

Qui touche l'indemnité différentielle au 1er juin 2026 ? Tout ce qu'il faut savoir

La revalorisation du SMIC au 1er juin 2026 remet en lumière une réalité sensible pour les employeurs territoriaux : une partie importante des agents publics reste rémunérée à un niveau indiciaire proche du salaire minimum. Derrière le mécanisme technique de l'indemnité différentielle se joue un enjeu beaucoup plus large : pouvoir d'achat, attractivité des métiers publics, lisibilité des carrières, dialogue social et soutenabilité budgétaire pour les collectivités territoriales.

Avec un SMIC porté à **1 867,02 € brut mensuels**, les agents rémunérés sur les indices majorés les plus bas doivent bénéficier d'un complément de rémunération afin que leur traitement brut atteigne le niveau légal du SMIC. Cette situation concerne désormais non seulement les premiers échelons de la catégorie C, mais également certains débuts de carrière en catégorie B.

Sommaire

1. [Qu'est-ce que l'indemnité différentielle ?](#)
2. [Pourquoi est-elle versée au 1er juin 2026 ?](#)
3. [Qui touche l'indemnité différentielle au 1er juin 2026 ?](#)
4. [Les échelons de catégorie C concernés](#)
5. [Les échelons de catégorie B concernés](#)
6. [Les agents contractuels sont-ils concernés ?](#)
7. [Quel est le montant de l'indemnité différentielle ?](#)
8. [Pourquoi 862 000 fonctionnaires sont désormais concernés ?](#)
9. [Quels risques pour les collectivités territoriales ?](#)
10. [Ce que doivent faire les DRH territoriaux](#)
11. [Ce qu'il faut retenir](#)
12. [Le regard de naudrh.com](#)

Qu'est-ce que l'indemnité différentielle ?

L'indemnité différentielle est un mécanisme de garantie destiné à empêcher qu'un agent public perçoive un traitement indiciaire brut inférieur au SMIC. Elle intervient lorsque le traitement indiciaire brut de l'agent devient inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Son principe est simple : lorsque l'indice majoré détenu par l'agent ne permet plus d'atteindre le niveau du SMIC brut mensuel, une indemnité différentielle est versée pour combler l'écart.

À retenir

Un agent peut bénéficier de l'indemnité différentielle même s'il perçoit des primes. Le calcul vise le traitement indiciaire brut, et non la rémunération globale.

Pourquoi est-elle versée au 1er juin 2026 ?

La hausse du SMIC au 1er juin 2026 entraîne un nouveau décalage entre le salaire minimum légal et les premiers niveaux de traitement indiciaire dans la fonction publique. Le minimum de traitement indiciaire ne progressant pas au même rythme, certains agents se retrouvent mécaniquement sous le seuil du SMIC.

L'indemnité différentielle vient donc corriger cette situation, sans modifier les grilles indiciaires. C'est précisément ce point qui doit retenir l'attention des DRH territoriaux : le dispositif compense, mais il ne résout pas le problème structurel de tassement des grilles.

Qui touche l'indemnité différentielle au 1er juin 2026 ?

Au 1er juin 2026, sont concernés les agents rémunérés sur un indice majoré compris entre **366 et 379 inclus**.

Le dispositif peut concerner les fonctionnaires titulaires, les fonctionnaires stagiaires et les agents contractuels rémunérés par référence à ces indices. Il s'applique aux agents à temps complet, mais aussi aux agents à temps partiel ou à temps non complet, avec une proratisation adaptée à leur durée de service.

Point de vigilance

Le versement ne doit pas être analysé comme une prime de reconnaissance ou une mesure indemnitaire locale. Il s'agit d'un mécanisme légal de garantie du minimum de rémunération.

Les échelons de catégorie C concernés

La catégorie C demeure la principale catégorie concernée par l'indemnité différentielle. Les premiers échelons des grades situés au bas de la grille indiciaire sont directement touchés par la revalorisation du SMIC.

Pour les collectivités, cette situation concerne souvent des métiers essentiels au fonctionnement quotidien du service public local : agents d'entretien, agents techniques, adjoints administratifs, agents sociaux, agents des écoles, agents de restauration, agents polyvalents ou encore agents d'accueil.

Exemple concret

Un adjoint territorial rémunéré sur l'indice majoré 366 bénéficie du montant le plus élevé d'indemnité différentielle. Plus l'indice majoré se rapproche de 379, plus le montant du complément diminue.

Les échelons de catégorie B concernés

Le fait marquant du 1er juin 2026 est l'extension du phénomène à certains débuts de carrière en catégorie B. Cela traduit une évolution particulièrement préoccupante : des agents relevant d'un niveau de responsabilité supérieur peuvent désormais être rattrapés par le niveau du SMIC.

Les premiers échelons de certains grades de catégorie B peuvent ainsi être concernés lorsque leur indice majoré se situe entre 366 et 379.

Pour les DRH, le sujet dépasse la paie. Il interroge la capacité à rendre lisible une progression de carrière, à valoriser la prise de responsabilité et à maintenir une différence suffisamment perceptible entre les niveaux de qualification.

Question que doit se poser un DRH

Comment expliquer la valeur d'un concours, d'une qualification ou d'un changement de catégorie lorsque les premiers niveaux de rémunération se rapprochent fortement du SMIC ?

Les agents contractuels sont-ils concernés ?

Oui. Les agents contractuels peuvent également bénéficier de l'indemnité différentielle lorsqu'ils sont rémunérés par référence à un indice majoré compris entre 366 et 379.

La vigilance doit être renforcée pour les contrats anciens, les contrats à temps non complet, les recrutements sur emplois permanents de catégorie C et les contrats faisant référence à une rémunération indiciaire minimale.

Erreur fréquemment observée

Considérer que l'indemnité différentielle ne concerne que les fonctionnaires. Les contractuels rémunérés par référence à un indice insuffisant doivent également être vérifiés.

Quel est le montant de l'indemnité différentielle ?

Le montant de l'indemnité différentielle dépend de l'écart entre le traitement indiciaire brut de l'agent et le SMIC brut mensuel applicable.

Indice majoré	Situation	Effet attendu
IM 366	Niveau le plus bas concerné	Montant maximal de l'indemnité différentielle
IM 367 à 378	Traitement inférieur au SMIC	Indemnité dégressive
IM 379	Dernier indice concerné	Complément résiduel

Le montant maximal annoncé atteint **65,28 € brut mensuels** pour les agents situés au niveau indiciaire le plus bas concerné.

Pourquoi 862 000 fonctionnaires sont désormais concernés ?

Le chiffre de 862 000 agents publics concernés est un signal fort. Il ne révèle pas seulement une évolution ponctuelle du SMIC. Il traduit un phénomène plus profond : l'écrasement progressif des grilles indiciaires.

Lorsque le SMIC progresse plus rapidement que le point d'indice et que les bas de grilles sont corrigés par des mesures successives, les écarts entre les premiers échelons se réduisent. La progression indiciaire devient moins lisible, moins incitative et parfois moins perceptible sur le bulletin de paie.

Pour les collectivités territoriales, cette situation a des conséquences directes sur l'attractivité des métiers, la fidélisation des agents et la crédibilité des parcours professionnels.

Ce que gagne la collectivité

Une analyse précise des agents concernés permet de sécuriser la paie, d'anticiper le dialogue social et d'objectiver les difficultés d'attractivité liées aux rémunérations d'entrée de carrière.

Quels risques pour les collectivités territoriales ?

Un risque budgétaire

Individuellement, l'indemnité différentielle peut sembler limitée. Collectivement, elle peut représenter une charge réelle pour les collectivités comptant de nombreux agents situés en bas de grille.

Un risque RH

Lorsque plusieurs agents de grades différents perçoivent une rémunération indiciaire proche, la progression de carrière perd en lisibilité. Cette situation peut nourrir un sentiment de stagnation ou d'injustice.

Un risque managérial

Les encadrants peuvent être confrontés à des agents qui ne comprennent plus l'intérêt d'une prise de responsabilité, d'un changement de poste ou d'un concours si l'effet rémunérateur reste faible.

Un risque social

Le sujet peut devenir un point de tension dans le dialogue social. Les organisations syndicales peuvent légitimement l'utiliser pour interroger la politique salariale, l'attractivité et la reconnaissance des métiers.

Un risque pour la marque employeur

Une collectivité qui recrute massivement sur des métiers essentiels mais faiblement rémunérés doit être capable d'expliquer sa politique RH, ses perspectives de carrière, son régime indemnitaire et ses leviers de fidélisation.

Ce que risque la collectivité

Une mauvaise anticipation peut provoquer des erreurs de paie, des incompréhensions sur les bulletins de salaire, des tensions sociales et une dégradation du climat RH.

Ce que doivent faire les DRH territoriaux

Identifier précisément les agents concernés

La première action consiste à extraire tous les agents rémunérés entre les indices majorés 366 et 379. Cette analyse doit intégrer les titulaires, les stagiaires, les contractuels, les temps partiels et les temps non complets.

Sécuriser le paramétrage de la paie

Le paramétrage du logiciel de paie doit être vérifié avec attention. La proratisation, les situations particulières et les contrats indiciaires doivent être contrôlés.

Préparer une communication interne claire

Les agents concernés doivent comprendre pourquoi cette indemnité apparaît sur leur bulletin, comment elle est calculée et pourquoi elle ne constitue pas une revalorisation durable de leur grille.

Anticiper le dialogue social

Le sujet doit pouvoir être présenté en comité social territorial dans une approche pédagogique. Il peut être utile de produire une photographie des effectifs concernés par catégorie, filière, métier et type de contrat.

Relier le sujet à la politique d'attractivité

L'indemnité différentielle ne doit pas être traitée uniquement comme un sujet technique. Elle doit nourrir une réflexion plus large sur le régime indemnitaire, la progression de carrière, la reconnaissance des métiers en tension et la marque employeur.

Bonnes pratiques

Un tableau de bord RH peut utilement suivre le nombre d'agents concernés, leur catégorie, leur filière, leur métier, leur quotité de travail et l'évolution du coût global de l'indemnité différentielle.

Ce qu'il faut retenir

- Le SMIC brut mensuel est porté à 1 867,02 € au 1er juin 2026.
- L'indemnité différentielle garantit que le traitement indiciaire brut ne soit pas inférieur au SMIC.
- Les agents rémunérés entre les indices majorés 366 et 379 sont concernés.
- Les agents de catégorie C restent les principaux bénéficiaires.
- Certains débuts de carrière en catégorie B sont également concernés.
- Les agents contractuels peuvent aussi bénéficier du dispositif.
- Le montant maximal atteint 65,28 € brut mensuels.
- Le versement doit être sécurisé dans la paie.
- Le sujet doit être intégré au dialogue social.
- Cette situation révèle le tassement structurel des grilles indiciaires.

L'indemnité différentielle au 1er juin 2026 ne doit pas être regardée comme une simple ligne supplémentaire sur le bulletin de paie. Elle constitue un indicateur avancé de la fragilisation du modèle indiciaire de la fonction publique.

Lorsque près de 862 000 agents publics doivent bénéficier d'un complément pour atteindre le niveau du SMIC, la question posée n'est plus seulement celle du pouvoir d'achat. Elle devient celle de la cohérence des carrières, de la reconnaissance des qualifications et de l'attractivité du service public local.

Pour les DRH territoriaux, l'enjeu est double. Il faut d'abord sécuriser la paie et éviter toute erreur d'application. Mais il faut surtout transformer cette contrainte en signal stratégique. Les collectivités qui sauront objectiver le phénomène, en mesurer les impacts et l'intégrer à leur politique RH disposeront d'un avantage dans les discussions budgétaires, le dialogue social et la construction de leur marque employeur.

