

CIA et congé de longue maladie : un jugement qui recadre les attentes des agents et les pratiques RH

Le [Tribunal administratif d'Orléans](#) vient de rendre une décision éclairante : le Complément indemnitaire annuel (CIA) n'est jamais un droit acquis, ni un montant automatique.

Il est d'abord et avant tout lié à l'exercice effectif des fonctions et à la manière de servir.

Dans cette [affaire](#), une agente n'ayant travaillé que trois mois en 2022 en raison d'un congé de longue maladie contestait un CIA fixé à 450 €, inférieur au taux moyen de son grade.

Le juge rappelle que le CIA est une indemnité annuelle, modulable, non reconductible, et qu'aucun fonctionnaire ne peut exiger qu'il corresponde au taux moyen fixé par les circulaires ministérielles.

Surtout, les agents en congé de longue maladie ne conservent pas les indemnités attachées aux fonctions actives, sauf maladie imputable au service.

La décision valide ainsi l'appréciation de l'administration, qui avait recalculé le CIA en cohérence avec la réalité du service fait. Une précision utile pour les services RH qui doivent régulièrement expliquer ces règles parfois mal comprises.

🔔 **Avis :** Cette [décision](#) constitue une clarification bienvenue pour les praticiens RH : elle rappelle la nature profondément non automatique, annuelle et contextuelle du CIA.

Elle offre aussi un appui solide pour sécuriser les pratiques RIFSEEP, souvent sources d'incompréhension chez les agents.

Une jurisprudence à intégrer dès maintenant dans vos argumentaires RH et vos formations internes.

[Télécharger1764921223075](#)

Tribunal Administratif d'Orléans n° 2401302 du 27 novembre 2025

