



Mise à jour le 10 septembre 2026

Rupture conventionnelle

Après une période d'incertitude, la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires a été pérennisée. Pour rappel, ce dispositif a été instauré à titre expérimental par la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 ; il avait pris fin le 31 décembre 2025.

La commission mixte paritaire chargée d'élaborer un texte commun sur le projet de loi de finance (PLF 2026) n'avait pas abouti à un accord en temps voulu : le dispositif s'est donc retrouvé sans base légale à partir du 1er janvier 2026.

À partir de cette date, non seulement aucune nouvelle convention de rupture conventionnelle ne pouvait être signée, mais en plus, il n'était pas possible d'engager la procédure.

Puis, le 2 février 2026, le projet de loi de finances pour 2026 a été définitivement adopté par l'Assemblée nationale, après le rejet de deux motions de censure.

L'article 173 de cette loi pérennise désormais la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et les contractuels en CDI, en l'inscrivant dans le Code général de la fonction publique.

Retenons que :

- la loi promulguée rend le dispositif définitif et non plus expérimental,
- les conditions restent globalement identiques à la phase d'expérimentation,
- restent exclus du dispositif : les fonctionnaires stagiaires, les agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite à taux plein et les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

Le SNALC regrette toutefois que le gouvernement n'ait pas encore envoyé de directives aux rectorats. Cela implique donc que les candidats devront encore attendre pour que leur demande soit instruite.

En outre, il est possible que les budgets alloués à ce dispositif soit réduits.

Quitter l'éducation nationale dans le cadre d'une rupture conventionnelle

1. Ce que la rupture conventionnelle devrait être :

Depuis les décrets 2019-1593 et 2019-1596 du 31 décembre 2019, en application de la loi du 6/08 2019, les personnels de l'éducation nationale peuvent quitter leur employeur dans le cadre de la « rupture conventionnelle ».

Pour la personne ayant un projet professionnel, ce protocole comporte théoriquement les avantages ci-dessous :

- rapidité : dans un délai de deux mois le départ peut être acté (autant le dire tout de suite : ce n'est pas le cas au rectorat de Toulouse).
- argent : on peut toucher l'I.S.R.C.¹ pouvant se monter à deux ans de salaire.
- aides : on peut avoir droit à l'A.R.E.² après obtention de la RC³.

La loi permet aux syndicats d'accompagner leurs adhérents dans toutes les démarches : ainsi, le SNALC Toulouse peut s'engager aux côtés de ses adhérents pour faire respecter leurs droits afin qu'ils obtiennent un départ dans les meilleures conditions.

2. Quels sont les conditions pour l'obtenir ?

2.1. Qui peut la demander ?

Les fonctionnaires titulaires et les contractuels sous CDI peuvent demander une rupture conventionnelle.

2.2. Qui ne peut pas la demander ?

- Les fonctionnaires titulaire ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite et qui justifient du nombre de trimestres requis pour une pension de retraite à taux plein.
- Les fonctionnaires qui ont signé un engagement à la fin d'une période de formation.
- Les fonctionnaires stagiaires.
- Les personnels contractuels sous CDD.

¹ Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle

² Aide au Retour à l'Emploi

³ Rupture Conventionnelle

2.3. Un projet sérieux de reconversion professionnelle doit être présenté :

Un dossier de reconversion professionnelle (un quasi business plan) en béton est absolument nécessaire, et pas juste quelques idées. Les services du rectorat demandent par exemple aux collègues le statut juridique du nouveau métier qu'il prévoit : libéral, salarié, auto entreprise, etc. **Vos collègues du SNALC Toulouse peuvent vous aider pour son montage.**

2.4. Les refus du rectorat :

Le rectorat peut refuser une demande de rupture conventionnelle pour les raisons suivantes et sans se justifier :

- Rareté de la « ressource » : l'agent détient un poste difficilement remplaçable. Exemple : professeurs de mathématiques ou de technologie.
- Peu d'ancienneté : les demandes des personnels récemment formés ou diplômés sont peu susceptibles d'être acceptées.
- Situation de burn-out : cela ne constitue pas un atout : bien au contraire !
- Projet professionnel fragile : les demandes reposant sur un projet professionnel concret, réalisable, voire déjà entamé dans le cadre d'une disponibilité augmente largement les chances d'obtenir la RC.

A propos de la sécurisation du parcours professionnel : l'éducation nationale financera les éventuelles indemnités chômage à France travail. L'administration a donc intérêt à ce que le bénéficiaire de la RC soit autonome financièrement le plus rapidement possible. D'où l'exigence d'un projet professionnel solide ; elle ne veut pas payer à la fois une ISRC et les indemnités chômage.

Le SNALC Toulouse qui vous aide à monter votre dossier et à le défendre auprès de l'administration. Notre dispositif national de coaching « Mobi-SNALC » aide également les adhérents.



3. Quand peut-on la demander ?

Les agents peuvent demander la rupture conventionnelle à tout moment.

Mais cela ne signifie pas que le rectorat les laissera partir... à tout moment !

En effet, l'administration évoque le fait de d'éviter un départ en cours d'année scolaire pour « *respecter le principe de continuité pédagogique* ».

De plus, le budget alloué aux ruptures conventionnelles peut être épuisé pour l'année en cours, ce qui provoque l'assèchement des accords.

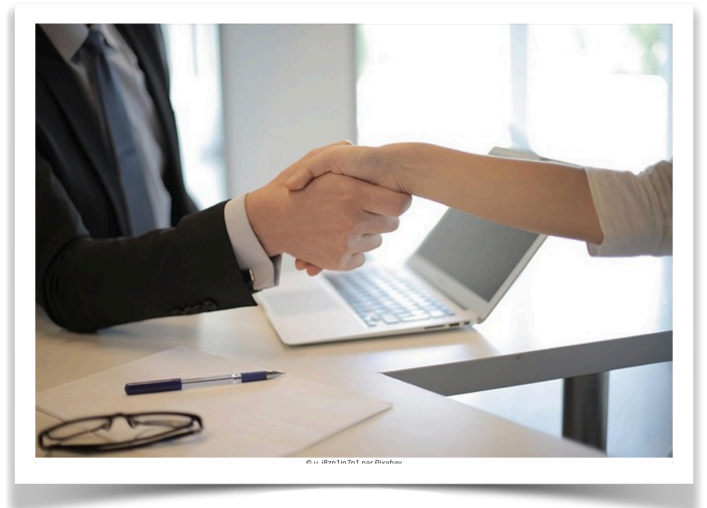
3. Comment est traitée la demande de rupture conventionnelle ?

3.1. Lettre RAR :

Il n'y a pas de service spécial dédié aux ruptures conventionnelles au rectorat de Toulouse.

L'agent qui souhaite une rupture conventionnelle adresse une lettre recommandée avec accusé de réception au service des ressources humaines du rectorat (DPE⁴ pour les enseignants).

La DPE renvoie ensuite la demande à la DRH⁵.



3.2. Entretien au rectorat :

Un entretien a lieu au rectorat avec un ou plusieurs membres de la DRH entre 10 jours francs et 1 mois après réception du courrier :

- L'agent de la DRH explique le protocole RC : principe général, date envisagée pour la cessation d'activité, évocation de l'indemnité (voir chapitre 4), conséquence de la RC sur la carrière.
- Le demandeur explique le motif de sa demande et défend son projet professionnel.

3.3. Mars - avril : commission :

Une commission se réunit au rectorat : tous les dossiers de demande sont étudiés et jugés selon le sérieux du projet professionnel.

⁴ Direction du Personnel Enseignant

⁵ Direction des Ressources Humaines

Au terme de cette commission, l'agent demandeur est informé de l'acceptation de sa RC ou de son refus.

3.4. Juin : « convention de rupture » :

Le service DRH envoie à l'agent une « convention de rupture » par la Poste au mois de juin. Elle indique notamment :

- le montant de l'indemnité (voir chapitre 4),
- la date de cessation d'activité.

Ces deux points peuvent encore faire l'objet d'une négociation avec le rectorat.



3.5. Fin août : rupture conventionnelle acceptée :

- Nouvel entretien avec un membre de la DRH au rectorat.
- Signature de la convention par les deux parties.
- Délai de rétractation de 15 jours francs après l'entretien.

3.6. Septembre : rupture conventionnelle acceptée :

Si l'agent ne se rétracte pas dans les 15 jours suivant la signature de la RC, il reçoit la convention de rupture définitive en septembre.

Il n'est alors plus fonctionnaire d'état.

Même si ce n'est pas le but de la RC, son inscription est possible à France Travail.

L'indemnité de rupture lui est versée fin septembre.

4. Combien touche-t-on ? Le montant plancher de l'ISRC :

Les décrets **n° 2026-745** et **n° 2026-746** du 6 août 2026 modifient différentes dispositions relatives à l'indemnisation des salariés ayant conclu une rupture conventionnelle individuelle.

La rémunération brute prise en compte est la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle.

Le calcul par tranches d'ancienneté de la part de rémunération brute mensuelle diminue ainsi à partir du 1er septembre 2026 :

- Jusqu'à 10 ans d'ancienneté : de 1/4 à 1/6 de mois de salaire par année.
- De 10 à 15 ans d'ancienneté : de 2/5 à 1/5 de mois de salaire par année.
- De 15 à 20 ans d'ancienneté : de 1/2 à 1/4 de mois de salaire par année.
- De 20 à 24 ans d'ancienneté : de 3/5 à 1/3 de mois de salaire par année.



L'indemnité versée ne peut plus dépasser un plafond fixé à 1/24e de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans, au lieu de 1/12e, plafond exceptionnellement utilisé jusqu'alors.

Concrètement, cela fait une indemnité diminuée d'environ 43,5 % par rapport au dispositif précédent.

L'ISRC est exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales et également non imposable sur le revenu.

6. À propos de l'A.R.E.⁶

L'autre avantage de la rupture conventionnelle résidait dans la possibilité de percevoir une indemnisation par France Travail en cas de chômage.

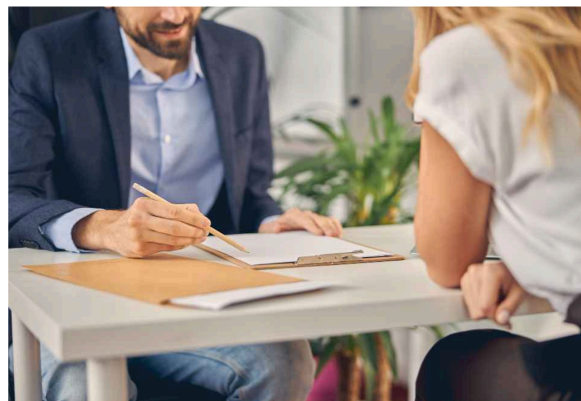
Le droit subsiste, mais les durées d'indemnisation diminuent aussi : elles passent de 18 mois à 15 mois pour les personnels de moins de 55 ans, de 22.5 mois à 20.5 mois pour ceux ayant 55 et 56 ans et pour ceux à partir de 57 ans de 27 mois à 20.5 mois.

⁶ Allocation de retour à l'emploi

7. Conséquences de la rupture conventionnelle :

1. Radiation des cadres et perte de votre qualité de fonctionnaire.
2. Renonciation du diplôme : CAPES/CAPET/PLP/AGREGATION.
3. Si l'agent est recruté dans la fonction publique d'État au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, il doit rembourser l'indemnité perçue.
4. L'utilisation plus facile du CPF⁷ est facilitée pour financer une formation.

Dernier point important : le décret précise désormais que le bénéficiaire de la rupture conventionnelle sera tenu de rembourser l'employeur avec lequel il a convenu de la rupture conventionnelle, s'il est recruté dans les six années postérieurement à la rupture pour occuper un emploi au sein de sa fonction publique d'origine.



Le SNALC voit là combien notre employeur recherche les économies, quitte à changer les règles en cours de partie et toujours au détriment des personnels. De nombreux personnels ont reçu l'annonce d'un montant proposé par leur administration locale en toute bonne foi et se voient contraints d'accepter une baisse de 43,5 % des montants envisagés. Qui fait cela ?

La rupture conventionnelle répond à un besoin dans toute la fonction publique et encore davantage dans l'Éducation nationale pour laquelle les demandes sont nombreuses. Le gouvernement a dû accepter son maintien par les parlementaires, mais se venge donc en quelque sorte sur le montant. Le message est clair : décourager les demandes.

Le SNALC demande au minimum le respect des conditions précédentes. Quand on pérennise, on pérennise tout.

Contactez-le SNALC Toulouse :

 **05 61 13 20 78**

 **juris@snalctoulouse.fr**

 **snalctoulouse.com**

⁷ Compte Personnel de Formation