

Rupture conventionnelle dans la fonction publique : ce que changent les textes du 6 août 2026

La rupture conventionnelle 2026 : un nouveau cadre permanent et plus restrictif

Issue de la loi de 2019 et pérennisée par la loi de finances pour 2026, elle devient un outil permanent pour les trois versants de la fonction publique. Le nouveau cadre réglementaire d'août 2026 réduit significativement les indemnités de départ et durcit les conditions d'accès à l'assurance chômage.

UN CADRE ADMINISTRATIF SÉCURISÉ ET UNE PROCÉDURE STRICTE

UN PARCOURS DE NÉGOCIATION RIGOREUSEMENT ENCADRÉ



La procédure impose un entretien obligatoire, un délai de signature de 15 jours et un droit de rétractation de 15 jours.

ÉLIGIBILITÉ ET EXCLUSIONS STATUTAIRES



Ouvert aux titulaires et CDI, mais interdit aux stagiaires et aux agents proches de la retraite à taux plein.



Ouvert aux titulaires et CDI, mais interdit aux stagiaires et aux agents proches de la retraite à taux plein.

LA CLAUSE DE RETOUR AU SERVICE PUBLIC

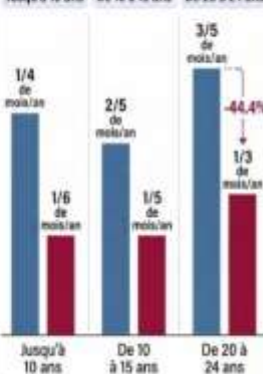


Tout recrutement dans le même versant sous 6 ans impose le remboursement intégral de l'indemnité perçue.

UNE REFORME FINANCIÈRE À LA BAISSSE

RÉDUCTION DRASTIQUE DES INDEMNITÉS (ISRC)

Les taux planchers de calcul baissent de 33 % à 50 % selon l'ancienneté.



UN PLAFOND D'INDEMNISATION DIVISÉ PAR DEUX

L'indemnité maximale ne peut plus excéder 1/24^e de la rémunération annuelle par année d'ancienneté (contre 1/12^e auparavant).



DOUBLE PEINE AVEC LA RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Depuis septembre 2026, la durée maximale d'indemnisation (ARE) est réduite, notamment pour les agents seniors.



Rupture conventionnelle dans la fonction publique : ce que changent les textes du 6 août 2026

Pérennisation du dispositif, nouvelle procédure et baisse des montants d'indemnisation

Réforme publiée au Journal officiel du 7 août 2026

Après six années d'expérimentation, la rupture conventionnelle est désormais pérennisée dans la fonction publique. Les textes publiés le 7 août 2026 refondent le cadre procédural et modifient substantiellement le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Pour les DRH publics, l'enjeu est double : sécuriser la procédure et mesurer l'impact financier de cette réforme sur les mobilités sortantes et les transitions professionnelles.

Sommaire

1. [De l'expérimentation à la pérennisation](#)
2. [Les textes du 6 août 2026](#)
3. [Agents concernés et exclusions](#)
4. [La procédure de rupture conventionnelle](#)
5. [Retour dans la fonction publique et remboursement](#)
6. [La nouvelle indemnité spécifique de rupture conventionnelle](#)
7. [Simulation financière avant / après réforme](#)
8. [L'articulation avec l'assurance chômage](#)
9. [Les enjeux RH et managériaux](#)
10. [Foire aux questions](#)
11. [Les priorités pour les DRH](#)
12. [Conclusion](#)

De l'expérimentation à la pérennisation

Introduite à titre expérimental par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la rupture conventionnelle a été pérennisée en 2026. Elle figure désormais dans le Code général de la fonction publique et devient un outil permanent de cessation définitive des fonctions fondé sur l'accord mutuel entre l'agent et son employeur.

Cette pérennisation confirme la place de la rupture conventionnelle dans les politiques de mobilité et de transition professionnelle. Elle ne crée toutefois aucun droit au départ. L'agent comme l'administration restent libres d'accepter ou de refuser la négociation.

Le principe essentiel

La rupture conventionnelle repose sur un consentement libre et réciproque. Aucune partie ne peut l'imposer à l'autre.

Les textes du 6 août 2026

Le nouveau régime repose sur plusieurs textes publiés simultanément au Journal officiel du 7 août 2026.

Le [décret n° 2026-745 du 6 août 2026](#) fixe la procédure applicable au dispositif pérenne.

L'arrêté du [même jour](#) actualise les modèles de convention à utiliser. Le [décret n° 2026-746](#) modifie, quant à lui, les règles de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Ces textes reprennent une grande partie de l'architecture mise en place lors de l'expérimentation, tout en modifiant fortement l'équilibre financier du dispositif.

Agents concernés et exclusions

La rupture conventionnelle concerne principalement les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels de droit public recrutés en contrat à durée indéterminée.

Certains agents relevant de régimes spécifiques peuvent également y avoir accès dans les conditions prévues par les textes.

Restent notamment exclus les fonctionnaires stagiaires, les agents contractuels en période d'essai ainsi que certaines situations dans lesquelles l'agent est déjà en mesure de liquider une pension de retraite à taux plein. Les services RH doivent donc vérifier la situation statutaire, contractuelle et retraite de l'agent avant toute ouverture de négociation.

Vigilance préalable

L'éligibilité doit être contrôlée avant le premier entretien. Une procédure engagée avec un agent juridiquement exclu du dispositif serait nécessairement fragilisée.

La procédure de rupture conventionnelle

Étape	Délai	Formalité essentielle
Demande	Point de départ	Écrit transmis à l'autre partie selon les formes prévues par les textes
Premier entretien	Entre 10 jours francs et 1 mois après réception	Discussion sur les motifs, la date de départ et le montant de l'indemnité
Signature	Au moins 15 jours francs après le dernier entretien	Utilisation du modèle réglementaire
Rétractation	15 jours francs à compter du lendemain de la signature	Possibilité pour chaque partie de revenir sur son consentement
Cessation des fonctions	Après expiration du délai de rétractation	Radiation des cadres ou fin du contrat

L'entretien est un véritable temps de négociation. Il doit notamment permettre d'aborder la date de cessation des fonctions, le montant de l'indemnité et les conditions pratiques de la transition professionnelle.

L'agent peut être assisté dans les conditions prévues par le dispositif. La collectivité doit veiller à ce que le consentement soit libre, éclairé et exempt de toute pression.

Retour dans la fonction publique et remboursement

Le mécanisme de remboursement de l'indemnité en cas de retour rapide dans le secteur public est maintenu. Lorsqu'un agent est recruté dans une situation entrant dans le champ du dispositif de remboursement, il peut être tenu de restituer l'intégralité de l'indemnité perçue.

Cette règle impose aux employeurs d'être particulièrement vigilants lors des recrutements. La vérification de la situation antérieure de l'agent et, lorsque les textes l'exigent, la production d'une attestation sur l'honneur doivent être intégrées au processus de recrutement.

Le service RH doit conserver une traçabilité des ruptures conventionnelles accordées et de leur date d'effet.

La nouvelle indemnité spécifique de rupture conventionnelle

La modification la plus importante de la réforme concerne le montant minimal et maximal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Ancienneté	Ancien taux minimal	Nouveau taux minimal	Évolution
Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois par année	1/6 de mois par année	-33,33 %
De 10 à moins de 15 ans	2/5 de mois par année	1/5 de mois par année	-50 %
De 15 à moins de 20 ans	1/2 mois par année	1/4 de mois par année	-50 %
De 20 à 24 ans	3/5 de mois par année	1/3 de mois par année	-44,44 %

Le plafond de l'indemnité est également abaissé. La réforme réduit donc à la fois le montant minimal garanti et la marge maximale de négociation.

La conséquence majeure

La rupture conventionnelle demeure pérenne juridiquement, mais elle devient sensiblement moins attractive

Simulation financière avant / après réforme

Pour un agent comptant douze années d'ancienneté et disposant d'une rémunération mensuelle brute de référence de 3 000 euros, l'ancien barème conduisait à une indemnité minimale de 9 900 euros.

Avec le nouveau barème, l'indemnité minimale tombe à 6 200 euros.

La baisse représente environ 37,4 %.

Le plafond réglementaire est également fortement réduit. Pour le même agent, il passe, selon l'exemple présenté dans le rapport, de 36 000 euros à 18 000 euros.

Une négociation désormais plus contrainte

La réforme réduit l'espace financier dans lequel l'employeur et l'agent peuvent construire un accord. Cette évolution doit être intégrée dès le premier échange avec l'agent afin d'éviter des attentes irréalistes.

L'articulation avec l'assurance chômage

La rupture conventionnelle ouvre, sous réserve des conditions applicables, droit à l'assurance chômage. Le rapport souligne toutefois que cette sécurisation financière doit désormais être appréciée au regard des évolutions de l'indemnisation du chômage prévues à compter de septembre 2026.

La combinaison d'une indemnité de rupture plus faible et d'une durée potentielle d'indemnisation chômage moins favorable peut réduire significativement l'intérêt économique du dispositif pour certains agents, notamment ceux qui envisagent une reconversion longue.

Pour les employeurs publics en auto-assurance, la rupture conventionnelle conserve par ailleurs un coût différé lié au financement de l'allocation chômage.

Les enjeux RH et managériaux

La pérennisation de la rupture conventionnelle ne doit pas conduire à en faire un outil ordinaire de gestion des sureffectifs ou des situations individuelles difficiles.

Elle peut constituer une solution pertinente lorsque le projet de départ est réellement partagé et que la poursuite de la relation professionnelle n'apparaît plus souhaitable pour les deux parties.

À l'inverse, une rupture encouragée de manière trop insistante dans un contexte de restructuration ou de difficulté de santé peut exposer l'employeur à un risque de contestation sur la réalité du consentement.

La collectivité doit également mesurer le coût de remplacement, la perte de compétences et l'impact sur le collectif de travail avant d'accepter un départ.

Dans certains métiers en tension, le refus peut être justifié par les nécessités du service. Mais ce refus doit s'inscrire dans une politique plus large de fidélisation et de mobilité interne.

Foire aux questions

Un fonctionnaire peut-il imposer une rupture conventionnelle ?

Non. Le dispositif repose sur un accord mutuel. L'administration peut refuser d'entrer dans la négociation ou de conclure la convention

L'employeur peut-il imposer une rupture à l'agent ?

Non. L'agent doit consentir librement à la convention. Toute pression susceptible d'altérer son consentement fragilise juridiquement la procédure.

Le montant de l'indemnité est-il libre ?

Non. Il doit respecter les montants minimaux et maximaux prévus par les textes. La négociation ne peut s'exercer qu'à l'intérieur de cette fourchette réglementaire.

La rupture ouvre-t-elle droit au chômage ?

Oui, sous réserve des conditions d'ouverture des droits à l'assurance chômage. Les conséquences financières doivent être simulées avant la signature.

Un agent en situation de handicap bénéficie-t-il d'un barème spécifique ?

Le rapport ne prévoit pas de barème distinct. L'employeur doit néanmoins vérifier que la rupture ne résulte pas d'un défaut d'aménagement raisonnable du poste ou d'une situation potentiellement discriminatoire.

Les priorités pour les DRH

Les services RH doivent mettre à jour immédiatement leurs modèles de convention et leurs procédures internes afin d'intégrer les textes du 6 août 2026.

Ils doivent également revoir leurs outils de calcul de l'indemnité et leurs simulateurs financiers afin d'appliquer le nouveau barème et le nouveau plafond.

La traçabilité du consentement doit être renforcée. Chaque entretien doit faire l'objet d'un dossier permettant de démontrer que l'agent a bénéficié d'un temps de réflexion suffisant et d'une information complète.

Le coût global de la rupture doit être évalué avant toute décision, notamment lorsque l'employeur est auto-assureur en matière de chômage.

Enfin, la rupture conventionnelle doit être articulée avec les autres dispositifs de mobilité et de transition professionnelle. Elle ne doit pas devenir le seul outil proposé aux agents souhaitant quitter leur poste

Le bon réflexe

Avant toute signature, la DRH doit disposer d'une simulation financière complète intégrant l'indemnité de rupture, le coût de l'assurance chômage, le coût de remplacement et le risque de perte de compétences.

Conclusion

La pérennisation de la rupture conventionnelle marque l'installation durable de cet outil dans le droit de la fonction publique.

Mais la réforme du 6 août 2026 modifie profondément son équilibre. Le dispositif est juridiquement stabilisé tout en devenant financièrement moins généreux.

Pour les agents, la décision de quitter la fonction publique devra être davantage préparée et sécurisée. Pour les employeurs, la négociation devra intégrer le coût global de la transition, les enjeux de continuité du service et la gestion des compétences.

La rupture conventionnelle reste donc un outil utile, mais elle ne peut être traitée comme une simple procédure de départ. Elle devient un véritable acte de gestion stratégique des parcours professionnels.

[La rupture conventionnelle pérennisée dans la fonction publique | Le portail de la fonction publique](#)

À la suite de l'entrée en vigueur de la loi de finances pour 2026, le dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique est pérennisé depu...

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/la-rupture-conventionnelle-perennisee-dans-la-fonction-publique>

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054632832>

Décret n° 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054632945>

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

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054632877>

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