

Rupture conventionnelle dans la fonction publique :

ce qui change au 8 août 2026

Outil d'aide à la lecture des trois textes publiés au Journal officiel du 7 août 2026 et de la circulaire du 7 août 2026, à l'usage des services de ressources humaines du secteur public.

Version 2. État du droit arrêté au 10 août 2026.

Cette version intègre la circulaire du 7 août 2026 relative au dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique, NOR CPPF2619494C, publiée au Bulletin officiel de l'administration centrale. Elle remplace la version du 7 août.

1. Les trois textes

Le Journal officiel n° 0183 du 7 août 2026 publie trois textes d'application de la pérennisation opérée par l'article 173 de la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026, qui a inscrit la rupture conventionnelle aux articles L. 552-1 à L. 552-5 du code général de la fonction publique.

Décret n° 2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique (texte n° 31, NOR CPPF2604585D). Avis du Conseil commun de la fonction publique du 11 mars 2026, avis du Conseil national d'évaluation des normes du 2 avril 2026, Conseil d'État (section de l'administration) entendu.

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 (texte n° 32, NOR CPPF2605325D). Avis du Conseil national d'évaluation des normes du 4 juin 2026.

Arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle (texte n° 35, NOR CPPF2604586A).

Les deux décrets entrent en vigueur le lendemain de leur publication, soit le 8 août 2026.

Circulaire du 7 août 2026 relative au dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique (NOR CPPF2619494C), adressée par le ministre de l'action et des comptes publics aux ministres, secrétaires généraux, directeurs des ressources humaines et préfets. Quatorze pages, dont une annexe portant modèle d'attestation sur l'honneur.

La circulaire ne crée pas de droit nouveau. Elle expose le cadre juridique, précise les modalités de mise en œuvre et énonce cinq points de vigilance à l'attention des employeurs publics. Sa lecture est indispensable aux services gestionnaires, car elle contient les modalités de calcul détaillées et un exemple chiffré officiel.

2. Le barème de l'indemnité spécifique est abaissé

La notice du décret n° 2026-746 énonce l'intention sans détour : les modalités d'indemnisation restent inchangées, mais les planchers et les plafonds sont abaissés en cohérence avec les montants effectivement servis.

L'article 3 du décret réécrit intégralement l'article 2 du décret de 2019, qui fixe les montants planchers.

Ancienneté	Avant le 8 août	À compter du 8 août	Variation
Jusqu'à 10 ans	1/4 de mois	1/6 de mois	– 33 %
De 10 à 15 ans	2/5 de mois	1/5 de mois	– 50 %
De 15 à 20 ans	1/2 mois	1/4 de mois	– 50 %
De 20 à 24 ans	3/5 de mois	1/3 de mois	– 44 %

Montants exprimés en mois de rémunération brute de référence par année d'ancienneté.

Le plafond est traité par l'article 4 du décret, en un mot. À l'article 3 du décret de 2019, le terme « douzième » est remplacé par le terme « vingt-quatrième ». L'indemnité maximale, qui ne pouvait excéder un douzième de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté dans la limite de vingt-quatre ans, soit deux années de rémunération, ne peut désormais excéder un vingt-quatrième par année dans la même limite, soit une année de rémunération. Le plafond est divisé par deux.

La circulaire confirme ce barème et apporte trois précisions déterminantes pour le calcul.

La rémunération de référence est la rémunération brute annuelle effectivement versée au cours de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture, dite RBA n-1. En sont exclus, selon l'article 4 du décret de 2019, les remboursements de frais, les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer, l'indemnité de résidence à l'étranger, les primes liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations, ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury et l'indemnisation des jours épargnés sur un compte épargne-temps.

Seules les années révolues sont prises en compte. Un agent comptant quinze ans et demi de services à la date de cessation ne voit pas ses six mois supplémentaires entrer dans le calcul.

L'ancienneté correspond aux services effectifs accomplis dans les trois versants à la date de cessation des fonctions. Elle exclut les services militaires et les contrats de droit privé, y compris les contrats aidés.

Enfin, l'ISRC est exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux dans les conditions et limites des articles 80 duodecies du code général des impôts et L. 131-1-1 du code de la sécurité sociale, et n'est pas assujettie au forfait social à la charge de l'employeur. Le régime de la contribution patronale applicable au secteur privé n'a pas d'équivalent ici.

3. Traduction chiffrée

Hypothèse retenue : rémunération brute de référence de 36 000 euros par an, soit 3 000 euros bruts mensuels, hors éléments exclus par l'article 4 du décret de 2019.

Ancienneté	Plancher avant	Plancher après	Écart
10 ans	7 500 €	5 000 €	– 2 500 €
15 ans	13 500 €	8 000 €	– 5 500 €
20 ans	21 000 €	11 750 €	– 9 250 €
24 ans	28 200 €	15 750 €	– 12 450 €
Plafond (24 ans)	72 000 €	36 000 €	– 36 000 €

Ces écarts portent sur les bornes réglementaires. Ils décrivent la réalité des montants versés dans la mesure où la pratique administrative retient le plancher comme référence lorsque la demande émane de l'agent.

Exemple officiel figurant dans la circulaire

Agent titulaire de 45 ans, rupture prenant effet le 1er juillet 2026, quinze ans et demi d'ancienneté à la date de cessation. Les six mois supplémentaires ne sont pas retenus.

Rémunération brute de référence n-1 : 50 000 €.

Plancher : $10 \times (1/6 \times 1/12 \times 50\,000) + 5 \times (1/5 \times 1/12 \times 50\,000) = 11\,111 \text{ €}$.

Plafond : $15 \times 1/24 \times 50\,000 = 31\,250 \text{ €}$.

Fourchette de négociation : de 11 111 € à 31 250 €.

La rupture conventionnelle peut légalement être conclue même en l'absence d'indemnité, ainsi que l'a jugé le tribunal administratif de Versailles le 19 avril 2023, requête n° 2101732, cité par la circulaire.

4. Incidence particulière dans les territoires ultramarins

Deux mouvements de sens contraire se superposent, et leur combinaison modifie l'arbitrage budgétaire des employeurs publics ultramarins.

Premier mouvement, à la baisse. Le I de l'article 4 du décret de 2019 exclut de la rémunération brute de référence les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer. L'article 5 du décret du 6 août corrige d'ailleurs la rédaction de cette disposition, le mot « affectation » étant remplacé par le mot « affectation », ce qui lève toute ambiguïté sur sa portée. L'assiette de calcul ultramarine est donc déjà réduite par rapport au traitement effectivement perçu, et c'est sur cette assiette réduite que s'applique la baisse des planchers. L'effet est cumulatif.

Second mouvement, à la hausse. Pour les fins de contrat intervenant à compter du 1er septembre 2026, la durée maximale d'indemnisation du chômage est allongée en outre-mer hors Mayotte, à 608 jours pour les moins de 55 ans et 913 jours au-delà, alors qu'elle est réduite dans l'hexagone à 456 et 624 jours.

La conséquence gestionnaire mérite d'être posée clairement. Les allocations des anciens fonctionnaires demeurent servies en auto-assurance et restent à la charge de l'employeur public. Une collectivité ou un établissement de Martinique, de Guadeloupe ou de Guyane qui

conclut une rupture conventionnelle après le 8 août verse donc une indemnité sensiblement plus faible, ce qui constitue une économie immédiate, mais s'expose à une charge d'allocation susceptible de courir jusqu'à trente mois, ce qui constitue un coût différé. L'économie apparente de court terme et le coût réel de moyen terme n'évoluent pas dans le même sens.

Pour l'agent, la lecture est symétrique et tout aussi utile à porter en entretien : le capital de départ diminue, la couverture dans le temps s'allonge.

4 bis. Une asymétrie de traitement avec l'indemnité de résidence à l'étranger

La circulaire du 7 août prévoit un correctif pour une autre catégorie d'agents dont la rémunération comporte une composante de cherté de vie. Pour les agents ayant perçu l'indemnité de résidence à l'étranger au cours de l'année n-1, elle prescrit de retenir l'indemnité de fonction versée au titre d'un emploi équivalent en administration centrale correspondant au grade de l'agent.

La justification est explicitement énoncée : cette indemnité couvre à la fois la cherté de la vie locale et les fonctions exercées, de sorte que son inclusion comme son exclusion totale de l'assiette constituerait un avantage ou un désavantage potentiellement important pour les agents concernés.

Le raisonnement est incontestable. Il conduit toutefois à une asymétrie qu'il paraît utile de signaler : les majorations et indexations ultramarines, qui comportent elles aussi une composante de compensation de la cherté de la vie locale, demeurent purement et simplement exclues de l'assiette, sans mécanisme correctif équivalent.

Ce constat n'emporte aucune appréciation sur la légalité du dispositif, la différence de situation entre affectation à l'étranger et affectation outre-mer pouvant fonder une différence de traitement. Il mérite néanmoins d'être posé, et il constitue une question légitime à porter devant les instances consultatives compétentes.

5. Assistance syndicale : la condition de représentativité disparaît

Le décret n° 2026-745 supprime le mot « représentative » dans l'ensemble des dispositions relatives à l'assistance de l'agent, ainsi que les alinéas qui définissaient cette représentativité : article 3 du décret de 2019 pour les fonctionnaires, article 49-4 du décret du 17 janvier 1986 pour les contractuels de l'État, article 49 quinquies du décret du 15 février 1988 pour ceux de la fonction publique territoriale, article 45-5 du décret du 6 février 1991 pour ceux de la fonction publique hospitalière, article 15 pour les ouvriers de l'État.

Conséquence pratique pour le service RH : l'agent peut désormais être assisté par un conseiller désigné par toute organisation syndicale de son choix. Le contrôle de la représentativité de l'organisation désignante n'a plus de fondement et ne doit plus être opéré.

6. Remboursement : un périmètre nettement élargi

Pour les fonctionnaires, l'obligation de remboursement en cas de retour dans l'emploi public dans les six ans trouve désormais son fondement à l'article L. 552-4 du code général de la fonction publique, et son périmètre s'apprécie à l'échelle du versant et non plus du seul employeur signataire.

Le décret n° 2026-745 étend la même logique aux agents contractuels. Dans la fonction publique territoriale, l'article 49 decies vise désormais tout recrutement « en tant qu'agent public territorial », le remboursement étant dû à l'employeur avec lequel la convention a été conclue, là où le texte antérieur ne visait que la même collectivité ou un établissement en relevant. Dans la fonction publique hospitalière, l'article 45-10 est réécrit et impose la restitution des sommes au plus tard dans les deux ans qui suivent le nouveau recrutement.

L'article 8 nouveau du décret de 2019 généralise par ailleurs l'attestation sur l'honneur : tout candidat retenu pour un emploi d'agent public de l'État, territorial ou hospitalier doit désormais attester, préalablement à son recrutement, qu'il n'a pas bénéficié dans les six années précédentes d'une indemnité soumise à l'obligation de remboursement.

Ce document devient une pièce de dossier de recrutement à part entière. Les procédures de recrutement doivent être adaptées en conséquence, dans les trois versants. La circulaire en propose un modèle en annexe, qui couvre à la fois l'ISRC sur six ans et l'indemnité de départ volontaire sur cinq ans.

La circulaire apporte une précision favorable pour une catégorie : s'agissant des praticiens contractuels, visés aux articles R. 6152-630-9, R. 6152-436 et R. 6152-389 du code de la santé publique, l'obligation de remboursement ne joue qu'en cas de réemploi au sein de l'établissement d'origine, et non à l'échelle du versant.

7. Le nouveau modèle de convention

L'arrêté du 6 août 2026 remplace les annexes 1, 2 et 3 de l'arrêté du 6 février 2020, soit les modèles applicables respectivement aux fonctionnaires, aux agents contractuels des trois versants et aux ouvriers de l'État.

Rubrique	Modèle de 2020	Modèle de 2026
Intitulé de l'annexe 1	Applicable aux fonctionnaires du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025	Sans borne temporelle
Assistance de l'agent	Conseiller désigné par une organisation syndicale représentative	Conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix
Fondement du remboursement	Article 8 du décret n° 2019-1593	Article L. 552-4 du CGFP (fonctionnaires) ; articles 49-9, 49 decies et 45-10 (contractuels)
Rémunération brute annuelle n-1	Absent	Ajout nouveau, à renseigner
Durée de cotisation retraite	Absent	Ajout nouveau, à renseigner en toutes lettres
Voie de recours	Non mentionnée	Clause expresse : tribunal administratif, deux mois à compter de la signature par les deux parties, saisine possible par Télérecours
Rappel des délais	Non mentionné	Encadré récapitulant les quatre délais de la procédure

Le caractère nouveau des deux premiers ajouts est établi par la circulaire elle-même, qui indique que ces éléments ont été introduits pour répondre à une recommandation de la Cour des comptes sur le contrôle du versement des ISRC.

Le champ relatif à la durée de cotisation retraite mérite une attention particulière. Il constitue le verrou opérationnel de l'exclusion posée au 2° de l'article L. 552-2 du code général de la fonction publique, qui écarte du dispositif le fonctionnaire ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension et remplissant les conditions du taux plein. Renseigner ce champ revient à documenter la vérification de cette condition.

8. Les cinq points de vigilance imposés aux employeurs

La circulaire consacre sa troisième partie à des recommandations dont les services gestionnaires doivent tenir compte, car elles définissent le standard attendu en cas de contrôle ou de contentieux.

Le consentement libre et éclairé. L'employeur doit s'en assurer tout au long de la procédure. La circulaire signale que le juge pourra examiner si des faits de harcèlement moral ou l'état de santé de l'agent sont susceptibles de faire obstacle à la liberté du consentement, en visant l'arrêt du Conseil d'État du 10 avril 2026, n° 504838. La formalisation de la convention doit permettre de retracer le respect des étapes et des délais, qui matérialisent ce consentement éclairé.

Les obligations déontologiques. L'agent reste soumis au secret professionnel et au devoir de discrétion. S'il envisage une activité lucrative dans le secteur privé dans les trois années suivant la cessation de ses fonctions, il doit solliciter l'autorisation de son ancien employeur au titre de l'article L. 124-4 du CGFP. La circulaire rappelle que l'article 432-13 du code pénal punit la prise illégale d'intérêts de trois ans d'emprisonnement et de 200 000 € d'amende.

L'interdiction de la substitution. La rupture conventionnelle n'a pas vocation à remplacer les autres modes de cessation définitive prévus à l'article L. 550-1 du CGFP, notamment en cas d'insuffisance professionnelle, ni à se substituer à une procédure disciplinaire. Elle ne doit pas apparaître comme un licenciement déguisé, et la proposition doit être formulée de manière factuelle et neutre.

L'attestation préalable au recrutement, examinée au point 6 ci-dessus.

La doctrine d'emploi. Les employeurs sont invités à définir une doctrine et un circuit d'instruction, à centraliser la procédure, à valider le principe et le montant de manière collégiale, et à établir un bilan annuel présentant le nombre de bénéficiaires, les montants moyens par quintile et les catégories de personnels concernées.

Deux éléments méritent une attention particulière des directions financières.

D'une part, la circulaire invite à apprécier avant toute décision le coût complet prévisible de la rupture, incluant l'ISRC, la charge éventuelle d'allocation d'aide au retour à l'emploi au titre de l'auto-assurance et les coûts de remplacement ou de réorganisation, mis en regard des économies de masse salariale attendues. C'est la confirmation officielle du raisonnement exposé au point 4 de la présente note.

D'autre part, pour les administrations de l'État, toute ISRC dont le montant serait supérieur à 80 000 € doit faire l'objet d'une saisine préalable de la direction générale de l'administration et de la fonction publique, selon une procédure à préciser par note séparée.

Enfin, le Centre interministériel des services informatiques relatifs aux ressources humaines met à disposition des employeurs une calculatrice de l'ISRC, accessible depuis le portail de la fonction publique.

9. Un point d'attention pour le secteur hospitalier

L'arrêté du 6 février 2020 comportait quatre annexes, la quatrième fixant le modèle applicable aux praticiens en contrat à durée indéterminée relevant de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique. L'arrêté du 6 août 2026 ne remplace que les annexes 1, 2 et 3.

Or le décret n° 2026-746 modifie précisément le régime indemnitaire de ces praticiens, en visant les 2° et 4° de l'article L. 6152-1 du code de la santé publique et en renvoyant aux articles R. 6152-381, R. 6152-428 et R. 6152-630-1 du même code, et en précisant les modalités d'appréciation de leur ancienneté.

Autrement dit, le régime applicable aux praticiens hospitaliers évolue sans que le modèle de convention qui les concerne ait été actualisé. Il s'agit d'un constat, non d'une critique : la circulaire annoncée pourra régler la difficulté. Dans l'intervalle, les directions des affaires médicales gagneront à vérifier la cohérence des renvois portés dans les conventions qu'elles établiront à partir du 8 août.

10. Ce qui reste ouvert après la circulaire

Application dans le temps. Ni les décrets ni la circulaire ne comportent de disposition transitoire. Le sort des procédures engagées avant le 8 août 2026, en particulier celui des conventions signées avant cette date mais dont la cessation de fonctions prend effet ultérieurement, demeure non réglé. C'est aujourd'hui la principale incertitude du dispositif.

Praticiens hospitaliers. L'annexe 4 de l'arrêté de 2020 n'est pas remplacée, alors que le régime indemnitaire de ces praticiens est modifié.

Majorations ultramarines. L'absence de mécanisme correctif équivalent à celui prévu pour l'indemnité de résidence à l'étranger n'est ni expliquée ni justifiée.

Saisine de la DGAFP au-delà de 80 000 €. La procédure doit être précisée par note séparée, non encore publiée.

Sur ces points, toute réponse ferme apportée à un agent serait aujourd'hui prématurée.

11. Références

Loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026, article 173. Code général de la fonction publique, articles L. 550-1, L. 552-1 à L. 552-5, L. 121-6, L. 121-7 et L. 124-4. Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 modifié. Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 modifié. Décret n° 2026-745 du 6 août 2026. Décret n° 2026-746 du 6 août 2026. Arrêté du 6 février 2020 modifié. Arrêté du 6 août 2026. Journal officiel n° 0183 du 7 août 2026. Circulaire du 7 août 2026, NOR CPPF2619494C.

Jurisprudence citée par la circulaire : Conseil d'État, 30 décembre 2025, n° 493053 ; Conseil d'État, 10 avril 2026, n° 504838 ; Conseil constitutionnel, décision du 15 octobre 2020 ; tribunal administratif de Nîmes, 21 avril 2023, n° 2100417 ; tribunal administratif de Versailles, 19 avril 2023, n° 2101732 ; tribunal administratif de Lyon, 11 janvier 2024, n° 2204774.

Alain TÉPIE — NEXUM

Consultant, Directeur du Travail Honoraire. Conseil en relations sociales et prévention des risques professionnels, médiation conventionnelle.

47 avenue du Petit Paradis, 97233 Schoelcher (Martinique). +596 696 10 00 77. contact@nexum-conseil.fr. nexum-conseil.fr

NEXUM — Conseil & Médiation. Entreprise Individuelle. SIREN 102 829 744. SIRET 10282974400014. Organisme de formation déclaré sous le numéro 02973814397 auprès de la DEETS Martinique. Cette note constitue une information générale et ne vaut pas consultation sur une situation individuelle.