

L'ESSENTIEL DE L'ACTU

Mai 2022

RELEVEMENT DU MINIMUM DE TRAITEMENT :

Le [décret n° 2022-586 du 20 avril 2022](#) porte relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique. Il augmente à compter du 1er mai 2022 le minimum de traitement fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. Il fixe le minimum de traitement, aujourd'hui correspondant à l'indice majoré 343 (soit indice brut 371), à l'indice majoré 352 (indice brut 382). Le décret n° 2022-586 du 20 avril 2022 est entré en vigueur le 1er mai 2022.

Considérant qu'il s'agit d'une mesure paie, le CDG n'adressera pas de modèle d'arrêté, les grilles restant inchangées.

REMUNERATION DU 1^{ER} MAI :

[L'article L. 621-9 du code général de la fonction publique](#) dispose : "*Le 1er mai est jour férié et chômé pour les agents publics, dans les conditions fixées aux articles [L. 3133-4](#) et [L. 3133-6 du code du travail](#).*"

Cet article semble donc introduire une nouvelle réglementation applicable à la rémunération du 1^{er} mai dans la fonction publique sans lien avec les lois statutaires de la FPT, en transposant les dispositions du secteur privé. Or, le CGPF est censé avoir été adopté "à droit constant", c'est-à-dire que ce code n'est censé rassembler que les lois en vigueur à la date de leur adoption.

L'article 3 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations a consacré légalement ce principe "à droit constant", tout en autorisant des modifications lorsqu'elles sont nécessaires pour "*améliorer la cohérence rédactionnelle des textes rassemblés, assurer le respect de la hiérarchie des normes et harmoniser l'état du droit.*"

Le code de la fonction publique est entré en vigueur le 1^{er} mars 2022 et l'article L621-9 qui a une valeur législative doit être appliqué.

Toutefois, l'absence de précisions quant à sa mise en œuvre rend impossible l'application concrète de cette indemnité : le texte ne précise notamment pas ce qui est entendu par le terme de « salaire », s'agit-il du traitement de base uniquement ? du RIFSEEP également ?...

Ainsi, lorsque des mesures d'application de la loi sont nécessaires, la loi ne devient obligatoire qu'à la date d'entrée en vigueur de ces mesures. Ainsi, dès lors que la loi ne se suffit pas à elle-même et nécessite des mesures d'application, l'absence de décret d'application empêche la loi de recevoir application (Civ. 2^e, 7 oct. 2004, n° 02-50.049).

La DGCL a été questionnée sur cette difficulté. En l'attente de précisions, il est préconisé de maintenir l'application de la réglementation antérieure à l'entrée en vigueur du code de la fonction publique. Une nouvelle communication sera adressée dès obtention des précisions attendues.