

RIFSEEP :

les critères du CIA, les absences pour maladie et l'exclusion des agents contractuels sous le contrôle du juge

Jurisprudence RH territoriale

RIFSEEP : les critères du CIA, les absences pour maladie et l'exclusion des agents contractuels sous le contrôle du juge

La [cour administrative d'appel de Paris](#) précise les limites que les employeurs territoriaux doivent respecter lorsqu'ils déterminent les conditions d'attribution du complément indemnitaire annuel. Une décision particulièrement utile pour sécuriser les délibérations relatives au RIFSEEP.

Décision analysée : [CAA de Paris, 6e chambre, 10 juillet 2026, n° 24PA03289, inédit au recueil Lebon.](#)

Peut-on réserver le CIA aux seuls agents ayant supporté une surcharge exceptionnelle de travail ?

Peut-on exclure automatiquement ceux qui ont dépassé sept jours d'absence pour maladie ?

Certains agents contractuels peuvent-ils être écartés du RIFSEEP en raison du caractère temporaire de leur recrutement ?

Par un [arrêt du 10 juillet 2026](#), la cour administrative d'appel de Paris répond négativement à ces trois questions. Elle rappelle que le complément indemnitaire annuel doit conserver un lien effectif avec l'engagement professionnel et la manière de servir, tandis que l'accès au RIFSEEP doit respecter le principe d'égalité entre les agents placés dans des situations comparables.

Sommaire

1. [Le contexte du litige](#)
2. [Le CIA doit rester lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir](#)
3. [La surcharge exceptionnelle de travail ne peut constituer l'unique porte d'entrée du CIA](#)
4. [Les absences pour maladie ne peuvent entraîner une exclusion automatique](#)
5. [L'exclusion générale de certains agents contractuels méconnaît le principe d'égalité](#)
6. [Les conséquences pratiques pour les employeurs territoriaux](#)
7. [Les points à vérifier dans une délibération RIFSEEP](#)
8. [Conclusion](#)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel constitue désormais le principal dispositif indemnitaire applicable dans la fonction publique territoriale. Sa mise en œuvre repose sur deux composantes distinctes : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, couramment appelée IFSE, et le complément indemnitaire annuel, ou CIA.

Si l'IFSE est principalement attachée aux fonctions exercées, aux responsabilités assumées, à l'expertise requise et aux sujétions du poste, le CIA a une autre finalité. Il est destiné à prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Les collectivités territoriales disposent d'une marge d'appréciation pour définir les critères d'attribution de leur régime indemnitaire. Cette liberté n'est toutefois pas absolue. Les critères retenus doivent rester cohérents avec l'objet légal de chacune des parts du RIFSEEP et respecter les principes généraux du droit, en particulier le principe d'égalité.

L'arrêt rendu par la cour administrative d'appel de Paris le 10 juillet 2026 illustre très concrètement ces exigences. Il invite les employeurs territoriaux à vérifier que leurs délibérations ne transforment pas le CIA en prime de surcharge de travail, en prime d'assiduité ou en avantage réservé à certaines catégories statutaires sans justification suffisante.

1. Le contexte du litige

Le conseil d'administration du centre communal d'action sociale de L'Haÿ-les-Roses avait adopté, le 12 janvier 2023, une délibération relative à la mise en place du RIFSEEP au bénéfice de ses agents.

Plusieurs dispositions de cette délibération ont été contestées par la préfète du Val-de-Marne dans le cadre du contrôle de légalité. Le tribunal administratif de Melun a prononcé leur annulation à compter du 1er janvier 2025.

Trois séries de mesures étaient principalement en cause. La première réservait l'attribution du CIA aux agents confrontés à certains événements exceptionnels affectant leur charge de travail ou leurs conditions d'exercice.

La deuxième excluait du CIA les agents ayant dépassé sept jours d'absence pour maladie ou d'arrêt de travail au cours de l'année. La troisième écartait du RIFSEEP certains agents contractuels recrutés pour remplacer temporairement un agent absent ou pour occuper un emploi vacant dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Saisie en appel, la cour administrative d'appel de Paris confirme intégralement l'analyse du tribunal administratif et rejette la requête du CCAS.

À retenir : la décision ne remet pas en cause la liberté des collectivités de définir leurs propres critères indemnitaires. Elle rappelle en revanche que ces critères doivent être juridiquement rattachés à l'objet du CIA et ne peuvent produire de différences de traitement injustifiées.

2. Le CIA doit rester lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir

L'article L. 714-5 du code général de la fonction publique permet aux régimes indemnitaires de tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Lorsque le régime indemnitaire de référence comprend deux parts, l'organe délibérant territorial doit également organiser le dispositif en deux composantes. La première prend en compte les fonctions exercées. La seconde doit être liée à la manière de servir.

Le décret du 20 mai 2014 instituant le RIFSEEP dans la fonction publique de l'État prévoit ainsi que le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés notamment au regard de l'évaluation professionnelle.

Une collectivité territoriale n'est pas tenue de reproduire à l'identique le régime applicable aux agents de l'État. Elle peut définir ses propres modalités d'attribution et ses propres niveaux de CIA, dans le respect du principe de parité. Elle ne peut cependant modifier la nature même de cette composante indemnitaire.

Le CIA ne peut donc pas devenir une prime ayant pour objet principal de compenser une augmentation de la charge de travail, une vacance de poste, une réorganisation ou une circonstance exceptionnelle.

Ces éléments peuvent éventuellement être pris en compte lorsqu'ils permettent d'apprécier l'investissement de l'agent, mais ils ne peuvent se substituer à l'évaluation de son engagement professionnel et de sa manière de servir.

La distinction essentielle

L'IFSE rémunère principalement les caractéristiques du poste et les fonctions exercées. Le CIA valorise la manière dont l'agent exerce ses missions. Confondre ces deux logiques fragilise juridiquement l'ensemble du dispositif indemnitaire.

3. La surcharge exceptionnelle de travail ne peut constituer l'unique porte d'entrée du CIA

La délibération litigieuse prévoyait que le CIA pourrait être attribué lorsqu'un événement ponctuel avait substantiellement affecté la charge de travail ou les conditions d'exercice des missions.

Quatre situations étaient plus précisément retenues : le remplacement prolongé d'un poste non pourvu, la réorganisation d'un service ou d'une direction, l'accroissement de la charge de travail provoqué par un événement extérieur à la collectivité, ainsi que le pilotage simultané de projets complexes.

Pris isolément, ces critères ne sont pas nécessairement dépourvus de tout lien avec l'engagement professionnel. Un agent qui absorbe une charge supplémentaire, accompagne une réorganisation ou pilote un projet complexe peut naturellement démontrer une implication particulière.

La difficulté résultait du caractère exclusif du dispositif. En pratique, seuls les agents placés dans l'une de ces quatre situations pouvaient prétendre au versement du CIA.

Un agent dont la manière de servir était pleinement satisfaisante, qui atteignait ses objectifs et faisait preuve d'un engagement professionnel constant, pouvait donc être privé du CIA au seul motif qu'aucun événement exceptionnel n'avait affecté son poste ou son service.

Pour la Cour, cette construction méconnaît l'objet du complément indemnitaire annuel.

Elle empêche d'apprécier l'engagement professionnel de l'ensemble des agents et réduit le CIA à la récompense de circonstances particulières qui ne dépendent pas toujours de leur comportement professionnel.

Point de vigilance : une collectivité peut prendre en compte la capacité d'un agent à faire face à une charge exceptionnelle, à conduire un projet ou à accompagner une transformation. Elle ne doit toutefois pas faire de la survenance de ces événements une condition préalable et exclusive du versement du CIA.

Comment sécuriser les critères ?

La délibération peut prévoir une appréciation globale de la manière de servir fondée, par exemple, sur la réalisation des objectifs, la qualité du travail, les compétences professionnelles, la capacité à travailler en équipe, la contribution au collectif, l'autonomie, l'adaptabilité ou l'implication dans les projets du service.

La gestion d'une surcharge exceptionnelle ou d'une réorganisation peut alors constituer un élément d'appréciation parmi d'autres, sans devenir la condition exclusive de l'éligibilité au CIA.

4. Les absences pour maladie ne peuvent entraîner une exclusion automatique

La délibération prévoyait également que seuls les agents totalisant au maximum sept jours d'absence pour maladie ou d'arrêt de travail au cours de l'année pourraient bénéficier du CIA.

Le CCAS soutenait que cette condition poursuivait un objectif de renforcement de l'assiduité. Cet argument n'a pas convaincu la Cour.

Le seuil retenu conduisait en effet à exclure automatiquement les agents ayant dépassé sept jours d'absence, sans qu'il soit procédé à une appréciation de leur engagement professionnel ni de leur manière de servir pendant les périodes effectivement travaillées.

Or une absence pour raison de santé ne permet pas, à elle seule, de caractériser une insuffisance d'engagement ou une manière de servir insatisfaisante. Un agent peut avoir été absent plusieurs semaines et avoir démontré, durant sa présence, une implication, une compétence et une qualité de travail pleinement satisfaisantes.

À l'inverse, une présence continue au travail ne suffit pas à établir une manière de servir exemplaire. L'assiduité et la valeur professionnelle ne sont pas des notions juridiquement interchangeables.

Ce que la décision interdit

La Cour censure un mécanisme automatique d'inéligibilité fondé sur le dépassement d'un nombre déterminé de jours d'absence, dès lors que ce mécanisme ne permet plus d'examiner l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent concerné.

Cette solution doit conduire les employeurs à examiner avec prudence toutes les clauses assimilant le CIA à une prime de présence. Une modulation liée à la durée effective de service peut relever de règles distinctes, notamment selon la nature des congés et les dispositions applicables au maintien des primes.

Elle ne doit pas être confondue avec l'évaluation de la valeur professionnelle.

La décision invite ainsi à distinguer trois questions : le maintien ou non du régime indemnitaire pendant certaines absences, la proratisation éventuelle d'un montant au regard du temps de présence et l'appréciation de l'engagement professionnel. Ces problématiques ne reposent pas sur les mêmes fondements juridiques.

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

La délibération excluait du RIFSEEP les agents contractuels recrutés pour remplacer temporairement des agents indisponibles ainsi que ceux recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le CCAS faisait notamment valoir que la durée temporaire de ces contrats ne permettait pas toujours d'organiser un entretien professionnel annuel avant le versement du CIA.

La Cour ne retient pas cette justification. Elle relève que certains contrats de remplacement peuvent être renouvelés pendant toute la durée de l'absence de l'agent remplacé.

De même, les contrats conclus pour répondre à une vacance temporaire peuvent être prolongés au-delà d'une année dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique.

Le caractère temporaire du recrutement ne suffit donc pas à établir que les agents concernés seraient placés dans une situation objectivement différente de celle des fonctionnaires ou des autres contractuels exerçant les mêmes fonctions.

Lorsqu'ils occupent des emplois comparables, exercent les mêmes missions et supportent les mêmes sujétions, les agents contractuels ne peuvent être exclus de manière générale du RIFSEEP sans justification objective et pertinente au regard de l'objet de l'indemnité.

Principe directeur : ce n'est pas uniquement le fondement juridique du contrat qui doit déterminer l'accès au RIFSEEP. L'employeur doit également examiner les fonctions effectivement exercées, les sujétions supportées et la situation concrète des agents concernés.

Une différence de traitement reste-t-elle possible ?

Le principe d'égalité n'impose pas nécessairement un traitement identique de tous les agents dans toutes les circonstances. Une différence peut être admise lorsqu'elle repose sur une différence objective de situation ou sur un motif d'intérêt général en rapport direct avec l'objet de la mesure.

En matière de RIFSEEP, l'employeur doit cependant pouvoir démontrer que la distinction opérée est cohérente avec les fonctions, les responsabilités, les sujétions ou les modalités d'évaluation des agents.

Une exclusion générale fondée sur la seule catégorie de recrutement contractuel apparaît particulièrement fragile.

6. Les conséquences pratiques pour les employeurs territoriaux

Cette jurisprudence présente une portée opérationnelle importante pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Elle ne concerne pas seulement les dispositifs nouvellement adoptés.

Elle doit également conduire à réexaminer les délibérations anciennes, parfois modifiées par ajouts successifs.

De nombreuses collectivités ont progressivement introduit des critères destinés à répondre à des objectifs de gestion très concrets : réduction de l'absentéisme, reconnaissance des agents ayant absorbé une vacance de poste, valorisation d'une participation à un projet ou limitation du CIA à certaines catégories de personnels.

Ces objectifs peuvent être légitimes du point de vue managérial.

Ils doivent toutefois être traduits dans un cadre juridique adapté. Le CIA ne peut pas servir indistinctement de prime d'assiduité, de compensation d'une surcharge de travail, de rémunération d'un intérim ou de gratification exceptionnelle.

Un risque d'annulation de la délibération

Une délibération comportant des critères contraires à l'objet légal du CIA peut être contestée dans le cadre du contrôle de légalité ou directement devant le juge administratif.

L'annulation peut porter sur certaines dispositions seulement, mais elle peut imposer à la collectivité de réécrire son dispositif et de réexaminer les situations individuelles.

Un risque de contentieux individuels

Un agent privé de CIA en application d'un critère illégal peut contester la décision individuelle prise à son encontre. Il peut également demander le réexamen de ses droits et, selon les circonstances, rechercher la responsabilité de l'administration.

Un enjeu de cohérence managériale

Au-delà du contentieux, un dispositif mal conçu peut créer de l'incompréhension parmi les agents. Réserver le CIA à ceux qui ont connu une situation exceptionnelle peut conduire à ne pas reconnaître l'investissement régulier d'agents dont le service a fonctionné sans crise particulière.

De même, exclure automatiquement les agents malades peut être perçu comme une pénalisation de leur état de santé, alors même que leur valeur professionnelle n'est pas en cause.

7. Les points à vérifier dans une délibération RIFSEEP

L'arrêt du 10 juillet 2026 offre une grille de lecture utile pour procéder à l'audit d'une délibération RIFSEEP.

Grille de sécurisation juridique

1. L'objet de l'IFSE et celui du CIA sont-ils clairement distingués ?

L'IFSE doit être reliée aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et aux responsabilités. Le CIA doit être relié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

2. Les critères du CIA permettent-ils d'évaluer tous les agents potentiellement éligibles ?

Aucun agent ne devrait être écarté uniquement parce qu'il n'a pas été confronté à une réorganisation, une vacance de poste ou un projet exceptionnel.

3. La délibération contient-elle un seuil automatique d'absence ?

Une clause privant automatiquement du CIA les agents dépassant un certain nombre de jours d'absence présente un risque élevé d'illégalité.

4. Les critères sont-ils directement liés à l'entretien professionnel ?

La cohérence entre la délibération, les critères d'évaluation et le compte rendu d'entretien professionnel doit pouvoir être démontrée.

5. Certaines catégories de contractuels sont-elles exclues par principe ?

Toute différence de traitement doit être justifiée par une différence objective de situation en rapport avec l'objet du RIFSEEP.

6. Les critères laissent-ils une place à l'appréciation individuelle ?

Le CIA ne doit pas résulter exclusivement d'un mécanisme automatique ou d'une condition purement objective étrangère à la manière de servir.

Il convient également de vérifier la rédaction des arrêtés individuels, la cohérence entre les groupes de fonctions, les montants maximaux, les règles de modulation et les supports utilisés lors des entretiens professionnels.

Une délibération juridiquement sécurisée doit être suffisamment précise pour encadrer la décision de l'autorité territoriale, tout en préservant une appréciation individualisée de la manière de servir.

Conseil opérationnel

Lorsqu'une collectivité souhaite reconnaître une surcharge temporaire, un intérim, une mission exceptionnelle ou le pilotage d'un projet complexe, elle doit d'abord vérifier si cette situation relève réellement du CIA ou si elle nécessite un autre fondement indemnitaire ou une adaptation de l'IFSE.

Conclusion

Par son arrêt du 10 juillet 2026, la cour administrative d'appel de Paris rappelle avec force que le CIA ne peut être détourné de sa finalité.

L'engagement professionnel et la manière de servir doivent demeurer au centre du dispositif. Une surcharge exceptionnelle de travail, une réorganisation ou le pilotage d'un projet peuvent contribuer à cette appréciation, mais ils ne peuvent constituer les seules situations ouvrant droit au CIA.

De la même manière, un seuil automatique d'absence pour maladie ne peut se substituer à l'examen de la valeur professionnelle de l'agent. Enfin, les agents contractuels exerçant des fonctions comparables ne peuvent être exclus du RIFSEEP par principe, sur le seul fondement du caractère temporaire de leur engagement.

Cette décision invite donc les employeurs territoriaux à dépasser une approche purement budgétaire ou gestionnaire du régime indemnitaire. La sécurité juridique du RIFSEEP dépend de la cohérence entre la finalité des primes, les critères inscrits dans la délibération, les modalités d'évaluation professionnelle et les décisions individuelles prises par l'autorité territoriale.

Un audit régulier des délibérations, des trames d'entretien professionnel et des pratiques d'attribution constitue désormais une précaution indispensable.

Mon analyse

Cet arrêt constitue un avertissement particulièrement utile pour les employeurs territoriaux. Le CIA ne doit pas devenir une prime « fourre-tout » destinée à traiter l'absentéisme, les vacances de poste, les surcharges temporaires et les missions exceptionnelles.

Chacun de ces sujets peut justifier une réponse RH, mais pas nécessairement au moyen du CIA.

Les collectivités ayant introduit des seuils automatiques d'absence ou des exclusions générales de contractuels devraient réexaminer rapidement leurs délibérations afin de prévenir les contestations individuelles et les observations du contrôle de légalité.

[Télécharger 1784192484525](#)

CAA de PARIS, 6ème chambre, 10/07/2026, 24PA03289, Inédit au recueil Lebon

