

Aout 2004

DIAGNOSTIC COMMUNAL RAPIDE

Commune Rurale d'AKOEMAN

Financé par le PADDL
Réalisé par **GRADEMAP "GIE"**

gtz



Programme d'Appui à la Décentralisation
et au Développement Local (PADDL)

SOMMAIRE

Sommaire	2
Acronymes	3
Fiche signalétique de la commune	4
INTRODUCTION	5
I. INFORMATIONS GENERALES SUR LA COMMUNE	8
<i>A. Historique, cadre physique et population</i>	8
<i>B. Activités économiques</i>	8
<i>C. Infrastructures sociales</i>	9
II. ETAT DES LIEUX	9
<i>A. Ressources humaines</i>	9
<i>B. Ressources financières</i>	12
<i>C. Ressources patrimoniales</i>	13
<i>D. Gestion des relations</i>	13
III. FORCES ET FAIBLESSES	14
<i>A. Forces</i>	14
<i>B. Faiblesses</i>	15
IV. OPPORTUNITES ET CONTRAINTES AU DEVELOPPEMENT DE LA COMMUNE	16
<i>A. Potentialités de la commune</i>	16
<i>B. Contraintes de la commune</i>	16
V. PISTES D' ACTIONS PRIORITAIRES	16
<i>A. Pistes d'actions prioritaires élaborées par l'équipe communale</i>	17
<i>B. Pistes d'actions prioritaires proposées par les Consultants</i>	18
CONCLUSION	19
ANNEXES	20

LISTE DES ACRONYMES

AC	Agent Communal
CES	Collège d'Enseignement Secondaire
CM	Conseil Municipal
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
DCR	Diagnostic Communal Rapide
DP	Diagnostic Participatif
GRADEMAP	Groupe Africain de Développement et de Management de Projets
GTZ	Gesellschaft Für Technische Zusammenarbeit
MINAEPAT	Ministère des Affaires Economiques, de la Programmation et de l'Administration du Territoire
PADDL	Programme d'Appui à la Décentralisation et au Développement Local
PDC	Plan de Développement Communal
RDPC	Rassemblement Démocratique du Peuple Camerounais
SDF	Social Democratic Front
SNV	Organisation Néerlandaise de Développement
UNDP	Union Nationale pour la Démocratie et le Progrès

FICHE SIGNALÉTIQUE DE LA COMMUNE

Date de création : 1995

Superficie : 487KM²

Population : 12.390Habitants

Ethnie : BENE

Nombre de villages : 16

Activités économiques : agriculture (cacao, arachide, maïs, manioc, banane, macabo, etc), élevage (petit et gros bétail) et pêche artisanale dans les fleuves Nyong et So'o.

Infrastructures sociales : 12 écoles primaires ; 2 centres de santé, 1 CES, 2 ponts dont l'un relie Akoeman à Ngoulemakong et l'autre Akoeman à Mengueme, 7 puits à pompes manuels, 1 SAR – SM, 3 écoles maternelles, 1 cité municipale, 1 marché non fonctionnel.

Personnel communal : 7 agents permanents et 4 vacataires qui travaillent dans les services déconcentrés et qui sont payés par la commune.

Patrimoine communal : 1 marché non fonctionnel, une cité municipale et 124 ha de terrain

Réseau de relation : Partenariat avec la commune de Ngoulemakong, existence de jumelage avec des communes de France et d'Allemagne, bénéficie de l'appui d'ONG étrangère pour la fourniture de médicaments.

Conseiller Municipal : 25 membres d'un niveau moyen et tous du RDPC malgré la présence d'autres formations politiques : SDF, UNDP ...

Principales forces

- i. Le dynamisme du maire
- ii. L'étendue du domaine communal (124ha)

Principales faiblesses

- iii. La personnalisation de la gestion et des relations de la commune par le maire,
- iv. Un personnel communal insuffisant et non qualifié,
- v. La passivité du Conseil Municipal
- vi. La faible capacité de mobilisation des ressources financières internes
- vii. La non adaptation des investissements à la réalité locale

Opportunités : Disponibilité de terres fertiles, cours d'eau poissonneux et de forêts.

Obstacles : L'enclavement de la commune qui est sans réseaux routiers, électrique, de téléphonie et dont le principal pont est hors d'usage depuis 40 ans.

INTRODUCTION

L'Antenne du Centre du *Programme d'Appui à la Décentralisation et au Développement Local* (PADDL) a engagé une démarche d'identification des communes avec lesquelles elle pourra établir des relations de collaboration. Le diagnostic communal rapide est l'une des étapes de cette démarche. Pour entamer cette étape, l'Antenne Centre du PADDL a recouru à l'expertise du GRADEMAP pour l'élaboration de la méthodologie du diagnostic, des outils de sa mise en œuvre et leur expérimentation dans trois communes rurales du Département du Nyong et So'o, Province du centre.

La finalité de ce diagnostic est de permettre au PADDL :

- ⌚ d'approfondir la connaissance de la commune,
- ⌚ d'évaluer les forces et les faiblesses de la commune
- ⌚ de déterminer les conditions d'un partenariat susceptible de favoriser le développement local.

Ce diagnostic, qui est celui de l'institution communale, ne se veut pas exhaustif. Il est un préalable pour une étude plus approfondie qui sera réalisée lorsque le PADDL aura jugé opportun de collaborer avec la commune. En clair, ce diagnostic rapide est orienté vers l'équipe communale.

Cette approche nous paraît très pertinente en ce sens que le développement de la commune est d'abord, à notre avis, une question de ressources humaines. Par-là, entendons : l'exécutif communal, le conseil communal et le personnel communal. Nous avons la ferme conviction qu'une commune potentiellement pauvre peut devenir riche si elle a une équipe dynamique, entreprenante et honnête. A l'inverse, une commune potentiellement riche peut devenir très pauvre si elle a une équipe communale de mauvaise foi, incompétente amorphe, sans ambition.

La méthodologie élaborée et mise en œuvre a pris en compte ces considérations et les exigences de temps (3 jours par commune). De manière concrète, l'approche

méthodologique adoptée au cours de cette intervention s'est basée sur une double démarche : l'analyse documentaire et le Diagnostic Participatif (DP).¹

- L'Analyse documentaire

L'analyse documentaire a été placée en amont du travail effectif sur le terrain, même s'il faut reconnaître qu'elle s'est poursuivie entre autres avec l'examen et l'analyse des budgets et comptes administratifs. La nature des données à collecter et les critères d'appréciation étant déjà prédéfinis (cf. Termes de Référence en Annexe 1), une liste exhaustive de documents (cf. Annexe 2) susceptibles de nous fournir les informations recherchées a été préalablement expédiée à l'exécutif communal. Ces documents devaient nous être retournés en prélude à la descente sur le terrain.

Nous nous sommes également rapprochés du service provincial des communes où sont centralisées la plupart des données relatives aux institutions communales de la province. Cette démarche nous a permis de collecter partiellement les informations destinées à alimenter les fiches techniques conçues à cet effet.

- Le Diagnostic Participatif (DP)

Deux méthodes ont permis de réaliser ce diagnostic en un jour. Il s'agit des discussions de groupe et des entretiens. Les travaux ont débuté aux environs de 11 heures dans l'enceinte de la Mairie avec le mot de bienvenue de Monsieur Le Maire, suivi de la présentation des objectifs de la mission et des modalités pratiques du déroulement des travaux par le Chef de mission du GRADEMAP.

Une fois les thèmes de débats communiqués aux participants par voie d'affichage sur le mur, quatre commissions ont été constituées, à savoir : conseillers municipaux (2), exécutif communal (1) et personnel communal (1). La durée des travaux a été fixée à trois heures avant la mise en commun (séance plénière).

Pour chaque thème, il était demandé aux participants de relever les points forts et les points faibles. Il faut noter, par ailleurs, que tous les thèmes étaient débattus par les trois commissions des conseillers municipaux et du personnel.

¹ Les outils utilisés sont ceux de la MARP, mais l'objet du diagnostic est différent. Et cette différence sera ressortie. D'autre part, il existe d'autres appellations du DP : MARP (Méthode Accélérée de Recherche Participative) ; RRA (Rapid Rural Appraisal) ; PRA (Participatory Rural Appraisal), etc.

En marge des travaux en commissions, des entretiens individuels ont été conduits auprès de la commission des membres de l'exécutif communal, du secrétaire général et d'autres personnalités externes à l'institution communale, telles que Monsieur Le chef du district, Monsieur le Directeur du C.E.S. Une visite guidée du centre urbain, ponctuée d'entretiens informels, a également été faite. Cette démarche nous a permis de compléter un certain nombre d'informations qui n'avaient pas pu être collectées par les fiches de collecte ni par l'analyse documentaire.

Au cours de la séance plénière, chaque commission désignait un rapporteur pour exposer ses résultats des travaux. Après les trois exposés, la séance des débats a commencé. Il était principalement question de relever les points de divergence entre les différentes commissions et de trouver un terrain d'entente pour arrêter la position définitive et consensuelle des participants.

L'atelier de restitution et de validation a permis aux participants de faire des amendements, de valider les résultats et d'adopter des pistes d'actions prioritaires.

I. INFORMATION GENERALE SUR LA COMMUNE

A. Historique, cadre physique et population

La Commune rurale d'Akoeman a été créée en 1995 et dispose d'une superficie de 487 km². Elle est étendue sur 16 villages. Cette collectivité territoriale décentralisée a une population de 12 390 habitants constituée d'autochtones (les « Bene ») et de quelques allogènes (Bamoun, Bamiléké, Bassa, Toupouri venus en mariage dans la commune). Les Bene sont constitués de plusieurs clans dont les Ewondo et les Mvog Zambo sont les plus nombreux. La commune est limitée au sud par la commune de Ngoulemakong, au Nord par la commune de Nkolmetet, à l'Ouest par la commune de Mengueme.

B. Activités économiques

Du point de vue économique, les activités de la commune sont l'agriculture, l'élevage et la pêche.

Les produits agricoles sont constitués de :

- cultures de rentes (cacao),
- cultures vivrières (maïs, manioc, banane plantain et douce, igname, macabo...).
- Le petit élevage des porcs, des caprins et de la volaille y est pratiqué.
- Les fleuves Nyong et So'o, très poissonneuses, permettent à une partie de la population de vivre de la pêche.
- Le petit commerce est pratiqué par une minorité de la population tandis que les services sont pratiquement inexistantes. Il n'existe que le service de la poste.

C. Infrastructures sociales

Les infrastructures sociales de la commune d'Akoeman sont constituées de :

- deux ponts (l'un relie Akoeman à Ngoulemakong et l'autre Akoeman à Mengueme). Il existe un troisième pont, mais qui est hors d'usage depuis 20 ans.
- sept (7) puits à pompe manuel,
- deux centres de santé sans personnel régulier,

- un collège d'enseignement secondaire avec un bâtiment définitif de deux salles de classe et 1 bâtiment semi définitif de deux salles de classe également,
- 1 SAR – SM,
- 12 écoles primaires dont la plupart sont construites en matériaux provisoires,
- 3 écoles maternelles dont une privée,
- un marché non fonctionnel,
- une cité municipale.
-

II. ETAT DES LIEUX

Il s'agit, à ce niveau, de faire un état de lieux relatif aux ressources humaines, financières, patrimoniales ainsi qu'à la gestion des relations.

A. Les ressources humaines

Par ressources humaines de la commune, nous entendons le personnel communal, l'exécutif communal et le conseil municipal.

A1- Le personnel communal

La commune d'Akoeman dispose de sept agents communaux – dont une femme – et de 5 vacataires. Ces sept agents sont :

- le secrétaire général,
- la secrétaire dactylographe,
- l'agent d'entretien,
- deux veilleurs,
- deux domestiques.

Les vacataires sont :

- une infirmière,
- un enseignant de la SAR-SM,
- un enseignant du collège,
- un enseignant de l'école primaire,
- un bibliothécaire.

Le percepteur du district assume les fonctions de receveur municipal conformément à la réglementation en vigueur. Il reçoit des indemnités de la commune, mais dépend du ministère des finances.

Concernant les salaires, il est intéressant de noter que ceux-ci sont réguliers. Quant au profil de carrière, il faut souligner qu'il n'en existe pas. Il est de même important de noter l'existence d'une politique formelle de recrutement basée sur la représentativité des clans dans le personnel communal telle qu'exprimée par le maire.

Les agents communaux ne disposent point de cahier de charge formel. Ils ne sont pas non plus affiliés à la CNPS. Toutefois, il existe un projet PPTTE pour la couverture des arriérés de la sécurité sociale.

A2- L'exécutif communal

Conformément aux textes en vigueur en République du Cameroun, l'exécutif communal d'Akoeman est composé de trois personnes. Toutes les trois ont participé à un séminaire de formation organisé par le service provincial des communes qui leur a permis de renforcer leur capacité sur le rôle du maire. Il est toutefois intéressant de noter, ici, que le deuxième adjoint au Maire est une femme.

Quoique le maire vive à Yaoundé, il existe une répartition formelle des tâches entre le maire et ses adjoints qui résident à Akoeman.

A3- Le conseil municipal (Fiche en annexe)

Il est constitué de vingt-cinq (25) conseillers municipaux dont sept (7) femmes. Tous les clans autochtones ainsi que diverses catégories socioprofessionnelles (agriculteurs, fonctionnaires, commerçants, etc.) y sont représentés. Il est intéressant de faire remarquer que le RDPC est le seul parti représenté dans le conseil.

Le conseil dispose de trois commissions techniques que sont :

1. les finances,
2. les affaires sociales et culturelles,
3. les grands travaux et investissements.

Les conseillers se réunissent uniquement lors des sessions ordinaires (une session par an dans les années passées) pour l'adoption du budget et l'approbation du compte administratif. Le rôle des conseillers est pratiquement limité à l'adoption du budget et à l'approbation du compte administratif. Ils sont aussi consultés pour les accords de partenariat et impliqués dans les journées médicales. Le maire invite des médecins et organise des consultations gratuites dans la commune. A cette occasion, les conseillers municipaux sont impliqués dans l'information des populations et dans la distribution des médicaments.

B. Les ressources financières

<i>Année</i>	<i>Libellés</i>	<i>Prévisions</i>	<i>%</i>	<i>Réalisations</i>	<i>%</i>	<i>Taux de réalisation</i>
2001/2002	1- Recettes totales	59 029 320		31 475 779		53,32228
	1-1 Excédent des recettes	701 048	1,1876	1 069 207	3	152,5155
	1-2 Recettes propres	9 194 112	15,576	606 300	2	6,594438
	1-3- Recettes externes étatiques	49 134 160	83,237	29 800 272	95	60,65082
	1-4- Recettes non étatiques	0	0	0		
	1-5- Emprunt (FEICOM)	0	0	0		
	2- Dépenses totales	59 029 329		30 011572		50,8418
	2-1- Excédents des dépenses	3 200 000	5,421	3 200 000	11	100
	2-2- Fonctionnement	24 653 404	41,765	15 372 091	51	62,35281
	Dépenses de personnel	6 716 404	11,378	6 174 561	21	91,93254
	2-3- Equipements	31 175 925	52,814	11 439 481	38	36,69332
2003	1- Recettes totales	33 822 010		ND		
	1-1 Excédent des recettes	0		ND		
	1-2 Recettes propres	1 726 420	5,1044	ND		
	1-3- Recettes externes étatiques	32 095 590	94,896	ND		

Année	Libellés	Prévisions	%	Réalisations	%	Taux de réalisation
	1-4- Recettes non étatiques	0	0	ND		
	1-5- Emprunt (FEICOM)	0	0	ND		
	2- Dépenses totales	33 822 010				
	2-1- Excédents des dépenses	0				
	2-2- Fonctionnement	23 336 719	68,999			
	Dépenses de personnel	6 506 940	19,239			
	2-3- Equipements	1 048 5291	31,001			
2004	1- Recettes totales	35 971 655				
	1-1 Excédent des recettes	485 792	1,3505			
	1-2 Recettes propres	20 985 863	58,34			
	1-3- Recettes externes étatiques	14 500 000	40,31			
	1-4- Recettes non étatiques	0	0			
	1-5- Emprunt (FEICOM)	0	0			
	2- Dépenses totales	35 971 655				
	2-1- Excédents des dépenses	0	0			
	2-2- Fonctionnement	17 774 486	49,412			
	Dépenses de personnel	4 747 938	13,199			
	2-3- Equipements	18 197 169	50,588			

L'inexistence de comptes administratifs de 2001/2002 et de 2003 ne favorise pas la collecte des informations financières à partir du budget et des comptes administratifs.

Le faible taux de réalisation des recettes internes en 2001/2002 serait dû, selon Monsieur Le Maire, au refus des populations de payer l'impôt libératoire considéré comme supprimé depuis la substitution de l'impôt forfaitaire par l'impôt libératoire.

Les ressources externes proviennent de centimes additionnels communaux, de subventions et de dons divers. L'impôt libératoire et les recettes de la cité municipale constituent les principales sources financières locales.

La Commune ne dispose ni fourrière municipale ni de stationnement communal. Par conséquent, il est impossible de mobiliser les recettes correspondantes.

Le budget de la commune est élaboré par le secrétaire général en collaboration avec l'exécutif municipal. Il est soumis au conseil municipal pour amendement et adoption. Le budget et le compte administratif ne sont pas publiés. Il n'existe pas de plan de développement.

C. Les ressources patrimoniales

La commune est dotée d'un hôtel de ville, d'une cité municipale, d'un marché non fonctionnel ainsi que de deux ponts. Elle ne dispose pas d'une politique de gestion des ressources naturelles et touristiques. Toutefois, elle dispose de 124 hectares de terrains qui sont en voie d'être titrés. Soulignons que les investissements faits par la commune ne sont pas adaptés à la réalité locale actuelle.

D. La gestion des relations

La commune d'Akoeman entretient des relations de « jumelage » avec la commune de Tigeaux en France et avec deux communes en Allemagne.

Elle organise, en collaboration avec des médecins camerounais et des donateurs étrangers, des campagnes de soins gratuits selon un calendrier prédéfini sur le territoire communal. La commune est impliquée dans des relations inter-communales. En effet, elle entretient des relations de concertation avec les communes de Ngoulemakong et de Nkol Afamba.

Il existe également un partenariat avec des ONG extérieures, comme TULIPE en France, qui financent certaines activités de la commune et font des dons de médicaments. La commune appuie financièrement certains services déconcentrés comme la santé et l'éducation. Certains personnels de ces services sont des vacataires payés par la commune. A travers les actions de recherche de financement externe de la commune, deux centres de santé, une école maternelle et quelques salles des classes pour le CES et SAR-SM ont été construits.

III. Forces et Faiblesses de la commune

Il est, ici, question d'identifier ou de relever un certain nombre d'éléments positifs qui constituent les forces de la commune ainsi que d'indiquer des éléments négatifs (faiblesses) qui pourraient compromettre son développement.

A. Les forces

Rubriques	Forces
Personnel communal	<ul style="list-style-type: none"> • Régularité des salaires,
Conseil municipal	<ul style="list-style-type: none"> • Bonne représentativité territoriale et clanique, • Volonté de développement du maire et ses adjoints,
Ressources financières	<ul style="list-style-type: none"> • Couverture des charges de fonctionnement malgré la modicité des recettes,
Ressources patrimoniales	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilité de terrain (124ha) pour la construction d'infrastructures ou pour la mise en valeur à travers des activités économiques rentables.
Gestion des relations	<ul style="list-style-type: none"> • Dynamisme du maire dans la recherche des partenaires

B. Les faiblesses

Rubriques	Faiblesses
Personnel communal	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistence de cahier de charge formel et d'un organigramme fonctionnel pour faciliter le suivi des agents • Personnel insuffisant, non qualifié et non formé pour les défis de développement de la commune • Absence de sécurité sociale, de profil de carrière, de politique salariale, de matériels de travail pour motiver le personnel au travail
Conseil municipal	<ul style="list-style-type: none"> • Commissions techniques peu fonctionnelles, • Conseillers municipaux ne connaissant pas très bien leurs attributions • Résidence du maire à Yaoundé
Elaboration/approbation du budget et compte administratif	<ul style="list-style-type: none"> • Non maîtrise des techniques d'élaboration du budget communal • Non implication des conseillers municipaux dans l'élaboration et le suivi du budget de la commune • Non implication de la population dans l'élaboration et le suivi du budget et des activités de la commune pour faciliter la mobilisation des ressources liée à la transparence • Non publication du budget et du compte administratif pour faciliter l'information de la population et minimiser les rumeurs qui peuvent agir sur la confiance faite aux élus et se répercuter sur les résultats de leurs actions
Mobilisation des ressources financières	<ul style="list-style-type: none"> • Insuffisance des actions mises en œuvre pour la mobilisation des recettes tant propres qu'externes • Stratégies de recherche de financements peu performantes

Gestion des relations	<ul style="list-style-type: none"> • Implication insuffisante des services déconcentrés dans les activités de la commune pour faciliter les conceptions et les résultats • Personnalisation des relations par le maire, car les adjoints et les conseillers municipaux ne sont pas impliqués dans la mobilisation des relations. Le maire recherche seul les relations et les informe.
Ressources patrimoniales	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistence de politique environnementale et touristique pour exploiter les nombreuses ressources disponibles dans la commune • Investissements peu adaptés à la réalité locale • Manque de stratégies et de politique pour rentabiliser le patrimoine existant

IV. Opportunités et contraintes au développement de la commune

A. Les potentialités de la commune

La commune dispose suffisamment de terres fertiles qui pourront être utilisées pour le développement agricole de la zone. Elle est aussi une zone forestière aux essences riches et variées ; sa bonne gestion pourra avoir des retombées sur la population locale.

Le potentiel touristique constitué de rochers et de chutes est un atout considérable dont l'exploitation pourrait amener des touristes dans la zone qui pourront participer au désenclavement de la commune et, partant, contribuer à son développement.

B. Les contraintes de la commune

La principale contrainte de la commune d'Akoeman est l'enclavement. Le pont principal est hors d'usage depuis 20 ans. Les voies de communication inter villages sont pratiquement inexistantes. Il n'existe par ailleurs pas de réseaux électriques ni de téléphonie mobile. La couverture en eau potable est très insuffisante.

V. Pistes d'actions prioritaires

Au regard des forces, des faiblesses, des opportunités et des contraintes de la commune, des pistes d'actions prioritaires ont été dégagées par l'équipe communale (Conseil municipal, Exécutif municipal, personnel communal).

A. Les pistes d'actions prioritaires élaborées par l'équipe communale

Elles sont les suivantes :

1. Formation continue des conseillers municipaux à travers les séminaires et les stages.
2. Implication plus effective des conseillers municipaux dans les affaires de la commune.
3. Mise en valeur des commissions techniques.
4. Franche collaboration entre l'exécutif et le Conseil municipal.
5. Tenue séparée de 2 sessions ordinaires pour un travail plus approfondi.
6. Communication entre l'exécutif et le conseil municipal sur la provenance et la gestion des ressources extérieures.
7. Répartition précise des tâches dans les services communaux.
8. Tournée annuelle de sensibilisation des populations par l'exécutif communal.

Ces pistes d'actions prioritaires élaborées par les participants sont très pertinentes. Il reste leur mise œuvre. Aussi, pour permettre à l'équipe d'avoir des pistes plus élargies, les consultants ont fait des propositions qui reprennent d'une manière approfondie celles de l'équipe. Ces pistes ont été validées par les participants.

B- Les pistes d'actions prioritaires proposées par les consultants

<i>Rubriques</i>	<i>Pistes d'actions prioritaires</i>
<p>Ressources humaines</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation formelle de rencontres du personnel pour partager les joies et les peines du travail, élaborer des stratégies pour être plus performant, évaluer les activités, etc. • Elaboration et mise en oeuvre d'un organigramme adapté à la réalité locale de la commune • Organiser des journées d'évaluation de l'équipe communale (personnel, exécutif et conseil communal) • Formation du personnel • Organiser des séminaires de formation des conseillers municipaux • Impliquer davantage les conseillers municipaux dans l'élaboration et le suivi des activités et du budget • Dynamiser les commissions techniques du conseil municipal par la définition de tâches et les rencontres formelles • Responsabiliser les conseillers municipaux par des définitions de tâches avec des résultats à atteindre dans leur localité • Aménager un bureau pour les conseillers municipaux dans la mairie dans lequel ils pourront travailler et avoir des informations lorsqu'ils y séjournent. • Mettre en place un système de motivation (pas nécessairement pécuniaire) des conseillers municipaux pour les impliquer davantage dans la réalisation des objectifs et résultats, • Elaboration et mise en oeuvre de moyens d'information et de communication formels entre les conseillers municipaux, entre l'équipe communale et la population • Mise en place d'un système de motivation (pas nécessairement pécuniaire) pour plus d'engagement du personnel

Rubriques	Actions
Ressources financières	<ul style="list-style-type: none"> • Former l'exécutif et le personnel dans l'élaboration du budget • Former les conseillers municipaux dans la lecture et la compréhension du budget et des comptes administratifs • Former et impliquer les conseillers municipaux dans l'élaboration du budget • Mettre en place des mécanismes de mobilisation des ressources tant locales qu'exogènes • Mettre en place un système de gestion transparente • Trouver des moyens d'impliquer les populations dans l'élaboration et le suivi du budget et des activités de la commune • Faire une large diffusion du budget et des comptes administratifs • Définir des stratégies pour développer et promouvoir l'économie locale • Définir des stratégies pour orienter les activités de la commune vers des projets productifs.
Ressources patrimoniales	<ul style="list-style-type: none"> • Définir et mettre en œuvre des stratégies de recouvrement des loyers de la cité municipale • Elaborer et mettre en œuvre des stratégies pour rentabiliser le site aménagé pour le marché • Définir une politique de maintenance des infrastructures communales
Gestion des relations	<ul style="list-style-type: none"> • Impliquer davantage les services déconcentrés dans les activités de la commune pour faire profiter de ces compétences la collectivité • Impliquer davantage les élites au développement de la commune • Trouver des stratégies d'intéressement des fonctionnaires affectés dans la commune

CONCLUSION

La méthodologie utilisée pour le diagnostic communal rapide d'Akoeman a permis de faire l'état des lieux, d'analyser les forces et les faiblesses, de relever les potentialités et les contraintes ainsi que de dégager des pistes d'actions prioritaires de la commune. La commune dispose d'un personnel peu qualifié. Les conseillers municipaux sont représentatifs des clans et catégories socioprofessionnelles des habitants. Une formation et une sensibilisation de ces conseillers à plus d'implication dans l'élaboration et le suivi des activités donnera un réel dynamisme à la commune et favorisera une gestion moins personnalisée de la part du Maire. Les ressources financières propres ne sont pas suffisamment mobilisées. L'exécutif est ainsi interpellé à plus de créativité pour trouver des voies et moyens pour accroître les ressources locales et intéresser les bailleurs à des projets économiquement porteurs pour le développement de la commune. Il est important pour le conseil municipal en général et l'exécutif en particulier d'élaborer et de mettre en œuvre des projets susceptibles de rendre leurs actions plus visibles devant leurs élus/administrés. Les populations pourraient facilement payer les impôts s'ils sont assurés d'être les premiers bénéficiaires. De même, la transparence dans la gestion des ressources pourrait réduire les suspicions et amener un bon nombre de contribuables à s'acquitter de leurs obligations financières. Informer et communiquer davantage devraient constituer les principales activités de l'exécutif, car le manque d'information favorise les rumeurs qui sont le plus souvent préjudiciables aux responsables. L'exécutif doit aussi sensibiliser davantage, car certains problèmes pourraient trouver des solutions avec la mise en œuvre de techniques efficaces d'animation.

En définitive, la commune d'Akoeman a des atouts sur lesquels le PADDL peut bâtir une collaboration pour le développement durable de la commune. Mais, il faut donner d'abord le temps à la commune de mettre en œuvre certaines actions prioritaires pour améliorer et rendre plus partagée la gestion des affaires communales.

ANNEXES

Annexe 1. Termes de Référence

Annexe 2. Liste des documents sollicités

Annexe 3. Liste des documents effectivement mis à la disposition du prestataire

Annexe 4. Liste des participants

Annexe 5. Liste détaillée des personnes interrogées à l'extérieur de la Commune

Annexe 6. Liste exhaustive du personnel communal

Annexe 7. Liste exhaustive des Conseillers Municipaux

ANNEXE 1

TERMES DE REFERENCE

ANNEXE 2

LISTE DES DOCUMENTS SOLLICITES

1. Etat du personnel,
2. Organigramme formel
3. Budgets et comptes administratifs des trois derniers exercices
4. Procès verbaux des réunions du personnel
5. Liste exhaustive des conseillers municipaux
6. Liste exhaustive des commissions techniques
7. PV des réunions des commissions techniques
8. Rapports de suivi des activités de la Commune
9. Liste des destinataires des budgets prévisionnels et comptes communaux
10. Exemplaires de PDC
11. Tableau de bord du système de suivi du PDC
12. Etat de l'inventaire patrimonial
13. Correspondances éventuelles
14. Actes de collaboration ou de partenariat avec d'autres institutions Données statistiques disponibles
15. Cartes diverses
16. Rapports d'études

ANNEXE 3

LISTE DES DOCUMENTS EFFECTIVEMENT MIS A LA DISPOSITION DU PRESTATAIRE

17. Etat du personnel
18. Budgets des trois derniers exercices
19. Compte administratif 2001/2002
20. Liste exhaustive des conseillers municipaux
21. Liste exhaustive des commissions techniques
22. Etat de l'inventaire patrimonial (Liste du patrimoine)
23. Etudes et statistiques diverses
24. Procès verbaux de conseil municipal

ANNEXE 4

LISTE DES PARTICIPANTS

N°	Nom et Prénoms	Fonctions dans la commune
1	Mbala Owono Rigobert	Maire
2	Yene Yene	Adjoint au chef de district
3	Abia'a Oto'o Félix	Secrétaire général
4	Zambo Mbala Mathias	CM
5	Amougou Nguele André	CM
6	Ongba Simon Pierre	CM
7	Mbarga Mbida	CM
8	Ebengué Bobo Victor	CM
9	Ongba Mbandzié Ruphine	CM
10	Mme Abena née Nnomo Rosalie	CM
11	Mebenga Mendouga Mélanie	
12	Tsougui Manga Mathias	1 ^{er} adjoint au maire
13	Ng'owona Eva Albertine	2ème adjoint au maire
14	Akoa Mang Roger	CM
15	Owona arie Solange	CM
16	Amougou Ambassa Marie Thérèse	CM
17	Manga Engoh Zacharie	CM
18	Oboumou Belinga	CM
19	Mengueme Nnemte Michel	CM
20	Manfong Mballa Adalbert	CM
21	Mva Eyini Joseph	CM
22	Ndzie Bandolo Antoinette	Secrétaire dactylographe
23	Ondoua Sabada	Vendeur de tickets
24	Ela Sabada Emmanuel	Veilleur de nuit
25	Ondoua Mbarga	CM
26	Sabada Jean Louis	CM

ANNEXE 5

LISTE DETAILLEE DES PERSONNES INTERROGEEES A L'EXTERIEUR DE LA COMMUNE

- a. M. Le Chef de District
- b. M. Le Directeur du CES
- c. Le chef de brigade
- d. L'adjoint au chef de district
- e. Trois habitants anonymes

ANNEXE 6

Liste du personnel communal

<i>Nom Prénoms</i>	<i>Fonctions</i>
Abia'a Félix	Secrétaire général
Ndzie Bandolo	Secrétaire dactylographe
Yene Ondoua	Agent d'entretien
Mbo Nnanga	Veilleur de nuit
Ela Sabada	Veilleur de nuit
Awoumou Albert	Domestique
Nkolo Jean Paul	Domestique

ANNEXE 7

LISTE DU CONSEIL MUNICIPAL

1. Mbala Owono (maire)
2. Tsoungui M.(1er adjoint au maire)
3. Ng'Owona Eva(2éme adjoint au maire)
4. Mme Abena née Nnomo
5. Ebengue Bobo
6. Essessa Raphael
7. Obounou Belinga
8. Mbarga Mbida
9. Amougou Ambassa
10. Ongbwa Mbandjié
11. Akoa Mang
12. Omgba Simon - Pierre
13. Noppo Mballa
14. Mva Eyini
15. Monefong Mballa
16. Zambo Mballa
17. Mbar'Edoandi
18. Amougou Nguele
19. Mme Messanga née Memong
20. Mengueme Nnente
21. Sabada Jean Louis
22. Ondoua Mbarga
23. Owona Solange
24. Mendouga Mélanie
25. Manga Engola