UNSA Territoriaux 86
Union Nationale des Syndicats Autonomes des Territoriaux de la Vienne
www.unsater86.com

Date de mise en ligne : vendredi 18 septembre 2026

Pérennisée en 2026 pour les fonctionnaires, la rupture conventionnelle évolue à nouveau. Les textes publiés en août réduisent fortement l'indemnité pouvant être versée et élargissent les conditions de remboursement en cas de retour dans la Fonction Publique Territoriale (FPT). Une réforme défavorable sur le montant de l'indemnité, mais qui pourrait aussi lever l'un des principaux freins rencontrés jusqu'ici : son coût pour les collectivités.

La rupture conventionnelle permet à un agent et à son employeur de **convenir ensemble de la fin définitive** de leur relation professionnelle. Elle concerne les fonctionnaires et, pour les contractuels territoriaux, les agents en CDI.

Elle **ne peut être imposée** par aucune des deux parties. Un agent ne dispose donc pas d'un droit automatique à obtenir une rupture conventionnelle, pas plus qu'une collectivité ne peut contraindre un agent à l'accepter.

Une indemnité fortement revue à la baisse

C'est le changement majeur des textes publiés en août 2026. Le montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est désormais fixé à :

– 1/6 de mois de rémunération par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans ;
– 1/5 de mois entre 10 et 15 ans ;
– 1/4 de mois entre 15 et 20 ans ;
– 1/3 de mois entre 20 et 24 ans.

Le plafond est également divisé par deux : il passe d'un mois à **un demi-mois de rémunération brute par année d'ancienneté**, dans la limite de 24 ans. Pour un agent comptant 24 années d'ancienneté, le minimum passe ainsi d'environ 9,4 mois à **5,25 mois de rémunération brute** et le maximum de 24 à **12 mois**. Pour les agents, cette baisse est loin d'être neutre.

Mais il faut rappeler que le montant minimal reste précisément… un minimum. **Rien n'oblige une collectivité à limiter sa proposition au plancher réglementaire**. L'indemnité demeure négociée entre les parties, dans la nouvelle fourchette prévue par les textes.

Pour l'UNSA Territoriaux, la baisse du plancher ne doit donc pas conduire à transformer le minimum légal en tarif systématique de départ.

Retour dans la FPT : attention au remboursement

Copyright © UNSA Territoriaux 86

Autre changement important : les conditions de remboursement de l'indemnité sont élargies. Un agent ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle dans la territoriale et qui **retrouve un emploi public dans la FPT au cours des six années suivantes** devra rembourser l'indemnité à son ancien employeur. Il disposera de deux ans après son recrutement pour le faire. Cette règle doit être parfaitement comprise avant de signer.

La rupture conventionnelle n'est donc pas le bon outil pour un agent qui souhaite simplement quitter sa collectivité afin de poursuivre sa carrière quelques mois plus tard dans une autre commune, un département, une région ou un établissement territorial.

Elle prend davantage de sens dans le cadre d'**un véritable projet de sortie de la FPT** : reconversion dans le secteur privé, création d'entreprise, changement de métier ou nouvelle orientation professionnelle.

Une négociation dans laquelle l'agent peut être accompagné

La procédure reste encadrée : demande de l'agent ou de l'employeur, entretien, négociation de l'indemnité, signature d'une convention et délai de rétractation. **L'agent peut se faire accompagner lors des entretiens** par un conseiller désigné par l'organisation syndicale de son choix. Cet accompagnement prend encore davantage de sens avec les nouvelles règles. Une rupture conventionnelle ne se résume pas au montant inscrit sur un chèque. Pour un fonctionnaire, elle entraîne la radiation des cadres et la perte définitive du statut correspondant à cet emploi.

Avant de signer, il faut donc regarder l'ensemble du projet : montant proposé, droits au chômage, perspective professionnelle, conséquences d'un éventuel retour dans la territoriale et intérêt réel de la rupture par rapport à d'autres solutions.

Moins chère pour les collectivités… donc plus accessible ?

C'est peut-être le paradoxe de cette réforme. Depuis la création du dispositif, **le coût de l'indemnité constituait un frein réel** dans de nombreuses collectivités. C'était particulièrement vrai pour les petites communes ou les employeurs disposant de marges budgétaires limitées. En réduisant fortement le plancher et le plafond de l'ISRC, le Gouvernement rend mécaniquement **la rupture conventionnelle moins coûteuse à court terme pour l'employeur**. Cela pourrait permettre à certaines demandes, jusqu'ici écartées essentiellement pour des raisons financières, d'être davantage examinées.

Il faut toutefois regarder au-delà du seul montant de l'indemnité. Pour un fonctionnaire territorial, la collectivité supporte également la charge de l'allocation chômage lorsque l'agent remplit les conditions pour en bénéficier, même si elle peut en confier la gestion à France Travail. Pour les contractuels, la situation dépend du régime d'assurance chômage choisi par l'employeur.

Un outil utile ? Pas une politique de départs...

Pour l’UNSA Territoriaux, la rupture conventionnelle ne doit évidemment pas devenir un outil permettant de **réduire les effectifs à moindre coût ou de pousser vers la sortie** des agents dont l’employeur souhaiterait se séparer.

Mais elle peut **répondre à de vraies situations individuelles**. Un agent engagé dans une reconversion, souhaitant créer son activité ou confronté à une situation professionnelle devenue sans issue peut avoir intérêt à négocier un départ plutôt qu’à démissionner sans indemnité ni accompagnement.

La diminution des indemnités est un recul pour les agents. Mais si elle permet aussi de lever certains refus purement budgétaires des employeurs, elle pourrait paradoxalement rendre le dispositif accessible à davantage de situations. À une condition : que la négociation reste réelle et que le nouveau plancher ne devienne jamais, par facilité, le montant proposé systématiquement. Avant toute démarche, se faire accompagner par son syndicat UNSA permet de mesurer les conséquences du départ et d’aborder la négociation avec tous les éléments en main.

Copyright © UNSA Territoriaux 86