CENTRE DE GESTION 52 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DES FONCTIONNAIRES ET DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC EN CDI DANS LA FPT

NOTE D'INFORMATION 2026-18

Références:
.CGFP (Articles L.550-1 et L.552-1 à L.552-5)
.Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
.Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public
.Décret n°2019-1593 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique
.Décret n°2019-1596 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
.Décret n°2026-745 du 6 août 2026 modifiant le décret n°2019-1593 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 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 modifiant l'arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593

Mise à jour des montants planchers et plafonds de l'ISRC, de la convention de rupture conventionnelle dans la fonction publique et des modalités de remboursement de l'ISRC à compter du **7 août 2026**

1 - EVOLUTION DE LA PROCEDURE

A— Assistance de l'agent : précision et fin de l'exigence de représentativité

L'agent peut désormais se faire accompagner, lors du ou des entretiens de rupture conventionnelle, par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix, y compris non représentative (la condition de représentativité du syndicat est supprimée).

B— De nouveaux modèles de convention

Publication de nouveaux modèles de convention de rupture conventionnelle, qui remplacent les annexes de l'arrêté du 6 février 2020 :

- un modèle propre aux fonctionnaires
- un modèle propre aux agents contractuels,

Tous deux actualisés pour intégrer les délais de procédure rappelés ci-dessous (entretien, signature, rétractation, cessation des fonctions).

Rappel des délais de procédure :

- demande transmise en LRAR ou remise en main propre contre signature par la partie à l'initiative de la RC (agent ou autorité territoriale)
- entretien organisé **au moins dix jours francs et au plus tard un mois** après réception de la demande ;
- signature de la convention **au moins quinze jours francs** après le dernier entretien ;
- délai de rétractation de quinze jours francs à compter du lendemain de la signature ;
- cessation des fonctions au plus tôt le lendemain de la fin du délai de rétractation.

C—Public éligible

Exclusion confirmée du dispositif pour les fonctionnaires stagiaires, les agents détachés en qualité de contractuel, et les agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite à taux plein

Pour les agents titulaires à temps non complet employés par plusieurs collectivités, la rupture conventionnelle ne peut être mise en œuvre que par l'ensemble des employeurs.

2 - INDEMNITE SPECIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

A—Révision des montants de l'ISRC

Révision à la baisse des planchers de l'ISRC : le montant minimal de l'indemnité ne peut désormais être inférieur à un sixième de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, un cinquième de mois par année au-delà et jusqu'à 15 ans, un quart de mois par année au-delà et jusqu'à 20 ans, puis un tiers de mois par année au-delà et jusqu'à 24 ans.

Révision à la baisse du plafond de l'ISRC : le montant maximal de l'indemnité ne peut désormais excéder un vingt-quatrième (au lieu d'un douzième auparavant) de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, dans la limite de 24 années prises en compte ;

En synthèse :

Plancher	Plafond
- Jusqu'à 10 ans 1/6 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté - De 10 à 15 ans 1/5 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté - De 15 à 20 ans 1/4 mois de rémunération brute par année d'ancienneté - De 20 à 24 ans 1/3 de mois de rémunération brute par année d'ancienneté	1/24e de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté

B—Détermination de l'ancienneté

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des durées de services effectifs accomplis dans les 3 versants de la fonction publique (FPE, FPH et FPT).
Sont pris en compte au titre des services effectifs :

- Les périodes d'activité ou de détachement, y compris durant les congés annuels, congés pour raisons de santé …
- Les périodes en qualité de contractuel de droit public (CE 271255 du 28 décembre 2005)
- Les périodes à temps partiel ou temps complet dans leur totalité, sans proratisation

(sous réserve d'une interprétation contraire du juge administratif)

Ne sont pas pris en compte au titre des services effectifs :

- Les périodes de disponibilité ou de congé parental,
- Les périodes en qualité de contractuel de droit privé,

C—Calcul de l'ISRC

La rémunération brute de référence est la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture conventionnelle.
Sont exclues de cette rémunération :

- Les primes et indemnités qui ont un caractère de remboursement de frais,
- Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer,
- L'indemnité de résidence à l'étranger,
- Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations, -
- Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.

Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination de la rémunération brute annuelle est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service.

Lorsqu'un agent n'a pas perçu de rémunération de la part d'un employeur public au titre de l'année N-1, il ne peut donc pas percevoir d'indemnité de rupture conventionnelle, c'est notamment le cas des agents en disponibilité ou congé parental.

À défaut de précisions réglementaires, lorsqu'un agent a été placé à temps partiel ou a perçu un demi-traitement sur tout ou partie de l'année N-1, l'indemnité est calculée sur la base des rémunérations effectivement perçues.

Aucune reconstitution de salaire n'est effectuée : le calcul ne tient pas compte de la rémunération que l'agent aurait perçue s'il avait été à temps plein ou à plein traitement sur l'ensemble de l'année N-1.

Si le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est inférieur à 2 fois le PASS (Plafonds Annuel de la Sécurité Sociale), l'indemnité est exonérée de CSG.

Si le montant de l'indemnité est compris entre 2 fois le PASS et 10 fois le PASS, la partie supérieure à 2 fois le PASS est soumise pour 98,25 % de son montant à la CSG.

Si le montant de l'indemnité est supérieur 10 fois le PASS, l'indemnité est intégralement soumise à CSG.

CALCULATRICE DE L'ISRC

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, en tout ou partie, d'impôt sur le revenu.

L'indemnité (ou une part de l'indemnité) peut être exonérée d'impôt sur le revenu si elle ne dépasse pas 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute de l'année précédant celle de la rupture conventionnelle.
Toutefois, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 6 fois le PASS.

L'indemnité de rupture peut aussi être exonérée d'impôt sur 50 % de son montant.
Cependant, là encore, le montant exonéré d'impôt ne doit pas dépasser 6 fois le PASS.

L'indemnité (ou une part de l'indemnité) peut aussi être exonérée d'impôt si elle ne dépasse pas le montant minimum d'indemnité prévu par la loi.
C'est le montant le plus avantageux parmi ces 3 montants qui est retenu.

D—Révision des modalités de remboursement de l'ISRC

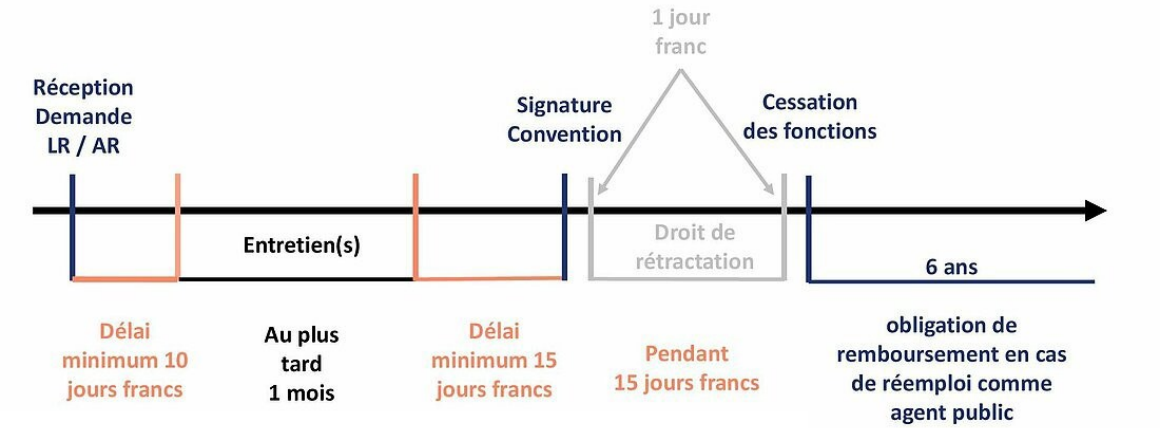
Élargissement des cas de remboursement de l'ISRC : l'indemnité doit désormais être remboursée dès lors que l'agent est recruté, dans les **six années suivant** la rupture conventionnelle, en tant qu'agent public (titulaire ou contractuel) au sein du même versant de la fonction publique, et non plus seulement en cas de retour chez le même employeur.

Le remboursement doit intervenir **au plus tard dans les deux ans suivant** ce recrutement.
Aussi, les agents recrutés doivent certifier sur l'honneur ne pas avoir perçu l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans les six années précédant leur recrutement.
Sinon, l'agent recruté devra la rembourser à l'employeur public lui ayant versée.

3. CONSEQUENCES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- Le fonctionnaire est radié des cadres et perd sa qualité de fonctionnaire à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.
- Le contrat de l'agent contractuel en CDI prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.
- Dans le cadre de la procédure de recrutement des agents publics, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement en relevant adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement.
- Les agents publics dont la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle bénéficient de l'assurance chômage dans les conditions prévues par les dispositions relatives à l'assurance chômage. Ces allocations chômage seront versées par la collectivité employeur en ce qui concerne les fonctionnaires et les agents contractuels pour lesquels la collectivité n'a pas conventionné avec France Travail. Les allocations chômage sont à la charge de France Travail, si la collectivité a conventionné avec cet organisme, au titre de ses agents contractuels depuis plus de 6 mois.

SCHEMA DE LA PROCEDURE



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Marne
9, Rue de la Maladière – 52000 Chaumont
03 25 35 33 20 cdg52@cdg52.fr www.cdg52.fr