

RIFSEEP : l'assiduité peut être prise en compte, mais elle ne peut pas devenir un mécanisme automatique de suppression du CIA

Une décision récente du tribunal administratif de Limoges apporte un rappel important pour toutes les collectivités territoriales concernant les modalités d'attribution du **complément indemnitaire annuel (CIA)** dans le cadre du **RIFSEEP**.

Voici l'essentiel à retenir.

Une délibération contestée sur les règles d'attribution du CIA

Le conseil départemental de la Haute-Vienne avait adopté une délibération modifiant la mise en œuvre du RIFSEEP et les conditions d'attribution du CIA.

Cette délibération prévoyait notamment que **les agents ayant dépassé certains seuils d'absence (maladie ou autorisations spéciales d'absence)** ne pourraient pas bénéficier du CIA pour l'année concernée.

Le syndicat CGT a contesté cette règle devant le juge administratif.

Le rappel du cadre juridique du CIA

Le tribunal rappelle que le CIA constitue une **part variable du régime indemnitaire** liée :

- à l'**engagement professionnel**,
- à la **manière de servir de l'agent**,
- et qu'il est normalement **apprécié au regard de l'entretien professionnel annuel**.

Les collectivités disposent certes d'une marge d'appréciation pour définir les critères d'attribution du CIA.

Mais cette liberté n'est pas sans limites.

Le juge sanctionne un critère d'assiduité trop déterminant

Dans cette affaire, la collectivité avait prévu que certains seuils d'absence entraînaient la suppression automatique du CIA.

Le tribunal administratif considère que ce dispositif :

- rend le critère d'assiduité prépondérant,
- peut conduire à priver totalement un agent du CIA malgré un engagement professionnel réel,
- et constitue ainsi une erreur manifeste d'appréciation.

En conséquence, le juge **annule la délibération sur les modalités d'attribution du CIA**.

Une annulation... mais différée

Point important : pour éviter des conséquences excessives sur les situations déjà constituées, le tribunal décide de **différer les effets de l'annulation au 31 août 2026**.

Autrement dit :

- la règle actuelle continue temporairement à produire ses effets,
- mais la collectivité devra **revoir son dispositif avant cette échéance**

Ce que cette décision change pour les DRH territoriaux

Cette décision rappelle un principe essentiel :

➡ L'assiduité peut être prise en compte, mais elle ne peut pas devenir un mécanisme automatique de suppression du CIA.

Les employeurs territoriaux doivent donc être particulièrement vigilants :

- dans la rédaction de leurs **délibérations RIFSEEP**,
- dans la **pondération des critères d'évaluation**,
- et dans le **lien réel avec l'entretien professionnel**.

Un critère trop mécanique ou trop pénalisant peut rapidement devenir **illégal**.

Une question très concrète pour les collectivités

Beaucoup de collectivités ont introduit, parfois par habitude, des mécanismes similaires dans leur RIFSEEP.

La question est donc simple :

👉 **Votre délibération CIA résisterait-elle à un contrôle du juge administratif ?**

C'est typiquement le genre de point qui peut créer du contentieux... et obliger une collectivité à revoir tout son régime indemnitaire.

[Télécharger2300504](#) TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE LIMOGES N° 2300504 - Décision du 5 février 2026