

FICHE PRATIQUE MUTUALISÉE

LES CHIFFRES CLÉS DE LA RÉMUNÉRATION AU TITRE DE L'ANNÉE 2026

SOMMAIRE

I. LA REMUNERATION DES AGENTS TERRITORIAUX	2
A. Le traitement	2
1. La valeur du point d'indice	2
2. Le taux horaire du SMIC	2
3. Le minimum de traitement et le versement d'une indemnité différentielle	3
B. Les éléments accessoires de la rémunération	5
1. Le Supplément Familial de Traitement	5
2. L'abattement maximal du Transfert Primes Points (TPP)	6
3. Les frais de déplacements	7
3.1. Les indemnités kilométriques liées aux déplacements professionnels	7
3.2. Les indemnités d'hébergement et de repas liées aux missions professionnelles	7
3.3. L'indemnité forfaitaire pour les fonctions essentiellement itinérantes	7
3.4. La prise en charge des abonnements correspondant aux déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail	8
3.5. Le forfait mobilité durable	8
4. Les avantages en nature	8
5. Les titres-restaurant	11
6. Le « forfait télétravail »	11
II. LA REMUNERATION DES AUTRES AGENTS RECRUTES PAR UN EMPLOYEUR TERRITORIAL	12
A. Les apprentis	12
B. Les contrats d'engagement éducatif	12
C. Les stagiaires de l'enseignement supérieur	13
D. Les volontaires en service civique	13
III. LES SAISIES SUR SALAIRE PAR UN CREANCIER	14

I. La rémunération des agents publics territoriaux

A. Le traitement

1. La valeur du point d'indice

La valeur du point d'indice sert au calcul du traitement brut des agents publics rémunérés par référence à un indice.

Le traitement brut mensuel est ainsi calculé en multipliant la valeur du point d'indice par l'indice majoré (IM) propre à chaque agent public.

L'indice majoré est fixé en fonction de l'échelon de l'agent, son grade ainsi que son cadre d'emplois et son ancienneté. Chaque échelon correspond à un indice brut, et chaque indice brut correspond à un indice majoré.

Les **agents contractuels**, qui ne détiennent pas, du fait de leur statut, d'indice majoré, **sont rémunérés en référence à un indice.**

Valeur du point d'indice dans la fonction publique			
Depuis le <u>1^{er} juillet 2023</u> , la valeur annuelle du point d'indice est fixée à 59,0734 € , soit 4,9228 € /point.			
Historique des 3 dernières évolutions	Dates	Valeur annuelle	Valeur du point
	01/07/2023	59,0734 €	4,9228 €
	01/07/2022	58,2004 €	4,8500 €
	01/02/2017	56,2323 €	4,6860 €

2. Le taux horaire du SMIC

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance ou SMIC correspond à **un salaire horaire en dessous duquel un salarié ne doit pas, légalement, être payé**, quels que soient les termes de son contrat de travail.

L'objet du SMIC est 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, quel que soit le niveau des prix. Il est indexé sur l'indice national des prix à la consommation.

La valeur du SMIC constitue une donnée de comparaison pour les agents de droit public (fonctionnaires et contractuels). Le droit pour tout salarié de percevoir une rémunération qui ne peut être inférieure au SMIC est étendu aux agents publics territoriaux par le juge administratif qui l'a consacré comme principe général du droit.

Les agents publics, en l'absence de dispositions plus favorables, ne peuvent percevoir une rémunération inférieure au SMIC (*CE, 23 avril 1982, n°36851, Ville de Toulouse*).

Taux horaire du SMIC

A compter du 1^{er} juin 2026, le SMIC horaire brut est fixé à **12,31 €**.

Soit **1 867,02 € bruts/mois** pour un salarié à temps complet.
Le minimum garanti s'établit à **4,35 €**.

(Arrêté du 22 mai 2026)

Historique des 3 dernières évolutions	Dates	SMIC horaire brut
	01/01/2026	12,02 €
	01/11/2024	11,88 €
	01/01/2024	11,65 €
	01/05/2023	11,52 €

3. Le minimum de traitement et le versement d'une indemnité différentielle

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le traitement indiciaire brut d'un fonctionnaire occupant un emploi à temps complet ne peut pas être inférieur au traitement indiciaire brut correspondant à l'**indice majoré (IM) 366**, soit, suivant la valeur du point d'indice en vigueur, **1 801,74 €*.**

** Selon les logiciels de paie, l'arrondi au centième peut varier.*

Afin de ramener, le cas échéant, la rémunération perçue par l'agent au niveau du SMIC, le [décret n°91-769 du 2 août 1991](#) institue 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.

L'indemnité différentielle est alors égale à « *la différence entre le montant brut mensuel du salaire minimum de croissance territorialement applicable, calculé sur la base de 151,67 heures par mois, et le montant brut mensuel du traitement indiciaire des bénéficiaires* ».

Au cours de l'année 2026, la valeur du SMIC a évolué à **deux reprises**.

Au 1er janvier 2026

Pour les fonctionnaires territoriaux, **le niveau du SMIC était dépassé à partir de l'indice majoré 371.**

Valeur mensuelle brute du SMIC	Traitement correspondant à l'IM 371
1 823,03 €	1 826,35 €

Les agents percevant un traitement afférent aux indices majorés 366 à 370 inclus percevaient une indemnité différentielle.

Cela concernait notamment :

- Les agents de catégorie C1, de l'échelon 1 à 5
- Les agents de catégorie C2, de l'échelon 1 à 3.

Indice de rémunération de l'agent (IM)	Montant de l'indemnité différentielle
366	21,29 €*
367	16,37 €*
368	11,45 €*
369	6,53 €*
370	1,61 €*

* Selon les logiciels de paie, l'arrondi au centième peut varier.

Au 1^{er} juin 2026

Pour les fonctionnaires territoriaux, **le niveau du SMIC est dépassé à partir de de l'IM 380.**

Valeur mensuelle brute du SMIC	Traitement correspondant à l'IM 380
1 867,02 €	1 870,66 €

A compter du 1^{er} juin 2026, les agents qui perçoivent un traitement afférent aux indices majorés 366 à 379 inclus perçoivent une indemnité différentielle.

Cela concerne notamment :

- Les fonctionnaires de catégorie C1, de l'échelon 1 à 10 ;
- Les fonctionnaires de catégorie C2, de l'échelon 1 à 7 ;
- Les fonctionnaires de catégorie C3, de l'échelon 1 à 3 ;
- Les fonctionnaires de catégorie B1, de l'échelon 1 à 5 ;
- Les fonctionnaires de catégorie B2, de l'échelon 1 à 2 ;
- Les agents contractuels rémunérés sur la base des IM 366 à 379.

Sont aussi concernés :

- Les brigadiers-chefs principaux de police municipale : échelons 1 et 2 ;
- Les gardes champêtres chef principal : échelons 1 et 2 ;
- Les chefs de service de police municipale : échelons 1 à 5 ;
- Les chefs de service de police municipale principal de 2^{ème} classe : échelons 1 à 2 ;
- Les agents de maîtrise : échelons 1 à 6 ;
- Les agents de maîtrise principal : échelons 1 à 3 ;
- Les sergents de sapeurs-pompiers professionnels (SPP) : échelons 1 à 3 ;
- Les adjudants de SPP : échelons 1 à 3
- Etc.

Indice de rémunération de l'agent (IM)	Montant de l'indemnité différentielle
366	65,28 €*
367	60,35 €*
368	55,43 €*
369	50,51 €*
370	45,58 €*
371	40,66 €*
372	35,74 €*
373	30,82 €*
374	25,89 €*
375	20,97 €*
376	16,05 €*
377	11,12 €*
378	6,20 €*
379	1,28 €*

* Selon les logiciels de paie, l'arrondi au centième peut varier.

Le traitement et, si elle est versée, l'indemnité différentielle, **sont réduits au prorata de la durée de travail pour les agents de la fonction publique territoriale occupant un emploi à temps non complet.**

L'indemnité différentielle est également réduite dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire en cas de temps partiel et dans les divers cas d'absence (notamment en cas de congé de maladie).

Prélèvements obligatoires :

- Pour tous les agents, l'indemnité est assujettie à la CSG et à la CRDS,
- Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial, l'indemnité n'est soumise ni à retenue pour pension ni à cotisations au titre de la Sécurité sociale, mais est soumise à la RAFF dans la limite de 20 % du TBI (sans indemnité différentielle),
- Pour les fonctionnaires relevant du régime général et les agents contractuels, l'indemnité est soumise à cotisations au titre de la sécurité sociale et au titre de l'IRCANTEC.

B. Les éléments accessoires de la rémunération

1. Le Supplément Familial de Traitement

Le Supplément Familial de Traitement (SFT) est un accessoire obligatoire du traitement **qui prend en considération les charges de famille des agents publics.**

Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

Il se compose **d'un élément fixe et d'un élément proportionnel** au traitement brut de l'agent à partir du 2^{ème} enfant à charge, dans la limite de montants plancher et plafond.

- o Seuil plancher : les agents dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à **l'indice majoré 454** (IB 524) perçoivent le SFT afférent à cet indice (*si l'agent perçoit la NBI, elle doit être prise en compte*) ;

- Seuil plafond : les agents dont l'indice de rémunération est supérieur ou égal à **l'indice majoré 722** (IB 879) perçoivent le SFT afférent à cet indice (*si l'agent perçoit la NBI, elle doit être prise en compte*).

Supplément familial de traitement (Valeur des traitements au 01/01/2026)				
Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut (% traitement brut IM 454)	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1 enfant	2,29 €	/	2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3 %	77,71 €	117,29 €
3 enfants	15,24 €	8 %	194,03 €	299,57 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	138,66 €	217,82 €

Pour un agent à temps partiel, la part proportionnelle, calculée sur le traitement brut, est réduite. Toutefois, le SFT ne peut pas être inférieur au minimum versé à un agent travaillant à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge.

Pour un agent à temps non complet, le SFT est versé en fonction du nombre d'heures de service rapportées à la durée légale et hebdomadaire du travail, soit XX/35ème. Les 2,29 € versés pour un enfant à charge ne sont pas proratisés.

Le SFT se cumule avec les autres allocations familiales auxquelles l'agent a droit.



Les enfants de plus de 16 ans et de moins de 20 ans sont considérés comme enfants à charge pour l'ouverture du droit au SFT lorsqu'ils perçoivent une rémunération nette mensuelle au plus égale à 55% du SMIC brut horaire multiplié par 169 h, **soit 1 144,21 € à compter du 1^{er} juin 2026**.

2. L'abattement maximal du Transfert Primes Points (TPP)

Le mécanisme du transfert primes/points a été instauré dans le cadre du protocole d'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) (article 148 de la loi de finances n°2015-1785 du 29 décembre 2015 ; décret n° 2016-588 du 11 mai 2016).

Il consiste à augmenter le traitement indiciaire des fonctionnaires et en contrepartie, à diminuer le montant des primes qui leur sont versées.

Abattement Transfert Primes Points	
Catégories hiérarchiques	Montant maximal brut annuel de l'abattement (depuis le 1 ^{er} janvier 2019)
A (Filière médico-sociale)	389 €
A (Autres filières)	389 €
B	278 €
C	167 €

3. Les frais de déplacements

3.1. Les indemnités kilométriques liées aux déplacements professionnels

Indemnités kilométriques			
<i>(Taux en vigueur depuis le 1er juin 2026 - Arrêté du 29 mai 2026)</i>			
Voiture - puissance fiscale	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Après 10 000 km
De 5 CV et moins	0,33 €	0,41 €	0,24 €
De 6 CV et 7 CV	0,42 €	0,53 €	0,31 €
De 8 CV et plus	0,46 €	0,57 €	0,33 €

Motocyclette de cylindrée supérieure à 125 cm³ : 0,16 €
Véломoteur et autres véhicules à moteur : 0,13 €
Utilisation d'autres véhicules personnels / Pour les véломoteurs et autres véhicules à moteur, le montant mensuel des indemnités kilométriques ne pourra être inférieur à une somme forfaitaire de 10 €.

3.2. Les indemnités d'hébergement et de repas liées aux missions professionnelles

Indemnités d'hébergement et de repas			
<i>(Arrêté du 20/09/2023)</i>			
	Taux de base	Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris
Hébergement	90€	120€	140 €
Repas	20€	20€	20 €

Sont considérées comme grandes villes les communes dont la population est égale ou supérieure à 200 000 habitants.

Le taux est fixé à 150€ pour les agents reconnus travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite, quel que soit le lieu de mission

3.3. L'indemnité forfaitaire pour les fonctions essentiellement itinérantes

Une indemnité forfaitaire peut être versée à l'agent public pour les déplacements réalisés à l'intérieur de la résidence administrative au moyen d'un véhicule personnel.

Après délibération de la collectivité ou de l'établissement public fixant les modalités de mise en œuvre, le montant forfaitaire annuel maximum est fixé à **615 €**.

3.4. La prise en charge des abonnements correspondant aux déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail

La prise en charge du prix de l'abonnement utilisé est fixée à **75%**, sur la base du tarif le plus économique pratiqué par les transporteurs, dans la limite du tarif de l'abonnement annuel permettant d'effectuer le trajet maximum à travers la région Ile-de-France, c'est à-dire de l'abonnement « Navigo toutes zones (1-5) », majoré de 25%.

À compter du 1^{er} janvier 2026, le forfait « Navigo toutes zones (1-5) » est porté à 998.80 € par an.

Ainsi, le plafond de prise en charge est fixé à 104,04 € (998,80 x 1,25 / 12).

3.5. La forfait mobilité durable

Le versement du forfait mobilité durable (FMD) a vocation à indemniser tout ou partie des frais engagés au titre des déplacements des agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable (*vélo, vélo électrique, trottinette, etc.*), ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage ou en tant qu'utilisateur des services de mobilité partagée (*location de vélos, vélos en libre-service, etc.*).

La mise en place du forfait mobilités durables n'est pas **obligatoire**. Elle est laissée à la libre appréciation de chaque employeur territorial.

Le montant du forfait mobilités durables est fixé en fonction du nombre de déplacements réalisés au cours de l'année civile :

- **100 €** lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 30 et 59 jours,
- **200 €** lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 60 et 99 jours,
- **300 €** lorsque l'utilisation du moyen de transport est d'au moins 100 jours.

Le FMD est exonéré de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu ([article 81 du CGI](#) et [paragraphe 1130 et suivants du BOSS](#)).

4. Les avantages en nature

L'avantage en nature consiste en **la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou service, permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter.**

Avantages en nature - Repas

Depuis le 1^{er} janvier 2026, l'avantage en nature nourriture est fixé à **11,00 €** par jour, soit **5,50€** par repas.

Pour les salariés disposant d'une cantine, restaurant d'entreprise ou interentreprises, deux cas de figure se présentent :

- Si la participation financière de l'agent est inférieure à 50 % de l'évaluation forfaitaire (2,75 € en 2026), la différence est soumise à cotisations.
- Si la participation est supérieure à 50 % de l'évaluation forfaitaire, l'avantage en nature peut être négligé et ne sera pas intégré dans l'assiette de cotisations.

Avantages en nature - Logement

Lorsque l'employeur fournit le logement à son salarié, cet avantage est fixé sur la base d'une évaluation forfaitaire mensuelle selon un barème intégrant les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Rémunération brute mensuelle en euros	Avantage en nature pour une pièce	Si plusieurs pièces, avantage en nature par pièce principale
Inférieure à 2 002,50 €	79,70 €	42,60 €
De 2 002,50 € à 2 402,99 €	93,00 €	59,70 €
De 2 403,00 € à 2 803,49 €	106,20 €	79,70 €
De 2 803,50 € à 3 604,49 €	119,40 €	99,50 €
De 3 604,50 € à 4 405,49 €	146,40 €	126,10 €
De 4 405,50 € à 5 206,49 €	172,60 €	152,40 €
De 5 206,50 € à 6 007,49 €	199,40 €	185,70 €
Supérieure ou égale à 6 007,50 €	225,60 €	212,30 €

Évaluation de l'avantage en nature « véhicule » selon les dépenses réellement engagées

	Véhicule acheté par la collectivité		Véhicule en location ou en LOA
	Véhicule de 5 ans et -	Véhicule de + de 5 ans	
Dépenses réelles (montants TTC) <i>L'agent prend en charge le carburant</i>	- 20% du coût d'achat - l'assurance - les frais d'entretien - le cas échéant, le carburant = (A)	- 10% du coût d'achat - l'assurance - les frais d'entretien - le cas échéant, le carburant = (A)	- coût global annuel de la location - l'assurance - l'entretien - le cas échéant, le carburant = (A)
Dépenses réelles (montants TTC) <i>La collectivité prend en charge le carburant</i>	Évaluation de l'avantage en nature « véhicule » selon les dépenses réelles = B A (résultat obtenu selon la colonne pertinente) X nombre de kilomètres parcourus à titre privé annuellement ⁽¹⁾ ----- Total des kilomètres parcourus par le véhicule pendant la période considérée (1) ou pendant la durée de mise à disposition		
	B + frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel		

Évaluation de l'avantage en nature « véhicule » sur la base de forfaits			
	Type de véhicule	Véhicule mis à disposition avant le 1 ^{er} février 2025	Véhicule mis à disposition à partir du 1 ^{er} février 2025
ACHAT	Véhicule <u>acheté</u> par la collectivité (5 ans et -)	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Sans carburant : 9 % du coût d'achat TTC ◇ Avec carburant : 12 % du coût d'achat TTC OU 9 % + frais réels carburant	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Sans carburant : 15 % du coût d'achat TTC ◇ Avec carburant : 20 % du coût d'achat TTC OU 15 % + frais réels carburant
	Véhicule <u>acheté</u> par la collectivité (+ de 5 ans)	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Sans carburant : 6 % du coût d'achat TTC ◇ Avec carburant : 9 % du coût d'achat TTC OU 6 % + frais réels carburant	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Sans carburant : 10 % du coût d'achat TTC ◇ Avec carburant : 15 % du coût d'achat TTC OU 10 % + frais réels carburant
LOCATION	Véhicule <u>en location ou location avec option d'achat (LOA)</u>	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Sans carburant : 30 % du coût global annuel TTC* ◇ Avec carburant : 40 % du coût global annuel TTC OU 30 % + frais réels carburant	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Sans carburant : 50 % du coût global annuel TTC* ◇ Avec carburant : 67 % du coût global annuel TTC OU 50 % + frais réels carburant

* L'évaluation ainsi obtenue sera plafonnée à celle de la règle applicable en cas de véhicule acheté, le prix de référence du véhicule étant le prix d'achat TTC du véhicule par le loueur, rabais compris, dans la limite de 30 % du prix conseillé par le constructeur pour la vente de véhicule au jour du début du contrat.

Évaluation de l'avantage en nature « véhicule 100% électrique »
Véhicules électriques mis à disposition entre le 1^{er} février 2025 et le 31 janvier 2027
Si le véhicule respecte la condition tenant au score environnemental ouvrant droit au bonus écologique, les frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule n'entrent pas en compte dans le calcul de l'avantage en nature.
De plus, un abattement de 70 % sur le montant de l'avantage en nature, dans la limite de 4 641,60 € par an en 2026.

Évaluation de l'avantage en nature pour les bornes de recharge électrique		
Situation	Prise en charge par l'employeur	Traitement de l'avantage en nature
Borne installée sur le lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à disposition de la borne - Frais d'électricité 	<input checked="" type="checkbox"/> Évalué à 0€ <i>(Aucun avantage en nature)</i>
Borne installée en dehors du lieu de travail et <u>lorsque la mise à disposition de la borne cesse à la fin du contrat de travail</u>	L'employeur prend en charge tout ou partie de l'installation et la borne est restituée à l'employeur.	<input checked="" type="checkbox"/> Exonéré de cotisations sociales
Borne installée au domicile de l'agent et <u>lorsque la borne n'est pas retirée à la fin du contrat de travail</u>	L'employeur prend en charge tout ou partie de l'installation et la borne reste au domicile du salarié.	<input checked="" type="checkbox"/> Exonération dans la limite de : <ul style="list-style-type: none"> ◇ 50% des dépenses réelles engagées ◇ Plafond : 1043,50€ ◇ Si borne de + de 5 ans : exonération portée à 75% et plafond de 1565,50€
Autres frais liés à l'utilisation d'une borne installée hors du lieu de travail	Prise en charge des frais liés à l'utilisation (hors électricité) ou du coût d'un contrat de location d'une borne	<input checked="" type="checkbox"/> Exonération dans la limite de 50% des dépenses réelles engagées

5. Les titres-restaurant

Pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale et de la CSG/CRDS, la participation patronale au financement de l'acquisition des titres-restaurant doit respecter 2 limites :

- Être comprise entre 50 et 60% de la valeur nominale du titre,
- Ne pas excéder **7,32 €** (depuis le 1^{er} janvier 2026).

Ainsi, la valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale est donc **comprise entre 12,20 € et 14,64 €**.

Titres-restaurant	
Limites d'exonération des titres restaurant	1 ^{er} janvier 2026
Exonération maximale de la part patronale	7,32 €
Valeur du titre restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale	Entre 12,20 € et 14,64 €

6. Le « forfait télétravail »

Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux ont la possibilité d'instaurer, par délibération, un forfait télétravail, afin d'indemniser leurs agents pratiquant le télétravail selon les modalités fixées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, cette allocation forfaitaire s'élève à **2,88 €** par journée de télétravail effectuée qui s'applique dès le premier jour de télétravail et ne peut dépasser **253,44€** par an.



Dans la mesure où l'allocation forfaitaire de télétravail dans la fonction publique est versée dans le respect de ce cadre, elle est réputée exonérée de cotisations et contributions sociales.

II. La rémunération des autres agents recrutés par un employeur territorial

A. Les apprentis

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant est déterminé **en pourcentage du SMIC** et varie selon son âge et son ancienneté dans le contrat (articles [L. 6222-27](#) et [D. 6222-26](#) du Code du travail).

Les employeurs publics peuvent majorer la rémunération de l'apprenti de 10 ou 20 points ([article D. 6272-2](#) du Code du travail).

Rémunération des apprentis - Sans majoration			
	Année d'exécution		
Age	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 - 17 ans	27%	39%	55%
18 - 20 ans	43%	51%	67%
21 - 25 ans	53%	61%	78%
26 ans et plus	100%		

Rémunération des apprentis - Majoration de 10%			
	Année d'exécution		
Age	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 - 17 ans	37%	49%	65%
18 - 20 ans	53%	61%	77%
21 - 25 ans	63%	71%	88%
26 ans et plus	110%		

Rémunération des apprentis - Majoration de 20%			
	Année d'exécution		
Age	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
16 - 17 ans	47%	59%	75%
18 - 20 ans	63%	71%	87%
21 - 25 ans	73%	81%	98%
26 ans et plus	120%		

B. Les contrats d'engagement éducatif

Le salarié en CEE perçoit une rémunération journalière d'un montant minimum de 4,30 fois le montant du SMIC, soit **52,93 € bruts** par jour.

C. Les stagiaires de l'enseignement supérieur

La gratification pour les stages en milieu professionnel de plus de deux mois est égale à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale, **soit 4,5€/ heure au 1^{er} janvier 2026.**

D. Les volontaires en service civique

Le volontaire perçoit une indemnité de l'État et une indemnité de l'employeur ([articles R. 121-23 à R.121-25 du Code du service national](#)) :

- ❖ L'État verse une indemnité au jeune en service civique égale à 36,11 % de la rémunération mensuelle afférente à l'indice brut 244 de la fonction publique, **soit 558,17 € depuis le 1^{er} janvier 2024**, et s'acquitte des cotisations sociales.

En cas de situation sociale ou financière difficile, un **supplément** fixé à 8,22 % de la rémunération mensuelle afférente à l'indice brut 244 de la fonction publique, soit **127,06 € brut au 1^{er} janvier 2024**, peut être versé ([articles R. 121-23 et 24 du Code du service national](#)).

- ❖ La collectivité verse une prestation nette de cotisation d'un montant minimum fixé à 7,43 % de la rémunération mensuelle afférente à l'indice brut 244 de la fonction publique, **soit 114,85 € au 1^{er} janvier 2024.**

III. Les saisies sur salaire par un créancier

La saisie sur salaire permet à un créancier de se faire verser, par un employeur, une partie de la rémunération du salarié débiteur.

La réglementation garantit toutefois au débiteur le maintien d'un minimum de rémunération.

La fraction du salaire saisissable varie selon le niveau de rémunération de l'agent et ses charges familiales.

Saisies sur salaire <i>(Décret n°2025-1299 du 24 décembre 2025)</i>		
Rémunération mensuelle	Part saisissable	Montant maximum mensuel saisissable (montant cumulé)
Inférieure ou égale à 373,33 €	1/20 ^{ème}	18,67 €
Entre 373,33 € et 727,20 € <i>(inclus)</i>	1/10 ^{ème}	54,08 €
Entre 727,50 € et 1 083,33 € <i>(inclus)</i>	1/5 ^{ème}	125,25 €
Entre 1 083,33 € et 1 435,83 € <i>(inclus)</i>	1/4	213,37 €
Entre 1 435,83 € et 1 789,17 € <i>(inclus)</i>	1/3	331,15 €
Entre 1 789,17 € et 2 150,83 € <i>(inclus)</i>	2/3	572,26 €
Supérieure à 2 150,83 €	100 %	572,26 € + la totalité des sommes au-delà de 2 150,83 €

Ces tranches mensuelles doivent être augmentées de 143,33 € par personne à charge (montant en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025).

Il doit être laissé au salarié, quel que soit le type de créance, une somme au moins égale au montant mensuel du revenu de solidarité active (RSA) prévu pour un allocataire seul, à savoir 646,52 € (depuis le 1^{er} avril 2025).



Les retenues effectuées sur le salaire dans le cadre d'une cession ou d'une saisie doivent obligatoirement être mentionnées sur le bulletin de paie.
