

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'action et des comptes
publics

Circulaire du 7 août 2026 relative au dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique

NOR : CPPF2619494C

Le ministre de l'action et des comptes publics

à

Mesdames et Messieurs les ministres,

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux,

Mesdames et Messieurs les directeurs des ressources humaines,

Mesdames et Messieurs les Préfets

Résumé : la présente circulaire a pour objet de présenter le cadre juridique du dispositif de rupture conventionnelle dans la fonction publique, de préciser ses modalités de mise en œuvre et de rappeler certains points de vigilance à l'attention des agents et des employeurs publics des trois versants.

Mots-clés : rupture conventionnelle, indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Textes de référence :

- articles L. 552-1 à L. 552-5 du code général de la fonction publique (CGFP) ;
- article 173 de la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 ;
- 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 ;

- décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;
- décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière.

Textes modifiés :

- décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;
- 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 février 2020 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.

En application des articles [L. 552-1 à L. 552-5](#) du code général de la fonction publique (CGFP), les agents publics des trois versants de la fonction publique peuvent convenir d'un commun accord avec leur employeur de la fin de leur relation de travail. Ce dispositif de rupture conventionnelle avait été mis en place, en application de [l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#), à titre expérimental pour les fonctionnaires entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2025 et à titre pérenne pour les agents contractuels.

À la suite de l'évaluation remise au Parlement en mars 2025 faisant état d'un bilan positif, la rupture conventionnelle est désormais pérennisée dans la fonction publique et codifiée pour les fonctionnaires depuis le 21 février 2026 en application de [l'article 173 de la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026](#).

Pris en application de l'article 72 précité, le [décret \(en Conseil d'État\) n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle](#) et le [décret \(simple\) n° 2019-1596 du même jour relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle](#) étaient venus fixer les modalités d'application de la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ainsi que les modalités de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC).

Tirant les conséquences de la pérennisation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, ces décrets ont été modifiés par les décrets [n° 2026-745](#) et [n° 2026-746](#) en date du 6 août 2026 et sont entrés en vigueur le 8 août 2026.

La présente circulaire a pour objet de présenter le cadre juridique dans la fonction publique, de préciser ses modalités de mise en œuvre et de rappeler certains points de vigilance à l'attention des agents et des employeurs publics.

INTRODUCTION : RAPPEL DES OBJECTIFS DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE.....	5
1. CADRE GÉNÉRAL : PÉRIMÈTRE DES BÉNÉFICIAIRES ET MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE.....	5
1.1 Champ d'application.....	5
1.1.1 Agents publics éligibles.....	5
1.1.2 Cas des fonctionnaires détachés, mis à disposition ou en position normale d'activité.....	6
1.2 Modalités de mise en œuvre de la procédure.....	6
2. INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (ISRC) ET AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI (ARE).....	8
2.1 Généralités sur l'ISRC.....	8
2.2 Modalités de calcul du plancher / plafond de l'ISRC.....	8
2.3 Obligation de remboursement de l'ISRC en cas de réemploi dans la fonction publique.....	9
2.4 Bénéfice de l'ARE.....	10
3. POINTS DE VIGILANCE À L'ATTENTION DES EMPLOYEURS PUBLICS.....	10
3.1 S'assurer du libre consentement des parties à une rupture conventionnelle.....	10
3.2 Veiller au respect des obligations déontologiques.....	11
3.3 Ne pas substituer la rupture conventionnelle aux autres modalités de cessation des fonctions.....	11
3.4 Exiger avant tout recrutement la production de l'attestation de non perception de l'ISRC.....	11
3.5 Doctrine d'emploi, sécurisation et transparence de la décision d'attribution.....	12
4. ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS DANS LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF.....	12
4.1 Modèle de convention de rupture conventionnelle mis à jour.....	12
4.2 Simulateur de calcul des montants plancher et plafond de l'ISRC.....	13
ANNEXE.....	14

Introduction : rappel des objectifs de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle constitue une modalité de cessation définitive des fonctions, parmi celles prévues à [l'article L. 550-1 du CGFP](#). Ce mode de cessation définitive des fonctions peut permettre, d'une part, de répondre à un souhait d'un agent de poursuivre son activité hors de l'administration dans le cadre d'une reconversion professionnelle et, d'autre part, de faire face à l'évolution des besoins de l'administration tout en prévoyant pour l'agent qui en bénéficie les conditions d'indemnisation et de versement de l'allocation chômage.

La rupture conventionnelle est toujours décidée d'un commun accord entre l'agent public et son employeur, et ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des deux parties.

- **Elle ne constitue en aucun cas un droit pour l'agent** qui la sollicite et son refus n'a pas à être motivé par l'une ou l'autre partie. Saisi de recours contre des décisions de refus d'une rupture conventionnelle, le juge administratif s'est prononcé à plusieurs reprises en ce sens¹, en rejetant notamment les motifs fondés sur le principe d'égalité de traitement².
- Lorsque la rupture conventionnelle est à l'initiative de l'administration, **elle doit recueillir le consentement libre et éclairé de l'agent**, exempt de tout vice.

Plusieurs étapes de la procédure de rupture conventionnelle prévues par le décret n° 2019-1593 modifié viennent garantir le caractère négocié de l'accord entre les deux parties.

1. Cadre général : périmètre des bénéficiaires et modalités de mise en œuvre de la rupture conventionnelle

1.1 Champ d'application

1.1.1 Agents publics éligibles

Les agents publics éligibles sont :

- les fonctionnaires titulaires relevant du CGFP, en application de [l'article L. 552-1 du CGFP](#) ;
- les agents contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI) relevant du CGFP, en application de [l'article L. 552-5 du CGFP](#) ;
- les ouvriers de l'État (personnel affilié au régime de retraite institué en application du [décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004](#) relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat) en application du [IV de l'article 173 de la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026](#) ;
- les praticiens en CDI relevant des 2° et 4° de [l'article L. 6152-1 du code de la santé publique](#), en application des articles [R. 6152-381](#), [R. 6152-428](#) et [R. 6152-630-1](#) du même code³.

Sont en revanche exclus, en application des articles [L. 552-2](#) et [L. 552-5 du CGFP](#) :

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel (pendant la durée de leur détachement) ;

¹ [Tribunal administratif de Nîmes, 4^{ème} chambre, 21 avril 2023, req. n° 2100417.](#)

² [Tribunal administratif de Lyon, 9^{ème} Chambre, 11 janvier 2024, req. n° 2204774.](#)

³ Les modalités de mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle pour ces agents publics sont fixées aux articles [R. 6152-381 à R. 6152-389](#), [R. 6152-428 à R. 6152-436](#) et [R. 6152-630-1 à R. 6152-630-9](#) du code de la santé publique.

- les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article [L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale](#) et remplissant les conditions requises pour bénéficier de la liquidation de leurs droits à taux plein ;
- les agents contractuels en contrat à durée déterminée (CDD).

1.1.2 Cas des fonctionnaires détachés, mis à disposition ou en position normale d'activité

En application de [l'article 2 du décret n° 2019-1593 modifié précité](#), la procédure de rupture conventionnelle est conjointement menée par l'agent et l'administration, l'autorité territoriale ou l'établissement dont il relève.

Ainsi, le fonctionnaire détaché, mis à disposition ou placé en position normale d'activité (PNA) dans une autre administration doit formuler la demande de rupture conventionnelle auprès de l'administration dont il relève, c'est-à-dire à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination dans son corps d'origine et ayant prononcé l'affectation ou le détachement.

L'administration d'origine demeure compétente pour accepter ou refuser la demande de rupture conventionnelle, négocier le montant de l'ISRC, signer la convention et radier des cadres le fonctionnaire. Il lui incombe également de prendre en charge financièrement le versement de l'ISRC.

Il est néanmoins préconisé que l'administration d'accueil et l'administration d'origine, à qui reviendra la conduite de la procédure et le paiement de l'ISRC, échangent entre elles en amont de la procédure de rupture conventionnelle, lorsque l'agent détaché, mis à disposition ou en PNA formule une demande de rupture.

1.2 Modalités de mise en œuvre de la procédure

Les différentes étapes de la procédure de rupture conventionnelle, prévues par le [décret n° 2019-1593](#) modifié précité, sont les suivantes :

- la **formalisation par écrit du souhait de mettre fin à la relation de travail, qui peut être à l'initiative des deux parties** (agent ou employeur) : la demande de rupture conventionnelle intervient sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature ;
- **l'organisation obligatoire d'au moins un entretien**⁴, qui doit se tenir au minimum dix jours francs⁵ et au maximum un mois après la réception de la lettre de demande, **afin de se prononcer sur l'opportunité d'une rupture conventionnelle et, le cas échéant, sur ses modalités**. Le Conseil d'État⁶ est venu préciser, d'une part, que la lettre de convocation à l'entretien ne doit pas obligatoirement préciser l'objet de ce dernier et, d'autre part, que le dépassement du délai d'un mois pour organiser l'entretien ne peut être regardé comme privant l'agent d'une garantie ni, dans certaines circonstances, comme exerçant une influence sur le sens de la décision prise. **La tenue de l'entretien obligatoire**⁷ **ne préjuge**

⁴ Cet entretien est conduit par l'administration dont relève l'agent (pour la fonction publique de l'État), l'autorité territoriale (pour la fonction publique territoriale), l'autorité investie du pouvoir de nomination (pour la fonction publique hospitalière), ou un représentant de ces autorités (service des ressources humaines).

⁵ Un jour franc dure de 0h à 24h. Un délai ainsi calculé ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Si le délai s'achève un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi. Si le délai s'achève un jour férié, il est reporté d'un jour. Ainsi, si un délai s'achève un vendredi férié, il est reporté au lundi suivant.

⁶ [Conseil d'État, 10 avril 2026, n° 504838, mentionné aux tables du recueil Lebon.](#)

⁷ Cet entretien est obligatoire et doit se tenir même en cas de refus. Le juge a en effet estimé ([Tribunal administratif de Nîmes, 4^{ème} chambre, 21 avril 2023, req. n° 2100417](#)) que l'autorité administrative ne peut légalement opposer un refus à une demande de rupture conventionnelle régulièrement formée par le fonctionnaire sans avoir préalablement

en rien l'issue de la discussion : la marge discrétionnaire des parties pour accepter ou refuser le principe de la rupture est totale. La procédure peut donc s'arrêter à ce stade s'il y a désaccord avéré sur le principe de la rupture, ou se poursuivre dans le cadre d'entretiens complémentaires si les parties le souhaitent, afin de préciser les modalités de la rupture. Au cours du ou des entretiens, plusieurs sujets doivent obligatoirement être abordés, à savoir : les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle, et s'il y a accord sur ce principe, la fixation de la date de cessation des fonctions (fonctionnaires), de fin du contrat (contractuels) ou de rupture de l'acte d'engagement (ouvriers de l'État), le montant sollicité de l'ISRC et les conséquences pour l'agent de la cessation définitive de ses fonctions (bénéfice de l'assurance chômage, obligation de remboursement de l'ISRC en cas de réemploi dans la fonction publique) ;

- la **signature d'une convention de rupture conventionnelle qui matérialise l'accord** entre les deux parties et fixe, notamment, le montant de l'ISRC et la date de cessation définitive des fonctions de l'agent, de la fin du contrat ou de la rupture de l'acte d'engagement. Celle-ci intervient au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'administration. Le Conseil d'État est venu préciser que la signature de la convention par les deux parties peut intervenir à deux dates différentes⁸. L'[arrêté du 6 août 2026](#) fixe un modèle de convention de la rupture conventionnelle ;
- la **réception par chacune des parties d'un exemplaire** de la convention signée et son versement au dossier individuel de l'agent ;
- l'exercice éventuel par chacune des deux parties d'un **droit de rétractation**. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature. Le Conseil d'État⁹ est venu préciser que :
 - o ce délai de rétractation ne peut courir à l'égard de l'agent public que s'il est effectivement en possession d'un exemplaire de la convention signée par les deux parties ;
 - o la date à prendre en compte pour apprécier si l'agent a exercé son droit de rétractation dans le délai requis correspond à celle de l'expédition de sa lettre (de rétractation) et non celle de sa réception par son employeur ;
- en l'absence d'exercice du droit de rétractation, la prise d'un **arrêté de radiation** pour les fonctionnaires.

L'agent peut se faire accompagner par un conseiller désigné par une **organisation syndicale** de son choix, qu'elle soit ou non représentative¹⁰. Ce conseiller est astreint à une obligation de

organisé l'entretien, celui-ci devant porter sur le principe même d'une telle rupture qui ne peut résulter que d'un accord entre les parties intéressées.

⁸ [Conseil d'État, 10 avril 2026, n° 504838, mentionné aux tables du recueil Lebon.](#)

⁹ [Conseil d'État, 30 décembre 2025, n° 493053, mentionné aux tables du recueil Lebon.](#)

¹⁰ Dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a, le 15 octobre 2020, déclaré contraire à la Constitution les dispositions contestées du dixième alinéa du paragraphe I de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 précitée. Cet alinéa prévoyait que « *durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix.* ». Le Conseil constitutionnel a limité la censure au terme « *représentative* » repris dans la loi, considérant que la différence de traitement institué par la loi est sans rapport avec son objet. Dès lors, tout agent peut choisir de se faire accompagner durant la procédure par un conseiller syndical émanant d'une organisation syndicale, qu'elle soit ou non représentative.

confidentialité concernant les informations auxquelles il a accès (en particulier, les montants négociés de l'ISRC).

2. Indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) et aide au retour à l'emploi (ARE)

2.1 Généralités sur l'ISRC

L'ISRC peut être versée à l'agent en cas d'accord sur une rupture conventionnelle entre l'employeur et l'agent¹¹.

L'ISRC est exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux dans les conditions et limites fixées par les articles 80 *duodecies* du code général des impôts et L 131-1-1 du code de la sécurité sociale. Elle n'est pas assujettie au forfait social à la charge de l'employeur.

Cette indemnité ne constitue un droit qu'en tant que la procédure de rupture conventionnelle est conduite à son terme et débouche sur une convention approuvée par les deux parties.

Dans ce cas, **le montant de l'ISRC est précisé dans la convention**. Il est fixé à l'issue des échanges ayant eu lieu au cours de la procédure entre l'administration et l'agent, de manière individualisée.

Le montant alloué est nécessairement compris entre des montants planchers et plafonds fixés respectivement aux articles 2 et 3 du décret n° 2019-1596 modifié en fonction de **l'ancienneté et de la rémunération de l'agent**.

2.2 Modalités de calcul du plancher / plafond de l'ISRC

La **rémunération de référence** prise en compte pour le calcul est la rémunération brute annuelle (RBA) effectivement versée par l'administration au cours de l'année civile précédant la date d'effet de la rupture conventionnelle (année n-1).

Cette rémunération de référence comprend tous les éléments de rémunération perçus par l'agent à l'exception d'une liste de primes et indemnités précisée à l'article 4 du décret n° 2019-1596 modifié :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais (exemple : les frais de mission, la prise en charge partielle des frais d'abonnement de transport public, etc.) ;
- 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 (exemple : la prime spéciale d'installation, l'indemnité forfaitaire de changement de résidence, etc.) ;
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi (exemple : l'indemnisation des jours de congés épargnés sur un compte épargne-temps).

Pour l'application du calcul aux agents ayant perçu l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE) au cours de l'année n-1, il conviendra de prendre en compte l'indemnité de fonction versée au titre d'un emploi équivalent en administration centrale et correspondant au grade de l'agent. En effet,

¹¹ Le juge administratif ([Tribunal administratif de Versailles, 19 avril 2023, req. n°2101732](#)) a confirmé qu'une rupture conventionnelle peut légalement être conclue même en l'absence d'indemnité de rupture conventionnelle.

l'IRE couvre à la fois la cherté de la vie locale et les fonctions exercées. Son inclusion comme son exclusion totale de l'assiette constituerait un avantage/désavantage potentiellement important pour les agents concernés.

La notion d'**ancienneté** correspond à la **durée des services effectifs accomplis** à la **date de cessation des fonctions** résultant de la rupture conventionnelle, dans la fonction publique de l'Etat (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Elle exclut les services militaires ou les contrats de droit privé (exemple : contrat aidé).

Les montants plancher et plafond de l'ISRC sont calculés selon les modalités ci-dessous :

1) Modalités de calcul du montant plancher :

Le **montant plancher (minimum)** est **progressif** selon l'ancienneté de l'agent, dans la limite de 24 années.

Les modalités de calcul du plancher sont les suivantes :

Par année d'ancienneté	Montant minimum
De la 1 ^{ère} à la 10 ^{ème} année révolue	$1/6^{\text{ème}} \times 1/12^{\text{ème}}$ de la RBA n-1
De la 11 ^{ème} année à la 15 ^{ème} année révolue	$1/5^{\text{ème}} \times 1/12^{\text{ème}}$ de la RBA n-1
De la 16 ^{ème} à la 20 ^{ème} année révolue	$1/4 \times 1/12^{\text{ème}}$ de la RBA n-1
De la 21 ^{ème} à la 24 ^{ème} année révolue	$1/3 \times 1/12^{\text{ème}}$ de la RBA n-1

2) Modalités de calcul du montant plafond :

Le **montant plafond (maximum)** ne peut pas dépasser **1/24^{ème} de la RBA** multiplié par le nombre d'années révolues d'ancienneté, dans la limite de 24 années.

Exemple :

Un titulaire âgé de 45 ans dont la rupture conventionnelle prend effet le 1^{er} juillet 2026 aura 15 ans et demi d'ancienneté à la date de cessation définitive de ses fonctions. Ses six mois d'ancienneté supplémentaires ne correspondant pas à une année révolue d'ancienneté, ils ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'indemnité. Au regard de sa rémunération brute de référence (n-1) de 50 000 €, l'indemnité plancher qu'il sera susceptible de percevoir s'élève à :

$$10 * (1/6 \times 1/12^{\text{ème}} \times 50\,000 \text{ €}) + 5 * (1/5^{\text{ème}} \times 1/12^{\text{ème}} \times 50\,000 \text{ €}) = 11\,111 \text{ €}$$

Et l'indemnité plafond qu'il sera susceptible de percevoir s'élève à :

$$15 \times 1/24^{\text{ème}} \times 50\,000 = 31\,250 \text{ €}$$

Soit une fourchette d'ISRC envisageable comprise entre 11 111 € et 31 250 €.

2.3 Obligation de remboursement de l'ISRC en cas de réemploi dans la fonction publique

Les bénéficiaires d'une rupture conventionnelle sont soumis à une obligation de remboursement à l'employeur avec lequel ils ont conclu cette convention des sommes perçues au titre de l'ISRC, lorsque, dans les **six années** qui suivent la rupture, ils sont recrutés pour occuper tout emploi au sein **de leur fonction publique d'origine uniquement**. Le remboursement doit intervenir dans les deux ans qui suivent le recrutement.

Cette obligation est prévue pour :

- les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, à l'article L. 552-4 du CGFP ;
- les agents contractuels de l'État, à l'article 49-9 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;
- les agents contractuels territoriaux, à l'article 49 des décrets du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- les agents contractuels hospitaliers, à l'article 45-10 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière ;
- les ouvriers de l'État, à l'article 20 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique ;
- les praticiens contractuels, aux articles R. 6152-630-9, R. 6152-436 et R. 6152-389 du code de la santé publique. Pour ces agents l'obligation ne s'applique qu'en cas de réemploi au sein de **l'établissement d'origine**.

2.4 Bénéfice de l'ARE

L'agent qui se trouve privé d'emploi du fait d'une rupture conventionnelle peut bénéficier de l'ARE, dans les conditions prévues par le règlement général d'assurance chômage. Dans l'attestation employeur, parmi les motifs de privation d'emploi, l'employeur devra renseigner la catégorie « rupture conventionnelle ».

Etant liée à la rupture de la relation de travail, l'ISRC n'est pas prise en compte dans le calcul du salaire de référence.

Pour plus de précisions, il est possible de se reporter au [guide relatif à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique civile](#), disponible sur le portail de la fonction publique.

3. Points de vigilance à l'attention des employeurs publics

3.1 S'assurer du libre consentement des parties à une rupture conventionnelle

Les employeurs qui souhaitent proposer une rupture conventionnelle à un agent public doivent veiller au respect des principes de non-discrimination prévus aux [articles L. 131-1 et suivants du CGFP](#). La rupture conventionnelle repose sur l'accord mutuel des deux parties. À cet égard, il importe pour l'employeur de s'assurer tout au long de la procédure du consentement libre et éclairé de l'agent.

Ainsi, le juge pourra être amené à regarder, par exemple, si des faits de harcèlement moral¹² ou l'état de santé de l'agent sont susceptibles de faire obstacle à la liberté du consentement de l'agent à la rupture conventionnelle.

En outre, la formalisation de la convention de rupture doit permettre de retracer le respect des différentes étapes de la procédure et des délais, lesquels constituent autant de garanties matérialisant le consentement « éclairé » de l'agent.

¹² [Conseil d'État, 10 avril 2026, n° 504838, mentionné aux tables du recueil Lebon.](#)

3.2 Veiller au respect des obligations déontologiques

Au cours du ou des entretiens préalables à une rupture conventionnelle, l'agent est notamment informé, en application du 4° de l'article 4 du décret n° 2019-1593 modifié précité, qu'il demeure tenu au respect de certaines des obligations déontologiques prévues par le CGFP.

Il demeure ainsi soumis au secret professionnel prévu à l'article [L. 121-6 du CGFP](#) et au devoir de discrétion professionnelle pour les faits, informations ou documents dont il a eu connaissance dans le cadre de ses fonctions publiques, conformément à [l'article L. 121-7 du même code](#).

En outre, si l'agent souhaite exercer une activité lucrative dans le secteur privé¹³ dans les trois années suivant la cessation de ses fonctions au sein de l'administration, il doit, comme en dispose [l'article L. 124-4 du CGFP](#), solliciter au préalable l'autorisation de son ancien employeur. Il appartient en effet à l'employeur, en qualité d'autorité hiérarchique dont l'agent relevait avant la rupture conventionnelle de s'assurer de la compatibilité de l'activité privée lucrative envisagée par l'agent avec les fonctions qu'il a exercées au cours des trois dernières années précédant la rupture conventionnelle. Cette autorisation est également requise pour tout changement d'activité privée lucrative de l'agent intervenant dans ce délai de trois ans.

[L'article 432-13 du code pénal](#) interdit ainsi à un agent public, pendant une durée de trois ans, de prendre ou de recevoir une participation par travail, conseil ou capitaux dans une entreprise¹⁴ dont il a été chargé, dans le cadre de ses fonctions, soit d'assurer la surveillance ou le contrôle, soit de conclure des contrats de toute nature ou de formuler un avis sur de tels contrats, soit de proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par cette entreprise ou de formuler un avis sur de telles décisions.

Le non-respect de cette interdiction constitue un délit de prise illégale d'intérêts puni de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 200 000 €, dont le montant peut être porté au double du produit tiré de l'infraction.

3.3 Ne pas substituer la rupture conventionnelle aux autres modalités de cessation des fonctions

Il est rappelé que la rupture conventionnelle n'a pas vocation à se substituer aux autres modes de sortie de la fonction publique prévus à [l'article L. 550-1 du CGFP](#), en particulier en cas d'insuffisance professionnelle de l'agent public. La proposition d'une rupture conventionnelle à un agent public ne doit pas apparaître comme un licenciement déguisé. De même, elle n'a pas vocation à se substituer à une procédure disciplinaire pouvant conduire, le cas échéant, à la révocation.

Ainsi, si l'employeur entend proposer une rupture conventionnelle à l'un de ses agents, cette proposition doit être formulée de manière factuelle et neutre, sans confusion possible avec les autres formes de départ de l'administration.

3.4 Exiger avant tout recrutement la production de l'attestation de non perception de l'ISRC

¹³ Est assimilée à une entreprise privée toute entreprise publique exerçant son activité dans un secteur concurrentiel et conformément aux règles du droit privé.

¹⁴ Sont également concernées les entreprises qui possèdent au moins 30 % de capital commun ou a conclu un contrat comportant une exclusivité de droit ou de fait avec cette entreprise.

En application de l'article 8 du décret n° 2019-1593 modifié précité, tout candidat retenu pour occuper un emploi en qualité d'agent public est tenu de produire à l'employeur une attestation sur l'honneur selon laquelle il n'a pas bénéficié d'une ISRC.

Un modèle d'attestation est proposé aux employeurs en annexe.

3.5 Doctrine d'emploi, sécurisation et transparence de la décision d'attribution

Les employeurs sont invités à définir une **doctrine d'emploi** sur l'utilisation du dispositif de rupture conventionnelle, ainsi qu'un **circuit** d'instruction des demandes, de négociation des conventions et de validation des décisions (autorité décisionnaire, validation du montant de l'ISRC, examen de la solidité du projet professionnel de l'agent, etc.).

A ce titre, ils sont encouragés à privilégier une centralisation de la procédure, afin **d'harmoniser les décisions** prises, de **renforcer le contrôle**, en particulier sur le calcul du montant de l'ISRC, de **prévenir les effets d'aubaine** potentiels et de s'assurer de la **soutenabilité budgétaire** du dispositif. À cet égard, il convient notamment de porter une attention particulière aux demandes formulées par les agents proches de remplir les conditions pour un départ à la retraite. En effet, le bénéfice de l'ISRC suppose que l'agent dispose d'un temps suffisant pour mettre en œuvre son projet professionnel de manière effective avant le départ à la retraite.

Avant toute décision favorable, l'employeur est invité à procéder à une appréciation d'ensemble de l'intérêt de la rupture conventionnelle pour l'administration. Cette appréciation tient compte du coût complet prévisible de la rupture, comprenant notamment le montant de l'ISRC, la charge éventuelle d'ARE susceptible d'incomber à l'employeur au regard des règles applicables d'auto-assurance pour les fonctionnaires et les éventuels coûts de remplacement ou de réorganisation. Ces éléments doivent être mis en regard des économies de masse salariale attendues, de l'évolution prévisible des besoins du service et, le cas échéant, des autres solutions de mobilité ou d'accompagnement envisageables.

Afin de garantir l'impartialité et la sécurité des décisions, les employeurs sont invités à valider le principe de la rupture et le montant de l'ISRC attribué **de manière collégiale**.

Ce cadrage vise notamment à permettre d'apprécier si l'intérêt de l'administration est préservé, en termes budgétaires et du point de vue de la doctrine d'emploi définie par chaque employeur, et à éviter des pratiques divergentes au sein d'une même administration.

L'ISRC doit faire, par ailleurs, l'objet d'un **bilan annuel**. Ce dernier doit présenter le nombre de bénéficiaires, les montants moyens servis au global et par quintile, et les catégories de personnels concernés, en distinguant agents titulaires et non titulaires.

Pour les administrations de l'Etat

Aux fins de suivi et de pilotage harmonisé du dispositif, 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**. La procédure de saisine sera précisée par note séparée.

4. Accompagnement des employeurs dans la mise en œuvre du dispositif

4.1 **Modèle de convention de rupture conventionnelle mis à jour**

L'arrêté cité en référence a mis à jour les modèles de convention de rupture conventionnelle. Pour répondre à une recommandation de la Cour des comptes sur le contrôle du versement des ISRC, il est demandé aux employeurs d'ajouter les éléments sur le montant de 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, ainsi que la durée de cotisation retraite de l'agent à la signature de la convention.

4.2 Simulateur de calcul des montants plancher et plafond de l'ISRC

Le Centre interministériel des services informatiques relatifs aux ressources humaines (CISIRH) met à disposition des employeurs une calculatrice de l'ISRC, en renseignant la rémunération de référence et la durée d'ancienneté de l'agent, disponible au lien suivant : [calculatrice d'indemnité spécifique de rupture conventionnelle \(ISRC\)](#).

Pour le ministre et par délégation,
Le directeur général de l'administration et
de la fonction publique,

Annexe

MODELE

Attestation sur l'honneur à remettre par le candidat retenu lors du recrutement*

Coordonnées de l'agent

A l'attention de

Autorité de recrutement

Objet : attestation sur l'honneur de non-perception d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle / indemnité de départ volontaire

Je soussigné(e) (*Nom et Prénom de l'agent*), né(e) à (*Ville*), le (*date de naissance*),
certifie sur l'honneur que je n'ai pas bénéficié :

- durant les six dernières années, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) au sein de la fonction publique d'Etat (*administrations de l'Etat, autorités administratives indépendantes ou établissements publics de l'Etat*) / de la fonction publique territoriale / de la fonction publique hospitalière*
- durant les cinq dernières années, d'une indemnité de départ volontaire (IDV) attribuée à la suite d'une démission de la fonction publique**

Je suis conscient(e) qu'une fausse déclaration m'obligerait à rembourser, à l'Etat / à l'employeur avec lequel j'ai conclu cette convention, les sommes perçues au titre d'une telle indemnité et m'exposerait à des poursuites disciplinaires et pénales.

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

(*Nom et prénom*)

(*Signature*)

* Article 8 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 modifié relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique : « Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper un emploi en qualité d'agent public de l'Etat, d'agent public territorial ou d'agent public hospitalier 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 prévue à l'article L.552-4 du code général de la fonction publique ».

** Article 8 du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire : « L'agent qui, dans les cinq années consécutives à sa démission, est recruté en tant qu'agent titulaire ou non titulaire pour occuper un emploi de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique territoriale ou de leurs établissements publics respectifs ou un emploi de la fonction publique hospitalière, est tenu de rembourser à l'Etat, au plus tard dans les trois ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de départ volontaire ».