

RIFSEEP : le CIA ne peut pas devenir une prime d'assiduité

Jurisprudence RH territoriale

La [cour administrative d'appel de Paris](#) rappelle que le complément indemnitaire annuel doit rester fondé sur l'engagement professionnel et la manière de servir. Les critères liés à l'absentéisme, à la surcharge ponctuelle de travail ou à la nature temporaire du contrat doivent être maniés avec une extrême prudence. Une collectivité territoriale ne peut pas utiliser le complément indemnitaire annuel comme un instrument de lutte contre l'absentéisme ou comme une prime réservée aux agents confrontés à certaines situations exceptionnelles. Dans un arrêt du 10 juillet 2026, la cour administrative d'appel de Paris confirme l'annulation de plusieurs dispositions d'une délibération relative au RIFSEEP.

Sommaire

1. [Le contexte du litige](#)
2. [Le CIA doit rester lié à la manière de servir](#)
3. [Pourquoi les critères retenus étaient irréguliers](#)
4. [L'absence pour maladie ne peut pas neutraliser automatiquement le CIA](#)
5. [L'exclusion de certains agents méconnaît le principe d'égalité](#)
6. [Les risques pour les collectivités](#)
7. [Ce que les DRH doivent vérifier immédiatement](#)
8. [Conclusion](#)

1. Le contexte du litige

Par une délibération du 15 décembre 2022, une commune avait organisé le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel de ses agents.

Plusieurs dispositions encadraient l'attribution du complément indemnitaire annuel, le CIA.

La délibération réservait notamment ce complément aux agents confrontés à certains événements affectant substantiellement leur charge de travail ou leurs conditions d'exercice.

Étaient notamment visés le remplacement prolongé d'un poste vacant, la réorganisation d'un service, l'accroissement exceptionnel de la charge de travail ou encore le pilotage de projets complexes et simultanés. Le texte prévoyait également que seuls les agents n'ayant fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire et comptabilisant au maximum sept jours d'absence pour maladie ou arrêt de travail au cours de l'année pourraient bénéficier du CIA.

Enfin, certains agents contractuels recrutés pour assurer un remplacement ou faire face à une vacance temporaire d'emploi étaient exclus du bénéfice du RIFSEEP.

Décision rendue : la cour administrative d'appel de Paris confirme l'annulation de ces dispositions et rejette l'appel de la commune.

2. Le CIA doit rester lié à la manière de servir

Le RIFSEEP comprend deux composantes distinctes. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, l'IFSE, repose principalement sur les fonctions exercées, le niveau de responsabilité, les sujétions particulières et l'expérience professionnelle.

Le complément indemnitaire annuel répond à une autre logique. Il doit tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Cette distinction n'est pas purement formelle. Elle détermine la légalité des critères retenus par l'assemblée délibérante et par l'autorité territoriale.

Une collectivité dispose certes d'une marge de manœuvre pour fixer les modalités de son régime indemnitaire. Cette compétence s'exerce cependant dans le respect du principe de parité avec la fonction publique de l'État et de la finalité propre à chacune des composantes du RIFSEEP.

Principe essentiel : le CIA ne peut être attribué sur la base de critères qui ignorent ou neutralisent l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

3. Pourquoi les critères retenus étaient irréguliers

La commune soutenait que le CIA restait conditionné par l'engagement professionnel et la manière de servir, appréciés à l'occasion de l'entretien professionnel annuel.

La cour relève toutefois que les critères ouvrant effectivement droit au versement du CIA correspondaient exclusivement à quatre situations particulières : surcharge exceptionnelle de travail, réorganisation, événement exogène ou pilotage de projets complexes.

En pratique, un agent ayant démontré un engagement professionnel réel et une manière de servir satisfaisante pouvait donc être privé de CIA au seul motif qu'il n'avait pas été confronté à l'une de ces situations.

La difficulté juridique réside précisément dans cette déconnexion entre l'objet du CIA et les conditions concrètes de son attribution.

Une surcharge de travail, une réorganisation ou la gestion d'un projet complexe peuvent constituer des éléments d'appréciation de l'investissement professionnel. Ils ne peuvent cependant devenir les seules portes d'entrée ouvrant droit au complément indemnitaire.

Point de vigilance : une délibération ne doit pas transformer le CIA en prime de circonstance, réservée aux agents confrontés à une situation exceptionnelle.

4. L'absence pour maladie ne peut pas neutraliser automatiquement le CIA

La délibération imposait également un plafond de sept jours d'absence pour maladie ou arrêt de travail au cours de l'année. Au-delà de ce seuil, l'agent devenait automatiquement inéligible au CIA.

La commune justifiait cette règle par un objectif de renforcement de l'assiduité, dans un contexte d'absentéisme qu'elle estimait important.

Cet objectif de gestion ne suffit pas à rendre le critère légal. En excluant automatiquement les agents ayant dépassé le seuil fixé, sans examiner leur engagement professionnel ni leur manière de servir, la collectivité avait créé une condition étrangère à l'objet du CIA.

L'arrêt ne signifie pas que toute absence serait sans incidence sur l'évaluation professionnelle. Des absences peuvent, selon leur durée et leurs conséquences concrètes, rendre plus difficile l'appréciation de certains objectifs. Elles ne peuvent toutefois constituer à elles seules un motif automatique de suppression du CIA.

À retenir : le CIA ne peut pas devenir une prime de présence. La collectivité doit conserver une appréciation individualisée, fondée sur la valeur professionnelle et la manière de servir.

5. L'exclusion de certains contractuels méconnaît le principe d'égalité

La délibération excluait du RIFSEEP les agents contractuels recrutés pour remplacer temporairement un agent absent ou pour occuper provisoirement un emploi vacant dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

La commune estimait que le caractère temporaire de leur recrutement les plaçait dans une situation différente de celle des fonctionnaires et des autres agents contractuels.

La cour écarte cet argument. Ces agents peuvent exercer les mêmes fonctions et supporter des sujétions comparables à celles des personnels titulaires ou des contractuels recrutés sur d'autres fondements.

La durée temporaire du contrat ne suffit donc pas, à elle seule, à justifier leur exclusion du régime indemnitaire.

La juridiction souligne également que ces contrats peuvent être renouvelés ou prolongés. Il n'est donc pas nécessairement impossible d'organiser une évaluation professionnelle permettant d'apprécier l'engagement et la manière de servir de ces agents.

Enjeu juridique : des agents exerçant les mêmes fonctions et exposés à des sujétions comparables ne peuvent être écartés du RIFSEEP sans justification objective et pertinente au regard de l'objet de l'indemnité.

6. Les risques pour les collectivités

Une rédaction trop restrictive ou trop éloignée de la finalité du CIA expose la collectivité à un risque contentieux réel.

Le premier risque est l'annulation de tout ou partie de la délibération instituant le RIFSEEP. Cette annulation peut être prononcée dans le cadre du contrôle de légalité ou à l'occasion d'un recours exercé par un agent.

Le deuxième risque concerne les décisions individuelles. Un agent exclu du CIA sur le fondement d'un critère illégal peut contester la décision, solliciter son réexamen et, selon les circonstances, demander la réparation de son préjudice.

Le troisième risque est managérial. Un régime indemnitaire perçu comme une sanction indirecte de la maladie ou comme une récompense réservée à quelques situations exceptionnelles peut alimenter un sentiment d'iniquité et fragiliser la confiance dans le système d'évaluation.

Enfin, une délibération juridiquement défailante peut rendre plus complexe l'ensemble de la campagne annuelle d'attribution du CIA et obliger la collectivité à revoir rapidement ses procédures, ses formulaires d'entretien et ses décisions individuelles.

7. Ce que les DRH doivent vérifier immédiatement

Cette décision invite les directions des ressources humaines à réaliser un audit ciblé de leur dispositif indemnitaire.

Les quatre contrôles prioritaires

1. Vérifier la finalité des critères du CIA.

Les critères doivent permettre d'apprécier l'engagement professionnel, les résultats, la qualité du travail, les qualités relationnelles, la contribution au collectif et la manière de servir.

2. Supprimer les mécanismes automatiques liés à l'absentéisme.

Un seuil de jours d'absence ne doit pas conduire, à lui seul, à une exclusion systématique du complément indemnitaire.

3. Examiner le périmètre des agents contractuels.

Toute différence de traitement doit reposer sur une justification objective en lien direct avec les fonctions exercées, les sujétions supportées ou la finalité de l'indemnité.

4. Mettre en cohérence la délibération et l'entretien professionnel.

Les critères figurant dans les formulaires d'évaluation et dans les décisions individuelles doivent correspondre à ceux légalement prévus par la délibération.

Il convient également de distinguer clairement ce qui relève de l'IFSE de ce qui relève du CIA. Une charge de travail particulière, un niveau de responsabilité élevé ou des sujétions durables relèvent prioritairement de la cotation des fonctions et de l'IFSE.

Le CIA doit, pour sa part, conserver une logique d'appréciation annuelle et individualisée de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Conclusion

L'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris rappelle une règle simple mais essentielle : le CIA ne peut pas être détourné de sa finalité.

Il ne constitue ni une prime d'assiduité, ni une prime de surcharge de travail, ni une gratification réservée aux agents confrontés à des circonstances exceptionnelles.

Sa légalité repose sur une appréciation réelle, individualisée et traçable de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Pour les collectivités, la priorité consiste désormais à sécuriser les délibérations, les supports d'entretien professionnel et les décisions individuelles d'attribution afin de prévenir les ruptures d'égalité et les contentieux indemnitaires.

Ce que cette décision change réellement pour les DRH territoriaux

Ce qui vient de changer : la cour confirme qu'un CIA conditionné exclusivement par des situations exceptionnelles, un seuil d'absence ou la nature temporaire du contrat est irrégulier.

Ce que beaucoup risquent de mal comprendre : la manière de servir peut être appréciée, mais le CIA ne peut pas être transformé en prime de présence.

Le risque concret : annulation de la délibération, contestation des décisions individuelles et demandes de régularisation.

Ce que le DRH doit vérifier immédiatement : les critères du CIA, les clauses relatives aux absences, le périmètre des contractuels et la cohérence des entretiens professionnels.

[Télécharger 1784619039118](#)
CAA Paris 10 juillet 2026

