

# La Problématique Du Recrutement Du Personnel Communal Au Cameroun

DONFACK Henri

Email : donfackhenri@yahoo.fr

Doctorant en Droit Public à l'Université de Dschang

## Résumé

À l'heure du triomphe de la décentralisation territoriale, gage du développement local, il est intéressant voire stimulant, dans le contexte camerounais, de remettre au goût du jour en l'articulant, la question du recrutement du personnel communal dans le but d'analyser les problèmes qui le hantent.

Compte tenu de l'exigence accrue des populations locales, les communes doivent de plus en plus porter une attention singulière, à la qualité des prestations qu'elles fournissent. Ainsi la bonne gestion de leurs agents et le recrutement de ceux-ci doivent revêtir une certaine exigence, qui ne doit pas laisser place aux ambiguïtés et aux controverses. Le recrutement de tous ceux qui œuvrent pour le fonctionnement de la commune revêt une importance capitale dans la réussite du processus de la décentralisation. Toutefois, ce recrutement peut susciter une problématique, laquelle varie selon qu'il est question du recrutement des dirigeants et des non dirigeants.

**Mots clés :** recrutement, personnel communal.

## Abstract

At the time of victory of the territorial decentralization, gage of local development, it is interesting even stimulant, in the Cameroonian context, to put back at the taste of the day while articulating, the question of recruitment of the communal staff asmed at analyzing the problems that disturbs it.

Taking note of the exigence of local populations, the communes have to pay more and more singular attention at the quality of prestation's that they offer. Then, the good gestion of their agent's and their recruitment In a context of decentralization of the exigence of the local population, the communes have to pay more and more attention on the more important, at the quality of the prestation that they supply and then the good gestion oh their agents and the recruitment has to reflect some exigence, which does not have to leave place on ambiguities. The recruitment of all those who contribute for the functioning of the commune reflects a capital importance in the success of the process of decentralization. This recruitment can produce a problem, which varies on the recruitment of leaders and non-leaders.

**Keywords:** Recruitment, Municipal Staff.

## INTRODUCTION GÉNÉRALE

La décentralisation camerounaise est en marche grâce au principe d'autonomie des Collectivités Territoriales Décentralisées (CTD) qui « se présente ainsi comme le baromètre de la décentralisation territoriale au Cameroun »<sup>1</sup>. Loin d'être « une simple réforme administrative, la décentralisation induit une réforme plus globale de l'État, voire une redéfinition des rapports entre les citoyens et le pouvoir »<sup>2</sup>. Cette impulsion nouvelle, ce rôle accru et déterminant à la décentralisation, processus prudent et irréversible<sup>3</sup>, vise à améliorer et dynamiser le développement politique, social et économique du Cameroun<sup>4</sup> à travers l'autonomie des CTD<sup>5</sup> et le transfert des compétences aux CTD<sup>6</sup>. L'exercice des compétences transférées vient d'être réaffirmé dans le code général des CTD (CGCTD) de 2019 et induit la création d'une fonction publique territoriale<sup>7</sup> à côté de la fonction publique d'État.

Il est à noter que la décentralisation territoriale camerounaise est un processus dont la mise en œuvre s'étale dans le temps et se fait de manière graduelle<sup>8</sup>. D'ailleurs soutient le professeur Pontier Jean Marie : « La décentralisation ne peut être pensée, et surtout appliquée que par rapport au temps, (.). Donc, quel que soit la volonté d'aller vite, tout ne peut être fait en même temps. Il faut toujours renvoyer dans l'avenir une partie de la tâche »<sup>9</sup>.

Toutefois, il y a lieu de penser que la décentralisation camerounaise, bien qu'étant en marche, souffre d'une sorte de sclérose qui l'empêche de décoller pour s'affirmer comme telle. Ainsi elle n'est pas un modèle en Afrique mais plutôt un processus qui fait tant bien que mal son chemin. Car la décentralisation camerounaise prise dans sa forme achevée (dévolution), dont la lisibilité est le transfert de compétences et de responsabilités en matière de services publics à des autorités locales, jouissant d'une autonomie de décision, reconnue par la Constitution et/ou la loi connaît encore des problèmes. A ce propos, le constat précis du Professeur KANKEU Joseph est fort évocateur : « Le Cameroun n'est pas encore un modèle de référence, en Afrique, lorsqu'il s'agit d'ouvrir une discussion tout à la fois politique et technique sur la question de la décentralisation territoriale »<sup>10</sup>. Encore que la cohabitation entre la décentralisation et la déconcentration, spécificité camerounaise peut et doit être questionnée.

Cette sclérose partirait entre autres de la non implication des communes dans les initiatives de développement comme le remarquait Docteur MOMO Bernard : « Les circonstances historiques

d'institutionnalisation de la décentralisation territoriale ne présageaient aucunement l'existence au Cameroun de communes réellement autonomes(.) (de besoins et d'intérêt) . »<sup>11</sup>. Ainsi l'État souhaitant que pour une meilleure lisibilité, l'action soit enclenchée et menée par la périphérie, tient tout de même à garder le levier central de régulateur entre ses mains<sup>12</sup>. Mais, face à toutes ses critiques, il faut noter que de par son histoire coloniale, la décentralisation camerounaise, est un cas atypique<sup>13</sup>. Il faut aussi noter que la décentralisation n'a pas le même contenu, dans un pays donné, d'une époque à une autre<sup>14</sup>.

Cependant, toutes les réformes significatives dans l'autonomie des CTD notamment dans les communes en matière de recrutement du personnel restent limitées et ont encore besoin d'être amenées à se consolider dans l'avenir<sup>15</sup> bien que le législateur y joue un rôle d'encadrement et de veille<sup>16</sup>. La décentralisation ne peut se concrétiser au niveau local que si elle est accompagnée d'une bonne gouvernance, ce qui exige une administration locale performante, animée par des ressources humaines bien structurées, compétentes, motivées et attachées au principe de rigueur, de probité, d'excellence, capable de porter efficacement le développement local. Il s'agit là d'un pari qui ne saurait être gagné sans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique cohérente et efficace du recrutement des ressources humaines des CTD. Car « les ressources humaines sont à tout organisme ce que le cerveau est à l'homme, (.). C'est le personnel qui conçoit, c'est lui qui applique ou exécute »<sup>17</sup>. Il est tout à fait pensable qu'un recrutement réussi du personnel est indispensable au bon fonctionnement des communes et une condition de leur efficacité. Il faut donc des hommes capables d'impulser ce développement de la base.

Par ailleurs la question des ressources humaines au sein des CTD en ce moment, reste l'une des priorités du Ministère de la Décentralisation et du Développement Local (MINDDVEL)<sup>18</sup>. Néanmoins, le recrutement du personnel communal pose en amont un certain nombre de problèmes qu'il importe d'analyser d'où l'objet de notre étude qui porte sur « **La problématique du recrutement du personnel communal au Cameroun** ».

Depuis des années<sup>19</sup>, la pratique du recrutement du personnel communal comme première expérience communale n'a cessé d'évoluer au Cameroun<sup>20</sup>. Or jusqu'aujourd'hui le constat est que le recrutement de ceux-ci est aléatoire malgré la volonté politique d'assainir<sup>21</sup>. Les problèmes qui minent le recrutement du personnel communal peuvent constituer un véritable frein au développement socio-économique du pays en dépit du relatif encadrement juridique.

Le recrutement est entendu comme l'ensemble des actions par étapes, mises en œuvre par un recruteur, en vue de trouver un ensemble d'individus supposés répondre aux besoins et compétences considérés comme requis à un poste d'élus ou de travailleurs divers, dans

l'entité de droit public correspondant à des groupements humains géographiquement localisés sur une portion déterminée du territoire national, auxquels l'État a conféré la personnalité juridique et le pouvoir de s'administrer librement par des autorités élues, appelées maires<sup>22</sup>. Le personnel communal quant à lui est perçu comme un ensemble des individus en situation directe ou indirecte de travail dans l'institution communale bref toute personne œuvrant pour le fonctionnement de la commune<sup>23</sup>. La problématique de ce recrutement quant à elle renvoie aux différentes difficultés qui le minent.

De cette étude, l'intérêt qui en découle peut se décliner sur deux plans: Sur le plan théorique, ce sujet se veut une contribution à la compréhension de la politique de la décentralisation territoriale camerounaise parce qu'il met en exergue et explique une des spécificités de cette politique. Le sujet met en lumière les difficultés des communes dans la mise en œuvre du processus de la décentralisation territoriale ; difficultés liées en grande partie aux entraves relatives au recrutement en personnel de qualité.

Sur le plan pratique, une telle étude est de nature à faciliter aux citoyens non seulement leur accès mais aussi leur épanouissement puisque « *La commune est l'institution administrative la plus proche du citoyen* »<sup>24</sup>. L'enjeu majeur de la facilitation du recrutement du personnel communal dans le cas d'espèce, est de promouvoir le développement local en impliquant les populations de la base à la gestion de leurs affaires, grande responsabilité dont le corolaire est de prendre des initiatives cruciales au plan local et de s'investir dans la recherche des solutions idoines aux problèmes locaux. Car la richesse de la fonction locale « *réside dans les hommes et les femmes qui la composent, leurs compétences, leur motivation, leur efficacité.* »<sup>25</sup>. Cette recherche pourrait permettre à la suite de la création du mouvement municipal africain<sup>26</sup>, d'assainir ce domaine plein de confusions, d'arbitraire et des écueils de toutes sortes afin d'améliorer le processus de recrutement des employés communaux au Cameroun.

Pour atteindre cet objectif, la question centrale autour de laquelle va se déployée notre analyse est dégagée en ces termes : **Quels sont les obstacles qui heurtent le recrutement du personnel communal au Cameroun ?** Les obstacles au recrutement du personnel communal sont constitués par l'ensemble des écueils qui jonchent le chemin de l'accès du personnel dirigeant et non dirigeant à la fonction communale. Dans le but de rechercher et mieux saisir ces obstacles, nous allons faire usage de la méthode juridique<sup>27</sup> axé sur l'exégèse<sup>28</sup>, la dogmatique<sup>29</sup> et la casuistique<sup>30</sup>. Il nous sera permis de faire appel à la méthode socio-historique, voir sociopolitique et dans une perspective de droit comparé de faire recours à la méthode comparative. Cette démarche nous conduit à aborder d'une part, les obstacles du recrutement du personnel dirigeant des communes (I) et d'autres parts les obstacles du recrutement du personnel non dirigeant des communes au Cameroun (II).

## I- Les obstacles du recrutement du personnel dirigeant des communes au Cameroun

L'élection ici est le mode d'accès à la fonction communale et met en exergue comme personnel le plus important des communes, ceux-là qui orientent la vie administrative locale. En dehors de la loi de 92<sup>31</sup>, le décret de 2008<sup>32</sup>, le code électoral<sup>33</sup> et finalement la loi de 2019<sup>34</sup> est venue harmoniser le recrutement des dirigeants des communes. Désormais, le personnel dirigeant<sup>35</sup>, de par ses missions<sup>36</sup>, comptables du bon fonctionnement de la commune sont de deux types d'organes chargés de gérer la commune : les organes délibérants d'une part et les organes exécutifs d'autre part<sup>37</sup>. Leur recrutement est confronté par des freins tantôt relatifs aux conditions de candidature (1), tantôt relatifs à l'élection (2).

### A- Les écueils relatifs aux conditions de candidature au recrutement du personnel dirigeant des communes

La vigilance du législateur camerounais en ce qui concerne les modalités et les interdictions relatives aux candidats aux élections locales nous semble bien appropriée. Outre cette vigilance du législateur, certains problèmes entravent le recrutement du personnel dirigeant dont il importe de présenter. Il en va de la fiabilité de certaines conditions inhérentes aux candidats notamment de l'obligation de résidence et de savoir lire et écrire (1), ainsi que de la notion d'autochtonie (2).

#### 1- Les incohérences des obligations de résidence et de savoir lire et écrire

Selon le législateur conformément aux dispositions de l'article 175-2 du CGCTD, le maire doit avoir un domicile dans le territoire de la commune. Car si l'alinéa 1 est clair sur l'effectivité de la résidence, l'alinéa 2 entretient une confusion et finalement crée des nuances sur la précision pourtant claire de l'alinéa 1. On se demande pourquoi le législateur peut entretenir le flou dans la compréhension des textes ? Par contre selon le décret de 2015, la rémunération des délégués de gouvernement, des maires et de leurs adjoints ne peut être versée que si ceux-ci résident effectivement sur le territoire concerné. Il est exigé de ce fait une attestation de résidence délivrée par le préfet au début de chaque exercice budgétaire<sup>38</sup>. C'est en fait une ambiguïté qui peut entacher le choix des candidats à l'élection des dirigeants des communes. En effet, pour être plus efficace dans la mission de développement local, le maire, l'exécutif municipal et les conseillers doivent résider effectivement sur le territoire de la mairie. Il semble d'une grande urgence pendant que le Cameroun a enclenché irréversiblement sa décentralisation, que le législateur clarifie la question de la résidence en consacrant de manière intangible l'obligation de résidence effective.

Les mêmes inquiétudes existent quant à l'obligation de savoir lire et écrire. Comment comprendre qu'à l'heure actuelle, vu le niveau d'exigence des populations, et le pouvoir réglementaire dont les élus locaux sont investis<sup>39</sup>, qu'il n'y ait pas une exigence concernant un certain niveau intellectuel pour être maire ? Il est vrai que dans la pratique, on a vu des maires illettrés mieux gérer les

communes. Mais nous pensons qu'à l'heure actuelle, marquée par la mondialisation et le niveau d'exigence du développement local, une exigence toute particulière doit soumettre les futurs maires à l'obligation d'avoir un niveau intellectuel soutenu. Ceci participe de la qualité du personnel communal dont nos communes en ont fort besoin. On peut mal concevoir au moins dans l'imaginaire certaines communes particulières dont l'environnement est fortement intellectuel avec un maire illettré par exemple. Qu'une personne d'un niveau intellectuel quelconque soit maire dans ces circonscriptions administratives serait illusoire, qui insulterait l'intelligence dont regorge une telle ville. Le professeur SINDJOU Luc démontrait que « l'élément humain est un déterminant majeur »<sup>40</sup> pour les maires, pendant que le professeur GUIMDO DONGMO Bernard Raymond, fustigeait l'inaptitude des magistrats municipaux<sup>41</sup> en se référant à une étude réalisée par le FEICOM sur les origines socio-politiques des magistrats municipaux<sup>42</sup>. Surtout qu'ils sont « pris dans des réseaux d'affiliations politiques, partis ou autres, dont les impératifs électoraux et les objectifs s'entrecroisent d'un niveau à l'autre »<sup>43</sup>. Car, « le magistrat municipal doit avoir un niveau de formation lui permettant de comprendre et de résoudre les problèmes de gestion de sa commune »<sup>44</sup> et non ceux-là qui « gèrent leurs communes en bons pères de famille, sans prendre de risques et le conservatisme ou l'immobilité en sont la rançon »<sup>45</sup>.

En plus des imprécisions sur l'exigence de résidence, l'insuffisance sur le niveau intellectuel des élus locaux, le législateur s'offusque à préciser la notion d'autochtonie qui est une exigence importante au niveau des maires de la ville.

#### 2- L'ambiguïté de la notion d'autochtonie du maire de la ville

Il est légitime de questionner la consécration par le législateur de 2019, de la notion d'« autochtonie » sur la personne du maire de la ville. En effet, le maire de la ville doit être un autochtone du territoire de la ville concernée. « Le maire de la ville est une personnalité autochtone de la région de rattachement de la communauté urbaine »<sup>46</sup>. Ainsi il est important qu'on s'y attarde car cette consécration influence à un niveau bien élevé le recrutement des dirigeants communaux.

Le concept d'autochtonie implique en général la notion de territoire, avec les droits fonciers particuliers qui peuvent s'y rattacher. Celui qu'on appelle « autochtone » est l'occupant par voie héréditaire, le plus ancien des occupants actuels, voire le « premier », si tant est que cela soit vérifiable (Lespinay 1996 :55). Si le continent africain n'incarne pas à lui tout seul, la problématique d'autochtonie en mobilité sémantique, il reste que donner sens à la notion d'autochtonie n'est guère facile<sup>47</sup>.

En outre, si cette exigence de l'autochtonie de la personne du maire de la ville peut favoriser le développement local par les natifs du coin par leur représentation, et n'est guère une spécificité camerounaise<sup>48</sup>, elle ouvre droit au tribalisme et au repli identitaire dangereux pour la construction d'un État-Nation et ne favorise guère le vivre ensemble pour un peuple qui

souffre déjà des stigmates du rejet. L'histoire des mémorandums des peuples qui a fait légion dans notre pays illustrent bien cela. Encore qu'il n'est pas très aisé voire moins évident d'identifier qui est autochtone et qui ne l'est pas. Le législateur gagnerait à mieux expliquer, voir se prononcer clairement sur cette notion controversée. C'est ce qui constitue la substance de l'idée du Doyen KAMTO Maurice afin « *d'élaborer des textes constitutionnels détaillés, et les plus précis possibles afin d'éviter les flottements et arbitraires dus aux lacunes et les incertitudes liées à l'interprétation d'un texte général ou trop vague* »<sup>49</sup>. Nous estimons que le débat sur cette orientation législative peut se poursuivre car « *(.) L'autochtonie est devenue un rival dangereux de la citoyenneté nationale (Geschiere 2004:9-23; 2006:1-7; Konings 2003:31-56)* »<sup>50</sup>.

Au regard de ce qui précède, il apparaît clairement que les obligations de résidence et de savoir lire et écrire imposées aux candidats aux élections locales sont tellement non explicites et sèment la confusion au point de constituer des obstacles à un bon recrutement des maires. Il en va également de l'ambiguïté de la notion d'autochtonie consacrée par le législateur de 2019 qui est un frein au recrutement des maires de la ville. Ce sera la même réalité en ce qui concerne l'élection proprement dite.

### **B- Les difficultés relatives à l'élection du personnel dirigeant des communes**

Signalons au passage l'appellation « *maire de la ville* » qui de notre point de vue prête à équivoque en raison d'une part de ce qu'en dehors des 14 villes où se trouvent les communautés urbaines, il y a d'autres villes au Cameroun, d'autre part, l'assise territoriale suscite des vives critiques de la part de certains auteurs<sup>51</sup>. Evoquons aussi quelques incongruités. Même s'il y a une avancée d'avoir des maires élus mieux que nommés<sup>52</sup>, ce qui fait avancer la démocratie camerounaise<sup>53</sup>, les mêmes causes produisent les mêmes effets en ce sens que le maire de la ville élu fait exactement ce que faisait le délégué de gouvernement nommé<sup>54</sup>. Un peu comme une démocratie de façade car la domination du maire élu de la ville sur le maire d'arrondissement élu reste perceptible, gênante, ne favorisant pas l'autonomie des communes d'arrondissement parce que l'exercice de leurs compétences sont limitées par rapport à celle des communes ordinaires<sup>55</sup>. De même l'interdiction est faite à la commune d'arrondissement de prendre une délibération contraire à celle de la communauté urbaine faute de quoi celle-ci est nulle et c'est celle de la communauté urbaine qui s'impose<sup>56</sup>. C'est ce que Docteur ALIYOU Sali appelle « *paradoxe propre aux institutions locales au Cameroun* »<sup>57</sup>. Il serait mieux pour le législateur camerounais de corriger cet état de chose, en annulant une sorte de gradation et même de stratification entre les élus locaux de même degré. Aucun maire ne devrait être au-dessus d'un autre alors que tous sont élus par leur population en vue du développement local. Cet état de chose semble avoir été en partie corrigé par la consécration de l'égalité des CTD, donc celles de leurs représentants. En effet, il est interdit aux CTD d'assurer une quelconque tutelle sur d'autres CTD.

Il est donc remarquable que l'autonomie administrative des CTD est consolidée à travers l'élection du maire de ville plutôt qu'un délégué de gouvernement nommé. Ce pouvoir remis au peuple vient mettre le Cameroun en phase dans les exigences de la décentralisation territoriales. Ce constat est désormais clair<sup>58</sup>. Même si on aurait souhaité un réaménagement plus approfondi des textes de la décentralisation dans le but d'une plus grande amélioration, on constate que « *la réforme n'a pas totalement modifiée le régime de fonctionnement interne des collectivités territoriales anciennes à savoir les communes, les communautés urbaines et les régions « ordinaires »* »<sup>59</sup>. Ce qui constituera néanmoins la substance de nos analyses sera en deux points : en premier, les obstacles de l'élection (1) et en second, l'inadmission de la candidature indépendante (2).

#### **1- La difficile élection proprement dite**

La société camerounaise est traversée par un courant de réformes dont la mise en œuvre se heurte à des difficultés de toutes sortes. Il en va ainsi, par exemple, de la diversité culturelle qui puise son essence dans les trois cent (300) et poussières de tribus disséminées çà et là à travers le pays, et dont certaines s'accommodent péniblement aux valeurs universelles de la démocratie et de l'État de droit. Il en va de même aussi de la corruption politique, véritable obstacle aux choix sincères des gouvernants et des élus<sup>60</sup>. Ainsi les obstacles émaillent souvent les élections et ne les rend pas crédibles. Ces obstacles peuvent être de plusieurs ordres : la corruption, la transparence ou d'autres difficultés.

On remarque qu'au Cameroun, la crédibilité du processus électoral laisse apparaître dans l'opinion publique de profondes controverses. C'est en réalité les difficultés du processus électoral qui est la cause de la crise post-électorale de 2018 qui persiste jusqu'aujourd'hui et qui ne trouve pas encore de solution pouvant conduire à l'apaisement des partis d'opposition et voire de la majorité des camerounais. Cette crise post-électorale de 2018 depuis lors plombe le pays dans une situation électrisante de part et d'autre à tel point que si rien n'est fait durablement, il n'est pas superflu de craindre le pire qui viendrait s'ajouter aux crises qui secouent la partie septentrionale du pays et les régions du Nord-Ouest et Sud-Ouest dont la situation s'aggrave de jour en jour.

C'est dans ce sillage que certains votants ont d'autres difficultés qui peuvent entacher une bonne élection malgré l'aide qui peut leur être accordée car l'exercice du droit de suffrage est plus facile pour les personnes dont les ressources intellectuelles sont suffisantes. Ce n'est pas le cas pour les personnes analphabètes ou de celles frappées d'illettrisme. Tandis que l'analphabétisme se définit comme l'état d'une personne, d'une population analphabète, c'est-à-dire qui ne sait ni lire ni écrire<sup>61</sup>, l'illettrisme est l'état des personnes qui, ayant appris à lire et à écrire, en ont perdu complètement la pratique<sup>62</sup>.

Il est un fait qu'il importe de souligner car lorsqu'on parle du processus électoral, on voit immédiatement apparaître deux droits fondamentaux essentiels : le droit de voter et celui de se porter candidat. Ces droits revêtent

une importance particulière et font partie des droits dits de la première génération : « *droits civils et politiques qui sont apparus à partir du siècle des lumières, comme des droits naturels appartenant à l'homme en tant qu'homme, inaliénables et imprescriptibles* »<sup>63</sup>. Au regard de l'évolution constitutionnelle, normative et institutionnelle du pays, leur reconnaissance ne fait plus de doute, elle est même consacrée. Mais des réserves ne manquent pas en ce qui concerne leur effectivité, c'est-à-dire leur mise en pratique, tant les obstacles dans ce domaine sont encore nombreux. Il convient dès lors de distinguer entre autres deux grandes catégories d'obstacles selon qu'ils sont inhérents à l'Administration ou qui sont imputables aux autres acteurs du processus électoral<sup>64</sup>. Et qui de ce fait peuvent influencer le recrutement des conseillers municipaux.

C'est certainement au vu de ces quelques lacunes dans le processus électoral au Cameroun qui a poussé Monsieur MBASSI à dire que le Cameroun n'est pas encore considéré comme une vraie démocratie : « *Malheureusement il n'est pas encore envisageable de classer le Cameroun au rang des pays dits démocratiques. (.). Il s'agit, d'une part, des obstacles émanant de l'administration et, d'autre part, des entraves inhérentes à la société et aux citoyens eux-mêmes* »<sup>65</sup>. Au-delà de ces lacunes multiples précédemment analysées concernant l'élection qui constitue la voie royale de recrutement des élus locaux au Cameroun, il y a lieu d'ajouter comme un autre obstacle au choix des candidats pouvant œuvrer efficacement pour le développement local, l'absence de la candidature indépendante.

## **2- L'inadmission de la candidature indépendante pour les élections locales**

Dans le sillage du débat portant sur la transparence du système électoral camerounais qui anime la classe socio-politique camerounaise depuis la restauration du multipartisme au début des années 1990, il nous semble opportun d'ouvrir la fenêtre de la candidature indépendante à l'occasion des consultations électorales au Cameroun. A toutes fins utiles, il convient de rappeler que la candidature indépendante est déjà admise à l'occasion de l'élection présidentielle au Cameroun<sup>66</sup>. En revanche, tel n'est pas le cas en ce qui concerne les autres consultations électorales à l'instar des élections municipales. Pour ne pas laisser percevoir une discrimination alors qu'il nous semble que c'est lors des élections municipales que l'enjeu et l'intérêt des candidatures indépendantes sont les plus manifestes. Confiner tout potentiel candidat à adhérer à un parti politique dans la perspective d'être élu au conseil municipal et, d'autre part, embrigader le citoyen-électeur au choix de candidats présentés exclusivement par des partis politiques est anachronique de notre point de vue.

C'est donc pour cela que nous soutenons l'admission de la candidature indépendante<sup>67</sup>. En effet, l'ouverture des élections municipales à la candidature indépendante présente l'avantage de sortir de la dictature du système des partis qui dominent encore le microcosme politique camerounais car elle permet, non seulement d'éviter que

le choix ne soit limité à des partis qui pour l'essentiel ont perdu tout crédit auprès de la grande masse, mais également de permettre l'avènement aux affaires de personnalités suffisamment crédibles et représentatives, quand bien même elles ne militent pas au sein des partis politiques traditionnels. Pourtant on peut penser qu'il existe des individus qui, dans leur modeste personne, jouissent d'une plus grande notoriété, d'une bien meilleure crédibilité et d'une vision politique plus mobilisatrice dans leur localité que des partis politiques implantés depuis un certain temps ne possèdent pas. Il serait inopportun d'obliger de telles personnalités quand ce n'est pas leur désir d'adhérer à un parti politique afin de briguer un mandat alors même qu'elles jouissent déjà de la sympathie populaire qui constitue le fondement même d'un système démocratique. Dans ce cas il constituerait librement sa liste. Il semble donc logique et juste que les populations aient une réelle emprise sur le choix de celui qui est appelé à porter leurs aspirations à leur firmament. Il serait donc plus sain que les populations aient la latitude de déterminer directement, par leur vote, la personne jugée capable de traduire dans la réalité leurs besoins, un nouveau leader politique. Il nous semble plus opportun que l'élection municipale soit réformée dans le sens où le candidat indépendant, tête de liste arrivé en tête des votes populaires soit directement désigné maire. Dans ce cas, plus besoin d'élire le maire pendant le conseil municipal de plein droit. Cette autre élection par les conseillers ne concernera que le choix des adjoints au maire élu directement par le peuple-électeur afin de former l'exécutif municipal de la commune concernée.

Il en résulte de ce qui précède que bien que l'élection intègre la participation populaire, qu'il existe une réelle difficulté de plusieurs ordres qui empêchent un bon recrutement des dirigeants des communes au rang desquels : les difficultés relatives aux candidats et également relatives à l'élection même. Il est aussi intéressant de voir les difficultés qui touchent le recrutement du personnel non dirigeant.

## **II- Les obstacles au recrutement du personnel non dirigeant des communes du Cameroun**

Le personnel non dirigeant des communes est constitué des cadres, des contractuels et des décisionnaires. L'appui de l'État dans la gestion communale a amené celui-ci à doter les communes des personnes mieux outillées. Il s'agit des personnes détectées dans le corps des fonctionnaires ou dans les communes qui sont les secrétaires généraux, les receveurs et fondés de pouvoir qui sont recrutés par voie de nomination pour assister les élus locaux dans la mission de développement local. Les obstacles qui minent le recrutement du personnel non dirigeant sont l'inadaptation de la nomination des cadres (A) et l'incertitude du régime de recrutement des agents relevant du code de travail (B).

### **A- L'inadaptation de la nomination des cadres dans les communes du Cameroun**

Selon la définition du lexique de la fonction publique, la nomination est un titre qui confère à celui qui en

bénéficie le droit d'exercer les fonctions afférentes au corps de recrutement<sup>68</sup>. Communément appelée intégration, la nomination est l'acte administratif unilatéral de l'autorité compétente par lequel une personne est désignée pour occuper un emploi public permanent<sup>69</sup> ou au sein d'une administration publique<sup>70</sup>. Mais on constate que la nomination dans les communes est contre le principe de l'autonomie des CTD (1) alors qu'elle est souvent entachée des vices de toutes sortes (2).

### 1- L'autonomie des communes étriquée par les nominations

L'ampleur insuffisant de l'autonomie des communes, outre des CTD est causée entre autres par le phénomène des nominations des employés communaux par le pouvoir central. Une présence trop forte de l'État dans une organisation décentralisée reste inquiétante, notamment dans son impulsion, et la nomination du personnel communal. La nomination par l'État au postes stratégique (administration générale et la tenue des ressources financières) est une violation grave du principe de la libre administration communale. Ce recrutement est contraire à la décentralisation territoriale car il amenuise les pouvoirs de l'exécutif municipal. Cette intrusion de l'État dans le recrutement du personnel communal vient davantage semer le trouble dans ce personnel donc le mode de recrutement n'est déjà pas harmonisé. Car le reste du personnel communal est recruté par des modes mixtes. Recruter n'étant pas déjà une œuvre facile pour les CTD qui doivent recruter un personnel dont le statut est épar, divers et varié<sup>71</sup> pour une durée de quarante ans environ<sup>72</sup>. Habituellement, le personnel non dirigeant des communes au Cameroun est régi tantôt par le droit de la fonction publique tantôt par le droit du travail. Dans ce cas, ce personnel relève du droit public et du droit privé, respectivement l'agent communal n'est pas simplement un agent public contractuel<sup>73</sup>, mais un salarié privé au service de l'administration communale, au même titre que l'agent de l'État relevant du code de travail<sup>74</sup>. Ces nominations sont souvent entachées de nombreux vices.

### 2- Les vices de la nomination des cadres dans les communes

Malgré le fait que la Cour suprême s'est toujours assurée de l'observation par l'autorité de nomination de la réglementation établie<sup>75</sup>, la nomination connaît des influences des relations personnelles, familiales et politiques ou reste seulement dans le carcan de secret, le pouvoir discrétionnaire.

Si la nomination des secrétaires généraux ne pose pas beaucoup de problèmes, celle des receveurs municipaux nous expose ces derniers temps à une théâtralisation quant à la confusion sur l'autorité compétente de nomination des receveurs municipaux dans les 360 communes. Au lendemain de la promulgation du CGCTD, des voies s'étaient déliées faisant entre autres grief sur l'article 439 alinéa 3 qui appliqué en l'état de la loi, pose un sérieux problème dans l'orthodoxie budgétaire et comptable. En effet l'alinéa 1 de cet article attribue l'autorité de nomination des receveurs de la communauté urbaine au ministre des finances et au ministre en charge de la décentralisation et des CTD tandis que l'alinéa 3

donne autorité de nomination des receveurs des communes d'arrondissement au seul MINDDEVEL. En écartant complètement le Ministre des finances dans la gestion des postes comptables dont il est le créateur<sup>76</sup>. Cette situation n'est pas normale que la nomination des receveurs municipaux échoit à la seule compétence du Ministre chargé des CTD. Cette compétence exclusive du MINDDEVEL fait entorse au principe de compétence sectoriel car le Ministère des finances (MINFI) est compétent en matière financière, monétaire, budgétaire et fiscale ce qui n'est aucunement la compétence du MINDDEVEL. Encore que le même CGCTD en son alinéa 6 stipule que les statuts et les attributions des comptables des CTD sont fixés par un texte réglementaire.

Il se trouve que dans cette situation d'attente des textes réglementaires, que le 06 juillet 2020, le MINDDEVEL a signé un arrêté nommant les receveurs municipaux d'arrondissement de Yaoundé 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup>. Le 07 juillet le Président de la République prend le décret n°2020/375 du 07 juillet 2020 portant règlement général de la comptabilité publique qui stipule en son article 4 que les comptables publics sont nommés par le Ministre chargé des finances. Il s'en suit qu'il y a double violation du CGCTD. Le MINDDEVEL n'a pas attendu le texte réglementaire comme le prescrit la loi<sup>77</sup>. Le décret du Président de la République n'est pas conforme aux prescriptions du CGCTD. Ainsi à qui incombe finalement la prérogative de nomination des receveurs municipaux au Cameroun ? La question mérite d'être posée devant ces incohérences, conflits d'autorité, conflits de compétence et désaccord. S'il faut s'en tenir à la hiérarchie des normes, ce sont les dispositions de la loi portant CGCTD qui doivent être appliquées dans ce cas au détriment du décret qui lui est inférieur. Mais il se trouve que le CGCTD lui-même présente des lacunes en la matière. Il nous semble mieux que les receveurs soient nommés par arrêté conjoint du MINDDEVEL et MINFI eu égard au fait que le premier est l'utilisateur direct et le second est le patron des deniers publics. On a néanmoins assisté au mois d'octobre à une nomination des receveurs des communes d'arrondissement par acte conjoint sauf qu'en l'état cela n'est encadrée par aucune disposition juridique. Le parlement doit donc intervenir soit pour annuler le décret, soit pour modifier le CGCTD afin de clarifier le fonctionnement des postes comptables dans les CTD.

Les secrétaires généraux s'occupent de l'administration tandis que les receveurs municipaux sont considérés comme des comptables principaux. Ils sont cependant secondés par des fondés de pouvoir nommés dans les communes du Cameroun. Le reste du personnel communal quant à lui a un régime incertain.

### B- L'incertitude du régime de recrutement des agents relevant du code de travail

Le régime de recrutement des agents relevant du code de travail est incertain en ce sens qu'il n'a pas d'issue. Il n'est pas homogène et ne favorise guère une satisfaction du recrutement et voir même de la carrière du personnel communal à cause de l'absence du statut du personnel communal. Ainsi le personnel communal, au gré de l'insuffisance des textes et de l'absence de son statut

réglementant son recrutement est exposé à toutes les dérives dont l'hybridisme de l'arsenal juridique (1) et de l'absence du formalisme (2) dans le recrutement.

### 1- L'hybridisme de l'arsenal juridique lié au recrutement du personnel communal

Nous constatons de prime abord que pour le recrutement des contractuels et des décisionnaires, il y a la condition de la soumission du recrutement au contrôle de la tutelle conformément au CGCTD. Ainsi le visa du préfet assure le contrôle a priori<sup>78</sup> rendant exécutoire<sup>79</sup> le contrat et son entrée en vigueur<sup>80</sup> de même qu'il est une condition préalable au recrutement des décisionnaires<sup>81</sup>. L'acte de la tutelle est un acte individuel<sup>82</sup> qui peut engager la responsabilité de celle-ci<sup>83</sup> si elle commet une faute parce qu'il peut être attaqué<sup>84</sup>. Néanmoins ce pouvoir général de contrôle des autorités de tutelle étouffe complètement les maires<sup>85</sup> ou est simplement rigide et neutralisant selon le Docteur BIPELE Jacques<sup>86</sup>. Ceci est une conséquence de ce que ce recrutement est régi tantôt par le droit public tantôt par le droit privé dans une entité publique. Encore que le recrutement du personnel communal par le canal de la NASLA (*National School of Local Administration*)<sup>87</sup> n'est pas imposé aux magistrats municipaux, tant et si bien, qu'ils en font leur affaire personnelle<sup>88</sup>. Face à l'attitude de certains maires, à vouloir faire du recrutement une affaire personnelle<sup>89</sup>, attitude souvent dénoncée comme le cas des adjoints au maire du Mfoundi<sup>90</sup>, rejoignant ceux des maires qui ne respectent pas les procédures de recrutement<sup>91</sup>, il est davantage recommandé un guide de bonnes pratiques en matière de recrutement qui constitue des conditions générales<sup>92</sup>.

La crise du statut du personnel communal est caractérisée par la précarité de sa situation. En l'absence d'un statut, perçu comme un corps complet de dispositions régissant la situation, les obligations, les avantages d'un individu ou d'un groupe d'individus<sup>93</sup>, ou exprimant « *le désir d'aligner les situations individuelles sur un modèle aussi général, aussi impersonnel que possible* »<sup>94</sup>, dans les communes du Cameroun, le décret n° 78/484 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'État relevant du code du travail, modifié par le décret n° 82/100 du 3 mars 1982, offre la possibilité de recrutement pour les agents d'une panoplie de catégories communément appelées les permanents et les temporaires. Cela génère alors des insuffisances de performance, l'absence de mobilité externe du personnel communal<sup>95</sup>. « *La situation du personnel communal fait apparaître deux problèmes : l'absence de statut et l'insuffisance de qualification* »<sup>96</sup>.

La mixité du droit applicable au recrutement du personnel communal s'explique par le fait qu'il y a une applicabilité en même temps du droit privé et du droit public. Le droit privé en cette matière qui est d'ailleurs « *d'une extrême souplesse* »<sup>97</sup>, ne précise pas de formalisme au recrutement. Car « *si le statut de la fonction publique a bien défini les techniques de recrutement dans l'administration de l'État, les textes régissant le recrutement dans l'administration communale n'en ont pas fait de même* »<sup>98</sup>.

### 2- L'absence du formalisme dans le recrutement du personnel communal

Selon le code de travail, le contrat de travail qui est une manifestation de « *la volonté des parties* »<sup>99</sup> se fait « *librement* »<sup>100</sup> dans « *les formes convenues par ces parties* »<sup>101</sup>. L'absence du formalisme dans le recrutement du personnel communal renvoie tout simplement à « *la loi des parties* »<sup>102</sup>. Le décret n° 78/484 quant à lui se contente de définir le contrat de travail en précisant juste qu'il est écrit<sup>103</sup>. C'est le cas de la loi n°74/23 du 5 décembre 1974 portant organisation communale qui précise simplement les pouvoirs du Maire et de la tutelle sur le recrutement<sup>104</sup>, en notant que le choix est fait en fonction des objectifs<sup>105</sup>.

Cette absence du formalisme du recrutement dans le droit privé n'est pas le même dans le droit public car le statut de la fonction publique indique deux modalités de recrutement : le concours qui est le procédé principal<sup>106</sup>, et le recrutement sur titre qui en est le procédé exceptionnel<sup>107</sup>. Cette absence du formalisme dans le recrutement du personnel communal est source d'arbitraire en faveur des dirigeants des communes. En même temps encourage, selon OWONA Joseph « *un pantouflage croissant dans cette catégorie d'un certain nombre de fonctionnaires admis à la retraite* »<sup>108</sup>.

On note ici la défaillance des textes légaux encadrant le recrutement du personnel communal, les limites de la compétence communale en matière de recrutement du personnel communal (le contrôle prégnant a priori de la tutelle, l'exigence du visa de l'inspecteur du travail), l'arbitraire politique et administratif dans le recrutement du personnel communal manifesté par une liberté contrôlée et une liberté anarchique (un recrutement à base tribale, un recrutement à base politique.). Tout cela est dû à l'absence d'un statut particulier du personnel communal au Cameroun. D'ailleurs, le rapport sur l'état de la décentralisation et le fonctionnement des services locaux remarquait entre autres qu'au jour date, était toujours attendu le statut du personnel des CTD<sup>109</sup> et que les recrutements se faisaient sans enquête préalable de moralité par les services compétents de l'État<sup>110</sup>.

Il s'en suit, d'un enchaînement logique que les failles du recrutement du personnel communal entraînent des conséquences sur l'institution communale au nombre desquelles les effectifs pléthoriques. Ceci engendre un réel problème de qualification professionnelle, les candidats au recrutement ne répondant pas à une qualification précise influence la qualité et la quantité du personnel. Ainsi naitront des difficultés de gestion du personnel recruté : problème de discipline, manque d'efficacité et d'efficience dans le travail.

Les conséquences des failles du recrutement à l'égard du personnel communal sont multiples. On peut observer les problèmes de sous-emploi ou de sur-emploi. Pendant que certains personnels de par leur qualification professionnelle seront submergés par le travail, les autres qui n'ont pas de qualification requise tourneront en rond, ne pouvant pas exécuter leur tâche. Ainsi, la charge de travail devient lourde pour ceux qui seront soucieux de l'intérêt général et habiles au travail qui seront surchargés.

La difficulté d'identification du personnel communal ou « l'absence d'identité propre »<sup>111</sup> fait partie des implications du manque de statut du personnel communal. Ce personnel bien qu'exerçant « à titre professionnel l'activité correspondant à leur emploi »<sup>112</sup> dans l'institution communale, la qualité de fonctionnaire leur est méconnue par le statut de la fonction publique<sup>113</sup> même comme il existe une reconnaissance implicite de la qualité de fonctionnaire aux agents communaux par la pratique<sup>114</sup> et le code pénal<sup>115</sup> soit en notion extensive<sup>116</sup>, soit pour assurer leur protection<sup>117</sup>. On note également une absence d'harmonie et d'uniformisation des formalismes de recrutement dans l'ensemble des communes du Cameroun. Chaque commune détourne ce qui peut être considéré comme normes officielles en faveur des normes pratiques par « la suprématie décisionnelle des élus locaux »<sup>118</sup>. À ce niveau on a tout envie de faire le même constat que Monsieur NGONO : « L'évocation de la fonction de l'autonomie locale, magnifiée dans les discours politiques, et sa valorisation au niveau des lois fondamentales révisées de nombreux États unitaires, en font aujourd'hui un véritable mythe : celui d'une liberté renforcée des collectivités territoriales décentralisées »<sup>119</sup>.

Il est à noter que le CGCTD n'a pas abrogé tous les textes de la décentralisation, sauf les trois de 2004 et de 2009. Par conséquent d'autres textes restent applicables. D'ailleurs il est précisé dans l'article 76 alinéa 1 du CGCTD que le recrutement du personnel, reste soumis à l'approbation préalable du représentant de l'État suivant les modalités fixées par voie réglementaire. Ainsi le décret n°77/91 du 25 mars 1977 déterminant les pouvoirs de tutelle sur les communes, pris conformément à la loi n°74/23 du 05 décembre 1974, dispose que : « l'État assure une tutelle générale sur les communes et syndicats de communes. Les modalités d'exercice de cette tutelle sont définies par décret ». Ainsi l'article 33 dispose, notamment, que « les projets de décisions d'engagement, d'avancement ou de licenciement du personnel communal sont soumis aux visas préalables du préfet »<sup>120</sup>. Toutefois, on attend encore l'application du CGCTD, notamment en son article 22-1 qui consacre une autonomie totale du recrutement du personnel communal au Maire<sup>121</sup>, même si son alinéa 2<sup>122</sup> vient semer une ambiguïté et l'alinéa 3 promettant une fonction publique toujours attendue<sup>123</sup>. C'est fort de cela qu'il y a lieu de souhaiter une harmonisation du régime de recrutement du personnel au Cameroun à travers le statut du personnel communal.

## **CONCLUSION**

Le déficit en ressources humaines dans les communes est à l'origine d'un disfonctionnement qui constitue le ventre mou de la décentralisation territoriale. Pour pallier à cette énorme difficulté, le recrutement du personnel est réalisé. Sauf que ce recrutement rencontre beaucoup de difficultés que nous avons mis en exergue à travers les développements ci-dessus.

Pour identifier ces difficultés, nous sommes parties de quelques constats. L'élection est la voie royale à travers laquelle, les dirigeants des communes sont élus. Pour autant, le recrutement d'un personnel aussi capital devrait

s'entourer de toutes les garanties pour s'assurer de recruter le personnel de meilleure qualité. Ce qui n'est pas le cas car le système électoral n'offre pas toute sa fiabilité, constatait Monsieur FINKEN Martin : « Les multiples changements que l'on enregistre dans la plupart des pays en matière de système électoral témoignent de son caractère non neutre »<sup>124</sup>. À l'observation de ce qui se passe sur le terrain électoral, l'achat des consciences, la fraude électorale et autres dérives influencent les résultats des élections. La population votante, dont les électeurs se pliant au plus offrant, ne peuvent que choisir le mauvais personnel. Et celui qui a dépensé tant d'argent pour être élu ne viendra-t-il pas pour se remplir les poches au détriment de l'intérêt général ? L'électeur est-il imbécile ? De toutes les façons il est souhaitable que le résultat des urnes reflète la réelle volonté non tronquée, non étriquée de la population.

Il faut souligner, relativement à la qualité des candidats conseillers municipaux à recruter que la gestion communale requiert la présence au sein des conseils municipaux des expertises variées, capables de relever les défis de la complexité des problématiques inhérentes au développement local. De ce fait, il faudrait impérativement choisir des conseillers qui sont capables de comprendre les enjeux majeurs liés au développement local tant attendu. Faut-il encore pour ces conseillers municipaux être capables de pouvoir les interpréter, les défendre pour les intérêts des populations qui les ont élus et qui attendent beaucoup d'eux pour leur épanouissement.

Il convient de dire que même lorsque les critères de désignation des conseillers de communauté dans les communes d'arrondissement ne sont pas prescrits par la loi, il importe, d'ailleurs comme on le souhaite pour les conseillers ordinaires, qu'ils soient désignés des candidats ayant un niveau intellectuel élevé pour au moins comprendre et mettre en œuvre la politique de développement. Des auteurs le remarquaient fort bien : « Leur connaissance approximative participe de cette difficulté d'appropriation par les acteurs locaux. ce déficit d'appropriation des textes pourrait être de nature à constituer un handicap majeur dans la mise en œuvre de la politique de décentralisation »<sup>125</sup>. Un niveau de connaissance faible des conseillers peut être à l'origine de la faible appropriation des outils nécessaires pour la projection, l'élaboration et la mise en œuvre des projets de développement local.

Le recrutement du personnel non dirigeant des communes est regroupé par tout un ensemble à l'exclusion des élus locaux. Il s'agit du personnel recruté par nomination : les secrétaires généraux, les receveurs municipaux et les fondés de pouvoir. À la suite de ceux-ci, il y a le personnel recruté par contrat et par décision qui varient de la catégorie 1 à la catégorie 12. Le constat général fait état de ce que ce personnel non dirigeant est recruté de manière anarchique.

Les difficultés qui émaillent le recrutement du personnel communal varient en fonction de la qualité du personnel dans les communes. Ainsi le personnel dirigeant recruté par voie d'élection rencontre un certain

nombre d'entraves dans leur recrutement : les problèmes concernant les conditions de candidature et les problèmes concernant l'élection proprement dite. En ce qui concerne le personnel non dirigeant, une première catégorie, les cadres, recrutés par voie de nomination qui est une opération par laquelle un seul investit une personne dans une fonction<sup>126</sup>, connaît des vices dans ces nominations qui en réalité sont contraires au principe de l'autonomie des CTD. Le reste de personnel relevant du code de travail souffre de l'hybridisme de l'arsenal juridique ainsi que de l'absence du formalisme dans son recrutement.

<sup>1</sup> **KEUDJEU DE KEUDJEU John Richard**, « L'autonomie des collectivités territoriales au Cameroun », Thèse de doctorat PhD de Droit Public, Université de Douala, 2012, p. viii.

<sup>2</sup> **INONI Ephraïm**, premier Ministre, Chef du Gouvernement de la République du Cameroun, discours d'ouverture du séminaire de restitution de l'étude portant sur la modernisation de l'administration territoriale. Yaoundé, 11 juillet 2006.

<sup>3</sup> **Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation, Ministère de l'Economie, de la planification et de l'Aménagement du Territoire**. Rapport final : « L'évaluation des besoins en personnels des collectivités territoriales décentralisées en vue de l'élaboration d'un tableau-type des emplois communaux », Mai 2008, p. 3.

<sup>4</sup> Lire **OWONA Joseph**, *La décentralisation camerounaise*, Yaoundé, l'harmattan, 2011, pp.15-18. Voir également **KEUTCHA TCHAPNGA (C.)**, « Désétatisation et nouvelle configuration du pouvoir en Afrique subsaharienne », La revue du CERDIP, vol. 3, n°5, jan-juin 2007, pp.38-39.

<sup>5</sup> Pour approfondir l'étude sur l'autonomie des CTD, lire, **KEUDJEU DE KEUDJEU (J.R)**, « L'autonomie des collectivités territoriales au Cameroun », Thèse de doctorat PhD de Droit Public, Université de Douala, 2012, 769p.

<sup>6</sup> **ALIYOU Sali**, « Le transfert de compétences aux collectivités territoriales décentralisées au Cameroun », Thèse de Doctorat PhD en Droit Public, Université de Dschang, 2016 pp.7-10.

<sup>7</sup> Article 22 du nouveau code des collectivités territoriales décentralisées du 24 décembre 2019.

<sup>8</sup> **ALIYOU Sali**, « La réforme des collectivités territoriales décentralisées au Cameroun », Revue Africaine et Malgache de Recherches Scientifiques, n°2, Juillet 2020, pp. 105-133.

<sup>9</sup> **PONTIER Jean Marie**, « La décentralisation et le temps », RDP, 1991, pp. 1229-1230.

<sup>10</sup> **KANKEU Joseph**, « l'autonomie des collectivités territoriales décentralisées : quelle autonomie ? », Juridis périodique n°85, Janvier-Février-Mars 2011, p. 90.

<sup>11</sup> **MOMO Bernard**, « réflexion sur le système communal camerounais : contribution à l'étude de la décentralisation au Cameroun », in Juridis Infos n°24, oct-nov-déc 1995, pp 85-86.

<sup>12</sup> **FOZING Innocent, FONKENG George Epah, MGBWA Vandelin, MBIA Annie**, « Niveau d'appropriation et d'effectivité de la décentralisation par les acteurs locaux au Cameroun », Revue, JERA/RARE 4/2017, p. 33.

<sup>13</sup> **FOZING Innocent, FONKENG EPA George, MGBWA Vandelin, MBIA Annie**, « Niveau d'appropriation et d'effectivité de la décentralisation par les acteurs locaux camerounais », op. cit., p. 31. (En effet, la décentralisation camerounaise tel que perçue généralement, au regard de la loi constitutionnelle de 1996, n'est pas une innovation. Car la loi n°74/23 du 05 décembre 1974 portant organisation communale et celle du 15 juillet 1987 portant création des communautés urbaines témoignent à suffisance l'existence de la décentralisation au Cameroun bien avant 1996). D'autres auteurs tels que **OUSMANE Syll**, « La décentralisation en Afrique Subsaharienne Cameroun », mémoire de master université de Franche-Comté y voit une « chronologie de la décentralisation » portant plusieurs dates : 1972, 1974, 1987, 1988, 1991, 2001 et 2002. Ainsi dans la même logique, **Son Excellence Emmanuel EDOU, Ministre délégué auprès du Minadt, chargé des collectivités**, dans son exposé intitulé « Mise en œuvre de la décentralisation au Cameroun » situe l'atypisme de la décentralisation camerounaise en deux étapes : 1- la municipalisation au Cameroun de l'époque coloniale (1922 : Cameroun britannique avec la « native court » et le Cameroun Français en 1941 et 1955 avec les communes mixtes). 2- les réformes après l'indépendance (1974 et 1996). En effet, il convient de rappeler ultimement que la conférence de Berlin (1884-1885) portant sur le découpage de l'Afrique avait placé le Cameroun sous protectorat allemand de 1884. Suite à la défaite de l'Allemagne à l'issue de la première guerre mondiale, le traité de Versailles mettant fin à cette guerre a décidé de la division du Cameroun en deux parties, l'une occidentale sous administration britannique et l'autre orientale sous administration française. Cité par **KEUBIWA Christiane Blanche**, « Le pouvoir réglementaire du Maire au Cameroun ». Mémoire de master II, université de Dschang, juillet 2018.

<sup>14</sup> **ALIYOU Sali**, « Le transfert de compétences aux collectivités territoriales décentralisées au Cameroun », op. cit., p71.

<sup>15</sup> **ALIYOU Sali**, « La réforme des collectivités territoriales décentralisées au Cameroun », op. cit., pp. 105-133.

<sup>16</sup> **NGUENA DJOUFACK Arsène Landry**, « La Constitution camerounaise et la fonction législative en matière de décentralisation territoriale », Revue Africaine et Malgache de Recherches Scientifiques, n°2, Juillet 2020, pp. 156-178.

<sup>17</sup> **GUIMDO DONGMO Bernard Raymond**, « Le personnel communal au Cameroun : Contribution à la compréhension de la crise de l'administration communale camerounaise », Thèse de doctorat de 3<sup>ème</sup> cycle en droit public, Université de Yaoundé II, 13 juillet 1994, p. 2.

<sup>18</sup> En effet, le MINDDEVEL a initié et conduit des Assises Générales de la Décentralisation tenue les 6 et 7 février 2019 à Yaoundé et qui ont permis de prendre des recommandations allant dans le sens de la rénovation des Communes camerounaises. Par la suite, une campagne de

recensement des agents et personnels communaux dès mars 2019 par le MINDDEVEL en vue de constituer une fonction publique locale. Toute chose qui permettra d'identifier l'ensemble des personnels communaux tout en repérant les réels besoins de ces dernières en matière des ressources humaines et d'asseoir une réelle politique en la matière.

<sup>19</sup> AGORA CONSULTING ET AXES MANAGEMENT, Rapport de l'étude portant sur « L'évaluation des besoins en personnels des collectivités territoriales décentralisées en vue de l'élaboration d'un tableau-type des emplois communaux », op.cit., p. 07.

<sup>20</sup> **GUIMDO DONGMO Bernard Raymond**, « Le personnel communal au Cameroun : Contribution à la compréhension de la crise de l'administration communale camerounaise », Thèse de doctorat de 3<sup>ème</sup> cycle en droit public, Université de Yaoundé II, 13 juillet 1994, p. 2.

<sup>21</sup> C'est par exemple la remarque du secrétaire général du Ministère de la Décentralisation et du Développement local (MINDDEVEL), au 1<sup>er</sup> forum de la jeunesse tenu le 11 février 2020, qui faisait état de ce qu'il existe plus de quinze mille employés communaux recensés qui n'ont pas le profil répondant aux attentes du développement local.

<sup>22</sup> **DONFACK Henri**, « le recrutement du personnel communal au Cameroun », Mémoire de master recherche en Droit Public, Université de Dschang, Année académique 2019-2020, p.9.

<sup>23</sup> Ibidem.

<sup>24</sup> **TADENDOH KAINSTAR**, « La contribution des communes au développement socioéconomique local au Tchad ». Mémoire de Master II en droit public. Université de Dschang, année académique 2011-2012. 237 p.

<sup>25</sup> **Conseil d'Etat français**, « Perspectives pour la fonction publique », Rapport public 2003, La documentation française, P.251.

<sup>26</sup> Lire la conférence africaine des Ministres de la décentralisation et de développement local (CADDEL), Document prospectif de plan d'action stratégique à long terme. PRODEGLA, (2011-2026).

<sup>27</sup> La méthode juridique s'entend comme l'interprétation et l'explication des règles de droit, tout particulièrement celles contenues dans les lois.

<sup>28</sup> L'exégèse renvoie à l'étude des textes régissant la matière dans sa lettre et dans son esprit.

<sup>29</sup> La dogmatique permet l'étude et l'interprétation d'un texte juridique par les seuls textes concourant à sa précision et sa clarté afin de garantir la sécurité juridique des justiciables.

<sup>30</sup> La casuistique nous donnera dans un premier temps d'analyser les décisions de justice en la matière. Constituée de l'ensemble des décisions rendues par les juges, la jurisprudence est considérée comme une source du droit. C'est « la démarche juridique positiviste qui repose sur l'étude des décisions de justice (...) »<sup>30</sup>. Elle tient à l'idée selon laquelle « la jurisprudence est le reflet des réalités juridiques d'un État (...) »<sup>30</sup>. Dans un second temps, la casuistique dans sa deuxième variante nous permettra d'analyser la pratique administrative qui constitue les normes pratiques ou normes informelles ou une « politique publique informelle »<sup>30</sup>.

<sup>31</sup> La loi n°92/002 du 14 Août 1992 fixant les conditions d'élection des conseillers municipaux.

<sup>32</sup> Décret n°2008/0752/PM du 24 Avril 2008 précisant certaines modalités d'organisation et de fonctionnement des organes délibérant et des exécutifs de la commune, de la communauté urbaine et du syndicat de communes.

<sup>33</sup> La loi n° 2012/001 du 19 Avril 2012 portant code électoral, modifiée et complétée par la loi N° 2002/017 du 21 décembre 2012.

<sup>34</sup> La loi n°2019/024 du 24 décembre 2019 portant Code Général des Collectivités Territoriales Décentralisées.

<sup>35</sup> **ALIYOU Sali**, Cours d'organisation et de fonctionnement des CTD au Cameroun, Licence professionnelle en communication basée sur la gouvernance locale et le développement, op.cit., pp. 28-29. Voir aussi **FINKEN (M)**, Commune et gestion municipale au Cameroun : institutions municipales, Finances et budget, Gestion locale, Interventions municipales, Yaoundé, Presses du groupe Saint François, janvier 1996, pp. 89-96. Voir aussi articles 211 à 220 du CGCTD.

<sup>36</sup> **NLEP Roger Gabriel**, *L'administration publique camerounaise, contribution à l'étude des systèmes africains d'administration publique*, Paris, LGDJ, 1986, p. 106.

<sup>37</sup> **MANAOUA Malachie**, « Mouvement constitutionnel et décentralisation administrative au Cameroun indépendant », Mémoire de Maîtrise en Droit Public, Université de Ngaoundéré, Année 1998, p. 52.

<sup>38</sup> Alinéa 2 et 3 de l'article 4, du décret N°2015/405 du 16 septembre 2015 fixant les modalités de rémunération des délégués du gouvernement, des maires et de leurs adjoints.

<sup>39</sup> **DOUENCE Jean-Claude**, *Recherche sur le pouvoir réglementaire de l'administration*, LGDJ, Paris, 1968, p. 16.

<sup>40</sup> **SINDJOU Louis**, Le pouvoir communal à Yaoundé : une sociologie des acteurs officiels, Mémoire de Maîtrise en Science politique, UY/FDSE, 1987, 153p.

<sup>41</sup> **GUIMDO DONGMO Bernard Raymond**, Le personnel communal au Cameroun, contribution à la compréhension de la crise de l'administration communal camerounaise. Op.cit., p. 226.

<sup>42</sup> Étude réalisée par le FEICOM (Fonds Spécial d'Équipement et d'Intervention Intercommunale), in « La commune avance la démocratie suit », FEICOM, 1977-1988, pp. 22-23.

<sup>43</sup> **D'ARCY (F.) et DOMENACH (C.)**, « Une administration nouvelle : les grandes villes », ADJA, 1976, p. 509.

<sup>44</sup> **GUIMDO DONGMO Bernard Raymond**, Le personnel communal au Cameroun, contribution à la compréhension de la crise de l'administration communal camerounaise. Op.cit., p. 212.

<sup>45</sup> **GOURNAY Bernard, KESLER Jean-François et SIWEK-POUYDESSEAU Jeanne**, *Administration publique*, Paris, Coll. Themis, PUF, 1967, p. 123.

<sup>46</sup> Article 246 alinéa 1 du CGCTD.

<sup>47</sup> **MOUCHE Ibrahim**, « Chefferie traditionnelle, autochtonie et construction d'une sphère publique locale au Cameroun », CODERSA, l'anthropologie africaine, Vol. 15, Nos, 1 et 2 2008, pp.61-100.

<sup>48</sup> Même si la protection des minorités et des populations autochtones est consacrée par un grand nombre de

Constitutions à travers le monde, et assurée par des textes législatifs et réglementaires de certains États (États-Unis d'Amérique ou Japon), il s'agit de notions aux contours flous, et cela montre le peu d'intérêt du constituant camerounais à préciser ces concepts. Cité par **ZOGO NKADA (S.P.)**, « Le nouveau constitutionalisme africain et les garanties des droits socioculturels des citoyens : Cas du Cameroun et Sénégal », Revue française de droit constitutionnel, N°92, presses universitaires de France, Avril 2012, pp. 1-17.

<sup>49</sup> **KAMTO Maurice**, « Dynamique constitutionnelle du Cameroun indépendant... », Revue juridique africaine, Puf, 1995, p. 2.

<sup>50</sup> **MOUCHE Ibrahim**, « Chefferie traditionnelle, autochtonie et construction d'une sphère publique locale au Cameroun », op.cit., p.65.

<sup>51</sup> **DONFACK SOKENG (L.)**, « Les ambiguïtés de la « révision constitutionnelle » du 18 janvier 1996 au Cameroun », in **MELONE (S.)**, **MINKOASHE (A.)**, **SINDJOUN(L.)**, La réforme constitutionnelle du 18 janvier 1996 au Cameroun, Aspect juridique et politiques, Yaoundé. Friedrich-Ebert. 1996. pp. 34-52, cité par **KEUDJEU DE KEUDJEU (J.R.)**, « Réflexion sur une ambiguïté institutionnelle locale camerounaise : la communauté urbaine », Juridis périodique n° 98, avril-mai-juin 2014, p. 66.

<sup>52</sup> **ALIYOU Sali**, Cours d'organisation et de fonctionnement des CTD au Cameroun, Licence professionnelle en communication basée sur la gouvernance locale et le développement, art. pré., p. 23.

<sup>53</sup> **MBASSI BEDJOKO**, « Le processus électoral au Cameroun », op.cit., p. 13.

<sup>54</sup> Articles 241 et 248 du CGCTD.

<sup>55</sup> Article 50 alinéa 2 du CGCTD.

<sup>56</sup> Article 254 du CGCTD.

<sup>57</sup> **ALIYOU Sali**, Cours d'organisation et de fonctionnement des CTD au Cameroun, op.cit., p. 23.

<sup>58</sup> **ALIYOU Sali**, « La réforme des collectivités territoriales décentralisées au Cameroun », op.cit., p. 133.

<sup>59</sup> **ALIYOU Sali**, « La réforme des collectivités territoriales décentralisées au Cameroun », op.cit., p. 126.

<sup>60</sup> **MBASSI BEDJOKO**, « Le processus électoral au Cameroun », op.cit., p. 51.

<sup>61</sup> Cf. Le dictionnaire encyclopédique *Le petit Larousse illustré*, 1993, p. 64

<sup>62</sup> Ibid.

<sup>63</sup> **BOUMAKANI Benjamin**, « Démocratie, Droit de l'homme et État de Droit » in Annales FSJP, Université de Dschang, Tome1, Volume 2, 1997, P.11.

<sup>64</sup> **MBASSI BEDJOKO**, « Le processus électoral au Cameroun », op.cit., p. 31.

<sup>65</sup> **MBASSI BEDJOKO**, « Le processus électoral au Cameroun », op.cit., p. 4.

<sup>66</sup> En effet, conformément à l'article 53 de la loi n° 97-020 du 9 septembre 1997 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 92-010 du 17 septembre 1992 fixant les conditions d'élection et de suppléance à la Présidence de la République, les candidats peuvent être soit investis par un parti politique, soit indépendants ; la condition dans cette seconde hypothèse étant que ces

derniers soient présentés « par au moins trois cents (300) personnalités originaires de toutes les provinces, à raison de trente (30) par province et possédant la qualité soit de membre de l'Assemblée nationale ou d'une chambre consulaire, soit de conseiller municipal, soit de chef traditionnel de premier degré ». Ces conditions ne sont pas loin de celles des articles 120 à 130 du code électoral actuel.

<sup>67</sup> Propos de **Marcel (D.)**.

<sup>68</sup> **MOREAU (J.M.) et GUEDON (J.F.)**, *Lexique de la fonction publique*, Paris, Dalloz, 1990, p. 72.

<sup>69</sup> **ALLANGOMBAYE NDONAYE KOINGAR**, « La carrière du fonctionnaire au Tchad », op.cit., p. 28.

<sup>70</sup> **ZE (M.P.)**, Droit de la fonction publique, 1<sup>ère</sup> édition, Cameroun, novembre 2008, p. 9.

<sup>71</sup> ibidem.

<sup>72</sup> **AUBY Jean Marie et autres**, *Droit de la fonction publique : État- Collectivités locales-Hôpitaux*, 6<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, France, avril 2009, p. 150.

<sup>73</sup> On distingue, généralement, les agents publics statutaires et les agents publics contractuels. Les premiers sont composés, pour l'essentiel, de fonctionnaires titulaires et stagiaires et d'auxiliaires. Ils sont dans une situation légale et réglementaire de droit public. Les seconds, dont le contrat est de droit public, sont dans une situation contractuelle de droit. L'agent public en général est « une personne physique qui exerce son activité professionnelle au profit d'une personne publique et qui est liée à celle-ci par un lien de droit public ». V. Laurent Ngimbog, Droit administratif approfondi, cours polycopié, UY/FDSE, sans date, p. 23, cité par **GUIMDO DONGMO (B.R.)**, « Le personnel communal au Cameroun, contribution à la compréhension de la crise de l'administration communale au Cameroun », op.cit., p. 52.

<sup>74</sup> Le personnel communal non dirigeant est régi, faut-il le rappeler, par le code de travail et le décret n°78/484 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'État relevant du code du travail, modifié par le décret n° 82/100 DU 3 MARS 1982. À lire également avec intérêt, Paul-Gérard Pougoué, Droit du travail et de la prévoyance sociale du Cameroun, T.1, Yaoundé, PUC, 1988, p. 220.

<sup>75</sup> CS/CA, jugement N°24 du 25 mars 1982, BWENBA MOUKOURI C/État du Cameroun.

<sup>76</sup> Article 437 du CGCTD.

<sup>77</sup> Article 6 du CGCTD.

<sup>78</sup> Ceci est valable pour les agents de 7<sup>ème</sup> à la 12<sup>ème</sup> catégorie conformément au décret n°78/484.

<sup>79</sup> Ce contrôle est différent de celui à postériori.

<sup>80</sup> **LAVIALLE (C.)**, « L'évolution de la conception de la décision exécutoire en droit administratif français », Paris, LGDJ, 1974, p. 38.

<sup>81</sup> Les agents de la 1<sup>ère</sup> à la 6<sup>ème</sup> catégorie d'après le décret n°78/484 régissant les agents de l'État relevant du code de travail.

<sup>82</sup> **FERRARI (P.)**, in AJDA, 1971, sous l'arrêt du CE, URSSAF des Alpes-Maritimes du 8 janvier 1971, cité par **GUIMDO DONGMO (B.R.)**, Le personnel communal au Cameroun, contribution à la compréhension de la crise de l'administration communal camerounaise. Op.cit., p. 81.

<sup>83</sup> CE, 27 décembre 1984, commune de Champigny, D.1949,111,408, cité par **GUIMDO DONGMO (B.R.)**, Le personnel communal au Cameroun, contribution à la compréhension de la crise de l'administration communal camerounaise. Op.cit., p. 82.

<sup>84</sup> CE, 17 janvier 1951, commune de Joinville-le-Pont, Rec. P. 24.

<sup>85</sup> **KANKEU Joseph**, « L'autonomie des collectivités territoriales décentralisées : quelle autonomie ? », op.cit., p.92.

<sup>86</sup> **BIPELE KEMFOUEDIO Jacques**, « La tutelle administrative dans le nouveau droit camerounais de la décentralisation », in Annales de la Faculté des sciences juridiques et politiques de l'Université de Dschang, Tome 9, 2005, pp. 83-110.

<sup>87</sup> La NASLA est l'école d'administration communal qui a remplacé le CEFAM en faveur du décret du président de la république du 02 Mars 2020.

<sup>88</sup> Article 45, alinéa 1 de la loi de 1947 portant organisation communale.

<sup>89</sup> **COHEN-JONATHAN Gérard**, « Le recrutement et la formation du personnel communal », ADJA, 1968, p. 369.

<sup>90</sup> Lettre N°52/L/CF/JD6-02/SP adressée le 21 juin 1989 par le sous-préfet et reçue par le préfet du département du Mfoundi le 22 juin 1989. Cité par **GUIMDO DONGMO (B.R.)**, Le personnel communal au Cameroun, contribution à la compréhension de la crise de l'administration communal camerounaise. Op.cit., p. 261.

<sup>91</sup> Il existe quelques communes et quelques communautés urbaines au Cameroun où est mise en place une commission de recrutement respectant une certaine éthique, à l'instar de la communauté urbaine de Douala cité par **GUIMDO DONGMO Bernard Raymond**, Le personnel communal au Cameroun, contribution à la compréhension de la crise de l'administration communal camerounaise. Op.cit., p. 261.

<sup>92</sup> Dans sa volonté d'insuffler une gestion de carrière axée sur le développement des compétences dans les pouvoirs locaux, la commission Ressources humaines de l'Union des Villes et Communes de Wallonie a rédigé un guide de bonnes pratiques en matière de recrutement, une référence pour toute personne – membre de l'autorité politique et de l'administration locale – qui exerce une responsabilité dans le processus de recrutement d'agents, qu'ils soient statutaires ou contractuels. L'Union propose donc à ses membres, dans le respect de l'autonomie communale, un canevas pour une procédure de recrutement efficace, des critères de sélection performants et des techniques de recrutement validées et maîtrisées.

<sup>93</sup> **PLANTEY Alain**, « Quelques réflexions sur le nouveau statut général de la fonction publique », op.cit., p. 21.

<sup>94</sup> Ibidem.

<sup>95</sup> **TONGUE Yves Thomas**, « La gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales décentralisées : un gage au développement du Cameroun. Cas de la Commune de Dibombari », op.cit., p. 40.

<sup>96</sup> **FINKEN Martin**, Commune et gestion municipale au Cameroun : institutions municipales, Finances et budget, Gestion locale, Interventions municipales, op.cit., p. 229.

<sup>97</sup> **OWONA Joseph**, *Droit administratif spécial de la république du Cameroun*, Série manuels et Travaux de l'Université de Yaoundé, Paris, Edicef, 1985, p. 40.

<sup>98</sup> **GUIMDO DONGMO Bernard Raymond**, Le personnel communal au Cameroun, contribution à la compréhension de la crise de l'administration communal camerounaise. Op.cit., p. 65.

<sup>99</sup> **RAINAUD Jean Marie**, « Le contrat administratif : volonté des parties ou loi de service public ? », RDP, 1995, p. 1189-1196.

<sup>100</sup> Article 23, alinéa 1 du code de travail.

<sup>101</sup> Article 24, alinéa 3 du code de travail.

<sup>102</sup> **POUGOUÉ Paul Gérard**, « La contractualisation des relations de travail : quel débat...pour quel résultat ? », op.cit., p. 66.

<sup>103</sup> Article 2 du décret n°78/484 du 09 novembre 1978.

<sup>104</sup> Article 65, alinéa 2 de la loi n°74/23 du 5 décembre 1974 portant organisation communale.

<sup>105</sup> **POUGOUÉ Paul Gérard**, *Droit du travail et de la prévoyance sociale*, Tome 1, Yaoundé, PUC, 1988, p. 84.

<sup>106</sup> **EFFA (E.)**, Le concours administratif au Cameroun, Mémoire de licence, Université de Yaoundé/FDSE, Juin 1976, pp. 26-36.

<sup>107</sup> Article 54 du décret n°74/138 du 18 février 1974 portant SGFP.

<sup>108</sup> **OWONA Joseph**, *Droit administratif spécial de la république du Cameroun*, op.cit., p. 41.

<sup>109</sup> **COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DES SERVICES LOCAUX (CISL)**, Rapport sur l'État de la décentralisation et le fonctionnement des Services Locaux, MINATD, 2011-2013, p. 13.

<sup>110</sup> *ibid*, p. 182.

<sup>111</sup> Absence des éléments permettant de le distinguer des autres. Voir **GUIMDO DONGMO (B.R.)**, Le personnel communal au Cameroun, contribution à la compréhension de la crise de l'administration communal camerounaise. Op.cit., p. 22.

<sup>112</sup> **CHAPUS René**, *Droit administratif général*, 3<sup>ème</sup> édition, Montchrestien, 1988, p. 14.

<sup>113</sup> **AUBY Jean Marie** et **DUCOS-ADER Richard**, *Les institutions administratives*, Paris, LGDJ, 1971, p. 30.

<sup>114</sup> Il s'agit du sens psychologique de monsieur tout le monde qui voit en chaque personne travaillant dans l'administration publique un fonctionnaire. Cette expression est de **GOURNAY (B.)** et **KESLER (J.F.)**, in *Administration publique*, Paris, PUF, Thémis, 1967, p. 301. Cité par **GUIMDO DONGMO (B.R.)**, Le personnel communal au Cameroun, contribution à la compréhension de la crise de l'administration communal camerounaise. Op.cit., p. 48.

<sup>115</sup> **SINDJOUN Luc**, *Le pouvoir communal à Yaoundé : une sociologie des acteurs officiels*, op.cit., p. 85.

<sup>116</sup> **CHAPUS René**, *Droit administratif général*, Tome 2, 12<sup>ème</sup> édition, MONTCHRESTIEN, Paris, 1988, p. 28.

<sup>117</sup> Hypothèse prévue par le code pénal français, en ses articles 114 et suivant, 145 et suivant, 166 et suivant. Cité par **GUIMDO DONGMO Bernard Raymond**, Le personnel communal au Cameroun, contribution à la compréhension de la crise de l'administration communal camerounaise. Op.cit., p. 50.

<sup>118</sup> **SCAILLEREZ Arnaud**, « Les processus de recrutement au sein de la fonction publique territoriale : pratiques, enjeux et perspectives », op.cit., p. 232.

<sup>119</sup> **NGONO NTSIMI Landry**, L'autonomie administrative et financière des collectivités territoriales décentralisées au Cameroun : l'exemple du Cameroun, Thèse de doctorat en droit public, Université Paris-Est-Créteil-Val-de-Marne, Juin 2012, p. 217.

<sup>120</sup> Article 33 du décret N°77/91 du 25 mars 1991 déterminant les pouvoirs de la tutelle sur les communes.

<sup>121</sup> L'alinéa 1 de l'article 22 stipule : « Les collectivités territoriales recrutent et gèrent librement le personnel nécessaire à l'accomplissement de leurs missions conformément à la législation et à la réglementation en vigueur ».

<sup>122</sup> L'alinéa 2 dit ceci : « Toutefois, le personnel de l'État peut être affecté, détaché ou mis à disposition auprès des Collectivités Territoriales, à la demande de celles-ci, selon les modalités fixées par voie réglementaire ».

<sup>123</sup> Selon l'alinéa 3, « L'État met en place une fonction publique locale dont le statut est fixé par un décret du Président de la République ».

<sup>124</sup> **FINKEN Martin**, Commune et gestion municipale au Cameroun : institutions municipales, Finances et budget, Gestion locale, Interventions municipales, op.cit., p. 74.

<sup>125</sup> **FOZING Innocent, FONKENG EPAH Georges, MGBWA Vandelin, MBIA Annie**, « Niveau d'appropriation et d'effectivité de la décentralisation par les acteurs locaux au Cameroun », Revue, JERA/RARE 4/2017, p. 31.

<sup>126</sup> Selon **CORNU Gérard**, Vocabulaire juridique, op.cit., p. 684.

## BIBLIOGRAPHIE

### I. OUVRAGES

#### A- OUVRAGES GÉNÉRAUX

- 1- **AUBY Jean-Marie et DUCOS-ADER Robert**, *Droit Administratif, (Fonction publique. Les biens publics, Les travaux publics)*, 7<sup>ème</sup> édition, Paris, Dalloz, 1986, 685p.
- 2- **BODIGUEL Jean Luc**, *Les Fonctions publiques dans l'Europe des douze*, Paris, LGDJ, Col, « système », 1994, 177p.
- 3- **CHAPUS René**, *Droit administratif général*, Tome 2, 15<sup>ème</sup> édition, Paris, Montchrestien, 2001, 798p.
- 4- **GOURNAY Bernard, KESLER Jean-François et SIWEK-POUYDESSEAU Jeanne**, *Administration publique*, Paris, Coll. Themis, PUF, 1967, 516p.
- 5- **KAMTO Maurice**, *Pouvoir et droit en Afrique noire. Essai sur les fondements du Constitutionnalisme dans les Etats d'Afrique Noire francophone*, Paris, LGDJ, 1987, 545p.

6- **KANKEU Joseph**, *La réforme de l'État par la performance*, PUP, Mars 2012, 210p.

7- **NACH MBACK Charles**, *Démocratisation et décentralisation, Genèse et dynamique comparées des processus de décentralisation en Afrique Subsaharienne*, Paris, Karthala-PDM, 2003, 528 p.

8- **NLEP Roger Gabriel**, *L'administration publique camerounaise : Contribution à l'étude des systèmes africains d'administration publique*, Paris, LGDJ, 1986, 406p.

### B- OUVRAGES SPÉCIALISÉS

- 1) **AUBY Jean Marie, Jean-Bernard Auby, Didier Jean-Pierre, Antony, Taillefait**, *Droit de la Fonction publique : Etat-Collectivités Locaux-Hôpitaux*, 6<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, France, avril 2009. 827p.
- 2) **DOUENCE Jean Claude**, *Recherche sur le pouvoir réglementaire de l'administration*, LGDJ, Paris, 1968, 529p.
- 3) **FINKEN Martin**, *Gouvernance communale en Afrique et au Cameroun*, l'harmattan, 2011, 324p.
- 4) **FINKEM Martin**, *Commune et gestion municipale au Cameroun : Institutions municipales, Finance et budget, Gestion locale, Interventions municipales*, Yaoundé, Presses du groupe Saint François, Janvier 1996, 348p.
- 5) **KUATE Jean-Pierre**, *Les collectivités territoriales décentralisées au Cameroun, recueil de textes*, huitième édition 2019, 1477p
- 6) **KUATE Jean-Pierre**, *Le conseil municipal au Cameroun : Fonctionnement et responsabilités*, édition bilingue, Presses de la SOPECAM, Yaoundé, l'Harmattan, Cameroun, 2014, 185p.
- 7) **LE FAOU Robert**, *Précis du droit du travail du Cameroun*, Yaoundé, Imprimerie Saint-Paul, 378p.
- 8) **OWONA Joseph**, *La décentralisation Camerounaise*, l'harmattan, collection Droits Africains et Malgache, 2011. 172p.
- 9) **OWONA Joseph**, *Droit de la Fonction publique Camerounaise*, Paris, l'harmattan, 2011, 256p.
- 10) **OWONA Joseph**, *Droit administratif spécial de la république du Cameroun*, Série manuels et Travaux de l'Université de Yaoundé, Paris, Edicef, 1985, 256p.
- 11) **PIRETTI Jean-Marie**, *Ressources Humaines*, 10<sup>ème</sup> édition, Editions Vuibert. 2006, 432p.
- 12) **POUGOUÉ Paul Gérard**, *Droit du travail et de la prévoyance sociale du Cameroun*, Tome 1, Yaoundé, PUC, 1988, 333p.

## C- OUVRAGES MÉTHODOLOGIQUES ET LEXICOLLOGIQUES

- 1- **GERARD Cornu**, « *Vocabulaire Juridique* ». Association Henri Capitant, Dernière édition mise à jour. 2018, 1095p.

## II. THESES

- 1- **ALIYOU Sali**, « Le transfert des compétences aux collectivités territoriales décentralisées au Cameroun », Thèse de Doctorat Ph.D en droit public, Université de Dschang, juin 2016, 765 p.
- 2- **GUIMDO DONGMO Bernard Raymond**, « Le personnel communal au Cameroun, contribution à la compréhension de la crise de l'administration communale camerounaise ». Thèse de doctorat de 3ème cycle en droit public. 13 juillet 1994. 375 p.
- 3- **KEUDJEU DE KEUDJEU John Richard**, « Recherche sur l'autonomie des collectivités territoriales au Cameroun », thèse de doctorat/Ph.D en droit public, Université de Douala, décembre 2012, 781 p.
- 4- **NGONO NTSIMI Landry**, « L'autonomie administrative et financière des collectivités territoriales décentralisées au Cameroun : l'exemple du Cameroun », Thèse de doctorat en droit public, Université Paris-Est-Creteil-Val-de-Marne, Juin 2012. 555p
- 5- **SCAILLEREZ Arnaud**, « Les processus de recrutement au sein de la fonction publique territoriale : pratiques, enjeux et perspectives », Thèse de doctorat des sciences de gestion, Université des sciences et technologie de Lille 1, 06 décembre 2010, 440p.

## D- MÉMOIRES

- 1) **ALLANGOMBAYE NDONAYE KOINGAR**, « La carrière du fonctionnaire au Tchad », mémoire de master en droit public, Université de Dschang, juillet 2019, 105p.
- 2) **GUIMDO DONGMO Bernard Raymond**, « La problématique de la décentralisation communale au Cameroun », mémoire de maîtrise en droit public, Université de Yaoundé, 1987, 176p.
- 3) **KERFALLA Camara**, « La gestion du recrutement », Mémoire de Master en gestion des ressources humaines, École Supérieure des Études Juridiques et Économiques de Mohammedia, 2010, 52p.
- 4) **MANAOUA Malachie**, « Mouvement constitutionnel et décentralisation administrative au Cameroun indépendant », Mémoire de Maîtrise en Droit Public, Université de Ngaoundéré, Année 1998, 123p.

- 5) **MBASSI BEDJOKO**, « Le processus électoral au Cameroun », Mémoire de Master droit de l'Homme et Action Humanitaire, Université Catholique d'Afrique Centrale, 2004, 81p.
- 6) **SINDJOUN Luc**, « Le pouvoir communal à Yaoundé : une sociologie des acteurs officiels », mémoire de maîtrise en science politique, Université de Yaoundé, 1987, 153p.
- 7) **TONGUE Yves Thomas**, « La gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales décentralisées : un gage au développement du Cameroun. Cas de la Commune de Dibombari », INEAAD Vitrolles-France, Mémoire de Master en management des ressources humaines, 2015, 106p.

## E- ARTICLES

- 1) **ALIYOU Sali**, « La réforme des collectivités territoriales décentralisées au Cameroun », Revue Africaine et Malgache de Recherches Scientifiques, n°2, Juillet 2020, pp. 105-133.
- 2) **BIPELE KEMFOUEDIO Jacques**, « La tutelle administrative dans le nouveau droit camerounais de la décentralisation », in Annales de la Faculté des sciences juridiques et politiques de l'Université de Dschang, Tome 9, 2005, pp. 83-110.
- 3) **BOUMAKANI Benjamin**, « Démocratie, Droit de l'homme et État de Droit » in Annales FSJP, Université de Dschang, Tome1, Volume 2, 1997, P.11.
- 4) **COHEN-JONATHAN Gérard**, « Le recrutement et la formation du personnel communal », AJDA, 1968, pp. 368-378.
- 5) **D'ARCY François et DOMENACH Claude**, « Une administration nouvelle : les grandes villes », ADJA, 1976, pp. 506-509.
- 6) **FOZING Innocent, FONKENG George EPAH, MGBWA Vandelin, MBIA Annie**, « Niveau d'appropriation et d'effectivité de la décentralisation par les acteurs locaux au Cameroun », Revue, JERA/RARE 4/2017 ; P 31-55.
- 7) **KAMTO Maurice**, « Dynamique constitutionnelle du Cameroun indépendant... », Revue juridique africaine, Puf, 1995, p. 2.
- 8) **KANKEU Joseph**, « L'autonomie des collectivités territoriales décentralisées : Quelle autonomie ? », juridis périodique n°85, janvier-Février-Mars 2011, pp. 90-99.
- 9) **KEUTCHA TCHAPNGA Célestin**, « Désétatisation et nouvelle configuration du pouvoir en Afrique subsaharienne », La revue du CERDIP, vol. 3, n°5, jan-juin 2007, pp.38-39.

- 10) **KEUDJEU DE KEUDJEU John Richard**, « Réflexions sur une ambiguïté institutionnelle locale camerounaise : La communauté urbaine », *Juridis périodique* n° 98, Avril-Mai-Juin 2014. pp. 64-79.
- 11) **MOMO Bernard**, « Réflexion sur le système communal camerounais : contribution à l'étude de la décentralisation au Cameroun », in *Juridis Infos* n°24, oct-nov-déc 1995, pp 81-92.
- 12) **NACH MBACK Charles**, « Un siècle de communalisation au Cameroun, les misères de la démocratie urbaine », *Colloque WWICS-IGU*, Dakar, décembre 2004, 22p.
- 13) **POUGOUE Paul Gérard**, « La contractualisation des relations de travail : Quel débat... Pour quel résultat ? », *Juridis Infos* n°2, Avril-Mai-Juin 1990, pp. 65-67.
- 14) **PROTIÈRE Guillaume**, « Collectivités territoriales et réforme territoriale. De l'insoutenable légèreté du législateur... », HAL Archives-ouvertes, Lyon, coll. « Administration et aménagement du territoire », France. L'harmattan, 19 Mai 2013, pp. 56-86.
- 15) **ZE M.P.**, « L'emploi dans l'administration publique camerounaise : entre précarité et pérennité », *Juridis périodique* n° 73, janvier-février-mars 2008, pp. 31-41.
- F- COLLOQUE, CORRESPONDANCE, CONTRIBUTION, SÉMINAIRE, RAPPORT ET AUTRE**
- 1) Commission nationale à la réforme administrative (CNRA), Unité de décentralisation et des collectivités territoriales, « Problématique de la décentralisation et réalité de la décentralisation territoriale ». Document de travail n° 1, Mars 2002. 91p.
- 2) **Conseil d'État français**, « Perspectives pour la fonction publique », Rapport public 2003, La documentation française, p.25
- 3) Comité Interministériel Des Services Locaux (CISL), Rapport sur l'État de la décentralisation et le fonctionnement des Services Locaux, MINATD, 2011-2013, 195p.
- 4) **DAYINA MAYENGA**, Bureau de l'OIT à Yaoundé, Guide du travailleur au Cameroun. Edition 2003, 105p.
- 5) **Document de travail**, « plaidoyer en faveur du statut de l'élu local et fonction publique territoriale », 70 p.
- 6) **ELANGA OBAM Georges**, « Assises générales de la Commune, au cœur du développement local », une publication du Ministère de la décentralisation et du développement local, février 2019, 42p.
- 7) **Exposé de Son Excellence Monsieur Emmanuel EDOU**, Ministre Délégué auprès du Ministre de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation, Chargé des Collectivités. Exposé sur « la mise en œuvre de la décentralisation au Cameroun : problème, défis et stratégies ». 8p.
- 8) **NLEP Roger Gabriel**, « La nomination de fonction : une médaille et ses revers », *Cameroun Tribune*, n°4343, Mercredi 8 mars 1989, p. 2.
- 9) Rapport final de l'étude portant sur « l'évaluation des besoins en personnels des collectivités territoriales décentralisées en vue de l'élaboration d'un tableau-type des emplois communaux » réalisé conjointement par le PNDP, Ministère de l'administration territoriale et de la décentralisation et Ministère de l'économie, de la planification, et de l'aménagement du territoire du Cameroun. « Réussir ensemble la décentralisation ». Mai 2008, 154 p.
- 10) Rapport du Groupe Huit-Breuf/Banque mondiale, intitulé « Finances communales et perspectives de développement municipal au Cameroun », Avril, 1989, V.1, p.160.
- 11) **SONKIN Etienne**, « Les péchés mortels de la décentralisation », contribution. 2017, 8 p
- 12) **YANG Philémon**, « Projet de stratégie nationale de la décentralisation (2019-2023), décembre 2018, 134 p.
- G- COURS POLYCOPIÉS**
- 1- **ALIYOU Sali**, Cours du Droit de la Coopération décentralisée, Université de Dschang, Master II recherche Droit Public, année académique 2019-2020, 57p.
- 2- **ALIYOU Sali**, Cours d'organisation et de fonctionnement des CTD au Cameroun, Licence professionnelle en communication basée sur la gouvernance locale et le développement, Université de Dschang, année académique 2019-2020, 51p.
- 3- **GNIMPIEBA TONNANG Edouard**, Cours de méthodologie de la recherche juridique, Master II droit public, Université de Dschang, FSJP, 2018, 17 pages.
- 4- **MIENDJIEM Isidore Léopold**, Cours de Droit de Travail, Université de Dschang, FSJP, 3ème année licence, Année 2017-2018, 54p.
- H- TEXTES JURIDIQUES**
- a-Textes**
- 1) Loi constitutionnelle camerounaise du 18 Janvier 1996 ;

- 2) Loi n°92/002 du 14 Août 1992 fixant les conditions d'élection des conseillers municipaux ;
- 3) Loi n° 2009/011 du 10 juillet 2009 portant régime financier des collectivités territoriales décentralisées ;
- 4) Loi n°2012/001 du 19 Avril 2012 portant code électoral camerounais ;
- 5) Loi n°92-007 du 14 août 1992 portant code du travail du Cameroun ;
- 6) Loi n°2019/024 du 24 Décembre 2019 portant code général des collectivités territoriales décentralisées
- 7) Arrêté n°00136/A/MINATD/DCTD du 24 Août 2009 rendant exécutoires les tableaux-types des emplois communaux

#### **a-Jurisprudence**

- 1- Arrêt n°9 du 18 octobre 1967, PECK PEKE JOSEPH C/État du Cameroun ; Aussi l'article 22 du statut général ;
- 2- CS/CA, jugement n°46/02-03 du 27 Mars 2003, NJONG MBOCK Guillaume C/État du Cameroun ;
- 3- CS/CA, jugement n°24 du 25 mars 1982, BWEMBA MOUKOURI C/État du Cameroun ;
- 4- CE, 27 décembre 1984, commune de Champigny, D.1949,111,408 ;
- 5- CE, 17 janvier 1951, commune de Joinville-le-Pont ;
- 6- CE, 10 mai 1912, Abbé BOUTEYRE.