

Le Président de l'université Toulouse III – Paul Sabatier
à

Mesdames et Messieurs
les doyens et directeurs de composantes
les directeurs et directrices administratifs de composantes
les directeurs et directrices de services communs
les responsables administratifs des services communs
les directeurs et directrices des services généraux
les directeurs et directrices de laboratoires
les secrétaires généraux et responsables administratifs de
laboratoires

Toulouse, le 14/04/2021

Objet : Contrat de Projet

Références réglementaires :

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique - article 17
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 – article 7 bis
- Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique

Le contrat de projet est un nouveau contrat créé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Il est lié à un projet ou une opération qui peuvent être définis comme suit : « ensemble d'actions à réaliser pour satisfaire un objectif défini, dans le cadre d'une mission précise, et pour la réalisation desquelles est identifié un début et une fin ».

Cette note a pour objet de préciser les principes de cadrage réglementaire de ce contrat, ainsi que ses particularités.

1- Les principes :

✓ Le cadre :

Le contrat de projet est conclu pour occuper un emploi non permanent des administrations de l'Etat et des établissements publics de l'Etat. Il répond donc à un besoin temporaire d'activité lié à un projet ou une opération.

Le contrat de projet n'ouvre droit ni à un contrat à durée indéterminée ni à titularisation.

Il est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (A, B, C) et à tous les domaines d'activités : recherche, administratif.

✓ La durée :

Le contrat de projet est conclu pour une durée minimale d'un an et ne peut excéder une durée de six ans. Il prend fin avec la réalisation du projet.

Important :

Dans le cas d'un renouvellement de contrat de projet, justifié par le projet ou l'opération non achevée(e) au cours du contrat initial et toujours dans la limite de 6 ans, un délai de notification de l'intention de renouveler ou non le contrat doit être respecté :

- Au plus tard deux mois avant la fin du contrat pour un recrutement d'une durée inférieure ou égale à trois ans ;
- Au plus tard trois mois avant la fin du contrat pour un recrutement d'une durée supérieure à trois ans.

Dans ces conditions, il est important que le service ou laboratoire recruteur informe les services RH de leur intention de renouveler ou non le contrat de projet, en amont des délais prévus.

De même, l'agent est informé de la fin de son contrat dans les mêmes délais de notification qu'énoncés ci-dessus.

2 Les Particularités :

- ✓ La définition du projet ou de l'opération :

La description du projet ou de l'opération, la définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu, la description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat, sont des clauses obligatoires devant figurer dans le corps du contrat de projet. Il est prévu à cet effet une **fiche dédiée au projet** que vous trouverez en PJ, à transmettre avec la liasse de recrutement, et qui permettra aux services RH de pouvoir établir le contrat d'engagement de l'agent avec toutes les informations nécessaires.

D'autre part, et afin de garantir de l'objectif du résultat attendu au projet, un bilan à mi-parcours doit être prévu lors d'un entretien entre l'agent contractuel et le responsable, porteur du projet afin de faire le point sur l'avancement du projet défini par le présent contrat.

- ✓ **Une liasse de recrutement actualisée.** Vous trouverez en PJ également la liasse de recrutement à utiliser désormais pour tout nouveau recrutement et/ou renouvellement, dans le cadre du Contrat de Projet. Dans le cadre de la politique RH, ce type de recrutement doit être privilégié pour la Recherche.

- ✓ Versement d'une indemnité de fin de contrat en cas de rupture anticipée du contrat de projet à l'initiative de l'employeur.

L'obligation de notification de fin de contrat à l'agent est valable également dans ce cas- là, et dans les délais prévus.

Le pôle gestion des contractuels se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire

Le Président de l'Université
par délégation,
La Directrice du Domaine Ressources Humaines
et Développement Social
par intérim

Laure SUDRE

PJ : Annexe schématisée du contrat de projet
Liasse de recrutement actualisée
Fiche Descriptif du projet