

Aout 2004

# DIAGNOSTIC COMMUNAL RAPIDE

## Commune Rurale de NGOMEDZAP

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

**gtz**



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

## SOMMAIRE

Sommaire	1
Liste des acronymes	2
Fiche signalétique de la commune	3
INTRODUCTION	4
I. INFORMATIONS GENERALES SUR LA COMMUNE	5
A. <i>Historique, cadre physique et population</i>	5
B. <i>Activités économiques</i>	6
C. <i>Infrastructures sociales</i>	6
II. ETAT DES LIEUX	6
A. <i>Ressources humaines</i>	6
B. <i>Ressources financières</i>	7
C. <i>Ressources patrimoniales</i>	9
D. <i>Gestion des relations</i>	9
III. FORCES ET FAIBLESSES	10
A. <i>Forces</i>	10
B. <i>Faiblesses</i>	10
IV. OPPORTUNITES ET CONTRAINTES AU DEVELOPPEMENT DE LA COMMUNE	11
A. <i>Potentialités de la commune</i>	11
B. <i>Contraintes de la commune</i>	11
V. PISTES D' ACTIONS PRIORITAIRES	12
<i>Pistes d'actions prioritaires proposées par les Consultants</i>	12
CONCLUSION	14
ANNEXES	15

---

## **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 :** 1955

**Superficie :** 1010KM<sup>2</sup>

**Population :** 50 000Habitants

**Ethnie :** Ewondo

**Nombre de villages :** 56

**Activités économiques :** agriculture (cacao, café, palmier à huile, arachide, maïs, manioc, banane, macabo, piment, tomates, etc.), élevage (petit bétail et volaille) et petit commerce dans les dominicaux. Existence d'une poste, de 2 auberges, de 4 menuiseries etc.

**Infrastructures sociales :** 1 marché communal, 33 écoles primaires ; 9 centres de santé, 1 centre médical d'arrondissement, 2 CES dont 1 privé, 2 lycées techniques, 1 collège d'enseignement technique, 1 réseau électrique, 5 écoles maternelles, 1 centre commercial.

**Personnel communal :** 11 agents commerciaux

**Patrimoine communal :** 1 hôtel de ville, 1 marché, 1 centre commercial, 1 menuiserie, 1 camion Benne.

**Réseau de relation :** Inexistence d'ONG ou de projets travaillant avec la commune.

**Conseiller Municipal :** 25 membres (1 décédé) d'un niveau moyen et tous du RDPC malgré la présence d'autres formations politiques : SDF, UNDP ...

### Principale force

Le patrimoine communal

### Principales faiblesses

1. Les conflits internes du conseil municipal
2. La résidence du maire à Yaoundé
3. L'irrégularité des salaires qui a pour conséquence la paralysie des services communaux
4. L'absence d'autorité
5. La gestion peu transparente du patrimoine

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

**Obstacles :** L'enclavement de la commune qui est sans réseaux routiers, de téléphonie.

## 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 ces dernières, nous 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).<sup>1</sup>

---

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

- 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 avant 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)

La seule méthode qui a permis de réaliser ce diagnostic en un jour fut celle des entretiens. En effet, comme les participants n'étaient réduits qu'à deux conseillers municipaux et quatre employés – aucun membre de l'Exécutif n'étant présent –, il n'était plus possible d'appliquer toutes les méthodes du diagnostic. Nous nous sommes donc contentés des entretiens individuels avec les présents et avec quelques chefs de services déconcentrés.

L'atelier de restitution et de validation n'a pas drainé du monde. Il y avait un membre du conseil municipal, un de l'exécutif et quatre agents communaux auxquels se sont joints des étudiants en stage dans la commune.

Cette rencontre 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**

Créée en 1955, la Commune de Ngomedzap a une superficie de 1010 km<sup>2</sup>. Elle est étendue sur 56 villages. Cette collectivité territoriale décentralisée a une population de 50 000 habitants constituée des autochtones (les « Ewondo ») et d'une centaine d'allogènes (Bamoun, Bamiléké, Bamenda).

Les Ewondo sont constitués de clans ci-après : Mvog Atangana Mballa, Mvog Fouda Mballa, Mvog Essomba Mballa et Etoudi.

## **B. Activités économiques**

Du point de vue économique, les principales activités de la commune sont l'agriculture, l'élevage et le petit commerce.

Les produits agricoles sont constitués de :

- cultures de rentes (cacao, café, palmier à huile,),
- cultures vivrières (arachide, maïs, manioc, banane plantain et douce, macabo...),
- produits maraîchers (piments, haricots, tomates).
- L'élevage est celui des ovins, des caprins et de la volaille.
- Le petit commerce est pratiqué lors des marchés dominicaux dans les villages.

Les activités économiques de service existantes sont : la poste, deux auberges, quatre menuiseries, des peintres, des vanniers, des maçons...

## **C. Infrastructures sociales**

Les infrastructures sociales de la commune sont constituées de :

- › *marchés,*
- › *un centre commercial,*
- › *un réseau électrique,*
- › *9 centres de santé,*
- › *un centre médical d'arrondissement,*
- › *un collège confessionnel privé,*
- › *deux lycées techniques, quatre SAR – SM,*
- › *un collège d'enseignement technique et industriel, un collège d'enseignement secondaire,*
- › *33 écoles primaires dont la plupart est construite en matériaux provisoires 5 écoles maternelles.*

## **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 (Fiche en annexe)

La commune rurale de Ngomedzap dispose de onze (11) agents communaux dont trois femmes. Leurs âges sont compris dans la tranche allant de 27 à 51 ans.

Ces 11 agents sont :

- un secrétaire général (résident à Yaoundé, sans bureau à Ngomedzap),
- 2 employés de bureau (dont l'un assure par intérim les fonctions de secrétaire général),
- une secrétaire dactylographe,
- 1 agent chargé des finances (qui assiste le receveur municipal),
- 1 secrétaire d'état civil,
- une ménagère,
- 2 chauffeurs,
- un convoyeur,
- un domestique.

Du point de vue salarial, il faut noter que les salaires sont irréguliers. Les arriérés de salaire atteignent 3 mois pour certains et 9 mois pour d'autres. Quant au profil de carrière, il est inexistant. Soulignons également l'absence de politique formelle de recrutement ni de motivation des employés, en dehors des procédures d'avancement applicables aux agents permanents de l'Etat.

Ces agents communaux ne disposent point de cahier de charge formel. Ils ne sont pas non plus affiliés à la CNPS, quoiqu'ils cotisent chaque mois.

### A2- L'exécutif communal

Conformément aux textes en vigueur en République du Cameroun, l'exécutif communal de Ngomedzap est composé de trois personnes. Il est intéressant de noter que le deuxième adjoint au Maire est une femme. Le maire et le deuxième adjoint vivent tous les deux à Yaoundé. Toutes les trois personnes de l'exécutif ont participé à un séminaire d'imprégnation organisé par le service provincial des communes sur le rôle du maire.

Il existe une répartition formelle des tâches entre le maire et ses adjoints. Le niveau d'instruction des maires est élevé. En effet, il y a un gestionnaire (le Maire), un instituteur et une opératrice économique instruite.

### A3- Le conseil municipal (Fiche en annexe)

Il est constitué de vingt-quatre (24) conseillers municipaux dont huit (8) femmes. Tous les clans autochtones y sont représentés. Ce conseil est constitué de diverses catégories socioprofessionnelles (agriculteurs, fonctionnaires, commerçants, etc.). Un fait significatif : le RDPC est le seul parti représenté dans le conseil, bien qu'il existe d'autres partis dans la commune, comme le SDF, l'UNDP, etc.



Le conseil dispose de trois commissions techniques, à savoir :

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

Les conseillers se réunissent uniquement lors des sessions ordinaires pour l'adoption du budget et l'approbation du compte administratif. Certains conseillers sont irréguliers. Le rôle des conseillers est pratiquement limité à l'adoption du budget et à l'approbation du compte administratif. Les conseillers ne sont pas pleinement impliqués dans l'élaboration et le suivi du budget et des activités de la commune. Un fait à relever : le manque d'esprit convivial au sein du Conseil.

## 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>
<b>2001/2002</b>	1- Recettes totales	115 400 462		70 198 276		60,83015
	1-1 Excédent des recettes	4 695 462	4,0688	769 515	1	16,38848
	1-2 Recettes propres	43 105 000	37,353	7 485 011	11	17,3646
	1-3- Recettes externes étatiques	67 600 000	58,579	61 943 750	88	91,63277
	1-4- Recettes non étatiques	0	0	0		
	1-5- Emprunt (FEICOM)	0	0	0		
	2- Dépenses totales	115 400 462		70 177 734		60,81235
	2-1- Excédents des dépenses	6 713 880	5,8179	0		0
	2-2- Fonctionnement	56 710 582	49,142	32 877 734	47	57,9746
	<b>Dépenses de personnel</b>	<b>15 532 402</b>	<b>13,46</b>	<b>8 751 460</b>	<b>12</b>	<b>56,34325</b>
	2-3- Equipements	51 976 000	45,04	37 300 000	53	71,76389
<b>2003</b>	1- Recettes totales	100 000 000		18 716 923		18,71692
	1-1 Excédent des recettes	4 082 850		0		0
	1-2 Recettes propres	65 382 692	65,383	3 023 742	16	4,624683
	1-3- Recettes externes étatiques	30 534 458	30,534	15 693 181	84	51,39499
	1-4- Recettes non étatiques	0	0	0		
	1-5- Emprunt (FEICOM)	0	0	0		
	2- Dépenses totales	100 000 000		18 529 720		18,52972
	2-1- Excédents des dépenses	0				
	2-2- Fonctionnement	68 250 000	68,25	17 513 220	95	25,6604
	<b>Dépenses de personnel</b>	<b>20 479 908</b>	<b>20,48</b>	<b>6 963 600</b>	<b>38</b>	<b>34,00211</b>
	2-3- Equipements	31 750 000	31,75	1 016 500	5	3,201575
<b>2004</b>	1- Recettes totales	96 000 000				
	1-1 Excédent des recettes	0	0			
	1-2 Recettes propres	30 397 203	31,664			
	1-3- Recettes externes étatiques	65 602 797	68,336			
	1-4- Recettes non étatiques	0	0			
	1-5- Emprunt (FEICOM)	0	0			
	2- Dépenses totales	96 000 000				
	2-1- Excédents des dépenses	0	0			
	2-2- Fonctionnement	69 343 950	72,233			
	<b>Dépenses de personnel</b>	<b>25 757 621</b>	<b>26,831</b>			
	2-3- Equipements	26 656 050	27,767			

Le taux de réalisation de 2003 est de 18,53%. Celui des ressources propres de 2003 est de 4,35% alors que celui des recettes externes est de 51,39%. Les prévisions des recettes et des dépenses dépassent alors largement les recettes. Le rapport recettes totales réalisées / population donne 1404 FCFA en 2001/2002 et 374FCFA en 2003. Ces données peuvent s'analyser en termes de capacité de la commune à prendre en charge ses dépenses, car ces ressources proviennent pour la plupart des recettes externes et ne peuvent donc pas être analysées en termes de capacité contributive. Les recettes par habitant ne peuvent permettre à la commune de réaliser des actions de développement.

Le fonctionnement a constitué en 2001/2002 les 47% des dépenses totales contre les 53% qui ont été destinés à l'investissement. En effet au cours de cet exercice, la Commune a obtenu un financement de 61 941 000 FCFA pour l'achat d'un camion. L'exercice suivant, 2003, le fonctionnement a constitué les 95% des dépenses effectuées sur le total. Cela montre clairement la dépendance de la Commune des ressources extérieures pour ce qui est des activités d'investissement. Si cette situation se comprend dans la mesure où il faut d'abord assurer le fonctionnement de la commune, il faut reconnaître que la promotion du développement de la localité est difficile dans ces conditions.

Les ressources externes proviennent des centimes additionnels communaux et des ristournes sur les impôts mécaniques. L'impôt libérateur, les patentes, les licences, les recettes du camion, le stationnement, les loyers du centre commercial, les tickets de marché constituent les principales sources financières locales. La Commune ne dispose pas de fourrière municipale et, par conséquent, ne peut pas mobiliser les recettes correspondantes. Le budget de la commune est élaboré par le Maire. 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 de Ngomedzap dispose d'un hôtel de ville, d'un centre commercial, d'une menuiserie, de plusieurs hectares de terrains, d'un camion, d'un marché. La gestion du camion et du centre commercial est peu transparente et non efficiente. Il n'existe pas de carnet de bord pour l'entretien du véhicule, ni une dotation pour les amortissements. La commune n'a pas de politique de gestion de ressources naturelles et touristiques.

### **D. La gestion des relations**

Le maire est le Président Départemental du CVUC. Aucune ONG ne travaille avec la commune. Des tentatives de jumelage sont restées sans suite. Il n'existe pas de politique de

communication formelle pour développer un partenariat bénéfique et durable pour la commune.

### III. Forces et Faiblesses de la commune

Il est ici question d'identifier, mieux encore de relever un certain nombre d'éléments positifs qui constituent les forces de la commune et de recenser les faiblesses qui peuvent entraver son développement.

#### A. Les forces

<b>Rubriques</b>	<b>Forces</b>
<b>Ressources humaines</b>	<i>Un membre de l'exécutif communal résident (le premier adjoint au maire).</i>
<b>Ressources patrimoniales</b>	<i>Disponibilité d'un hôtel de ville, d'une menuiserie, d'un centre commercial, d'un marché dont la bonne gestion est un atout pour le développement local.</i>

#### B. Les faiblesses

<b>Rubriques</b>	<b>Faiblesses</b>
<b>Personnel communal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>La quasi absence du secrétaire général</i></li> <li>• <i>Inexistence de cahier de charge et d'organigramme pour faciliter le suivi des agents</i></li> <li>• <i>Personnel irrégulier, non qualifié et non formé pour les défis de développement de la commune</i></li> <li>• <i>Absence de sécurité sociale, de profil de carrière, de politique salariale, de matériels de travail pour motiver le personnel au travail.</i></li> </ul>
<b>Conseil municipal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Commissions techniques peu fonctionnelles,</i></li> <li>• <i>Conseillers municipaux ne connaissant pas très bien leurs attributions</i></li> <li>• <i>Conflits entre conseillers municipaux et problèmes de communication entre les membres de l'exécutif</i></li> <li>• <i>Résidence du maire et d'un adjoint à Yaoundé</i></li> </ul>
<b>Elaboration/approbation du budget et compte administratif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Non implication des conseillers municipaux dans l'élaboration et le suivi du budget de la commune</i></li> <li>• <i>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 et la transparence de leur gestion</i></li> <li>• <i>Non publication du budget et du compte administratif pour faciliter l'information de la population et minimiser</i></li> </ul>

	<i>les rumeurs qui peuvent agir sur la confiance faite aux élus et se répercuter sur les résultats de leurs actions</i>
<b>Mobilisation des ressources financières</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Inertie dans la mobilisation des recettes tant propres qu'externes</i></li> <li>• <i>Absence de stratégies de recherche de financements</i></li> </ul>
<b>Gestion des relations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Absence de stratégies de recherche de partenariats bénéfiques</i></li> <li>• <i>Implication insuffisante des services déconcentrés dans les activités de la commune pour faciliter les conceptions et les résultats</i></li> </ul>
<b>Ressources patrimoniales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Inexistence de politique environnementale et touristique pour exploiter les nombreuses ressources disponibles dans la commune</i></li> <li>• <i>Gestion peu transparente du camion et du centre commercial</i></li> <li>• <i>Absence de stratégies pour rentabiliser les biens de la commune</i></li> </ul>

#### IV. Opportunités et contraintes au développement de la commune

##### A. Les potentialités de la commune

La commune dispose de terres très fertiles. Elle possède aussi un potentiel touristique énorme constitué de chutes et de massifs rocheux. Elle est en outre une zone forestière aux essences riches et variées. L'élite extérieure de la commune composée de hauts dirigeants de l'administration nationale et de sociétés publiques et privées est une réelle opportunité pour la recherche de projets porteurs pour le développement de la collectivité. De même, l'existence d'un réseau électrique est un atout pour revitaliser les activités économiques locales.

##### B. Les contraintes de la commune

Les rivalités entre élites ne favorisent pas l'esprit d'équipe qui devrait mobiliser toutes les ressources locales vers le développement de la commune. L'enclavement de la commune, dû à l'inexistence de réseaux routiers durables et de réseaux téléphoniques, est la véritable contrainte de la commune.

## 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) et ont été précisées par les consultants.

### **Les pistes d'actions prioritaires précisées par les consultants**

<b>Rubriques</b>	<b>Actions</b>
<b>Ressources humaines</b>	<i>Donner les moyens et permettre au secrétaire général de travailler en mettant fin à l'ambiguïté ; Mettre le personnel communal au travail</i>
	<i>Donner les moyens de travailler au personnel et régulariser les salaires /Formation du personnel</i>
	<i>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 œuvre d'un organigramme adapté à la réalité locale de la commune</i>
	<i>Organiser des journées d'évaluation de l'équipe communale (personnel, exécutif et conseil communal) ; Organiser des séminaires de formation des conseillers municipaux</i>
	<i>Impliquer davantage les conseillers municipaux dans l'élaboration et le suivi des activités et du budget</i>
	<i>Dynamiser les commissions techniques du conseil municipal par la définition de tâches et de rencontres formelles</i>
	<i>Responsabiliser les conseillers municipaux par des définitions de tâches avec des résultats à atteindre dans leur localité</i>
	<i>Aménager un bureau pour les conseillers municipaux dans la mairie dans lequel ils pourront travailler et avoir des informations lorsqu'ils y séjournent</i>
	<i>Mettre en place un système de motivation (pas nécessairement pécuniaire) des conseillers municipaux pour les impliquer davantage dans la réalisation des objectifs et résultats de la commune</i>
	<i>Elaboration et mise en œuvre de moyens d'information et de communication formels entre les conseillers municipaux, entre l'équipe communale et la population</i>
	<i>Mise en place d'un système de concertation permanent entre les membres de l'Exécutif</i>

<b>Rubriques</b>	<b>Actions</b>
<b>Ressources financières</b>	<i>Former l'exécutif et le personnel dans l'élaboration du budget</i>
	<i>Former les conseillers municipaux dans la lecture et la compréhension du budget et des comptes administratifs</i>
	<i>Former et impliquer les conseillers municipaux dans l'élaboration du budget</i>
	<i>Mettre en place des mécanismes de mobilisation des ressources tant locales qu'externes</i>
	<i>Mettre en place un système de gestion transparente</i>
	<i>Trouver des moyens d'impliquer les populations dans l'élaboration et le suivi du budget et des activités de la commune</i>
	<i>Faire une large diffusion du budget et des comptes administratifs</i>
<b>Gestion des ressources patrimoniales</b>	<i>Définir et mettre en œuvre des stratégies de recouvrement des loyers du centre commercial</i>
	<i>Trouver les moyens de rentabiliser le camion de manière transparente</i>
	<i>Prévoir des dotations pour les amortissements et mettre en place un système de maintenance</i>
<b>La gestion des relations</b>	<i>Impliquer davantage les services déconcentrés dans les activités de la commune pour faire profiter ces compétences disponibles à la collectivité</i>
	<i>Impliquer davantage les élites au développement de la commune</i>
	<i>Mettre en place des politiques d'intéressement des ONG, projets et programmes dans la commune</i>
	<i>Définir des stratégies pour développer des partenariats bénéfiques avec d'autres communes tant camerounaises qu'étrangères</i>
	<i>Créer une bonne ambiance dans la commune entre le personnel, conseillers municipaux et exécutif pour mettre fin aux suspensions.</i>

## **CONCLUSION**

La méthodologie utilisée pour le diagnostic rapide de la commune de Ngomedzap a permis de faire l'état des lieux, d'analyser les forces et faiblesses et de dégager des pistes d'actions prioritaires de la commune.

La commune dispose d'un personnel irrégulier et peu qualifié. Les conseillers municipaux ont un bon niveau intellectuel et sont représentatifs des clans et catégories socioprofessionnelles de la population. Une formation et une sensibilisation de ces conseillers à plus d'implication dans l'élaboration et le suivi des activités donneront un réel dynamisme à la commune.

Les ressources financières propres et externes 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 de 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 porteurs 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 redorer le blason de la commune et amener un bon nombre de contribuables à s'acquitter de leurs obligations financières. Informer et communiquer davantage devraient être les maîtres-mots de l'exécutif, car le manque d'information favorise les rumeurs qui ont le plus souvent un effet néfaste sur la crédibilité des responsables communaux. L'exécutif doit aussi sensibiliser davantage, car certains problèmes pourraient trouver de solutions avec la mise en œuvre de techniques efficaces d'animation.

**En définitive, nous pensons qu'il manque la volonté et l'esprit d'équipe sur lesquels des partenariats durables peuvent être bâtis. C'est pour cette raison que nous proposons de donner le temps à la commune de Ngomedzap de mieux s'organiser au niveau interne avant toute collaboration avec le PADDL. Il s'agit de faire un effort pour mettre en œuvre les pistes d'actions prioritaires.**

## **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 sollicités**

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. Exemplaies 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
15. Données statistiques disponibles
16. Cartes diverses
17. Rapports d'études

---

## **ANNEXE 3**

---

### **Liste des documents effectivement mis**

#### **A la disposition du prestataire**

- a. Etat du personnel
- b. Budgets des trois derniers exercices
- c. Compte administratif des trois derniers exercices
- d. Liste exhaustive des conseillers municipaux
- e. Liste exhaustive des commissions techniques
- f. Procès verbaux de conseil municipal

**ANNEXE 4****Liste des participants**

<i>N°</i>	<i>Nom et Prénoms</i>	<i>Fonctions dans la commune</i>
1	Mani Jean paul	CM
2	Ndzié Ngonon Cécile	Agent communal
3	Owona Sébastien	Secrétaire général par intérim
4	Alima Etoundi	1 <sup>er</sup> adjoint au Maire
5	Ebede Ebede Bonaventure	Agent communal
6	Messi Messi Alphonse	Receveur municipal
7	Etoundi Eyebe Martiale	Stagiaire (étudiant)
8	Ngangondo M. Faustin R.	Stagiaire (étudiant)
9	Tsogo Foé Benoît	Stagiaire (étudiant)
10	Ngonon Messi M. Claude	Stagiaire (étudiant)
11	Etoundi Omgba Matthieu	Stagiaire (étudiant)

---

**ANNEXE 5**


---

**Liste détaillée des personnes interrogées à l'extérieur de la commune**

- a. M. Le Sous préfet
- b. M. Le receveur Municipal
- c. Le chef du service zootechnique
- d. Le président de la fédération des producteurs de cacao
- e. quatre habitants anonymes

---

**ANNEXE 6**


---

**Liste du personnel communal**

<b>Nom Prénoms</b>	<b>Fonctions</b>
Ambassa Ndengue	Secrétaire général
Owona sébastien	Employé de bureau
Ebede Ebede	Employé de bureau
Mekongo Suzanne	Secrétaire dactylographe
Ndzie Ngono C.	Employé de bureau
Mbazoa Agnès	Ménagère
Mfougou Evariste	Chauffeur
Atangana Sylvain	Chauffeur
Balla Eugène	Responsable de la menuiserie
Djibarsou D.	Domestique
Abessolo Balla E.	Convoyeur (camion)

---

## ANNEXE 7

---

### Liste du conseil municipal

1. Omgba Kpma Clément (maire)
2. Alima Etoundi(1er adjoint au maire)
3. Embolo Marie Thérèse (2ème adjoint au maire)
4. Abessolo Dominique
5. Mboa Atangana Bertrand
6. Fouda Ekodo Vincent
7. Atangana Héléne
8. Eloundou Mfegue
9. Essama Essama Antoine
10. Onambele Mbede
11. Nzié Rosalie
12. Noah Marie Chantal
13. Fouda Matthieu
14. Essomba Akana jean
15. Zibi Ottou
16. Eloundou Alexandre
17. Seme Pierre
18. Ndo Marie Josée
19. Mani Jean Paul
20. Nga Owona Thérèse
21. Omgba Bekono Jean
22. Ayissi Rose
23. Oyie Mvondo Suzanne
24. Atangana ondoua jacques
25. Elandi Bandolo Thomas (décédé)