



Rupture conventionnelle dans la fonction publique : ce qui change à la rentrée 2026

Après sa pérennisation pour les fonctionnaires des trois versants, actée par la loi de finances pour 2026, la rupture conventionnelle dans la fonction publique a connu deux évolutions importantes cet été. D'une part, une [circulaire du 7 août 2026](#) est venue préciser le cadre juridique consolidé du dispositif - procédure, calcul de l'indemnité, points de vigilance pour les employeurs - à la suite des décrets d'application publiés début août. D'autre part, la réforme de l'assurance chômage entrée en vigueur le 1er septembre a réduit la durée maximale d'indemnisation en cas de rupture conventionnelle, une évolution qui concerne également les agents publics.

Pour aller plus loin

[Décret n° 2026-745 du 6 août 2026](#) relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

[Décret n° 2026-746 du 6 août 2026](#) modifiant le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

[Arrêté du 6 août 2026](#) fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Une circulaire précise les modalités pratiques d'application du dispositif

Le 7 août 2026, le ministère de l'Action et des Comptes publics a publié une circulaire (NOR CPPF2619494C) qui vient éclairer l'application des décrets n° 2026-745 et n° 2026-746 du 6 août 2026, entrés en vigueur le 8 août. Ces textes font suite à la pérennisation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires par la loi de finances pour 2026, après cinq ans d'expérimentation jugée concluante par une évaluation remise au Parlement en mars 2025.

Cette circulaire a pour objet de :

- présenter le cadre juridique et les modalités de mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique
- préciser les évolutions de ce dispositif, en particulier :
 - la suppression du caractère représentatif des organisations syndicales assistant un agent public durant la procédure de rupture conventionnelle
 - l'alignement des modalités de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) au sein des trois versants de la fonction publique, en application de l'[article L. 552-4 du CGFP](#)
 - la modification et le resserrement des modalités de calcul des montants plancher et plafond de l'ISRC en tenant compte de l'ancienneté de l'agent

- rappeler certains points de vigilance à l'attention des agents et des employeurs publics dans la mise en œuvre de ce dispositif.

Qui est concerné ?

Le dispositif est ouvert aux fonctionnaires titulaires, aux contractuels en CDI, aux ouvriers de l'État et à certains praticiens hospitaliers en CDI.

Restent exclus : les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires détachés en tant que contractuels, les agents en CDD, et les fonctionnaires remplissant les conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

La procédure

Rien ne change dans les grandes étapes : demande écrite, entretien obligatoire (même en cas de refus), signature de la convention au moins quinze jours après l'entretien, puis droit de rétractation de quinze jours. La circulaire rappelle que ni l'agent ni l'employeur ne peuvent imposer la rupture à l'autre partie, et intègre plusieurs précisions récentes du Conseil d'État sur ces délais.

L'indemnité (ISRC)

Le montant, négocié individuellement, doit rester compris entre un plancher et un plafond calculés selon l'ancienneté et la rémunération brute annuelle de l'agent. La circulaire détaille la méthode de calcul et rappelle aussi l'obligation pour l'agent de rembourser l'indemnité en cas de réemploi au sein de sa fonction publique d'origine dans les six ans qui suivent la rupture conventionnelle.

Points de vigilance pour les employeurs

Le texte revient sur plusieurs points de vigilance :

- s'assurer du consentement libre et éclairé de l'agent
- ne pas utiliser la rupture conventionnelle pour contourner une procédure disciplinaire ou masquer un licenciement
- respecter les obligations déontologiques, notamment en cas de départ vers le secteur privé
- exiger systématiquement l'attestation sur l'honneur de non-perception antérieure de l'ISRC (modèle fourni en annexe de la circulaire)
- se doter d'une doctrine d'emploi claire et d'une procédure d'instruction centralisée, afin d'harmoniser les décisions et de prévenir les effets d'aubaine
- apprécier le coût complet de l'opération (ISRC, charge d'allocation d'aide au retour à l'emploi, coûts de remplacement) au regard des économies de masse salariale attendues, avant toute décision favorable
- valider collégalement le principe de la rupture et le montant de l'ISRC
- porter une attention particulière aux demandes d'agents proches de la retraite, le dispositif supposant un temps suffisant pour mener à bien un projet professionnel
- pour les administrations de l'État, saisir préalablement la DGAFP pour toute ISRC supérieure à 80 000 €
- établir un bilan annuel du dispositif (nombre de bénéficiaires, montants moyens, répartition titulaires/non-titulaires).

Outils d'accompagnement

La circulaire propose un modèle de convention actualisé et signale une calculatrice de l'ISRC mise à disposition par le [Centre Interministériel de Services Informatiques relatifs aux Ressources Humaines \(CISIRH\)](#) pour aider les employeurs à sécuriser leurs calculs.

[Circulaire](#) relative au dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique

De nouvelles durées d'indemnisation du chômage s'appliquent depuis le 1er septembre

Depuis le 1er septembre 2026, la durée maximale d'indemnisation chômage des salariés ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle a été réduite : 15 mois pour les moins de 55 ans (contre 18 auparavant), 20,5 mois pour les 55 ans et plus (contre 22,5 à 27 mois selon les tranches d'âge). Cette réforme découle de la [loi n° 2026-470 du 11 juin 2026](#), qui transpose l'avenant n° 3 du 25 février 2026 à la convention d'assurance chômage.

Ce texte cible le secteur privé, mais son effet s'étend mécaniquement aux agents publics. [Le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020](#), qui régit l'indemnisation chômage des agents publics, prévoit en effet qu'ils bénéficient de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans les mêmes conditions que les salariés relevant du régime d'assurance chômage de droit commun, sauf dispositions spécifiques contraires. Les nouvelles durées réduites s'appliquent donc aux agents publics ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle à compter du 1er septembre 2026.

Cette mesure s'accompagne de la possibilité, pour les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans et ayant épuisé leurs droits à l'ARE, de solliciter une prolongation de leur indemnisation, à condition de justifier de démarches effectives pour la réalisation de leur projet professionnel. Cette demande de prolongation doit être effectuée jusqu'à 30 jours calendaires après la fin des droits plafonnés.

Pour les employeurs publics ayant délégué la gestion de l'indemnisation chômage de leurs agents à France Travail, l'opérateur prendra en charge l'information de l'agent.

Toutefois, les employeurs publics en auto-assurance sans délégation devront informer l'agent ayant conclu une rupture conventionnelle.

La DGAFP travaille à la mise en place d'une procédure harmonisée pour permettre à chaque agent concerné d'accéder à ses droits. Une communication dédiée sera faite ultérieurement.

La lettre « Flash RH » est éditée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Conception et réalisation : Aphania. Routage : logiciel Sympa.

Directeur de la publication : Boris MELMOUX-EUDE

Rédactrice en chef : Leïla SIVIGNON