



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Palais Cambon, le 18 février 2026

COMMUNICATION À LA COMMISSION DES FINANCES DU SÉNAT

LA RÉMUNÉRATION À LA PERFORMANCE DES AGENTS DE L'ÉTAT

Saisie par la commission des finances du Sénat, la Cour a réalisé une enquête relative à « la rémunération à la performance des agents de l'État ». L'enquête constate la place très réduite des primes à la performance dans la politique salariale de l'État. Elle expose les conditions requises pour la relance de ce mode de rémunération, qui a marqué le pas ces dernières années malgré l'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). La Cour émet cinq recommandations, qui constituent un dispositif d'ensemble propre à relancer la généralisation de la rémunération à la performance pour les fonctionnaires civils de l'État, initialement prévue par le décret de 2014 instaurant le RIFSEEP.

Un cadre indemnitaire des agents de l'État qui reste complexe, une démarche de généralisation de la rémunération à la performance interrompue

Couramment pratiquée dans le secteur privé, la rémunération à la performance s'est progressivement mise en place dans la fonction publique d'État à partir des années 2000. Elle reflète une volonté d'atteindre une meilleure efficacité des services publics grâce à la mobilisation des agents et une meilleure équité par la reconnaissance de leur engagement individuel, au service d'une performance collective. Toutefois, le RIFSEEP, mis en place en 2014 afin de fournir un cadre indemnitaire commun et de valoriser les résultats individuels ne couvrait que 21,9 % des fonctionnaires civils de l'État en 2024. Il est inégalement déployé puisque seulement 7,9 % des effectifs des ministères financiers sont passés au RIFSEEP, ce qui apparaît comme un résultat très faible. Par ailleurs, le paysage indemnitaire reste touffu, avec près d'un millier de primes et indemnités existantes, nombre stable depuis dix ans. Cette situation témoigne de l'échec de la simplification recherchée à la création du RIFSEEP.

Cette situation trouve son origine dans l'interruption, à partir de 2020, de la démarche de généralisation du RIFSEEP. Les contours de la notion de performance restent incertains : certaines primes considérées comme telles par l'administration intègrent parfois la compensation de sujétions particulières ou exceptionnelles, versées le plus souvent sur une base forfaitaire et collective, par type d'emplois ou de missions.

La rémunération à la performance : une part marginale et en régression au sein de dépenses indemnitaires en augmentation

L'analyse approfondie des indemnités versées par l'État à ses fonctionnaires civils montre que la part des rémunérations liées à la performance est marginale et qu'elle régresse depuis 2014 : elle ne représente que 3,5 % du total des indemnités versées aux fonctionnaires et est en baisse depuis dix ans. Au ministère de

l'éducation nationale, malgré l'adoption récente de dispositifs de revalorisation salariale et d'avancement des enseignants, le RIFSEEP ne concerne que les personnels non enseignants. Au ministère de l'économie et des finances, la rémunération à la performance est marginale dans les grandes directions à réseau. Le déploiement du RIFSEEP stagne du fait de la complexité des dispositifs indemnitaires existants, des contraintes budgétaires et des résistances syndicales. Le ministère de l'intérieur se distingue par une politique plus active. La généralisation du RIFSEEP aux personnels administratifs et techniques est achevée et l'existence d'indemnité tenant compte de la performance des personnels de la police nationale permettrait d'étendre le champ du régime interministériel. La réforme de la gestion des emplois supérieurs de l'État a permis, quant à elle, une généralisation progressive du RIFSEEP pour ce type d'emplois, avec une modulation encadrée mais réelle des primes. Initiée en 2021, elle a concerné près de 5 500 hauts fonctionnaires.

Au total, la convergence des régime indemnitaires reste inachevée, les pratiques entre les ministères très inégales et les agents contractuels – dont le nombre augmente – demeurent le plus souvent exclus de ces dispositifs. Enfin, les modalités d'application du RIFSEEP ont pu contribuer à creuser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sauf lorsque que ce sujet a fait l'objet d'une vigilance particulière, comme au ministère de l'économie et des finances.

Une relance indispensable du dispositif de rémunération à la performance, des conditions à réunir

Au-delà de la conformité au décret créant le RIFSEEP, datant de plus de dix ans, la relance de la démarche permettrait de simplifier et harmoniser les régimes indemnitaires, en renforçant l'équité des rémunérations entre agents publics, l'attractivité des postes et la mobilité interministérielle. Cette relance devrait passer par un ajustement du RIFSEEP lui-même, par plus de transparence quant aux modalités de gestion envers les agents et enfin par un pilotage interministériel revivifié.

Ces constats débouchent sur cinq recommandations. En premier lieu, il s'agit de rendre de nouveau obligatoire le passage au RIFSEEP pour les agents bénéficiant d'une évaluation annuelle. La Cour propose également de lier et de conditionner toute future revalorisation salariale générale ou catégorielle au passage préalable au RIFSEEP. Il serait aussi nécessaire d'assouplir les modalités de mise en place du dispositif pour faciliter sa généralisation en la rendant plus progressive. Par ailleurs, l'amélioration de l'information destinée aux agents sur les conditions de répartition des indemnités est essentielle pour la transparence et la bonne compréhension de ce mode de rémunération. Enfin, cette relance nécessite une reprise du pilotage et du suivi interministériel de cette politique par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

[Lire le rapport](#)

La Cour des comptes s'assure du bon emploi de l'argent public et en informe les citoyens.

Contacts presse

Julie Poissier - directrice de la communication - 06 87 36 52 21 - julie.poissier@ccomptes.fr

Mendrika LOZAT-RABENJAMINA – responsable relations presse - 06 99 08 54 99 – mendrika.lozat-rabenjamina@ccomptes.fr