

ARMF

REPUBLIC DU CAMEROUN
Paix – Travail – Patrie

MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTION DES AFFAIRES GENERALES

Sous-DIRECTION DU BUDGET



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace – Work – Fatherland

MINISTRY OF EMPLOYMENT
AND VOCATIONAL TRAINING

SECRETARIAT GENERAL

DEPARTMENT OF GENERAL AFFAIRS

SUBDEPARTEMENT OF DEPARTMENT

AVIS D'APPEL A MANIFESTATION D'INTERET

N° /AAMI/MINEFOP/SG/DAG/SDB/2024 DU 1 AVR 2024 POUR LE RECRUTEMENT
**D'UN CONSULTANT CHARGE D'ELABORER UN REFERENTIEL DES SALAIRES DES
TRAVAILLEURS DE NATIONALITE ETRANGERE.**

I-Contexte et justification

Dans le cadre de la recherche des solutions à la problématique du financement de l'emploi et de la formation professionnelle, le Gouvernement de la République a promulgué la loi n°2022/020 du 27 décembre 2022 portant loi des finances de la République du Cameroun pour l'exercice 2023 qui institue en son article vingt-deuxième une contribution financière à prélever sur les visas que le MINEFOP appose sur les contrats de travail des travailleurs de nationalité étrangère au Cameroun.

Cette contribution financière a été évaluée à deux mois de salaire et traitement brut pour les travailleurs étrangers non africains et un mois de salaire et traitement brut avec rabattement de 50% pour les travailleurs africains.

Les statistiques non exhaustives font état de 60 000 travailleurs expatriés en activité sur le territoire national en situation régulière ou irrégulière. Des données statistiques qui auraient permis à l'Etat du Cameroun d'enranger plus de 20 milliards de francs CFA par an.

Toutefois, l'absence d'un document de référence fixant les salaires de base et les principaux avantages auxquels les expatriés pourraient avoir droit aux différents postes de travail qu'ils occupent, amène les services compétents à proposer des barèmes qui font l'objet de contestations, et dans certains cas à négocier les montants avec les employeurs concernés, qui du reste ont tendance à minorer les salaires de leurs personnels expatriés dans les documents qu'ils soumettent à l'appréciation des services compétents, en s'appuyant sur les conventions collectives qui régissent les salaires et avantages dans divers domaines d'activités. Or les conventions collectives en vigueur n'ont pas pris en compte les travailleurs de nationalité étrangère.

Cet état de chose constitue un frein à la gestion informatisée de ce processus combien louable et productif pour le pays et pourrait, si rien n'est fait entraîner une prise en compte

approximative de cette recette parafiscale dans les prochaines lois des finances pour non atteinte des objectifs escomptés.

Pour permettre au Gouvernement de faire des estimations prospectives fiables des retombées de cette innovation au trésor public, amener les acteurs auxquels est imputable cette recette parafiscale à s'acquitter des sommes dues sans équivoque et assurer sa pérennisation, il est indispensable de mettre sur pied un référentiel de salaires des travailleurs de nationalité étrangère, en collaboration avec le MINTSS et les partenaires sociaux concernés dans tous les domaines d'activités identifiés comme employant de la main-d'œuvre de nationalité étrangère.

A cet effet, le Ministre de l'Emploi et de la Formation Professionnelle lance un Avis d'Appel à Manifestation d'Intérêt à l'intention des cabinets d'études nationaux, internationaux ou des groupements de consultants associés nationaux et internationaux ayant des connaissances avérées dans les domaines ciblés et qui désirent participer à la pré-qualification pour l'élaboration d'un référentiel des salaires des travailleurs de nationalité étrangère au Cameroun.

II OBJECT GENERAL

Disposer d'un référentiel d'éléments de rémunération à prendre en compte pour l'évaluation des frais de visa des travailleurs de nationalité étrangère élaboré de manière consensuelle avec les acteurs nationaux concernés.

III-OBJECTIFS SPECIFIQUES

- Disposer d'éléments d'appréciation objective des salaires et traitement brut des personnels de nationalité étrangère, en vue de la mise en place d'un dispositif de gestion informatisée des contrats de travail des personnels de nationalité étrangère ;
- Décentraliser de manière objective la gestion de ces dossiers, tout en étant sûr d'atteindre les objectifs financiers fixés pour chaque exercice budgétaire ;
- Assurer une meilleure traçabilité des recettes issues de l'apposition du visa sur les contrats de travail des personnels de nation ;

Les mandataires de cette étude doivent produire comme extrants dans chaque domaine d'activités ciblé, les propositions de salaires de base des expatriés par poste de travail ou par catégorie professionnelle, ainsi que la liste et le coût des indemnités auxquelles ils peuvent prétendre, en conformité avec les usages en vigueur dans leur pays d'origine.

IV- PROFIL DU CONSULTANT

Le Cabinet ou le groupement des consultants devra disposer des ressources humaines adéquates, compétentes en gestion des ressources humaines, en législation du travail nationale et internationale, en management des organisations, en informatique, en rémunération des personnels et en comptabilité.

V-DOSSIER DE CANDIDATURE

1. CRITERES DE QUALIFICATION

1. Un cabinet d'études ou un groupement de consultants associés ayant son siège au niveau national ou à l'international et ayant une connaissance avérée des pratiques salariales en vigueur au Cameroun et dans divers pays étrangers ;
2. Justifier des capacités administratives, techniques requises et notamment :
 - Présenter un dossier administratif conforme ;
 - Disposer ou s'engager à recruter le personnel nécessaire pour les prestations à réaliser, notamment sur le territoire national ;

Les candidats devront fournir les pièces ci-après, présentées en deux volumes :

VOLUME 1 (DOSSIER ADMINISTRATIF)

Le « volume 1 » comprendra les documents administratifs suivants en originaux ou copies certifiées conformes qui doivent être obligatoirement communiqués, selon les cas, datant de moins de trois (03) mois à compter de la date de dépôt des dossiers. Il s'agit de :

- 1-Une lettre de motivation dûment signée et précisant que le candidat a l'intention de soumissionner à l'Appel d'Offres International Restreint s'il est préqualifié avec une indication de l'adresse et la localisation de la structure ;
- 2-l'attestation d'immatriculation fiscale, timbrée datant de moins de trois mois ;
- 3-Une attestation de non-faillite délivrée par le Greffe du Tribunal de Grande Instance du domicile du candidat datant de moins de trois (03) mois ;
- 4-Une attestation de localisation et le plan de localisation dûment signés par les services des impôts compétents ;
- 5-Une photocopie de registre de commerce dont l'expédition est datant de moins de trois mois.
- 6- Une attestation de conformité fiscale datant de moins de trois mois ;
- 7-Une attestation de non Exclusion aux Marchés Publics.

IL est à préciser que l'absence, la non-conformité ou validité de l'une des pièces suscitées entraînera le rejet du dossier du candidat.

Pour les cabinets internationaux basés hors du territoire camerounais, les pièces ci-dessus après épuisement 48 heures suivantes ne sont pas exigées : exceptées les pièces n°2,3, 4 et 6.

VOLUME 2 : (DOSSIER TECHNIQUE)

Chaque cabinet doit avoir la capacité à pouvoir mobiliser les personnels clés.

VI- LA LISTE DU PERSONNEL

Le personnel à mettre en place pour la réalisation des prestations est le suivant :

Les fonctionnaires en service ne sont pas éligibles, exceptés ceux ayant une mise à disposition ou ayant présenté une lettre d'engagement du candidat à intégrer le cabinet d'études ou le groupement de consultants associés en cas d'adjudication.

Le candidat fournira la liste du personnel accompagnée des pièces suivantes, pour chacun, datées de moins de trois (03) mois :

- Un CV, paraphé, daté et signé par le concerné ;
- La copie certifiée conforme du diplôme le plus élevé de chaque personnel ;
- Une attestation de présentation de l'original du diplôme de chaque personnel ;

N.B. : la non-production de l'une de ces pièces entraînera pour l'expert considéré la note zéro (0).

VII - LES REFERENCES DU CABINET D'ETUDES

Le cabinet d'études ou le groupement de consultants associés produira la liste de ses références dans les prestations similaires.

Pour être prise en compte dans l'évaluation, chaque référence devra être justifiée par les éléments suivants :

- Le procès-verbal de réception provisoire ou définitive des prestations contrôlés (photocopie) y compris la photocopie des premières et dernière page du contrat enregistré y afférent ;
- La caution de bonne exécution ou l'attestation de services faits délivrée par le Maître d'Ouvrage.

VIII-LES MOYENS LOGISTIQUES, TECHNIQUES ET MATERIELS

Le candidat devra indiquer et justifier des moyens logistiques et matériels en sa possession ou en location, nécessaires à la réalisation des prestations. A cet effet, il produira une liste de matériels avec justification de la propriété notamment les moyens logistiques, les moyens de communication, la liste du matériel informatique et bureautique

IX-CRITERES D'EVALUATION DU DOSSIER TECHNIQUE

Critères éliminatoires

- Dossier administratif ou technique non conforme ;
- Fausse déclaration ou pièce falsifiée ;
- Note technique inférieure à 70 points sur 100.

Critères essentiels

L'évaluation de la qualité des offres techniques sera évaluation sur 100 points sur la base des critères ci-dessous :

Une bonne présentation de l'offre

Personnel : 40 points

Références : 30 points

Moyens matériels : 20 points
Présentation du dossier : 10 points

Seuls les candidats qui auront totalisé, à l'issue de l'évaluation technique, une note technique au moins égale à soixante-dix (70) points sur cent (100), seront retenus.

NOMBRE DE LOTS

Chaque lot correspond à des domaines d'activités précis. Il y a plusieurs domaines d'activités, et une douzaine de lots.

Lot n°1 : le commerce, les banques et autres établissements financiers, Assurances ;

Lot n°2 : hôtels, restaurants, cafés, bars dancing, jeux de hasard et autres activités connexes ;

Lot n°3 : télécommunications et activités connexes ;

Lot n°4 : exploitation, production et raffinage des hydrocarbures ;

Lot n°5 : entreprises de stockage et de distribution des produits pétroliers ;

Lot n°6 : navigation maritime ; activités offshores et on shore

Lot n°7 : transport maritime, transittaires, urbains, aérien, routier, interurbain et auxiliaires de transports ;

Lot n°8 : Industries Automobile et activités annexes ;

Lot n°9 : exploitation minière, industries de transformation des produits forestiers et activités annexes ;

Lot n°10 : bâtiments, travaux publics et activités connexes ;

Lot n°11 : Secteur de l'eau, de l'électricité, de l'énergie et de l'assainissement liquide ;

Lot n°12 : Agriculture et activités connexes.

Les candidats intéressés peuvent postuler pour l'ensemble des lots ou pour une partie des lots faisant l'objet de la présente consultation.

Chaque lot peut également faire l'objet d'un Appel d'Offres à part.

2. DEPOTS DES DOSSIERS

Les dossiers de candidature, rédigés en français ou en anglais doivent être déposés en sept (07) exemplaires dont un (01) original et six (06) copies marquées comme tel, sous pli fermé et scellé, au Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Direction des Affaires Générales, Sise à NLONGKAK, immeuble siège 3^{ème} étage du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, _____ au plus tard le 21 JUIN 2024 jusqu'à 15 heures 30 minutes avec la mention.

AVIS D'APPEL A MANIFESTATION D'INTERET N° 1100/AAMI/MINEFOP/SG/DRMO/SM 2024 DU _____ POUR LE RECRUTEMENT D'UN CABINET D'ETUDES CHARGE D'ELABORER UN REFERENTIEL DES SALAIRES DES TRAVAILLEURS DE NATIONALITE ETRANGERE AU MINISTERE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

EQUIPE DE LA MISSION

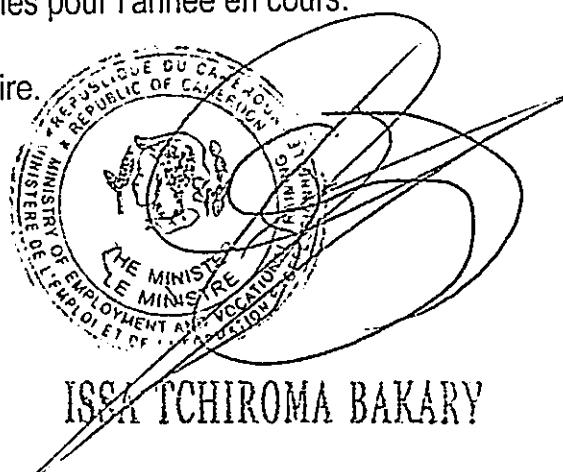
L'Equipe du projet doit être composée ainsi qu'il suit :

Un Chef de mission disposant d'un diplôme de troisième cycle universitaire en droit privé juriste, expert en législation de travail ou en gestion des ressources humaines disposant d'au moins dix (10) ans d'expériences dans les domaines similaires ;

Un expert en management disposant d'un diplôme de troisième cycle universitaire d'au moins cinq (05) ans d'expériences dans les domaines similaires ;
Un Expert en paie disposant d'un diplôme universitaire et une expérience professionnelle avérée d'au moins cinq (05) dans la réalisation des prestations similaires ;
Un expert informatique disposant d'un diplôme universitaire du second cycle d'au moins cinq (05) ans d'expériences dans les prestations similaires dans la gestion des ressources humaines ;
Un expert en gestion des ressources humaines disposant d'un diplôme universitaire dans ce domaine et d'au moins cinq ans (05) ans d'expériences dans la gestion des ressources humaines
Un Expert-comptable ; disposant d'un diplôme de second cycle universitaire en comptabilité d'au moins cinq (05) ans d'expériences dans la réalisation des prestations similaires et inscrit à l'ordre des experts comptables pour l'année en cours.

Les Personnel d'appui ;

Des assistants et une secrétaire.



ISSA TCHIROMA BAKARY