

REPUBLIQUE DU CAMEROUN

-----

*Paix – Travail – Patrie*

**MINISTERE DE LA FONCTION  
PUBLIQUE ET DE LA REFORME  
ADMINISTRATIVE**

REPUBLIC OF CAMEROON

-----

*Peace – Work - Fatherland*

**MINISTRY OF THE PUBLIC  
SERVICE  
AND ADMINISTRATIVE  
REFORM**

**SEMINAIRE DE FORMATION A L'INTENTION DES  
RESPONSABLES EN CHARGE DE LA GESTION DES  
RESSOURCES HUMAINES DANS LES SERVICES  
CENTRAUX DES ET DECONCENTRES DES  
DIFFERENTES ADMINISTRATIONS  
PUBLIQUES**

**Coordonnateur :** *M. NGOLE Philip NGWESE,  
Secrétaire Général du MINFOPRA*

**Modérateur :** *Mme EVEHE Jeannine Angèle Sidonie,  
Secrétaire Permanent à la Réforme Administrative au MINFOPRA*

**Intervenant :** *M. TCHAGADICK NJILLA Yves Alain,  
Chef de la Division de la Discipline et du Contentieux au MINFOPRA*

**Rapporteur :** *M. DIKOUME BATINDI Hervé Brice, Chef de la Cellule de  
Suivi du MINFOPRA*

Le présent rapport rend succinctement compte du déroulement du séminaire relatif à la vulgarisation et à la promotion des droits et obligations des Agents Publics, à l'intention des responsables en charge de la gestion des ressources humaines dans les différents services centraux et déconcentrés de l'administration publique camerounaise, tenu le mardi 04 mai de l'année en cours, au grand amphithéâtre de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM), sous la présidence effective de **Monsieur Emmanuel BONDE**, Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative. Il retrace le déroulement proprement dit des travaux (I), les difficultés rencontrées (II), en même temps qu'il met en exergue les différentes recommandations et suggestions formulées au terme du séminaire (III).

## **I. LE DEROULEMENT DES TRAVAUX**

Au terme de la cérémonie protocolaire ponctuée par une allocution du Chef de Département et à laquelle prenaient part outre le représentant du Gouverneur de la Région du Centre, les principaux collaborateurs du Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative et le Directeur Général de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature, les responsables en charge de la Gestion des Ressources Humaines des différents services centraux et déconcentrés des administrations publiques, dont la liste est jointe en annexe, il est revenu à M. **TCHAGADICK NJILLA Yves Alain**, *Chef de la Division de la Discipline et du Contentieux* de livrer la quintessence de son exposé. A cet effet, les travaux étaient conduits par un collègue composé ainsi qu'il suit :

- **Coordonnateur** : *NGOLE Philip NGWESE, Secrétaire Général du MINFOPRA*

- **Modérateur** : *EVEHE Jeannine Angèle Sidonie, Secrétaire Permanent à la Réforme Administrative au MINFOPRA*
- **Intervenant** : *TCHAGADICK NJILLA Yves Alain, Chef de la Division de la Discipline et du Contentieux au MINFOPRA*
- **Rapporteur** : *DIKOUME BATINDI Hervé Brice, Chef de la Cellule de Suivi du MINFOPRA*

En effet, le propos de l'intervenant était articulé dans un premier temps autour de la procédure de recrutement et la gestion des carrières, et dans un deuxième temps autour de la discipline, du contrôle des effectifs et du rôle des délégations régionales du MINFOPRA dans la mouvance de la déconcentration de la gestion des personnels de l'Etat et de la solde.

Il sied d'emblée de relever que le séminaire qui s'achève vise globalement à édifier les agents publics des services centraux et déconcentrés sur leurs droits et obligations et sur les procédures disciplinaires et administratives. Il a par ailleurs donné l'occasion non seulement de créer une plateforme d'échange entre les responsables du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative et les agents publics ici représentés par les responsables en charge de la gestion des ressources humaines des différentes administrations, mais aussi de sensibiliser ces derniers sur les compétences des délégations régionales qui sont des portes d'entrée et des structures de relais de l'action de l'administration centrale. C'est dans cette mouvance que les participants ont été édifiés sur la responsabilité qui leur incombe en termes de contrôle des effectifs, de gestion des carrières et de la discipline des personnels.

De manière plus spécifique, il s'est agit :

- d'appréhender les concepts de droits et obligations des agents publics ;
- de relever les causes de méprise relatives à l'inappropriation de ces concepts ;
- de comprendre la notion de faute dans la fonction publique ;
- d'appréhender toutes les étapes de la procédure disciplinaire ;

- d'avoir une meilleure connaissance des dispositions juridiques applicables aux différents corps des fonctionnaires et aux agents de l'État relevant du Code du Travail, de même que les procédures d'évolution en leur sein ;
- d'asseoir les bases d'une meilleure implication des délégations régionales du MINFOPRA dans la gestion des carrières des agents publics ;
- d'échanger sur le rôle dévolu aux responsables de la gestion des ressources humaines en termes de gestion des personnels dans la mouvance de la déconcentration de la gestion des personnels et de la solde.

S'agissant de la gestion des carrières, l'intervenant a entretenu les participants sur le début (les différents modes de recrutement), le déroulement de la carrière (positions, promotions et formations) et la cessation d'activité des agents publics, aussi bien pour les fonctionnaires que pour les agents de l'Etat relevant du code du travail.

Dans la deuxième partie de son intervention, l'exposant a articulé son propos autour de l'importance du contrôle des effectifs qui a pour objectif une maîtrise des effectifs et de la masse salariale. Cet exercice s'appuie sur des outils et des organes qui concourent à l'efficacité de l'administration, comme en témoigne les statistiques disponibles en termes d'effectifs réels des personnels de l'Etat, l'état des postes disponibles effectivement occupés, les corps des métiers représentatifs dans chaque administration.

Embrayant sur le rôle des délégations régionales de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative, l'orateur a énuméré leurs attributions statutaires et précisé leurs contributions dans le cadre de la déconcentration de la gestion des personnels de l'Etat et l'exécution du programme d'action prioritaire.

En ce qui concerne la discipline, l'orateur a passé au crible les notions de faute et de sanction, de même que les différentes voies de recours ouvertes à l'agent public requérant.

Ces travaux bien qu'empreints d'une sérénité fort appréciable ne se sont toutefois pas déroulés sans heurts. Aussi convient-il de relever les difficultés ayant émaillé la tenue du séminaire de référence.

## **II. DES DIFFICULTES RENCONTREES**

Au rang des difficultés ayant émaillé la tenue du séminaire susévoqué, l'on distingue les écueils liés à la préparation et à l'organisation, d'une part, de ceux relatifs à son déroulement proprement dit.

- ***Difficulté liée à la préparation et à l'organisation du séminaire***

Il s'agit notamment de l'indisponibilité du Palais des Congrès de Yaoundé, site initialement retenu pour abriter les travaux du séminaire concerné, pour des raisons liées à sa réfection en prélude à la célébration du cinquantenaire de l'indépendance du Cameroun. D'où la relocalisation des assises dans le grand amphithéâtre de l'ENAM et les difficultés de communication y afférentes.

- ***Difficulté liée au déroulement même du séminaire***

Il s'agit principalement du démarrage tardif des travaux, corollaire de la délocalisation du séminaire, d'une part, et de l'absence d'une frange importante des représentants de certains départements ministériels aux assises, d'autre part.

## **III. DES RECOMMANDATIONS ET SUGESTIONS**

Au cours des travaux, quelques recommandations et suggestions ont été formulées. Elles se déclinent ainsi qu'il suit :

- ***S'agissant des suggestions***

L'ensemble des participants a émis le vœu de voir :

- mettre sur pied une stratégie permettant une organisation autonome des séminaires, afin d'éviter dorénavant des désagréments liés à l'indisponibilité du site choisi, comme sus évoqué ;
- prendre à l'avenir toutes les mesures visant à susciter une participation massive des administrations publiques partenaires ;
- rouvrir les concours spéciaux donnant accès aux catégories « C » et « D » l'intention des agents publics relevant du code du travail ;
- mettre en place un dispositif visant à améliorer la qualité de l'accueil au MINFOPRA au moyen de l'installation des espaces couverts (tentes), dans le but de mettre à l'abris des intempéries (soleil et pluie) les usagers/clients en quête d'information avant l'heure d'ouverture du portail ;
- convier dorénavant, les représentants syndicaux lors de la tenue des assises similaires ;
- réceptionner via internet, les différentes contributions des participants visant à améliorer le contenu des supports présentés ;
- adopter la formule utilisée à la DGSN en ce qui concerne la présentation des noms des dames dans les actes de gestion de carrières et les fichiers assainis.

- ***S'agissant des recommandations***

Il a été retenu :

- de systématiser ce genre de plate forme d'échange en vue d'une meilleure appropriation des droits et obligations des Agents Publics ainsi que des diverses prestations rendues par le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative ;
- d'exhorter les participants à relayer les méthodes et outils dont ils se sont appropriés au sein de leurs administrations respectives pour une meilleure prise en main des personnels placés sous leurs responsabilités ;

Ces recommandations devront faire l'objet d'une large diffusion auprès du public, cible prioritaire de ce forum.

C'est sur une note de satisfaction générale que se sont achevés le même jour, les travaux du séminaire relatif à la vulgarisation et à la promotion des droits et obligations des Agents Publics, à l'intention des responsables en charge de la gestion des ressources humaines dans les différents services centraux et déconcentrés de l'administration publique camerounaise.

*Fait à Yaoundé, le 04 mai 2010.*