

Rémunération des contractuels

Des décisions du Conseil d'Etat qui donnent raison aux revendications de la Cfdt

Le 10 août 2026, le Conseil d'État a rendu une décision majeure : un agent contractuel peut désormais faire valoir la rémunération de ses collègues — fonctionnaires ou autres contractuels — pour contester un traitement jugé injuste.



Ce que dit concrètement la jurisprudence (Conseil d'État, 10/08/2026, n° 498930)

- Un attaché d'administration de l'État, détaché comme greffier en chef auprès de l'Autorité de régulation des transports (ART), était rémunéré à peine au-dessus du minimum de sa catégorie.
- Il exerçait des responsabilités importantes et disposait d'une expérience professionnelle conséquente.
- Le Conseil d'État valide la condamnation de l'employeur : les juges ont pu comparer sa rémunération avec celle d'autres agents contractuels et constater une erreur manifeste d'appréciation.
- Le fait que les autres agents soient dans des villes différentes ne suffit pas, à lui seul, à justifier un écart de rémunération.



Résultat



L'administration doit réparer le préjudice financier (plus de 32 000 €) et payer les frais de justice.



Ce que cela change pour vous, agent·e contractuel·le

1

Votre salaire doit tenir compte de :

- vos fonctions réelles (missions, responsabilités, encadrement, etc.) ;
- la qualification nécessaire pour les exercer ;
- votre expérience professionnelle pertinente.

2

La comparaison avec d'autres agents est admise.

Le juge administratif peut comparer votre rémunération avec celle d'autres contractuels pour vérifier qu'il n'y a pas d'erreur manifeste d'appréciation.

Cela ne veut pas dire : « même poste = même salaire automatiquement ».

Mais cela veut dire : pas d'écart important sans justification objective (responsabilités, expérience, qualifications, contraintes spécifiques, etc.).



Que pouvez-vous faire si vous vous sentez sous-payé-e ?

Etape 1

Rassemblez des éléments : fiches de poste, bulletins de salaire, grilles indiciaires, comparaison avec des collègues.

Etape 2

Saisir les représentant·es Cfdt et demander un entretien avec la DRH / la direction pour exposer les éléments et solliciter un réexamen dans la prise en compte de votre expérience professionnelle.

Etape 3

Demandez une clarification écrite : saisissez votre administration pour demander un réexamen de votre rémunération.

- 1 La rémunération des contractuels n'est pas un « cadeau » discrétionnaire : elle doit être cohérente avec les fonctions, la qualification et l'expérience.
- 2 La comparaison avec d'autres agents contractuels est un outil légal pour contester une sous-évaluation manifeste.
- 3 La CFDT accompagne les agents pour négocier des revalorisations et, si besoin, saisir la justice administrative.
- 4 Cette jurisprudence vient valider les revendications de la CFDT pour à travail égal, salaire égal et la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise pour les CDD et CDI.



Autre appui jurisprudentiel utile

Conseil d'État, 6 mai 2026 n°505835 : Le principe d'égalité peut être utilement invoqué à l'appui d'une contestation du montant de sa rémunération par un agent contractuel.



Vous êtes peut-être concerné-e si :

- Vous faites le même travail que d'autres agents mieux rémunérés.
- Vous avez plus d'expérience ou de responsabilités que certains collègues.
- Vous n'avez pas eu d'augmentation depuis plus de trois ans.



Vous vous reconnaissez dans cette situation ?

- ✓ Vous êtes contractuel·le ;
- ✓ Vous avez le sentiment que votre salaire est en décalage avec vos responsabilités et votre expérience ;
- ✓ Vous constatez des écarts importants avec d'autres contractuels aux profils proches.

La CFDT vous accompagne pour

- ✓ analyser votre situation au regard de la jurisprudence ;
- ✓ préparer un argumentaire basé sur vos fonctions et la comparaison avec d'autres agents ;
- ✓ accompagner dans les démarches et contentieux

Pour des rémunérations justes, transparentes et conformes au droit.

