

RIFSEEP : la justice rappelle les règles du jeu pour les collectivités territoriales

Une décision récente de la Cour administrative d'appel de Paris vient rappeler avec force une réalité trop souvent sous-estimée : le régime indemnitaire n'est ni librement modulable, ni un simple outil budgétaire.

👉 Arrêt du 28 novembre 2025 (CAA Paris, n° 25PA00748) : les juges administratifs confirment un cadre strict dans la mise en œuvre du RIFSEEP, notamment pour les psychologues territoriaux.

🔍 Les idées essentielles à retenir:

✓ Le RIFSEEP doit respecter sa logique fonctionnelle

L'IFSE doit être fondée sur les fonctions exercées, les sujétions et l'expertise. Une modulation reposant uniquement sur l'affectation des agents dans certains services est juridiquement fragile.

✓ Impossible de contourner le principe d'égalité

À fonctions équivalentes, les agents d'un même cadre d'emplois doivent bénéficier d'un traitement indemnitaire comparable. L'affectation administrative ne peut, à elle seule, justifier une différence de montant.

✓ La prime de revalorisation nationale ≠ IFSE

La Cour rappelle que la prime nationale (décret du 28 avril 2022) et l'IFSE n'ont ni la même nature, ni le même objet. Elles ne sont donc pas interchangeables.

✓ Le CIA ne peut être vidé de sa substance

Un complément indemnitaire attribué de manière quasi inexistante ou sans lien avec l'engagement professionnel expose la collectivité à un risque contentieux réel.

✓ Attention aux annulations à effet différé

Même lorsqu'une délibération est annulée, le juge peut en différer les effets... mais cela ne "sécurise" pas pour autant les pratiques passées.

🔗 Ce que cette décision change concrètement pour les DRH FPT

- Elle impose une relecture critique des grilles IFSE,
- Elle renforce l'exigence de traçabilité des critères,
- Elle rappelle que le RIFSEEP est un outil juridique avant d'être managérial.

🔗 Une jurisprudence à connaître absolument pour sécuriser vos régimes indemnitaires et éviter des contentieux longs et coûteux.

Cette décision est salutaire. Elle rappelle que le RIFSEEP n'est pas un levier d'ajustement opportuniste mais un dispositif juridique exigeant. Pour les employeurs territoriaux, c'est un signal clair : la sécurité indemnitaire passe par la rigueur juridique, la cohérence des critères et une véritable culture RH du risque contentieux.

Télécharger [1767717904154](#)

CAA de PARIS, 9ème chambre, 28/11/2025