

PRAG et PRCE : la Cour des comptes préfère vous rendre éligible au RIFSEEP plutôt qu'au RIPEC

Le rapport de la Cour des comptes publié le 18 février 2026 intitulé « La rémunération à la performance des agents de l'Etat » (1) fait état, mais ce n'est pas une surprise, de la complexité des dispositifs indemnitaires dans la fonction publique et constate que leur harmonisation est en panne (2). En particulier, le régime indemnitaire dans la fonction publique tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) (3), qui devait initialement concerner tous les agents publics de l'Etat lors de sa création en 2014, a vu son déploiement limité à un certain nombre de corps et a soigneusement évité ceux de l'enseignement. Au ministère de l'Education nationale, ce ne sont pas moins 62 corps de fonctionnaires qui sont déjà éligibles au RIFSEEP (4). Mais le processus d'intégration à ce régime s'est arrêté en 2022 (avec les IPR-IA), si on excepte certains professeurs de sport (5) en 2023 (il ne s'agit pas des professeurs agrégés d'EPS ni des PEPS assimilés aux certifiés mais d'un corps de fonctionnaires relevant du ministère des sports et régi par le décret n°85-720).

Le MEN n'envisage pas une extension du RIFSEEP aux enseignants en raison (6) :

- ➔ des spécificités inhérentes aux missions d'enseignement des premier et second degrés
- ➔ du caractère prétendument non annualisable de l'évaluation individuelle
- ➔ de l'absence de budget dédié à cette réforme

La première de ces raisons n'est pas acceptable comme nous l'avons montré dans un article récent (7). Comment en effet ne pas reconnaître les sujétions, l'expertise et l'engagement professionnel des professeurs français faisant face :

- ➔ à des tâches de plus en plus nombreuses chaque année dont certaines n'ont qu'un rapport ténu avec leur mission d'enseignement
- ➔ aux pressions diverses de l'administration très peu bienveillante à leur égard
- ➔ au mal être et aux comportements irrespectueux et violents de leurs élèves voire de leurs parents ou d'étudiants de plus en plus fragiles psychologiquement
- ➔ aux pressions de certains parents d'élèves de plus en plus intrusifs et consommateurs
- ➔ à une paupérisation de leur condition assumée depuis 40 ans par l'Etat

La deuxième raison exposée par le ministère montre qu'il a la mémoire courte lorsque cela l'arrange. Avant les rendez-vous du PPCR institué en 2017, les professeurs de collège, de lycée ainsi que les PRAG et PRCE dans le supérieur étaient évalués tous les ans par le chef d'établissement et ce dernier attribuait une note dite administrative sur 40 points (100 points dans le supérieur) et comptant pour l'avancement dans la carrière.

Il suffit donc de rétablir cette notation dans le cadre du PPCR pour rendre les professeurs éligibles au RIFSEEP.

La troisième et dernière raison exposée par le MEN est évidemment la plus crédible pour justifier l'exclusion du RIFSEEP. D'après le MEN, la mise en place de régimes tels que le RIFSEEP et le RIPEC « n'ont pas pu être conduits à moyens constants ». Il était donc hors de question pour lui de desserrer ou faire desserrer les cordons de la bourse alors que depuis 40 ans les professeurs sont volontairement paupérisés. En revanche, le ministère de l'EN indique avec raison que « la définition d'objectifs, de critères et d'indicateurs précisant la notion de performance [sont] des éléments complexes à déterminer dans le cadre du service public de l'éducation » (8). Mais le MEN doit toutefois bien mettre en œuvre ce qui pour lui constitue de tels critères pour les avancements et promotions, ou alors c'est avouer que la performance n'est pour rien dans ces avancements et promotions !

Il est sans objet de définir des indicateurs de performance en matière d'enseignement tant que le MEN ne considère pas le réel niveau des élèves confiés à un professeur, mais lui oppose la fiction du niveau qu'ils sont censés avoir. Ce qui permet de stigmatiser les professeurs accusés de ne pas savoir s'appuyer sur les prétendus acquis de leurs élèves tels que l'administration les décrète, mais exclut de pouvoir mesurer objectivement quelque performance que ce soit de la part d'un

professeur.

Par ailleurs, le rapport de la Cour des comptes relève que la rémunération à la performance est marginale dans d'autres ministères, notamment celui des finances où elle est en plus en voie de régression, alors qu'il est plus aisé de définir des indicateurs de performance pour leurs agents (9) compte tenu de leurs missions et du résultat plus objectivable de leur travail et sa qualité. L'absence de notion de performance dans l'accomplissement de la mission de certains agents publics ne fait donc en vérité nullement obstacle à la mise en œuvre du RIFSEEP pour l'ensemble des agents, y compris ceux comme les enseignants, dont la mission ne peut évidemment pas être évaluée selon les mêmes critères que ceux relatifs aux agents ayant une activité administrative ou technique.

Les professeurs auraient donc tout à gagner financièrement à ce que le MEN mette en œuvre la recommandation de la Cour des comptes en les rendant éligibles au RIFSEEP à condition que le montant de la prime principale de ce régime, l'IFSE, soit du même ordre de grandeur que celle perçue par les autres agents de catégorie A. Pour mémoire, les attachés d'administration de l'Etat, dont la grille est très proche de celle des agrégés, classe exceptionnelle comprise, perçoivent au titre du RIFSEEP entre 20 400 € à 40 290 € par an (10). Des montants à faire considérer comme un aumône l'ISOE part fixe dans le scolaire, la PES dans le supérieur et même le RIPEC que les PRAG et les PRCE auraient aimé percevoir (ce que le SAGES s'est employé le seul (11) (12) ou le premier (13) (14) (15) à obtenir !). La cour des comptes ne fait d'ailleurs aucune proposition dans ce rapport pour rendre éligibles PRAG et PRCE au régime spécial qu'est le RIPEC, contrairement au régime de droit commun qu'est le RIFSEEP qu'elle souhaite donc logiquement étendre à tous les agents de la fonction publique.

Mais le MEN, qui a déjà dû renoncer à des mesures de revalorisation des milieux de carrière en mai 2025 pour des raisons budgétaires (16) est conduit pour les mêmes raisons à repousser toute réforme indemnitaire après l'élection présidentielle de 2027.

1 <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/la-remuneration-la-performance-des-agents-de-letat>

2 Fait écho à la volonté récemment exprimée du gouvernement de mettre tout le système à plat avant de limiter ses ambitions à un simple « toilettage » :

https://le-sages.org/documents2/Reforme_regime_indemnitare_FP_2026.pdf

3 <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F465>

4 https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/ArchivePortailFP/www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statut_et_remunerations/20220126_Liste-corps-et-emplois-adhesions.pdf

5 Au nombre de 1437 équivalents temps plein en 2024

6 Page 52 du rapport de la Cour des comptes

7 https://le-sages.org/documents2/Reforme_regime_indemnitare_FP_2026.pdf

8 En bas de la page 52 du rapport de la Cour des comptes

9 Page 54 du rapport de la Cour des comptes

10 <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000030747216>

11 https://le-sages.org/documents/Analyse_CE_RIPEC_PRAG_PRCE.pdf

12 https://le-sages.org/documents2/Annonce_action_CESC_fin_juin25.pdf

13 https://le-sages.org/documents/Lettre_Prag_Prce_Ministre_ESR.pdf

14 https://le-sages.org/documents/CR_audience_MESR_Brechet_13juillet2022.pdf

15 https://le-sages.org/documents/CR_echanges_Ministre_ESR_CNESER_13septembre2022.pdf

16 https://www.lemonde.fr/societe/article/2025/04/29/l-education-nationale-face-a-l-enjeu-toujours-pregnant-du-salaire-des-enseignants_6601164_3224.html

