

LE CONTRAT DE PROJET

La loi de transformation de la fonction publique, crée un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein des trois versants de la fonction publique : **le contrat de projet**.

Ce nouveau contrat est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (y compris en catégorie C). Il s'agit **d'emplois non permanents**, ceux-ci ne pouvant être occupés par des fonctionnaires en position d'activité.

Ce contrat doit avoir pour but de **mener à bien un projet ou une opération identifiée dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opérations**.

1 - LES TEXTES DE RÉFÉRENCE

- ✓ [Loi 2019-826 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique,
- ✓ [Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019](#) relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels,
- ✓ [Décret n° 2020-172 du 27 février 2020](#), relatif au contrat de projet dans la fonction publique,
- ✓ [Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

2 – LA DURÉE DU CONTRAT

Il est conclu pour une **durée minimale d'un an** et une **durée maximale** fixée par les parties dans la limite **de six ans**.

Il **peut être renouvelé** pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans. Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'État.

Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

Les durées des contrats de projet ne sont pas comptabilisées au titre de celles permettant de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI). L'agent pourra percevoir une indemnité de fin de contrat de projet quand celui-ci ne peut pas se réaliser ou quand le terme du contrat est prononcé de manière anticipée.

3 – LE RECRUTEMENT ET LA RÉMUNÉRATION

Le recrutement d'une personne en contrat de projet s'organise de la même manière que le recrutement d'un agent contractuel. Par conséquent, l'employeur doit publier l'offre d'emploi sur le site internet [Place de l'emploi public](#).

L'offre d'emploi doit être accompagnée d'une fiche de poste qui doit mentionner le recrutement en contrat de projet. Elle indique également la liste des pièces à fournir (Curriculum Vitae, lettre de motivation...) pour déposer sa candidature et la date limite du dépôt des candidatures

Pour info : les contrats de projets **sont également ouverts aux fonctionnaires par la voie du détachement**. Ils peuvent être recrutés sur ce type de contrat pour une durée de 5 ans maximum (durée maximale du détachement d'un fonctionnaire, mais renouvelable) et non de 6 ans (durée maximale prévue pour un emploi non permanent correspondant à un contrat de projet)

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES

Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

78, rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP

☎ 01.49.55.55.31 ou 43.05

unsa-agrifor.syndicats@agriculture.gouv.fr <http://agrifor.unsa.org/>

La rémunération peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des **résultats de l'entretien professionnel annuel**.

À l'issue du contrat de projet, l'agent ne percevra ni indemnité comme dans le secteur privé, ni prime de précarité.

4 – LES MODALITÉS DE CONGÉS ET DE RÉEMPLOI

L'agent recruté par un contrat de projet **bénéficie des mêmes congés** que ceux auxquels a droit tout agent contractuel.

L'agent physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est admis à reprendre son emploi.

S'il ne peut être réaffecté, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente pour la période restant à courir avant le terme du contrat, s'il formule la demande de réemploi avant le terme du contrat, sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé.

5 – LA RUPTURE DU CONTRAT

La rupture anticipée du contrat de projet peut intervenir à **l'initiative de l'employeur** dans les deux cas suivants lorsque :

- ✓ le projet ou l'opération ne peut pas se réaliser,
- ✓ son résultat a été atteint avant l'échéance prévue du contrat.

Elle ne peut intervenir qu'après l'expiration d'un délai d'un an à compter de la date d'effet du contrat initial.

L'agent **est informé de la fin de son contrat par lettre recommandée** avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature :

- ✓ pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à trois ans : au plus tard deux mois avant le terme de l'engagement,
- ✓ pour un contrat d'une durée supérieure à trois ans : au plus tard trois mois avant le terme de l'engagement.

L'agent **perçoit une indemnité de rupture d'un montant égal à 10% de la rémunération totale perçue** à la date de l'interruption du contrat. Un certificat de fin de contrat est établi.

6- LE LICENCIEMENT

Le licenciement d'un agent recruté par contrat de projet peut être justifié par la faute disciplinaire, l'insuffisance professionnelle, l'inaptitude physique, ou bien l'intérêt du service. En cas de licenciement dans l'intérêt du service, l'employeur n'a pas recherché à reclasser l'agent, comme cela s'impose aux agents contractuels. L'indemnité de licenciement non disciplinaire est celle prévue pour les agents contractuels (différente de l'indemnité de rupture anticipée précitée).

7 – LE RENOUVELLEMENT

Lorsque le contrat de projet a été conclu pour une durée inférieure à six ans et que le projet ou l'opération prévu n'est pas achevé au terme de la durée initialement prévue, il peut être renouvelé. L'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa réponse. En l'absence de réponse dans ce délai, l'agent est réputé renoncer à l'emploi.