

QUESTIONS		REPONSES DAF C3	
		Eligibilité	
1	Peut-on prendre en compte la situation des personnels ayant signé en 2021 un avenant à un contrat initial conclu en 2020 ?	Non. Le décret n°2020-1296 s'applique aux seuls contrats conclus à compter du 1er janvier 2021 et n'intègre pas les avenants signés en 2021 à des contrats conclus en 2020.	
2	Les AED sont-ils éligibles ?	Oui. L'art. L554-3 du CGFP, qui codifie l'indemnité de fin de contrat, fixe ainsi le périmètre des contrats éligibles : « contrats conclus en application de la section 1 du chap. II du titre III du livre III relative aux contrats conclus pour pourvoir des emplois de nature permanente ou de contrats conclus pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ». Les emplois d'AED sont bien inclus dans la section 1 précitée (art. L332-1 du CGFP).	
3	Les AESH sont-ils éligibles ?	Non. Les AESH ne peuvent pas être éligibles à l'indemnité de fin de contrat. En effet, les AESH, recrutés sur le fondement de l'article L917-1 du code de l'éducation, « sont recrutés par contrat d'une durée de trois ans, renouvelable une fois ». La durée de ce contrat fait sortir les AESH du champ d'application de l'indemnité de fin de contrat puisque celle-ci ne peut être versée qu'aux agents dont les contrats « le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an ».	
4	Les contractuels des CFA et des GRETA sont-ils éligibles ?	Oui. Ils sont éligibles car recrutés en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, visés par l'article 7 ter de cette loi qui fixe le champ d'application de l'indemnité de fin de contrat.	
5	Les professeurs et CPE contractuels alternants inscrits en Master MEEF sont-ils éligibles ?	Oui, s'ils répondent aux autres critères d'éligibilité car ils sont recrutés sur le fondement de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984.	
6	Quels sont les grades exclus ?	Outre les AED et les AESH, sont exclus les contractuels B.O.E, les contrats PACTE, les contrats aidés, les apprentis.	
7	Les assistants étrangers de langue vivante sont-ils éligibles ?	Oui, les assistants de langue vivantes étrangères sont tous des agents contractuels de droit public recrutés sur le fondement de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 mentionné dans l'article 7ter de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 qui fixe les conditions d'éligibilité à l'indemnité de fin de contrat.	
8	Les enseignants du privé en contrat simple sont-ils éligibles ?	Ces personnels ont des contrats de droit privé et par conséquent les dispositions qui leurs sont applicables sont celles du code du travail. Ces enseignants des établissements sous contrat simple ne sont donc pas éligibles à l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article 7ter de la loi 84-16.	
9	Les contractuels payés à l'heure (et non au 30ème) recrutés sur le fondement de l'article 6 sexies de la loi 1984 sont-ils éligibles à l'IR 2317 ? Quelles différences avec les contrats saisonniers (exclus de l'IR 2317) ?	Un contractuel payé à l'heure recruté sur le fondement de l'article 6 sexies de la loi 84-16 peut bénéficier de l'indemnité de fin de contrat s'il remplit les autres conditions d'éligibilité. La rémunération perçue devra être inférieure ou égale à 2 SMIC horaires (20,50 € par heure). La notion « d'accroissement saisonnier d'activité » correspond aux cas de travaux appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Celle « d'accroissement temporaire d'activité » renvoie aux situations de prise en charge temporaire d'une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale de l'administration. Peuvent être considérées dans l'accroissement temporaire d'activité : - les variations cycliques de l'activité du service ; - les tâches précisément définies et non durables, s'ajoutant temporairement à une activité permanente.	
10	Les agents contractuels de droit public recrutés dans notre service d'activités industrielles et commerciales sur la base du décret 2002-1347 du 7 novembre 2002 sont-ils éligibles.	Oui. Ces agents sont éligibles au versement de l'indemnité de fin de contrat dans la mesure où sauf les exceptions prévues à l'article 1er du décret du 7 novembre 2002, l'ensemble des dispositions du décret du 17 janvier 1986 précité sont applicables à cette catégorie de contractuels, y compris l'indemnité de fin de contrat dont les règles de versement sont précisées à l'article 45-1-1 du décret du 17 janvier 1986.	
11	Pour être éligible, la rémunération brute globale perçue par un agent au titre de son contrat doit être inférieure ou égale à 2 SMIC (3 109,16 € par mois). ==> Cette somme doit-elle être considérée comme un plafond à ne pas dépasser sur l'ensemble du contrat (renouvellements inclus) OU comme une moyenne perçue mensuellement sur la totalité du contrat (renouvellements inclus).	Il faut effectivement comprendre que la rémunération globale moyenne / mensuelle doit être inférieure au plafond de 3109,16 € par mois (3178,94 € par mois depuis octobre 2021).	
		Détermination du montant	
12	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. Qu'entend-on par rémunération brute globale ?	Le décret prévoit que 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. Cette assiette comprend donc l'ensemble de la rémunération perçue au titre du contrat donnant lieu à versement de l'IFC (y compris, donc indemnité de résidence, SFT, indemnités).	
13	Les sommes versées au titre des indemnités vacances doivent-elles être prises en compte dans le calcul de l'indemnité de fin de contrat ?	Cela n'inclut donc pas les rémunérations accessoires perçues au titre d'activités non prévues au contrat. Non. Les indemnités vacances ne sont pas considérées comme un élément de rémunération au sens du décret n°2020-1296 et sont versées postérieurement à l'exécution du contrat.	

14	Les périodes de versement des indemnités vacances doivent-elles être prises en compte dans la détermination de la durée du contrat ?	Non. Le versement des IV n'a pas de conséquences sur la détermination de la durée du contrat ; la durée indiquée sur l'acte d'engagement est la seule à prendre en compte.
15	Les majorations de traitement ou index de correction applicables dans les DOM/COM entrent-ils en compte dans la détermination de la rémunération brute globale ?	Oui. Aucune disposition réglementaire tendrait à exclure de la détermination de la rémunération brute globale les majorations/indexations de rémunération perçues par l'agent au titre de son contrat et de ses renouvellements éventuels
16	L'indemnité de fin de contrat doit-elle être versée à une date d'effet où l'agent est toujours sous contrat rémunéré ? D'autre part, si le dernier mois payé ne l'est pas sur une base complète de 30 jours, la saisie dans FINA doit-elle avoir une date d'effet au 1er du mois-30 du mois ? Si oui, le montant pré-calculé du au titre du contrat dans sa globalité ne sera-t-il pas proratisé par la base PAY en fonction de la date d'effet du REM 90 ?	L'indemnité doit être versée à une date d'effet comprise dans la durée de contrat. Elle pourra être saisie à date d'effet du 1er jour du dernier mois de contrat. Il n'y aura pas de proratisation si ce dernier mois n'est pas payé dans sa totalité. Exemple : pour un contrat éligible du 01/01/2021 au 03/07/2021, la date d'effet à renseigner sera le 01/07/2021
Règles de gestion		
17	Un agent n'a pas droit à la prime de fin de contrat si son contrat est immédiatement renouvelé ou s'il bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique d'Etat. Que devons-nous comprendre par 'immédiatement' ?	L'indemnité de fin de contrat devra être versée au titre du premier CDD si l'agent a eu une interruption, même de deux jours au titre d'un weekend car il y a alors une interruption entre les deux CDD. Le « immédiatement renouvelé » doit être compris strictement, comme le lendemain du précédent contrat et non pas le jour ouvré suivant
18	Un agent refuse un contrat qui fait suite à un précédent car trop loin de son domicile. Il accepte un nouveau contrat 2 jours plus tard. Est-il éligible ? Si non, Une trace écrite du refus doit elle être obligatoirement conservée pour justifier de la non attribution ?	De même, dès lors qu'il y a interruption entre la fin du contrat et la nomination comme stagiaire, l'IFC doit être versée. Le décret prévoit que l'indemnité « n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente ». Dans la mesure où cet agent avait une proposition de nouveau contrat au terme de son contrat, la circonstance que ce dernier refuse le nouveau contrat indépendamment des discussions sur le lieu d'exécution de ce contrat de travail ne le rend pas éligible à l'indemnité de fin de contrat.
19	En cas de contrats successifs, l'indemnité est versée au titre de l'ensemble de la période couverte par ces contrats successifs ?	La circonstance que ce dernier soit finalement revenu sur sa décision deux jours plus tard n'emporte pas non plus le versement de l'IFC.
20	La date des vacances est sans effet sur l'attribution de l'indemnité ? Exemple : Un agent bénéficie d'un contrat jusqu'au 06 juillet date des vacances scolaires. Il est ensuite reçu à un concours au 1er septembre. Il est éligible car reçu au concours 1 mois et 24 jours après la fin de son contrat ?	Lorsqu'il s'agit d'un renouvellement de CDD, l'indemnité n'est due qu'à la fin du renouvellement et se calcule sur la durée totale du contrat, renouvellement(s) inclus. L'indemnité de fin de contrat est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat, par conséquent ni la réussite au concours ni la date des vacances n'ont une influence sur le versement de l'indemnité de fin de contrat. Il convient d'appliquer strictement la règle selon laquelle l'IFC est versée à la fin du contrat, sauf si le CDD se poursuit par un CDI.
21	Dans le cadre d'un contrat futur non connu au moment du paiement de l'indemnité de fin de contrat, l'indemnité déjà versée doit-elle être récupérée ?	La question à se poser est celle de savoir à quelle date la nomination en tant que stagiaire ou élève prend effet dans l'arrêté : s'il y a un délai entre le terme du contrat et la date d'effet de l'arrêté de nomination, alors l'IFC est due. La circonstance que l'agent est réembauché un mois plus tard n'a pas d'incidence sur le droit au versement de l'IFC qui a été déterminé à l'occasion de la fin d'un contrat précédent.
22	Un agent bénéficie d'un contrat à 50% auprès d'une université. Les services ont connaissance que l'intéressé est employé à 50% auprès d'une autre entité. L'agent est-il éligible ?	La circonstance que l'agent a plusieurs contrats auprès de différents employeurs n'a pas d'incidence sur son droit au versement de l'IFC lorsque l'un de ces contrats arrive à échéance. Le droit à l'IFC est étudié par rapport à un contrat arrivant à échéance et non par rapport à un ensemble de contrats auprès de différents employeurs même si ces employeurs en l'espèce relèvent de la fonction publique d'Etat. A ce titre l'IFC ne sera calculée que sur la base de la rémunération perçue dans le cadre de l'exécution du contrat arrivé à échéance.
23	Comment contrôler la continuité de contrats auprès d'employeurs publics ou autre ? Si le contrat se continue auprès d'une collectivités territoriales, l'IR est-elle due (la note prévoit seulement la FPE et non la FPT ou FPH) ?	L'article 7ter de la loi 84-16 prévoit que : « Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque, au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ou bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique de l'Etat. » Aussi dans l'hypothèse d'un nouveau contrat auprès d'un autre fonction publique que celle d'Etat, l'employeur redevable de l'indemnité de fin de contrat n'a aucun contrôle à effectuer et il n'est d'ailleurs pas autorisé à le faire.
24	L'agent contractuel dont le contrat cesse pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur est-il éligible à l'IR 2317 ?	Seconde hypothèse : l'agent retrouve un nouveau contrat auprès d'un employeur appartenant à la même fonction publique en l'occurrence la fonction publique d'Etat en ce qui nous concerne, s'il y a un délai entre le début du contrat auprès d'un employeur de la même fonction publique et la fin du contrat, alors l'IFC est due. L'article 45-1.1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 précise que l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article 7 ter de la loi du 11 janvier 1984 susvisée n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Lorsqu'un contrat est rompu pendant la période d'essai, il n'est pas exécuté jusqu'à son terme et l'indemnité n'est pas due.

25	Quelles sont les pièces justificatives à transmettre au comptable pour justifier la demande de mise en paiement ?	L'Arrêté du 5 mai 2021 portant nomenclature des pièces justificatives des dépenses de l'Etat précise dans son § 3.2.23 que les pièces à produire pour l'IFC sont les suivantes : - Etat liquidatif ; et - Contrat de travail et ses avenants ; et - Certificat de l'ordonnateur confirmant que le contrat est exécuté jusqu'à son terme et que l'agent n'a pas refusé la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Oui, l'agent est éligible. L'IFC est alors calculée sur l'ensemble de la rémunération versée au cours de tous les contrats enchaînés sans interruption sur une durée inférieure à un an.
26	L'agent contractuel qui a bénéficié de contrats successifs sans interruption sur une période cumulée inférieure à 12 mois (mais contrats distincts car affectation et / ou quotité de travail différents sur plusieurs remplacements par exemple) est éligible à l'IR 2317. Quelle est l'assiette de l'indemnité : 10 % du montant de la rémunération globale perçue au titre du dernier contrat, considérant que chaque nouveau contrat fait perdre le bénéfice de la prime de précarité au titre du contrat précédent OU sur l'ensemble de la période, considérant la succession de contrats comme des renouvellements de contrats ?	Oui, l'agent est éligible. L'IFC est alors calculée sur l'ensemble de la rémunération versée au cours de tous les contrats enchaînés sans interruption sur une durée inférieure à un an.
27	L'agent contractuel qui refuse la prolongation de son contrat ou un nouveau contrat modifiant de façon substantielle le contrat initial (quotité de temps de travail, lieu d'affectation, montant de la rémunération...) est-il éligible à l'IR 2317 ? Quelles règles applicables en la matière ?	En cours d'instruction
28	Les agents contractuels retraités sont-ils éligibles à l'indemnité de fin de contrat ?	Oui, un contractuel retraité est éligible au versement de l'IFC à condition que le contrat sur lequel il a été recruté réponde aux conditions de versement de l'IFC (fondement, rémunération et durée).
29	Quelle est l'assiette de l'indemnité : 10 % du montant de la rémunération globale perçue au titre du dernier contrat, considérant que chaque nouveau contrat fait perdre le bénéfice de la prime de précarité au titre du contrat précédent OU sur l'ensemble de la période, considérant la succession de contrats comme des renouvellements de contrats ?	L'IFC est calculée sur l'ensemble de la rémunération versée au cours de ces contrats renouvelés, sous réserve qu'il n'y ait pas eu d'interruption entre ces contrats. Si interruption entre les contrats, une IFC doit être versée entre chaque contrat.