

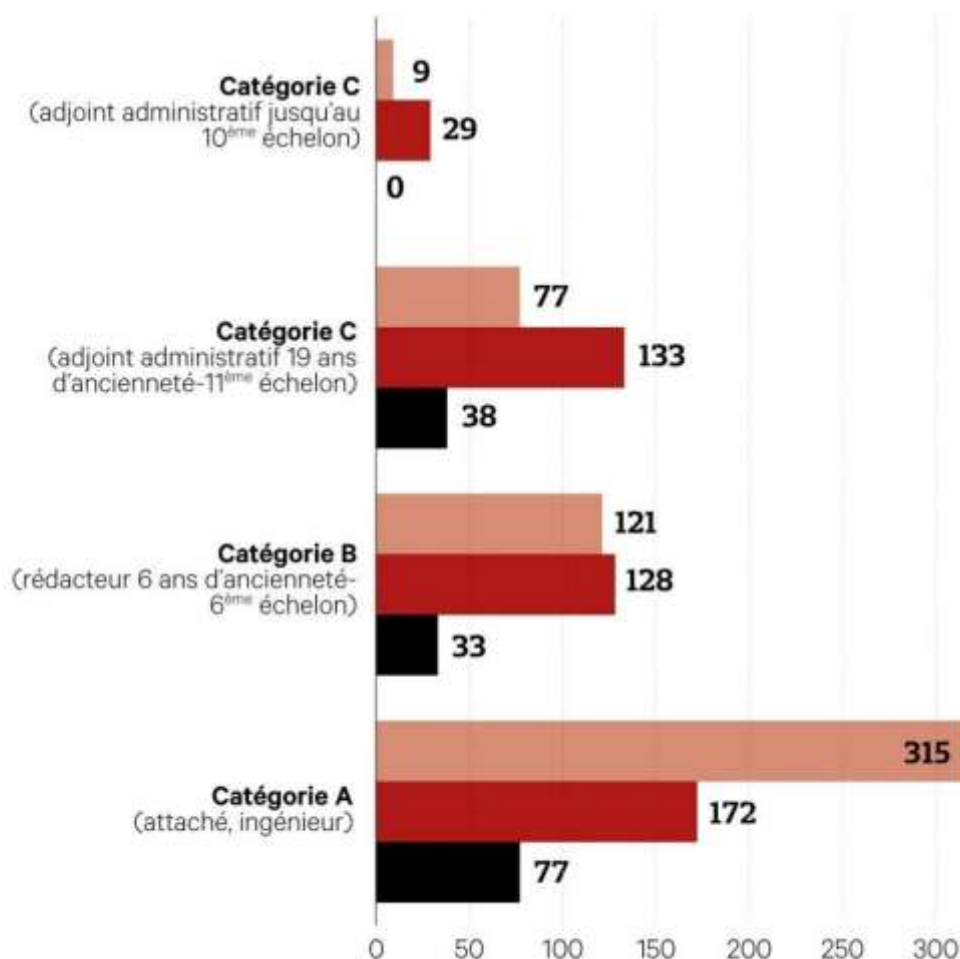
Et si le véritable sujet de la fonction publique territoriale en 2026 n'était plus le recrutement... mais l'écrasement des grilles salariales ?



L'écart entre le salaire brut mensuel d'un agent public et le SMIC

En euros, à partir du 1^{er} juin

2006 2023 2026 (1^{er} juin)



« LES ECHOS » / SOURCE : SENS DU SERVICE PUBLIC

Le graphique ci-dessus publié par Les Echos met en lumière une réalité devenue difficile à ignorer : l'écart entre les rémunérations des agents publics et le SMIC se réduit dangereusement, y compris pour des agents expérimentés et qualifiés.

Quelques enseignements majeurs ressortent clairement :

- En catégorie C, certains échelons sont désormais quasiment « rattrapés » par le SMIC. Au 1er juin 2026, un adjoint administratif territorial jusqu'au 10e échelon ne dispose plus d'aucun écart avec le salaire minimum.
- Même les agents expérimentés voient leur progression salariale fortement dévalorisée. Un agent de catégorie C avec 19 ans d'ancienneté ne disposerait plus que de 38 € d'écart avec le SMIC, contre 133 € en 2023.
- Le phénomène touche désormais aussi les catégories B et A. Les rédacteurs territoriaux et attachés voient également leur différentiel s'effondrer. Cela interroge directement la reconnaissance des qualifications, des responsabilités et de l'expérience professionnelle dans la fonction publique.
- Cette situation produit déjà des conséquences RH très concrètes :

- difficultés accrues de recrutement ;
- perte d'attractivité des concours ;
- tensions sur la fidélisation ;
- démotivation des agents expérimentés ;
- sentiment d'injustice statutaire ;
- fragilisation de l'encadrement intermédiaire.

Juridiquement, cette compression des grilles pose aussi une question de fond : jusqu'où le statut peut-il continuer à garantir une logique de carrière si les revalorisations indiciaires sont absorbées par les seules hausses du SMIC ?

Dans de nombreuses collectivités, les DRH compensent déjà partiellement cette situation par :

- le régime indemnitaire ;
- l'action sociale ;
- des politiques de qualité de vie au travail ;
- le télétravail ;
- ou encore des stratégies de fidélisation plus individualisées.

Mais ces leviers atteignent progressivement leurs limites budgétaires et organisationnelles.

La question devient désormais profondément stratégique pour les employeurs publics territoriaux :

👉 comment maintenir l'attractivité de la fonction publique sans reconstruction des grilles indiciaires ?

💬 Avis : Cette compression salariale constitue probablement l'un des risques systémiques les plus sous-estimés pour la fonction publique territoriale. À terme, elle peut fragiliser non seulement le recrutement, mais aussi le sens même de la progression de carrière statutaire.