

The background features a large teal circle on the left containing the text. To the right and bottom are various abstract shapes: a purple circle, a green circle, and several curved lines and segments in teal, purple, and green. The text is white and bold.

La rupture conventionnelle pérennisée dans la fonction publique

Programme



- Le dispositif en 2026
- Qui peut en bénéficier ?
- La procédure pas à pas
- L'ISRC : calcul et négociation
- Effets et risques

2026 : la rupture conventionnelle est pérennisée



Suivez-moi sur
[LinkedIn](#)

Un dispositif désormais inscrit dans le **Code général de la fonction publique**.

2020–2025

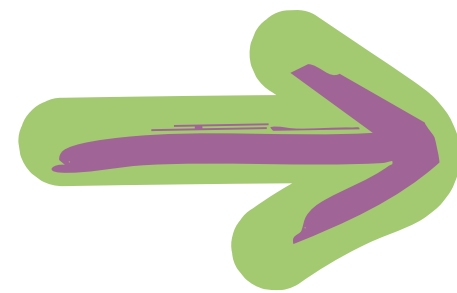
Expérimentation pour les fonctionnaires. Dispositif déjà ouvert aux contractuels en CDI.

1er janv. – 20 fév. 2026

Fin de l'expérimentation. Période sans fondement légal pour les fonctionnaires.

Depuis le 21 fév. 2026

Pérennisation par la loi de finances pour 2026. Articles L. 552-1 à L. 552-5 du CGFP.



Ce n'est ni une démission, ni un licenciement. La rupture suppose un accord commun formalisé par une convention.

Qui est concerné ?



Premier réflexe : vérifier **l'éligibilité** de l'agent.

✓ **Peuvent conclure une rupture :**

- Fonctionnaires titulaires.
- Agents contractuels de droit public recrutés en CDI.
- Fonctionnaires détachés ou mis à disposition : demande auprès de l'administration d'origine.

✗ **Sont exclus :**

- Fonctionnaires stagiaires.
- Agents contractuels en CDD.
- Contractuels pendant la période d'essai.
- Agents remplissant les conditions de départ à la retraite à taux plein.
- Fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

La procédure en bref



1

Demande
à l'initiative de
l'agent ou de
l'employeur

2

Entretien
J+10 francs à 1
mois

3

Négociation
Motif, date,
ISRC, effets,
obligations
déontologiques

4

Décision
de l'employeur

5

Convention
J+15 jours
francs après le
dernier
entretien

6

Rétractation
J+15 jours
francs après
la signature
de la
convention

7

**Fin des
fonctions**
Au plus tôt
après
rétractation

Étape 1 : La demande



Formalisme : lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre signature.

- Si l'agent est demandeur : courrier au service RH ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination.
- Si l'employeur est demandeur : le consentement de l'agent doit être libre et éclairé, sans vice.

Conseils pratiques :

- Tracer la **date exacte de réception** : elle déclenche le délai d'organisation de l'entretien.
- **Jours francs** : un jour franc dure de 0h à 24h, on ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Si le délai s'achève un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi. Si le délai s'achève un jour férié, il est reporté d'un jour. Ainsi, si un délai s'achève un vendredi férié, il est reporté au lundi suivant.

Modèles :

- Demande de rupture à l'initiative de la collectivité
- Réponse de la collectivité à la demande de rupture de l'agent

Pour toutes questions :
guichet.employeur@cdg25.org

Étape 2 et 3 : L'entretien préalable et la négociation



Au moins un entretien **obligatoire** avant toute décision, **y compris en cas de refus envisagé** :

- Doit se tenir au minimum **10 jours francs** et au **maximum 1 mois** après la réception de la lettre de demande.
- Au cours du ou des entretiens, plusieurs sujets doivent obligatoirement être abordés, à savoir :

Motifs de la demande et principe de la rupture

Si accord, date de cessation des fonctions ou fin de contrat

Montant envisagé de l'ISRC

Assurance chômage (cf étape n°7)

Remboursement éventuel de l'ISRC

Obligations déontologiques (cf étape n°7)

Conseils pratiques :

- L'agent peut se faire accompagner par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix, qu'elle soit ou non représentative. L'agent doit en informer préalablement l'autorité. Ce conseiller est astreint à une obligation de confidentialité concernant les informations auxquelles il a accès (en particulier, les montants négociés de l'ISRC)

Etape 4 : La décision



Peut-on refuser une rupture conventionnelle ?
Oui. La tenue de l'entretien ne préjuge pas de l'issue

La collectivité peut refuser :

- La rupture ne constitue pas un droit pour l'agent. Elle est décidée d'un commun accord.
- Le refus n'a pas à être motivé par l'une ou l'autre des parties.
- Le refus peut notamment reposer sur l'intérêt du service.
- Exemple jurisprudentiel : déficit important d'effectifs dans la spécialité de l'agent.

Mais il faut sécuriser la procédure :

- Tenir l'entretien préalable avant la décision.
- Éviter toute pression lorsque l'initiative vient de l'employeur.
- Formaliser les échanges et conserver une traçabilité du dossier.
- Lorsque la rupture conventionnelle est à l'initiative de l'administration, elle doit recueillir le consentement libre et éclairé de l'agent, exempt de tout vice.

Étapes 5 et 6 : Convention et rétractation



L'accord doit être précis... mais reste réversible pendant 15 jours francs

La convention fixe

- Le montant de l'ISRC.
- La date de cessation définitive des fonctions / fin du contrat.

La signature

- Au moins **15 jours francs** après le dernier entretien.
- Les deux parties peuvent signer à des dates différentes.
- Chaque partie reçoit un exemplaire signé.

La rétractation

- 15 jours francs.
- LRAR ou remise en main propre contre signature.
- Le délai ne court pour l'agent qu'une fois en possession de l'exemplaire signé des deux parties.

Modèles :

- Arrêté du 6 février 2020

Pour toutes questions : guichet.employeur@cdg25.org

Étapes 7 : Fin de fonction



L'accord doit être précis... mais reste réversible pendant 15 jours francs

La date

- au plus tôt 1 jour après la fin du délai de rétractation.
- prendre en compte l'ensemble des droits de l'agent à solder (congrés annuels, CET...)

Fonctionnaire

- **radiation des cadres** à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture

Contractuel

- **le contrat prend fin** à la date convenue dans la convention de rupture

Modèles :

- demander le projet d'acte à guichet.employeur@cdg25.org

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle



Un montant négocié... dans une fourchette réglementaire

Plancher

Ancienneté	Minimum
1 ^{re} à 10 ^e année	1/6 de mois / année
11 ^e à 15 ^e année	1/5 de mois / année
16 ^e à 20 ^e année	1/4 de mois / année
21 ^e à 24 ^e année	1/3 de mois / année

Simulateur :

- [Calculatrice d'indemnité spécifique de rupture conventionnelle](#)
Pour toutes questions : guichet.employeur@cdg25.org

Plafond

- 1/24 de la rémunération brute annuelle X année d'ancienneté.
- Dans la limite de 24 ans.

Ancienneté

- Services effectifs dans les 3 fonctions publiques.
- Les services de droit privé sont exclus.

Quelle rémunération de référence ?



La base de calcul est la rémunération brute de l'année civile N-1

Principe

Rémunération brute annuelle perçue au cours de l'**année civile précédant la date d'effet de la rupture**.

Exemple : rupture en 2026 → rémunération 2025.

Principales exclusions

- Remboursements de frais.
- Certaines primes de mobilité / changement de résidence / restructuration.
- Indemnités de jury ou d'enseignement et autres indemnités non directement liées à l'emploi.
- Indemnisation des jours de CET.

Cas pratique

Calcul de l'ISRC



Exemple issu de la circulaire ministérielle du 7 août 2026

Situation

- Fonctionnaire titulaire, 45 ans.
- 15 ans et 6 mois d'ancienneté → 15 années révolues retenues.
- Rémunération brute 2025 : 50 000 €.

Montant plancher

$$\begin{aligned} &10 \times (1/6 \times 50\,000 / 12) \\ &+ \\ &5 \times (1/5 \times 50\,000 / 12) \\ &= \\ &\mathbf{11\,111\,€} \end{aligned}$$

Montant plafond

$$\begin{aligned} &15 \times (1/24 \times 50\,000) \\ &= \\ &\mathbf{31\,250\,€} \end{aligned}$$

Fourchette de négociation : 11 111 € à 31 250 €

Quels effets après la rupture ?



La convention met définitivement fin au lien statutaire ou contractuel

Fin de la relation :

Fonctionnaire :

radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

Contractuel en CDI : fin du contrat.

Demandes d'actes :
guichet.employeur@cdg25.org

Chômage :

La rupture conventionnelle ouvre droit à l'assurance chômage, sous réserve des conditions applicables → **attestation employeur**.

Pour les ruptures conclues à compter du 01/09/2026, réduction de la durée d'indemnisation par rapport au droit commun.

Déontologie :

Secret et discrétion professionnelle.

Si l'agent souhaite exercer une activité lucrative dans le secteur privé dans les **3 ans** suivant la cessation il doit solliciter au préalable **l'autorisation** de son ancien employeur.



Le remboursement de l'ISRC

Le nouveau régime élargit fortement le risque de remboursement

Si l'agent est recruté comme agent territorial dans les 6 années suivant la rupture, il doit rembourser l'ISRC.

Le remboursement intervient au plus tard dans les 2 ans suivant le recrutement.

Avant le recrutement

Le candidat adresse une **attestation sur l'honneur** relative à une ISRC perçue au cours des 6 années précédentes.

À expliquer pendant l'entretien

Ce risque peut modifier l'intérêt économique de la rupture si l'agent envisage de revenir rapidement dans la FPT.

Modèles :

- attestation sur l'honneur

Cas particulier — Plusieurs emplois à temps non complet



La rupture ne peut pas être limitée à un seul employeur :

1. Accord global

La rupture doit intervenir auprès de l'ensemble des employeurs.
La perte de la qualité de fonctionnaire vaut pour tous les emplois.

2. Indemnité partagée

Chaque employeur verse une part de l'ISRC, répartie selon la quotité de travail de chaque emploi.

3. Coordination

Anticiper une procédure commune. Harmoniser les dates, échanges et calculs pour éviter les incohérences.

Comment instruire une demande côté employeur ?



Une grille d'analyse pour objectiver la décision et préparer la négociation

Intérêt du service

Continuité, rareté des compétences, remplacement

Coût immédiat

ISRC + éventuels droits à solder

Coût du maintien

Absentéisme, désengagement, conflit, organisation

Projet de l'agent

Cohérence et calendrier, sans juger le projet

Risque juridique

Consentement, délais, traçabilité, égalité de traitement

Après la rupture

Chômage, remboursement, déontologie

Nos conseils



- ✓ Éligibilité de l'agent
- ✓ Date de réception de la demande
- ✓ Entretien correctement organisé et assistance de l'agent proposée
- ✓ Consentement libre et éclairé
- ✓ Fabilisation de l'ancienneté et de la rémunération
- ✓ Date de fin compatible avec le délai de rétractation
- ✓ Information sur chômage, remboursement et déontologie

- ✗ Considérer la rupture comme un droit de l'agent
- ✗ Refuser sans avoir organisé l'entretien préalable
- ✗ Mal calculer les jours francs
- ✗ Ne pas substituer la rupture conventionnelle aux autres modalités de cessation des fonctions

A retenir



La rupture conventionnelle est un outil de **séparation négociée**, pas une formalité

1. Accord

- Aucune partie ne peut imposer la rupture.
- Le **consentement** doit être réel.

2. Procédure

- **Entretien** obligatoire.
- **Délais** francs à sécuriser.
- **Convention + rétractation.**

3. Conséquences

- **ISRC** encadrée.
- **Fin définitive** des fonctions.
- **Chômage, déontologie** et remboursement éventuel.

Références pour aller plus loin



- Code général de la fonction publique : art. L. 550-1 et L. 552-1 à L. 552-5.
- Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle.
- Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 : art. 49 bis à 49 decies pour les contractuels territoriaux en CDI.
- Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention.
- Circulaire ministérielle du 7 août 2026.

Questions



Vos questions

Nos réponses

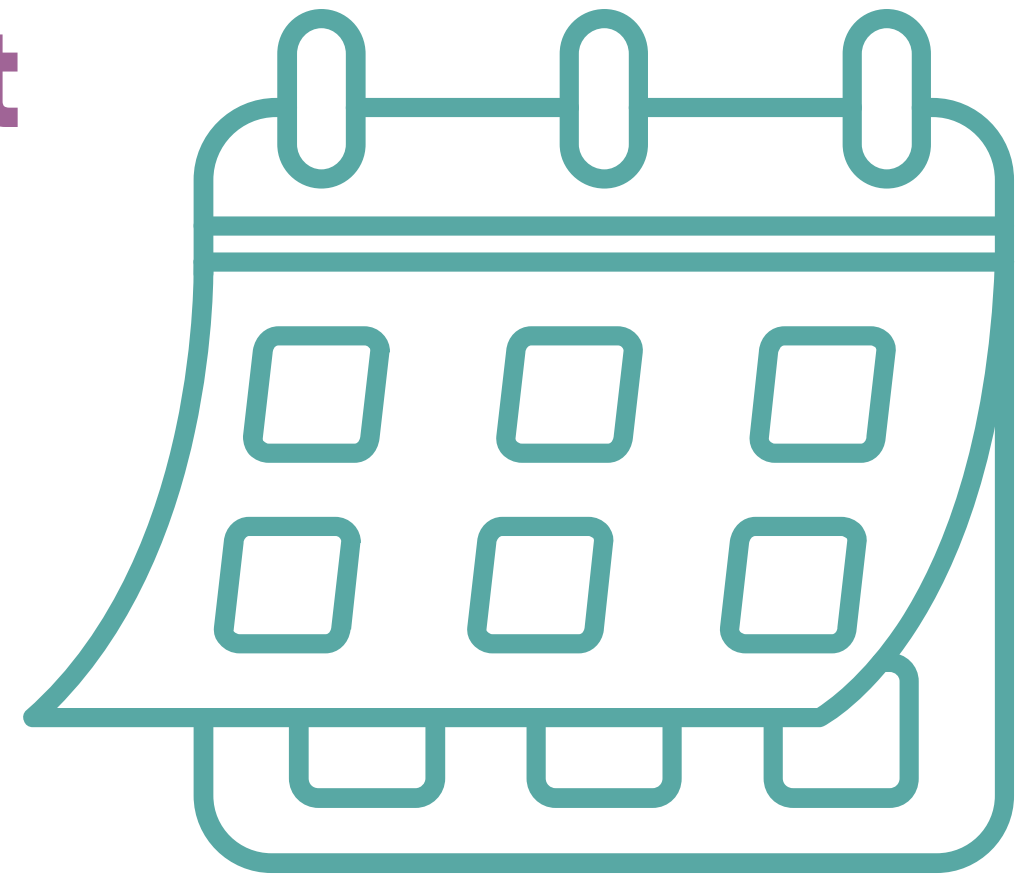
Votre prochain webinar



Assurance statutaire :
tout savoir sur le nouveau contrat

7 octobre à 10h

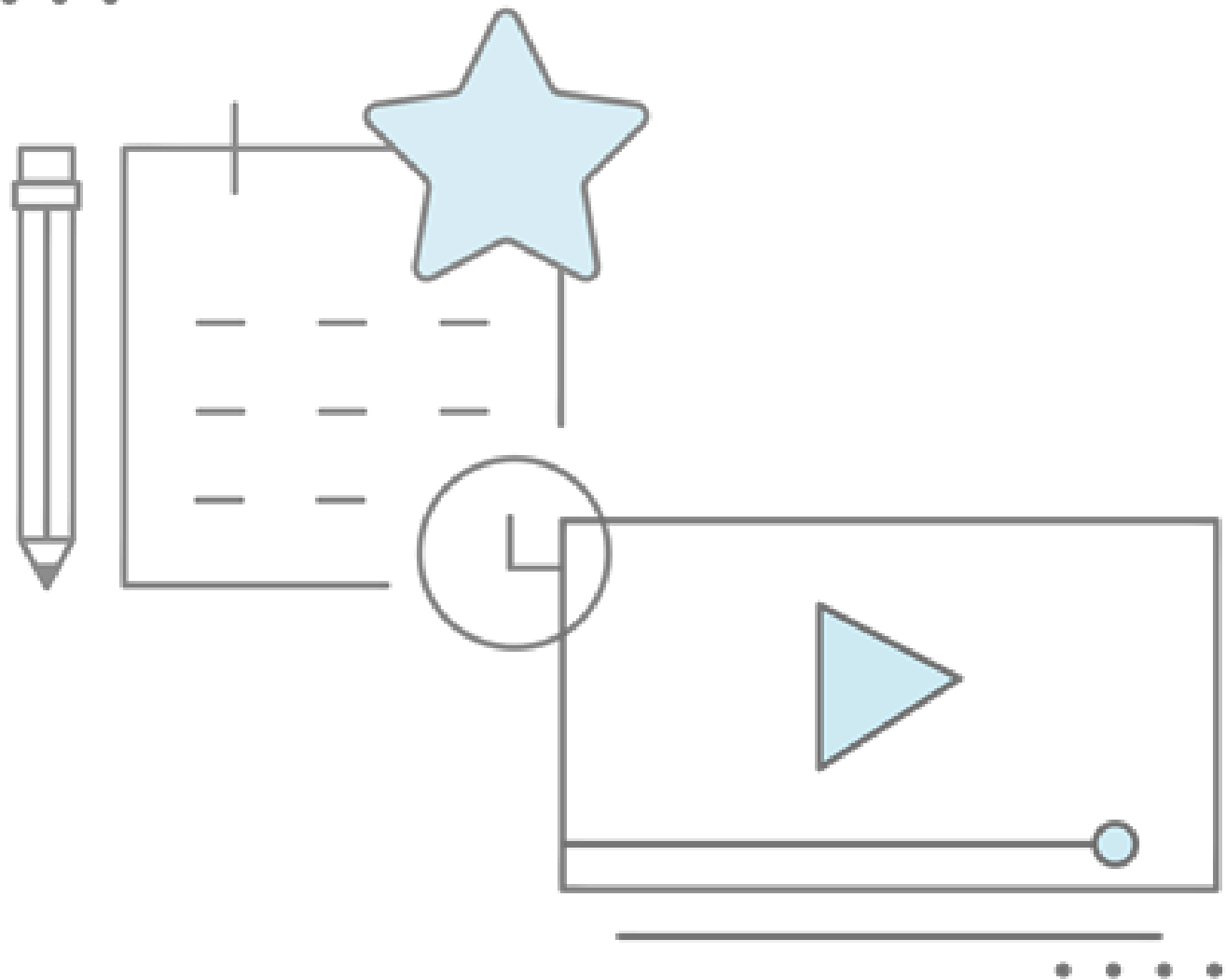
S'inscrire



Merci pour votre participation



....



RETROUVEZ [TOUS NOS WEBINAIRES](#)

Le centre de gestion, votre partenaire RH