

L'indemnité différentielle sera à nouveau mobilisée en 2026 MAJ 24/12/2025



À partir du **1er janvier 2026**, le gouvernement mettra en œuvre une mesure clé pour garantir la **revalorisation salariale** des agents publics rémunérés en dessous du **SMIC**. En effet, afin de respecter le principe fondamental du **droit du travail**, la rémunération des agents publics ne pourra être inférieure au **salaire minimum de croissance (SMIC)**, et le dispositif de l'indemnité différentielle viendra compenser les écarts pour les agents dont les traitements sont actuellement insuffisants.

Contexte : une revalorisation cruciale du SMIC en 2026

Le **SMIC brut horaire** sera revalorisé de **1,18%** dès le **1er janvier 2026**, portant son montant à **12,02 euros** contre **11,88 euros** en 2025. Cette augmentation résulte des **prévisions d'évolution des prix à la consommation** et des **salaires horaires dans le secteur privé**, ajustant ainsi le SMIC à la hausse. Cela se traduit par un **montant mensuel brut de 1 823,03 euros** pour un travail de **35 heures par semaine**, soit une augmentation par rapport aux **1 801,80 euros** en 2025.

En revanche, dans la **fonction publique**, le **traitement minimum de base indiciaire** des agents au **barème IM 366** reste actuellement à **1 801,74 euros brut mensuels** pour un **temps complet**. Cet écart de rémunération, bien que modeste, nécessite une révision afin d'assurer que les agents publics soient rémunérés à hauteur du SMIC.

Le principe fondamental du SMIC dans la Fonction Publique

Il est important de rappeler que, selon le **principe général du droit**, **aucun salarié**, qu'il soit du secteur privé ou public, ne peut être rémunéré en dessous du SMIC. Ce principe est d'autant plus pertinent dans la fonction publique territoriale, où les traitements des agents sont souvent fixés sur des grilles indiciaires. En cas de non-revalorisation du traitement de base indiciaire, une **indemnité différentielle** doit être versée afin de **compenser l'écart** avec le SMIC.

Les agents concernés par l'indemnité différentielle

L'indemnité différentielle s'appliquera aux **agents publics dont la rémunération** reste inférieure au montant du **SMIC brut mensuel**, même après la revalorisation prévue. Les **agents concernés** sont principalement ceux relevant des catégories **C1** et **C2**, avec des **échelons spécifiques**. Plus précisément :

- Les agents de catégorie **C1**, échelons 1 à 5

- Les agents de catégorie **C2**, échelons 1 à 3

Ces agents, rémunérés selon les **échelles IM 366 à IM 370**, sont directement touchés par cette mesure. Selon le **décret n°91-769 du 2 août 1991**, si leur traitement de base ne parvient pas à atteindre le montant du SMIC, une indemnité différentielle sera **obligatoirement versée** pour combler cette différence.

Le décret n° 2025-1228 du 17 décembre 2025 : une application légale du relèvement du SMIC

Le **décret n°2025-1228, publié le 17 décembre 2025**, officialise le **relèvement du SMIC** et précise les modalités de mise en œuvre de l'indemnité différentielle. Cette mesure prendra effet dès le **1er janvier 2026** et s'appliquera aux **agents publics** dont la rémunération est inférieure à celle du SMIC, même après la hausse. Le **rôle des responsables RH** dans la mise en œuvre de cette mesure sera crucial, notamment pour **identifier les agents concernés** et procéder au **versement de l'indemnité différentielle**.

Pourquoi cette mobilisation est-elle nécessaire ?

Cette mesure vise avant tout à garantir l'**équité salariale** dans la fonction publique territoriale. L'indemnité différentielle permet de **préserver le pouvoir d'achat** des agents publics dont les salaires sont insuffisants par rapport au SMIC. Cette initiative vise également à **réduire les écarts** entre les rémunérations des agents publics et du secteur privé, en renforçant ainsi le **principe d'égalité salariale** entre les différents secteurs d'activité.

Responsabilités des Ressources Humaines dans la mise en œuvre

Les **responsables RH** des collectivités territoriales doivent prendre dès à présent les mesures nécessaires pour assurer la **conformité** de leur gestion des rémunérations avec cette nouvelle réglementation. Cela comprend :

1. **L'identification des agents** concernés par l'indemnité différentielle, notamment ceux relevant des catégories C1 et C2, échelons 1 à 5, IM 366 à IM 370.
2. **L'ajustement des traitements** ou, si nécessaire, le **versement de l'indemnité différentielle** pour garantir que la rémunération des agents ne soit pas inférieure au montant du SMIC.
3. **La vérification de la conformité** des salaires avant la date limite du 1er janvier 2026, afin d'éviter tout risque juridique.

Conclusion : une avancée vers plus d'équité salariale dans la Fonction Publique

La mise en œuvre de l'indemnité différentielle dès **janvier 2026** est une avancée importante dans la lutte pour l'**égalité salariale** au sein de la fonction publique territoriale. Cette mesure permettra de **corriger l'écart salarial** entre le traitement des agents publics et le SMIC, tout en assurant que ces derniers ne soient pas désavantagés par une rémunération insuffisante. Les responsables des ressources humaines devront être **réactifs et rigoureux** dans l'application de cette réforme, afin de garantir son efficacité et sa conformité légale.