

Le Principe De Mobilité Et L'optimisation De La Fonction Publique Camerounaise

NKOLYANG SIRBELA David

Docteur en Droit Public, *Université de Maroua (Cameroun)

E-mail : davidnkosirbela@gmail.com

Résumé La réflexion sur le principe de mobilité et l'optimisation de la fonction publique camerounaise fait réapparaître le problème de la plus-value d'emprunt des méthodes managériales en droit camerounais de la fonction publique. Elle soulève aussi celui de la réception de ce principe dans ce dernier. En effet, la mobilité est un principe qui permet d'optimiser la fonction publique. Seulement, l'insertion de ce principe dans le contexte camerounais génère aussi d'énormes difficultés, en ce sens qu'il vient trouver des règles qui lui sont inappropriées. En outre, ladite insertion semble inachevée au regard non seulement des problèmes qu'elle génère, mais aussi de la nécessité des réformes qui se pose. Au final, une prise en compte de toutes ces considérations dans les prochaines réformes pourrait peut-être permettre au principe de remplir efficacement cette fonction d'optimisation.

Mots-clés— *Mobilité, optimisation, agent public, fonction publique.*

Abstract— The reflexion on the principle of professional mobility and optimization of Cameroon public service outlines the problem of managerial advantages in Cameroon public service rules. It also outlines the problem of the reception of this principle. In fact, professional mobility is a principle which enables to optimize the public service. Just that the insertion of this principle in Cameroon context encounters a lot of difficulties, and the major difficulty is the update of rules proper to the principle. The insertion process is not yet achieved due to problems encountered but also the need for reforms procedures is necessary. The consideration of all the recent reforms may change and reinforce this principle so as to fulfill efficiently the optimization function.

Keywords— *professional mobility, optimization, public servant, public service.*

I. INTRODUCTION

Le droit contemporain de la fonction publique puise ses sources dans diverses disciplines. En effet s'il emprunte des éléments au droit du travail au point où la doctrine se demandait auparavant si l'on tendait vers sa fin¹ ; aussi, emprunte-t-il certaines aux

méthodes dans d'autres domaines et les juges observent également cette transformation². L'une des manifestations de cet emprunt est l'apparition du principe de mobilité³ dans la fonction publique. Seulement, il faudrait le souligner, ce principe n'est pas récent dans la fonction publique camerounaise, même si de nos jours, l'on assiste à son amplification. Cela est d'autant vrai que l'on pouvait identifier sa pratique dès les premières années après l'indépendance⁴ surtout que le décret n° 74-138 du 18 février 1974 instituait une fonction publique de carrière, qui par ailleurs « n'exclut pas toute mobilité⁵. Néanmoins, le principe de mobilité n'était perceptible qu'à travers les différentes positions des agents publics⁶. Ce faisant, cette situation va évoluer avec les réformes de 1994 notamment de par l'extension du champ d'application de la mobilité. Aux termes de l'article 4 alinéa 2 du décret n° 94/199 du 07 octobre 1994 modifié et complété par le décret n° 2000/287 du 12 octobre 2000 : « Tout fonctionnaire peut changer de poste de travail au sein d'une ou de plusieurs Administrations, sous la condition que ce poste de travail corresponde à ses connaissances et aptitudes particulières »⁷. Ce faisant, les agents publics ne pourront non seulement mouvoir pour servir dans le secteur public, mais aussi dans le secteur privé⁸.

La question de la mobilité des agents publics se laisse difficilement circonscrire, difficile à cadrer car, elle renferme plusieurs éléments⁹. Le terme

² STIRN (B.), « Le droit administratif vu par le juge administratif » *AJDA*, 2013, pp. 387 et s.

³ Conformément aux dispositions de l'article 22 de la Charte africaine sur les valeurs et les principes du service public et de l'administration du 31 janvier 2001 adoptée par la XVI^{ème} session ordinaire de la conférence de l'Union Africaine tenue à Addis Abeba (Éthiopie) le 31 janvier 2011, la mobilité est un principe du service public.

⁴ Affaire n° 216/TE du 28 septembre 1962 TCHOUNGUI ZIBI Élie C/État du Cameroun.

⁵ CHAPUS (R.), *Droit Administratif Général*, Paris, Montchrestien, T. 2, 15^e édition, 2001, p. 142.

⁶ Article 88 du statut du 18 février 1974.

⁷ Article 4 (2) décret n° 94/199 du 07 octobre 1994 portant Statut Général de la Fonction Publique de l'État modifié et complété par le décret n° 2000/287 du 12 octobre 2000. Ci-après SGFPE.

⁸ KAMTO (M.), « Regard sur le nouveau statut de la fonction publique de l'État », *Lex Lata*, n° 002, 1994, p. 11.

⁹ En effet, juridiquement, elle interagit en permanence avec les questions de statut, d'organisation administrative et financière des différents acteurs, de conditions de travail, de niveau de rémunération, de représentation syndicale, ainsi

¹ RIVERO (J.), « Vers la fin du droit de la fonction publique ? », *Dalloz*, 1947, *chron.* p. 149.

mobilité désigne couramment ce qui peut se déplacer ou être déplacé. Le dictionnaire Le Petit Larousse illustré définit la mobilité comme étant « la facilité à se mouvoir, à être mis en mouvement, à changer, ou à se déplacer »¹⁰. Ce terme est lié au mouvement, qui peut être perçu comme un déplacement, un changement de position de corps dans l'espace et ce par rapport à des repères fixes. Elle renferme donc plusieurs réalités¹¹. Le Vocabulaire juridique le définit comme étant « une adaptation aux changements dans la qualification des emplois, rendue nécessaire par les progrès techniques et les modifications de structures économiques »¹².

La mobilité peut ainsi être perçue comme une possibilité pour l'agent public au cours de sa carrière de mouvoir ou d'être mû, ou à changer d'emploi au sein de son Administration ou en dehors de celle-ci à son initiative ou à l'initiative de l'Administration.

Mais, il y'a une distinction entre la mobilité sociale et la mobilité professionnelle¹³. La mobilité dont il est question ici est celle des agents publics. L'expression agent public revêt un caractère ambigu, car elle a une " inexprimable " nature¹⁴. Elle est plus usitée pour désigner les membres de la fonction publique malgré leur caractère composite¹⁵.

L'expression fonction publique quant à elle prête à équivoque¹⁶. Néanmoins, en tant que réalité sociale, la fonction publique correspond dans son sens organique au personnel de l'État et des autres collectivités publiques. Comme les entreprises privées, les personnes publiques disposent, pour employer un langage contemporain, de « ressources

qu'avec l'environnement économique, social et culturel des territoires.

¹⁰ AUGÉ (C.), *Le Petit Larousse Illustré*, Paris, Larousse, 2006, p. 660.

¹¹ *Ibid.*

¹² CORNU (G.), *Association Henri Capitant, Vocabulaire juridique*, Paris, PUF, 10^e édition, 2014, p. 662.

¹³ La mobilité sociale désigne les changements de position sociale que connaissent les individus dans une société donnée. Par contre, la littérature de la Gestion des Ressources Humaines définit traditionnellement la mobilité (professionnelle) comme un changement d'entreprise, d'établissement ou de service ou dans une perspective plus organisationnelle, comme une succession de postes. Aussi, renvoie-t-elle à la capacité d'un individu à accepter un changement dans le contenu ou la forme de son emploi. On dit d'une personne, qu'elle est mobile si elle accepte un nouvel emploi, dans son administration ou dans une autre.

¹⁴ CAYLA (O.), « L'inexprimable nature d'agent public », édité par Cercom, éd. Parenthèses, 1999, pp. 75-96.

¹⁵ En effet, la doctrine note une certaine hétérogénéité de l'ensemble du personnel de la fonction publique. René CHAPUS a pu écrire, « si les membres de la fonction publique ont en commun d'être des agents publics. Ils ne constituent pas pour autant un ensemble homogène ». CHAPUS (R.), *Droit Administratif Général*, *op.cit.*, p. 24.

¹⁶ MOMO (C.), « L'évolution du droit de la fonction publique au Cameroun », *Juridis périodique* n° 86 avril-mai-juin 2011, p. 83.

humaines » permanentes qui conduisent concrètement les tâches qui leur incombent. Ainsi, la fonction publique dans cette acception est constituée par l'ensemble des personnes qui, occupant à titre professionnel un emploi salarié dans les services des personnes publiques, sont soumis à un régime. C'est cette définition qui a été retenue dans la présente étude.

Avec le vent de la modernisation de l'administration publique en Afrique, l'on assiste à l'institution des Directions de Ressources Humaines, ceci dans le but d'optimiser les fonctions publiques. Cela est d'autant vrai que la Gestion des Ressources Humaines¹⁷ est « une démarche de recherche de performance »¹⁸. D'ailleurs, le Nouveau Management Public soutient que les méthodes du management du secteur privé s'avèrent être supérieures à celles du secteur public¹⁹. En effet, à la différence de la gestion de personnels, la GRH emprunte des méthodes plus évoluées afin de choisir le plus approprié pour le poste de travail²⁰. C'est dire qu'après avoir constaté les imperfections dans la gestion du personnel, les pouvoirs publics camerounais ont fait recourt à des méthodes qui ont fait leurs preuves ailleurs²¹. En réalité, l'apport de certains principes comme la mobilité dans l'objectif d'optimisation de la fonction publique semble inquiétant. Cela justifie l'option du positivisme sociologique ; puisqu'il y'a inadéquation entre « les règles de droit produites par le pouvoir politique selon les mécanismes prévus à cette fin »²² et la réception dans la société²³. En effet, si le principe de mobilité devrait selon la finalité recherchée rendre meilleure la fonction publique camerounaise, à l'observation de la dégénérescence de son usage, l'on se demande si cette pratique recherche toujours l'optimisation de celle-ci. D'où le problème de la place

¹⁷ Ci-après GRH.

¹⁸ TAMEKOU (R.), « Programme National de la Gouvernance (2006-2010) et modernisation administrative. Le Cameroun à l'heure du Nouveau Management Public » *RISA*, vol. 74, n° 2, 2008, p. 19.

¹⁹ BELINGA GUAUDARD (Z.), Support de cours de Management Public : cycle de Master, Université de Ngaoundéré-FSJP (2014-2015), p. 10 (inédit).

²⁰ TAMEKOU (R.), « Programme National de la Gouvernance (2006-2010) et modernisation administrative. Le Cameroun à l'heure du Nouveau Management Public », *op.cit.*, p. 19.

²¹ SILICANI (J. L.), *Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique : faire des services publics et de la fonction publique des atouts pour la France, La documentation française*, avril 2008, p. 99.

²² PONTHEAU (M.-C.), *Droit(s) constitutionnel(s) comparé(s)*, Economica, Paris, 2010, p. 98.

²³ Pour les tenants du positivisme sociologique, le fondement de la règle de droit doit être recherché dans la réalité sociale. En effet, « la règle juridique [...] repose sur le fondement de la structure sociale, la nécessité de maintenir cohérent entre eux les différents éléments sociaux pour l'accomplissement de la fonction sociale qui incombe à chaque individu, à chaque groupe » DUGUIT (L.), cité par MAGNON (X.), *Théorie(s) du droit*, Paris, Ellipses, éd. Marketing SA, 2008, p. 22.

de la mobilité dans l'optimisation de la fonction publique camerounaise. Dès lors, la mobilité telle que pratiquée dans la fonction publique permet-elle véritablement son optimisation ? Cette interrogation mérite une exhumation au gré du mouvement de la modernisation de l'administration publique engagée, mais aussi et surtout de la floraison d'une fonction publique territoriale au Cameroun²⁴ qui pourra générer certaines réformes. Néanmoins, la réponse à cette interrogation mérite d'être nuancée. En effet, la mobilité recherche certes à rendre meilleure la fonction publique camerounaise, mais il n'en demeure pas moins vrai qu'elle semble insuffisamment adaptée. Ainsi, son apport à l'optimisation de cette dernière est incomplet. Au bénéfice de ces observations, on constate qu'elle est un outil d'optimisation éminent (I) mais qui reste perfectible (II).

II. UN OUTIL D'OPTIMISATION ÉMINENT

La mobilité si elle est utilisée à bon escient est un outil remarquable d'optimisation de la fonction publique. La mobilité offre plus de faculté aux agents publics. En effet si l'on s'en tient au constat fait par René CHAPUS, selon lequel le nouveau droit de la fonction publique tend à atténuer « la subordination hiérarchique des agents (...) [pour] faire d'eux, à divers égards et dans une certaine mesure, des partenaires et non simplement des sujets de la puissance publique »²⁵ ; la mobilité permet non seulement le développement de l'agent public mais aussi et surtout, l'on l'amène à participer à la gestion de sa carrière, ce qui n'est pas sans incidence sur le mérite. C'est ainsi qu'elle apporte une libéralisation à ladite carrière (A), et renforce également son caractère méritoire (B).

A- Une libéralisation certaine

Nous analyserons d'une part l'encouragement de l'autodétermination des agents publics à travers la mobilité (1) et d'autre part l'ouverture d'une issue au plafonnement de carrière (2).

1- L'autodétermination encouragée

À travers la mobilité, l'agent participe à la gestion de sa carrière. En effet, la gestion de la fonction publique n'est plus seulement une gestion d'autorité ; elle est aussi participative, même si, cette participation est limitée²⁶. En réalité, elle ouvre un nouveau droit subjectif²⁷ à l'agent public. Elle permet à l'agent non seulement d'initier sa mobilité ; la doctrine française parle d'un « droit au départ en

mobilité »²⁸ mais aussi, celui-ci est en droit de refuser même une mobilité. C'est ainsi dire qu'on peut déceler une manifestation de l'accroissement de l'autonomie de l'agent par rapport à l'Administration. En effet, l'Administration recherche certes par la mobilité son bon fonctionnement en nommant les agents à des postes de travail. Mais, force est de constater que, l'agent n'est pas sans arme contre le pouvoir discrétionnaire de l'Administration puisque « le pouvoir discrétionnaire ne signifie pas choix illimité »²⁹ d'autant que, l'agent dispose d'une possibilité de refuser ladite mobilité. La mobilité a donc une valeur relative dépendant ainsi de l'agent qui la vit.

Après la nomination d'un agent public à un poste, l'Administration cherche à pourvoir aux vacances de poste. Mais, il est nécessaire qu'il y ait consentement de l'agent après sa nomination. En effet, comme l'a souligné René CHAPUS, « l'acceptation de l'agent est tellement nécessaire »³⁰. Bien plus, l'agent pourra refuser la nomination sans avoir à démissionner³¹. Par conséquent, la nomination sera sans effets, puisque concrètement, « elle ne créait ni droits ni obligations. L'agent sera considéré comme n'ayant jamais été nommé »³². C'est dire que le poste restera vacant un certain temps³³.

Le refus ne doit pas absolument être formel. Le simple fait que l'agent nommé n'ait pas rejoint son nouveau poste peut être considéré comme un refus ou du moins un refus implicite. Le refus s'explique le plus souvent par des raisons personnelles³⁴. Dans l'Administration militaire, il est laissé d'ailleurs, un choix à certains agents pour leur avancement en grade qui peut entraîner une mobilité. En effet l'article 2 (II-2) du décret n° 2001/187 du 25 juillet 2001 dispose que : « La branche Tronc « B2 » comprend : La filière des sous-officiers qui, n'ayant pas opté pour la filière menant à terme au grade d'Adjudant-Chef Major ou Maître principal Major, accèdent au corps des officiers par le jeu normal de l'avancement. Ce sont les officiers issus du rang. Ils doivent avoir au moins 12 ans de service, être âgés au plus de 33 ans au 31 décembre de l'année de proposition. Ils doivent détenir le grade d'Adjudant-Chef ou Maître-principal.

²⁸ MELLERAY (F.) et al., « Fonction publique. Mobilité et parcours professionnels », *Gaz. Cnes*, 31 août 2009.

²⁹ TRUCHET (D.), *Droit Administratif*, Paris, PUF, Thémis droit, 6^e édition, p. 199.

³⁰ CHAPUS (R.) *Droit Administratif Général*, op.cit., p. 70.

³¹ AUBY (J-M) et alii., *Droit de la Fonction Publique, État, Collectivités locales, Hôpitaux*, Dalloz, Paris, 5^e édition 2005, p. 185.

³² CHAPUS (R.), *Droit Administratif Général*, op.cit., p. 70

³³ Ceci peut aussi être considérée comme un autre effet du refus de ladite mobilité en ce sens que personne n'occupera officiellement ce poste du moins jusqu'à la nomination d'un autre agent.

³⁴ Par exemple, l'agent peut avoir bâti toute sa vie dans une ville où il mène des activités économiques extraprofessionnelles aussi. Également l'acceptation n'est pas évidente pour un agent presque à la fin de sa carrière ou un malade qui ne pourra pas supporter le climat de son nouveau lieu de travail.

²⁴ Article 22 (3) de la loi de 2019/024 du 24 décembre 2019 portant Code général des Collectivités Territoriales Décentralisées.

²⁵ CHAPUS (R.), *Droit Administratif Général*, op.cit., p. 10.

²⁶ LEKENE DONFACK (E. C.) « Une réforme fondamentale sous influence : le nouveau statut général de la fonction publique du Cameroun » *R.J.A.*, 1994, p. 57.

²⁷ AUBIN (E.), *La fonction publique Le droit applicable aux trois fonctions publiques : État- Territoriale- Hospitalière*, Paris, Gualino Lextenso éditions, 2012, p. 272.

La filière des sous-officiers qui n'ayant pas opté pour la filière menant à terme au grade d'Adjudant-Chef Major ou Maître-principal Major sont admis comme élèves officiers : elle est réservée aux sous-officiers titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur âgés de 32 ans au maximum au 31 décembre de l'année du concours spécial et totalisant au minimum 5 ans de service effectif sous les drapeaux. Ils doivent être particulièrement bien notés et autorisés à concourir »³⁵. Cette disposition subodore déjà la possibilité d'un plafonnement de carrière.

2- Une issue au plafonnement de carrière instituée

La mobilité est un facteur de dynamisme de carrière. Elle est aussi un moyen de lutte contre l'insécurité de l'emploi et un vecteur d'épanouissement de l'agent. Au cours de sa vie professionnelle, un agent peut se retrouver dans une situation professionnelle qui lui est désagréable. En effet certes, l'on promeut de nos jours l'usage de Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication, mais celle-ci ne sont pas essentiellement porteuses d'avantages. Cela est d'autant plus vrai que celles-ci entraînent, dans la plupart des cas, des restructurations des services, la réduction de certaines tâches. L'agent occupant le poste y afférent se retrouvera dans une situation ennuyante. Car, le travail, lorsqu'il est à l'excès fatigue certes, mais il n'en demeure pas moins vrai que lorsqu'il est vide de toute substance et de son intérêt, il peut avoir de lourdes conséquences sur l'agent³⁶.

Ce faisant changer de poste permettra à l'agent de retrouver son dynamisme. Plusieurs procédés s'ouvrent donc à lui à travers la mobilité puisqu'il pourra demander une mutation s'il veut bouger au sein de son Administration³⁷ ; le détachement pour ceux qui veulent aller dans une autre Administration³⁸ voire changer définitivement de corps³⁹. Pourtant, il est « voué à faire carrière, non pas dans la fonction publique en général, mais plus étroitement dans le corps où il a été admis et son destin normal est d'y demeurer, en y avançant, jusqu'à la sortie de la fonction publique »⁴⁰. Toutefois, les pouvoirs publics prennent subtilement de recul

³⁵ Article 2 II- 2- a et b du décret n° 2001/187 du 25 juillet 2001 fixant les conditions de recrutement et d'admission dans les Écoles Militaires de Formation des Officiers.

³⁶ Il aura tendance à multiplier des tâches superflues en vue de s'occuper voire s'enfoncer dans les pratiques professionnelles sans jamais se remettre en question. Cette donne détériore les conditions de travail car l'agent manque de dynamisme.

³⁷ AUBY (J.-M.) et *alii.*, *Droit de la Fonction Publique, État, Collectivités locales, Hôpitaux, op.cit.*, pp. 240 et s.

³⁸ Voir article 70 du SGFPE.

³⁹ Voir AUBY (J.-M.) et *alii.*, *Droit de la Fonction Publique, État, Collectivités locales, Hôpitaux, op.cit.*, p. 239 et s. Voir aussi SILVERA (V.), « Le changement de corps ou de catégorie des fonctionnaires », *Rev. Adm.* 1967, p. 697.

⁴⁰ CHAPUS (R.), *Droit Administratif Général, op.cit.*, p. 125.

face à cette modalité⁴¹ au vue des conséquences néfastes que l'usage abusif pourra engendré. Par ailleurs il pourra présenter un concours interne en vue d'accéder à un emploi supérieur, ou de concours de bourse⁴². Tous ces procédés permettent donc à l'agent un dynamisme dans sa carrière en vue d'éviter la monotonie.

Néanmoins, cette situation semble être en défaveur des agents contractuels car, l'article 10 (2) du décret fixant leurs conditions communes dispose que : « Sauf cas d'affectation pour les besoins de service prévue à l'article 8 ci-dessus, le travailleur qui désire de son propre chef quitter l'Administration pour le compte de laquelle il a été recruté pour aller dans une autre ou dans un organisme parapublic, démissionne de son emploi; dans le cas contraire, il est considéré de plein droit comme ayant abandonné son poste »⁴³. Ainsi les agents titulaires sont plus favorisés par les positions statutairement définies. À moins que l'affectation de l'agent contractuel par les pouvoirs publics ne bénéficie à un « organisme parapublic ou dans une organisation internationale »⁴⁴. Il en ressort dès lors que pour le travailleur cette issue ne peut être envisageable que si l'Administration en décide, puisque dans la plupart des cas, ce dernier subie plutôt la mobilité⁴⁵.

La mobilité apparait aussi comme un moyen de lutte contre l'insécurité de l'emploi. Elle constitue aussi un moyen d'épanouissement de l'agent. En effet, la possibilité d'un agent d'être affecté à un nouvel emploi peut être réduite par plusieurs facteurs notamment l'âge de l'agent, son niveau d'étude, l'organisation du travail, la gestion de compétences, l'évolution de métiers⁴⁶. Or, la mobilité de l'agent permet de développer son employabilité⁴⁷. Aussi, l'agent public pourra même bénéficier d'une promotion ou un reclassement après une mobilité au sein de son Administration⁴⁸. Toutefois, la demande

⁴¹ BALDOUS (A.) et *al.*, « À propos du principe de mobilité : la procédure de changement de corps, une garantie fondamentale morte-née ? », *RFDA*, 1986, p. 432.

⁴² *Ibid.*

⁴³ Article 10 (2) du décret n° 78/484 du 9 novembre 1978 fixant les dispositions communes applicables aux agents de l'État relevant du Code du Travail.

⁴⁴ Alinéa 3 de l'article 10 (2) du décret n° 78/484 du 9 novembre 1978.

⁴⁵ Voir sur la mobilité subie, AUBIN (E.), *La fonction publique Le droit applicable aux trois fonctions publiques : État- Territoriale- Hospitalière, op.cit.*, pp. 284 et s.

⁴⁶ Voir BLANCHARD (B.), *Les enjeux de la mobilité interne dans les collectivités locales : l'exemple de la Région de Rhône-Alpes*, Mémoire de fin d'études de Master en Management du secteur public : collectivités et partenaire, septembre 2006, pp. 38 et s.

⁴⁷ Lorsque celui-ci change de poste, dans son Administration ou hors de celle-ci, il acquiert de nouvelles compétences qui pourront jouer en sa faveur lorsqu'une Administration cherchera à recruter un agent avec de telles expériences.

⁴⁸ Arrêt n°2 du 11 décembre 1997, Affaire NIETCHO Joseph C/ État du Cameroun (MINFA). En l'espèce sieur NIETCHO

de reclassement peut être rejetée surtout lorsque l'acte d'affectation ne peut avoir lieu qu'au choix et de façon discrétionnaire⁴⁹. En outre, la mobilité permet à l'agent de réintégrer son poste après sa révocation⁵⁰ ou même lorsqu'il était captif dans le cadre d'un conflit, les pouvoirs publics permettent qu'il conserve ses droits à l'avancement⁵¹. Cependant, lorsqu'il est « en détention préventive ou détention militaire d'une durée égale ou inférieure à six mois ou lorsqu'il purge une peine d'emprisonnement de même durée » il est seulement considéré comme en période d'absence⁵². De même, ceux qui sortent d'une période de non activité⁵³ dans l'Administration militaire pourront dans certains cas réintégrer leur corps.

S'agissant de la mobilité comme vecteur d'épanouissement de l'agent, la mobilité apporte sur le plan personnel à l'agent de satisfactions non négligeables. En effet, elle permet à celui-ci de partager des expériences socio-professionnelles nouvelles. En effet, tout d'abord celui-ci découvre des nouveaux domaines d'activités, ensuite, il apprend de nouvelles expériences et enfin il pourra exercer véritablement ses droits civiques en entreprenant une carrière politique à travers le détachement de plein droit. Cette dernière situation l'exonère d'ailleurs du respect des obligations de loyalisme et de réserve envers l'Administration⁵⁴.

D'un autre point de vue, le perfectionnement des agents constitue le but de la mobilité-formation. C'est ainsi dire qu'après une mobilité-formation, l'agent rentre dans son Administration avec des nouvelles connaissances qui contribuent tout d'abord

Joseph demande sa nomination au grade de Capitaine et non de Lieutenant parce que les candidats admis sur concours internes parmi les lieutenants appartenant- aux autres corps d'officiers de l'armée de l'air, les officiers de réserve servant en situation d'activité, les Sous-Officiers ont été nommés au grade de capitaine à la suite de leur formation.

⁴⁹ Arrêt n°14/A du 24 mars 1983, Affaire MANGA NTONGA Alphonse Zéphirin C/ État du Cameroun (Ministère de la Fonction Publique). « Or, pour rejeter la demande de reconstitution de carrière le jugement querellé dit que c'est à bon droit que l'Administration a rejeté la demande d'avancement de la 3^e à la 2^e classe au motif que la promotion revendiquée ne peut avoir lieu qu'aux choix, de façon discrétionnaire compte tenu des notes professionnelles, des appréciations, de la péréquation ».

⁵⁰ Arrêt n°3/A du 21 novembre 1985, Affaire AMENCHHI Martin C/État du Cameroun.

⁵¹ Voir l'article 41 du décret n° 2001/188 du 25 juillet 2001 portant Statut particulier du Corps des Officiers d'active des forces de défense.

⁵² Article 28 du décret n° 2001/190 du 25 juillet 2001 portant Statut particulier des personnels militaires non Officiers des Forces de Défense.

⁵³ L'article 46 du décret suscitité définit la non activité comme « la position temporaire de l'officier qui cesse de tenir un emploi dans les cadres ou hors cadres pour l'une des raisons suivantes : congés pour raisons médicales, congé post-natal, disponibilité, retrait d'emploi ».

⁵⁴ Arrêt n°216/TE du 28 septembre 1962, Affaire TCHOUNGUI ZIBI Élie C/État du Cameroun.

à son développement personnel, à son épanouissement et bénéficie par ricochet à l'Administration, puisque ces nouvelles connaissances pourront profiter à la fonction publique en général et à son Administration en particulier. Le principe de mobilité renforce aussi le caractère méritoire.

B- Un caractère méritoire renforcé

L'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789 établissait le principe d'égalité et le caractère méritoire de l'emploi public en ces termes : « Tous les citoyens [...] sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ». Ainsi, toute occupation d'un poste témoigne de la conciliation entre l'égalité du traitement des agents d'un même corps et le mérite (1). Par ailleurs, devrait-on aussi déceler via la mobilité, l'individualisation de carrières des agents (2).

1- La conciliation de l'égalité de traitement et le mérite

La mobilité ou du moins certaines de ces modalités⁵⁵ permet la conciliation entre l'égalité du traitement des agents d'un même corps et le mérite. Les agents publics appartenant à un même corps doivent recevoir les mêmes traitements. C'est dire que, tout poste de travail devrait en principe être occupé par l'agent qui le mérite. En outre, l'article 20 de la Charte de 2001 dispose que « les États parties doivent assurer un suivi et une évaluation continus des agents du service public pour évaluer leurs performances en vue de déterminer leurs exigences de promotion professionnelle, besoins de développement et leur niveau d'efficacité et de productivité »⁵⁶. Il en ressort que la promotion professionnelle qui est une figure de la mobilité épouse la logique de la méritocratie ; souvent cette méritocratie est essentielle au point où les pouvoirs publics font fi de certaines conditions pour recruter la personne idéale⁵⁷.

De même, à travers les concours, notamment les concours professionnels, spéciaux voire de bourse qui permettent la mobilité de l'agent, le caractère méritoire de la fonction publique camerounaise semble être assuré. Ainsi, l'égalité de traitement entre les agents d'un même corps est en principe garantie.

⁵⁵ En effet, certaines de ses modalités parce que d'autres en elles-mêmes mettent en cause le principe de légalité. Voir à propos de certaines modalités de la mobilité et l'atteinte au principe d'égalité LAPIN (J.), « Performance et fonction publique de l'État : les récentes réformes » *RFAP*, vol. 3, n°131, 2009, pp. 609 et s.

p. 605. « La légalisation de la mobilité entrante (intégration) et le recours à des personnels intérimaires [mettent] en cause le principe d'égalité d'accès à la fonction publique ».

⁵⁶ Article 20 (3) de la Charte africaine sur les valeurs et les principes du service public et de l'administration, *op.cit.*

⁵⁷ Voir à cet effet, l'article 5 alinéa 1 et 2 du décret n° 93/035 du 19 janvier 1993 portant statut spécial des personnels de l'enseignement supérieur.

Néanmoins, la restructuration, les suppressions de poste ou la réorganisation au sein d'un même corps peuvent pousser les pouvoirs publics à y déroger pour les motifs d'intérêt général. La conciliation entre l'égalité de traitement des agents d'un même corps et le mérite étant présentée, il sied à présent d'aborder l'individualisation de la gestion des carrières des agents dans la fonction publique comme instrument de renforcement du caractère méritoire dans ladite fonction publique.

2- L'individualisation de la gestion de carrière

Parler de l'individualisation de la gestion des carrières des agents après l'égalité de traitement semble à première vue contradictoire en ce sens que l'individualisation connote une discrimination. Mais en réalité, la carrière de l'agent est gérée individuellement de nos jours. Il s'agit d'ailleurs d'une stratégie visant à récompenser ceux qui sont performants en priorité au détriment de ceux qui ne le sont pas, mais qui bénéficiaient avec l'ancien système d'une promotion pour la simple raison qu'il s'agissait d'une gestion collective.

Ainsi l'évaluation par exemple tient compte non plus de la présence effective au poste mais plutôt, de la présence productive⁵⁸ afin d'éviter les promotions non méritées. Par ailleurs, le droit positif permet le rétrograde de certains agents. Il s'agit certes d'une situation désavantageuse pour eux, mais l'objectif étant l'optimisation de l'activité de l'Administration publique camerounaise, cette situation désavantageuse peut ouvrir la vacance de poste propice à l'ascension d'un agent plus méritant.

Au regard de tout ce qui précède, le principe de mobilité a pour finalité de rendre meilleure la fonction publique. Seulement celle-ci semble améliorable au regard de certaines considérations.

III. UN OUTIL D'OPTIMISATION PERFECTIBLE

La consécration d'un principe devrait en principe être suivie par l'adoption d'un nouveau dispositif ajusté aux exigences dudit principe ou du moins, des réformes en vue d'apporter une forme de cohérence entre les dispositifs juridiques et le principe en question. Des réformes ont été certes entreprises mais, il n'en demeure pas moins vrai qu'elles sont insuffisantes⁵⁹. Cette insuffisance est également perceptible au niveau du principe de la mobilité dans la fonction publique camerounaise. En effet, celle-ci tarde à travers ses dispositifs juridiques à s'arrimer à l'essence de la mobilité (A), ce qui est la cause de ses multiples problèmes qui se répercutent par ailleurs dans sa mise en œuvre. C'est pour cela que des réformes peuvent être nécessaires, car l'insertion semble inachevée (B).

⁵⁸ On parle aussi de la présence participative au service.

⁵⁹ Voir à propos des insuffisances des réformes, MOMO (C.), « L'évolution du droit de la fonction publique au Cameroun », *op.cit.*, p. 94.

A- Une inadaptation contextuelle

Les dispositifs juridiques applicables à la mobilité semblent au préalable inadaptés à la fonction publique camerounaise. En effet, ceux-ci semblent ne pas être appropriés à bien des égards. Car, certaines règles sont inadéquates (1), ce qui cause une dégénérescence inquiétante (2).

1- Des règles juridiques inadéquates

Le parallélisme entre la mobilité en elle-même et le cloisonnement des corps montre l'inadéquation des règles au principe de la mobilité. L'organisation en corps de la fonction publique de l'État est un des facteurs expliquant la rigidité du statut⁶⁰. En effet, le corps « est l'ensemble des fonctionnaires exerçant une fonction spécifique dans un secteur d'activité déterminé et régi par les mêmes conditions de carrière »⁶¹. Dès lors, lorsqu'il y a une organisation de la fonction publique avec cloisonnement de corps, elle « engendre en effet une gestion des ressources humaines éparpillée et développe auprès des agents une attitude conservatrice, qui constitue un obstacle aux évolutions statutaires »⁶². La tendance actuelle des fonctions publiques promeut le décroisement des corps ou du moins la réduction du nombre de corps de fonctionnaires de l'État⁶³. En effet, le décroisement rend la mobilité plus flexible étant donné que les frontières entre les administrations seront « de moins en moins imperméables »⁶⁴. Or, même si une partie de la doctrine publiciste camerounaise constate une avancée vers « l'harmonisation des statuts de différents corps, à l'effet de les mettre dans les conditions identiques ou analogues »⁶⁵, force est cependant de constater qu'il ne s'agit pas de décroisement à proprement parler mais plutôt d'une persistance du cloisonnement⁶⁶.

⁶⁰ Voir Conseil d'État, *Perspectives pour la fonction publique*, EDCE, n° 54, 2003, pp. 348 et s.

⁶¹ Article 5 du SGFPE.

⁶² LAPIN (J.), « Performance et fonction publique de l'État : les récentes réformes », *op.cit.*, pp. 609 et s.

⁶³ En France par exemple, l'on a assisté vers la première décennie du XXI^{ème} (notamment en 2006 aux fusions de certains corps de fonctionnaires de l'État. On est passé d'environ 900 corps à un peu plus de 660 ». Voir LAPIN (J.), « Performance et fonction publique de l'État : les récentes réformes », *op.cit.*, p. 610.

⁶⁴ AUBIN (E.), *La fonction publique Le droit applicable aux trois fonctions publiques : État- Territoriale- Hospitalière*, *op.cit.*, 2012, p. 272.

⁶⁵ OWONA (J.), *Droit de la fonction publique camerounaise*, Paris, L'Harmattan, 2011, p. 37.

⁶⁶ En effet, le décret n° 2000/359 du 5 décembre portant statut particulier des corps de l'éducation par exemple en atteste ; l'usage du pluriel trahit cette pseudo-fusion car, en réalité, il existe plusieurs corps : le corps de l'Enseignement Secondaire Général, le corps de l'Enseignement technique et professionnel, le corps des Conseillers d'orientation scolaire et Universitaire. Voir article 2 dudit décret ; il en est de même du décret n°2001/145 du 3 juillet 2001 portant statut particulier des fonctionnaires des corps de la Santé publique où l'on compte : le corps des médecins, le corps des chirurgiens-dentistes, le corps des pharmaciens, le corps des infirmiers, le corps du génie sanitaire, le corps

Pourtant, l'organisation en corps constitue « un frein à la mobilité »⁶⁷. Cette situation explique l'inadaptation de certains dispositifs juridiques à l'essence même de la mobilité qui facilite pour l'agent non seulement son changement de poste de travail, mais aussi la découverte des nouvelles expériences professionnelles, dans une Administration. Le cloisonnement et la mobilité sont donc deux notions parallèles. C'est d'ailleurs pour cette raison, que, le moyen le plus sûr jusqu'ici, reste la voie de concours à travers lequel l'agent pourra changer de cadres par le biais des concours internes, voire, changer même de corps. Toutefois ceci est subordonné à certaines conditions.

L'autre inadéquation se situe au niveau des discriminations dans la mobilité qui mettent en cause le principe de l'égalité. Le principe d'égalité applicable à la fonction publique camerounaise implique certes l'égal accès à la fonction publique⁶⁸ mais, aussi l'égal traitement des agents du moins ceux qui sont dans un même corps. Cependant ce principe n'est pas absolu. En effet, l'alinéa 2 de l'article suscitée soulève déjà une exception⁶⁹. Les pouvoirs publics africains, ont pensé améliorer les situations d'une certaine catégorie de citoyens en envisageant la restauration de l'équilibre dans des pratiques tendant à les marginaliser même si c'est à travers des discriminations dites « positives »⁷⁰. Aux termes de l'article 2 du protocole de Maputo

des techniques médico-sanitaires, le corps des techniques biomédicales, le corps de l'administration de la Santé publique. Voir article 2 du décret ; pareil aussi pour le décret n° 75/789 du 18 décembre 1975 portant statut particulier des corps des fonctionnaires de la Jeunesse et des Sports. En effet l'article 2 distingue aussi le corps des Inspecteurs de la Jeunesse et des Sports, le corps des fonctionnaires de la Jeunesse et de l'Animation et le corps des fonctionnaires de l'Éducation Physique et Sportive. Pourtant dans ce que ces statuts particuliers désignent « corps », l'on y voit plutôt des cadres, puisqu'en réalité la plupart de ces corps ne sont qu'un « ensemble des postes de travail réservés aux fonctionnaires recrutés à un même niveau d'études ou de qualification professionnelle et soumis aux mêmes conditions de carrière. » L'on devrait plutôt s'attendre comme dans le décret n° 95/048 du 08 mars 1995 portant statut de la Magistrature modifié par le décret n° 2004/080 du 13 avril 2004 modifiant certaines dispositions du décret n° 95/048 du 08 mars 1995 portant statut de la magistrature où l'on parle d'un corps unique : « le corps judiciaire » qui comprend les magistrats (voir article 1^{er}), et aussi dans le décret n° 84/157 du 18 avril 1984 portant statut particulier du corps des fonctionnaires des Prix, des Poids et Mesures où l'on ne parle plus de corps mais de cadres (voir article 2 du décret).

⁶⁷ LAPIN (J.), « Performance et fonction publique de l'État : les récentes réformes », *op.cit.*, p. 609.

⁶⁸ En effet l'article 12 (1) du SGFPE dispose que : « L'accès à la fonction publique est ouvert, sans discrimination aucune, à toutes personnes de nationalité camerounaise remplissant les conditions prévues à l'article 13 ci-dessous, sous réserve des sujétions propres à chaque corps ».

⁶⁹ Article 12 (2) du SGFPE.

⁷⁰ À propos de la discrimination positive lire, LEBIGOT (C.), « Discriminations fondées sur le sexe dans la fonction

sur le Droit de la femme, il est dit expressément que : « Les États combattent la discrimination à l'égard des femmes, sous toutes ses formes, en adoptant les mesures appropriées aux plans législatif, institutionnel et autres. À cet égard, ils s'engagent à [...] prendre des mesures correctives et positives dans les domaines où les discriminations de droit et de fait à l'égard des femmes continuent d'exister »⁷¹. Les pouvoirs publics camerounais semblent avoir pris en compte cette recommandation du protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif au droit des femmes. En effet, ils réagissent sous la base des discriminations positives pour pallier certaines pratiques marginalisant les femmes, bien que la fonction publique camerounaise prône au préalable l'égalité de traitements des agents. Ces discriminations dites positives sont bien évidemment aussi manifestes dans la gestion de la mobilité des agents publics⁷². Certes, il s'agit des mesures humanistes visant à résoudre une situation déterminée, mais, il n'en demeure pas moins vrai que la gestion de la mobilité doit obéir elle aussi à une exigence bien déterminée : un poste de travail doit toujours être occupé par l'agent le plus méritant après bien entendu des évaluations⁷³. Il s'agit dès lors manifestement d'une contradiction entre les règles.

En outre, il n'existe pas un dispositif juridique régissant spécifiquement la mobilité. En fait, certes bien avant la consécration du principe, la mobilité dans la fonction publique était manifeste à travers certaines positions du fonctionnaire notamment, le détachement, la mise en disponibilité, le service sous les drapeaux *etc.* Mais, malgré ladite consécration, aucun dispositif législatif ou du moins réglementaire n'est intervenu pour régir spécifiquement ce procédé de mobilité en général. Ce qui fait que, les carrières peuvent être bien encadrées par les différents statuts, mais toujours est-il que, de nombreux aléas et de nombreuses irrégularités inattendues existent dans les textes régissant les carrières de tous les agents publics en général mais aussi, de régularités qui

publique : actualité jurisprudentielle », *LPA* décembre 2000, n° 252.

⁷¹ Article 2 alinéa (1) (d) du protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif au droit des femmes.

⁷² L'on retrouve souvent des femmes qui sont les supérieurs hiérarchiques des agents pourtant plus anciens, plus expérimentés, plus compétents et parfois même qui les dépassent en grade. Cependant cette dernière hypothèse est impossible dans certaines administrations ou corps. C'est par exemple le cas du corps des fonctionnaires de la Sûreté nationale puisque le statut spécial de ce corps précise qu'« Aucun fonctionnaire de la Sûreté nationale ne peut avoir sous ses ordres un fonctionnaire d'un grade supérieur, ou plus ancien que lui dans le même grade ». Article 4 (6) du décret n° 2012/539 du 19 novembre 2012 portant statut spécial du corps des fonctionnaires de la Sûreté Nationale.

⁷³ Les évaluations des agents se font en principe à base des critères objectivement établis et applicables à tous.

pourtant « ne sont pas écrites noir sur blanc peuvent malgré tout apparaître »⁷⁴.

C'est ainsi dire que jusqu'à nos jours, il faudrait encore chercher dans tous les textes applicables directement ou indirectement à la fonction publique, des règles qui peuvent s'appliquer pour avoir une idée sur la situation de l'agent public. C'est ainsi que, plusieurs instruments juridiques souvent en contradiction peuvent intervenir pour un cas, les pouvoirs publics camerounais tentent d'harmoniser ces différents instruments⁷⁵ mais toujours est-il qu'un instrument spécifique serait plus efficace. Parfois, certaines positions n'y figurent même pas dans les dispositifs juridiques en vigueur. Cette situation entraîne souvent des dérives.

2- Une dégénérescence inquiétante

La mobilité devient plutôt pour l'agent, un moyen pour lui de quitter la fonction publique soit par le pantouflage soit par la migration. Elle entraîne également la prolifération de certaines pratiques de la mobilité différentes de celles prévues.

On parle de pantouflage lorsqu'un agent public quitte le service public pour entrer dans le secteur privé. En fait, l'État camerounais, étant dans l'impossibilité de garantir une carrière à certains de ses agents hautement qualifiés a créé « une sorte d'incitation de pantouflage vers les sociétés d'État et les Organisations Internationales et les Organisations Non Gouvernementales »⁷⁶. La doctrine le considère comme un mal administratif du moins pour le service public car, selon elle, il faudrait « barrer la route au pantouflage des jeunes fonctionnaires dans les administrations et organisations juteuses par fuite devant les maigres salaires de la fonction publique »⁷⁷. Pourtant, le pantouflage n'est pas seulement une affaire des jeunes agents publics. Une modalité de la mobilité comme le détachement « devient une position de rêve convoitée par presque la totalité des agents »⁷⁸. En fait, même les plus anciens dans la fonction publique n'hésitent pas souvent, du moment où, la rémunération dont ils bénéficieront dans le secteur privé, sera considérablement mieux que celle dans le secteur public où il y'a « les maigres salaires »⁷⁹.

Une étude a montré qu'il y'a des frustrations liées à la mauvaise mise en œuvre de la mobilité des

agents publics au Cameroun. L'agent public de ce fait « éprouve le sentiment qu'il est méprisé, qu'il est moins utile ; ce qui l'excite à s'en aller »⁸⁰. Dès lors, il convient de préciser que, le mal dans le pantouflage c'est que, l'administration d'origine ne tire pas profit de la mobilité⁸¹. Pour certains auteurs, la mobilité est même utilisée « comme un chemin qui mène à la démission pour ceux des fonctionnaires qui trouvent commode et sûr de pouvoir pendant quelques années rester liés à leur Administration d'origine tout en prenant compte avec un organisme différent dans lequel ils sont intégrés à la fin »⁸². Toutefois, il faudrait aussi le préciser, le détachement peut certes entraîner l'intégration de l'agent dans l'Administration d'accueil, mais n'en est pas une position définitive car, le fonctionnaire détaché peut être révoqué à tout moment⁸³.

Aux termes de l'article 4 alinéa 2 du SGFPE, la mobilité de l'agent public doit s'effectuer en principe dans le respect de la correspondance du poste de travail aux connaissances et aptitudes particulières de l'agent⁸⁴. Mais, il ne semble pas être le cas dans la mise en œuvre. En effet, certains ont tendance à instrumentaliser la mobilité qui devrait en principe servir l'intérêt général au détriment de leurs intérêts particuliers⁸⁵. En fait, la fonction publique de nos jours semble quelque peu politisée d'autant qu'on assiste à « l'intéressement politique direct de l'administration »⁸⁶. Cette situation entraîne la crise dans le service public, car elle favorise des frustrations ce qui déstabilise son esprit⁸⁷. Souvent, des divergences d'interprétation des textes du

⁸⁰ SOREPS Sarl, *Étude sur les déterminants de la mobilité des ressources humaines au Cameroun*, mars 2011, p. 34.

⁸¹ En effet, l'agent à qui on aurait permis la mobilité a pour avantage à court terme d'abord beaucoup plus pour lui, son épanouissement, et l'acquisition des nouvelles expériences professionnelles et en suite à long terme, la mise à la disposition de son Administration d'origine ses nouvelles expériences acquises. Mais il transforme cette mobilité à sens unique car, celui-ci profitera pour quitter définitivement la fonction publique.

⁸² TADJIE (R.), « Le détachement dans la fonction publique camerounaise », *op.cit.*, p. 39.

⁸³ Arrêt n° 14 du 16 mars 1967, Affaire KOLLE MOUANGUE C/État du Cameroun.

⁸⁴ C'est-à-dire que l'agent doit avoir le profil typique pour occuper ledit poste.

⁸⁵ C'est dire que malheureusement l'on a tendance à procéder à des mouvements en tenant compte des récompenses politiques qui ne traduisent pas véritablement l'esprit de la méritocratie. Certes, le principe de neutralité est applicable dans la fonction publique camerounaise, mais, cela ne signifie pas que le processus de nomination soit vraiment apolitique. Souvent ceux qui n'étaient pas des militants finissent à l'être une fois nommés afin de préserver leur poste.

⁸⁶ Lire à propos ZE (P. M.), *La politisation des fonctionnaires au Cameroun*, Paris, L'Harmattan, 2007, p. 10.

⁸⁷ Voir à ce propos SUPIOT (A.) « La crise de l'esprit du service public », *Droit social* n° 12, décembre 1989, pp. 779 et s.

⁷⁴ CARTIER (M.), « Fonction publique et mobilité sociale : rester facteur, 1939-1974 », *RHMC*, vol. 1, n° 51, 2004, p. 94.

⁷⁵ OWONA (J.), *Droit de la fonction publique camerounaise*, *op.cit.*, p. 37.

⁷⁶ LEKENE DONFACK (C. E.) « Une réforme fondamentale sous influence : le nouveau statut général de la fonction publique du Cameroun », *op.cit.*, p. 55.

⁷⁷ OWONA (J.), *Droit de la fonction publique camerounaise*, *op.cit.*, p.131.

⁷⁸ TADJIE (R.), « Le détachement dans la fonction publique camerounaise », *RDIDC*, 2006, p. 39.

⁷⁹ OWONA (J.), *Droit de la fonction publique camerounaise*, *op.cit.*, p. 131.

nouveau droit de la fonction publique⁸⁸ entraîne des pratiques variables.

En effet, le principe de mobilité voudrait non seulement à ce que, le poste de travail soit occupé par le plus méritant, mais aussi et surtout que, l'agent qui quitte son poste soit immédiatement remplacé afin qu'il n'y ait pas une rupture de la machine administrative. En réalité la gestion fantaisiste de la mobilité entraîne malheureusement une « surmobilité » qui génère des Administrations à effectif pléthorique où plusieurs d'entre les agents publics ne font presque rien ; alors que, dans d'autres Administrations le personnel en manque. Dès lors, le peu de personnel disponible devra remplir toutes les fonctions. Ce qui fait que, parfois pour un simple service, l'usager se voit multiplier des rendez-vous infructueux. Pourtant d'autres « appelés à d'autres fonctions » peuvent rester pendant plusieurs années⁸⁹ sans véritable poste.

B- L'insertion inachevée

L'insertion de la mobilité dans la fonction publique camerounaise reste inachevée. Les pouvoirs publics camerounais sont conscients de cette situation et tentent de l'améliorer (1). Seulement, étant intimement liée à la carrière de l'agent public, la mobilité même instituée doit toujours être en perpétuelle adaptation et réadaptation, ce qui semble ne pas être le cas au Cameroun (2).

1- Une amélioration de la pratique de la mobilité encore convoitée

Les pouvoirs publics camerounais cherchent à résoudre le problème d'incapacité fonctionnelle des règles applicables tant fustigé⁹⁰ générant des pratiques au détriment des positions administratives statutairement définies. Ils luttent contre la gestion fantaisiste de la carrière des agents. La gestion de la mobilité devrait suivre les règles préétablies, l'Union Africaine a pourtant posé une condition fondamentale : « La mobilité doit prendre en compte les exigences

⁸⁸ Nouveau droit en ce sens qu'il est transformé par une logique gestionnaire avec l'institution de la notion de poste de travail, le licenciement pour motif économique ou pour insuffisance professionnelle. Voir à ce sujet, MOMO (C.), « L'évolution du droit de la fonction publique au Cameroun », *op.cit.*, p. 89.

⁸⁹ BATOUM-BA-NGOUE, (S. T.), « Les mutations dans la fonction publique : réflexions sur la position des agents publics "appelés à d'autres fonctions" en droit camerounais », *RAMRES/S.J.P.*, n° 1, 2020, pp. 102 et s.

⁹⁰ NGAMBA FONDJO (P.-V.), L'Administration publique camerounaise : Forces, Faiblesses et Perspectives d'avenir, Séminaire sur la formation en éthique professionnelle, CAFRA/UNDESA, Tanger, 22 juin- 2 juin 2000, pp. 4 et s.

du service public et les besoins du service public »⁹¹. C'est dire que la mobilité à outrance doit être évitée⁹².

Les pouvoirs publics ont également formalisé la pratique gestionnaire avec le SGFPE et réitéré par l'institution du Programme National de la Gouvernance⁹³. Néanmoins une partie de la doctrine se demande si le concept de GRH qui s'intègre dans la fonction publique serait bien accueilli avec « la notion de carrière orientée vers la satisfaction individuelle »⁹⁴. Ensuite, la formation permanente est assurée puisqu'il ressort des dispositions de l'article 3 du décret n° 2000/697/ PM du 13 septembre 2000 que « L'État est tenu d'assurer au fonctionnaire en activité une formation permanente en vue d'accroître ses performances, son efficacité et son rendement professionnels. À cet effet, le fonctionnaire doit bénéficier tous les cinq (5) ans d'au moins une session de formation »⁹⁵ qui peuvent être dans le cadre des stages ou séminaires⁹⁶. Il convient de souligner que les travailleurs bénéficient aussi de la formation permanente⁹⁷.

En outre, la vacance de poste influe sur la célérité du service, les pouvoirs publics camerounais utilisent à cet effet des mesures en vue d'assurer la célérité dans le service. Cela peut être possible par l'occupation permanente d'un poste de travail, parfois ils utilisent même des moyens hors du commun tel un télégramme notifié à l'intéressé⁹⁸ puisque souvent

⁹¹ Article 22 de la charte africaine des principes et valeurs du service public et de l'administration du 31 janvier 2001 adoptée par la XVIème session ordinaire de la conférence de l'Union Africaine tenue à Addis Abeba (Éthiopie) le 31 janvier 2011.

⁹² À ce propos, l'on se plaint de nos jours des manques d'enseignants au Cameroun. Or, ceux-ci sont nombreux dans des Administrations comme l'emploi et la formation professionnelle, le tourisme, les marchés publics pour ne citer que celles-là. Le Ministre Jean Ernest NGALLE BIBEYE MASSENA avait d'ailleurs lancé une boutade lors de la session parlementaire de Juin 2017 en disant qu'on remette ces enseignants à leur Administration d'origine si l'on veut vite régler le problème d'effectif des enseignants dans les établissements.

⁹³ Voir sur l'impact du PNG en droit de la fonction publique camerounaise OWONA (J.), *Droit de la fonction publique camerounaise, op.cit.*, pp. 34 et s.

⁹⁴ MOMO (C.) « L'évolution du droit de la fonction publique au Cameroun », *op.cit.*, p. 8.

⁹⁵ En effet l'article 2 (1 et 2) du décret n° 2000/697/ PM du 13 septembre 2000 fixant le régime de la formation permanente des fonctionnaires.

⁹⁶ En effet l'article 3 du décret suscitè dispose « La formation permanente du fonctionnaire s'effectue sous la forme de stages ou de séminaires organisés au Cameroun ou à l'étranger ».

⁹⁷ Article 26 du décret n° 2000/697/ PM du 13 septembre 2000.

⁹⁸ Arrêt n° 28/A du 16 août 1990, Affaire MEYONGO Christophe C/ État du Cameroun. Le 3^e considérant du juge rappelle à cet effet qu' : « il importe de relever qu'aucun texte, aucun principe de droit n'impose à l'Administration une forme spécifique dans laquelle des ordres doit être transmis aux fonctionnaires ; que l'essentiel réside en ce

l'utilisateur peut être dans une situation d'extrême urgence⁹⁹.

2- Une réadaptation perpétuelle délaissée

L'agent nommé peut souvent ne pas avoir des connaissances nécessaires pour l'exécution de la tâche, malgré la condition posée par l'article 4 du SGFPE¹⁰⁰. La formation permanente qui est un moyen pour l'adapter à son nouvel environnement de travail est souvent délaissée. Ce qui n'est pas sans conséquences surtout s'il s'agit d'un agent reconverti qui provient d'une administration avec des méthodes différentes¹⁰¹. Par ricochet l'agent public aura des difficultés au travail¹⁰². De même, ces agents reconvertis venant non seulement de l'extérieur du service mais surtout du corps devront être recyclés. C'est la raison pour laquelle, la mobilité interne est plus encouragée au regard de l'exigence de la continuité. En effet, avec certaines reconversions démesurées, le service public en question pourra connaître une forme de discontinuité plus ou moins longue¹⁰³. Au demeurant le suivi et l'accompagnement des bénéficiaires d'une mobilité est d'une nécessité capitale pour le bon fonctionnement du service public¹⁰⁴.

que ces ordres qui doivent nécessairement émaner des autorités compétentes, soient permanents, clairs, non équivoques et notifiés à leurs destinataires ».

⁹⁹ Cette situation amène souvent les usagers à se déplacer à la recherche d'une Administration plus rapide. Or, les services étant dans sa ville, il espérait être servi dans celle-ci où le service aurait été *a priori* efficient.

¹⁰⁰ Cette disposition pose la condition selon laquelle la mobilité ne doit être possible que « sous la condition que ce poste de travail corresponde à ses connaissances et aptitudes particulières ».

¹⁰¹ BRUNO (E.), « La reconversion et la mobilité des militaires », *Cahiers de la fonction publique*, 2011, p. 14.

¹⁰² Dans un rapport de mission sur les Professeurs des Écoles Normales des Instituteurs, Valérie MENGUE ANGO fait un constat que de manière générale, ces agents manifestent un retard dans les traitements de dossiers, une mauvaise organisation de travail, un non-respect de la réglementation en vigueur et des instructions ministérielles, un mauvais accueil des clients/usagers, une méconnaissance des tâches, de fréquents conflits interpersonnels avec les collaborateurs, une absence d'un plan d'action, une gestion approximative des ressources, une conception inadaptée des politiques publiques due à l'inadaptation entre les problèmes posés dans la société et les solutions proposées par le gouvernement, des écarts considérables entre les prévisions et les réalisations des programmes gouvernementaux. MENGUE ANGO (V.), *Conception d'un dispositif de formation " De la carrière enseignante aux fonctions de gestion "*, Rapport de mission, Université de Rouen, année académique 2006-2007, p. 12.

¹⁰³ Car tout dépendra de la capacité d'apprentissage et d'adaptation de l'agent en question.

¹⁰⁴ Ainsi, soit l'agent pourra faire une transition avec l'appui d'un agent ayant déjà fait ses preuves au poste de travail, pour accompagner le nouvel agent dans sa période de transition, ou soit alors, l'administration devra organiser avant la prise de fonction des séminaires de recyclage. Mais dans l'un ou l'autre cas une discontinuité paraît inévitable même si l'un sera relativement moins longue que l'autre.

En plus du suivi et l'accompagnement des agents publics ayant bénéficié d'une mobilité, les pouvoirs publics devront par ailleurs recycler les DRH. En effet, la mobilité ne peut avoir une plus-value que lorsqu'elle est utilisée à bon escient. La gestion de la mobilité devrait respecter les principes de la GRH. Sur ce point, Raoul TAMEKOU dénonce la pratique de la gestion administrative du personnel que de la GRH malgré l'institution des Directions des Ressources Humaines avec le vent de la modernisation de l'Administration publique en Afrique¹⁰⁵. Dès lors, l'on peut toujours « rebaptiser les services du personnel en les renommant Direction des Ressources Humaines [mais cela] ne suffit pas à leur conférer les compétences en la matière »¹⁰⁶. Cela est d'autant plus vrai que dans la GRH, l'on procède tout d'abord à l'identification des besoins en analysant des situations de travail pour repérer les compétences qu'elles requièrent et les motivations qu'elles induisent. Ensuite l'on évalue les ressources humaines en termes de compétence et de motivation, tout en mesurant les écarts existants entre lesdites exigences et les ressources humaines. Et enfin l'on choisit dans la palette des différents moyens de la GRH le plus approprié pour le poste de travail¹⁰⁷. Or, certains des agents publics décédés, à la retraite ou atteinte d'une maladie ne les permettant pas d'exercer sont toujours comptés parmi les personnels de l'État¹⁰⁸, parfois même malgré des multiples demandes en vue d'anticiper leur retraite¹⁰⁹. Certes, des systèmes ont été mis sur pieds pour résoudre les problèmes liés aux personnels, mais les données changent avec le temps et requièrent de ce fait une perpétuelle adaptation et réadaptation.

Conclusion

Au final, le principe de mobilité bien que consacré dans la fonction publique camerounaise reste encore tributaire au degré de réception dans le contexte. En effet, son apport à l'optimisation de cette dernière est incomplet puisqu' *a priori* c'est un outil remarquable qui pourra souvent servir à venir en aide aux administrations en difficulté¹¹⁰. Mais, il n'en

¹⁰⁵ Voir TAMEKOU (R.), « Programme National de la Gouvernance (2006-2010) et modernisation administrative. Le Cameroun à l'heure du Nouveau Management Public », *op.cit.*, p. 19.

¹⁰⁶ *Ibid.*

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ Voir à ce propos les résultats des opérations de comptage des agents de l'État.

¹⁰⁹ Voir à ce propos, TA Bertoua, 3 décembre 2014, Affaire DOUMBE Dieudonné C/ État du Cameroun. Dans cette affaire, Sieur DOUMBE Dieudonné a adressé en date du 6 mars 2008 une demande d'assistance financière et de remplacement au poste car n'étant plus habile à l'exercer. Le 1^{er} septembre de la même année il rappelait ainsi au MINEP que non seulement sa demande à la retraite n'a pas abouti, mais aussi que, le poste qu'il occupait n'était ni occupé, ni vacant faisant de lui toujours le responsable des documents administratifs quoiqu'il soit malade.

¹¹⁰ TADJIE (R.), « Le détachement dans la fonction publique camerounaise », *op.cit.*, p. 24.

demeure pas moins vrai que, c'est aussi lorsqu'elle est utilisée à bon escient qu'elle remplit véritablement toute sa fonction. Or, il semble que cette dynamisme a été précocement amorcé sans toutefois l'adapter au contexte. Il est ainsi souhaitable que les pouvoirs publics camerounais respectent les normes dans sa mise en œuvre. Ils doivent aussi la réadapter au contexte surtout avec l'avènement de la fonction publique territoriale.

Si la mobilité est permise dans une certaine mesure à une catégorie d'agent public, il y'a lieu d'y veiller ou soit d'harmoniser pour toutes les catégories de personnels. Quand bien même le droit devrait « être conçu comme le produit d'une réalité qu'il tend en même temps à construire et à reconstruire en permanence »¹¹¹. Ceci semble néanmoins utopique, puisqu'en réalité certains agents sont inamovibles¹¹². Mais pourtant une uniformisation des conditions du moins en matière de mobilité pourrait peut-être atténuer définitivement l'écart entre les règles de droit produites et les réalités dans le contexte camerounais principalement pour les travailleurs qui s'aventurent dans les pratiques, puisque leur possibilité de mobilité est restreinte. *A fortiori* du fait que le droit administratif contemporain ne devrait plus être essentiellement le droit d'un présumé équilibre entre l'intérêt général dont le contenu reste encore incertain puisqu'elle s'étiole aussi dans ce « mouvement de standard »¹¹³ et les intérêts particuliers¹¹⁴, mais plutôt comme un moyen de protection des « droits des citoyens dans leurs rapports avec la puissance publique »¹¹⁵ ce qui fait l'objet d'une insertion difficile dans le contexte camerounais.

Bibliographie sélective

- AUBIN (E.), *La fonction publique Le droit applicable aux trois fonctions publiques : État-Territoriale- Hospitalière*, Paris, Gualino Lextenso éditions, 2012, 559 p.
- AUBY (J.-M.) et *alii.*, *Droit de la Fonction Publique, État, Collectivités locales, Hôpitaux*, Paris, Dalloz, 5^e édition 2005, 739 p.
- BATOUM-BA-NGOUE, (S. T.), « Les mutations dans la fonction publique : réflexions sur la position des agents publics "appelés à d'autres fonctions" en droit camerounais », *RAMRES/S.J.P.*, n° 1, 2020, pp. 99-118.

- CARTIER (M.), « Fonction publique et mobilité sociale : rester facteur, 1939-1974 », *RHMC*, vol. 1, n° 51, 2004, pp. 94-116.
- CHAPUS (R.), *Droit Administratif Général*, Paris, Montchrestien, T. 2, 15^e édition, 2001, 797 p.
- KAMTO (M.), « Regard sur le nouveau statut de la fonction publique de l'État », *Lex Lata*, n° 002, 1994, pp. 8-12.
- LAPIN (J.), « Performance et fonction publique de l'État : les récentes réformes » *RFAP*, vol. 3, n°131, 2009, pp. 601-614.
- LEKENE DONFACK (E. C.) « Une réforme fondamentale sous influence : le nouveau statut général de la fonction publique du Cameroun » *RJA*, 1994, pp. 45-85.
- MELLERAY (F.), *Droit de la Fonction Publique*, Paris, Economica, 2005, 365 p.
- MOMO (C.), « L'évolution du droit de la fonction publique au Cameroun », *Juridis périodique* n° 86 avril-mai-juin 2011, pp. 83-103.
- OWONA (J.), *Droit de la fonction publique camerounaise*, Paris, L'Harmattan, 2011, 256 p.
- SUPIOT (A.) « La crise de l'esprit du service public », *Droit social* n° 12, décembre 1989, pp. 777-783.
- TADJIE (R.), « Le détachement dans la fonction publique camerounaise », *RDIDC*, 2006, pp. 23-43.
- TAMEKOU (R.), « Programme National de la Gouvernance (2006-2010) et modernisation administrative. Le Cameroun à l'heure du Nouveau Management Public » *RISA*, vol. 74, n° 2, 2008, pp. 235-252.
- TRUCHET (D.), *Droit Administratif*, Paris, PUF, Thémis droit, 6^e édition, 2015, 461 p.
- ZE (P. M.), *La politisation des fonctionnaires au Cameroun*, Paris, L'Harmattan, 2007. 292 p.

¹¹¹ CHEVALLIER (J.), « Le droit administratif vu de la science administrative », *AJDA*, 2013, p. 401.

¹¹² LAVIGNE (P.), « Les personnes inamovibles dans les services publics français », in *Mélanges Charlier*, 1981, p. 157.

¹¹³ RIALS (S.), *Le juge administratif français et la technique du standard. Essai sur le traitement juridictionnel de l'idée de normalité*, LGDJ, Paris, 1980, p. 16

¹¹⁴ AUBY (J-B), « La bataille de San Romano. Réflexions sur les évolutions du droit administratif », *AJDA*, 2001, p. 912.

¹¹⁵ *Ibid.*