



L'impact de l'augmentation du SMIC au 1er janvier 2026 sur la rémunération des agents de catégorie C

Le 1er janvier 2026, le SMIC sera revalorisé de 1,18 %, passant à 12,02 € brut de l'heure, soit 1823,03 € brut mensuel pour un temps plein. Si cette hausse vise avant tout à préserver le pouvoir d'achat des salariés les plus modestes du secteur privé, elle met une nouvelle fois en tension les grilles indiciaires de la fonction publique, déjà fragilisées par l'inflation et les revalorisations successives du SMIC.

1. Le lien structurel entre le SMIC et la rémunération des agents.

Dans la fonction publique, la rémunération des agents titulaires repose principalement sur :

- la **valeur du point d'indice**, commune à l'ensemble des fonctionnaires,
- l'**indice majoré** correspondant à l'échelon détenu,
- auquel peuvent s'ajouter des primes et indemnités.

Toutefois, la rémunération brute mensuelle ne peut être inférieure au **SMIC brut**. Ainsi, lorsque le traitement indiciaire brut d'un agent est inférieur au SMIC, une **indemnité différentielle** est versée afin d'atteindre ce minimum légal.

Les agents de catégorie C, positionnés sur les premiers échelons des grilles, sont les premiers concernés par ce mécanisme.

2. Un phénomène récurrent : l'écrasement des grilles indiciaires

Chaque revalorisation du SMIC accentue un phénomène bien connu : **l'écrasement des grilles indiciaires**.

Concrètement, l'augmentation du SMIC peut conduire à ce que :

- plusieurs échelons d'un même grade de catégorie C se retrouvent rémunérés au même niveau, en pratique au SMIC,
- la progression indiciaire entre les premiers échelons perd toute traduction salariale effective.

Ce phénomène entraîne une **perte de lisibilité et d'attractivité** des carrières de catégorie C. Les agents peuvent constater que leur avancement d'échelon n'entraîne plus d'augmentation réelle de leur rémunération, **ce qui affaiblit le principe même de carrière dans la fonction publique**.

3. Une multiplication des indemnités différentielles

L'augmentation du SMIC au 1er janvier 2026 devrait mécaniquement élargir le nombre d'agents percevant une **indemnité différentielle SMIC**, notamment :

- les agents nouvellement recrutés,
- les agents positionnés sur les premiers échelons des grades C1 et C2,
- certains agents à temps incomplet.

Si cette indemnité permet de garantir le respect du minimum légal, elle présente plusieurs limites :

- elle ne constitue pas un élément pérenne de la grille indiciaire ;
- elle n'est pas prise en compte pour le calcul de la retraite ;
- elle peut disparaître lors d'une évolution du SMIC ou d'un changement de situation administrative.

Ainsi, le recours croissant à l'indemnité différentielle est souvent perçu comme une **réponse ponctuelle**, et non comme une revalorisation structurelle des carrières.

4. Un impact direct sur l'attractivité et la reconnaissance des métiers

La catégorie C regroupe de nombreux métiers essentiels au fonctionnement quotidien de nos services.

Lorsque le niveau de rémunération d'entrée dans la fonction publique devient équivalent, voire inférieur en pratique, à celui du secteur privé rémunéré au SMIC, plusieurs conséquences apparaissent :

- des **difficultés accrues de recrutement**, notamment dans certains territoires ou métiers en tension ;
- un **sentiment de déclassement** pour des agents pourtant titulaires, parfois expérimentés ;
- une perte de reconnaissance du rôle et des compétences exercées.

L'augmentation du SMIC, si elle n'est pas accompagnée d'une revalorisation des grilles, accentue cette comparaison défavorable pour la fonction publique.

5. Une pression renforcée sur les négociations salariales

Chaque revalorisation du SMIC relance inévitablement le débat sur :

- la revalorisation du **point d'indice**,
- la refonte des **grilles de catégorie C**,
- la reconnaissance salariale de l'ancienneté et de l'expérience.

L'augmentation du SMIC au 1er janvier 2026 renforce ainsi la pression sur l'État employeur, confronté à une contradiction persistante : garantir le respect du minimum légal sans revaloriser structurellement les débuts de carrière ni les indices sommitaux des grilles indiciaires.

À défaut de mesures indiciaires, le risque est de voir s'installer durablement une fonction publique « au SMIC », en particulier pour les agents de catégorie C.

Analyse de l'UNSA ITEFA :

L'augmentation du SMIC au 1er janvier 2026 constitue un enjeu majeur pour les agents de catégorie C. Si elle garantit un plancher de rémunération indispensable, elle met une nouvelle fois en évidence les limites des grilles indiciaires actuelles : écrasement des grilles, perte de sens de l'avancement d'échelon, recours accru aux indemnités différentielles.

Sans revalorisation structurelle des grilles et du point d'indice, cette situation risque de fragiliser durablement l'attractivité, la reconnaissance et la cohérence des carrières de catégorie C dans la fonction publique. **Pour l'UNSA, il devient urgent de revoir le repyramidage des grilles indiciaires de l'ensemble des catégories C, B et A.**