

Prime de précarité (indemnité de fin de contrat) – Fonction publique territoriale

Fiche technique pour les agents contractuels – SNT CFE-CGC

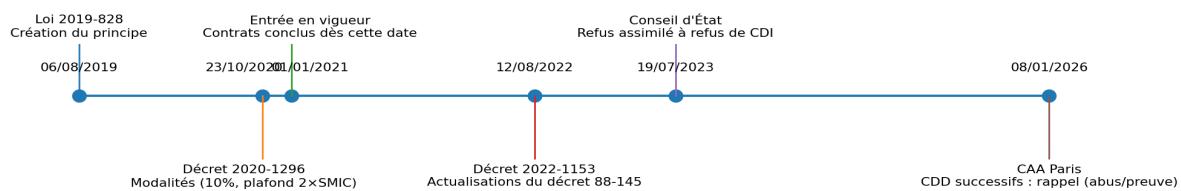
À retenir (SNT)

- Un droit conditionnel : il n'est pas automatique.
- Il ne concerne que certains CDD et seulement si la durée totale (renouvellements compris) est \leq 12 mois et si la rémunération brute globale moyenne est $\leq 2 \times$ SMIC brut.
- Montant : 10% de la rémunération brute globale perçue sur le contrat (et ses renouvellements).
- Versement : au plus tard 1 mois après la fin du contrat.
- Les litiges naissent souvent d'erreurs sur : dates (enchaînements), plafond $2 \times$ SMIC, assiette 'rémunération brute globale', exclusions (refus de CDI, poursuite sans carence, nomination stagiaire/élève).

1) Le cadre juridique (FPT)

Le principe de l'indemnité de fin de contrat est prévu au Code général de la fonction publique (CGFP, art. L. 554-3). Dans la fonction publique territoriale, les modalités opérationnelles sont fixées par le décret n°88-145 du 15 février 1988 (art. 39-1-1), issu notamment du décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020. Le dispositif s'applique aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021.

Repères - indemnité de fin de contrat (FPT)



Repères normatifs et contentieux utiles (2019-2026).

2) Conditions d'ouverture du droit (schéma)

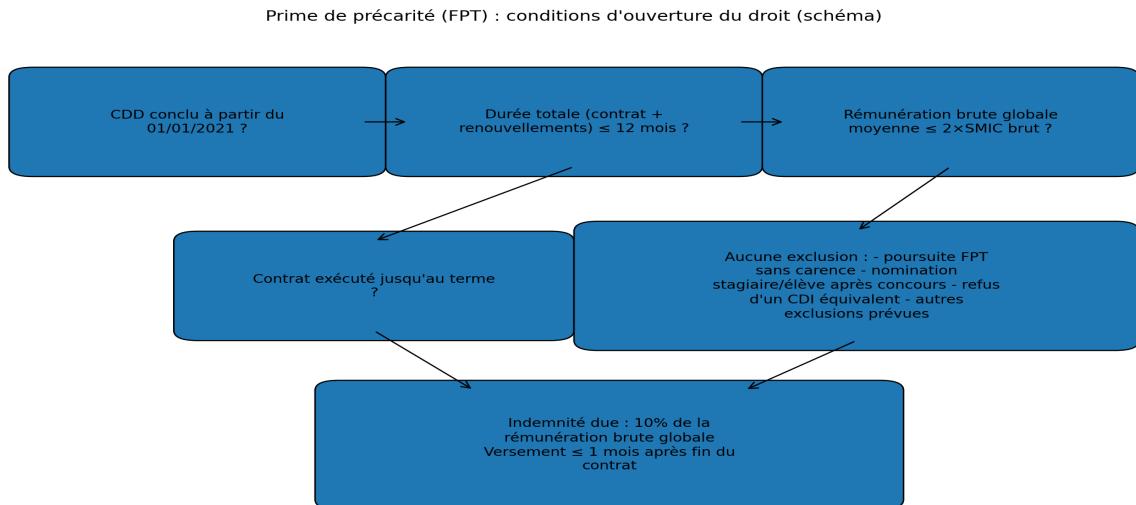


Schéma de vérification : chaque condition doit être remplie.

3) Calcul : montant, plafond, délai

Montant : 10% de la rémunération brute globale perçue sur le contrat (et ses renouvellements).

Plafond : pas d'indemnité si la rémunération brute globale moyenne dépasse 2×SMIC brut (plafond proratisé en cas de temps partiel/non complet).

Délai : versement au plus tard 1 mois après la fin du contrat.

Assiette : la 'rémunération brute globale' (doctrine administrative)

Selon l'information administrative (Service-public/DILA), la rémunération brute globale inclut notamment le traitement brut, primes et indemnités, mais exclut certains éléments (ex. remboursements de frais, action sociale, avantages en nature, participation employeur à la complémentaire santé).

4) Les 5 erreurs les plus fréquentes (et comment les éviter)

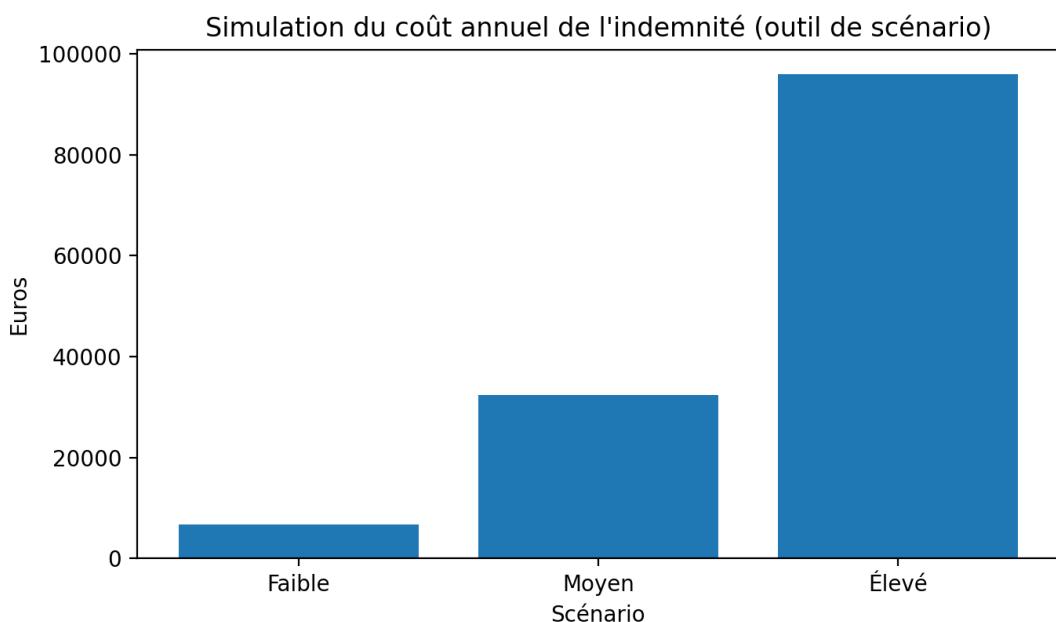
- Oublier un renouvellement dans le calcul de la durée totale (la règle porte sur contrat + renouvellements).
- Confondre renouvellement et nouveau contrat (effets sur durée cumulée et traçabilité).
- Mal calculer le plafond 2×SMIC (proratisation temps partiel/non complet).
- Mal définir l'assiette de rémunération brute globale (inclusions/exclusions).
- Cas limites d'enchaînement de contrats dans la FPT (interruption, week-end, jour férié) : documenter les dates et la qualification.

5) Situations typiques : éligibilité en pratique

Situation (FPT)	Prime due en principe ?	À vérifier en priorité
CDD ≤ 12 mois (renouvellements inclus), contrat au terme, plafond OK	Oui	Enchaînement FPT, plafond 2×SMIC, exclusions
Rupture anticipée (démission/licenciement avant terme, etc.)	Non (général)	Condition 'exécuté jusqu'au terme'
Plafond dépassé (> 2×SMIC brut moyen)	Non	Assiette de rémunération brute globale, proratisation
Refus d'un CDI (emploi identique/similaire, rémunération ≥)	Non	Preuves : proposition, équivalence, réponse
Contrat de projet	En général non	Hors champ du CGFP L. 554-3 (à confirmer au cas par cas)

6) Outil de simulation budgétaire (pour sections/collectivités)

Le SNT CFE-CGC ne dispose pas, dans le périmètre de sources publiques directement vérifiables mobilisées ici, d'un coût annuel national consolidé spécifique à la FPT. En revanche, le coût est pilotable localement : $\text{Coût} = N \times D \times R \times 10\%$ (N = fins de CDD éligibles/an ; D = durée moyenne en mois ; R = rémunération mensuelle retenue).



Scénarios illustratifs (à remplacer par vos données internes de paie/contrats).

7) Vos démarches si la prime n'est pas versée

- Demandez une réponse écrite (motif : durée, plafond, exclusion, enchaînement).
- Rassemblez les pièces : contrats + renouvellements, dates précises, bulletins de paie, éventuelle proposition de CDI et réponse.
- Comparez le motif avec les textes applicables (CGFP L. 554-3 ; décret 88-145 art. 39-1-1) et l'information administrative.
- Contactez votre section / le SNT CFE-CGC : analyse de votre situation et, si nécessaire, accompagnement dans vos démarches.

Références (textes et décisions)

CGFP – article L. 554-3 (Légifrance) :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044425168

Décret n°88-145 du 15 février 1988 – article 39-1-1 (Légifrance) :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042462611/

Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 (Légifrance) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFARTI000042460904>

Service-public (DILA) – Prime de précarité :

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1606>

Conseil d'État, 19 juillet 2023, n°469875 (Légifrance) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000047865670>

CAA Paris, 8 janvier 2026, n°24PA02206 (Légifrance) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000053344546>

Décret n°2022-1153 du 12 août 2022 (Légifrance) :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFARTI000046180139>