



Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne

Rapport et étude statutaire

Service juridique

SMIC

Effets de la revalorisation sur les agents territoriaux

Date de mise à jour : **Janvier 2026**

Sommaire

Références

Introduction

1. Revalorisation du montant du SMIC et du minimum garanti
2. Versement de l'indemnité différentielle

Références

- Code du travail – article L. 3231-12 ;
- Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation ;
- Décret n° 91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation ;
- **Décret n° 2023-312 du 26 avril 2023 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique ;**
- **Décret n° 2025-1228 du 17 décembre 2025 portant relèvement du salaire minimum de croissance.**

Introduction

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) correspond à un salaire horaire en dessous duquel un salarié ne doit pas légalement être payé, quoi qu'en dise son contrat de travail.

Il a pour objet d'assurer une garantie du pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation aux travailleurs dont les salaires sont les plus bas. Le SMIC est donc indexé sur l'indice national des prix à la consommation.

Afin de maintenir la garantie du pouvoir d'achat, le SMIC est revalorisé :

- au minimum au 1^{er} janvier de chaque année par décret ;
- à chaque hausse d'au moins 2 % de l'indice des prix, par arrêté ministériel ;
- éventuellement en cours d'année, si le Gouvernement souhaite porter le SMIC à un niveau supérieur à celui résultant de la seule évolution des prix (Code du travail – articles L. 3231-5 et suivants).

À cet égard, le décret n° 2025-1228 du 17 décembre 2025 portant relèvement du salaire minimum de croissance relève la valeur de SMIC de 1,18 % à compter du 1^{er} janvier 2026.

En application du principe général du droit selon lequel, aucun salarié, indifféremment de droit public ou de droit privé, ne peut être rémunéré en dessous de la valeur du SMIC (Conseil d'État, 23.04.1982, ville de Toulouse c/Mme A, n° 36851), les agents publics rémunérés sur un indice majoré inférieur au SMIC, bénéficient d'une indemnité différentielle.

Il est à noter que sont concernés également par l'augmentation du SMIC, tous les salariés de droit privé employés dans les collectivités et établissements publics (PEC, apprentis...).

1. La hausse du SMIC et du minimum garanti

Le décret n° 2025-1228 du 17 décembre 2025 a augmenté le SMIC de 1,18 % à compter du 1^{er} janvier 2026 :

- Le taux horaire du SMIC est porté à 12,02 €, soit 1 823,03 €/mois (12,02 € x 35 h x 52 / 12) pour un temps complet,
- Le minimum garanti est porté à 4,25 euros, au lieu de 4,22 € précédemment.

Le minimum garanti sert à évaluer certaines prestations instituées par un texte législatif ou réglementaire, notamment les frais professionnels (déplacements, repas...), certains avantages en nature et les allocations sociales.

2. Versement de l'indemnité différentielle

La hausse du SMIC a un impact sur les agents publics territoriaux (titulaires ou contractuels) rémunérés sur un indice en dessous de ce montant.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, l'indice de rémunération minimum pour les agents publics est fixé à l'indice majoré 366, soit une rémunération mensuelle brute de 1 801,74 € inférieure au SMIC. Cet indice minimum n'ayant pas été revalorisé consécutivement au relèvement du SMIC, à compter du 1^{er} janvier 2026, une indemnité différentielle devra être versée aux agents publics rémunérés sur un indice majoré inférieur au montant du SMIC, afin de leur assurer une rémunération mensuelle au moins égale au SMIC.

En conséquence, les agents publics, rémunérés en référence aux IM 366 à IM 370 doivent bénéficier du versement de l'indemnité différentielle.



Compte-tenu de son caractère obligatoire, le versement de l'indemnité différentielle n'exige ni une délibération, ni un arrêté.

2.1. Bénéficiaires

Lorsqu'ils sont rémunérés sur un indice majoré inférieur au SMIC, les agents suivants bénéficient de l'indemnité différentielle :

- Les agents publics (titulaires, stagiaires ou contractuels) rémunérés par référence à un indice de la fonction publique ;
- Les contractuels dont la rémunération mensuelle n'est pas fixée par référence à un indice de la fonction publique¹ ;

¹ Depuis un arrêt du Conseil d'Etat en date du 30 mars 2016 (CE, 30 mars 2016, Commune de Saint-Denis, n° 380616 et 380678), il est déconseillé d'exprimer la rémunération des contractuels en montant forfaitaire brut, sans définir ses différentes composantes. En effet, à l'instar des fonctionnaires, la rémunération des contractuels



Sont exclus du versement de l'indemnité différentielle tous les salariés de droit privé (PEC, apprentis...) employés dans les collectivités et établissements publics : le relèvement du SMIC leur est directement applicable.

2.2. Modalités de calcul

Pour un agent à temps complet : l'indemnité différentielle est égale à la différence entre le montant mensuel du SMIC calculé sur la base de 151.67 heures par mois et le montant brut mensuel du traitement indiciaire alloué à l'agent augmenté de la valeur des avantages en nature éventuellement accordés.

Pour les agents contractuels dont la rémunération n'est pas fixée par référence à un indice de la fonction publique : l'indemnité est égale à la différence entre le montant brut mensuel du SMIC et le montant de la rémunération mensuelle brute qui leur est allouée pour un service à temps complet.

Formule de calcul

$$\begin{array}{c} \text{Indemnité} \\ \text{différentielle} \end{array} = \begin{array}{c} \text{Montant brut} \\ \text{mensuel du} \\ \text{SMIC} \end{array} - \left[\begin{array}{c} \text{Montant brut} \\ \text{mensuel du} \\ \text{traitement indiciaire} \end{array} + \begin{array}{c} \text{Avantage*} \\ \text{en nature} \end{array} \right]$$

*L'avantage en nature peut être défini comme la fourniture ou la mise à disposition par un employeur d'un bien ou d'un service, soit gratuitement, soit moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle, dès lors que l'agent bénéficiaire en retire un avantage économique dans sa vie privée (Ex : prise de repas gratuit, attribution d'un logement ou d'un véhicule de fonctions, dotation d'un téléphone ou d'un micro-ordinateur, etc.).

Les éléments suivants sont exclus de la rémunération brute :

- L'indemnité de résidence ;
- Le supplément familial de traitement ;
- La bonification indiciaire ;
- Les primes ou indemnités ;
- Le transfert prime-point ;
- L'indemnité CSG.

Exemple de calcul de l'indemnité différentielle pour un fonctionnaire à temps complet rémunéré sur l'indice majoré 366 au 1^{er} janvier 2026 :

- Indice majoré : 366 ;
- Traitement indiciaire brut mensuel : 1 801,74 € ;
- Indemnité différentielle à verser à l'agent = 21,29 (soit 1 823,03 € - 1 801,74 €).

doit comprendre les primes et indemnités dont les délibérations de la collectivité prévoient qu'elles sont applicables aux agents contractuels.

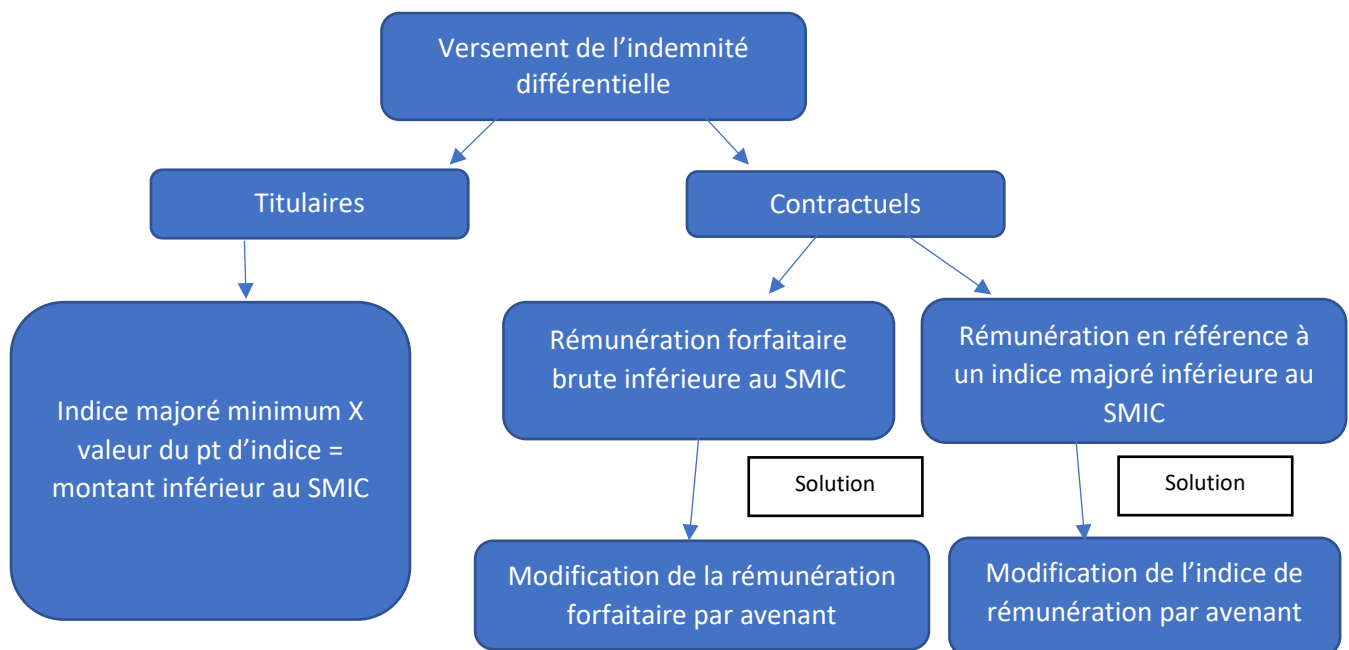
Exemple de calcul de l'indemnité différentielle pour un agent contractuel dont la rémunération n'est pas fixée par référence à un indice de la fonction publique :

- Rémunération mensuelle forfaitaire et globale : 1560 € brut ;
- Indemnité différentielle = 263,03€ brut par mois (1 823,03 € - 1560 €).

Modalités de calcul pour les agents à temps non complet et à temps partiel :

- Lorsque l'agent occupe un emploi à temps non complet, l'indemnité différentielle, calculée sur une base mensuelle, est réduite au prorata de la durée hebdomadaire des services accomplis par l'agent.
- En cas de travail temps partiel ou pour tout autre situation d'absence entraînant une réduction du traitement, l'indemnité différentielle est réduite proportionnellement. Exemple :
 - Temps partiel de l'agent : 80 % ;
 - Traitement perçu par l'agent : 6/7ème du traitement d'un temps complet ;
 - Indemnité différentielle = 6/7ème de l'indemnité différentielle d'un temps complet.

Vous trouverez, ci-dessous, un schéma détaillant les différentes hypothèses dans lesquelles il conviendra de verser l'indemnité différentielle.



2.3. Prélèvements obligatoires

- Pour tous les agents : l'indemnité est assujettie à la CSG et à la CRDS ;
- Pour les fonctionnaires : l'indemnité n'est soumise ni à retenue pour pension (article 1^{er} du décret 91-769 du 2 août 1991), ni à cotisations au titre de la sécurité sociale ;

- Pour les agents contractuels : l'indemnité est soumise à cotisations au titre de la sécurité sociale et au titre de l'IRCANTEC.