



Les Echos du PNDP

N°026 # 2^e Trimestre 2021

The National Community-Driven
Development Program's Bilingual
Quarterly Magazine

www.pndp.org

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION
ET DU DÉVELOPPEMENT LOCAL
MINDEVEL

REPUBLIC OF CAMEROON
MINISTRY OF DECENTRALIZATION
AND LOCAL DEVELOPMENT
MINDEVEL

Fonction publique locale

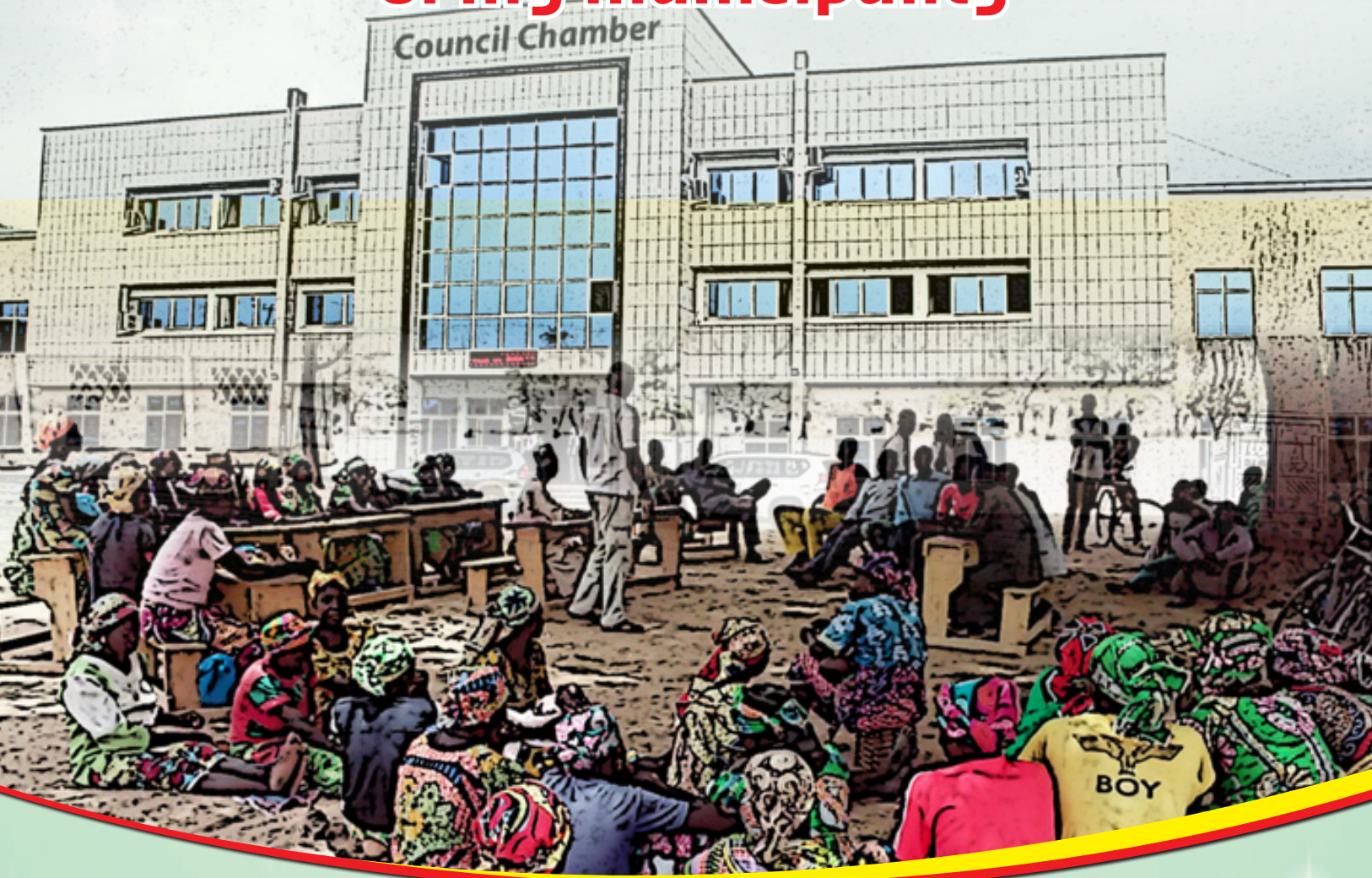
L'action du PNDP valorisée

Sur les 969 personnels municipaux recrutés, rémunérés et formés par le Programme pour le compte des communes, 132 viennent d'être nommés Secrétaires généraux, Receveurs municipaux et Fondés de pouvoir, par trois textes du MINDEVEL d'une part et du MINDEVEL-MINFI d'autre part. Profils et témoignages des promus. Pp 13-46



National Community Driven Development Program

I am involved in the development of my municipality



- By participating in the activities of the council ;
- By taking part in village development meetings ;
- By taking part in community work ;
- By paying taxes ;
- By following up the accountability of municipal councillors and the Mayor.

CNC, Pont Dragages, Entrée PNUD

P.O. Box : 660 Yaounde-Cameroon • Tel. +237 222 213 664 • Fax: +237 222 213 663

Email : pndp@pndp.org • Website : www.pndp.org



WORLD BANK GROUP



AFD
AGENCE FRANÇAISE
DE DÉVELOPPEMENT





« (...) Notre pays vient de parachever la mise en place de ses institutions démocratiques telles que prévues par la Constitution. De nouveaux jeunes ont intégré les diverses instances parlementaires, municipales et régionales. C'est de cette manière que se prépare la transition générationnelle dans la gestion des affaires publiques ».

« Les collectivités territoriales décentralisées constituent une pépinière d'opportunités que je vous invite à saisir ». (...)

Extrait du message du chef de l'Etat à la nation, le 10 Février 2021.

S.E.M. Paul BIYA
Président de la République du Cameroun



Joseph Dion Ngute
Premier Ministre, Chef du Gouvernement



Alamine Ousmane Mey
Ministre de l'Economie, de la Planification
et de l'Aménagement du Territoire (MINEPAT)



Paul Tasong
Ministre Délégué auprès du MINEPAT
chargé de la Planification



Jean Tchoffo
Secrétaire Général du MINEPAT

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Marie Madeleine Nga

RÉDACTEUR-EN-CHEF

Messi Bala

jmbala@pndp.org

COMITÉ ÉDITORIAL

Alphonse Boyogueno, Georges Nkami, Isaac Ekeme, Emmanuel Elimbi, Charles Boube, Frédéric Bandon, Peter Elangwe

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION

Nadine Guepi

EQUIPE DE RÉDACTION

Sylvestre Chegue, Paul Charlot Elomo, Nadine Guepi, Charles Joël Tsiri, Stéphane Mbappou, Ludovic Amara, Michele Arielle Egbe

ADAMAOUA

Nana Maadjou, Bernard Oumarou Sali, Sorel Guebediang

CENTRE

Rostand Embolo, Willy Azebaze

Est

Claudine Ashetkuemun, Elysée Olinga Ateba, Stéphanie Essonebeng

EXTRÊME-NORD

Mankongo, Delor Mbang Atangana, Joël Maman

LITTORAL

Bruno Daniel Nkandjo, Babouma Ngo Baya Sophie, Rita Diba, Jean Baptiste Ketchateng

NORD

Antoine Degem, Casimir Tekela, Dikwe Fondamenbele

NORD-OUEST

René Bertrand Nguoko, Christopher Jator

OUEST

Boniface Megouo, Dupleix Sakam, Eric Vincent Fomo

SUD

Florent Hugues Bessala, Elisabeth Nzuno

SUD-OUEST

Alexandre Atangana, Kunyui Ngonmenyui

TRADUCTION

Tietse, Michele Arielle Egbe

MAQUETTE & MISE EN PAGE

Lordric Kako

IMPRESSION

Sopecam

TIRAGE

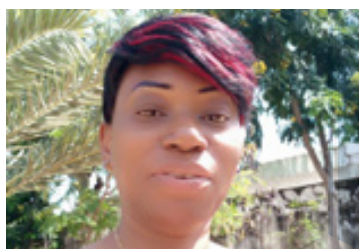
5000 exemplaires

ABONNEMENTS

lesechos@pndp.org

CELLULE NATIONALE DE COORDINATION

BP 660 Yaoundé-Cameroun
Email : pndp@pndp.org
Site web : www.pndp.org
Tél.: +237 222 213 664
Fax: +237 222 213 663



ACTUALITÉS

08 Projet Himo-Minka-PNDP :
Le PNDP forme les bureaux d'études

09 Relations avec la presse :
Les financements C2D au PNDP présentés aux journalistes

ESPACE MINEPAT

10 Projets d'investissement public :
Priorité à la maturation

11 Bassin du Lac Tchad :
Des fonds pour améliorer les conditions de vie des populations

PARTENAIRES EN BREF

12 C2D - Capitales Régionales
Bafoussam, une ville en mue

DOSSIER

13 Fonction publique locale
Le PNDP fait germer les graines

46 Commune de Ngomedzap
Le défi de l'eau potable pour priorité

Ndop Council

Where the job meets the dream

Commune d'Atok

Une valeur sûre dans la gestion des CTD

Maroua III

L'experte qui vient de Mogodé

Commune de Martap

La fiscalité locale sur le bout des doigts

Bamusso Council

Vision oriented leader

Commune de Nyanon

Le « moteur » de la municipalité

Commune de Santchou

Sur les traces de son père

Commune de Rey-Bouba

Un juriste au secrétariat général

Commune d'Ambam

Le piston qui fait tourner la commune

L'AVIS DE L'EXPERT

« L'arrivée de ces responsables au sein des communes a permis d'améliorer de manière significative la performance de ces collectivités dans plusieurs domaines »

Fonction publique locale

Le PNDP consolide les acquis

Par Marie Madeleine Nga



L'avènement du code général des collectivités territoriales décentralisées (CTD) promulgué le 24 décembre 2019 par Son Excellence Monsieur le Président de la République, Paul BIYA, a marqué un coup d'accélérateur majeur au processus de décentralisation en cours dans notre pays. Dans le sillage de cette dynamique d'ordre accélératif et faisant suite au renouvellement des exécutifs municipaux à la faveur du double scrutin du 09 février 2020, le Président de la République a convoqué le corps électoral le 06 décembre 2020, en vue de l'élection des conseils régionaux. Les exécutifs régionaux ont ainsi été mis en place au mois de janvier 2021, signant par conséquent le virage singulier que prend dès lors le processus de décentralisation, avec le quasi parachèvement de l'implémentation de ses institutions-clés que sont les communes et les régions.

Fort de ces élans significatifs, l'implémentation judicieuse, efficace et pertinente du nouveau code général des CTD induit inéluctablement un ensemble de réflexions, au premier rang desquels se pose la mise en place de la fonction publique locale en tant qu'une préoccupation primordiale du Gouvernement, particulièrement portée de manière synergique par les Ministères de la Décentralisation et du Développement Local (MINDDEVEL) et, de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative (MINFOPRA). Aussi, dans l'optique d'enrichir une telle réflexion, convient-il dans une visée prospective, de jeter un regard quant à lui rétrospectif sur l'un des marqueurs historiques et juridiques ayant permis de poser des jalons fondamentaux dans la perspective de l'instauration de la fonction publique locale : le 24 août 2009, consécutivement à une étude y relative réalisée par le PNDP, était signé l'arrêté N°00136/A/MINATD/DCTD du MINATD rendant exécutoire les tableaux types des emplois communaux.

Cet important texte visait alors à définir et à organiser les emplois à pourvoir dans les services des Communautés Urbaines, des Communes d'Arrondissement et des Communes. De manière singulière, il a été question à travers cet arrêté d'identifier les grandes familles professionnelles et les profils de métiers par filières (management et gestion des ressources, Politiques techniques, etc.) requis pour le développement des communes. Ainsi, l'Etat, à travers le PNDP, l'un de ses bras séculiers et opérationnels de sa stratégie de croissance et d'emploi aujourd'hui révisée en Stratégie Nationale de Développement à l'horizon 2030 (SND 2030), notamment dans le domaine de la décentralisation et du développement local, balisait déjà la voie des défis futurs en identifiant, au plan des ressources humaines, tous les profils et compétences y assorties, en vue d'accélérer la dynamique de développement local.

...La présente livraison des Echos du PNDP célèbre ces cadres qui font la fierté de leur commune de recrutement et de la décentralisation.

Conformément aux orientations de l'arrêté, notamment relatives aux filières d'interventions techniques et de management (finances et contrôle de gestion), le PNDP a au cours de sa deuxième phase, appuyé le recrutement dans les communes de deux cadres communaux (l'un au profil technique chargé de développement et l'autre au profil financier), dont il a assuré la prise en charge de manière

dégressive, soit 100% en première année et 50% à la deuxième année, avant rétrocession entière de ladite prise en charge aux communes ; l'enjeu de la présence de ces cadres communaux étant le renforcement des capacités d'intervention des communes.

De l'avis global des Maires, particulièrement des communes les moins nanties en matière de ressources humaines, ces cadres ont été les moteurs et pivots de l'amélioration générale de la performance des communes. Ce satisfecit se fonde sur l'accompagnement constant, dont ces personnels bénéficient de la part du Programme. Ces cadres communaux ont significativement contribué dans les communes à : l'identification des niches fiscales, la mobilisation et la sécurisation des ressources, l'auto-nomisation financière, l'appropriation de la démarche de planification, la maturation et à la réalisation des projets, ainsi qu'à la pérennisation des ouvrages. Leur performance globale positivement appréciée, a d'ailleurs induit la nomination en 2019 par le MINDDEVEL, d'un effectif important d'entre eux, soit 76 cadres communaux (61 cadres communaux de développement et 15 financiers) recrutés avec l'appui du PNDP, à divers postes de responsabilités dans les communes (Secrétaires Généraux, Receveurs Municipaux). La présente livraison des Echos du PNDP célèbre ces cadres qui font la fierté de leur commune de recrutement et de la décentralisation.

De manière globale, les atouts nombreux de l'accompagnement du PNDP ont contribué à fleurir la verdure professionnelle au sein des communes. Alors que la mise en place des régions est aujourd'hui effective, il apparaît indéniable qu'elles vont nécessiter un accompagnement similaire en vue d'y asseoir la dynamique d'instauration d'un personnel de qualité, stable et adapté, dans l'optique de contribuer à faire de la commune et de la région, le moteur du développement des territoires. ▣

Local civil service

PNDP consolidates achievements

By Marie Madeleine Nga

The advent of the General Code of Regional and Local Authorities (RLA) promulgated on December 24th 2019 by His Excellency the President of the Republic, Paul BIYA, marked a major boost to the ongoing decentralisation process in our country. In the wake of this accelerated dynamic and following the renewal of municipal executives in the double ballot of February 9th 2020, the President of the Republic convened the electoral body on December 6th 2020, towards the election of regional councils. The regional executives were thus put in place in January 2021, thus signalling the singular turn that the decentralisation process is now taking, with the near completion of the implementation of its key institutions, namely Councils and Regions.

With this significant impetus, the judicious, efficient and relevant implementation of the new General Code of RLAs inevitably leads to a series of reflections, at the forefront of which is the establishment of the local civil service as a primary concern of the Government, particularly carried out in a synergetic manner by the Ministries of Decentralisation and Local Development (MINDDEVEL) and Public Service and Administrative Reform (MINFOPRA). Also, with the aim of enriching such an idea, it would be appropriate to take a retrospective look at one of the historical and legal markers that paved the way for the laying down of fundamental milestones in the perspective of the establishment of the local civil service: on August 24th 2009, following a study on the subject carried out by the UNDP, MINATD's decree No. 00136/A/MINATD/DCTD was signed, rendering enforceable the standard tables of communal jobs.

This important text aimed to define and organise the jobs that will be available in the services of the Urban Councils, Sub-Divisional Councils and Councils. In a singular manner, this decree was used to identify the major professional families and job profiles by sector (management and resource management, public planning and development policies, technical interventions, etc.) required for the development of Councils. Thus, the State, through the PNDP, one of the secular and operational arms of its growth and employment strategy, now revised in the National Development Strategy 2030 (2030 NDS), particularly in the area of decentralisation and local development, have already paved the way for future challenges by identifying, at the level of human resources, all the profiles and skills required to accelerate the dynamics of local development.

“...The current issue of our quarterly magazine celebrates these executives who are the pride of their municipality and of decentralization.”

In accordance with the guidelines of the decree, particularly with regard to the technical and management (finance and management control) fields of intervention, during its second phase, PNDP sustained the recruitment in the councils of two communal officials (one with a technical profile in charge of development and the other with a financial profile), for which the program ensured digressive coverage,

i.e., 100% in the first year and 50% in the second year, before retrocession of the said coverage to the councils; the challenges of the presence of these communal officials being the strengthening of the intervention capacities of the municipalities.

In the overall opinion of Mayors, particularly those of the less well-to do Councils in terms of human resources, these officials have been the mainspring and the driving force of the overall improvement of the Councils' performance. This satisfaction is based on the constant support that these personnel receive from the Programme. These communal officials have contributed significantly in Councils to: the identification of fiscal hoax, the mobilisation and securing of resources, financial autonomy, the appropriation of the planning approach, the maturation and realisation of projects, as well as the sustainability of works. Their overall performance which was positively appreciated, led to the appointment in 2019 by MINDDEVEL of a large number of them, i.e. 76 communal officials (61 communal development officials and 15 financial officials) recruited with the support of PNDP, to various positions of responsibility in Councils (General Secretaries, Municipal Tax Collectors). The current issue of our quarterly magazine celebrates these executives who are the pride of their municipality and of decentralization.

In a nutshell, the many benefits of PNDP's support has contributed to the flowering of professional greenery in councils. Now that the regions have been set up, it is undeniable that they will require similar support in order to establish the dynamics of a qualified, stable and adapted staff so as to make the Councils and Regions the driving force behind regional development. ▣

Projet Himo-Minka-PNDP

Le PNDP forme les bureaux d'études

Les acteurs de mise en œuvre des projets à haute intensité de main d'œuvre outillés à Maroua.



Ingénieurs de marchés, cadres communaux de développement, bureaux d'études et responsables sectoriels des communes de la région de l'Extrême-Nord sélectionnés sont désormais mieux outillés sur les mécanismes de mise en œuvre de l'opération HIMO qui entre dans sa troisième phase. Financée par l'Agence Française de Développement, à travers l'initiative dénommée MINKA-KOURI, cette opération vise, entre autres, à renforcer la cohésion sociale en atténuant les facteurs de vulnérabilité liés à l'insécurité. Le projet devrait permettre la réalisation des pistes rurales, des mares artificielles et des bâtiments.

L'exécution de ces tâches s'appuie fortement sur la main d'œuvre lo-

cale, selon le principe de tout projet HIMO qui utilise prioritairement et, en grande partie, la ressource humaine en lieu et place des engins. Compte tenu de la complexité des projets qui seront réalisés dans les 25 communes de la région de l'Extrême-Nord retenues pour cette phase, il est opportun de regrouper tous les acteurs, parmi lesquels les Bureaux d'études techniques (BET) qui auront déjà la charge de réaliser les études de Faisabilité technique et environnementale (EFTE) et de rentabilité économique, ainsi que le contrôle et la surveillance des travaux. Afin de permettre à chacun de bien jouer son rôle, cet atelier a édifié les participants sur les généralités de l'approche HIMO et ses spécificités dans le cadre du PNDP ; la maturation

des projets au PNDP ; la réponse à une demande de proposition HIMO ; la gestion d'entreprise ; la gestion des chantiers HIMO ; le suivi et contrôle des travaux HIMO ; la prise en compte des aspects sociaux et environnementaux et les violences basées sur le genre ; les contraintes et exigences de l'Opération HIMO III. Les sept BET présélectionnés, les 19 délégués départementaux présents, ainsi que les cadres communaux de développement des 18 communes de la première vague invités repartent avec satisfaction et prêts à affronter les défis imminents des phases d'exécution à venir, selon le chronogramme du projet HIMO. ▣

Relations avec la presse

Les financements C2D au PNDP présentés aux journalistes

Les infrastructures et les activités réalisées grâce à cet appui étaient au coeur des débats à Yaoundé, lors de la quatrième édition des "Petits déjeuners".



La quatrième édition des "Petits déjeuners" du C2D portait sur le thème : « *Décentralisation au Cameroun : la contribution du C2D* ». Elle a permis à Benoit Lebeurre, directeur de l'Agence française de Développement, Marie Madeleine Nga, coordonnateur national du PNDP et Berthe Jeanine Tsafack, coordinatrice Stade-C2D de retracer les 15 années d'appui C2D dans l'accompagnement du processus de décentralisation via le PNDP. En matière d'appui aux communes, la contribution à

l'élaboration et à l'actualisation des Plans communaux de développement (PCD) est indéniable. La phase I a abouti à 155 PCD et 3 000 PDL. Concernant la phase II, ce sont 329 PCD effectués dans les dix régions tandis que la phase III compte 351 plans en cours d'actualisation et d'élaboration. L'on compte également en réalisation, la contribution aux réformes institutionnelles en matière de décentralisation, notamment le financement de l'étude ayant abouti à la loi sur la fiscalité locale et la loi portant régime financier

des collectivités territoriales décentralisées (CTD), ainsi que l'étude sur l'évaluation des besoins en personnels de CTD, en vue de l'élaboration d'un tableau type des emplois communaux ayant donné lieu à l'arrêté du MINATD rendant exécutoires les organigrammes types et les emplois communaux.

Il convient d'y ajouter la réalisation de près de 6 800 microprojets dans les trois phases, pour un montant total de 64 milliards de FCFA. ■

Projets d'investissement public

Priorité à la maturation

La première session du Comité technique interministériel d'experts chargés de l'examen des dossiers de maturation desdits projets s'est tenue à Yaoundé.



Les travaux auxquels prenaient part des Secrétaires généraux et Directeurs généraux, ont permis d'évaluer le nouveau processus de maturation des projets et de porter une appréciation sur le niveau de préparation de quelques grands projets d'investissement public, préparés par les maîtres d'ouvrages (MINSANTE, MINTP, MINHDU, MINFI, MINADER, etc.). Il s'agissait globalement de s'assurer de la maturation desdits projets avant toute inscription dans le budget de l'Etat, dans la perspective de garantir leur bonne exécution et d'améliorer la qualité de la dépense publique d'investissement.

Alamine Ousmane Mey a indiqué que, de manière spécifique, le Comité s'est assuré de la qualité et de l'exhaustivité des éléments de maturité de tous les projets d'investissement public, dont le coût est supérieur ou égal à 100

millions de FCFA, examiné et émis un avis technique sur les éléments de maturité des projets soumis au financement de l'Etat, et passé en revue les éléments complémentaires ou spécifiques nécessaires à la bonne maturation de chaque projet. Cette instance s'est également prononcée sur la délivrance ou non du « Visa de maturité » des projets examinés, conformément aux dispositions de la loi du 11 juillet 2018 portant régime financier de l'Etat et du décret du 21 juin 2018 fixant les règles régissant le processus de maturation des projets d'investissement public au Cameroun.

Les participants ont été édifiés au cours de cette rencontre, sur « l'état de mise en œuvre de la nouvelle démarche de maturation des projets », présenté par le directeur général de l'Economie et de la Programmation des Investissements Publics, Isaac

Tamba. Dans son exposé, le DGEPIP est revenu entre autres sur le nouveau cadre réglementaire régissant la maturation des projets au Cameroun, ses innovations majeures ainsi que les grands principes qui y sont consacrés.

Notons que la faible maturation des projets d'investissement public est à l'origine de la sous-consommation des crédits d'investissement prévus dans le budget de l'Etat, avec notamment des projets inachevés, des retards dans leur exécution, des malfaçons ou encore l'exécution partielle ou la non-exécution desdits projets du fait d'une évaluation financière inappropriée. Pour y faire face, plusieurs réformes ont été menées dans le cadre de la mise en œuvre du Programme économique et financier conclu avec le Fonds monétaire international, pour la période 2017-2019. ■

Bassin du Lac Tchad

Des fonds pour améliorer les conditions de vie des populations

Une cérémonie de signature des accords de financement pour le projet « Facilité Régionale pour la Stabilité du Bassin du Lac Tchad - Fenêtre du Cameroun » a eu lieu à Yaoundé.



Les signataires de ces accords sont la France, la Grande Bretagne et le PNUD, respectivement pays donateurs et Institution chargée de l'exécution du Projet. L'accord signé entre le Haut-Commissaire de Grande Bretagne au Cameroun, Rowan Laxton, et le représentant résident du PNUD, Jean Luc Stalon, s'élève à 1 500 000 Livres Sterling, soit 1,1 milliard de Fcfa. Celui signé entre le conseiller de Coopération de l'ambassade de France au Cameroun, Yann Lorvo, et le représentant résident de PNUD au Cameroun, s'élève quant à lui à 250 000 Euros, soit environ 164 millions de Fcfa. Ces financements sont destinés à la réalisation des projets majeurs pour le relèvement et la stabilisation des

localités ciblées des régions du Nord et de L'Extrême-Nord. Ces deux régions, objet de défis structurels séculaires tels que l'insécurité alimentaire, la malnutrition, les épidémies, l'assèchement du Lac Tchad, font face ces dernières années à l'afflux des réfugiés et des déplacés internes du fait de la crise sécuritaire que connaît la région du Lac Tchad. C'est dans le but de remédier à cette situation qui concerne quatre pays du bassin du Lac Tchad, à savoir le Tchad, le Niger, le Nigeria et le Cameroun, que la Commission du bassin du Lac Tchad, en collaboration avec plusieurs partenaires au développement dont le PNUD, a adopté une stratégie régionale de stabilisation. Le projet intitulé « Facilité Régionale pour la Stabilisation du Bassin du Lac Tchad »

a ainsi été lancé le 17 Juillet 2019 à Niamey au Niger.

En ce qui concerne spécifiquement le Cameroun, le PNUD a développé un guichet national en se concentrant sur deux axes majeurs d'intervention. Il s'agit d'une part, de la stabilisation immédiate des zones spécifiques, débarrassées de l'emprise de Boko Haram, où les communautés restent vulnérables à des infiltrations et des attaques continues. Et, d'autre part, de mettre en œuvre des activités communautaires le long des couloirs humanitaires en coordination avec les forces de sécurité et les autorités locales, pour maintenir le processus de retour. ▣

C2D-Capitales Régionales

Bafoussam se transforme

Grâce au Béton compacté au rouleau (BCR) et aux travaux annexes, le programme Capitales régionales réussit le pari de changer le visage de la ville.

La trentaine de journalistes des rédactions centrales invités au voyage de presse organisé par le C2D ont pu témoigner qu'en quelques mois, les riverains du Carrefour Evêché, carrefour CEBEC Tougang Village, Carrefour touristique et d'autres coins de la ville ont vu leur quotidien changé. La couche grisâtre qui recouvre leurs voiries habituellement rouges de poussière ou de boue transformées. Bafoussam, ville pionnière au Cameroun de cette technologie, connaît déjà 20km de voies revêtues et d'autres kilomètres sont à venir.

« De par sa rigidité, le BCR est plus durable que l'ancienne structure. Nous avons également une facilité d'entretien, c'est une technologie qui est conseillée aux Collectivités territoriales décentralisées car essentiellement constitué de matériaux locaux tels que : le sable et le gravier. » explique Jean Joël Kokam, Coordonnateur du programme de Bafoussam.

À côté des travaux de voirie, le programme s'est également illustré par des équipements marchands, des services urbains de proximité comme les toilettes publiques et



les points d'eau dans les zones à forte concentration, les espaces verts ou encore le parc de loisirs en pleine construction au centre-ville. ▣

Développement urbain

Douala III et Douala V bénéficient d'un appui de 100 milliards de FCFA de la Banque mondiale

L'initiative rentre dans le cadre du développement des villes inclusives et résilientes portée par la Banque.

Les habitants des arrondissements de Douala III et Douala V vont bientôt bénéficier des travaux de voiries et d'ouvrages de drainage d'eau, de la construction de structures de santé dans les quartiers populaires et précaires, de l'extension des réseaux d'eau potable, la pose des foyers lumineux, la construction des stations de traitement de boue de vidange, des appuis et des financements multiformes aux initiatives d'auto-emploi et entrepreneuriales des jeunes de 15-35 ans, etc.

Ces projets, dont le délai d'exécution n'est pas encore précisé, seront financés à hauteur de 100 milliards de FCFA par la Banque mondiale. L'initiative rentre dans le cadre du développement des villes inclusives et résilientes financé par l'institution de Bretton Woods, sur proposition du ministère de l'Habitat et du Développement Urbain (MINHDU). Douala et d'autres villes du Cameroun en seront bénéficiaires.

Avant de réaliser ces projets, un atelier a été organisé du 8 au 9 décembre

2020 à l'intention des maires, chefs de villages et quartiers, société civile et leaders religieux. Il était question d'imprégner ces acteurs locaux du cadre social et environnemental de ces projets qui changeront l'image et la vie des quartiers et habitants des deux arrondissements de la capitale économique. Des jeunes et femmes seront prochainement soumis aux études sociales spécifiques de manière à faire des propositions susceptibles d'impacter substantiellement la vie des populations bénéficiaires. ▣

Fonction publique locale

Le PNDP fait germer les graines

Les appuis aux communes à travers le recrutement des cadres communaux et la structuration de leurs compétences par de multiples formations par le Programme ont fourni un socle à l'administration des territoires.



Depuis sa création en 2004, le Programme National de Développement Participatif (PNDP) n'a cessé de rechercher des solutions aux problèmes auxquels font face les Collectivités territoriales décentralisées (CTD). Il en est ainsi de la disponibilité du personnel qualifié dont le faible volume hypothèque l'ambition à se développer. Face à cette situation, le PNDP a identifié sur ses deux premières phases (2004 – 2014), deux postes susceptibles d'atténuer et de réduire les difficultés liées à une ressource humaine insuffisante et non qualifiée.

Le Programme a appuyé et accompagné les communes au niveau décentralisé, dans le recrutement des Cadres communaux financiers (CCF) et des Cadres communaux de développement (CCD). Ces deux profils avaient pour missions, d'une part, d'identifier les modes de développement, de promouvoir l'économie locale, d'autre part, d'élargir l'assiette fiscale et de mobiliser et sécuriser les ressources financières. Chacune des 329 communes couvertes sur la période 2004 – 2010 a employé ces deux types de personnel avec un taux de renouvellement variant d'une commune à l'autre. Pour les outiller dans cette tâche, de nombreuses formations leurs ont été offertes par le PNDP.

Progressivement, ces personnels se sont positionnés comme les hommes à tout faire au sein de la commune. Ils accèdent de plus en plus aux postes de SG, RM, fondé de pouvoir. Ces nominations ouvrent, en attendant la fonction publique locale, sur des profils de carrière et permettent de sédentariser des bons éléments qui auraient pu aller vers des prairies plus verdoyantes. L'Etat et les CTD en sortent gagnants. Ce sont ces hommes expérimentés qui irriguent les communes à l'heure actuelle et produisent du travail.

Depuis 2016, le PNDP appuie le recrutement d'un troisième type de cadre chargé des communautés, véritable courroie de transmission pour les problèmes endogènes. Cette édition de votre magazine présente quelques visages, dans chacune des communes des dix régions. Des hommes et des femmes dont la compétence et l'endurance ont séduit les décideurs. Ces visages projettent l'espérance de leurs nombreux collègues dont l'expérience ne demande qu'à être reconnue. C'est un vivier de compétences disponibles et consultables qui pourrait inspirer la dynamique de la fonction publique locale et permettre que le reproche de la faible capacité du personnel communal ne soit plus qu'un lointain souvenir. ▣

Commune d'Evodoula

La rigueur au quotidien

La Secrétaire générale de la commune d'Evodoula a instauré des méthodes qui promettent au sein de cette mairie.

Le 17 juillet 2020 est une date gravée dans l'esprit d'Angèle Biloa Onomo. Ce jour a marqué sa nomination comme Secrétaire générale de la commune d'Evodoula. Pour elle, c'est la reconnaissance de sa compétence, sa disponibilité et son humilité. Cadre communal de développement recruté par le PNDP en 2011, elle s'est imposée par son style. Elle fait du développement participatif son allié. Cette mère de famille réussit à convaincre les populations de s'impliquer dans le développement de la localité.

L'appropriation des solutions endogènes par les habitants des 44 regroupements (39 villages et cinq quartiers) d'Evodoula est un défi qu'elle



Angèle M.B. Onomo, SG Evodoula

entend gagner. Sous son impulsion, les populations d'Evodoula village ont pris le taureau par les cornes. La mairie est intervenue pour doter l'école en bancs et autres matériels. La détermination de cette détentrice d'une licence en Histoire ne passe pas inaperçue. Un an

après son arrivée dans la commune qui l'a vu naître, elle est plébiscitée pour diriger les bureaux des archives, de la documentation et du service économique. Elle ne va pas s'arrêter là. En 2016, c'est le service des affaires générales qui lui est confié.

La nouvelle Secrétaire générale de la commune n'entend pas se déconnecter des descentes sur le terrain. Aujourd'hui, elle veut « *sous le leadership du maire, relever la commune sous tous les plans, régulariser les comptes administratifs, restaurer l'autorité municipale* ». D'ailleurs, la réunion de coordination des services le lundi est désormais une tradition, tout comme la fiche de présence. ▣

Commune de Bafia

Plébiscité par sa hiérarchie

Le travail abattu en qualité de cadre communal chargé des finances a valu à Fabrice Dounah Mvetou d'être recommandé par le top management.

Fabrice Dounah Mvetou est enseignant vacataire dans des établissements secondaires à Ntui, lorsqu'il prend connaissance du recrutement lancé par le PNDP en mai 2011. Il postule, est retenu et signe son contrat comme agent communal financier de la commune de Ngoro.

Il sera nommé chef du Service des affaires administratives et financières. Soutenu par les formations continues du PNDP sur le logiciel SIM_ba, la comptabilité ou même la rédaction administrative, il mène à bien les missions qui sont les siennes. C'est ainsi qu'après un contrat biennal signé avec le PNDP, la commune décide de le garder. Son dossier de contractualisation aboutit en 2014. La commune le



Fabrice Dounah Mvetou, RM Bafia

recommande alors au concours du CEFAM en 2013, une école qui forme les cadres de l'administration locale.

Au bout de deux ans, il est diplômé de cycle I en finance et trésorerie. Un an plus tard, il est appelé à servir dans la commune de Bafia dès le 28 avril 2016 en qualité de fondé de pouvoir.

Il va officier cinq mois à ce poste avant de se voir confier l'intérim de la recette municipale. Puis, suite à une suspension de son prédécesseur, il va être confirmé à ce poste le 1^{er} décembre 2017.

Depuis cette date, procéder au recouvrement des recettes municipales, gérer la comptabilité et produire les états financiers constituent son lot quotidien. Des missions guidées par des formations personnelles et les mises à jour régulières du PNDP. ▣

Commune de Ntui

Un prophète reconnu par les siens

Après cinq ans comme cadre financier, Mboene Bekoa est promu receveur municipal au sein de la même commune.

Le bureau de Christian Marcel Mboene Bekoa est sobre ce jour de novembre 2020. Cet univers de travail du receveur municipal de la commune de Ntui cadre avec les qualités de rigueur et d'organisation nécessaire pour la conduite de ses missions au sein de la municipalité.

Le conseiller financier du maire de Ntui est garant de la gestion financière de la commune depuis le 26 avril 2016. Il peut compter sur son expérience pour relever les défis professionnels. Le trentenaire connaît bien la municipalité de Ntui. Nouvellement diplômé, il intègre la commune le 8 juillet 2011, en qualité d'agent communal chargé des finances après avoir été sélectionné lors de l'appel à candidatures



Mboene Bekoa, RM Ntui

lancé par le Programme National du Développement Participatif (PNDP). Recruté par la Commune via le PNDP, il bénéficie de plusieurs formations basiques : la définition de l'environnement communal aux

concepts plus élaborés, la maîtrise des procédures de passation de marchés et le suivi des microprojets.

Cinq ans après avoir revêtu la casquette de Cadre communal financier, il est promu Receveur Municipal dans la commune où il a fait ses armes. Le titulaire d'un master en sciences techniques, comptables et financières aurait pu passer à côté d'une telle opportunité si un ami ne lui avait pas parlé de l'appel à manifestation d'intérêt lancé par le PNDP. Le jeune homme était alors à la recherche d'un emploi. Après quelques hésitations, il finit par postuler. Le 08 juillet 2011, lorsqu'il est contacté par la structure pour la signature de son contrat, toutes ses réticences s'envolent. ■

Commune de Ngomedzap

Le défi de l'eau potable pour priorité

Isabelle Fegue ambitionne de résoudre ce problème au sein de cette municipalité.

«**L**e PNDP a forgé ma personnalité en tant qu'individu et en tant que cadre communal», assure Isabelle Fegue épouse Mvomo Akono, Secrétaire générale de la Commune de Ngomedzap depuis le 11 novembre 2019. Aujourd'hui plus que jamais, elle est l'affût des formations du Programme car pour elle, c'est un élément de motivation et d'éveil. Elle en a bien besoin dans ses nouvelles fonctions. Elle a d'ailleurs à cœur de faire bouger les lignes au sein de la commune, mais surtout au sein de la communauté. Assainir l'espace de travail, apporter de la sérénité dans la commune et améliorer les conditions de vie des populations sont des défis qu'elle veut relever.

Le ravitaillement en eau potable dans la localité est une priorité pour



Isabelle Fegue, SG Ngomedzap

cette diplômée d'une licence en droit général fondamental. Pour y parvenir, elle a des propositions plein la tête, notamment, la réhabilitation des canaux de distribution d'eau qui sont en panes, mais aussi un partenariat entre la commune et l'Agence de Gestion d'Eau potable et de l'Assainissement (AGEPA) pour améliorer la distribution du précieux liquide dans la zone. Mme Mvomo veut par ailleurs instaurer le

guichet performance au sein de la commune pour susciter une émulation au niveau des populations et impulser le développement des 53 villages de Ngomedzap.

Cette hargne et cet amour pour la commune habitent la SG de Ngomedzap depuis toujours. Après l'obtention de sa licence en droit à l'Université de Ngaoundéré, elle suit une formation d'un an sur la gestion des communes. Une formation qu'elle termine en novembre 2010. L'année suivante, elle postule au recrutement lancé par le PNDP. Elle est alors sélectionnée en juillet 2011 comme cadre communal dans la commune d'Edzoundouang. Dans son élément, elle va suivre assidument les formations du PNDP pour apporter sa pierre à l'édifice du développement local et surtout marquer la commune de son empreinte. ■

INTERVIEW

« Les maires sont satisfaits du process que nous mettons en œuvre pour les accompagner dans le recrutement des cadres communaux »

Jean Rostand Embolo, Coordonnateur régional PNDP-Centre

Le Coordonnateur régional du PNDP-Centre indique, par ailleurs, le satisfecit des maires utilisateurs de ces ressources humaines.

A ce jour, combien de personnels cadres ont été recrutés dans la région du Centre grâce à l'appel à candidatures du PNDP ?

Dans la région du Centre comme dans les neuf autres régions, le Programme a recruté des cadres communaux afin d'apporter un appui aux différentes communes qui avaient des problèmes de ressources humaines. C'est un processus qui a démarré en 2004. Au moment où le Programme est mis en place, un diagnostic fait ressortir un grand problème de ressources humaines dans les communes. En accord avec le ministère de l'Administration territoriale et de la Décentralisation de l'époque, deux postes sont identifiés comme pouvant permettre aux communes de se déployer efficacement sur le terrain. A ce jour, nous avons de manière cumulée, 186 cadres communaux recrutés dans toutes les 70 communes de la région du Centre. Dans certaines communes nous avons eu à recruter plus de deux cadres. Il faut noter qu'il y a un nouveau poste qui a été identifié, par la suite, en vue d'accélérer l'engagement citoyen, c'est le cadre communal chargé des communautés. Il y a eu des promotions et des départs. Ce qui est normal parce qu'on est toujours à la recherche d'un mieux-être. S'agissant des promotions, 21 cadres communaux ont été élevé à divers postes dont 13 secrétaires généraux des communes et huit receveurs municipaux.

Comment s'est effectué la sélection de ces ressources humaines ?

Le PNDP étant un Programme de l'Etat sous tutelle du ministère de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (MINEPAT). Il fonctionne sur des fonds publics sur la base de ces procédures qui garantissent l'équité et la transparence. Un appel à manifestation d'intérêt est publié dans Caemroon Tribune, le quotidien national, en direction du grand public. Chaque postulant doit déposer le dossier dans la commune sollicitée. Un comité ad hoc est mis en place par la commune. Il est composé d'un président, d'un secrétaire et d'un rapporteur. Celui-ci a pour mission d'analyser les dossiers et de retenir le meilleur candidat pour chaque poste. Il faut ajouter que depuis la troisième phase, notamment pour les cadres chargés des communautés, une autre étape a été intégrée,

celle de l'entretien avec les candidats. L'entretien compte pour 20% et le dossier lui-même pour 80%.

Comment se fait le suivi des performances de ces cadres communaux ?

Avant le suivi, il faut s'assurer que tous les outils sont mis à la disposition du cadre, car le suivi se solde généralement par une sanction qui peut être positive ou négative. Ainsi, une première phase consiste au renforcement des capacités en rapport avec le développement local. Une logistique est également mise à leur disposition à savoir, les motos tout terrain, les Global positioning System (GPS), les ordinateurs et des logiciels. Après cet accompagnement, il revient au cadre communal de produire ce qui est attendu de lui. Le cadre produit et transmet mensuellement des rapports sur les activités qu'il a eues à mener. Nous effectuons des ateliers périodiques avec ces cadres communaux tel que l'atelier de mise à jour de la comptabilité, ainsi que des rencontres trimestrielles qui se font avec les cadres de développement pour la mise à jour des infrastructures socio-économiques. Ce sont autant d'occasions de renforcement des capacités mais surtout des occasions d'évaluation du travail. Des descentes sur le terrain.

Quel est le retour qui vous est fait par leur hiérarchie à savoir les maires des communes utilisatrices ?

D'une manière générale, le retour est positif. Certains sollicitent même que nous puissions les accompagner davantage dans le processus de recrutement d'agents supplémentaires. Il faut comprendre que les exécutifs sont d'abord des politiques et on ne saurait les empêcher de faire de la politique en permanence, mais à côté de cet aspect, il y a le développement qu'ils doivent assurer. Il arrive parfois que le politique prenne le dessus sur le développement et pour rééquilibrer, les maires ont besoin des compétences dans leur équipe qui à tout moment vont mettre à leur disposition un ensemble d'informations qui leur permettant de se détacher de temps en temps du politique. Les maires sont satisfaits du processus que nous utilisons pour les accompagner dans le recrutement des cadres parce qu'ils peuvent ainsi contourner la contrainte politique qui existe souvent au moment de recruter. ■



Ndop Council

Where the job meets the dream

Having a Masters in Accounting and Finance is worth the effort, but occupying the office of a secretary general is a dream come true.

This is true for Ngamndamue Wuseni, who is now reconciling duties both from the University of Bamenda and that of the Ndop Council office with the sole object of fulfilling his dream of meeting his development aspiration for his people.

The secret of his success for promotion, as "Les Echos du PNDP" gathered, is proper programming and motivation for the job. With a bright smile, he said, *"I had the inspiration that I shouldn't look for a white collar job. My motivation was to pilot development at the grassroots. Even though we are supposed to sleep 8 hours a day, I sleep 4 hours so I can meet up with both work and studies. I mostly do catch up classes."* Following this zeal,



Ngamndamue Wuseni, SG Ndop

he has turned down opportunities from some Non-governmental Organisations that proposed to have him employed

with them. He rather chose to go back to the Council area where he began as a volunteer, basically cleaning up the Council offices and its premises for six months.

To him, the secret of working harder is working all the time with a sense of leaving a positive legacy. In this area, he pointed out that the advancement of workers and payment of their salaries has become regular and the council offices have been organised to ensure respect of the hierarchical order.

Defining his SG function as a liaison between population, mayor and donors, he stressed the SG is the pivot of development in the municipality. ■

Batibo Council

His Desire for Community Development

Ndamukong was later chosen to fill a vacancy as Interim Secretary General that showed up at the time, then later appointed Secretary General on January 2015 while maintaining his position as CDO.

"I'm one who is very interested in development and especially one that immediately touches lives. Thanks to Yahweh that the Council Development Officer (CDO) is a developer." He traces his erstwhile employment at the Andek Council as a CDO, a tailor-made opportunity for him to put into action his ambitious drive in development matters.

To begin with, Tebe Emmanuel Ndamukong sought out for knowledge in Nigeria, which he vividly remembers as a timely privilege to gain experience in decentralisation in this country where the process was at its peak. *"I have seen how this three tier level of government, which is the federal government level, state level and local government level, have worked and back home I thought it is time for me to implement what I saw*



Tebe Emmanuel Ndamukong, SG Batibo

and learned. I thought to use this knowledge to make the difference by comparing various systems and to bring about the much needed development in our municipalities."

This opportunity came in July 2011 when I was recruited in line with PNDP's programme to improve the

quality of council staff as a CDO for the Andek Council. Ndamukong was later chosen to fill a vacancy as Interim Secretary General that showed up at the time, then later appointed Secretary General on January 2015 while maintaining his position as CDO. In quest for his services elsewhere, Ndamukong was transferred to the Batibo Council in November 2020, where he presently works.

Yet, he remembers Andek as an enclaved area with both accessibility, telecommunication and lighting problems. Many of these gave him the opportunity to chip in his experience in the elaboration of projects, helping to shape a memorable picture of an assiduous and developing Ndamukong he wished to be. ■

Fonfuka Council

CFO Turned Council Clerk

Recruited in 2011 as CFO in the same council by PNDP, the son of the council is now interim Secretary General.

He was recruited in July 2011 as the Council Finance Officer of Fonfuka where he worked from 2011-2012. This happened after he received brief trainings with PNDP on local governance and finance management. In 2012, he gained entrance into the Local Government Training Center (CEFAM) Buea with an 'A' Level and later completed his training in 2015. He rejoined the council still as the Finance Officer. "My success through the training process was thanks to PNDP, the program that has helped me to understand the true meaning of local development. Before going for the training in Buea, PNDP had already trained me on most of the



Chiaka Rolland Nolli, SG Fonfuka

courses ". In 2018 he was appointed Interim Secretary General of the Fonfuka Council and confirmed to the post in 2019 by a decision of the Minister of Decentralization and Local Development.

Before his recruitment by the Council, he was working with a civil engineering company called Joe Corner Water Limited. He describes himself as most interested in local development, reason for which he sought recruitment at the decentralised local collectivity through PNDP. "When I was working with the private sector I had always hoped to participate in local development. Thanks to PNDP I have come to understand the functioning mechanism of Council administration," he expressed.

In a wave of joy, he says "I am very satisfied with my job." ■

Ndu Council

His Keeness to Local Development Needs

In Ndu, he is the pride of the council workers due to his know-how. Since his arrival as Secretary General, salaries are paid on time in the council.

Tansa Ngwanyu, who hails from Watt village in Donga Mantung, was appointed Secretary General on November 11th, 2019. In 2015 after his graduation from CEFAM Buea, the then administration of the Ndu Council, following the absence of a former Council Development Officer (CDO), chose him to occupy the position. "I have occupied the post from 2015-2019" and he extends his gratitude to PNDP, as a result.

Being the technical adviser to the mayor he says I have been contacted severally on developmental issues, considering that I have been a CDO and I have acquired a good mastery of the municipality. In cooperation



Tansa Ngwanyu, SG Ndu

with my staff, as chief of staff of Ndu Council we have had the reputation of being one of the best councils in

Donga Mantung due to the hardworking and duty consciousness of the workers. We got this strength from the fact that the Council administration is paying their salaries on time, giving them tasks and motivating them. By the end of the year the staff will be rewarded in kind and in cash. That has been my experience with the Ndu Council.

Ndu has become my hometown because I have come to consider them as my family. Conversely, the best moment he likes to remember is his appointment to the position of Secretary General which was welcomed not only by him, but by the community as well. ■

INTERVIEW

« Mayors said that their performance is good and some of them have been happy about our assistance to them »



Rene Bertrand Nguoko,
Regional Coordinator PNDP-North west

You have cloaked a decade of existence in the North West Region, how has PNDP affected the region?

PNDP started working with councils in the North West since 2010. We observed that there was an absence of qualified staff in councils across the country. We began therefore to recruit Council Development Officers, (CDOs), for the councils. The intention was to offer councils with technicians who would be of great assistance to their mayors; for example, they help the mayors to carry out the follow up of the elaboration of Council Development Plans and preparing documents for tender process. The decision was taken at the national level to support councils with a Council Development Officer. That decision motivated us to recruit qualified staff to assist the councils.

There are 34 councils in the North West Region and every one of the councils has a Council Development Officer recruited by PNDP. PNDP paid their entire salaries in the first year and in the second year the payment of salaries was digressive. This means that PNDP committed itself to pay half of their salaries while the councils completed them. It was at the end of the second year that councils had to take over their full payment and place them on the council payroll like any of their staff.

Did the recruitment end at Council Development Officers?

We have not just recruited Council Development Officers for the councils of the North West but we have also recruited for them Council Finance Officers and Council Community Animators. You can see that PNDP came to fill the gap with these municipal agents that we noticed at the level of the councils. Indeed, there was a shortage of staff. So, our recruits filled this gap.

As you just mentioned, recruiting additional staff for the councils is not a local decision that we can make here, but one taken at the central unit for the entire country. But for sure the councils still have needs for technicians who will ensure the execution of their activities. In order for the recruitment to be carried out, councils need to be sure of their payments. Nevertheless, we have just programmed the finalization of the recruitment of Council Animators in 11 councils: Njikwa, Bafut, Kumbo, Misaje, Nkambe, Furu-Awa, Andek, Batibo, Babessi, Ndop and Fonfuka. At the beginning there

is a nation-wide launch of the recruitment announced by the Cameroon newspaper. The councils do their preselection and interview those preselected as a way to confirm the veracity of the previous information provided in their documents.

Have you got any feedback from councils concerning the performance of these staff?

Normally we should have a regular feedback from the councils concerning the output of these former municipal agents. Mayors are well placed to appraise their work, but so far, we have had some feedback that their performance is good and some of these mayors have been happy about our assistance to them. Furthermore, you can see for yourself the impact of these staff from their activities within their municipal jurisdiction. The councils rely greatly on them, especially where the SIM_ba software is concerned in revenue collection, identifying financial sources and how they serve as a useful link with third parties like donors. Most often they help to initiate solutions to problems the councils might have encountered.

Any challenge you will like to share?

Yes. You know our worry which is evident to all Cameroonians is the socio-political conflict in the region which has been hindering us from going to the field and moving ahead with our work. Our prayer is that all actors should put their hands in gloves to solve the problem so that we should be able to carry out our activities as before the conflict started. Concerning this particular challenge, there is nothing that we can do at the level of PNDP. It's a problem that request a national effort to resolve. Due to the fact that project request are not executed by delegations, we need to ensure our presence at the project sites so as to assess and ensure that all conditions are respected for a smooth execution and evaluation period.

However, there are zones where we are working, for example, in Bamenda I Council area in which the construction of two bridges is going on. In Bamenda III Council area we are constructing two bridges. In Mbengwi, we have offered water supply. Solar panels for the street lighting have been carried out in Mbengwi because it is the council that won the last Performance Basket award in the region. ▣

Commune d'Atok

Une valeur sûre dans la gestion des CTD

Le nouveau Secrétaire général a mis sur pied un système de collecte des revenus du parc à gros porteurs de Mbama pour le renforcement des recettes.

Originaire de l'arrondissement de Yaoundé II, né à Garoua le 24 avril 1984, Michel Bena Zanga est un produit de l'Université de Yaoundé I, licencié en administration publique. Il doit son recrutement au PNDP à cette Commune. Il y passe neuf ans comme Cadre communal financier, période durant laquelle il se met à l'école de la gestion communale. Ceci après un stage de perfectionnement au cycle III du CEFAM.

Au cours de la même période, Michel Bena Zanga poursuit ses études en gestion des CTD option finances, où il obtient un Master II en finances publiques locales. C'est à la suite de ce parcours qu'il bénéficie de la confiance du ministre de la Décentralisation et



Michel Bena Zanga, SG Atok

du Développement local le nommant au poste de Secrétaire général de la

commune d'Atok, en novembre 2019. Il entend mettre sa riche expérience au service de ses nouvelles fonctions à la commune d'Atok.

Ainsi, depuis sa prise de fonction, les difficultés rencontrées sont : la gestion des ressources humaines comme dans toutes les communes sœurs, la prise en charge du personnel, avec le problème récurrent des arriérés de salaires. Dans cette logique, le projet du parc à gros porteurs de Mbama réalisé avec le financement du PNDP lui a permis de mettre sur pied un système de collecte et de gestion des revenus pour renforcer les recettes. ■

Commune de Ngoyla

La sérénité avant tout

Cette municipalité bénéficie de l'expérience de l'animateur des services qui a su assainir le climat au sein de l'exécutif.

Né le 16 décembre 1979 à Fundong, région du Nord-Ouest, Joseph Chia Kouamo est nommé en novembre 2019, secrétaire général de la Commune de Ngoyla, par arrêté du ministre de la Décentralisation et du Développement local, avec comme atout, le bilinguisme. A 41 ans, ce détenteur d'une licence en mathématiques et informatique a des qualités professionnelles qui forcent l'admiration.

En un an, Joseph Chia a déjà imprimé ses marques. Il a su apaiser les tensions qui régnaient au sein de



Joseph Chia Kouamo, SG Ngoyla

la municipalité en trouvant des stratégies pour motiver et mobiliser les troupes. Avec un personnel parfois absentéiste et peu dévoué avant son arrivée, il a su en tant que patron des services, tirer vers le haut ceux qui avaient tendance à somnoler. A son compte également, l'amélioration des relations professionnelles entre les collaborateurs. Il est marié et père de deux enfants. ■

Commune de Diang

Un militant de la valorisation du personnel

Serge Michel Ndinga veut améliorer les conditions de travail de ses collaborateurs.

Nanti d'un Master en droit public fondamental, Serge Michel Ndinga est secrétaire général de la commune de Diang depuis le 29 décembre 2018. Il arrive dans cette municipalité le 4 décembre 2014, à la faveur de l'appel à candidatures du PNDP dans le cadre de son programme de renforcement des ressources humaines des CTD.

Il est recruté comme Cadre communal financier (CCF), affecté à la recette municipale comme comptable en charge de plusieurs activités. Avant sa nomination, le ciel était sans nuage entre ce natif de l'arrondissement de Diang et sa hiérarchie avec des bons rapports de travail cordiaux, dûs à sa



Serge Michel Ndinga, SG Diang

disponibilité et sa connaissance du terrain.

Dans ses fonctions de Sg, le travail entamé dans son ancien poste s'est poursuivi. Notamment avec son chef hiérarchique, le maire Alain Wilfried Menganas, le receveur municipal et le personnel qu'il connaît bien.

En termes d'innovation à son actif, la gestion du personnel avec le traitement salarial, la régularisation des recrutements de ceux qui ont attendu longtemps, l'amélioration de la situation des temporaires depuis des années, les actes de carrière avec les avancements du personnel et un bon climat social qui galvanise le personnel au travail. Cela permet la fluidité des rencontres mensuelles et les échanges sur les besoins du personnel. ■

Commune de Kette

La force du genre

Elle est la première femme à occuper le poste de Secrétaire général depuis la création de cette municipalité en 1982.

Titulaire d'un DEA en droit privé, Solange Mouafo Tuwa est nommée secrétaire générale de la commune de Kette le 11 novembre 2019. Recrutée depuis le 6 juillet 2011, par l'arrêté municipal du 8 octobre 2013 qui fait d'elle le chef de service du développement, elle occupe ce poste jusqu'en mars 2018.

Elle assure l'intérim du poste de Secrétaire général, jusqu'à sa confirmation. C'est à cette jeune femme de 36 ans que revient la charge de la coordination et de l'organisation des services du personnel de la commune de Kette. Dévouée et rompue à la tâche, Mouafo Tuwa Solange connaît les rouages de la gestion municipale. Elle s'est donc attelée à la mise en oeuvre de l'opérationnalisation de



Solange Mouafo Tuwa, SG Kette

l'organigramme de la mairie, avec une feuille de route pour chaque chef de service, chaque chef de bureau et le reste du personnel, la systématisation des réunions du personnel, les fiches de poste assorties de sanctions pour ceux qui se mettent en marge de

la réglementation, l'organisation d'une session de formation pour les conseillers nouvellement élus.

Elle a par ailleurs systématisé les réunions de l'exécutif communal dont elle assure le secrétariat, le système d'archivage en concevant le mobilier et en formant le personnel. La Sg a initié une plateforme trimestrielle de dialogue avec les partenaires. Elle veille à ce que le coaching des communautés soit effectué par le personnel affecté à cette tâche, avec à chaque début de semaine, des termes de références pour leur encadrement. Elle contrôle également les projets réalisés, à travers la formation des comités de suivi. Au plan économique, les agents percepteurs des marchés ont été formés. ■

Commune de Mbang

Jeunesse au diapason

Manager l'administration de cette municipalité est un défi quotidien pour celle qui a commencé au bas de l'échelle.

Juliette Pauline Solange Ngamougou est licenciée en droit privé. A 33 ans, c'est à cette jeune mère de deux enfants que revient la lourde responsabilité de manager les services et le personnel de la grande commune de Mbang. Elle a été recrutée le 15 février 2010 avec l'appui du PNDP qui avait lancé un appel à manifestation pour le recrutement des cadres communaux. En novembre 2019, ses qualités professionnelles lui valent d'être nommée au poste de secrétaire générale.

Depuis sa prise de fonction comme principal animateur de la commune, elle a rencontré quelques difficultés. Parmi lesquelles le manque de collaboration des anciens collègues



Pauline S. Ngamougou, SG Mbang

qui l'ont vu à ses débuts comme simple agent, puis comme cadre communal et finalement comme patron, sans oublier, l'organisation du personnel inadapté aux rôles et tâches à accomplir, les dossiers de contractualisation des agents, les avancements en attente depuis des années.

En termes de réalisations, elle a remis le sourire aux lèvres de ses collaborateurs avec la régularisation de leurs actes de carrière, puisque cela faisait cinq ans que ce personnel n'avait pas avancé. En ce qui concerne les projets, l'année 2020 n'aura pas été facile avec la survenue de la pandémie du coronavirus. ■

RÉACTION

« Il y a un changement qualitatif aujourd'hui au niveau de la gestion communale »

**Claudine Ashetkuemun,
Coordonnateur régional PNDP-Est**

Combien de responsables communaux ayant le profil d'anciens agents recrutés par le PNDP pour les communes ont déjà bénéficié de promotion ?

Ils sont au nombre de 11 dans la région de l'Est à avoir bénéficié d'une promotion au sein des communes au poste de secrétaire général. On a huit anciens Cadres communaux de développement (CCD) et trois ex-Cadres communaux financiers (CCF). Il s'agit des communes d'Atok, de Mbang, de Messok, de Kette, de Ouli, d'Abong-Mbang, de Ngoyla, d'Angossas, de Diang, de Doumaitang, de Kentzou, de Mbang.

Quelle analyse faites-vous de leur rendement au sein de leur commune depuis leurs nominations ?

Depuis leur prise de service, nous avons observé un grand changement au niveau de la gestion communale. L'on observe ainsi, une meilleure maîtrise des effectifs, du suivi du personnel, un meilleur respect des procédures administratives et une nette amélioration de la gestion des carrières du personnel par la tenue régulière du comité d'avancement. Dans le secteur financier, nous pouvons aussi constater une nette amélioration de la gestion financière. ■



Maroua III

L'experte qui vient de Mogodé

Massa Elisabeth a consenti quelques sacrifices pour rehausser l'image de la mairie.

« Les acquis du PNDP coulent dans mes veines ». C'est la réponse que Massa Elisabeth épouse Kwava vous donne quand vous lui posez la question relative à ses rapports avec le Programme National de Développement Participatif (PNDP). A 31 ans, elle est aujourd'hui la secrétaire générale de la mairie de Maroua III. Son intérêt pour le développement se manifeste en 2013 lorsqu'en cycle de Master à l'Université de Ngaoundéré elle collecte des informations utiles à son mémoire. L'opportunité lui est donnée de participer avec l'équipe de la mairie de Ngaoundéré II à l'actualisation du Plan communal de développement. Après le bouclage de ce travail, elle découvre qu'il y a beaucoup d'opportunités de développement dans la commune,



Massa Elisabeth, SG Maroua III

d'où le déclic. Le 3 mars 2014, elle est recrutée comme cadre communal

financier à la mairie de Mogodé. Ce poste lui permet d'entrer en contact avec le PNDP. Dès lors, elle multiplie les formations : la préparation, l'exécution et le suivi du budget, la production des états financiers, la production du compte administratif, la production du compte de gestion et les procédures de passation de marchés publics. Son background vient stimuler son envie d'être une actrice engagée du développement local. « À un certain moment j'ai mis mon couple en jeu pour servir la commune », se rappelle-t-elle. Pour elle si tout ce qu'elle fait jusqu'aujourd'hui est apprécié, c'est grâce au PNDP qui l'a façonnée. ■

Commune de Ndoukoulou

Le management centré sur l'humain

Le secrétaire général de cette municipalité se sert de ses connaissances en sciences sociales pour valoriser les ressources humaines.

Ying-Rah est passé secrétaire général de la mairie de Ndoukoulou après avoir passé six ans de fonction au poste de cadre communal de développement. Tout commence en janvier 2014, « je découvre l'appel à manifestation de candidatures lancé par le PNDP dans le journal Cameroon Tribune et je postule », dit-il. « Le 6 avril 2014, Ndoukoulou me choisit et m'adopte comme son enfant, d'où mon envol dans la fonction publique locale ». Ying-Rah est ingénieur en Sciences sociales pour le développement, titulaire d'un Master II de l'Institut supérieur du Sahel de l'Université de Maroua.



Ying-Rah, SG Ndoukoulou

du PNDP est venu répondre à un besoin spécifique : celui de la

dynamique du développement local, tâche dévolue aux communes. Dans la foulée, il se familiarise aux thématiques telles que la préparation, l'exécution et le suivi du budget, la production des états financiers, la production du compte administratif, la production du compte de gestion et les procédures de passation de marchés publics.

A la différence de la majorité des cadres communaux, vus les bons résultats des deux années d'accompagnement par le PNDP, la mairie de Ndoukoulou a décidé de recruter Ying-Rah deux mois avant la fin de son contrat avec le PNDP. ■

Après cette qualification dans le développement, l'accompagnement

Commune de Meri

Le gardien des finances

Le receveur municipal souhaite voir la fonction publique locale améliorée.

Quand en 2011, il échoue au tout premier recrutement des cadres communaux à la mairie de Meri, Nasser Youssoufa, ne perd son intérêt pour le poste d'agent de développement. Il revient en 2012 et brave avec succès le poste de Cadre communal financier. Pour lui, le PNDP vient répondre à un besoin important à la base, celui du développement local. Titulaire d'un Master I en Sciences économiques et de gestion, ce fils de Meri âgé de 34 ans est déterminé : « *Il faut réussir et prouver qu'on est à la hauteur des attentes de la mairie* », dit-il. Il embrasse à bras le corps la multitude de formations que le PNDP met à sa disposition. Certes, pas étranger au monde de la comptabilité, « *mais mes connaissances étaient surtout théoriques. Avec le PNDP, je peux enfin gérer les réalités de terrain* »,



Nasser Youssoufa, RM Meri

témoigne-t-il. C'est ainsi qu'il se familiarise avec les aspects tels que : la préparation, l'exécution et le suivi du budget, la production des états

financiers, la production du compte administratif, la production du compte de gestion et bien d'autres tâches.

Avec le maire nous concevons et réalisons des projets de développement que nous évaluons nous-mêmes. « *La mobilisation et la collecte des ressources ont été nettement améliorées* », ajoute-il. Pendant près de huit ans, ce sont ces activités qui ont animé son quotidien à la mairie de Meri. En 2020, à la faveur d'une nomination, il est promu au poste de receveur municipal. Si aujourd'hui son souhait est de voir évoluer la fonction publique locale, il ne cesse de témoigner sa reconnaissance à l'endroit de sa hiérarchie locale, et surtout au PNDP qui « *a fait de moi ce que je suis aujourd'hui* », dit-il. ■



**SUIVEZ-NOUS
DÉSORMAIS SUR**



PNDP-Programme-National-
de-Développement-Participatif



Programme National de
Développement Participatif@
de_programme



www.pndp.org



INTERVIEW

« Nous avons posé les jalons de la fonction publique locale »

MANKONGO,
Coordonnateur régional PNDP-Extrême-Nord



M. le Coordonnateur, dans le cadre de l'amélioration des performances des mairies, le PNDP s'est impliqué depuis plusieurs années en accompagnant le recrutement de certains personnels qualifiés. Quel commentaire en faites-vous pour le cas de l'Extrême-Nord ?

Dans la région de l'Extrême-Nord, 94 cadres communaux dont 47 cadres financiers et 47 cadres techniques, ont été recrutés par les 47 communes de la région avec l'accompagnement technique et l'appui financier du PNDP. L'efficacité au travail de ces cadres au sein des communes a été telle que tous ont été incorporés, dans un premier temps, dans le fichier des personnels communaux. Depuis 2011, année de recrutement de la première vague, certains ont été promus SG des mairies, receveurs municipaux et/ou fondés de pouvoir dans les recettes municipales. D'autres ont été sollicités par d'autres administrations, programmes et/ou projets de développement. En raison de la réussite de cette expérience du PNDP, les communes sollicitent constamment ce programme pour le remplacement des agents partis. Et je crois aussi que le succès de cette opération pilote du PNDP a milité pour beaucoup dans la décision de l'Etat de mettre en place une fonction publique locale, avec pour objectif l'amélioration de la qualité des ressources humaines et des performances des mairies.

Est-ce à dire que le PNDP a balisé le terrain de la fonction publique longtemps avant ?

Il est important de rappeler ici que le PNDP est l'un des outils que l'Etat a mis en place avec l'appui de ses partenaires techniques et financiers pour accompagner le processus de décentralisation en cours au Cameroun. Cela lui a permis de tester un certain nombre de mécanismes et outils à implémenter dans le cadre de la décentralisation et du développement local. Et je voudrais vous dire que toutes les approches, tous les mécanismes et tous les outils que le PNDP a utilisés avec succès dans les communes depuis sa création, l'Etat les implémente aujourd'hui dans le cadre de la décentralisation et du développement local. C'est dire que l'Etat camerounais à travers le PNDP avait déjà commencé à préparer le terrain de la fonction publique locale. D'abord en créant le PNDP et en lui assignant des objectifs et un cahier de charge qui cadre avec les orientations et le contenu qu'il voulait donner à cette décentralisation.

A ce jour, quelle appréciation faites-vous de la qualité des services rendus par les mairies que vous accompagnez ?

Les services rendus par les communes à leurs citoyens se sont véritablement améliorés depuis qu'elles travaillent avec le PNDP. Les enquêtes indépendantes menées dans

les communes par les consultants, à la demande du PNDP et dans le cadre du contrôle citoyen de l'action publique qui est aussi une activité importante du PNDP, les témoignages des maires lors du dernier colloque international de Dschang sur la décentralisation et le développement local, montrent à suffisance que la gestion des ressources communales, les services de l'eau, de l'éducation, de la santé, de l'assainissement, de l'électrification et de la mairie se sont améliorés dans nos communes, ces dix dernières années. Et ceci du fait de l'introduction dans les communes de ces deux cadres dont l'un, le cadre technique assiste le maire dans l'exercice de la maîtrise d'ouvrage communal et l'autre, le cadre financier, assiste le receveur dans la tenue de la comptabilité communale, l'élaboration du fichier des contribuables, l'identification des gisements et des niches fiscales, le recouvrement et la sécurisation des recettes.

Quelles ont été les principales difficultés dans le cadre de ce projet d'amélioration de la qualité des ressources humaines des mairies ?

Parmi les difficultés auxquelles on fait face, se trouvent en bonne place : l'absence dans certaines communes des commissions de passation des marchés qui avaient la responsabilité de sélectionner ces personnels, la faible maîtrise par les membres de ces commissions, là où elles existaient, les procédures de passation des marchés des prestations intellectuelles applicables dans le cadre des financements de la Banque mondiale, notre bailleur, la difficile intégration dans les communes de ce personnel nouveau à qui l'on avait assigné des missions et un cahier des charges précis, une obligation des résultats et de production des rapports périodiques qui conditionnaient leur paiement. Bref, les responsables des communes ont à un moment donné considéré ces cadres comme un personnel du PNDP venu les contrôler.

Au vu du succès que vous rencontrez, peuvent-elles toujours compter sur vous pour davantage asseoir la fonction publique locale ?

Il n'y a pas de raison qu'elles ne puissent pas compter sur nous pour asseoir la fonction publique locale. Nous pouvons toujours les accompagner comme par le passé dans l'exercice de la maîtrise d'ouvrage communale notamment en ce qui concerne les études, les opérations de sélection, la formation et le renforcement des capacités de ces personnels ainsi que pour la gestion et le suivi-évaluation de leurs performances.

Commune de Ngaoui

L'as des recouvrements

Initié aux fonctions communales par le PNDP, le nouveau SG s'est imposé par son travail.

Titulaire d'un Master en droit public, lauréat du CEFAM de Buea et du CEFEB de Marseille, en France, sur le pilotage des collectivités locales, Ibrahima Nana, SG de la commune de Ngaoui a d'abord travaillé à la commune de Ngaoundéré III. « J'ai été recruté le 1^{er} juillet 2011, dans cette mairie dans le cadre du partenariat avec le PNDP comme cadre communal chargé des aspects financiers », se souvient-il. Avec le temps, il acquiert des connaissances à travers les multiples séminaires de renforcement des capacités organisés par le PNDP et finit par s'affirmer.

A son actif, la hausse du taux de recouvrement grâce aux connaissances apprises et au partage d'expérience lors des ateliers de formation. Un travail qui



Ibrahima Nana, SG Ngaoui

lui vaut sa promotion au poste de chef de service de l'assiette fiscale en 2012. Il contribue tour à tour à la confection du fichier des contribuables du bétail, du répertoire des propriétaires des minicités et autres commerçants. Ibrahima Nana a été promu chef de Brigade de

recouvrement cumulativement avec ses fonctions de secrétaire particulier du maire de 2013 à 2015, date à laquelle il a été nommé au poste de secrétaire général de la commune de Belel.

« Une fois à Belel, je me suis mis résolument au travail et je me suis adonné à la maîtrise des dispositions légales qui encadrent la décentralisation au Cameroun. J'ai contribué à la mise en place d'une administration solide. En étroite collaboration avec l'exécutif communal, nous sommes passés de 350 millions FCFA de recettes en 2015 à plus d'un milliard en 2019 », assure-t-il. C'est fort de ces résultats positifs qu'il est nommé SG à Ngaoui en novembre 2019. ■

Commune de Djohong

Le dynamisme au service du développement

Nommée SG de cette mairie en 2019, Inna Florence exprime son savoir-faire.

Inna Florence Bobo est recrutée dans cette mairie le 1^{er} février 2013 comme cadre communal de développement. Née le 22 septembre 1983 à Ngaoundéré, elle est titulaire d'une maîtrise en sociologie de développement, elle s'est vite adaptée grâce à la solidarité de ses collègues du personnel. Elle s'arrime à l'esprit d'intégrité et d'ouverture du maire et son travail est apprécié par le personnel.

« Mon apport au fonctionnement de cette commune en tant que CCD s'est bâti autour de la maîtrise de la planification du développement. Grâce à cette dernière, j'ai pu surmonter de nombreuses difficultés à l'instar de celles émanant du mauvais état des routes de la commune », confie-t-elle. Elle connaît ainsi le parc hydraulique



Inna Florence Bobo, SG Djohong

de la commune et met en place un fichier actualisé tous les trois mois.

Les formations reçues du PNDP et d'autres partenaires sur le WASH au développement l'y ont aidée.

Inna Florence Bobo peut dénicher les différents sites d'exploitation de sable. Elle recense également toutes les constructions de sa commune afin que leurs propriétaires puissent disposer de leur permis de bâtir, avec au final l'augmentation des recettes.

« J'ai réussi à mettre sur pied et à organiser les comités de gestion des différentes infrastructures dans le but de pérenniser les ouvrages. En tant que SG de la Commission interne de passation des marchés, j'assiste à tout le processus de passation et j'assure le suivi dans l'exécution des travaux sur le terrain », ajoute-t-elle. ■

Commune de Martap

La fiscalité locale sur le bout des doigts

Grâce aux formations reçues du PNDP, Mohamadou Lawal a gravi tous les échelons qui l'ont conduit au poste de receveur municipal.

C'est en 2011 que Mohamadou Lawal est recruté à la commune d'arrondissement de Ngaoundéré II au poste de cadre communal de développement (CCD). Là, il s'occupe du suivi de la construction des forages de cet arrondissement, du recensement des routes communales avec carte à l'appui et du montage des devis. «J'ai travaillé sur l'actualisation quotidien du Plan communal de développement afin de permettre au maire de réaliser des ouvrages proposés par la population à la base», explique-t-il. Ce travail d'anticipation lui a permis d'arrêter le budget de chacune des réalisations autorisant l'intervention de l'édile lorsqu'il est sollicité pour la matérialisation d'un projet. «Avec cette



Mohamou Lawal, RM Martap

méthode, le maire connaît en temps réel la situation des routes et l'intervention est plus facile», poursuit-il.

Né le 2 mai 1983 à Ngaoundéré, il est titulaire d'un master en comptabilité et finance, option contrôle comptabilité. A la mairie de Ngaoundéré II, les formations programmées par le PNDP lui ont permis de se lancer dans le montage des dossiers d'appel d'offres, le suivi des projets et la passation des marchés.

Grâce à son expérience et ses compétences, il est nommé receveur municipal en décembre 2017. Il entreprend de faire la prospection du gisement fiscal avec la mise en place du fichier du contribuable avec un point d'honneur sur la régularité des recouvrements. Depuis décembre 2019, il est le Receveur municipal de la commune. ■



N° VERT 8567

Le PNDP dispose d'un numéro vert



INTERVIEW

« Ce personnel a été recruté avec un niveau intellectuel largement au-dessus de la moyenne »

Nana Maadjou,
Coordonnateur régional PNDP-Adamaoua



Dans le cadre de la fonction publique locale, le PNDP a une longueur d'avance à travers le processus de recrutement du personnel initié par les mairies. Quels ont été les critères de recrutement de ces agents communaux dans l'Adamaoua ?

Une étude diagnostique menée dans le cadre de la mise en œuvre du PNDP a montré un grand besoin de ressources humaines dans le domaine de la gestion financière et du développement au sein des communes. C'est ainsi que le PNDP a accompagné les collectivités territoriales à recruter 21 cadres financiers et de développement, avec une prise en charge dégressive sur une période de deux ans, c'est-à-dire que le PNDP prend en charge le salaire à 100% la première année et à 50% la deuxième année, la commune prenant en charge les autres 50 %. A l'issue de ces deux années et après évaluation, les communes ont contractualisé ces cadres, toujours avec l'accompagnement technique du PNDP, sauf un seul dont le comportement n'était pas appréciable. Le maire de la commune a sollicité l'accompagnement du PNDP qui a permis le recrutement d'un nouveau cadre sur fonds propres de la commune, il a été par la suite contractualisé, puis promu secrétaire général (SG) de commune aujourd'hui.

Après leur contractualisation et leur entrée dans la fonction publique locale, que sont devenus ceux qui se sont distingués par leur professionnalisme ?

Après cette étape, ceux qui se sont démarqués ont été promus aux postes suivants : pour les Cadres communaux chargés de développement (CCD), six sont devenus des secrétaires généraux de commune (SG) ; deux sont devenus receveurs municipaux (RM). Pour les Cadres chargés des finances (CCF), quatre sont devenus SG ; deux RM ; deux ont été nommés Fondé de pouvoir (FP). Nous avons donc actuellement 14 cadres promus en poste dont : dix SG, quatre RM dont un est passé par le poste de FP avant de devenir RM. Il y a aussi eu un FP qui a démissionné pour aller à l'étranger ; deux CCD sollicités par d'autres organismes ont démissionné.

Quelle est la plus-value qu'apporte ce personnel dans le cadre de la gestion communale ?

Ce personnel a été recruté avec un niveau intellectuel au-dessus de la moyenne. Et, les formations et l'encadrement reçus du PNDP ont apporté une plus-value dans la gestion des communes. Les CCD ont été formés à la maîtrise d'ouvrage, notamment à l'appui à la maturation des projets, au suivi de proximité de la réalisation des projets sur le terrain, à la participation active à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre des Plans Communaux de Développement (PCD), à l'alimentation permanente de la base des données communales à travers le logiciel Pro-ADP fourni aux communes par le PNDP et à l'encadrement des communautés pour la pérennisation des ouvrages et à la prise en main du développement local. Les CCF ont également reçu une formation qui leur donnait des rudiments sur la contribution à l'élargissement de l'assiette fiscale, la recherche et découverte de nouvelles niches fiscales, l'amélioration du recouvrement des recettes fiscales propres, l'assistance permanente au RM par l'informatisation de la gestion financière et comptable à travers le progiciel SIM_ba fourni par le Programme.

Grâce à l'informatisation de la gestion, les dépôts des compte de gestions des communes à la Chambre des comptes sont en nette augmentation depuis l'arrivée de ce personnel combinée au coaching du PNDP et des partenaires techniques et financiers.

Pour la suite de cette implémentation de la fonction publique locale, quels sont les prochains défis à relever ?

Le PNDP va continuer d'accompagner les communes grâce à la concrétisation de la fonction publique locale afin qu'elles s'approprient la décentralisation qui est une réalité telle que définie dans la loi N°2019/024 du 24 décembre 2019 portant Code général des Collectivités territoriales décentralisées. En outre, le PNDP accompagne les communes à s'arrimer au budget programme et à impulser le développement à la base par la promotion des solutions endogènes. Des solutions qui doivent être mises en œuvre par les communautés elles-mêmes, sous la supervision de la commune et avec l'accompagnement d'un cadre communal. □

Wabane Council

Stamping his feet

He has grown in administration from Council Development Officer of Alou council to Secretary General of Wabane.

Nkemacheng Agendia Gabriel is the Secretary General of Wabane Council in the Lebialem Division. He is an offshoot of a recruitment exercise that was facilitated by PNDP in 2011. At recruitment, he was the Council Development Officer (CDO) of Alou Council still in Lebialem. In that same year, he participated in the drafting of the Council Development Plan (CDP). Throughout his stay in Alou Council as CDO, he monitored and evaluated the execution of Council projects. He equally assisted in the preparation of tender documents. Nkemacheng Agendia Gabriel was also Secretary of the Council Technical follow-up committee of the Public Investment Budget (PIB).

In 2014, he enrolled into the Buea Local Government Training (CEFAM) in Cycle III and took up studies in Local Economic



Nkemacheng A. Gabriel, SG Wabane

Development. The programme that lasted for one year saw him come out to take greater responsibilities. Nkemacheng was in 2015 appointed as the Secretary General of Alou Council. He worked in that capacity from 2015

to 2019. He was also the Secretary of Alou Council Tenders Board. In 2019, he was transferred to Wabane Council as the Secretary General. He is currently the Secretary General of Wabane Council and for the Technical Follow-up Committee of PIB.

Nkemacheng Agendia is a holder of a BA degree in History from the University of Buea obtained in 2002. His quest for knowledge caused him to take up studies in the University of Dschang where he studied Local Governance and Decentralization. This earned him a Masters I. Nkemacheng is married and a father of many children. During his free time, he enjoys football and listening to music. ■

Tinto Council

Son of the native soil

He works tirelessly to see that his community evolves.

When recruited in 2011 by the Tinto Council as the Council Development Officer (CDO) with the support of PNDP South West Coordination Unit, Taku Ferdinand Tabi immediately went to work with the zeal of developing his native soil, Tinto Municipality. He improved on the entire council planning process using the Council Development Plan (CDP). Here emphasis was placed on the monitoring and evaluation aspect. This led to the improvement of the quality of council works. He developed and improved on the procurement procedure. His actions minimized poor and bad practices in the award winning procedure, projects were executed on time and good governance was assured. Taku Ferdinand improved on the population need assessment using



Taku Ferdinand Tabi, SG Tinto

the PRO-ADP software. As a result, projects executed met the people's priorities. His hard work earned him

an appointment as Secretary General of Tinto Council in November 2019. From 2013 to 2019, Taku served as the Municipal Councilor of Tinto Council, thereby pushing for better policies for the development of Tinto Municipality. Whilst CDO, he received several capacity building trainings under the guidance of PNDP. In 2014 he was trained on Local Development and Resource Mobilization at the Local Government Training Centre (CEFAM) Buea.

Taku Ferdinand Tabi was born on July 15th, 1963, in Tinto Manyu Division. He is a holder of a BA Degree in Economic Geography from the University of Yaoundé in 1992. He is married, father of two and enjoys sports. ■

Bangem Council

The developer of Municipalities

She has recorded a resounding success in all her work stations : Mamfe and Eyumojock.

Clementine Agbor is the Secretary General of Bangem Council since November 10th, 2019. Upon recruitment on August 1st, 2011, as Council Finance Officer (CFO) for Mamfe Council with the assistance of PNDP, she was handed the following tasks: implementation of a computerized management system for the council, keeping records of basic accounting procedures, assisting in the preparation of the council budget, preparation of all procurement documents, amongst others. In her tenure as CFO, PNDP empowered her on the use of SIM_ba software. She also gained knowledge on local finances in CEFAM Buea amongst others.



Clementine Agbor, SG Banguem

Her self-sacrifice, devotion, assiduity, etc changed Mamfe Council on several facets. Documents were moved from manual production to computerized

production. The accounting records were prepared on time. Her efficiency and assiduity gained her the appointment of Secretary General of Eyumojock Council on March 15th, 2015. Following her training as Finance Officer, past experiences in Mamfe Council and the formidable team she met at Eyumojock Council, Clementine Agbor was able to steer the Eyumojock Council to win PNDP South West Performance Basket Competition in 2017. It is hoped her transfer to Bangem Council is for the municipality to enjoy from that same ingenuity. Clementine Agbor who loves team work is married with children. She holds a Masters Degree in Common Law from the University of Dschang. ■

Bamusso Council

Vision oriented leader

His hard work had catapulted him to the highest position in the Municipality, second only to the Mayor.

A PNDP facilitated recruited staff in 2011 in Bamusso Council as Council Development Officer (CDO) is now Secretary General. In 2011, a call for manifestation of interest for the post of a Development Officer was launched by PNDP in some of the councils of the South West Region. After a scrutiny through a committee, Okenye Patrick Anoh emerged successful for the Bamusso Council. On August 1st, 2011, he assumed service at the Bamusso Council as Council Development Officer (CDO). Among other assignments on his desk, he followed up the actualization of the Council Development Plan and drafting of Projects in the municipality. He monitored and evaluated the implementation of other projects. The setting up of trained management committees around the projects were



Okenye Patrick Anoh, SG Bamusso

under his supervision. The re-dynamization of the economy of the municipality is credited to him. He emerged as one of the best CDOs in PNDP records. Based on his hard work and vision-

oriented skills, Okenye Patrick was in October 2019 appointed Secretary General of Bamusso Council. To him, he attributed his advancement to his honesty, results-based oriented management, commitment and cordial relationship with his boss, the Mayor.

Born in 1975 in Lobe Town, Ekondo Titi Sub Division in Ndian Division, Okenye Patrick Anoh is a holder of a B.Sc Hons in Geography and Environmental Management obtained from the University of Dschang. He began his pursuit on Local Development with GIZ in 2008 as a consultant on land use planning, village development planning and elaborating council development plans of Mundemba, Eyumojock, Ekondo Titi etc up to 2010. He is married and a father of three. ■

INTERVIEW

« We have invested so much in their capacity building »

Atangana A. Alexander,
Regional Coordinator PNDP-South West

How many council agents have been recruited with the help of PNDP South West since its inception?

We assisted councils in the South West Region with the recruitment of 50 officers. This was in 2011 when we were working with 25 councils. Each of the councils recruited through our technical and financial backup, one Council Finance Officer and one Council Development Officer. Since we started working with the subdivisional councils in 2016, we have facilitated the recruitment process of six officers (three Council Finance Officers and three Council Development Officers). Our recruitments have not been extended to City Councils because they may not have problems with recruitment with their staff. We do not recruit haphazardly. The recruitment is done after a council institutional diagnosis. One of the aspects of the diagnosis is human resource management. We look at the quality and quantity of human resources. We may advise the council to redeploy the personnel instead of recruiting. We recommend redeployment only when our diagnosis depicts a poor management of the existing staff whereby fresh recruitment is needed and the profile is not found within the council.

How did PNDP manage the recruitment process?

The recruitment process is initiated based on the diagnosis of the human resources. We harmonize the two positions found in the standard organigram published by the then MINATD. We found the two positions: that of Council Finance Officer and Council Development Officer looking at the new challenges of the council in decentralization. We helped the council to draft the call for manifestation of interest for the general public. Applications were dropped at the level of the Councils and also PNDP. After the reception of application files,

the councils nominate staff into an adhoc committee that analyzes the files under the technical supervision of PNDP. They scrutinize the files and rank the different applicants for oral interviews.

Of these persons that PNDP assisted their recruitments into councils, how many of them have gained promotion?

Out of the 50 recruited, we have fourteen promoted as Municipal Treasurers (6), Secretary Generals (8) and we even have a case of a Council Development Officer appointed Divisional Delegate of Housing and Urban Affairs in the South West Region. We are working to ensure that the vacancies they left behind are filled. As a partner working with the councils, we have an interest. We have invested so much in their capacity building. After the recruitment, we strengthened the capacities of the newly recruited staff. We also equipped them with working tools and knowledge on how to be useful to the councils. When we have a case of vacancy it is really difficult to manage and we present the options to the councils. They should look within the existing staff and nominate someone to replace the appointed staff, assuming the person meets with the requirements in terms of qualification. As for the academic requirements, a Council Development Officer should be a Degree Holder and for Council Finance Officer it is an HND in Finance and Accounting. They should be computer literate as well. The councils could go back into their old files and see if the person who was second on the recruitment list is still available for negotiations with him/her. We may have a case where the second and third on the recruitment list are no more available then we will advise the councils to launch a call for manifestation of interest. This is how we struggle to manage the vacancies. ■



Commune de Yinguï

La comptable devenue secrétaire générale

La jeune administratrice témoigne sa reconnaissance envers le Programme pour les formations reçues.

« Il nous arrivait de travailler avec le secrétaire général d'une commune sans pour autant imaginer servir à ce poste, un jour ». La nouvelle Secrétaire générale de la commune de Yinguï, Grâce Belle OTT, qui parle ainsi s'estime heureuse d'être parvenue à ce poste à 34 ans ! En six années d'activité professionnelle, cette jeune femme qui en impose par son allure, n'est plus la jeune comptable fraîchement diplômée de l'Université de Douala qui cherchait du travail. Et la part du PNDP dans son enrichissement professionnel de cadre communal financier n'est pas anodine. « Commencer à travailler sous le parapluie du PNDP m'a permis d'augmenter presque quotidiennement mes connaissances » analyse-t-elle. « Il s'agit d'avoir un rapport sain avec



Grâce Belle OTT, SG Yinguï

la pression des résultats et d'utiliser les outils techniques les plus récents pour permettre aux décideurs d'avoir une vision claire et immédiate de la situation financière de la commune ».

Dans le cas contraire, son adaptation aurait été plus laborieuse et lente, assure-t-elle, reconnaissante. Tant et si bien qu'elle aborde avec sérénité la première difficulté de sa nouvelle charge : disposer d'un système de classement des archives administratives. Là encore, elle pourra s'inspirer de ce qu'elle a vu avant. Ainsi pourvue de solutions modernes, la jeune administratrice peut se mettre au service d'un Yinguï riche en potentialités agro-économiques malgré son enclavement saisonnier. ■

Commune de Ndom

La major multicartes

A la tête de l'administration de la commune, elle met en pratique ses connaissances universitaires et celles acquises dans les formations du PNDP.

Comment peut-on passer de la rédaction d'un article de bulletin communal au rafraîchissement d'un plan communal de développement en passant par un bilan comptable et un classement de documents, selon des techniques modernes d'archivage ? Surtout quand à l'origine, on a fait des études de maintenance dans... le génie industriel. Dominique Tonga Boum répond simplement que : c'est au PNDP qu'elle doit d'avoir développé des savoirs variés. « Il faut dire que la liste des choses apprises et acquises n'est pas exhaustive et que ma fonction de secrétaire général de mairie a été facilitée par le PNDP », commente l'administratrice. Tout a commencé en 2013 pour la secrétaire générale de la commune de Ndom par un appel



Dominique Tonga Boum, SG Ndom

classée comme la meilleure. L'aventure a commencé à Ndom et de toutes les communes ouvertes, c'est celle pour laquelle mon cœur avait battu », se rappelle-t-elle.

La quadragénaire parle aussi bien d'aspects environnementaux que de considérations sociales et techniques dans l'aménagement d'une communauté rurale comme Ndom. Ce bagage permet de faire face à la difficulté majeure qui est l'absence de moyens car : « Les ressources humaines, matérielles et financières sont menues à Ndom pour mettre en parfaite harmonie le fonctionnement des services ». Mais pour le bonheur de l'institution, elle dispose de ce qu'elle voudrait partager : l'expérience polyvalente. ■

à manifestation d'intérêt affiché sur le babillard du Fonds national de l'emploi. « La suite fut concluante. Le résultat de la sélection m'a permis d'être

Commune de Nyanon

Le « moteur » de la municipalité

L'administration communale n'a plus aucun secret pour lui qui n'avait que des connaissances théoriques.

Il est fier d'avoir été surnommé « *moteur du développement de Nyanon* » par les habitants du coin. Une reconnaissance à celui qui avait de grandes ambitions dans l'enseignement. En acceptant d'aller à Nyanon comme secrétaire général à l'Hôtel de ville local, Jean Pierre Bimbai s'est résolu à coiffer l'administration communale locale.

A 37 ans, ce chef de famille a d'abord suivi une formation académique pour s'adapter à ce poste. Il a obtenu à l'Université de Douala depuis cinq ans un Master en administration et gouvernance, mais sa matière préférée semble être la sociologie politique où il avait déjà décroché un diplôme supérieur. En 2011, lorsqu'il est recruté



Jean Pierre Bimbai, SG Nyanon

à l'un des deux postes ouverts à la commune de Nyanon, ses premiers pas sont déjà guidés par le PNDP.

« Dans mon parcours professionnel, l'appui ou l'apport du PNDP a été plus d'une fois significatif et important. D'abord au plan salarial, la prise en charge était dégressive. Ensuite au plan de la formation et du renforcement des capacités, il convient de rappeler qu'à mon recrutement, j'étais encore ingorant du point de vue des connaissances pratiques et professionnelles bien que disposant déjà d'un Master II », reconnaît le nouveau secrétaire général.

Cette formation interne lui a tant et si bien bénéficié qu'il ne rencontre plus beaucoup de difficultés techniques dans l'exercice de ses fonctions. ■

Commune de Yabassi

La patience récompensée

Il est l'un des tout premiers fonctionnaires local formé par le Programme depuis 2011.

Vous avez rendez-vous avec lui mais le travail sur le terrain passera avant. Surtout s'il y a un de ces imprévus que posent parfois les conditions de nos campagnes, à l'exemple d'une panne de pompe mécanique d'approvisionnement en eau dans un hameau. Samuel Takenkou Fokam ne se le fera pas dire deux fois. Il reflète le fonctionnaire consciencieux et économe en propos. Ce cadre communal né il y a 52 ans est secrétaire général de la commune de Yabassi près de dix ans après avoir rencontré le PNDP. « *C'était à la suite de l'appel à manifestation d'intérêt d'avril 2011* », se remémore sobrement M. Takenkou.

C'est au moyen de ce lien qu'il apprend à suivre les tâches de la mairie comme



Samuel Takenkou Fokam, SG Yabassi

maître d'ouvrage. « *Cette expérience professionnelle m'a doté d'un savoir-faire pour accompagner les populations dans la mise en œuvre des solutions*

endogènes. Exemple pour le dépannage des forages. Je dois aussi mettre en place et former les comités de gestion des ouvrages, procéder à la passation des marchés de la commune, monter le budget et le compte administratif, suivre les dossiers du personnel auprès de la CNPS ». Selon lui, le secret de l'accomplissement d'une telle charge est de travailler en étroite collaboration avec le maire, sur la base des moyens modiques. Astuce apprise de ce long cheminement à l'ombre du PNDP : allier une grande capacité de propositions à une stricte observance des champs de compétences et des pouvoirs. ■

Commune de Massok

De l'ingénierie à l'administration

La nouvelle SG de cette municipalité se sent à l'aise cinq ans après son recrutement.

Elle est nantie de titres universitaires qui annoncent qu'elle est à la place qu'il faut dans la gestion d'une commune. Audrey Estelle Kianfre Kalgum est ingénieure de conception en sciences sociales pour le développement et nantie d'un Master en management. secrétaire générale à la mairie de Massok depuis le 11 novembre 2019, cette trentenaire a vite gravi les échelons. C'est en effet en novembre 2015 qu'elle a été recrutée via le PNDP comme cadre communal.

Sa sélection lui a permis d'affiner et d'enrichir son bagage de diplômée. « J'ai bénéficié de nombreuses formations avec le PNDP notamment sur le développement participatif, l'élaboration



Audrey Kianfre, SG Massok

des plans d'investissement annuel, la planification et la programmation des projets communaux, l'analyse des offres

des consultants et des agents à recruter à la mairie et bien d'autres. Toutes ces formations m'ont permis, entre autres acquis, d'enrichir les connaissances reçues sur les bancs », explique-t-elle.

Depuis son arrivée à la mairie, Audrey Kianfre a travaillé avec les représentants de divers ministères comme ceux en charge de la planification, des marchés publics, de l'agriculture et du développement urbain. On comprend l'assurance qu'elle dégage. Aussi sa mission ne lui paraît pas redoutable : « Aujourd'hui, être patron de l'administration d'une mairie pour moi n'est pas chose difficile car ayant acquis beaucoup d'expérience du PNDP, pour travailler sous pression. Je reste optimiste et dévouée ». ■

Commune de Yaoundé VII

Le logisticien qui voit grand

Le receveur municipal est toujours partant pour les formations et les remises à niveau du PNDP.

Lorsqu'il parle des communes et de son expérience, c'est avec un ton doctoral. Le conférencier ici n'est nul autre que Jean Bernard Minfegue, receveur municipal de la commune de Yaoundé VII. Il occupe ce poste depuis le 6 juillet 2020 et espère pouvoir apporter sa pierre à l'édifice du développement local. Il voit grand lorsqu'il veut assurer un système de collecte de recettes fiscales modernes grâce à une base de données numériques.

En septembre 2007, intégrant la commune de Monatélé par le truchement du PNDP, en tant qu'agent communal, il est chargé des finances, et du développement. Il n'hésite pas à s'inspirer des autres. En début 2009, il sollicite l'aval de sa hiérarchie pour visiter le marché de Koutaba. Une fois de retour, il s'approprie la collecte



Jean Bernard Minfegue, RM YDE VII

des recettes de cette commune, en fidélisant et en maîtrisant la gestion des boutiques des marchés, tout en disciplinant les contribuables. Sa méthode séduit. Une fois que le contrat avec le PNDP se termine en 2011, la

commune le retient, et c'est fort de ses résultats que Minfegue signe son nouveau contrat en 2012.

Il fait parler de lui au-delà de la commune. Sur invitation du PNDP, il va partager son expérience à Limbe au cours d'un atelier national d'imprégnation des personnels de tout le Programme. Sur cette lancée en juillet 2012, il sollicite une formation dans un cabinet à Paris. Bien que n'étant plus sous contrat avec le PNDP, le programme va financer ladite formation à hauteur de 4,5 millions FCFA. Les acquis de cette formation vont lui permettre d'apporter davantage à sa commune. En décembre 2013, il est promu receveur municipal de la commune de Nkolmetet. La collaboration avec sa hiérarchie ne sera pas idéale en raison de plusieurs incompréhensions. ■

INTERVIEW

« Il apparaît urgent de disposer d'une agence d'exécution »

Bruno Nkanjo,
Coordonnateur régional PNDP-Littoral



□ Quelle est le principal objectif du PNDP quand il appuie la sélection, la formation et l'emploi de cadres communaux ?

Le Cameroun met en œuvre une politique de décentralisation progressive, prudente et irréversible, matérialisée par la révision constitutionnelle du 18 janvier 1996 qui a consacré le Cameroun comme État unitaire décentralisé. Cette révision constitutionnelle appuyée sur des lois de la décentralisation du 22 juillet 2004, octroie plus de ressources et de responsabilités aux communes.

Face à l'ampleur des mutations des lois de 2004 et à la diversification des besoins en personnel des communes révélées par une étude du PNDP et du ministère de l'Administration territoriale et de la Décentralisation (MINATD) en 2008, l'élaboration, d'un tableau-type d'emplois communaux permettant aux collectivités territoriales décentralisées (CTD) de remplir leurs missions s'avère nécessaire.

C'est dans cette optique que le PNDP a accompagné des communes dans le recrutement de deux cadres (un de développement et un autre financier), tous placés sous l'autorité du maire, pour permettre la réussite de la mise en œuvre des actions de développement initiées au niveau communal.

□ Dans votre région, comment s'est déroulée cette expérience ?

Un appel à manifestation d'intérêt a été publié par Mme le Coordonnateur national du PNDP, invitant les candidats intéressés à déposer les dossiers dans les communes de leurs choix. Puis un comité ad hoc de sélection selon des critères de transparence et d'équité a été mis en place. Étaient retenu par commune : un cadre de développement (formation d'ingénieur) et

un cadre financier (Brevet de Technicien supérieur en comptabilité ou d'un baccalauréat).

□ Comment pourrait évoluer cette collaboration au regard des avancées du processus de décentralisation en cours ?

Au vu du parachèvement des institutions de décentralisation à travers la mise en œuvre des Régions, il apparaît urgent de disposer d'un organisme d'assistance, d'appui et de coopération des collectivités locales. Une agence d'exécution, institutionnellement ancrée au ministère chargé des collectivités locales. Celle-ci se chargera de mettre en œuvre les politiques de développement votées par les conseils régionaux et municipaux, en apportant aux régions et aux communes une assistance dans les domaines d'activités liés au développement ; d'assurer la maîtrise d'ouvrage des opérations que la région et les communes lui délèguent ; de réaliser toute étude que les régions, les collectivités, organismes publics ou partenaires techniques et financiers lui commandent.

Pour cela, il est utile de revoir le statut du Programme pour lui permettre d'avoir les coudées franches dans son fonctionnement. Il serait donc intéressant de prendre un décret qui fixera les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'Agence en tant qu'établissement public présentant l'avantage de pouvoir générer des ressources additionnelles. Une telle révision institutionnelle permettrait à l'Agence d'occuper une position que l'on peut considérer de centrale entre le niveau étatique (ministère de la Décentralisation, services techniques et autorités administratives) et le niveau des trois ordres de collectivités locales (région, commune).

Commune de Malentouen

Faire rayonner la municipalité

C'est l'ambition de cet ancien cadre communal financier de Magba promu en novembre 2019, Secrétaire Général.

La séance de travail de ce mercredi 25 novembre est dense. Les agents communaux et les sectoriels de l'Enseignement secondaire et de l'Education de base écoutent attentivement les explications du Sg de la commune de Malentouen. Lorsque certaines problématiques sont comprises, la sérénité regagne vite les visages. Cette tâche comme bien d'autres, le nouveau SG de la commune de Malentouen, l'effectue depuis bientôt un an. Son objectif est de faire rayonner cette CTD dans la région de l'Ouest. Recruté en 2011 par le PNDP, cet ancien cadre communal financier a, par son dévouement et son abnégation, contribué à hisser la commune de Magba au troisième rang régional du premier prix Guichet performance du



Alassa Mfouapon, SG Malentouen

PNDP, en 2017. Cette performance a tapé dans l'œil de la haute hiérarchie qui l'a d'abord nommé le 1^{er} décembre 2017 au poste de secrétaire général de la commune de Banwa dans le département du Haut-Nkam avant

de le muter le 11 novembre 2019 à la commune de Malentouen.

Le natif de Fouban tire sa force des multiples formations reçues du PNDP depuis son recrutement. Son passage au cycle I du CEFAM l'a également outillé en comptabilité. Marié et père de cinq enfants, l'homme ne tarit pas d'éloges à l'endroit du PNDP qui l'a façonné. « *Quand on s'impatientait de voir l'avènement de la fonction publique locale, le coordonnateur régional du PNDP, nous disait d'attendre, et nous expliquait que dans les trois fonctions de la décentralisation, il y a la progressivité* », témoigne avec ferveur Alassa Mfouapon. Ce dernier souhaite voir le PNDP muté en Agence nationale pour un meilleur accompagnement des communes. ■

Commune de Bangangté

Des finances à l'administration municipale

Ex-cadre communal financier de Bazou, Esther Feumba a fait ses preuves à la recette municipale avant d'être promue SG.

Elle est d'apparence frêle, le regard un brin timide. Esther Feumba Kanedja a pourtant un caractère qui lui permet de s'affirmer. Promue Sg de la commune de Bangangté le 11 novembre 2019, cette ancien cadre communal financier de la commune de Bazou a immédiatement pris à bras le corps ses nouvelles responsabilités. Ce, grâce aux nombreuses formations reçues du PNDP. Après l'obtention de son Bac D au Lycée de Mbanga, puis sa maîtrise en sciences de gestion à l'Université de Yaoundé II (SOA), la jeune femme née le 2 août 1977 à Yaoundé exerce des petits boulots ci et là.

Classée deuxième lors du test de recrutement lancé par le PNDP, Esther commence comme cadre communal



Esther Feumba Kanedja, SG Bangangté

financier à Bazou de 2011 à 2019 avec dévouement, puis est nommée secrétaire générale de la commune de Bangangté le 11 novembre 2019.

Pour ce parcours, clame-t-elle, le mérite revient au PNDP. « *Le PNDP nous a formés à la gestion communale, à l'archivage, au montage des plans de travail et des rapports d'activité. Durant les multiples formations de recyclage, le PNDP nous a permis de tenir la comptabilité via des logiciels comme SIM_ba* », confie la SG. Esther Feumba Kanedja a aussi suivi une formation au CEFAM en août 2014 qui lui a permis de maîtriser le montage du budget, du compte administratif, la recherche de l'emploi, et même comment accroître les recettes. Aujourd'hui, elle s'estime suffisamment outillée pour partager ces connaissances au personnel de la commune. « *Le PNDP accompagne l'institution communale. C'est un grand partenaire* », avoue-t-elle. ■

Commune de Santchou

Sur les traces de son père

Le receveur municipal a embrassé avec détermination la fonction communale comme son géniteur.

Né le 17 février 1984 à Douala, Charlie Eyoum Ngann Nkoue a été appelé en 2010 par le PNDP, à la suite d'un appel d'offres pour le recrutement des agents financiers et de développement dans les communes. Sa candidature est retenue pour Fongo Tongo.

Il suivra de nombreuses formations qui lui permettent d'acquérir sur le bout des doigts, la comptabilité communale. *« Ces ateliers de recyclage, de renforcement des capacités, et de partage d'expériences m'ont ouvert l'esprit au point où je suis entré au CEFAM en 2012. J'étais plus avancé en salle que mes camarades qui ne sortaient pas des communes comme moi »,* assure Charlie Eyoum Ngann Nkoue.



Eyoum Ngann Nkoue, SG Santchou

Du fait de l'insuffisance des ressources humaines à la commune de Fongo Tongo, le jeune homme a dû se familiariser avec l'essentiel des activités de la commune : collecte des recettes, paiement des charges et dépenses ordonnées par le maire, comptabilité des deux premières activités.

Tout en remerciant le PNDP qui œuvre pour son insertion socio-professionnelle, Charlie Eyoum Ngann Nkoue, plaide pour la multiplication des recrutements, au moins tous les cinq ans. Il souhaite également voir le PNDP érigé en Agence pour demeurer un appui au développement local. ■

Commune de Fouban

De l'IRIC à la commune

La diplômée de l'Institut des Relations Internationales du Cameroun a été promue au poste de Fondé de pouvoir en 2014.

« Après mes études universitaires, j'ai lu une annonce dans Cameroon Tribune qui indiquait que le PNDP recrutait, pour le compte des communes, des agents financiers et de développement. J'ai postulé en début 2011 pour les communes de Bafoussam I et Mbouda, et plus tard, j'ai été recrutée et formée à la commune de Mbouda », confie Olive Ngouegni. La jeune femme de 38 ans (née le 5 avril 1982) est reconnaissante envers le PNDP grâce auquel elle occupe aujourd'hui le poste de Fondé de pouvoir à la commune de Fouban, département du Noun. Olive signe son premier contrat le 1^{er} juillet 2011, entièrement prise en charge par le PNDP.

Le deuxième contrat part du 1^{er} juillet 2012 jusqu'à la fin 2013 et est supporté conjointement par le PNDP et la commune de Mbouda. Enfin, grâce à



Olive Ngouegni, FP Fouban

ses bons résultats, elle signe un contrat définitif avec la commune de Mbouda en juin 2013. Elle y travaille jusqu'en décembre 2013 et est nommée le 20 décembre, par un arrêté conjoint MINFI-MINAT, en tant que Fondé de pouvoir,

elle prend service le 4 février 2014. Son travail au quotidien consiste à seconder le receveur municipal nommé au même moment qu'elle. Elle parvient à offrir le meilleur service dans cette fonction grâce aux formations reçues du PNDP.

« Malgré le background que j'avais déjà acquis à l'université où j'avais étudié la gestion, puis la Banque et finance à l'Institut des relations internationales du Cameroun (IRIC), je ne maîtrisais pas la comptabilité communale à mon arrivée ici. J'ai tout découvert sur place », poursuit-elle. Fervente croyante elle confie son avenir au Très-Haut qui sait ce qui est bien pour elle et comment l'orienter pour qu'elle puisse davantage porter la commune vers les cimes de la performance. *« Je dis sincèrement merci au PNDP, pour ce qu'il m'a apporté ».* ■

INTERVIEW

« Le feedback que nous recevons sur le travail de ces cadres est un satisfecit total des maires »

Boniface Megou,
Coordonnateur régional PNDP-Ouest



□ Monsieur le Coordonnateur régional, combien de CCD et de CCF le PNDP Ouest a aidé à recruter à ce jour ?

Tout est parti d'un diagnostic élaboré de façon participative à savoir le Diagnostic de l'Institution communale (DIC) dans plusieurs communes du Cameroun. Au terme de ce diagnostic, il s'est avéré que la majeure partie des communes de notre pays et de l'Ouest en particulier avaient des difficultés pour atteindre les missions assignées par la Constitution de 1996 qui consacre la décentralisation. Parmi ces difficultés, nous avions en bonne place la qualité du personnel.

Un début de solution a été l'identification de deux profils : l'Agent Communal de Développement (ACD) et l'Agent Communal financier (ACF) dans l'organigramme type pour accomplir les deux principales missions des communes : le développement de son territoire et l'accroissement de ses recettes propres pour assurer ledit développement. Un plaidoyer a été engagé avec succès avec l'ancien MINATD pour élaborer les TDR et ensuite accompagner les communes dans leur recrutement. L'appellation par la suite a évolué à Cadre communal de développement (CCD) et Cadre communal financier (CCF). L'accompagnement s'est étendu au niveau de la prise en charge de façon dégressive dudit cadre à savoir 100% la première année et 50 % la deuxième année. Le cahier de charges de ces deux cadres stipulait clairement qu'à l'issue des deux ans, la commune enclenche la procédure de sa contractualisation. Pour la région de l'Ouest, 80 profils ont été identifiés et recrutés à savoir 40 CCD et 40 CCF. Cependant, à date, nous avons 34 CCD et 32 CCF en poste. Certains CCD et CCF ont été promus secrétaires généraux, receveurs municipaux et fondés de pouvoir. D'autres sont allés chercher un mieux être.

□ Êtes-vous satisfait du travail réalisé par ces recrues placées auprès des communes ?

Les personnes à même de répondre à cette question sont les communes où ces employés exercent au quotidien. Le feedback que nous recevons cependant est un satisfecit des maires et des partenaires au vu de leur apport dans

la mise en œuvre des activités communales. L'autre indicateur de satisfaction est la charge de travail confiée à ces cadres. En quelques années, eux qui dès le départ, et cela il faut le souligner, n'étaient pas automatiquement intégrés, sont devenus la cheville ouvrière des activités au sein de l'institution communale. D'où la demande récurrente des maires à l'endroit du Programme, pour un renouvellement de cette initiative hautement salubre. Il est vrai que beaucoup reste encore à faire, mais aujourd'hui, les activités de développement et les marchés communaux sont de mieux en mieux suivis à travers le Progiciel d'Aide au Développement participatif (Pro-ADP) et sont en cohérence dans leur grande majorité avec les besoins exprimés par les populations à la base. Les recettes propres ont une courbe évolutive pour la grande majorité des communes et la gestion financière communale a été améliorée avec l'introduction du logiciel SIM_ba. Aujourd'hui, plus de 25 communes déposent leurs états financiers à la Chambre des Comptes. Ce sont des avancées indéniables que nous pouvons également mettre à l'actif de ces cadres.

□ Comment le PNDP entend remplacer ceux qui ont été promus ?

Le Programme étant à sa troisième et dernière phase, il sera toujours question d'accompagner les communes car c'est de cela qu'il s'agit. Le Programme ne se substitue pas au maître d'ouvrage qu'est le maire. Il est question de les coacher pour que ce remplacement se fasse dans le respect du profil défini dans les TDR et des procédures édictées en la matière, si l'on veut avoir des cadres aussi performants que les premiers. Nous encourageons donc les maires pour ce qui est des postes vacants des CCD et CCF à procéder au remplacement de ces derniers. Le PNDP est toujours disposé à les accompagner à cet effet s'ils formulent la demande. Il est à noter qu'un troisième profil a été identifié à savoir le Cadre communal chargé des communautés (CCC) dont la responsabilité principale est de suivre les activités d'engagement citoyen telles que la mise en œuvre des solutions endogènes. Il s'agit du suivi des activités d'autonomisation, d'autopromotion et de dynamique communautaire. □

Commune de Rey-Bouba

Un juriste au secrétariat général

Après un diplôme obtenu à l'IRIC, à Yaoundé, il a renforcé ses compétences avec l'appui du PNDP.

Marcellin Wassou Dassi a décroché un Master II en Coopération internationale, action humanitaire et développement durable, option coopération internationale et décentralisée pour le développement à l'Institut des relations internationales du Cameroun (IRIC).

Auparavant, il avait obtenu une licence en droit, option administration des Collectivités territoriales décentralisées à l'Université de Ngaoundéré en 2010, et un diplôme en sécurité sociale, spécialité développement décentralisé participatif, dans un Institut privé de la capitale.



Marcellin Wassou Dassi, SG Rey-Bouba

Ses compétences tournent généralement autour de la gestion des ressources humaines, l'appui-conseil

dans le domaine Agropastoral, l'appui-conseil dans le montage et l'analyse des offres des marchés publics, la gestion des projets communautaires, la maîtrise du processus d'élaboration des Plans Communaux de Développement et des Plans de Développement Locaux, l'aptitude en Collecte des données socioéconomiques, environnementales et démographiques, entre autres. Avant d'être recruté dans la commune de Rey-Bouba comme Cadre communal chargé de Développement local par le PNDP en 2016, il officiait dans un cabinet d'experts auprès de la Cour d'Appel du Nord. Il est né le 28 février 1989 à Mbouda, à l'Ouest. ■

Commune de Gaschiga

Toujours en quête de performance

La secrétaire générale de la commune de Gaschiga est en cours de spécialisation en finances locales.

Lorsqu'Aline Juliette Edoa aura parachevé d'ici quelques mois son Master professionnel en décentralisation, option Finances locales, ce sera son deuxième diplôme spécialisé, après celui obtenu en 2010 à l'Université de Ngaoundéré, en Economie et gestion, option management des entreprises. Un couronnement professionnel qui lui ouvrira largement les portes de l'administration locale, où elle a été moulée depuis bientôt sept ans.

En effet, c'est en 2013, alors qu'elle assumait la fonction de directrice adjointe d'une Pme à Ngaoundéré, que le PNDP jette son dévolu sur elle pour servir à la commune de Gaschiga en qualité de Cadre communal de développement (CCD). L'année suivante, le maire de l'époque, Alioum Moustapha voit en elle une



Aline Juliette Edoa, SG Gaschiga

collaboratrice dévouée et la nomme au poste de chef Service technique à la commune de Gaschiga. C'est ainsi qu'elle ira de promotion en promotion,

notamment représentante du maire dans la commission départementale des marchés publics de la Bénoué (2015-2019), chef service des marchés (2015-2020), secrétaire de la commission interne de passation des marchés placée auprès de la commune (2019) et enfin promu par un arrêté ministériel au poste de secrétaire générale de la commune de Gaschiga en 2019. Depuis 2019, elle est aussi la présidente de l'Association des femmes des collectivités territoriales décentralisées de la région du Nord (Afecno), et trésorière de l'Association des secrétaires généraux des collectivités territoriales décentralisées de la région du Nord (Asegecno). ■

Commune de Figuil

La polyvalence comme atout

Ce diplômé de l'ex-Institut Supérieur du Sahel devenu Ecole Nationale Supérieure Polytechnique de Maroua, fait la fierté de sa municipalité.

De son vivant, Sa majesté Singaï Kangou, l'ancien maire de Figuil et lamido de Lam dans le Mayo - Louti ne jurait que par son jeune collaborateur : Bayanbe Saleh, né en 1983 à Doukoula dans le Mayo-Danay.

En effet selon lui, ce jeune se faisait remarquer par sa discrétion et son dynamisme au sein de sa municipalité. Voilà pourquoi dès son recrutement comme Cadre communal chargé de développement (CCD) de la commune avec l'appui du PNDP, le maire de l'époque lui confiait plusieurs responsabilités communales.

C'est ainsi qu'il sera nommé successivement, chef de l'unité de la promotion économique de la commune de Figuil, point focal de la gestion des



Bayanbe Saleh, SG Figuil

projets, représentant de la commune dans le cadre de concertation, représentant du personnel technique communal, point focal pour la diffusion du bulletin trimestriel de la commune, point focal du Projet GIZ pour la commune, co-rapporteur du projet PASGIRAP dans la commune, secrétaire

de la Commission interne de passation des marchés, enfin secrétaire général de la commune de Figuil.

Il est ingénieur nanti d'un Master professionnel en Sciences sociales pour le développement, série sciences sociales pour le développement, obtenu en 2011 à l'Institut supérieur du Sahel de Maroua, avec option Gestion administrative des réformes et de la décentralisation (Garde). Ses domaines de compétences sont notamment la stratégie et gestion d'entreprise, le management et gestion des ressources humaines, le choix, montage, exécution, suivi et évaluation des projets, microprojets et programmes de développement dans différents secteurs d'activités. ▣

Commune de Beka

Le pari de la performance

L'ex-cadre de Ngong impulse une nouvelle dynamique dans ses nouvelles fonctions.

Depuis le 11 novembre 2019, date de sa nomination comme secrétaire général de la commune de Beka, Pierre Dawang fait la fierté de cette municipalité du département du Faro, qui affiche désormais fière allure quant à la tenue de ses documents administratifs. Cet ingénieur en gestion des organisations et des entreprises de développement, diplômé de l'Institut supérieur du Sahel en 2011 à l'Université de Maroua, est un ancien littéraire.

En, effet, pendant trois ans, il a étudié la littérature à l'Université de Ngaoundéré et obtenu une licence en Lettres d'expression française, option littérature. Au mois de mars 2013, le PNDP le recrute comme cadre



Pierre Dawang, SG Beka

communal chargé de développement et le place auprès de la commune de Ngong, à une quarantaine de kilomètres de Garoua.

Pendant six ans, il occupe différents postes de responsabilités, et le maire Hamadou Ahiwa lui confie diverses

tâches, parmi lesquelles, l'identification des besoins, le montage, la planification et programmation des projets communaux, le suivi de l'exécution des projets, la promotion de l'économie locale, le suivi de la prise en compte des aspects socio-environnementaux dans la mise en œuvre des projets, la gestion des partenariats/recherche de financement, la collecte et le traitement de données, la sensibilisation pour un changement des mentalités, l'accompagnement des organisations paysannes, l'organisation des jeunes et des femmes, l'organisation et accompagnement des couches défavorisées et des personnes vulnérables, etc. C'est avec brio que ce cadre, né le 1^{er} janvier 1986, réussit ce pari. ▣

INTERVIEW

« Nous continuons d'accompagner les cadres communaux promus »

Antoine Degem Wewala,
Coordonnateur régional PNDP-Nord

En quoi consiste exactement votre rôle dans le recrutement et l'accompagnement des cadres chargés de développement et ceux chargés des finances (CCD, CCF) que vous mettez généralement à la disposition des collectivités territoriales décentralisées ?

La nécessité du recrutement des cadres chargés du développement et ceux chargés des aspects financiers est partie du résultat de diagnostic institutionnel communal qui relève le déficit quantitatif et surtout qualitatif des ressources humaines dans ces collectivités territoriales décentralisées. C'est la raison pour laquelle le PNDP a opté conformément à la composante B relative à l'appui au processus progressif de Décentralisation, à l'accompagnement des communes au recrutement de ces cadres communaux. Leur prise en charge se fait par le Programme de manière dégressive. Au bout de deux ans, les communes assurent leur prise en charge totale. Le but de cette opération est l'amélioration de la performance dans la gestion administrative, technique et financière de ces institutions. Le rôle de la Cellule régionale dont j'ai la charge est d'assurer l'accompagnement des cadres et le suivi-évaluation de leurs activités conformément aux cahiers de charges établis à cet effet. Pour évoquer les tâches et les rôles du CCD, elles consistent au suivi, à l'élaboration et à la mise en œuvre des PCD, de l'identification des microprojets prioritaires et de leur maturation, à la sélection des prestataires, à la gestion des contrats, ainsi qu'à la maintenance et la pérennisation des projets. Pour ce faire, nous mettons à sa disposition une moto, un équipement informatique, le GPS et le progiciel Pro-ADP qui est un outil d'aide à la décision par le maître d'ouvrage (le maire). Nous assurons la formation et le renforcement des capacités dans différents domaines lui permettant de mener efficacement ses activités. Quant au CCF, il s'agit d'assurer les saisies des états financiers, de

rechercher les niches de recettes en vue d'élargir l'assiette fiscale. Aussi, est-il mis à sa disposition l'équipement informatique et le progiciel SIM_ba qui aide les collectivités à produire des comptes. Nous assurons également la formation et le renforcement des capacités.

Au cours de cette année qui s'achève, certains de ces cadres ont été promus à des postes de responsabilités dans huit (08) communes du Nord. Quels sont les échos qui vous parviennent de leur rendement sur le terrain ?

Les échos sont favorables et même satisfaisants. Etant donné leur profil et leur formation. D'ailleurs, vous noterez qu'il y a un ou deux ans lors des dernières éditions de Guichet Performance, une compétition basée entre les communes sur des critères de budgétisation et de comptabilité, de transparence et de gouvernance et enfin de l'approche participative dans le développement, les communes ayant obtenu les meilleurs scores sont celles qui disposent en leur sein ces personnels recrutés par le PNDP et promus SG ou RM.

Une fois responsabilisés, ces anciens CCF et CCD restent-ils sous votre responsabilité ?

Notons que la prise en charge des cadres communaux recrutés se fait par le Programme de manière dégressive et, au bout de deux ans, les communes assurent leur prise en charge totale. Le PNDP n'assure plus qu'un appui technique. Ces cadres restent sous l'entière responsabilité de la commune, car ils font partie du personnel communal. Il est important de noter que lorsque le poste du cadre est vacant suite à sa promotion ou à sa démission, la CRC encourage le maire à procéder au remplacement de ce dernier.



Commune de Ma'an

En terrain connu

Recruté grâce à la convention Commune de Ma'an-PNDP au poste de cadre chargé du développement, il est aujourd'hui le principal animateur des services de cette institution.

Désormais révolue, la période où le groupe électrogène offert par la PNDP était la seule source d'énergie électrique à la mairie de Ma'an. C'est donc dans un bureau bien éclairé que nous accueillons Gracien Mba Ndong, le secrétaire général de la commune. C'est un responsable souriant que nous trouvons en pleine séance de coaching de ses collaborateurs.

Promu au poste de secrétaire général en novembre 2019, c'est en fin connaisseur des enjeux et défis liés à la coordination des services communaux que celui qui officiait jusqu'ici comme cadre chargé de développement prend le service. Moins d'un an après, la liste de ses réalisations ne cesse



Gracien Mba Ndong, SG Ma'an

de se rallonger : de l'élaboration d'un organigramme communal au coaching de ses collaborateurs, en passant par l'institution et la tenue régulière des réunions de coordination avec ses collaborateurs, chaque lundi. C'est la

méthode «Bébé Minepat», surnom que lui ont attribué les populations. *«Je ventile mes dossiers au fur et à mesure qu'ils arrivent. Je les cote systématiquement aux collaborateurs qui semblent à nouveau prendre goût au travail»*, se dit-il.

Avec la construction du nouvel Hôtel de ville de Ma'an, le personnel communal sera bientôt mieux loti. *«En 2015, quand je venais nettoyer cet espace alors nouvellement acquis par la commune, tout était recouvert par une épaisse forêt»*. Titulaire d'un Diplôme d'Etudes approfondies (DEA) en économie, le secrétaire général, est aussi secrétaire de la Commission de passation des marchés de la commune. ■

Commune d'Ambam

Le piston qui fait tourner la commune

Après avoir servi six années comme cadre chargé du développement à la commune de Biwong Bulu, il est désormais le secrétaire général à Ambam.

C'est depuis le 11 novembre 2019 qu'Hervé Maurice Bibang Ipoua est le secrétaire général de la commune d'Ambam. Celle-ci est quatre à cinq fois plus grande que celle de Biwong-Bulu où il officiait jusque-là comme cadre chargé de développement.

Le nouveau secrétaire général doit faire face à de nombreux défis dans un contexte où, il doit par exemple, élaborer le budget communal pour l'exercice 2020, car des tensions au sein de la commune n'ont pas permis de réaliser le document.

Homme de challenge, le SG va organiser la session de plein droit et préparer la passation des services entre le maire entrant et sortant. Quelques mois plus tard, il organise deux sessions



Hervé Maurice Bibang, SG Ambam

extraordinaires du Conseil municipal ayant trait respectivement à la gestion de la forêt communale et à la recherche des financements des projets par le Feicom.

Par ailleurs, avec un effectif communal estimé à plus de 100 personnes, les ressources humaines sont volumineuses et peu motivées selon un premier diagnostic posé. Le SG mettra donc en place un système de réunion afin de mettre ce personnel au même niveau d'information. Il procèdera aussi à sa réévaluation afin d'élaborer un organigramme clair des services communaux.

En gestionnaire avisé et dans le but d'apaiser les tensions encore vives dues aux divisions politiques, il crée une équipe de football réunissant tout le personnel. *« Je pense avoir gagné la confiance du maire et de mes collaborateurs en restant à chaque fois professionnel et technique »* affirme-t-il. ■

Commune de Ngoulemakong

Le secret de la réussite au Guichet performance

Le nouveau secrétaire général a contribué à hisser la commune à la deuxième place du prix de la meilleure municipalité de la région du Sud en 2018.

Deux fois de suite primée au guichet performance du PNDP, la commune de Ngoulemakong dans le département de la Mvila peut s'estimer heureuse de compter parmi son personnel, Paulin Bienvenu Belinga, le secrétaire général. Ayant une parfaite connaissance de la documentation à renseigner pour le Guichet Performance, il se rappelle l'avoir bien fournie et avoir fait le plein des points dans la grille de notation. En présentant notamment des comptes administratifs à jour, il a contribué au dépôt des comptes de gestion concordants à la Chambre des comptes de la Cour suprême, dans les délais réglementaires.

Né en novembre 1976, l'ancien CCF est titulaire d'une Maîtrise en Droit option Carrières juridiques, obtenue



Paulin B. Belinga, SG Ngoulemakong

à l'Université de Dschang. Il intègre la commune de Ngoulemakong le 16 mars 2009, à la faveur d'un recrutement lancé par le PNDP. Il reçoit comme mission principale d'augmenter significativement les recettes fiscales. Défi relevé avec brio car, grâce à sa méthode de dialogue permanent avec

les contribuables, la commune passe de 450 000 de FCFA à 15 millions de FCFA de recettes propres par année.

A son poste de responsabilité, son premier défi est celui de se faire accepter comme secrétaire général par ses collègues d'hier. Paulin Belinga doit donc, depuis le 11 novembre 2019 coordonner les services administratifs, faire appliquer les décisions du maire, concevoir et préparer le courrier sortant, s'assurer du respect des horaires au travail par le reste du personnel, faire respecter la discipline pendant le service, assurer la carrière du personnel en préparant la documentation de la Commission paritaire et s'assurer de la tenue de la comptabilité de l'ordonnateur. ■

Commune de Mvengue

La gestion par l'exemple

La secrétaire générale, et ex-cadre chargée de développement, fait partie des huit femmes promues à ce poste dans le Sud.

Ce jeudi 19 novembre 2020, l'ensemble du personnel communal sous la conduite de Nelly Juliette Avouzoua Enyegue est plongé dans le nettoyage de l'Hôtel de ville. C'est la mise en application d'une délibération municipale imposant que l'on se consacre aux premières heures de ce jour au nettoyage des lieux publics et espaces marchands.

Victime d'un accident de la route ayant conduit à son hospitalisation, et bien qu'encore convalescente, la SG a la tête à l'ouvrage. Surtout que durant son absence, les dossiers se sont accumulés. « *Je dois absolument boucler l'élaboration du Projet du budget communal 2021, le faire parvenir aux conseillers municipaux et préparer la session du Conseil municipal y relative avant le 15 décembre 2020.* »



Juliette Avouzoua E., SG Mvengue

Son entrée en scène a été remarquée : le 13 décembre 2019, un mois seulement après sa promotion au poste de secrétaire générale, elle organise son tout premier Conseil municipal. « *Je m'étais plutôt bien défendue, ce*

qui m'a même valu les félicitations de l'assistance », se rappelle-telle. Pour avoir été CCD, CCF et chargée des Solutions endogènes en même temps, elle a su s'imposer une certaine rigueur au travail.

Sur la table de celle qui compte seulement 10 collaborateurs, une multitude de dossiers sont visibles. Outre le budget à préparer, elle doit faire des relances aux prestataires n'ayant pas déposé leurs dossiers de paiement mais également galvaniser ses collaborateurs en donnant les bons points quand il le faut, tout en se rassurant que ceux-ci ne manquent de rien dans le cadre de leur travail. Cette praticienne du développement local travaille avec le receveur municipal à l'utilisation du progiciel SIM_ba. ■

Commune de Mvangan

La perle qui vient de Tibati

En cette fin d'année 2020, l'emploi du temps du Sg est surchargé. Le responsable est plongé dans la préparation du budget communal de l'exercice 2021.

C'est un secrétaire général très enthousiaste et visiblement bien intégré dans son nouvel environnement que nous rencontrons à Ebolowa. L'homme vient de prendre part à un atelier portant sur la maturation des projets communaux dans le chef-lieu de la région du Sud.

Titulaire d'une licence en biochimie, c'est à la suite d'un appel à candidatures après la signature d'une convention entre le PNDP et la Commune de Tibati en 2013, qu'Alain Branly Kana intègre ladite commune. Sa tâche auprès du receveur municipal consiste, entre autres, en la tenue de la comptabilité



Alain Branly Kana, SG Mvangan

communale, le suivi et la capitalisation des enquêtes et études sur la fiscalité locale et d'autres actions de nature à permettre l'accroissement des recettes

communales, la prospection des gisements fiscaux de la commune, le fichier des contribuables, etc.

Au fil des années et grâce aux multiples formations et recyclages effectués du PNDP, il se met à l'école du montage des pièces de la chaîne des marchés publics, de la planification du développement local, de la programmation des investissements et du montage des budgets communaux. Grâce à son savoir-faire, la commune va élaborer plus facilement les dossiers d'appel d'offres (DAO), objet de dépenses financières et véritable casse-têtes. □

INTERVIEW

« La performance de ces cadres vient de leur respect des cinq valeurs du PNDP »

**Florent Eudes Bessala Bessala,
Coordonnateur régional PNDP-Sud**

Quelle est la situation des personnels communaux recrutés dans le cadre du PNDP et promus à des postes de responsabilités dans les municipalités du Sud ?

Pour ce qui est des statistiques, nous avons présentement six CCD et CCF promus secrétaires généraux et en poste dans les communes du Sud, à savoir, quatre issus de la région du Sud et deux des régions de l'Ouest et de l'Adamaoua.

Sur le terrain, les promus n'ont-ils cessé de rappeler qu'ils doivent leur ascension au PNDP et surtout à l'esprit qui leur a été inculqué : C'est quoi l'esprit PNDP ?

C'est un ensemble de cinq valeurs que je rappelle à chaque rencontre que nous organisons aussi bien dans le cadre de la mise à jour des comptabilités communales, que de la production des bulletins communaux et de Pro-ADP. La première valeur est la performance, c'est-à-dire, la quête de bons résultats. La deuxième est la gouvernance qui requiert un travail intègre, afin de gagner la confiance de son entourage. La troisième est la loyauté vis-à-vis de son employeur et du PNDP, en ne se livrant pas à des activités illicites. La quatrième est l'esprit d'équipe qui demande de se rapprocher des autres collègues quand on est confronté à une difficulté car on ne peut pas gagner seul. Et la

cinquième est la subordination qui demande de toujours se référer à sa hiérarchie avant toute action et lui rendre compte après. Cette dernière valeur appelle aussi au respect de ceux qui sont en dessous de soi, en leur donnant notamment des tâches claires et évaluables.

Quel feed-back vous font les maires concernant les performances professionnelles des cadres recrutés dans le cadre du PNDP ?

Nous avons principalement deux types de retour venant des maires, employeurs des cadres recrutés. D'un côté, nous avons des maires satisfaits, c'est le cas pour la majorité. De l'autre côté, nous avons aussi des échos négatifs qui ont été sanctionnés par le non renouvellement des contrats des cadres concernés. Faut-il préciser qu'au bout de deux ans, nous évaluons les recrutés et les moins performants sont remplacés, le but étant la recherche perpétuelle de la performance. Notons aussi que quelques cadres ont décroché des contrats très intéressants dans d'autres structures. □



L'AVIS DE L'EXPERT

« L'arrivée de ces responsables au sein des communes a permis d'améliorer de manière significative la performance de ces collectivités dans plusieurs domaines »

Isaac Ekeme

Responsable de la Formation et du Développement des Capacités (RFDC)

Entre 2008 et 2014, plusieurs agents communaux ont été recrutés par les communes avec l'appui du PNDP. Les compétences de ces agents ont été reconnues par le MINDEVEL par le biais de la promotion des CCD et CCF aux postes de secrétaires généraux de communes et receveurs municipaux. Quel regard portez-vous sur la fonction publique locale par rapport aux objectifs de départ ?

Merci pour l'occasion qui m'est donnée d'émettre un avis sur la question des emplois communaux. L'initiative du PNDP qui a consisté à l'appui au recrutement par les communes de près d'un millier de cadres, y compris récemment les CCC (Cadres Chargés des Communautés), avait été pensée comme une réponse au problème de l'insuffisance en qualité et en quantité du personnel dans les communes. A la faveur d'une étude financée par le PNDP, un arrêté du MINATD a rendu exécutoire le tableau type des emplois communaux, afin d'accompagner les communes dans le recrutement de cadres aux profils bien définis. Des profils (deux au départ et un troisième par la suite) ont été retenus, afin de permettre aux communes d'améliorer leurs performances fiscales, et d'avoir des interfaces techniques utilisées à la préparation des dossiers de financement et le suivi de l'exécution et la mise en œuvre des projets sur le terrain. Le troisième profil sus-évoqué, de cadre des communautés est chargé d'animer le développement communautaire au sein des villages et quartiers. L'arrivée de ces responsables au sein des communes a permis d'améliorer de manière significative la performance de ces collectivités dans plusieurs domaines.

Toutefois, la décentralisation au Cameroun étant liée à la déconcentration, ne perdons pas de vue que les services déconcentrés de l'Etat disposant de compétences techniques et variées occupent les délégations des ministères sectoriels au niveau des arrondissements, des départements et des régions. Il est question pour la fonction publique locale d'identifier au sein des collectivités des postes de

travail essentiels après évaluation de l'organigramme type, afin de doter les collectivités d'un personnel capable de travailler en synergie avec les services déconcentrés de l'Etat au niveau local.

Ces recrutements ont connu quelques problèmes tels que, la démission de certains cadres qui se sont rués vers d'autres emplois, notamment le lancement du recrutement des 25 000 jeunes, plus stable selon eux. Quelles mesures ont été prises pour freiner ce phénomène ?

Tout le monde aspirant au mieux-être, il est difficile de retenir un jeune cadre performant à un poste de travail quand il n'est pas mis à sa disposition des conditions optimales de travail qui seraient offertes ailleurs. Il revient alors aux collectivités qui les emploient de les mettre dans un environnement incitatif leur assurant la sécurité de l'emploi et une bonne rémunération. Beaucoup de communes ont déjà réussi à ce pari.

A quel niveau le PNDP intervient-il pour la contractualisation de ces personnels entrés dans les communes grâce au Programme ?

La longue expérience du PNDP dans le champ de la décentralisation et du développement couplée à l'avis des maires nous permet de penser que ces personnels sont une aubaine pour les communes. Ces personnels étant des cadres, leur recrutement incombe au MINDEVEL. Après leur recrutement et après l'évaluation de leurs performances, il revient aux différents maires, en collaboration avec la tutelle (le Préfet), de constituer le dossier de recrutement, qui est soumis au ministre pour recrutement.

Le PNDP introduit un troisième profil au sein des communes. Qu'est-ce qui justifie cela et où en est-on avec la deuxième vague de recrutement ?

La mise en œuvre est en cours, tout comme cela a été le cas pour les deux postes précédents. Dans la région



du Centre certains CCC tels que celui de Makenene, sont déjà contractualisés par le MINDDEVEL.

Quel a été l'apport financier du PNDP et la part des partenaires au développement pour ce projet ?

Il n'a pas été facile de convaincre les maires de recruter du nouveau personnel, étant donné que les cadres et agents de quelques communes comptaient des mois d'arriérés de salaire. Avec l'appui de ses partenaires, le PNDP a pris l'engagement de payer de manière dégressive ces salaires en deux vagues. Pour la première vague, le PNDP, la première année de recrutement payait 100% du salaires; A la deuxième année, le Programme payait 75% et la commune 25%. La troisième année, le PNDP payait la moitié du salaire et la commune l'autre moitié. La quatrième année, la commune payait les 3/4

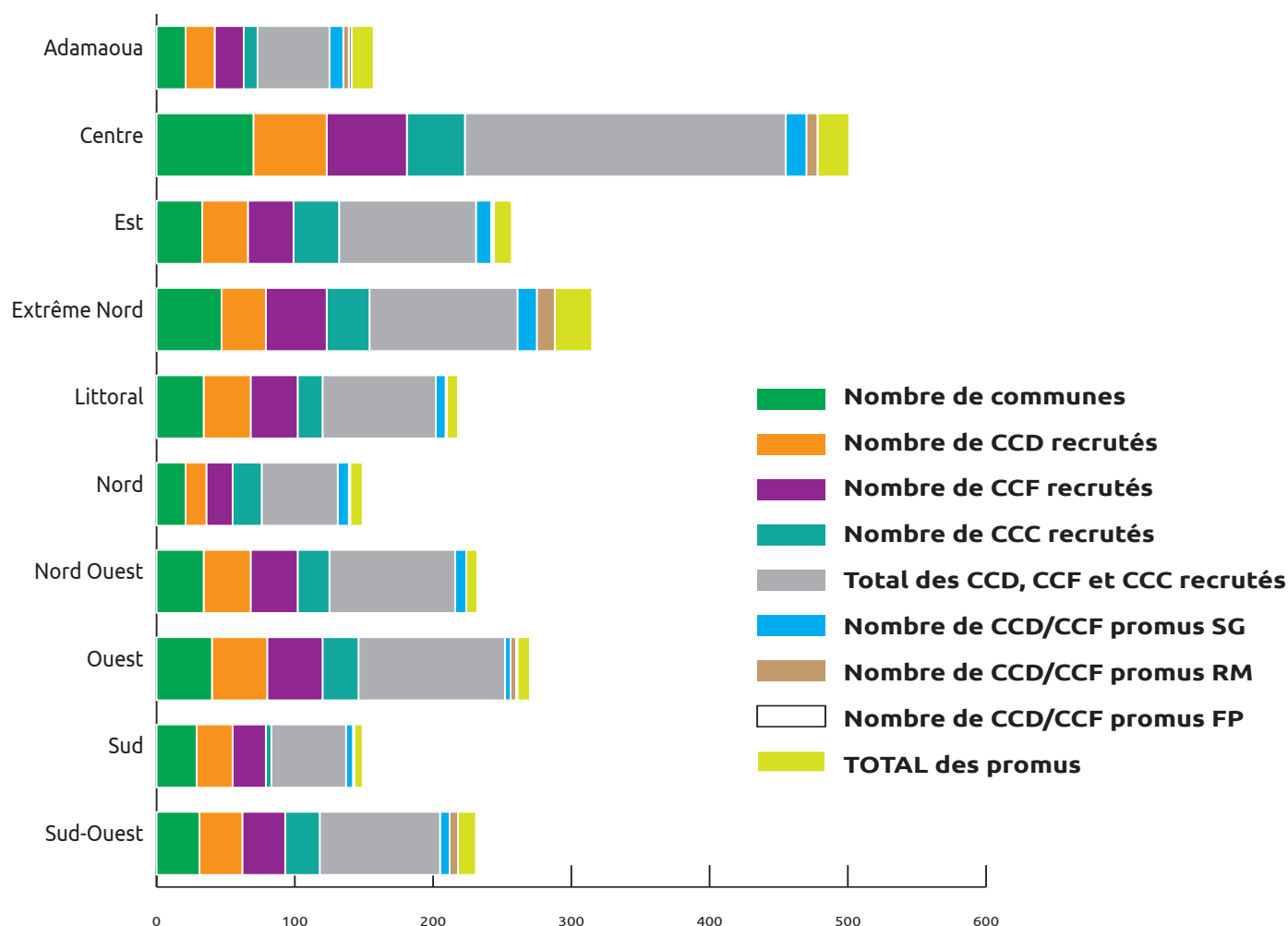
soit 75% et le PNDP 25%. La cinquième année, la totalité du salaire était payée par la commune.

Dans le même temps, certains de ces cadres ont été tellement efficaces en matière d'amélioration de recettes fiscales que leurs maires les ont entièrement pris en charge dès la deuxième année et revu leur rémunération à la hausse.

Après plus de 15 ans d'expérimentation du travail des CCD et CCF auprès des communes, quelles sont les leçons apprises ?

Le dossier est sur la table du gouvernement. Nous attendons la suite dans le cadre de l'accélération du processus de décentralisation.

L'ACTION DU PNDP DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE



Programme National de Développement Participatif

Si vous faites face à une difficulté dans le cadre de nos activités ;
Si vous constatez une irrégularité dans la réalisation d'un microprojet ;
Si vous souhaitez vous renseigner sur nos missions et réalisations...

Contactez-nous



Gratuit



COVID-19

Comment vous protéger et protéger les autres ?



LAVER
RÉGULIÈREMENT
LES MAINS



PORTEZ UN MASQUE
DE PROTECTION



ÉVITER TOUT
CONTACT PHYSIQUE



TOUSSER OU ÉTERNUER
DANS SON COUDE OU
DANS UN MOUCHOIR



GRUPE DE LA BANQUE MONDIALE



AGENCE FRANÇAISE
DE DÉVELOPPEMENT



« LE PNDP CONTRIBUE AU DÉVELOPPEMENT LOCAL À TRAVERS »

