



Budget 2026 : les mesures pour la fonction publique

La loi de finances pour 2026 a été promulguée par le Président de la République et publiée ce vendredi 20 février au Journal officiel de la République française. Parmi les dispositions, deux mesures concernent les agents publics : la pérennisation du dispositif de rupture conventionnelle et l'allongement du congé pathologique pour les femmes.

Vendredi 20 février 2026

Le dispositif de la rupture conventionnelle est pérennisé pour les fonctionnaires

À l'issue d'une expérimentation conduite du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025 en application de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et sur la base d'une évaluation remise en mars 2025 au Parlement faisant état d'un bilan positif, le dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique est pérennisé dans le cadre de la loi de finances pour 2026.

Pour mémoire, il était d'ores et déjà pérenne depuis le 1^{er} janvier 2020 pour les agents contractuels recrutés sur un contrat à durée indéterminée.

Ce dispositif s'inscrit dans l'objectif du Gouvernement de favoriser la fluidité des carrières entre les secteurs public et privé, en permettant à un agent public et à son employeur de convenir d'un commun accord de la fin de leur relation de travail. Ainsi, les fonctionnaires qui ont un projet professionnel peuvent quitter la fonction publique, entraînant leur radiation des cadres, pour le mettre en œuvre, de façon amiable et dans de bonnes conditions d'accompagnement, notamment financier.

Entre 2020 et 2025, l'expérimentation a permis à 8 783 fonctionnaires de la fonction publique de l'État de bénéficier d'une rupture conventionnelle. De même, 1 489 fonctionnaires territoriaux ont bénéficié de ce dispositif pour la seule année 2021, ainsi que 3 071 fonctionnaires hospitaliers, en 2022.

Le dispositif est désormais prévu aux articles L.552-1 à L.552-5 du code général de la fonction publique. Les textes réglementaires d'application seront prochainement mis à jour.

Les cas d'exclusion sont inchangés par rapport à l'expérimentation : la rupture conventionnelle ne concerne ni les fonctionnaires stagiaires, ni les fonctionnaires détachés sur contrat, ni les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant de la durée d'assurance nécessaire, tous régimes de retraite de base confondus, pour obtenir le pourcentage maximum de pension.

Le principe du remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) en cas de retour dans l'emploi public postérieurement à la conclusion d'une rupture conventionnelle est, quant à lui, maintenu pour la fonction publique de l'État et élargi pour les fonctions publiques territoriale et hospitalière. Ainsi, le fonctionnaire qui aura

perçu une telle indemnité sera tenu de la rembourser s'il est recruté dans les six années postérieurement à la rupture conventionnelle pour occuper un emploi au sein de l'administration avec laquelle il a convenu d'une rupture conventionnelle.



Le congé pathologique passe de 14 à 21 jours

À partir du 1^{er} mars 2026, les femmes enceintes travaillant dans la fonction publique pourront bénéficier d'une semaine supplémentaire de congé avant la naissance, en cas de difficultés liées à la grossesse (congé pathologique).

Ce congé pathologique étant assimilé à une période de congé maternité, qui s'ajoute au congé légal, il donnera lieu à l'application des mêmes règles de rémunération qu'en maternité (maintien intégral de la rémunération).

La durée maximale du congé pathologique prénatal est ainsi portée à trois semaines. Ce congé pathologique est fractionnable et mobilisable de la date de la déclaration de grossesse à la date de début du congé de maternité légal.

Cette mesure est directement applicable, dès le 1^{er} mars 2026, à l'ensemble des personnes concernées. Les textes réglementaires prévoyant les procédures applicables en matière de congé de maternité seront actualisés à des fins de mise en cohérence.

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