REPUBLIQUE DE GUINEE

Travail-Justice-Solidarité

LOI ORDINAIRE

L/2022/ --0017 /CNT

PORTANT STATUT DES FONCTIONNAIRES DES COLLECTIVITÉS LOCALES

LE CONSEIL NATIONAL DE LA TRANSITION,

Vu la Charte de la Transition ;

Vu la Loi Organique N° 001/2022/CNT du 25 février 2022 portant Règlement Intérieur du Conseil National de la Transition ;

Vu la Loi Ordinaire L/2017/040/AN du 24 février 2017 portant Code Révisé des Collectivités Locales de la République de Guinée ;

Après en avoir délibéré, adopte la Loi dont la teneur suit :

TITRE I : DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE 1 : DU CHAMP D'APPLICATION

Article premier : La présente Loi s'applique au personnel nommé dans un emploi permanent et titularisé dans un grade de la hiérarchie administrative des Collectivités locales.

Elle s'applique également aux Secrétaires généraux, aux Chefs des services propres des collectivités locales et à leurs adjoints, sous réserve des dispositions prévues en matière de détachement.

Article 2 : Sont exclus du champ d'application de la présente Loi :

- les membres élus des organes délibérants ;
- les membres des commissions de travail ;
- le personnel contractuel ou saisonnier ;
- les fonctionnaires de l'Etat ;
- les membres des forces armées ;
- les magistrats ;
- les personnels des organismes publics à caractère administratif.

CHAPITRE 2 : DE LA STRUCTURE DES PERSONNELS, DES EMPLOIS ET CARRIERES

Article 3 : L'ensemble des fonctionnaires d'une Collectivité locale soumis aux mêmes règles de recrutement et ayant vocation à occuper les mêmes fonctions constituent un corps.

Les corps relevant d'une technique commune et entre lesquels sont aménagés des possibilités d'intégration sont regroupés au sein d'un même cadre.

Article 4 : Les corps sont répartis en six (6) hiérarchies A1, A2, A3, B1, B2 et C qui se définissent par les conditions minimales de formation requises pour y accéder.

Article 5 : La structure interne des corps du statut des fonctionnaires des collectivités locales est fixée par décret.

Article 6 : Les emplois des Collectivités locales à pourvoir en application de la présente Loi peuvent être vacants ou provisoirement disponibles. Dans le premier cas, ils sont pourvus, dans les conditions prévues au titre II, par le recrutement d'un nouveau titulaire. Dans le second cas, le fonctionnaire titulaire ne peut être que provisoirement remplacé à son poste.

La subordination hiérarchique est attachée à l'emploi.

Article 7 : Les fonctionnaires d'une Collectivité locale peuvent être exceptionnellement autorisés à changer de corps soit dans l'intérêt du service, soit pour des raisons de santé dument constatées par l'autorité médicale compétente.

Toutefois, la mobilité est accordée aux fonctionnaires d'une Collectivité Locale.

Les modalités d'application de cette mobilité sont définies par décret.

TITRE II : DU RECRUTEMENT

CHAPITRE 1 : DES CONDITIONS DE RECRUTEMENT

Article 8 : L'Etat exerce un droit de contrôle sur la délibération du Conseil local relative au recrutement des fonctionnaires par l'exécutif local.

Cette délibération est obligatoirement transmise au représentant de l'Etat dans la Collectivité locale pour contrôle de légalité. Ce dernier dispose d'un délai de quinze (15) jours à compter de la date de réception pour se prononcer. Passé ce délai, cette délibération est réputée exécutoire.

Le représentant de l'Etat peut attaquer cette délibération par voie de recours juridictionnel conformément aux dispositions générales prévues dans la Loi portant Code des collectivités locales.

Article 9 : Nul ne peut être fonctionnaire d'une Collectivité locale, aux termes de la présente Loi :

- s'il ne possède la nationalité guinéenne ;
- s'il n'est âgé de 18 ans au moins et 45 ans au plus ;
- s'il ne jouit de ses droits civiques ;
- s'il ne remplit les conditions d'aptitude requises pour l'accession au corps de recrutement ;
- s'il exerce des fonctions électives dans une Collectivité locale ou un établissement dépendant de la Collectivité locale.

Article 10 : Le recrutement s'effectue par voie de concours organisé par les Collectivités locales ou par des organismes mandatés par elles-mêmes, dont les compétences en la matière sont reconnues.

Article 11 : Les emplois à pourvoir sont déterminés chaque année par les organes exécutifs des Collectivités locales en fonction des emplois organiquement prévus et budgétairement autorisés sur la base des besoins exprimés par chaque Collectivité locale.

Article 12 : Les concours de recrutement des fonctionnaires d'une Collectivité locale s'effectuent selon l'une des formules ci-après :

- les concours externes ouverts aux candidats non-fonctionnaires justifiant des qualifications requises telles que définies par arrêté conjoint du Ministre en charge des Collectivités locales et du Ministre en charge de la Fonction publique ;
- les concours internes réservés aux fonctionnaires d'une Collectivité locale et, le cas échéant, aux fonctionnaires de l'Etat en activité.

Article 13 : Il peut être dérogé au concours :

- lorsque le nombre de candidats est inférieur à celui des emplois mis en compétition, sous réserve que ceux-ci justifient les conditions de qualifications requises ;
- en cas de détachement d'un fonctionnaire de l'Etat auprès d'une Collectivité locale ;

- en cas de transfert d'un fonctionnaire de l'Etat dans un des corps du statut des fonctionnaires des Collectivités locales.

CHAPITRE 2 : DU STAGE ET DE LA TITULARISATION

Article 14 : L'organisation du stage et le régime des fonctionnaires stagiaires sont déterminés en référence à ceux des fonctionnaires de l'Etat.

Article 15 : La titularisation et le classement indiciaire du fonctionnaire recruté s'effectuent dans les mêmes conditions que ceux du fonctionnaire de l'Etat, sous réserve des dispositions particulières prévues par la loi.

Article 16 : Les fonctionnaires de l'Etat transférés, mutés ou affectés dans les services des Collectivités locales dans les conditions prévues à l'article 12 de la présente Loi, ne sont pas soumis au stage.

TITRE III : DES DROITS ET OBLIGATIONS

CHAPITRE 1 : DES DROITS

Article 17 : La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires d'une Collectivité locale.

Toutefois, ils sont soumis à l'obligation de réserve dans l'expression de leurs opinions.

Article 18 : Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires d'une Collectivité locale en raison de leurs appartenances ethniques et régionales, de leurs opinions politiques, philosophiques, syndicales et religieuses, de leur sexe et de leur handicap sauf pour tenir compte des aptitudes physiques requises pour l'exercice de certaines fonctions.

Article 19 : Le droit syndical et le droit de grève sont reconnus aux fonctionnaires d'une Collectivité locale pour la défense de leurs intérêts professionnels qu'ils exercent dans le respect des textes en vigueur.

Toutefois, l'exercice du droit de grève doit obéir à des règles conformément aux dispositions du Code du travail en la matière.

L'organisation du service minimum et la désignation des agents de la fonction publique locale chargés d'assurer ce service incombent à l'autorité compétente et à l'organisation syndicale ayant déclenché la grève.

Article 20 : Les fonctionnaires d'une Collectivité locale ont droit, conformément aux règles fixées par le Code pénal et les lois spéciales, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont ils peuvent être l'objet dans l'exercice de leur fonction.

L'administration est tenue de leur assurer effectivement cette protection contre les attaques, de quelle que nature que ce soit, dont ils peuvent être l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions et de réparer ou faire réparer, le cas échéant, le préjudice qui en résulte.

Lorsqu'un fonctionnaire d'une Collectivité locale est poursuivi par un tiers, pour faute de service, cette Collectivité locale doit le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

Article 21 : Les fonctionnaires bénéficient d'une protection sociale en matière de risque professionnel, de prestation familiale, de soins de santé et de pension de retraite dans des conditions déterminées par décret.

Le fonctionnaire d'une Collectivité locale jouit d'un droit d'accès à son dossier individuel.

Article 22 : Tout fonctionnaire qui s'estime lésé dans ses intérêts professionnels dispose, en plus des recours administratifs, du droit de recours juridictionnel dans les conditions déterminées par la loi.

Article 23 : La formation et le perfectionnement en cours d'emploi sont des droits pour le fonctionnaire.

CHAPITRE 2 : DES OBLIGATIONS

Article 24 : Le fonctionnaire doit servir la Collectivité locale avec dévouement, dignité, loyauté et intégrité.

Il doit, notamment, veiller à tout moment à la promotion des intérêts de la Collectivité locale et éviter, dans le service, comme dans la vie privée, tout ce qui serait de nature à compromettre la renommée de la Collectivité locale.

Article 25 : Le fonctionnaire d'une Collectivité locale, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution correcte des tâches qui lui sont confiées. A ce titre, il est tenu d'obéir aux instructions de son supérieur hiérarchique dans le cadre du service en rapport aux lois et règlements en vigueur.

Toutefois, il a le devoir de refuser d'exécuter un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre l'intérêt public.

Le fonctionnaire chargé d'assurer la marche d'un service est responsable à l'égard de ses chefs de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Le chef hiérarchique n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent du fait de l'action de ceux qui sont placés sous ses ordres, son autorité ou son contrôle.

Article 26 : Il est interdit au fonctionnaire d'une Collectivité locale de solliciter ou de recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Il est également interdit au fonctionnaire d'une Collectivité locale d'avoir, par lui-même ou par personne interposée, sous quelle que dénomination que ce soit, des intérêts de nature à compromettre son indépendance dans une entreprise soumise au contrôle de son administration ou en relation avec celle-ci.

Article 27 : Le fonctionnaire a l'obligation d'occuper le poste qui lui est confié.

Il est tenu de respecter scrupuleusement les horaires de travail et d'accomplir personnellement avec assiduité, toutes les obligations que lui impose l'exercice de ses fonctions.

Toute diffusion d'informations ou toute communication de documents de service contraire à la réglementation en vigueur est interdite.

En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, le fonctionnaire peut être exempté des interdictions prévues aux alinéas précédents avec l'accord préalable de l'autorité dont il relève.

Article 28 : Sans préjudice des sanctions prévues par le Code pénal en matière de secret professionnel, tout fonctionnaire d'une Collectivité locale est lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour ce qui concerne les documents, faits et informations dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Article 29 : Toute communication de pièces ou de documents de service à des tiers, contraire à la législation est interdite.

Est également interdit tout détournement de pièces ou de documents de service.

Article 30 : Le fonctionnaire a le devoir de satisfaire aux demandes d'information du public dans le respect des dispositions de l'article 28 ci-dessus.

Article 31 : Il est interdit aux fonctionnaires d'une Collectivité locale de se livrer à des activités contraires aux lois et règlements ou à celles portant atteinte à la sécurité, à l'intégrité du pays et de ses institutions.

Article 32 : Tout fonctionnaire est tenu de payer sa part de cotisation pour la pension de retraite et pour la protection sociale.

Les modalités de paiement de la cotisation du fonctionnaire sont fixées par arrêté conjoint du Ministre en charge des Collectivités locales et du Ministre en charge de la Fonction publique.

TITRE IV : DES POSITIONS ADMINISTRATIVES

Article 33 : Tout fonctionnaire d'une Collectivité locale ne peut être placé que dans l'une des positions suivantes :

- l'activité ;
- le détachement ;
- la disponibilité.

CHAPITRE 1 : DE L'ACTIVITE

Article 34 : L'activité est la position du fonctionnaire d'une Collectivité locale qui exerce effectivement les fonctions dans l'un des emplois correspondants à son grade.

Elle est constatée par une affectation.

Article 35 : Le fonctionnaire ne peut être affecté qu'à l'un des emplois administratifs permanents prévus par les textes en vigueur.

Article 36 : L'emploi d'affectation doit correspondre à la hiérarchie et au corps d'appartenance du fonctionnaire.

En outre, ce dernier doit être titulaire, dans le corps considéré d'un grade équivalent au niveau hiérarchique de son emploi, lorsque des dispositions réglementaires déterminent de façon précise le grade en question.

CHAPITRE 2 : DES CONGES

Article 37 : Les congés sont des périodes interruptives de service. Ils sont assimilés à l'activité.

Les congés autorisés sont les suivants :

- congé annuel ;
- congé de maladie ;
- congé de maternité ;
- congé de paternité ;
- congé de formation ;
- congé d'expectative ;
- congé d'intérêt public ;
- congé spécial ;
- congé de circonstance.

Article 38 : Le fonctionnaire d'une Collectivité locale a droit, à un congé annuel.

Article 39 : Le congé de maladie couvre la totalité des interruptions de service justifiées pour des raisons de santé.

Il concerne aussi bien la période d'hospitalisation que celle du repos médical ou de convalescence.

Article 40 : La femme fonctionnaire d'une Collectivité locale a droit à un congé de maternité.

La durée de ce congé est de quatorze semaines consécutives, dont six avant et huit après l'accouchement.

Le congé de maternité et le congé annuel doivent être espacés d'au moins trois mois de service effectif.

Article 41 : Le fonctionnaire d'une Collectivité locale, a droit à un congé de paternité.

La durée de ce congé est de vingt-un jours consécutifs, dont sept jours avant et quatorze jours après.

Article 42 : Le congé de formation couvre toutes les interruptions de service motivées par le suivi d'une formation ou d'un perfectionnement.

Article 43 : Le congé d'expectative couvre certaines situations d'attente non imputables au fonctionnaire.

Article 44 : Le congé d'intérêt public est destiné à couvrir des interruptions de service justifiées par :

- l'exercice de fonctions publiques électives ;
- la participation autorisée à une manifestation officielle à caractère national ou international ;
- la participation à un séminaire de formation politique ou syndicale.

A l'exception du congé pour exercer une fonction publique élective, la durée du congé d'intérêt public ne peut excéder une période de trois mois.

Peuvent notamment être invoqués pour justifier le congé spécial :

- le pèlerinage aux Lieux Saints ;
- le veuvage de la femme fonctionnaire ;
- la préparation d'un examen ou d'un concours.

Les congés spéciaux ne peuvent être cumulés au cours d'une période de service de douze mois, à l'exception de celui accordé en raison du veuvage. Pour ce motif, le congé spécial peut également excéder trois mois.

Article 45 : Le congé de circonstance est accordé lors de la survenance de certains événements familiaux, tels que le mariage, la maladie du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe ou le décès.

La durée du congé de circonstance est variable selon la nature des circonstances qui la justifient.

Dans le cas d'un congé accordé pour faire soigner un conjoint, un ascendant ou un descendant en ligne directe, hospitalisé ou évacué, la durée du congé ne peut être prolongée au-delà de sept jours, sauf s'il est conseillé à la femme fonctionnaire d'assister son enfant en bas âge.

Article 46 : Les conditions et modalités d'octroi des congés sont déterminées par arrêté du Ministre en charge de la Fonction publique.

Durant les congés, le fonctionnaire demeure administrativement et financièrement à la charge de son administration.

CHAPITRE 3 : DU DETACHEMENT

Article 47 : Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et qui continue à bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

La mise en position de détachement est prononcée par arrêté du Chef de l'exécutif local.

Article 48 : Le fonctionnaire d'une Collectivité locale ne peut être détaché qu'auprès d'une des entités suivantes :

- Institution Républicaine ;
- structure de l'Etat ;
- organisme public personnalisé ;
- Institution internationale dont fait partie la République de Guinée ;
- Institution de droit privé reconnue d'utilité publique.

Article 49 : Le fonctionnaire ne peut être détaché que s'il compte au moins cinq années d'ancienneté de service.

Article 50 : Le détachement ne peut s'effectuer que sur la demande circonstanciée de l'institution intéressée et à la condition que cette dernière s'engage à utiliser le fonctionnaire détaché conformément à la demande initiale.

Article 51 : Le fonctionnaire détaché demeure soumis aux dispositions statutaires de son corps d'appartenance en ce qui concerne ses droits à l'avancement et à la retraite.

Article 52 : Le fonctionnaire est rémunéré par l'institution auprès de laquelle il est détaché.

Article 53 : La durée de détachement du fonctionnaire d'une Collectivité locale est de cinq ans, renouvelable une seule fois.

Article 54 : Le détachement du fonctionnaire d'une Collectivité locale peut être de courte ou de longue durée.

Le détachement de courte durée qui n'excède pas douze mois rend l'emploi provisoirement disponible et les avantages y afférents.

Le détachement de longue durée qui excède douze mois entraine la vacance de l'emploi.

Article 55 : Trois mois avant l'expiration de la période de détachement, le fonctionnaire doit en solliciter le renouvellement ou demander sa réintégration. Dans ce dernier cas, le fonctionnaire est réintégré de droit et réaffecté dans un emploi vacant correspondant à sa hiérarchie et à son grade.

Article 56 : Si le fonctionnaire réintégré ne peut faire immédiatement l'objet d'une réaffectation faute d'emploi disponible, il est placé en congé d'expectative.

Lorsque le détachement prend fin par anticipation, le fonctionnaire est également réintégré et il est réaffecté ou placé en congé d'expectative dont la durée ne dépasse pas un mois.

CHAPITRE 4 : DE LA DISPONIBILITE

Article 57 : La disponibilité est la position du fonctionnaire autorisé à suspendre temporairement l'exercice de ses fonctions pour des motifs d'intérêt personnel.

Article 58 : La mise en disponibilité ne peut intervenir que pour des raisons ci-après :

- poursuivre des études ou effectuer des recherches présentant un intérêt général, et, dans ce cas, sa durée ne peut être inférieure à une année, ni supérieure à deux ans ;
- se rapprocher du conjoint à un lieu éloigné, si une affectation ne peut permettre le rapprochement et, dans ce cas, sa durée ne peut être inférieure à six mois et supérieure à trois ans. Cette limitation ne s'applique pas aux conjoints en service dans les missions diplomatiques et structures assimilées ;
- évoluer dans le secteur privé, en s'établissant à son propre compte ou en tant qu'employé et, dans ce cas, sa durée ne peut être inférieure à deux ans, ni supérieure à trois ans.

Article 59 : La disponibilité est accordée sur demande motivée du fonctionnaire et subordonnée à l'appréciation de l'autorité exécutive locale.

Article 60 : La disponibilité ne peut être accordée que si le fonctionnaire d'une Collectivité locale compte une ancienneté de service d'au moins trois années.

Toutefois, une dérogation peut être accordée au fonctionnaire d'une Collectivité locale pour faire face à des cas sociaux dignes d'intérêts.

Article 61 : Pendant toute la durée de la disponibilité, les droits à l'avancement et à la rémunération sont suspendus.

La disponibilité entraine la vacance de l'emploi lorsqu'elle est accordée pour une durée excédant trois années.

Au-delà des trois années passées en position de disponibilité, le fonctionnaire d'une Collectivité locale est d'office radié des effectifs de la Fonction publique locale.

La durée totale des périodes cumulées de disponibilité ne peut excéder trois (3) années.

Le détachement et la disponibilité sont prononcés par arrêté du Chef de l'exécutif local.

Article 62 : Le fonctionnaire d'une Collectivité locale mis en disponibilité doit, trois mois avant l'expiration de la période de disponibilité, solliciter sa réintégration.

TITRE V : DE L'EVALUATION, DE L'AVANCEMENT, DE LA REMUNERATION ET DES RECOMPENSES

CHAPITRE 1 : DE L'EVALUATION

Article 63 : Tout fonctionnaire en activité ou en détachement doit faire l'objet chaque année d'une évaluation exprimant son rendement dans le service et sanctionnée par une note.

Le pouvoir d'évaluation appartient au supérieur hiérarchique du fonctionnaire qui l'exerce sur la base du plan d'action opérationnel du service établi annuellement avec le fonctionnaire.

Article 64 : L'évaluation des performances individuelles du fonctionnaire est réalisée lors d'un entretien avec son supérieur hiérarchique direct et le gestionnaire des ressources humaines de la Collectivité locale.

L'évaluation du fonctionnaire est fondée sur des critères objectifs destinés à apprécier notamment :

- le respect des obligations statutaires ;
- la compétence professionnelle ;
- l'efficacité et le rendement.

L'évaluation détermine pour le fonctionnaire de la Collectivité locale ses droits à l'avancement et pour le fonctionnaire stagiaire les conditions de sa titularisation.

Article 65 : Sont exclus de l'évaluation :

- les fonctionnaires d'une Collectivité locale en position de disponibilité ;
- les fonctionnaires n'ayant pas totalisé six mois de prestation de service dans l'année.

Article 66 : A la suite de l'évaluation, la notation s'exprime par les mentions ci-après :

- excellent, réservée aux fonctionnaires d'une Collectivité locale ayant démontré des qualités exceptionnelles et dignes d'être citées en exemple ;
- très bien, attribuée aux fonctionnaires d'une Collectivité locale dont la qualité des prestations est au-dessus de la moyenne ;
- bien, correspond à un niveau de prestation normal ;
- passable, correspond à un niveau de prestation acceptable ;
- faible, correspond à un niveau de prestation très insuffisant.

Article 67 : Les mentions susvisées donnent droit respectivement à un avancement de quatre, trois, deux et un échelon.

Les sanctions disciplinaires infligées au cours de la période de référence ont pour effet de réduire d'office la note.

Une sanction disciplinaire du premier degré empêche l'attribution de la mention Bien.

La mention faible ne donne droit à aucun avancement.

Article 68 : L'évaluation s'effectue au moyen d'une fiche d'évaluation.

Article 69 : Les modalités et critères d'évaluation sont déterminés par décret.

Article 70 : La note définitive est portée à la connaissance du fonctionnaire qui peut la contester et saisir, le cas échéant, le Conseil Supérieur de la Fonction publique locale.

CHAPITRE 2 : DE L'AVANCEMENT

Article 71 : L'avancement est l'acte constatant une progression dans la carrière du fonctionnaire de la Collectivité locale. Il comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

L'avancement s'effectue par arrêté du Chef de l'exécutif local.

Article 72 : L'avancement d'échelon consiste en l'accession à un ou plusieurs échelons au sein d'un même grade.

Article 73 : L'avancement de grade consiste au passage du dernier échelon d'un grade à un ou à des échelons du grade immédiatement supérieur.

L'avancement d'échelons s'effectue annuellement en fonction de la note obtenue.

Article 74 : L'avancement de grade s'effectue de façon continue, d'un grade au grade immédiatement supérieur, à l'intérieur d'une même hiérarchie. Les mouvements d'avancements sont annuels.

Article 75 : L'avancement d'échelons peut, en outre, être autorisé par le suivi d'une formation ou d'un perfectionnement d'au moins trois mois et sanctionné par une attestation ou diplôme d'un établissement de formation agréé.

CHAPITRE 3 : DES RECOMPENSES

Article 76 : Le fonctionnaire d'une Collectivité locale qui, dans l'exercice de ses fonctions, s'est particulièrement distingué par son dévouement, son engagement professionnel et sa contribution exceptionnelle à l'atteinte des résultats du service, peut recevoir l'une des récompenses suivantes :

- la lettre d'encouragement ;
- la lettre de félicitation ;
- le témoignage officiel de satisfaction ;
- la mention honorable ;
- la médaille d'honneur du travail ;
- l'honorariat.

Article 77 : Les modalités d'octroi des récompenses sont déterminées par arrêté du Ministre en charge des Collectivités locales.

CHAPITRE 4 : DE LA REMUNERATION

Article 78 : Tout fonctionnaire d'une Collectivité locale a droit après service fait à une rémunération comprenant :

- le traitement ;
- les allocations familiales ;
- les primes ;
- les indemnités.

En outre, des avantages à caractère social, en espèce ou en nature, peuvent être accordés à l'ensemble ou à certaines catégories de fonctionnaires d'une Collectivité locale.

Article 79 : Les modalités de rémunération des fonctionnaires d'une Collectivité locale sont déterminées par décret.

Toutefois, les montants des primes et indemnités allouées aux fonctionnaires d'une Collectivité locale doivent être supérieurs d'au moins 5 % à ceux octroyés aux fonctionnaires de l'Etat pour des emplois équivalents.

Ces primes et indemnités incitatives octroyées doivent être payées par l'Etat à hauteur de 25 % à 100 % selon les zones d'affectation.

TITRE VI : DE LA FORMATION, DU PERFECTIONNEMENT ET DU CHANGEMENT DE CORPS

CHAPITRE 1 : DE LA FORMATION ET DU PERFECTIONNEMENT

Article 80 : Pour le fonctionnaire d'une Collectivité locale, la formation et le perfectionnement constituent un droit et un devoir. Ils lui permettent d'améliorer et de compléter ses compétences et aptitudes professionnelles.

Article 81 : Les conditions d'accès et les modalités d'organisation, la durée des cycles de formation et de perfectionnement ainsi que les droits et obligations qui en résultent pour le fonctionnaire sont déterminées par arrêté conjoint du Ministre en charge des Collectivités locales et du Ministre en charge de la Fonction publique.

CHAPITRE 2 : DU CHANGEMENT DE CORPS

Article 82 : Le changement de Corps du fonctionnaire est le passage soit d'un corps à un autre à l'intérieur d'un même cadre, soit son passage d'un cadre à un autre cadre.

Article 83 : Les modalités et les conditions de changement de corps et de cadre sont définies par arrêté conjoint du Ministre en charge des Collectivités locales et du Ministre en charge de la Fonction publique.

TITRE VII : DU REGIME DISCIPLINAIRE

CHAPITRE 1 : DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 84 : Tout manquement d'un fonctionnaire d'une Collectivité locale à ses devoirs, dans l'exercice de ses fonctions, l'expose à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.

Article 85 : Les sanctions disciplinaires sont par ordre croissant de gravité

1- **Sanctions du premier degré** :

- L'avertissement ;

- Le blâme.

2- Sanctions du deuxième degré :

- L'abaissement d'un ou de plusieurs échelons ;
- La rétrogradation ;
- La radiation du tableau d'avancement.

3- Sanctions du troisième degré

- La révocation ;
- Le licenciement.

Article 86 : Les sanctions disciplinaires du premier degré sont prononcées par décision de l'autorité locale dont relève le fonctionnaire sur proposition du Chef de service.

Les sanctions disciplinaires des deuxième et troisième degrés sont prononcées, sur proposition motivée du Conseil de discipline, par arrêté du Chef de l'exécutif local.

Article 87 : Le fonctionnaire de la Collectivité locale à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de son dossier et à la défense.

Article 88 : Les modalités d'application des sanctions disciplinaires sont déterminées par arrêté du Ministre en charge de la Fonction publique.

TITRE VIII : DE LA CESSATION DEFINITIVE DE SERVICE

Article 89 : La cessation définitive de service entraine la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Elle résulte :

- De la démission ;
- Du licenciement ;
- De la révocation ;
- De l'admission à la retraite ;
- Du décès.

La cessation définitive de service est prononcée par arrêté du Ministre en charge de la Fonction publique.

Article 90 : Le fonctionnaire radié des effectifs de la Fonction publique locale reste lié par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce dont il a eu connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions antérieures sous peine de poursuite judiciaire conformément aux lois et règlements en vigueur.

Article 91 : Le fonctionnaire d'une Collectivité locale a le droit de démissionner. La démission résulte d'une demande écrite du fonctionnaire marquant sa volonté non équivoque de quitter définitivement la Fonction publique locale.

L'avis de la Collectivité locale dont relève le fonctionnaire doit intervenir dans un délai de trois mois. Passé ce délai, la démission est réputée acceptée.

L'acceptation de la démission la rend irrévocable.

La démission est approuvée par arrêté du Chef de l'exécutif local avec ampliation au Conseil Supérieur de la Fonction publique locale et à l'autorité de tutelle.

Article 92 : Le fonctionnaire d'une Collectivité locale qui quitte ses fonctions avant l'acceptation de sa démission ou avant l'expiration du délai fixé, peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de troisième degré.

Article 93 : Le licenciement est une mesure d'exclusion définitive du fonctionnaire des effectifs de la Fonction publique locale.

Il peut être prononcé pour des raisons suivantes :

- Insuffisance professionnelle notoire ;
- Incapacité physique ;
- Refus de rejoindre ou abandon de poste.

Article 94 : La révocation avec perte de la qualité de fonctionnaire entraîne la radiation des effectifs de la Fonction publique locale.

Article 95 : Le fonctionnaire d'une Collectivité locale ayant atteint la limite d'âge par rapport à sa hiérarchie est d'office admis à faire valoir ses droits à la retraite.

L'âge limite de mise à la retraite est fixé à :

- Soixante Cinq (65) ans pour les fonctionnaires de la hiérarchie A ;
- Soixante (60) ans pour ceux des hiérarchies B et C.

Article 96 : L'admission à la retraite donne droit à une pension dont les modalités de liquidation sont déterminées par décret.

Article 97 : Tout fonctionnaire d'une Collectivité locale, ayant accompli quinze ans de service ou plus, peut sur sa demande faire valoir ses droits à la retraite.

L'ancienneté requise pour bénéficier d'une pension de retraite est de quinze ans au moins.

Article 98 : En cas de décès du fonctionnaire d'une Collectivité locale, un capital décès est versé à ses ayants droits.

En outre, une pension de réversion non héréditaire peut lui être allouée.

Article 99 : Le montant et les conditions de versement du capital décès ainsi que de la pension de réversion sont fixés par décret.

TITRE IX : DES ORGANES CONSULTATIFS

Article 100 : Il est créé auprès du Ministère en charge des Collectivités locales des organes consultatifs dans lesquels les fonctionnaires d'une Collectivité locale participent à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

Les Organes Consultatifs sont :

- Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Locale ;
- Les Comités Techniques Administratifs Paritaires ;
- Le Conseil de Discipline ;
- L'Association Nationale des Communes de Guinée.

Article 101 : La composition, l'organisation, le fonctionnement et les missions des organes consultatifs font l'objet d'un arrêté conjoint des Ministres en charge respectivement de la Fonction publique, des Collectivités locales, du Budget et des Finances.

TITRE X : DES DISPOSITIONS FINALES

Article 102 : La présente Loi qui abroge toutes dispositions antérieures contraires, sera enregistrée et publiée au Journal Officiel de la République.

Conakry, le 09 DEC. 2022

Pour la Plénière

Le Secrétaire de Séance

Le Secrétaire Parlementaire

M. Mory DOUNOH

Le Président de Séance

Le Président du Conseil National de la Transition

Dr Dansa KOUROUMA