

REPUBLIQUE DU CAMEROUN  
PAIX - TRAVAIL - PATRIE



---

# RAPPORT ANNUEL DE PERFORMANCE 2015

**CHAPITRE 50**

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

---

VERSION FRANÇAISE

---

## SOMMAIRE

---

	<b>NOTE EXPLICATIVE</b>	<b>4</b>
<b>1.</b>	<b>CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DES PROGRAMMES</b>	<b>5</b>
1.1.	RAPPEL DE LA SYNTHÈSE STRATÉGIQUE	6
1.2.	PRÉSENTATION DU DOMAINE D'INTERVENTION DU MINISTÈRE	7
1.3.	CONTEXTE DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES	9
1.4.	AUTRES FAITS MAJEURS DE L'ANNÉE 2015	9
<b>2.</b>	<b>ETAT DE MISE EN OEUVRE DES PROGRAMMES</b>	<b>10</b>
2.1.	<b>PROGRAMME 616: AMELIORATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ETAT</b>	<b>11</b>
2.1.1.	PRÉSENTATION DU PROGRAMME	12
2.1.2.	CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME	12
2.1.3.	PERFORMANCE GLOBALE DU PROGRAMME EN 2015	13
2.1.4.	PERFORMANCES DÉTAILLÉES DU PROGRAMME PAR ACTIONS POUR L'ANNÉE 2015	18
2.2.	<b>PROGRAMME 617: APPROFONDISSEMENT DE LA REFORME ADMINISTRATIVE</b>	<b>25</b>
2.2.1.	PRÉSENTATION DU PROGRAMME	26
2.2.2.	CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME	26
2.2.3.	PERFORMANCE GLOBALE DU PROGRAMME EN 2015	28
2.2.4.	PERFORMANCES DÉTAILLÉES DU PROGRAMME PAR ACTIONS POUR L'ANNÉE 2015	31
2.3.	<b>PROGRAMME 618: GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA REFORME ADMINISTRATIVE</b>	<b>35</b>
2.3.1.	PRÉSENTATION DU PROGRAMME	36
2.3.2.	CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME	36
2.3.3.	PERFORMANCE GLOBALE DU PROGRAMME EN 2015	37
2.3.4.	PERFORMANCES DÉTAILLÉES DU PROGRAMME PAR ACTIONS POUR L'ANNÉE 2015	40
<b>3.</b>	<b>BILAN STRATEGIQUE ET PERSPECTIVES</b>	<b>46</b>

3.1.	RAPPROCHEMENT DES RÉSULTATS OBTENUS AVEC L'OBJECTIF STRATÉGIQUE DU MINISTÈRE	47
3.2.	LEÇONS APPRISES	48
3.3.	PERSPECTIVES	49

## NOTE EXPLICATIVE

---

Le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le Cameroun a basculé dans un nouveau mode de gestion budgétaire : la budgétisation par programme. Cette dernière commande l'allocation de crédits budgétaires aux politiques publiques sur la base des programmes assortis d'objectifs et d'indicateurs de performance. Ces programmes sont structurés dans les Projets de Performance des administrations (PPA), rédigés annuellement par les ordonnateurs principaux du budget de l'Etat et annexés à la loi des finances. Après leur mise en œuvre, ils font l'objet d'une évaluation, également annuelle, dans le cadre de l'élaboration des Rapports annuels de performance (RAP), annexés à la loi de règlement.

Les RAP, prévus par l'article 22 alinéa 3 de la loi portant régime financier de l'Etat de 2007, étaient en 2016, rendus à leur troisième année d'élaboration, correspondant à l'évaluation des PPA de l'exercice 2015. A cet effet, il était question pour les départements ministériels et institutions de présenter l'état de réalisation technique et financière de leurs programmes au cours de cette année de référence, mais plus globalement, d'effectuer le bilan de la première période triennale de mise en œuvre du budget en mode programme (2013-2015).

En terme d'appropriation, il convient de relever pour s'en féliciter, la prise en main effective en 2015, de l'activité d'élaboration des rapports annuels de performance par les administrations concernées. Ces dernières, avec une assistance technique très faible, ont renseigné, conformément au format défini, les trois parties du RAP, avec en toile de fond l'objectif de fiabiliser davantage les éléments constitutifs du bilan technique.

Comme cela avait été le cas lors des deux années précédentes, les rapports annuels de performance 2015 sont déclinés ainsi qu'il suit:

- Contexte de mise en œuvre des programmes en 2015;
- Etat de mise en œuvre pour le compte de l'exercice 2015 ;
- Bilan stratégique et perspectives.

# 1. CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DES PROGRAMMES

La loi n°2007/006 du 26 Décembre 2007 portant Régime Financier de l'Etat prévoit, en son article 22, l'élaboration au terme de chaque exercice budgétaire d'un Rapport Annuel de Performance. Ce dernier, partie intégrante de la loi de règlement de l'exercice précédant celui en cours, a pour objet de rendre compte de la performance réalisée par une administration au cours de la période de référence, mesurée à l'aune de son projet de performance.

Le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative (MINFOPRA) dont l'action s'inscrit dans l'axe « Gouvernance et Gestion Stratégique de l'Etat » du Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) sacrifie, à travers le présent document, à cette exigence légale.

Au cours de l'exercice 2015, le MINFOPRA s'est attelé à remplir les missions régaliennes qui lui ont été confiées en mettant à contribution l'ensemble des ressources humaines, matérielles et financières mises à sa disposition en vue d'assurer une gestion optimale des ressources humaines de l'Etat et la poursuite de la modernisation de l'Administration publique camerounaise.

Cette action est opérationnalisée à travers deux programmes techniques, à savoir : l'« amélioration de la gestion des ressources humaines de l'Etat » et l'« approfondissement de la réforme administrative » ; et un programme support, intitulé : « Gouvernance et appui institutionnel ».

Le présent Rapport Annuel de Performance a pour ambition non seulement de faire une évaluation des **résultats atteints par le MINFOPRA en 2015**, mais aussi de restituer le contexte de leur occurrence, notamment les difficultés de leur mise en œuvre, avant d'en esquisser les perspectives. Aussi, se déclinera-t-il en trois (03) parties, à savoir :

- le contexte ;
- l'état de mise en œuvre des programmes ;
- le bilan stratégique et les perspectives.

### 1.1. RAPPEL DE LA SYNTHÈSE STRATÉGIQUE

La vision de développement du Cameroun à l'horizon 2035 est celle « **d'un pays émergent, démocratique et uni dans sa diversité** ». Pour opérationnaliser cette vision, l'Etat Camerounais s'est doté en 2008 d'un instrument de référence, le **Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE)** qui énonce un ensemble d'objectifs de politiques économique, sociale et culturelle pour le Cameroun, à l'horizon 2020. Le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative, fortement interpellé par l'Axe 3 dudit document « Gouvernance et Gestion Stratégique de l'Etat », entend contribuer de manière

significative à la réalisation de cette vision, notamment par :

- **une gestion de proximité des ressources humaines de l'Etat** : en vue de la valorisation de cette ressource capitale, de l'amélioration de la performance et de la réduction des coûts dans le secteur public, ainsi que de la maîtrise des effectifs et de la masse salariale ;
- **la poursuite de la modernisation de l'Administration publique** : pour en faire un instrument au service du développement à travers notamment l'amélioration du cadre institutionnel de la gestion administrative et de la gouvernance.

A la lumière de ces points d'ancrage, le sous-secteur dont la vision est de « faire de la fonction publique camerounaise une administration moderne, plus performante, au service de tous les citoyens » envisage à l'horizon 2035 de :

- faire de l'administration publique camerounaise un instrument au service du développement, à travers l'amélioration du cadre institutionnel et la généralisation de l'application des bonnes pratiques de gestion administrative et de gouvernance ;
- doter l'administration publique camerounaise, d'une part, en outils modernes de gestion pour une rationalisation accrue des méthodes de travail, et d'autre part en, ressources humaines compétentes, motivées et judicieusement employées, grâce à une planification et une gestion transparente et fondée sur les valeurs de résultats.

Il importe de relever que la stratégie de développement du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative élaborée et validée par les administrations compétentes, notamment le MINEPAT au courant de l'année 2010, est actuellement en cours d'actualisation.

## 1.2. PRÉSENTATION DU DOMAINE D'INTERVENTION DU MINISTÈRE

Le décret N°2011/408 du 09 décembre 2011 portant organisation du Gouvernement définit le domaine d'intervention du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative. Il est chargé de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique gouvernementale en matière de Fonction Publique et Réforme Administrative.

A ce titre, conformément au **décret n° 2012/537 du 19 novembre 2012** qui en organise le fonctionnement, il est chargé :

- de la gestion des fonctionnaires et agents de l'Etat, exception faite des agents de la sûreté nationale et des forces armées, des magistrats et des personnels de l'Administration pénitentiaire, sous réserve des attributions dévolues aux autres chefs de départements

ministériels ;

- de la préparation des mesures législatives ou réglementaires relatives au statut des agents de l'Etat ;
- de la coordination des actions de formation des agents de l'Etat et des fonctionnaires ;
- de la diligence des actions disciplinaires contre les fonctionnaires et agents de l'Etat dans les conditions déterminées par les textes réglementaires ;
- de toutes les études relatives à l'évolution des besoins et ressources en agents de l'Etat, sous réserve des attributions dévolues aux autres chefs de départements ministériels ;
- du contentieux de la fonction publique ;
- du conseil du gouvernement en matière d'organisation et de réforme administratives ; à ce titre, il étudie et propose à celui-ci toute mesure visant à améliorer le rapport coût-rendement dans les services publics et l'accélération du processus de traitement des dossiers administratifs ;
- de la tutelle de l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) et de l'Institut Supérieur de Management Public (ISMP).

De ces attributions organiques du MINFOPRA, se dégagent deux (02) fonctions principales, à savoir : la gestion des ressources humaines et la réforme administrative.

Afin de se déployer efficacement dans ce champ de compétences, le MINFOPRA a mis sur pied trois programmes dont deux opérationnels et un support.

S'agissant des programmes opérationnels, on peut citer :

- **Programme 616** : amélioration de la gestion des ressources humaines de l'Etat ;
- **Programme 617** : approfondissement de la réforme administrative ;

Le programme support, quant à lui, est le programme 618 intitulé « gouvernance et appui institutionnel ».

### 1.3. CONTEXTE DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES

Au cours de l'exercice 2015, la mise en œuvre de la réforme budgétaire de l'Etat consacrant l'avènement du budget programme s'est consolidée, marquant ainsi l'environnement de l'exécution du budget du MINFOPRA au cours dudit exercice. Pour le compte de l'exercice évalué, qui constitue la fin du premier triennat 2013-2015, la Loi n°2014/026 du 23 décembre 2014, a eu une enveloppe globale équilibrée en recettes et en dépenses à la somme de 3.746 milliards de FCFA. La part allouée au MINFOPRA s'élevait à **13.456.000.000 FCFA**, soit **12.206.000.000 FCFA** pour le fonctionnement, et **1.250.000.000 FCFA** pour l'investissement public.

Afin de mettre en cohérence le budget et les stratégies nationales, sectorielles et ministérielles et d'implémenter de manière efficiente le budget programme, les administrations, avec l'appui du MINEPAT et du MINFI, se sont appropriées la philosophie et la pratique inhérente à ce nouvel outil. Ce qui s'est traduit, en ce qui concerne le MINFOPRA, par l'élaboration de la stratégie de développement de la Fonction Publique (Stratégie sectorielle).

Le contexte de l'exécution du budget 2015 reste fortement marqué par les défis sécuritaires découlant de la lutte contre la secte BOKO HARAM, qui a pour conséquence la forte priorisation des dépenses y relatives, et par ricochet, des difficultés récurrentes dans la mise à disposition des ressources financières nécessaires à la réalisation des projets et programmes du département ministériel. D'autres éléments participent à cette situation, en l'occurrence la baisse du cours du pétrole, qui a pour corollaire la diminution des recettes y afférentes d'une part, et la baisse des recettes douanières d'autre part.

### 1.4. AUTRES FAITS MAJEURS DE L'ANNÉE 2015

Au rang des autres éléments ayant marqué ce contexte, figurent les activités menées dans la perspective de la mise en œuvre du SIGIPES II. A ce sujet, spécifiquement en ce qui concerne la mise à jour du fichier solde et personnel de l'Etat, élément central de la maîtrise des effectifs et de la masse salariale qu'ambitionne le MINFOPRA, on peut citer comme élément :

- le communiqué du 05 août 2015, invitant les agents de l'Etat relevant du code de travail à clarifier leur situation administrative ;
- le communiqué du 12 novembre 2015 invitant les fonctionnaires à clarifier leur situation administrative.

## 2. ETAT DE MISE EN OEUVRE DES PROGRAMMES

# 2015

RAPPORT ANNUEL  
DE PERFORMANCE

## 2.1. PROGRAMME 616

AMELIORATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE  
L'ETAT

Responsable du programme

KOUKOLO KOUKOLO Germain  
*Conseiller Technique N°1*

### 2.1.1. PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Dans la loi de finances de l'exercice 2015, l'objectif du programme 616 était d'optimiser la gestion des ressources humaines de l'Etat, avec comme indicateur le niveau de réalisation des actions. La situation initiale en 2013 (baseline) indiquait 20% environ, pour une cible en 2017 de 80%.

OBJECTIF	Optimiser la gestion des ressources humaines de l'Etat.	
Indicateur	Intitulé:	Niveau de réalisation des actions
	Unité de mesure	%
	Valeur de référence:	20.0
	Année de référence:	2013
	Valeur Cible	80.0
	Année cible:	2017
ACTIONS DU PROGRAMME	Action 01: MAITRISE DES EFFECTIFS DE L'ETAT Action 02: RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES PERSONNELS DE L'ETAT Action 03: MODERNISATION DE LA GESTION DES CARRIERES DES AGENTS PUBLICS Action 04: AMÉLIORATION DE LA GESTION DES DOSSIERS DISCIPLINAIRES ET CONTENTIEUX	
DOTATIONS INITIALES	AE 782 860 000	CP 782 860 000
RESPONSABLE DU PROGRAMME	KOUKOLO KOUKOLO Germain, Conseiller Technique N°1	

### 2.1.2. CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME

Le contexte de mise en œuvre de ce programme a été marqué par des éléments tels que :

- les problèmes sécuritaires non seulement dans la partie septentrionale, mais aussi dans d'autres zones du pays ;
- les difficultés financières n'ayant pas permis la réalisation des activités liées au déploiement des Conseils Régionaux de Discipline de la Fonction Publique et ayant entraîné une réduction du nombre d'acteurs régionaux formés lors de l'atelier y relatif organisé à L'ENAM ;
- certaines difficultés dans l'opérationnalisation de la réforme sur la déconcentration, en matière de réformation des actes pris dans les sites sectoriels, découlant du non-respect par les administrations, des délais de transmission au MINFOPRA des actes pris en leur sein ;
- la priorisation du traitement d'un certain type d'actes de carrière au MINFOPRA en raison de la mise à jour en cours dans les administrations, des situations administratives des personnels dans la perspective de l'entrée en production du SIGIPES II.

### 2.1.3. PERFORMANCE GLOBALE DU PROGRAMME EN 2015

Le programme 616 intitulé AMELIORATION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE L'ETAT qui vise à **optimiser la gestion des ressources humaines de l'Etat**, a été mis en œuvre à travers les quatre (04) actions suivantes : maîtrise des effectifs de l'Etat, renforcement des capacités des personnels de l'Etat, modernisation de la gestion des carrières des agents publics, amélioration de la gestion des dossiers disciplinaires et contentieux. **Son taux de réalisation technique est de 87,5% pour ce qui est des activités prévues au titre de l'exercice 2015.**

Ce résultat prend en compte les taux de réalisation des actions 01 : Maîtrise des effectifs de l'Etat (100%), 02 : Renforcement des capacités des personnels de l'Etat (100%), 03 : Modernisation de la gestion des carrières des agents publics (50%) et 04 : Amélioration de la gestion des dossiers disciplinaires et du contentieux (100%). Il convient de relever qu'en ce qui concerne les actions 01 et 02, comme par le passé, les indicateurs ne sont pas applicables en 2015 puisqu'ils ne permettent pas de mesurer les résultats intermédiaires engrangés.

En effet, en ce qui concerne l'action 01, l'indicateur est le Nombre d'administrations mettant en œuvre le cadre de référence de la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, Emplois et Compétences (GPEEC). Si cet outil a été élaboré, traduit, édité et vulgarisé lors des précédents exercices, il a été question en 2015, d'élaborer la stratégie d'accompagnement des administrations dans la mise en œuvre dudit cadre. Une fois que ce document sera traduit, édité, vulgarisé, et que les administrations auront été accompagnées dans la mise en œuvre de cet instrument, le présent indicateur pourra alors pleinement être mesuré. Pour l'instant il demeure non applicable, et le résultat en ce qui concerne le **chantier prévu en 2015 est évalué à 100% (stratégie d'accompagnement élaborée).**

S'agissant de l'action 02, le principe est le même. L'indicateur libellé Niveau de mise en œuvre du Plan National de Formation (PNF) ne pourra être mesuré que lorsque la stratégie d'accompagnement des administrations à son implémentation aura été élaborée, traduite, éditée, vulgarisée, et que les administrations auront été accompagnées dans la mise en œuvre du PNF. Pour les attentes de l'exercice 2015, nous enregistrons **100% des activités réalisées, car le dit plan a bel et bien été traduit, édité et vulgarisé, tel que prévu.**

Tout en rappelant que ce programme avait pour indicateur le **niveau de réalisation des actions**, il convient de relever que si l'aisance quêtée pour sa mesure lors de sa formulation a bien été obtenue, il n'en est pas de même de sa pertinence remise en cause lors des divers travaux avec les sectoriels du Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (MINEPAT) et du Ministère des Finances (MINFI). Cette difficulté a été résorbée dans sa reformulation pour l'exercice 2016.

Dans ce programme, un accent particulier a été mis sur :

- l'élaboration de la stratégie d'accompagnement des administrations dans la mise en œuvre du cadre de référence de la gestion prévisionnelle des effectifs des personnels de l'Etat ;
- la mise à jour de la cartographie des postes de travail dans l'Administration Publique Camerounaise (APC) ;
- l'étude en vue de la fidélisation des personnels de l'Etat aux postes de travail dans les services déconcentrés et frontaliers ;
- l'élaboration de la stratégie de développement (stratégie sectorielle) de la fonction publique et de la réforme administrative ;
- la traduction, l'édition et la vulgarisation du Plan National de Formation ;
- la planification et la programmation des besoins en ressources humaines des services de l'Etat ;
- l'élaboration des textes législatifs et réglementaires relatifs à la gestion des carrières des personnels ;
- l'organisation des sessions des Commissions paritaires d'avancement de grade ;
- l'organisation des sessions des Commissions d'avancement catégoriel ;
- la poursuite de l'opérationnalisation des Conseils Régionaux de Discipline de la Fonction Publique (phase III) ;
- la tenue des sessions du Conseil Permanent de Discipline de la Fonction Publique ;
- l'élaboration du manuel du représentant de l'Etat en justice.

RÉSULTAT TECHNIQUE OBTENU	<i>Trois (03) actions réalisées totalement sur les quatre (04), et une (01) à moitié</i>	
TAUX DE RÉALISATION DE L'INDICATEUR	87.5	
DOTATION DE CRÉDITS RÉVISÉS:	AE 10 732 702 285	CP 10 732 702 285
(écarts = Dot.init - Dot.rev)	Ecart AE -9 949 842 285	Ecart CP -9 949 842 285
CRÉDITS CONSOMMÉS	AE 472 345 764	CP 10 681 800 000
TAUX DE CONSOMMATION	60,07 %	99,53 %
JUSTIFICATION DU RÉSULTAT ET DE L'UTILISATION DES	Il convient de relever à toutes fins utiles que les ressources allouées aux différentes actions du programme couvrent autant les activités de fonctionnement que celles d'investissement, qui n'ont	

RESSOURCES	<p>pas toujours un lien étroit avec la mesure de l'indicateur de l'action.</p> <p>Par ailleurs, les rôles des différents maillons de la chaîne de la performance, ne semblent pas encore totalement appropriés et trouvent un ancrage progressif. Aussi, est-il envisagé l'optimisation du dialogue de gestion pour permettre une meilleure efficacité du programme.</p>
------------	--

PERSPECTIVES  
2016

Pour une meilleure coordination et par ricochet efficacité du programme, il sera question :

- de reconsidérer les indicateurs, objectifs et valeurs cibles des actions pour les rendre plus pertinents et ainsi améliorer la performance du programme ;
- d'en optimiser le dialogue de gestion, en continuant à privilégier la méthode participative, et en impliquant dans la mesure du possible les prestataires concernés pour un compte rendu progressif de la réalisation des projets et activités ;
- d'impliquer davantage les porteurs d'actions dans la conception, la mise en œuvre le suivi et l'évaluation des actions et activités du programme, sans les restreindre à celles relevant de leurs structures respectives ;
- de militer pour l'allocation de moyens conséquents pour l'exécution des projets prioritaires, au lieu d'un saupoudrage budgétaire de nature à minorer les effets et impacts des activités et actions du programme.

Par ailleurs, ce programme sera dédié à :

- la planification et la programmation des besoins en ressources humaines des services de l'état, dont l'extrait (le plan triennal de recrutement) est validé chaque exercice par la hiérarchie, après actualisation au MINFOPRA ;
- l'organisation des recrutements dans la fonction publique ;
- la mise en œuvre du plan national de formation des personnels de l'état ;
- la relecture des textes de gestion de carrière ;
- l'élaboration des textes législatifs et réglementaires relatifs aux statuts des personnels de l'état ;
- la traduction, l'édition et la vulgarisation de la stratégie de développement (stratégie sectorielle) de la fonction publique et de la réforme administrative ;
- la traduction, l'édition et la vulgarisation de la stratégie d'accompagnement des administrations dans la mise en œuvre du cadre de référence de la gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'état ;
- la mise à jour de la cartographie des postes de travail de l'administration publique camerounaise, qui est une activité permanente du MINFOPRA ;
- la mise en place d'un mécanisme de contrôle des effectifs de l'état ;
- la conception d'un dispositif de fidélisation des personnels de l'état aux postes de travail dans les services déconcentrés ;
- la mise en place d'un système de sauvegarde des données du système intégré de gestion des ressources humaines de l'état ;
- l'organisation des sessions de la Commission nationale d'avancement catégoriel ;

- l'organisation des sessions de la Commission paritaire d'avancement de grade ;
- l'instruction des dossiers disciplinaires des agents publics ;
- l'organisation des sessions du Conseil Permanent de Discipline de la Fonction Publique ;
- la gestion améliorée du contentieux de la Fonction Publique ;
- l'étude relative à la prise en compte de l'approche genre dans le processus de recrutement dans la fonction publique ;
- l'étude relative à la recherche d'un mécanisme d'orientation et d'accompagnement des personnes handicapées dans le processus de recrutement dans la fonction publique ;
- l'opérationnalisation des conseils régionaux de discipline de la fonction publique ;
- la vulgarisation du manuel du représentant de l'état en justice ;
- la poursuite de l'opération d'assainissement du fichier solde et personnel de l'Etat.

## 2.1.4. PERFORMANCES DÉTAILLÉES DU PROGRAMME PAR ACTIONS POUR L'ANNÉE 2015

### Action 01 MAITRISE DES EFFECTIFS DE L'ETAT

Après la vulgarisation du cadre de référence de la GPEEC en 2014 dans toutes les trente-huit (38) administrations, la stratégie d'accompagnement des administrations dans la mise en œuvre dudit cadre a été élaborée pour le compte de l'année 2015. Ce qui porte le taux de réalisation de cette action à **100%**, étant entendu que c'était la seule activité prévue pour le compte de l'exercice évalué.

OBJECTIF	Avoir une visibilité sur les effectifs de l'Etat							
Indicateur	Intitulé:	Nombre d'administrations mettant en oeuvre le cadre de référence de gestion des effectifs					TAUX DE RÉALISATION TECHNIQUE  100%	
	Unité de mesure	nb						
	Année de référence:	2013						
	Valeur de référence:	2.0						
	Année cible:	2017						
	Valeur Cible	20.0						
	Réalisation exercice (Résultat technique):	N/A						
CRÉDITS	DOTATION INITIALE		DOTATION RÉVISÉE		CONSOMMATION		TAUX DE RÉALISATION FINANCIÈRE	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
	142 000 000	142 000 000	10 134 620 985	10 134 620 985	134 164 464	134 164 464	71,28 %	71,28 %
CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION	Cette action a été réalisée dans un contexte général de mise à jour des fichiers des personnels, dans la perspective de l'entrée en production du SIGIPES II, qui ne devrait intégrer que des données carrière et solde assainies.							
ACTIVITES MAJEURES RÉALISÉES (présentation des extraits)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- élaboration de la stratégie d'accompagnement des administrations dans la mise en œuvre du cadre de référence de la gestion prévisionnelle des effectifs des personnels de l'Etat ;</li> <li>- mise à jour de la cartographie des postes de travail dans l'Administration Publique Camerounaise (APC) ;</li> <li>- étude en vue de la fidélisation des personnels de l'Etat aux postes de travail dans les services déconcentrés et frontaliers ;</li> <li>- la relecture des textes de gestion de carrière ;</li> <li>- élaboration de la stratégie de développement (stratégie sectorielle) de la fonction publique et de la réforme administrative ;</li> <li>- planification et programmation des besoins en ressources humaines des services de l'Etat.</li> </ul>							
JUSTIFICATION DU RÉSULTAT ET DE L'UTILISATION DES RESSOURCES (extraits)	L'évaluation de cette action ne passe pas simplement par la mesure de son indicateur qui est non applicable en 2015, mais par la mise en évidence du niveau d'implémentation des activités programmées pour cet exercice.							

Perspectives 2016	<ul style="list-style-type: none"><li>- la planification et la programmation des besoins en ressources humaines des services de l'état, dont l'extrait (le plan triennal de recrutement) est validé chaque exercice par la hiérarchie, après actualisation au MINFOPRA ;</li> <li>- l'étude relative à la recherche d'un mécanisme d'orientation et d'accompagnement des personnes handicapées dans le processus de recrutement dans la fonction publique ;</li> <li>- l'étude relative à la prise en compte de l'approche genre dans le processus de recrutement dans la fonction publique ;</li> <li>- la relecture des textes de gestion de carrière ;</li> <li>- l'élaboration des textes législatifs et réglementaires relatifs aux statuts des personnels de l'état ;</li> <li>- la traduction, l'édition et la vulgarisation de la stratégie de développement (stratégie sectorielle) de la fonction publique et de la réforme administrative ;</li> <li>- la traduction, l'édition et la vulgarisation de la stratégie d'accompagnement des administrations dans la mise en œuvre du cadre de référence de la gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'état ;</li> <li>- la mise à jour de la cartographie des postes de travail de l'administration publique camerounaise, qui est une activité permanente du MINFOPRA ;</li> <li>- la mise en place d'un mécanisme de contrôle des effectifs de l'état ;</li> <li>- la conception d'un dispositif de fidélisation des personnels de l'état aux postes de travail dans les services déconcentrés ;</li> <li>- la mise en place d'un système de sauvegarde des données du système intégré de gestion des ressources humaines de l'état.</li></ul>
-------------------	--

## Action 02 RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES PERSONNELS DE L'ETAT

L'action 02 tout comme la première, est évaluée sur la base des activités prévues au titre de l'exercice 2015, à savoir, la traduction, l'édition et la vulgarisation du PNF, qui ont toutes été réalisées. Ainsi, en 2015 elle présente un résultat de **100% de réalisation**.

OBJECTIF	Assurer la formation aux agents publics							
Indicateur	Intitulé:		Niveau de mise en œuvre du plan national de formation				TAUX DE RÉALISATION TECHNIQUE  100%	
	Unité de mesure		%					
	Année de référence:		2013					
	Valeur de référence:		20.0					
	Année cible:		2017					
	Valeur Cible		35.0					
	Réalisation exercice (Résultat technique):		N/A					
CRÉDITS	DOTATION INITIALE		DOTATION RÉVISÉE		CONSOMMATION		TAUX DE RÉALISATION FINANCIÈRE	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
	81 800 000	81 800 000	79 040 000	79 040 000	79 040 000	79 040 000	100 %	100 %
CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION	<p>De façon générale, cette action a été déployée dans un contexte mu par des insuffisances notées dans la politique de développement des compétences des personnels de l'Etat, tant en matière de procédures de mise en stage des agents publics que du suivi des activités liées à la formation.</p> <p>Au plan technique, les problèmes observés et auxquels il convient d'apporter des solutions idoines (au gré des disponibilités budgétaires) concernent entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'incoordination persistante des mises en formation des agents publics ;</li> <li>- l'inadéquation de la formation avec les stratégies sectorielles ;</li> <li>- l'absence de la dimension prospective et de la priorisation dans l'élaboration des plans de formation ;</li> <li>- l'absence d'un suivi des stagiaires dans une perspective d'optimisation des performances pour le retour sur investissement ;</li> <li>- les limites relevées dans le dispositif réglementaire en matière de formation.</li> </ul>							
ACTIVITES MAJEURES REALISEES (présentation des extrants)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- traduction, édition et vulgarisation du Plan National de Formation ;</li> <li>- tenue des sessions de la Commission Nationale des stages ;</li> <li>- organisation des concours administratifs.</li> </ul>							
JUSTIFICATION DU RÉSULTAT ET DE L'UTILISATION DES RESSOURCES (extrants)	Comme dit plus haut, et pour les raisons excipées, l'évaluation de cette action ne passe pas simplement par la mesure de son indicateur qui est non applicable en 2015, mais par la mise en évidence du niveau d'implémentation des activités programmées pour cet exercice.							

Perspectives 2016	<ul style="list-style-type: none"><li>- l'organisation des recrutements dans la fonction publique ;</li><li>- la mise en place d'une stratégie d'accompagnement des administrations à la mise en œuvre du plan national de formation ;</li><li>- la tenue des sessions de la Commission Nationale des stages ;</li><li>- la mise en place d'un fichier central des productions issues des rapports de formations permanentes des agents publics ;</li><li>- la contribution à l'amélioration des programmes de formation à l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) et à l'Institut Supérieur de Management Public (ISMP).</li></ul>
-------------------	--

## Action 03 MODERNISATION DE LA GESTION DES CARRIERES DES AGENTS PUBLICS

Pour ce qui est de l'action 03 recherchant la réduction des délais de traitement des dossiers de carrière des agents publics, la cible était fixée à 03 mois en 2017, sur une base de 05 mois en 2013 (année de référence). C'est dire que chaque année, il devrait diminuer de 02 semaines (0,5 mois). Suivant cette logique on aurait dû avoir 04 mois en 2015, au lieu des 04,5 mois obtenus, ce qui représente un taux de 50% de réalisation pour l'exercice évalué.

OBJECTIF	Réduire les délais de traitement des dossiers des carrières des agents publics							
Indicateur	Intitulé:		Délai moyen de traitement des dossiers de carrière des agents publics				TAUX DE RÉALISATION TECHNIQUE  50%	
	Unité de mesure		MM					
	Année de référence:		2013					
	Valeur de référence:		5.0					
	Année cible:		2017					
	Valeur Cible		3.0					
	Réalisation exercice (Résultat technique):		4,5					
CRÉDITS	DOTATION INITIALE		DOTATION RÉVISÉE		CONSOMMATION		TAUX DE RÉALISATION FINANCIÈRE	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
	444 560 000	444 560 000	411 861 300	411 861 300	151 958 300	127 718 300	36,9 %	31,01 %
CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION	<p>La priorisation du traitement d'un certain type d'actes au MINFOPRA, attendus par les départements ministériels pour la mise à jour des situations administratives de leurs personnels, a fortement influencé la mise en œuvre des activités de cette action.</p> <p>Il est aussi à prendre en compte certaines difficultés dans l'opérationnalisation de la réforme sur la déconcentration, en matière de réformation des actes pris dans les sites sectoriels, dû au non-respect par les administrations, des délais de transmission au MINFOPRA des actes pris en leur sein.</p>							
ACTIVITES MAJEURES REALISEES (présentation des extraits)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- élaboration des textes législatifs et réglementaires relatifs à la gestion des carrières des personnels ;</li> <li>- sessions des Commissions paritaires d'avancement de grade ;</li> <li>- sessions des Commissions d'avancement catégoriel.</li> </ul>							
JUSTIFICATION DU RÉSULTAT ET DE L'UTILISATION DES RESSOURCES (extraits)	<p>Les délais de traitement des dossiers de carrière des agents publics intègrent beaucoup d'autres paramètres qui ne dépendent pas toujours du MINFOPRA, notamment l'intervention des administrations partenaires dans les visas et/ou la signature d'un certain type d'actes (décrets par exemple).</p> <p>Il est aussi à prendre en compte les retards pouvant être causés du fait des usagers eux-mêmes, pour ne prendre l'exemple que des incomplétudes de dossiers.</p>							
Perspectives 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'organisation des sessions de la Commission nationale d'avancement catégoriel ;</li> <li>- l'organisation des sessions de la Commission paritaire d'avancement de grade ;</li> <li>- la densification des actes de gestion de carrière ;</li> <li>- la poursuite de l'accompagnement opérationnel des administrations dans l'appropriation des outils de GRH déployés.</li> </ul>							

## Action 04 AMÉLIORATION DE LA GESTION DES DOSSIERS DISCIPLINAIRES ET CONTENTIEUX

L'action 04 quant à elle, vise à réduire les délais de traitement des dossiers disciplinaires et le nombre de procès perdus par l'Etat devant les tribunaux, avec comme indicateur le délai moyen de traitement des dossiers disciplinaires. En 2013 (baseline), ce délai était de 08 mois et devrait être réduit à 04 mois en 2017 (cible), soit une régression d'un mois par année.

A la fin de l'exercice 2015, il s'élève à six (06) mois, ce qui porte son taux de réalisation à 100%.

**N.B.** : les données du PPA 2015 relatives à cette action sont erronées car affichent 02 mois pour la cible en 2017, ce qui est irréaliste.

OBJECTIF	Réduire les délais de traitement des dossiers disciplinaires et le nombre de procès perdu par l'Etat devant les tribunaux							
Indicateur	Intitulé:		Délai moyen de traitement des dossiers disciplinaires				TAUX DE RÉALISATION TECHNIQUE  100%	
	Unité de mesure		MM					
	Année de référence:		2013					
	Valeur de référence:		8.0					
	Année cible:		2017					
	Valeur Cible		2.0					
	Réalisation exercice (Résultat technique):		06					
CRÉDITS	DOTATION INITIALE		DOTATION RÉVISÉE		CONSOMMATION		TAUX DE RÉALISATION FINANCIÈRE	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
	114 500 000	114 500 000	107 180 000	107 180 000	107 180 000	107 180 000	100 %	100 %
CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION	Cette action s'est déployée dans un contexte de déconcentration du Conseil Permanent de Discipline de la Fonction Publique							
ACTIVITES MAJEURES REALISEES (présentation des extraits)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- séminaire de formation organisé à l'intention des Délégués Régionaux de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative, et de leurs trois (03) chefs de service, ainsi que des Chefs de Division des Affaires juridiques des services des Gouverneurs, sur l'instruction des affaires disciplinaires, tenu du 28 au 30 octobre 2015 à l'ENAM ;</li> <li>- sessions du Conseil Permanent de Discipline de la Fonction Publique ;</li> <li>- manuel du représentant de l'Etat en justice disponible.</li> </ul>							
JUSTIFICATION DU RÉSULTAT ET DE L'UTILISATION DES RESSOURCES (extraits)	La réduction de ce délai est tributaire de plusieurs paramètres dont la pro activité de certains mis en cause qui n'est pas toujours acquise. La procédure disciplinaire intégrant le contradictoire et encadrée par des délais réglementaires, il est difficile de raccourcir les délais si le mis en cause ne collabore pas. La réflexion se poursuit dans le but de fluidifier davantage ladite procédure, afin de permettre la réduction plus significative des délais déjà atteints et améliorer les résultats attendus pour les exercices à venir.							

Perspectives 2016	<ul style="list-style-type: none"><li>- l'accompagnement des acteurs régionaux en vue des tenues des premières sessions des conseils régionaux de discipline de la fonction publique ;</li><li>- l'instruction des dossiers disciplinaires des agents publics ;</li><li>- l'organisation des sessions du Conseil Permanent de Discipline de la Fonction Publique ;</li><li>- la gestion améliorée du contentieux de la Fonction Publique ;</li><li>- la vulgarisation du manuel du représentant de l'état en justice ;</li><li>- la poursuite de l'opération d'assainissement du fichier solde et personnel de l'Etat.</li></ul>
-------------------	--

# 2015

RAPPORT ANNUEL  
DE PERFORMANCE

## 2.2. PROGRAMME 617

APPROFONDISSEMENT DE LA REFORME ADMINISTRATIVE

Responsable du programme

AKO TAKEM Chancel

### 2.2.1. PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Conformément à la loi des Finances de l'année 2015, le programme 617 intitulé « Approfondissement de la réforme administrative », visait à accroître la performance des services publics. Il s'articulait autour de deux (02) actions, à savoir : la conception et l'élaboration des projets et outils de la Réforme Administrative et l'élaboration et le suivi de la mise en œuvre d'un schéma directeur des réformes dans l'administration publique qui ont respectivement été reformulées en « **Rationalisation de l'organisation et des méthodes de travail des services publics** » et « **Conduite des réformes dans l'Administration Publique Camerounaise** ».

OBJECTIF	Contribuer à accroître la performance des services publics.	
Indicateur	Intitulé:	Niveau de réalisation des actions
	Unité de mesure	%
	Valeur de référence:	50.0
	Année de référence:	2013
	Valeur Cible	90.0
	Année cible:	2017
ACTIONS DU PROGRAMME	Action 01: ELABORATION ET SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU SCHEMA DIRECTEUR DES REFORMES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE Action 03: CONCEPTION ET ÉLABORATION DES PROJETS ET OUTILS DE LA REFORME ADMINISTRATIVE	
DOTATIONS INITIALES	AE 724 100 000	CP 724 100 000
RESPONSABLE DU PROGRAMME	AKO TAKEM Chancel,	

### 2.2.2. CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Suite aux recommandations du CIEP, l'indicateur du programme a été reformulé. Le niveau de réalisation des actions est devenu le niveau d'implémentation de la réforme administrative. Les deux actions du programme ainsi que leurs indicateurs ont été modifiés ainsi qu'il suit :

- Action 01 : élaboration et le suivi de la mise en œuvre du schéma directeur des réformes dans l'administration publique est devenue « **Rationalisation de l'organisation et des méthodes de travail des services publics** » avec pour indicateur « **le pourcentage des administrations qui disposent et utilisent les projets et outils des réformes** ».
- Action 02 : conception et élaboration des projets et outils de la réforme administrative est devenue « **Conduite des réformes dans l'Administration Publique Camerounaise** » et son indicateur est « **le niveau de mise en œuvre du schéma directeur** ».

Ce programme a été mis en place suite au diagnostic posé par le Programme National de Gouvernance (PNG) et le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE) sur la Réforme Administrative. Le bilan qui découle de ce diagnostic s'est révélé mitigé tant sur le plan de l'organisation que de la gestion de la réforme administrative.

Concernant son organisation, il est à relever une inadéquation entre moyens financiers et taille des projets et programmes de réforme, une insuffisance des études et actions de prospective, une application mitigée des cadres organiques lors des mouvements des personnels, la faible appropriation des Manuels de Procédures Administratives (MPA) et des guides de l'utilisateur dans la plupart des administrations.

Pour ce qui est de sa gestion, il y a lieu de souligner les limites dans le mécanisme de suivi-évaluation et d'accompagnement de certains programmes et projets en matière de réforme administrative. A cela s'ajoute la non-opérationnalisation des structures de coordination telles que la Haute Autorité de la Fonction Publique et le Conseil National de la Réforme Administrative.

Il sied également de mentionner une certaine résistance au changement en dépit d'une légère adhésion des administrations aux projets de réforme.

Les conséquences résultant des problèmes sus évoqués sont nombreuses à la fois sur la performance des services publics et sur celle de la structure en charge de la réforme administrative, notamment : les lourdeurs administratives, le faible rendement des services et des agents publics.

Pour ce qui est de sa gestion, il y a lieu de souligner les limites dans le mécanisme de suivi-évaluation et d'accompagnement de certains programmes et projets en matière de réforme administrative. A cela s'ajoute la non-opérationnalisation des structures de coordination telles que la Haute Autorité de la Fonction Publique et le Conseil National de la Réforme Administrative.

Il sied également de mentionner une certaine résistance au changement en dépit d'une légère adhésion des administrations aux projets de réforme.

Les conséquences résultant des problèmes sus évoqués sont nombreuses à la fois sur la

performance des services publics et sur celle de la structure en charge de la réforme administrative, notamment : les lourdeurs administratives, le faible rendement des services et des agents publics.

### 2.2.3. PERFORMANCE GLOBALE DU PROGRAMME EN 2015

L'évaluation de son exécution est basée sur la mesure du niveau d'implémentation de la réforme administrative, captée par la moyenne des taux de réalisation de ses deux (02) actions, qui s'élève à **77,5%**.

Pour ce qui est de l'action 01, en 2012, neuf (09) administrations disposaient des outils sus visés, laissant pour la période triennale 2013-2015, les vingt-sept (27) autres à outiller, à raison de neuf (09) par an. A celles déjà dotées des outils sus évoqués en 2012, huit (08) en ont été dotées en 2013. Puis en raison des contraintes budgétaires, le nombre d'administrations programmées est passé à deux (02) pour chaque exercice.

Ainsi, trois (03) ont été élaborés en 2014 et deux (02) en 2015 **soit 100% par rapport à la cible fixée en 2015**, soit au total vingt-deux (22) départements sur trente-six (36) ciblées à l'échéance finale (**62% de réalisation par rapport à la cible fixée pour 2017**).

Il faut relever ici que les outils et projets de la réforme administrative sont de diverses natures : Manuels de Procédures Administratives (MPA), Manuels de Procédures de Gestion des Ressources Humaines (MP/GRH), Guides de l'Usager, Textes et Cadres Organiques, normes de rendement, fiches de postes. En effet, certains d'entre eux sont encore au stade expérimental, tandis que les autres ont connu un déploiement et une appropriation relative, en fonction des administrations bénéficiaires.

Quant à la deuxième action dont l'indicateur est le niveau de mise en œuvre du schéma directeur, l'élaboration et la transmission de cet instrument à la hiérarchie, couplée à l'élaboration du manuel de conduite des réformes, produit pour cette action un taux de **55% de réalisation à la fin de l'exercice 2015**.

Les crédits alloués au Programme 617 en 2015 ont servi à l'élaboration :

- du document de listing des procédures à dématérialiser (au MINFOPRA, au MINEFOP et au MINDCAF) ;

- du document d'orientation de la simplification des procédures administratives ;
- du manuel de conduite des réformes ;
- du projet d'arrêté fixant les modalités de mise en œuvre de l'évaluation des performances professionnelles des fonctionnaires ;
- de deux (02) MPA et huit (08) Guides de l'Usager ;
- du document des normes de qualité de services rendus aux usagers ;
- du rapport des travaux d'interconnexion.

RÉSULTAT TECHNIQUE OBTENU	- <b>deux (02) nouvelles Administrations sur deux programmées sont dotées des outils pour la mise en œuvre des réformes (MINSEP et MINAS) – 100% ;</b>  <b>schéma directeur élaboré et transmis à la hiérarchie - 55%.</b>	
TAUX DE RÉALISATION DE L'INDICATEUR	77,5%	
DOTATION DE CRÉDITS RÉVISÉS:	AE 459 843 680	CP 459 843 680
(écarts = Dot.init - Dot.rev)	Ecart AE 264 256 320	Ecart CP 264 256 320
CRÉDITS CONSOMMÉS	AE 459 043 680	CP 458 943 679
TAUX DE CONSOMMATION	99,83 %	99,8 %
JUSTIFICATION DU RÉSULTAT ET DE L'UTILISATION DES RESSOURCES	<p>Le résultat aurait été meilleur s'il n'y avait pas eu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une insuffisance de ressources ;</li> </ul> <p>un écart négatif entre la demande budgétaire formulée pour la réalisation efficace des projets et activités et les moyens finalement alloués (aléas de la régulation budgétaire) ;</p>	

PERSPECTIVES  
2016

Dans le cadre de ce programme, il s'agira :

- d'élaborer et vulgariser le manuel de conduite des réformes ;
  - de vulgariser les outils et projets des réformes administratives ;
  - d'élaborer et actualiser les cadres organiques des ministères ;
  - d'élaborer et vulgariser les normes de rendement dans l'APC ;
  - de suivre l'élaboration et la mise en œuvre des MPA ;
  - d'élaborer et mettre en œuvre le guide méthodologique de simplification et de rationalisation des procédures administratives ;
  - de simplifier les procédures et formalités administratives ;
  - d'élaborer un guide méthodologique de conduite des contrôles des performances ;
  - de mener une étude en vue de dématérialiser les procédures et formalités administratives ;
  - d'interconnecter le réseau central du MINFOPRA aux réseaux déconcentrés et organismes sous tutelle (DSI) ;
  - de poursuivre l'élaboration des manuels de procédure administratifs ou des guides des usagers dans les différentes administrations ;
  - de poursuivre l'adaptation ou l'actualisation des manuels de procédures de gestion des ressources humaines ;
  - de poursuivre l'accompagnement des administrations à l'utilisation des outils de GRH notamment ceux relatifs à l'automatisation des avancements et de la liquidation des droits afin d'améliorer la gestion de la carrière des personnels de l'Etat ;
  - d'accélérer avec le MINFI et les autres administrations impliquées, la mise en œuvre du projet SIGIPES pour permettre à l'Etat de disposer d'une base de données unique pour la gestion de la carrière et de la solde ;
  - d'intensifier l'accompagnement des administrations dans la mise en œuvre de la réforme sur la déconcentration de la gestion des ressources humaines de l'Etat ;
  - de poursuivre les travaux engagés avec le MINATD pour la mise en place d'une fonction publique locale afin de consolider la déconcentration ;
- de poursuivre le suivi-évaluation des réformes administratives.

## 2.2.4. PERFORMANCES DÉTAILLÉES DU PROGRAMME PAR ACTIONS POUR L'ANNÉE 2015

### Action 01 ELABORATION ET SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU SCHEMA DIRECTEUR DES REFORMES DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Comme signalé plus haut, l'objectif annuel qui était de doter en moyenne neuf (09) administrations des outils et projets de la réforme administrative, a été revu à la baisse en raison des contraintes budgétaires. Il est donc passé à deux (02) par an qui ont effectivement été pourvues au cours de l'exercice 2015 (MINSEP et MINAS), ce qui représente **100% de réalisation pour 2015**. A la fin de cet exercice évalué, le total des acquis de cette action porte à vingt-deux (22) administrations sur les trente-six prévues soit un taux de 62% à l'horizon 2017.

OBJECTIF	Mettre en cohérence et suivre l'ensemble des reformes administratives							
Indicateur	Intitulé:		Nombre de reformes suivies et evaluees				TAUX DE RÉALISATION TECHNIQUE	
	Unité de mesure		nb					
	Année de référence:		2013					
	Valeur de référence:		0.0					
	Année cible:		2017					
	Valeur Cible		50.0					
Réalisation exercice (Résultat technique):								
CRÉDITS	DOTATION INITIALE		DOTATION RÉVISÉE		CONSOMMATION		TAUX DE RÉALISATION FINANCIÈRE	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
	558 700 000	558 700 000	305 392 217	305 392 217	304 592 217	304 592 217	99,74 %	99,74 %
CONTEXTE DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACTION	<p>L'action a été impactée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la modicité de l'enveloppe budgétaire ;</li> <li>- les aléas de la régulation budgétaire (quotas) ;</li> <li>- une absence de mutualisation des moyens financiers destinés à la réforme administrative logés dans différents départements ministériels ;</li> </ul> <p>l'externalisation par certains départements ministériels des activités régaliennes de l'administration (recours à des cabinets externes dont la maîtrise des réalités de l'APC est souvent problématique).</p>							
ACTIVITES MAJEURES RÉALISÉES (présentation des extraits)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- document de listing des procédures à dématérialiser (au MINFOPRA, au MINEFOP et au MINDCAF);</li> <li>- document d'orientation de la simplification des procédures administratives ;</li> <li>- manuel de conduite des réformes ;</li> </ul> <p>deux MPA et 8 Guides de l'Usager ;</p>							
JUSTIFICATION DU RÉSULTAT ET DE L'UTILISATION DES RESSOURCES (extraits)	Le résultat aurait été meilleur si les moyens budgétaires conséquents, au regard du volume des activités à mener.							

Perspectives 2016	<p>Dans le cadre de cette action, il faudra :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- vulgariser les outils et projets des réformes administratives ;</li><li>- élaborer et actualiser les cadres organiques des ministères ;</li><li>- élaborer et mettre en œuvre le guide méthodologique de simplification et de rationalisation des procédures administratives ;</li><li>- élaborer un guide méthodologique de conduite des contrôles des performances ;</li><li>- poursuivre l'élaboration des manuels de procédure administratifs ou des guides des usagers dans les différentes administrations ;</li><li>- poursuivre l'adaptation ou l'actualisation des manuels de procédures de gestion des ressources humaines<ul style="list-style-type: none"><li>- poursuivre l'accompagnement des administrations à l'utilisation des outils de GRH notamment ceux relatifs à l'automatisation des avancements et de la liquidation des droits afin d'améliorer la gestion de la carrière des personnels de l'Etat (au travers des équipes de suivi-accompagnement mises sur pied depuis quelques années).</li></ul></li></ul>
-------------------	--

## Action 03 CONCEPTION ET ÉLABORATION DES PROJETS ET OUTILS DE LA REFORME ADMINISTRATIVE

Au niveau de l'action 02, il était prévu la finalisation de l'élaboration du schéma directeur des réformes (validation par la hiérarchie qui l'a d'ores et déjà reçu), ainsi que l'amorce de sa mise en œuvre. Seulement, face au silence de la hiérarchie sur le sujet, des activités préparatoires et connexes ont tout de même été menées. Référence est faite ici au suivi-évaluation de proximité des sites sectoriels, suivant une méthodologie de formation sur site et à la demande dans trente-sept (37) administrations, ainsi que l'élaboration du manuel de conduite des réformes. Tout ceci porte le résultat de la conduite des réformes dans l'Administration Publique Camerounaise (APC) à **55% de réalisation au terme de l'exercice 2015.**

OBJECTIF	Mettre à la disposition des administrations les outils et projets de réforme administrative							
Indicateur	Intitulé:		Nombre d'administrations qui disposent d'outils et projets de réforme administratives élaborés par le SPRA				TAUX DE RÉALISATION TECHNIQUE	
	Unité de mesure		%					
	Année de référence:		2013					
	Valeur de référence:		9.0					
	Année cible:		2017					
	Valeur Cible		20.0					
	Réalisation exercice (Résultat technique):							
CRÉDITS	DOTATION INITIALE		DOTATION RÉVISÉE		CONSOMMATION		TAUX DE RÉALISATION FINANCIÈRE	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
	165 400 000	165 400 000	154 451 463	154 451 463	154 451 463	154 351 462	100 %	99,94 %
CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION	Insuffisance des ressources budgétaires.							
ACTIVITES MAJEURES RÉALISÉES (présentation des extraits)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- manuel de conduite des réformes ;</li> <li>- document des normes de qualité de services rendus aux usagers ;</li> </ul> rapport des travaux d'interconnexion.							
JUSTIFICATION DU RÉSULTAT ET DE L'UTILISATION DES RESSOURCES (extraits)	Le schéma directeur élaboré pour servir de base à cette action a été transmis à la hiérarchie pour validation depuis 2014. En attendant, des actions subsidiaires sont en cours d'implémentation.							

Perspectives 2016	<p>Dans le cadre de cette action, le MINFOPRA devra :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- élaborer et vulgariser le manuel de conduite des réformes ;</li><li>- élaborer et vulgariser les normes de rendement dans l'APC ;</li><li>- suivre l'élaboration et la mise en œuvre des MPA ;</li><li>- simplifier les procédures et formalités administratives ;</li><li>- mener une étude en vue de dématérialiser les procédures et formalités administratives ;</li><li>- interconnecter au réseau central du MINFOPRA, les réseaux déconcentrés et organismes sous tutelle (DSI) ;</li><li>- accélérer avec le MINFI et les autres administrations impliquées, la mise en œuvre du projet SIGIPES pour permettre à l'Etat de disposer d'une base de données unique pour la gestion de la carrière et de la solde ;</li></ul> <p>intensifier l'accompagnement des administrations dans la mise en œuvre de la réforme sur la déconcentration de la gestion des ressources humaines de l'Etat.</p>
-------------------	--

# 2015

RAPPORT ANNUEL  
DE PERFORMANCE

## 2.3. PROGRAMME 618

GOUVERNANCE ET APPUI INSTITUTIONNEL DU MINISTERE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE ET DE LA REFORME ADMINISTRATIVE

Responsable du programme

PIERRE VINCENT NGAMBO FONDJO  
*Sécretaire Général du MINFOPRA*

### 2.3.1. PRÉSENTATION DU PROGRAMME

Le programme 618 intitulé Gouvernance et Appui institutionnel avait comme objectif « améliorer la coordination des services et assurer la bonne mise en œuvre des programmes opérationnels », et comme indicateur le niveau de réalisation des activités budgétisées. Il est déployé à travers cinq (05) actions : amélioration du cadre de travail, coordination et suivi des activités de services, gestion financière et budgétaire, étude stratégique et planification, contrôle et audit interne.

OBJECTIF	Améliorer la coordination des Services et assurer la bonne mise en oeuvre des programmes du MINFOPRA.	
Indicateur	Intitulé:	Taux de réalisation des activités budgétisées
	Unité de mesure	%
	Valeur de référence:	60.0
	Année de référence:	2013
	Valeur Cible	95.0
	Année cible:	2017
ACTIONS DU PROGRAMME	Action 05: AMELIORATION DU CADRE DU TRAVAIL Action 06: COORDINATION ET SUIVI DES ACTIVITES DE SERVICES Action 07: GESTION FINANCIERE ET BUDGETAIRE Action 08: ETUDES STRATEGIQUES ET PLANIFICATIONS Action 09: CONTRÔLE ET AUDIT INTERNE	
DOTATIONS INITIALES	AE 12 385 040 000	CP 11 949 040 000
RESPONSABLE DU PROGRAMME	PIERRE VINCENT NGAMBO FONDJO, Secrétaire Général du MINFOPRA	

### 2.3.2. CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME

Le déploiement de ce programme a eu pour toile de fond l'insuffisance des ressources (humaines, matérielles, financières et informationnelles) qui a, dans une certaine mesure, entravé la mise en œuvre optimale de ses activités.

Il y a lieu de relever également :

- la poursuite de l'équipement des structures créées par le décret n°2012/537 du 19 novembre 2012 portant organisation du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative. La mise en œuvre dudit organigramme a nécessité une réorganisation tant au niveau du cadre de travail que de la gestion du personnel ;
- le renouvellement du parc immobilier à travers la construction des délégations régionales du Centre, du Nord et du Littoral ;
- la recherche d'une solution face à l'urgence de la délocalisation de certaines structures du

MINFOPRA notamment, la Division de la Discipline et du Contentieux et la Division de la Réglementation, de la Prospective et du Contrôle des Effectifs, suite à la mise en demeure de la Communauté Urbaine de Yaoundé. A cela s'ajoute la réhabilitation du bâtiment principal du Ministère.

### 2.3.3. PERFORMANCE GLOBALE DU PROGRAMME EN 2015

Le programme 618 intitulé Gouvernance et appui institutionnel qui vise à Améliorer la coordination des services et assurer la bonne mise en œuvre des programmes opérationnels, a été mis en œuvre à travers les cinq (05) actions suivantes :

Action 01 : Amélioration du cadre de travail ;

Action 02 : Coordination et suivi des activités de services;

Action 03 : Gestion financière et budgétaire;

Action 04 : Etude stratégique et planification ;

Action 05 : Contrôle et audit interne.

**Son taux de réalisation technique est de 98% pour ce qui est des activités prévues au titre de l'exercice 2015.**

Tout en rappelant que ce programme avait pour indicateur le niveau de réalisation des activités budgétisées, il convient de relever que quelques difficultés ont été observées dans l'atteinte des objectifs dudit programme notamment :

- l'instabilité de l'application PROBMIS ;
- l'insuffisance des quotas trimestriels ;
- l'insuffisance des moyens financiers en général ;
- le démarrage laborieux de l'exécution du budget.

Dans ce programme, un accent particulier a été mis sur :

- la poursuite des travaux de construction de la délégation régionale du centre ;
- la poursuite des travaux de construction de la délégation régionale du littoral;

- la poursuite des travaux de construction de la délégation régionale du Nord;
- l'équipement des services centraux et déconcentrés en matériels informatiques et de bureaux ;
- l'acquisition du matériel roulant ;
- l'entretien et la réfection des bâtiments ;

Par ailleurs, il est à relever qu'un effort particulier a été fait par le MINFOPRA dans le cadre de l'appui aux établissements sous-tutelle. A cet effet, en ce qui concerne l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature, l'accent a été mis sur la poursuite des travaux de construction d'une médiathèque dans le but de renforcer les capacités d'intervention de l'institution et d'assurer sa performance organisationnelle.

Dans le même sillage, cette fois dans sa relation avec l'Institut Supérieur de Management Public (ISMP), le MINFOPRA a apporté son soutien à un certain nombre de projets menés par ladite institution. Ce qui a permis la poursuite des travaux de construction de l'immeuble siège.

RÉSULTAT TECHNIQUE OBTENU	<b>98% de réalisation des activités budgétisées</b>	
TAUX DE RÉALISATION DE L'INDICATEUR		
DOTATION DE CRÉDITS RÉVISÉS:	AE 2 699 454 035	CP 2 263 454 035
(écarts = Dot.init - Dot.rev)	Ecart AE 9 685 585 965	Ecart CP 9 685 585 965
CRÉDITS CONSOMMÉS	AE 11 280 169 258	CP 2 219 800 000
TAUX DE CONSOMMATION	93,46 %	98,07 %
JUSTIFICATION DU RÉSULTAT ET DE L'UTILISATION DES RESSOURCES	<p>Le taux de réalisation de l'indicateur qui s'élève à 100% peut s'expliquer par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une meilleure coordination des services, toute chose ayant permis un suivi optimal des activités ;</li> <li>- le rôle déterminant joué pour les contrôleurs de gestion qui ont servi de système de veille dans la mise en œuvre desdites activités ;</li> <li>- la maturité des projets et activités programmés.</li> <li>- S'agissant de l'utilisation des ressources, le décalage que l'on constate s'explique par : <ul style="list-style-type: none"> <li>- des économies budgétaires réalisées dans le cadre des marchés publics suite à l'implémentation de la politique du moins disant dans l'octroi des contrats ;</li> </ul> </li> </ul> <p>les données statistiques produites par l'application PROBMIS qui ne tiennent pas compte des éléments tels que le blocage de sécurité et les reliquats des centimes.</p>	

<p>PERSPECTIVES 2016</p>	<p>Pour l'année 2016, un certain nombre d'actions seront menées en vue d'atteindre l'objectif du programme. Il sera à cet effet question:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de poursuivre les travaux de construction des Délégations Régionales de l'Adamaoua, du Littoral et du Nord;</li> <li>- d'équiper les services centraux et déconcentrés en matériels roulants, informatiques et de bureaux ;</li> <li>- d'assurer l'entretien des bâtiments ;</li> <li>- de produire tous les outils de pilotage stratégique ;</li> <li>- d'apporter un appui aux institutions sous tutelle que sont l'ENAM et l'ISMP.</li> </ul> <p>A cet effet, pour ce qui est de L'ENAM, il sera question :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de renforcer ses capacités d'intervention ;</li> <li>- d'assurer la poursuite des réformes en vue d'améliorer les conditions de sélection ;</li> <li>- de moderniser les infrastructures ;</li> <li>- d'améliorer les conditions de travail pour le personnel administratif et les enseignants ;</li> <li>- d'organiser des stages et des séminaires de mise à niveau des agents publics.</li> </ul> <p>Quant à L'ISMP, il s'agira :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'apporter un appui à la construction du nouveau campus ;</li> <li>- de poursuivre l'aménagement et l'équipement des bureaux et des salles de cours ;</li> </ul> <p>de procéder au renforcement des capacités des agents publics par des stages et séminaires de mise à niveau.</p>
------------------------------	--

### 2.3.4. PERFORMANCES DÉTAILLÉES DU PROGRAMME PAR ACTIONS POUR L'ANNÉE 2015

#### Action 05 AMELIORATION DU CADRE DU TRAVAIL

Cette action est évaluée sur la proportion des personnels du MINFOPRA disposant d'un cadre de travail adéquat. Avec la poursuite des différents travaux de construction et d'aménagement des locaux, le niveau optimal visé (100%) n'a pas été atteint. Toutefois, il est passé de 70% en 2014, à **85% en 2015**. Le défi à relever sera donc de maintenir le cap, pour les exercices futurs.

OBJECTIF	Doter les services des infrastructures et équipements adéquats							
Indicateur	Intitulé:	Proportion du personnel disposant d'un poste de travail adéquat					TAUX DE RÉALISATION TECHNIQUE	
	Unité de mesure	%						
	Année de référence:	2013						
	Valeur de référence:	40.0						
	Année cible:	2017						
	Valeur Cible	90.0						
	Réalisation exercice (Résultat technique):	85%						
CRÉDITS	DOTATION INITIALE		DOTATION RÉVISÉE		CONSOMMATION		TAUX DE RÉALISATION FINANCIÈRE	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
	1 251 500 000	815 500 000	1 202 808 705	766 808 705	589 308 705	536 308 705	48,99 %	69,94 %
CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrée en vigueur du nouveau format du budget de l'Etat ;</li> <li>Nouvelles structures créées suite à la signature du nouveau texte organique du MINFOPRA.</li> </ul>							
ACTIVITES MAJEURES REALISEES (présentation des extraits)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuite des constructions de trois (3) délégations du MINFOPRA, notamment la délégation régionale du Centre, la délégation régionale du Littoral et la délégation régionale du Nord;</li> <li>Equipements des services en matériel roulant acquis.</li> </ul>							
JUSTIFICATION DU RÉSULTAT ET DE L'UTILISATION DES RESSOURCES (extraits)	<p>Ce résultat peut se justifier par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les efforts consentis pour loger et équiper les nouvelles structures ;</li> <li>- le transfert vers l'équipement des services d'un crédit initialement prévu pour les études architecturales autorisé par le MINEPAT ;</li> <li>- une plus grande maîtrise du processus de passation des marchés publics.</li> </ul>							

Perspectives 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la poursuite des travaux de construction des Délégations Régionales du centre, du Littoral et du Nord;</li> <li>- l'équipement des services centraux et déconcentrés en matériels roulants, informatiques et de bureaux ;</li> <li>- l'entretien des bâtiments.</li> <li>- dans le cadre de l'appui à L'ENAM et à l'ISMP, établissements sous-tutelle, les actions viseront : <ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>pour ce qui est de L'ENAM,</b></li> <li>- au renforcement des capacités d'intervention ;</li> <li>- à la poursuite des reformes en vue d'améliorer les conditions de sélection ;</li> <li>- à la modernisation des infrastructures ;</li> <li>- à l'amélioration des conditions de travail pour le personnel administratif et les enseignants ;</li> <li>- à l'organisation des stages et séminaires de mise à niveau des agents publics.</li> <li>· <b>quant à L'ISMP,</b></li> <li>- à l'appui à la construction du nouveau campus ;</li> <li>- à la poursuite de l'aménagement et de l'équipement des bureaux et des salles de cours ; <ul style="list-style-type: none"> <li>- au renforcement des capacités des agents publics par des stages et séminaires de mise à niveau.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
-------------------	--

## Action 06 COORDINATION ET SUIVI DES ACTIVITES DE SERVICES

S'agissant de l'action 02, à savoir « coordination et suivi des activités de services », celle-ci a été réalisée à **98%**, au lieu des 100% attendus.

OBJECTIF	Assurer le bon fonctionnement de toutes les structures du ministère								
Indicateur	Intitulé:	Niveau de mise en place du dispositif de pilotage axé sur la performance						TAUX DE RÉALISATION TECHNIQUE	
	Unité de mesure	%							
	Année de référence:	2013							
	Valeur de référence:	60.0							
	Année cible:	2017							
	Valeur Cible	95.0							
	Réalisation exercice (Résultat technique):								
CRÉDITS	DOTATION INITIALE		DOTATION RÉVISÉE		CONSOMMATION		TAUX DE RÉALISATION FINANCIÈRE		
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP	
	566 900 000	566 900 000	579 752 554	579 752 554	559 480 521	559 180 520	96,45 %	96,45 %	
CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION	<p>- entrée en vigueur du nouveau mode de gestion axé sur les résultats à travers le budget programme.</p> <p>mise en place du nouvel organigramme du MINFOPRA.</p>								
ACTIVITES MAJEURES REALISEES (présentation des extraits)	<p>- élaboration et suivi de l'exécution de la Feuille de Route (FDR) ;</p> <p>- tenue des réunions de coordination interne des programmes par les responsables de programmes.</p> <p>plus de 40 réunions hebdomadaires de coordinations des services tenues sous la houlette du Secrétaire Général.</p>								
JUSTIFICATION DU RÉSULTAT ET DE L'UTILISATION DES RESSOURCES (extraits)	<p>- La bonne appropriation du dispositif de pilotage axé sur la performance.</p> <p>l'effort sans cesse renouvelé des différents responsables des structures qui à travers les multiples réunions de coordinations ont pu faire de leurs structures et des agents y afférents des véritables instruments de performance.</p>								
Perspectives 2016	Renforcement du dispositif de pilotage axé sur la performance.								

## Action 07 GESTION FINANCIERE ET BUDGETAIRE

L'action n°03 intitulée « gestion financière et budgétaire » dont l'objectif est d'assurer une bonne exécution financière des programmes, a comme indicateur le nombre de documents financiers et budgétaires produits annuellement dans les délais. A cet effet, il était attendu la production annuelle de quatre (04) rapports d'évaluation du budget du MINFOPRA. Tous ces documents ont bel et bien été produits dans les délais, ce qui porte la réalisation de cette action à **100% pour le compte de l'exercice 2015.**

OBJECTIF	Assurer une bonne exécution financière des programmes							
Indicateur	Intitulé:	Documents financiers et budgétaires produits annuellement dans les délais					TAUX DE RÉALISATION TECHNIQUE	
	Unité de mesure	nb						
	Année de référence:	2013						
	Valeur de référence:	2.0						
	Année cible:	2017						
	Valeur Cible	5.0						
	Réalisation exercice (Résultat technique):							
CRÉDITS	DOTATION INITIALE		DOTATION RÉVISÉE		CONSOMMATION		TAUX DE RÉALISATION FINANCIÈRE	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
	10 418 140 000	10 418 140 000	786 308 399	786 308 399	9 983 946 546	9 983 946 456	98,51 %	98,51 %
CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION	Entrée en vigueur du nouveau format du budget de l'Etat.							
ACTIVITES MAJEURES RÉALISÉES (présentation des extrants)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Production des documents financiers et budgétaires, notamment le PPA du MINFOPRA ;</li> <li>- Défense du budget devant la Commission des Finances et du Budget de l'Assemblée Nationale ;</li> </ul> Passage devant le Comité Interministériel d'Examen des Programmes (CIEP).							
JUSTIFICATION DU RÉSULTAT ET DE L'UTILISATION DES RESSOURCES (extrants)	Ce résultat est une conséquence des efforts fournis par les différents acteurs impliqués dans la chaîne des dépenses en ce qui concerne l'exécution et l'évaluation du budget.							
Perspectives 2016	Continuer la production des documents financiers et budgétaires à temps des documents attendus.							

## Action 08 ETUDES STRATEGIQUES ET PLANIFICATIONS

L'action n°04 intitulée « études stratégiques et planifications » vise à améliorer la qualité et l'efficacité de la dépense et est évaluée à travers le nombre de documents de planification et de programmation produits annuellement dans les délais, et donc les résultats de l'évaluation pour l'exercice 2015 sont présentés dans le tableau ci-dessous, pour **un taux de 100%** des documents produits dans les délais.

OBJECTIF	Améliorer la qualité et l'efficacité de la dépense							
Indicateur	Intitulé:		Documents de planification et de programmation produits annuellement dans les délais				TAUX DE RÉALISATION TECHNIQUE	
	Unité de mesure		nb					
	Année de référence:		2013					
	Valeur de référence:		4.0					
	Année cible:		2017					
	Valeur Cible		7.0					
Réalisation exercice (Résultat technique):								
CRÉDITS	DOTATION INITIALE		DOTATION RÉVISÉE		CONSOMMATION		TAUX DE RÉALISATION FINANCIÈRE	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
	73 000 000	73 000 000	64 895 675	64 895 675	63 164 874	63 164 874	97,33 %	97,33 %
CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrée en vigueur du nouveau format du budget de l'Etat ;</li> <li>Mise en place du nouvel organigramme du MINFOPRA à travers l'opérationnalisation de la Cellule de la Planification et des Projets</li> </ul>							
ACTIVITES MAJEURES REALISEES (présentation des extraits)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revue et actualisation des programmes ;</li> <li>- élaboration et actualisation du CDMT ;</li> <li>- élaboration et actualisation du PPA ;</li> <li>- élaboration et actualisation du PIP ;</li> </ul> <p>élaboration du RAP.</p>							
JUSTIFICATION DU RÉSULTAT ET DE L'UTILISATION DES RESSOURCES (extraits)	<p>l'élaboration dans les délais de tous les outils de pilotage stratégique du MINFOPRA se justifie par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la maîtrise sans cesse croissante des acteurs impliqués dans la production desdits outils;</li> </ul> <p>Le fonctionnement harmonieux du Comité PPBS.</p>							
Perspectives 2016	Maintenir le cap dans la production à temps des documents de pilotage stratégique du MINFOPRA.							

## Action 09 CONTRÔLE ET AUDIT INTERNE

Enfin, l'action n°05 intitulée « Contrôle et Audit interne » auquel est assigné l'objectif de contribuer à l'amélioration des performances des services au MINFOPRA est mesurée à travers le nombre de rapports de mission produits, en l'occurrence trois (03) sur les quatre (04) attendus, soit **un taux de réalisation de 75%**.

OBJECTIF	Améliorer le fonctionnement et la performance des services							
Indicateur	Intitulé:		Nombre de rapport de mission produit				TAUX DE RÉALISATION TECHNIQUE	
	Unité de mesure		nb					
	Année de référence:		2013					
	Valeur de référence:		1.0					
	Année cible:		2017					
	Valeur Cible		4.0					
Réalisation exercice (Résultat technique):								
CRÉDITS	DOTATION INITIALE		DOTATION RÉVISÉE		CONSOMMATION		TAUX DE RÉALISATION FINANCIÈRE	
	AE	CP	AE	CP	AE	CP	AE	CP
	75 500 000	75 500 000	65 688 702	65 688 702	64 568 702	64 568 702	98,29 %	98,29 %
CONTEXTE DE MISE EN OEUVRE DE L'ACTION	entrée en vigueur du nouveau format du budget de l'Etat qui met en exergue l'impérieuse nécessité d'évaluer et de rendre compte.							
ACTIVITES MAJEURES REALISEES (présentation des extraits)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pré validation de l'avant-projet d'opuscule de lutte contre la corruption réalisée ;</li> <li>- Sensibilisation du personnel à la bonne gouvernance ;</li> <li>- Réalisation d'une étude sur le niveau de satisfaction des usagers et administrations bénéficiaires des services du MINFOPRA ;</li> </ul> <p>Mise en œuvre des activités de la Cellule de lutte contre la corruption.</p>							
JUSTIFICATION DU RÉSULTAT ET DE L'UTILISATION DES RESSOURCES (extraits)	Ce taux de réalisation s'explique par les efforts fournis par les structures en charge du contrôle et d'audit à travers l'imprégnation à la nouvelle donne du budget-programme qui met un point d'honneur à l'atteinte des résultats et en particulier le contrôle et l'audit.							
Perspectives 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>- continuer à mettre un accent particulier en matière de contrôle et d'audit ;</li> </ul> <p>améliorer le taux de réalisation de l'indicateur pour le porter à 100%.</p>							

### 3. BILAN STRATEGIQUE ET PERSPECTIVES

Ce bilan dressé après l'analyse des programmes et actions permet de voir dans quelle mesure les performances ci-dessus présentées convergent vers l'atteinte de l'objectif stratégique du MINFOPRA. Les perspectives d'action de ce département ministériel dressées sur la base des enseignements tirés de l'exécution du budget 2015, permettront d'améliorer les performances de ladite administration.

### 3.1. RAPPROCHEMENT DES RÉSULTATS OBTENUS AVEC L'OBJECTIF STRATÉGIQUE DU MINISTÈRE

Dans l'optique de réaliser la contribution attendue du sous-secteur « Gouvernance et Gestion stratégique de l'Etat », dont la vision est de « faire de la fonction publique camerounaise, une administration moderne, plus performante, au service de tous les citoyens », contenue dans le Document de Stratégie pour la Croissance et l'Emploi (DSCE), le MINFOPRA s'est fixé comme objectif stratégique : « garantir aux populations un service de qualité d'ici 2020 en vue d'un développement économique et social garant de l'intérêt public et du citoyen ».

Pour opérationnaliser cet objectif, le département de référence a concentré ses efforts vers :

- **une gestion de proximité des ressources humaines de l'Etat** en vue de la valorisation de cette ressource capitale, de l'amélioration de la performance et de la réduction des coûts dans le secteur public, de la maîtrise des effectifs et de la masse salariale de la fonction publique. Autant de piliers du programme 616 qui a vu 36 administrations dotées des outils de GRH.

*La mise à la disposition des administrations des outils de GRH élaborés dans le programme 616, a permis non seulement d'améliorer les performances de ces dernières en matière de gestion des ressources humaines de l'Etat mais aussi de gérer au sein des ministères utilisateurs un pan de la carrière des agents publics qui ne viendront plus solliciter au MINFOPRA les prestations y relatives. Pour l'indicateur de ce programme notamment le niveau de réalisation des actions, le taux de réalisation est de 87.5%, pour ce qui est des activités prévues pour le compte de l'exercice 2015.*

- **la poursuite de la modernisation de l'Administration publique dans l'optique de faire de l'APC un instrument au service du développement.** Pour y parvenir, un programme dédié à l'approfondissement de la réforme administrative a été mis sur pied avec pour objectif d'accroître la performance des services publics. Ce programme a, d'une part, permis d'élaborer et de mettre à disposition des outils successivement pour neuf (09) administrations sur trente-six (36) en 2012 (25%), huit (08) en 2013 (22,22%), trois (03) en 2014 (08,33%) et deux (02) en

2015 (05,56%), soit un cumul au terme de l'exercice évalué se portant à 62% par rapport à la cible fixée en 2017. Il convient de relever que pour l'année 2015, les deux (02) administrations programmées ont été dotées desdits outils (taux de réalisation de 100%). D'autre part, le schéma directeur est élaboré et transmis à la hiérarchie, ainsi que le manuel de conduite des réformes (55% de réalisation). Ce qui porte le taux de réalisation de ce programme à une moyenne de 77,5% au titre de l'exercice 2015.

*Les outils élaborés par le MINFOPRA et l'accompagnement y relatif permettent une meilleure organisation des administrations, une plus grande célérité dans le traitement des dossiers administratifs et une meilleure satisfaction des usagers. En cela, ils contribuent à accroître la performance à la fois du MINFOPRA et de l'ensemble de l'Administration Publique Camerounaise, en même temps qu'ils améliorent globalement la qualité de service rendue aux citoyens.*

Afin de réaliser les activités de ses deux programmes opérationnels et par ricochet d'atteindre les objectifs fixés, le MINFOPRA s'est appuyé sur son programme support dont le taux de réalisation est de 98%. Ce programme, en mettant à disposition les ressources nécessaires, les infrastructures adéquates et en assurant une gouvernance conforme aux canons législatifs, réglementaires et managériaux en vigueur, a permis au MINFOPRA d'assumer pleinement ses rôles de gestionnaire principal des ressources humaines de l'Etat et de conseil du Gouvernement en matière d'organisation et de réforme administratives.

Ainsi, le bilan technique des programmes implémentés au MINFOPRA en 2015 fait ressortir un taux de réalisation de **87,67%** tandis que celui du bilan financier se situe à **94,22 %**.

Cette performance aurait pu être plus élevée n'eut été la timidité du dialogue de gestion constatée. Par ailleurs, le démarrage tardif de l'exécution du budget a impacté négativement sur la programmation des activités. Nous relevons également au chapitre des difficultés que la régulation budgétaire n'a pas toujours permis un déroulement serein de notre Plan de Travail Annuel (PTA) et, enfin, les difficultés liées à l'instabilité de l'application PROGMIS nous ont parfois obligé à délocaliser le traitement de certains dossiers du ministère et à des heures indues.

### 3.2. LEÇONS APPRISES

La mise en œuvre des programmes du MINFOPRA et les difficultés qui l'ont émaillée en 2015 nous autorisent à en tirer quelques leçons pour le futur, notamment :

- pour des besoins de performance, la synergie existant entre le responsable du programme, le contrôleur de gestion et les porteurs d'actions et des projets, devra

s'améliorer via l'instauration d'un véritable dialogue de gestion interne autant sein des programmes qu'au niveau stratégique;

- la finalisation du projet d'acquisition d'un nouveau logiciel de gestion des ressources humaines de l'Etat ensemble l'entrée en production du SIGIPES II, qui va améliorer le processus de traçabilité des dossiers et faciliter l'évaluation en ce qui concerne le traitement des dossiers de carrière ;
- le seul déploiement des réformes dans les différents départements ministériels ne suffit pas à la modernisation de l'appareil administratif, encore faut-il une pleine appropriation de celles-ci par les sites sectoriels, dont la collaboration doit être franche, et l'implication totale dans ce processus ;
- l'insuffisance des ressources allouées à la réalisation de certains projets pour lesquels la demande a pourtant été conséquente pour une plus grande efficacité dans leur implémentation ;
- 
- la conduite efficace des nouvelles réformes nécessite qu'un accent soit mis sur la formation des parties prenantes, et qu'un suivi de proximité soit réalisé, sinon celles-ci auront du mal à prendre corps ;
- le niveau de réalisation optimal d'une action ou d'un programme ne peut être atteint que si ses objectif et indicateur ont été au préalable bien définis, afin d'éviter les changements d'intitulé en cours d'exercice et les difficultés rencontrées dans leur mesure ;
- le fractionnement de l'exécution de certains projets en plusieurs exercices en raison des contraintes budgétaires en diminue la portée ;
- la mise en œuvre de la réforme sur le budget programme nécessite un meilleur accompagnement des administrations, dans la présentation des programmes, du contenu des actions et la formulation des indicateurs ;

le suivi de l'exécution des projets et programmes doit être amélioré afin de disposer à temps de toutes les données sur le taux d'exécution réel du budget.

### 3.3. PERSPECTIVES 2016

Le MINFOPRA entend poursuivre l'amélioration de la Gestion des Ressources Humaines de l'Etat ainsi que la modernisation de l'Administration Publique Camerounaise à travers les réformes.

**Dans ce chapitre, pour le compte du Programme 616, figurent :**

- la planification et la programmation des besoins en ressources humaines des services de l'état ;
- l'étude relative à la recherche d'un mécanisme d'orientation et d'accompagnement des personnes handicapées dans le processus de recrutement dans la fonction publique ;
- l'étude relative à la prise en compte de l'approche genre dans le processus de recrutement dans la fonction publique ;
- la relecture des textes de gestion de carrière ;
- l'élaboration des textes législatifs et réglementaires relatifs aux statuts des personnels de l'état ;
- la traduction, l'édition et la vulgarisation de la stratégie de développement (stratégie sectorielle) de la fonction publique et de la réforme administrative ;
- la traduction, l'édition et la vulgarisation de la stratégie d'accompagnement des administrations dans la mise en œuvre du cadre de référence de la gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'état ;
- la mise à jour de la cartographie des postes de travail de l'administration publique camerounaise ;
- la mise en place d'un mécanisme de contrôle des effectifs de l'état ;
- la conception d'un dispositif de fidélisation des personnels de l'état aux postes de travail dans les services déconcentrés ;

- la mise en place d'un système de sauvegarde des données du système intégré de gestion des ressources humaines de l'état.

**Dans le cadre du Programme 617, il s'agira :**

- d'élaborer et vulgariser le manuel de conduite des réformes ;
- de vulgariser les outils et projets des réformes administratives ;
- d'élaborer et actualiser les cadres organiques des ministères ;
- d'élaborer et vulgariser les normes de rendement dans l'APC ;
- de suivre l'élaboration et la mise en œuvre des MPA ;
- d'élaborer et mettre en œuvre le guide méthodologique de simplification et de rationalisation des procédures administratives ;
- de simplifier les procédures et formalités administratives ;
- d'élaborer un guide méthodologique de conduite des contrôles des performances ;
- de mener une étude en vue de dématérialiser les procédures et formalités administratives ;
- d'interconnecter au réseau central du MINFOPRA, les réseaux déconcentrés et organismes sous tutelle (DSI) ;
- de poursuivre l'élaboration des manuels de procédure administratifs ou des guides des usagers dans les différentes administrations ;
- de poursuivre l'adaptation ou l'actualisation des manuels de procédures de gestion des

ressources humaines ;

- de poursuivre l'accompagnement des administrations à l'utilisation des outils de GRH notamment ceux relatifs à l'automatisation des avancements et de la liquidation des droits afin d'améliorer la gestion de la carrière des personnels de l'Etat ;
- d'accélérer avec le MINFI et les autres administrations impliquées, la mise en œuvre du projet SIGIPES pour permettre à l'Etat de disposer d'une base de données unique pour la gestion de la carrière et de la solde ;
- d'intensifier l'accompagnement des administrations dans la mise en œuvre de la réforme sur la déconcentration de la gestion des ressources humaines de l'Etat ;
- de poursuivre les travaux engagés avec le MINATD pour la mise en place d'une fonction publique locale afin de consolider la déconcentration ;
- de poursuivre le suivi-évaluation des réformes administratives.

**En ce qui concerne le Programme 618, elles consisteront en :**

- la poursuite de l'achèvement des travaux de la Délégation Régionale du Centre ;
- la poursuite des travaux de construction des délégations régionales du Nord et du Littoral ;
- l'équipement et l'entretien des bâtiments ;
- l'amélioration du système d'accueil et renseignement des usagers ;
- l'assainissement des fichiers solde et personnel du MINFOPRA ;

- l'amélioration du système de contrôle interne ;
- l'actualisation de la stratégie sectorielle du MINFOPRA ;
- l'acquisition du matériel roulant au profit des services centraux et déconcentrés ;
- la poursuite du renforcement des capacités du personnel du MINFOPRA ;
- la poursuite de l'amélioration des cadres et conditions de travail dans les services centraux et déconcentrés ;
- l'acquisition du matériel informatique au profit des services centraux et déconcentrés ;
- la maintenance informatique ;
- la veille juridique ;
- l'élaboration d'une stratégie de production des informations statistiques ;
- la maintenance du parc informatique et du réseau du MINFOPRA.
- dans le cadre de l'appui aux établissements sous-tutelles, les subventions permettront de poursuivre la construction d'une médiathèque à l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) et d'appuyer la construction du nouveau campus à l'Institut Supérieur de Management Public (ISMP).