

Rémunération des agents publics en 2026 : point d'indice gelé, indemnité différentielle, primes et pouvoir d'achat

L'année 2026 confirme une tension majeure sur la rémunération des agents publics.

Le point d'indice reste gelé, le SMIC progresse, la GIPA disparaît et une indemnité différentielle doit désormais compenser les situations dans lesquelles le traitement indiciaire brut demeure inférieur au salaire minimum.

Pour les employeurs publics, notamment territoriaux, cette situation ne constitue pas seulement un sujet de paie. Elle interroge directement l'attractivité des métiers publics, la reconnaissance des qualifications, la fidélisation des agents et la soutenabilité des politiques indemnitaires locales.

En résumé : en 2026, la rémunération publique repose plus que jamais sur un équilibre fragile entre traitement indiciaire, indemnité différentielle, RIFSEEP, supplément familial de traitement, indemnité de résidence, prestations sociales et politiques locales d'attractivité.

Sommaire

- [1. Le point d'indice en 2026](#)
- [2. Les grilles indiciaires et traitements de base](#)
- [3. L'indemnité différentielle liée au SMIC](#)
- [4. Primes, RIFSEEP et accessoires de rémunération](#)
- [5. Les nouvelles mesures sociales de 2026](#)
- [6. La suppression de la GIPA](#)
- [7. Les leviers d'augmentation salariale individuelle](#)
- [8. Les enjeux stratégiques pour les employeurs publics](#)

1. Le point d'indice en 2026

La valeur du point d'indice de la fonction publique demeure fixée à **4,92278 € bruts par mois**, soit **59,0734 € bruts par an**. Cette valeur sert de base au calcul du traitement indiciaire brut des fonctionnaires.

Le traitement brut mensuel s'obtient en multipliant l'indice majoré détenu par l'agent par la valeur mensuelle du point d'indice.

Point de vigilance : le gel prolongé du point d'indice accentue le tassement des grilles, en particulier pour les catégories C et certains débuts de carrière de catégorie B.

2. Les grilles indiciaires et traitements de base

La rémunération indiciaire varie fortement selon la catégorie statutaire, le cadre d'emplois, le grade et l'échelon détenu par l'agent. Les traitements de base restent structurés par les grilles statutaires, auxquelles s'ajoutent ensuite les primes et indemnités.

Catégorie	Grade de référence	Indice majoré de début	Indice majoré maximal	Brut début de carrière	Brut fin de carrière
C	Adjoint administratif	366	432	1 802 €	2 126 €
C	Adjoint technique principal	368	486	1 812 €	2 392 €
B	Rédacteur territorial	390	576	1 920 €	2 835 €
B	Technicien principal	416	614	2 048 €	3 022 €
A	Attaché territorial	444	821	2 186 €	4 041 €
A	Ingénieur territorial	468	830	2 304 €	4 086 €
A+	Administrateur territorial	590	1015	2 905 €	4 997 €

Ces montants correspondent au traitement indiciaire brut. Ils ne tiennent pas compte des primes, du supplément familial de traitement, de l'indemnité de résidence ou des dispositifs indemnitaires locaux.

3. L'indemnité différentielle liée au SMIC

La progression du SMIC crée une difficulté structurelle pour la fonction publique : certains traitements indiciaires bruts deviennent inférieurs au salaire minimum.

Pour éviter cette situation, une indemnité différentielle est versée aux agents concernés. Elle correspond à la différence entre le montant brut mensuel du SMIC et le traitement indiciaire brut de l'agent, hors primes et indemnités.

Enjeu RH : l'indemnité différentielle protège juridiquement le niveau minimal de rémunération, mais elle révèle aussi le tassement des grilles et l'affaiblissement de la reconnaissance indiciaire des premiers niveaux de carrière.

Ce mécanisme est indispensable pour respecter le minimum légal, mais il ne règle pas le problème de fond : lorsque de nombreux agents sont maintenus artificiellement au niveau du SMIC par une indemnité compensatrice, la lisibilité de la carrière publique s'affaiblit.

4. Primes, RIFSEEP et accessoires de rémunération

Le traitement indiciaire ne représente qu'une partie de la rémunération réelle des agents publics. Dans de nombreuses collectivités, les primes et indemnités constituent un levier essentiel de pouvoir d'achat et d'attractivité.

Le RIFSEEP

Le RIFSEEP repose sur deux composantes principales. L'IFSE tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et du niveau de responsabilité. Le CIA permet de valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir.

Dans la fonction publique territoriale, le régime indemnitaire reste l'un des rares leviers dont disposent directement les employeurs locaux pour corriger partiellement les effets du gel du point d'indice.

Le supplément familial de traitement

Le supplément familial de traitement est versé aux agents publics ayant des enfants à charge. Il comprend une part fixe et, à partir de deux enfants, une part proportionnelle au traitement brut.

Nombre d'enfants à charge	Part fixe brute mensuelle	Part proportionnelle
1 enfant	2,29 €	Aucune
2 enfants	73,79 €	3 % du traitement brut mensuel
3 enfants	183,56 €	8 % du traitement brut mensuel
Par enfant supplémentaire	130,81 €	6 % du traitement brut mensuel

L'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence vise à compenser le coût de la vie dans certaines zones géographiques. Elle représente 3 % du traitement brut en zone 1, 1 % en zone 2 et 0 % en zone 3.

5. Les nouvelles mesures sociales de 2026

L'année 2026 voit également l'entrée en vigueur ou l'évolution de plusieurs mesures sociales intéressant directement les agents publics.

Le congé supplémentaire de naissance

Le congé supplémentaire de naissance bénéficie aux parents d'un enfant né ou accueilli au foyer. Il peut atteindre deux mois, fractionnables en deux périodes d'un mois, et doit être utilisé dans un délai de neuf mois suivant la naissance ou l'accueil de l'enfant.

La rémunération est fixée à 70 % du traitement brut le premier mois, puis 60 % le second mois, sous réserve du respect du délai de prévenance applicable.

La prise en charge des transports collectifs

La participation de l'employeur public aux frais de transports collectifs demeure un élément concret de soutien au pouvoir d'achat, notamment dans les zones urbaines où les frais de déplacement domicile-travail sont élevés.

La revalorisation temporaire des indemnités kilométriques

Les indemnités kilométriques applicables aux déplacements professionnels réalisés avec un véhicule personnel font l'objet d'une revalorisation temporaire en 2026 afin de tenir compte de l'évolution du coût des carburants.

6. La suppression de la GIPA

La Garantie individuelle du pouvoir d'achat, qui permettait de compenser les pertes de pouvoir d'achat liées à une progression indiciaire insuffisante, est supprimée en 2026.

Cette disparition fragilise particulièrement les agents dont la carrière progresse peu ou qui restent longtemps bloqués dans un échelon ou un grade.

Conséquence directe : l'absence de GIPA renforce la pression sur les politiques indemnitaires locales et sur les stratégies d'avancement de grade et de promotion interne.

7. Les leviers d'augmentation salariale individuelle

En l'absence de revalorisation générale du point d'indice, les évolutions salariales reposent principalement sur des mécanismes individuels ou locaux.

L'avancement d'échelon

Il constitue le mécanisme automatique de progression dans la carrière, mais ses effets financiers restent souvent limités.

L'avancement de grade

Il permet d'accéder à un niveau supérieur de responsabilités et de rémunération, sous réserve des conditions statutaires et des ratios définis par la collectivité.

La promotion interne

Elle constitue un levier important de reconnaissance professionnelle, notamment pour les agents expérimentés ayant acquis des compétences supérieures à leur cadre d'emplois initial.

Le concours

Le concours demeure une voie structurante d'évolution statutaire, même si son attractivité doit être réinterrogée dans un contexte de rémunérations publiques sous tension.

Le régime indemnitaire

L'IFSE et le CIA permettent aux employeurs territoriaux d'agir localement, à condition de disposer d'une délibération sécurisée, lisible et soutenable budgétairement.

8. Les enjeux stratégiques pour les employeurs publics

La situation salariale de 2026 met en lumière une difficulté de fond : la fonction publique de carrière repose sur une promesse de progression, de reconnaissance et de stabilité. Or cette promesse devient moins lisible lorsque le point d'indice reste gelé, que les débuts de carrière se rapprochent du SMIC et que les compensations deviennent essentiellement indemnitaires.

Pour les collectivités territoriales, l'enjeu n'est pas seulement financier. Il est aussi managérial. Une politique RH attractive ne peut plus se limiter à la rémunération indiciaire. Elle doit articuler rémunération, conditions de travail, télétravail, protection sociale complémentaire, qualité du management, perspectives d'évolution et reconnaissance des compétences.

Dans ce contexte, les DRH territoriaux doivent construire une stratégie de rémunération globale, capable de concilier équité interne, attractivité externe et soutenabilité budgétaire.

Conclusion

L'année 2026 confirme une tension durable sur les rémunérations publiques. Le gel du point d'indice, la suppression de la GIPA, le recours à l'indemnité différentielle et la progression du SMIC révèlent une fragilisation de la grille indiciaire.

Les employeurs publics ne peuvent pas tout corriger localement. Mais ils disposent encore de leviers : régime indemnitaire, avancement, promotion interne, qualité de vie au travail, protection sociale complémentaire et politique de fidélisation.

Pour les DRH territoriaux, la question centrale n'est plus seulement de calculer la paie.

Elle est de redonner du sens à la rémunération publique dans un contexte de forte contrainte budgétaire et de concurrence accrue sur les métiers en tension.

