Domaine ressources humaines et développement social

Direction de la gestion des personnels
Pôle gestion des contractuels
Affaire suivie par
Valérie DANGLES
valerie.dangles@univ-tlse3.fr

UNIVERSITÉ TOULOUSE III PAUL SABATIER Université de Toulouse

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

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

Toulouse, le 30 novembre 2020

Objet : Dispositif de l'indemnité de précarité.

Références réglementaires :

- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique - article 23
- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 – article 7 Ter
- Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique

L'indemnité de précarité a été créée par la loi de transformation de la fonction publique du -6 août 2019. Pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021, les agents contractuels de la fonction publique qui réalisent une mission courte, d'une durée inférieure ou égale à un an, pourront bénéficier d'une indemnité de fin de contrat dite « prime de précarité ».
L'indemnité de précarité se formalise par le versement d'un montant forfaitaire à l'issue du contrat, semblable à celle existante dans le secteur privé.

Cette note a pour objet de préciser les bénéficiaires de ce dispositif, la détermination du montant de l'indemnité de précarité et la procédure à mettre en œuvre.

1- Les bénéficiaires :

4 conditions cumulatives sont fixées pour définir les agents concernés par le dispositif :

▪ les agents recrutés par contrat à durée déterminée de droit public, établi sur le fondement juridique de la loi du 11 janvier 1984, à l'exclusion des contrats répondant à un besoin temporaire saisonnier. De manière générale, le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches appelées à se répéter chaque année en fonction du rythme d'activité d'un service ou des modes de vie collectifs. Ainsi, cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur.

▪ les agents disposant de contrat(s) conclus à compter du 01/01/2021 d'une durée inférieure ou égale à un an, renouvellement compris.

▪ les agents dont la rémunération brute globale ne dépasse pas un plafond d'éligibilité, fixé par décret à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Pour l'année 2021, le montant du SMIC brut mensuel s'élevant à 1 539,42 €, la rémunération brute des agents contractuels ne doit, par conséquent, pas être supérieure à 3078,84 € par mois.

▪ les agents ne doivent, à l'issue de leur contrat d'engagement, pas être placés en situation de précarité ou se mettre en situation de précarité.

De fait, l'indemnité de précarité n'est pas due dans les cas suivants :

- lorsque le contrat n'est pas exécuté jusqu'à son terme (démission, licenciement en cours de contrat, nomination en qualité de stagiaire ou élève à l'issue de la réussite à un concours)
- lorsque l'agent a refusé la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- lorsque le contrat est immédiatement renouvelé ;
- lorsque l'agent bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique d'Etat.

2 - Le montant de l'indemnité de précarité

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

3 - La procédure

Le montant de l'indemnité de précarité, due à l'agent, s'il en remplit les conditions énoncées, doit être prévu lors du montage de projet le cas échéant et lors du recrutement par le biais de la liasse de recrutement.
A cet effet, vous trouverez en pièce jointe la liasse de recrutement modifiée qu'il convient d'utiliser dès à présent et qui prévoit la budgétisation de ce dispositif.

L'indemnité est versée par les services RH sur la dernière échéance de paie du contrat et au plus tard, un mois après le terme du contrat d'engagement.

Je vous remercie de bien vouloir diffuser largement et dans les meilleurs délais ces informations auprès de vos structures fédératives.

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

Le président de l'université
Par délégation
Le Directeur Général des Services

Stéphane MINABERRY

PJ : liasse de recrutement 2021

Université Toulouse III - Paul Sabatier
Bâtiment 3R1
118, route de Narbonne
31062 TOULOUSE Cedex 9
www.univ-tlse3.fr