



Pôle juridique et social
24 août 2026

NOTE AU RÉSEAU FNOGEC

Articulation entre la revalorisation du SMIC et la DUE

Application au 1er septembre 2026

Destinataires : UROGEC – UDOGEC – OGEC

Depuis la publication de la Décision Unilatérale Employeur (DUE) applicable au 1er septembre 2026, la revalorisation légale du SMIC au 1er juin 2026 est venue modifier le contexte économique et juridique dans lequel cette décision devait s'appliquer.

De nombreuses interrogations remontent du réseau concernant les conséquences sur les bulletins de paie, les premiers niveaux de classification et la cohérence de la grille conventionnelle.

Cette note apporte des réponses pratiques tout en rappelant les enjeux sociaux et économiques de la branche.

1. Le sens de la DUE

La DUE n'avait pas pour objectif de répondre à une hausse du SMIC mais de poursuivre la dynamique salariale engagée par la branche dans un contexte de désaccord lors de la négociation annuelle (NAO). Elle repose sur deux mesures complémentaires :

- augmentation de 0,5 % de la valeur du point (20,13 €) ;
- attribution exceptionnelle de 8 points pour les salariés à 1085 points et de 4 points pour ceux à 1091 points afin de limiter l'écrasement des premiers niveaux de rémunération.

Cette approche cherchait à concilier reconnaissance des salariés et soutenabilité financière des établissements.

2. Pourquoi le SMIC modifie la situation

La hausse de 2,41 % du SMIC au 1er juin 2026 produit un effet automatique : tout salarié dont la rémunération conventionnelle devient inférieure au minimum légal doit être rémunéré au niveau du SMIC.

Les classifications conventionnelles ne sont pas modifiées ; seule la rémunération effectivement versée est ajustée. Les coefficients jusqu'à 1119 points sont ainsi rattrapés par le SMIC.

3. Comprendre l'incohérence apparente

La DUE a été élaborée avant cette nouvelle hausse du SMIC.

Les bonifications de 8 et 4 points demeurent donc applicables. Cependant, leur combinaison avec le nouveau SMIC peut conduire certains salariés récemment recrutés à percevoir une rémunération supérieure à celle de salariés disposant de davantage d'ancienneté ou de degrés supérieurs.

Cet effet est purement mécanique. Il ne traduit aucune volonté de remettre en cause la reconnaissance de l'expérience ni la logique des classifications. La branche a d'ores et déjà annoncé sa volonté de réexaminer cet équilibre dans le cadre des prochaines négociations salariales.

4. Les enjeux pour les établissements

Les établissements doivent aujourd'hui concilier plusieurs impératifs : préserver le pouvoir d'achat des salariés, respecter les obligations légales, maintenir l'attractivité des métiers et assurer un équilibre économique dans un contexte marqué par la baisse démographique, une progression des charges de personnel, des financements publics insuffisamment revalorisés et une capacité limitée à augmenter la contribution des familles. Cette réalité explique la recherche d'un équilibre entre avancées sociales et soutenabilité financière.

5. Mise en paie : méthode

Étape 1 : appliquer la valeur du point de 20,13 €.

Étape 2 : calculer la rémunération conventionnelle.

Étape 3 : comparer avec le SMIC applicable.

Étape 4 : si le salaire conventionnel est inférieur au SMIC, verser le SMIC.

Étape 5 : pour les salariés à 1085 ou 1091 points, appliquer respectivement les bonifications de 8 ou 4 points prévues par la DUE.

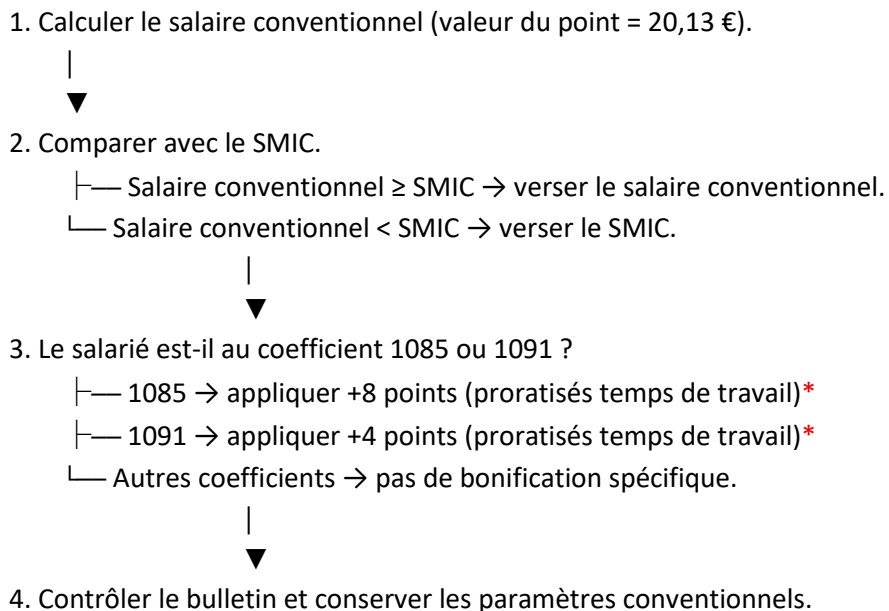
Les établissements ne doivent ni modifier eux-mêmes les coefficients conventionnels, ni neutraliser les bonifications, ni créer des compensations locales destinées à corriger les effets du SMIC.

Conclusion

La coexistence de la DUE et de la hausse du SMIC conduit temporairement à des situations atypiques.

Les établissements sont invités à appliquer strictement les dispositions conventionnelles et légales tout en expliquant aux salariés que la branche a identifié cette difficulté et entend rétablir une progression salariale cohérente respectant l'ancienneté, les compétences et les contraintes économiques du secteur. Des négociations ont été engagées.

ANNEXE – Logigramme de traitement en paie



*Création en paie de la rubrique : "Bonification temporaire DUE 2026"