



centre de gestion de la fonction publique territoriale
EURE-ET-LOIR

webinaire





Le compte épargne-temps (CET)

Le déroulement du webinaire



Présentation de la réglementation du CET :
mise en place, alimentation, gestion,
indemnisation, etc.



Quiz sur le CET



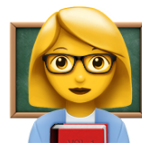
Temps d'échanges



webinaire

Jeudi 27 mars
14h00 à 16h00

Présentation du dispositif



Qu'est-ce que le Compte Épargne Temps ?

Le CET permet à l'agent **d'épargner des droits à congés qu'il pourra utiliser ultérieurement.**

Les modalités d'utilisation diffèrent selon les modalités prévues ou non dans la collectivité.

Le CET permet :

- d'optimiser la gestion des congés (gestion pluriannuelle des congés) et du temps de travail ;
- un départ en retraite anticipé avec l'ensemble des jours épargnés, etc.

Principal texte régissant le CET : **Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale.**

Plan de la présentation :

1. Les bénéficiaires
2. Les conditions à remplir
3. Les non-bénéficiaires
4. L'ouverture du CET
5. Réglementer la mise en œuvre
6. Les jours épargnables
7. L'utilisation des jours épargnés
8. Le changement de situation et la portabilité du CET
9. La cessation définitive des fonctions



1- Les bénéficiaires *(art.2 du décret n°2004-878)*

Les fonctionnaires titulaires :

- à temps complet ;
- à temps non complet.

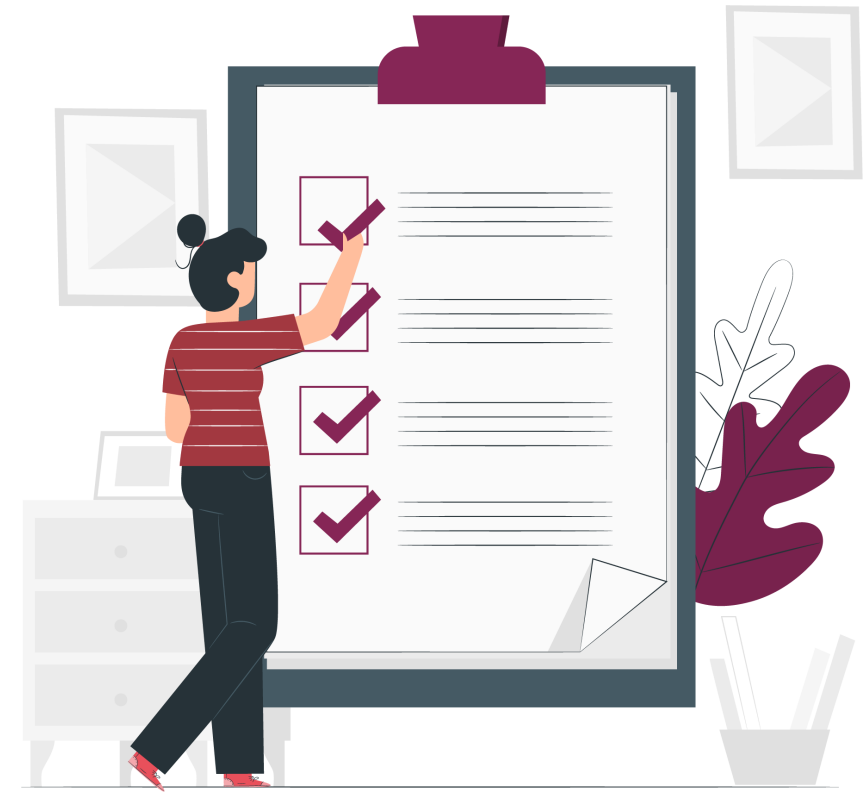
Les agents contractuels de droit public :

- à temps complet ;
- à temps non complet.

➡ sous réserve de remplir les conditions cumulatives.

2 - Les conditions cumulatives à remplir :

- être employé de manière continue ;
- avoir accompli **au moins 1 an** de service effectif ;
- ne pas être soumis à un régime d'obligation de service définit dans le statut particulier.
ex: professeurs d'enseignement artistique.



Précisions sur les conditions:

- Pour les **agents contractuels** : Seul compte les services accomplis dans la collectivité qui les emploie.
- En principe : **un agent = un CET**
- ⚠ **EXCEPTION** : agents à temps non complet employé par plusieurs collectivités et n'ayant pas les mêmes droits à congé annuel d'une collectivité à l'autre.

3 - Les non-bénéficiaires (art.2) :

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les agents de droit privé ;
- les fonctionnaires et contractuels soumis à un régime d'obligation de service (*exemple : professeurs d'enseignement artistique*) ;
- les assistantes maternelles.

4 - L'ouverture du CET :

L'ouverture se fait :

- à la **demande de l'agent** ;
- **de droit**, dès lors que l'agent remplit les conditions.

➡ Aucune délibération n'est nécessaire pour qu'un agent puisse s'ouvrir et alimenter un CET dans une collectivité.

Cependant, la prise d'une délibération est nécessaire si la collectivité envisage d'ouvrir le dispositif à l'indemnisation.

5 - Réglementer la mise en œuvre (art.10)

- ✓ L'assemblée délibérante détermine, dans le respect de l'intérêt du service, après consultation du Comité Social Territorial (CST) :
- ✓ les règles d'ouverture ;
 - ✓ les règles de fonctionnement ;
 - ✓ les règles de gestion ;
 - ✓ les règles de fermeture ;
 - ✓ **SURTOUT** les modalités d'utilisation du CET, ouvrant ou non la monétisation.



Ce que la délibération ne peut pas prévoir:

- x un nombre de jour minimal à utiliser ;
- x un nombre maximal par type de jours autre que les limites prévues par le décret (ex: 5 CA/an pour temps complet) ;
- x une limite de temps (durée de vie) au CET ;
- x exclure une catégorie d'agents bénéficiaires ;
- x exclure un des modes de compensation financière
(ex: prévoir uniquement le versement au titre de la RAFP);



Même si la prise d'une délibération n'est pas obligatoire, les services du CDG28 vous préconisent de prendre une délibération relative au CET, dès lors qu'un de vos agents demande à ouvrir un CET, y compris lorsque vous n'envisagez pas la monétisation.

- Les jours épargnables

- les **jours de congés annuels**, dans le respect de l'obligation de prendre au moins 20 jours de congés annuels chaque année (temps complet) ;
- des **jours de fractionnements** ;
- des **jours d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)**, sans restriction de nombre ;
- des **jours de repos compensateurs** résultant des heures supplémentaires, **si une délibération le prévoit.**

➡ Nombre maximal de jours épargnés : **60 jours**

(article 1^{er} de l'arrêté ministériel du 9 janvier 2024 pris pour application de l'article 7-1 du décret n°2004-878)



Focus sur les congés annuels :

- ☐ **Aucune précision n'est faite dans le décret sur les agents à temps non complet.** En effet, ces agents n'ont pas nécessairement le même nombre de jours de congés annuels que les agents à temps complet.
- ☐ Compte tenu des règles de calcul des congés annuels, il semblerait que la restriction de 20 jours/an prévue par le décret doit être **proratisée**.

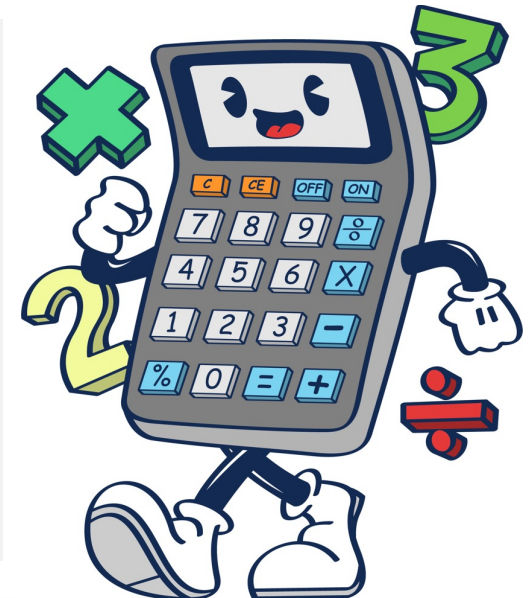
La limitation prévue par le décret n°2004-878 peut être interprétée de sorte que, les agents doivent poser et prendre un minimum de jours de congés annuels par année, qui est égale à **4 fois leurs obligations hebdomadaires de service**.

Ainsi, pour un **agent travaillant moins de 5 jours par semaine**, il convient de **multiplier par 4 ses obligations hebdomadaires de services**, afin de déterminer le nombre minimum de congés annuels que l'agent doit poser pour une année et ainsi, savoir combien de jours de congés annuels l'agent peut placer sur son CET chaque année.

Un agent travaillant **3 jours par semaine** bénéficie de **15 jours de congés annuels**.

Le nombre de congés annuels qu'il doit au minimum poser pour une année est égale à **12 jours** (3 jours/semaine x 4).

Ainsi, il peut déposer 3 jours de congés annuels, par an, sur son CET (15-12).



6 - L'utilisation des jours épargnés

(art 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984)

- Absence de délibération relative à la monétisation

Le CET peut **uniquement être utilisés sous forme de congés**

(art 3-1 du décret n°2004-878).

La demande d'utilisation est soumise à **l'accord préalable de l'autorité territoriale.**

 Seules les nécessités de service justifient le refus.

En cas de refus

(cf. art 10 du décret n°2004-878) :

- Le fonctionnaire peut faire un recours devant l'autorité territoriale, qui statue après avis la commission administrative paritaire (CAP).
La saisine de la CAP revient à l'agent *(cf. art R.263-10 CGFP)*;
- L'agent contractuel peut faire un recours devant l'autorité territoriale, qui statue après avis de la commission consultative paritaire (CCP).
La saisine de la CCP revient à l'agent *(cf. art R.271-13 CGFP)*.

- Existence d'une délibération prévoyant la monétisation

La monétisation est possible à partir du 16^{ème} jour sur le CET.

Les options diffèrent selon l'affiliation de l'agent.

À partir du 16^{ème} jour, l'agent doit exercer son choix d'option
au plus tard le 31 janvier de l'année suivante (*art 5 du décret n°2004-878*).

☐ **Pour tous les agents (CNRACL et IRCANTEC) :**

- **Maintien sur le CET** (dans la limite de 60 jours) ;
- Utilisation des jours **sous forme de congés**.

☐ Fonctionnaires CNRACL

- **Prise en compte au titre du régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP) ;**
- **Indemnisation forfaitaire** en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent (A, B, C).

En cas d'absence d'exercice du droit d'option :
les jours sont **automatiquement pris en compte dans le RAFP.**

Remarque : *les agents peuvent répartir leurs droits CET entre les différentes options.*

☐ Fonctionnaires IRCANTEC et agents contractuels :

→ **Indemnisation forfaitaire** en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent (A, B, C).

En cas d'absence d'exercice du droit d'option :
les jours sont **automatiquement indemnisés sur la base forfaitaire.**

Remarque : *les agents peuvent répartir leurs droits CET entre les différentes options.*

- Cas spécifique des congés maternité, paternité, accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé proche aidant ou congé de solidarité familiale
(art 8 du décret n°2004-878)

L'agent bénéficie de plein droit, à sa demande, des droits à congés accumulés sur son CET.

L'Autorité Territoriale ne peut lui opposer de refus, y compris,
pour nécessités de services.

Les montants de l'indemnisation forfaitaire (actuellement régis par l'arrêté du 24 novembre 2023)

Le montant de l'indemnisation par jours épargné dépend de la **catégorie hiérarchique de l'agent** au jour de la demande.

 Les montants ne sont pas modifiables par délibération.

Catégories	A	B	C
Montant brut de l'indemnité par jour épargné (à partir du 01/01/2024)	150€	100€	83€

Précisions sur l'indemnisation forfaitaire :

L'indemnité est imposable sur le revenu et soumise à cotisation retraite.



Conseil de rédaction : afin de ne pas délibérer et saisir le Comité Social Territorial (CST) à chaque revalorisation réglementaire des montants, il est préconisé d'indiquer dans votre délibération prévoyant l'indemnisation des jours CET, que celle-ci suit l'évolution réglementaire.

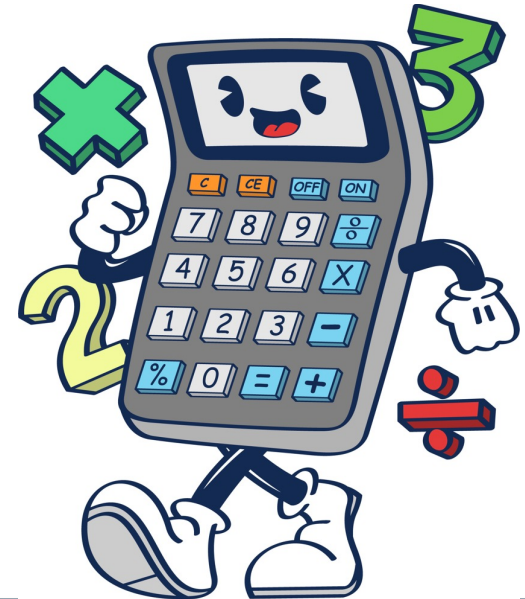
Calcul pour la conversion des jours en points de RAFP :

$$V \text{ (assiettes de cotisations)} = \frac{M \text{ (montant forfaitaire applicable par jour épargné)}}{P \text{ (somme des taux CSG et CRDS)} + T \text{ (taux de cotisation à la RAFP)}}$$

En 2025 :

- ☐ Catégorie A : 1 jour CET = 99 points
- ☐ Catégorie B : 1 jour CET = 66 points
- ☐ Catégorie C : 1 jour CET = 55 points

Source: Site internet du RAFP <https://www.rafp.fr/actif/activite/convertir-vos-jours-cet>.



7 - Les modalités d'utilisation :

- Les congés peuvent être pris en **une ou plusieurs fois**.
 - ➔ La règle selon laquelle un agent ne peut s'absenter du service plus de 31 jours consécutifs ne s'applique pas à l'occasion de l'utilisation du CET.
 - Les congés pris au titre du CET sont assimilés à une **période d'activité**. Ainsi, l'agent conserve le bénéfice des droits inhérents à la position d'activité (intégralité de la rémunération, avancements, retraite etc...).
- A contrario* l'agent continue d'être soumis aux obligations liées à la position d'activité.

8 - Le changement de situation et la portabilité du CET

(art 9 du décret n°2004-878)

☐ Lors d'un changement de collectivité :

- La collectivité d'origine transmet une **attestation des droits acquis existants à jour, au plus tard à la date de l'affectation** :
 - à l'agent ;
 - à la collectivité d'accueil.
- La collectivité d'accueil doit adresser une **attestation des droits acquis existants à jour, au plus tard à la date de la réintégration** :
 - à l'agent ;
 - à la collectivité d'origine.



Conseil

Il est préconisé de faire la demande de l'attestation des droits servis (à la collectivité d'origine et/ou à la collectivité d'accueil) avant le départ et/ou l'arrivée de l'agent.

La réglementation a consacré **la portabilité du CET** entre les trois fonctions publiques.

La collectivité ou l'établissement d'accueil a l'obligation d'accueillir l'agent avec le nombre de jours épargnés. La structure d'accueil ne peut refuser la portabilité du CET en invoquant l'absence de délibération sur le CET.

 La portabilité du CET ne concerne **que les fonctionnaires**.

 La portabilité en cas de **départ vers le secteur privé** n'est pas prévue.

9 - La mise en place d'une convention financière

(art 11 du décret n°2004-878)

Il est **possible** de prévoir, par délibération, l'établissement d'une convention financière entre collectivité/établissement public lors du départ d'un agent (intégration directe, mutation et détachement).

L'établissement d'une convention se fait à la demande de la collectivité/l'établissement d'accueil qui souhaite se faire payer un nombre de jours épargnés transférés qu'il devra supporter.

La convention doit préciser :

- le contexte et l'objet ;
- les deux collectivités ou établissements ;
- le solde du compte ;
- la compensation financière ;
- les signatures des deux collectivités ou établissements.

Proposition de calcul déterminant le montant de la compensation:
intégralité (ou : x %) du coût salarial d'une journée de travail à la date
de mobilité X nombre de jours épargnés.

Précisions sur la convention financière:

En cas de désaccord, la collectivité ou l'établissement d'accueil ne peut imposer l'indemnisation à la collectivité d'origine
(cf. QE n°2086 JO AN 28/03/2023 p.2871)

Une administration d'accueil ne peut s'opposer à la mutation en raison de l'absence d'établissement d'une convention financière.



Les services du CDG28 vous recommandent de prévoir cette possibilité dans votre délibération réglementant le CET. Un modèle de convention financière est disponible sur notre site internet www.cdg28.fr.

❑ Lors d'une mise à disposition :

- Mise à disposition auprès d'une autre administration: l'utilisation des jours épargnés durant la mise à disposition n'est pas prévue, sauf autorisation conjointe des administrations.
- Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale: l'utilisation des jours épargnés est prévue selon les modalités en vigueur dans la collectivité/l'établissement d'origine.

❑ Lors d'un congé parental ou une disponibilité :

Les agents conservent leurs droits sans pouvoir les utiliser.

10 - La cessation définitive des fonctions (retraite, démission)

Les agents doivent **solder leur CET** avant toute cessation définitive des fonctions.

Si un agent ne parvient pas à solder son CET avant son départ, les jours épargnés sont **perdus**.

En cas de délibération prévoyant la monétisation, l'indemnisation est possible à compter du 16^{ème} jour épargné. De fait, les 15 premiers jours doivent être posés. À défaut, ils seront perdus.

❑ Cas du décès (*art 10-1 du décret n°2004-878*) :

Les ayants droits sont **indemnisés** dès le 1^{er} jour épargné selon le montant forfaitaire correspondant à la catégorie hiérarchique de l'agent décédé, y compris lorsqu'aucune délibération ne prévoit la monétisation.



1. Mon élu souhaite rajouter dans la délibération relative au CET la possibilité d'épargner des repos compensateurs. Doit-on saisir le CST pour cette modification ?

La saisine du CST doit être préalable à la mise en place d'une délibération relative au CET et, **lors de toutes modifications de la délibération relative au CET** (cf. art 54 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021).

2. Un agent en disponibilité pour raison de santé peut-il alimenter son CET ?

En principe, un agent doit avoir posé au moins 20 jours de congés annuels avant de pouvoir alimenter son compte épargne-temps
(cf. Conseil d'Etat, du 27 septembre 2021, n° 448985).

Ainsi, il semble qu'un agent n'ayant pas pu poser 20 jours de congés annuels du fait d'un congé de maladie ou d'une période de disponibilité d'office ne peut pas alimenter son CET. Les congés annuels devront donc être gérés au titre du report des congés annuels pour impossibilité d'en bénéficier du fait d'un congé de maladie.

3. Mon agent ouvre un CET au 1^{er} janvier de l'année N, peut-il épargner des jours restants de l'année N-1 ?

Au regard de l'esprit du décret n°2004-878, notamment son article 12 qui rend impossible la pose sur le CET de jours antérieurs au 1^{er} janvier de l'année de la publication du décret, il semblerait qu'en principe, ce soit l'année d'ouverture du CET qui fixe l'année au titre desquels les congés annuels peuvent être placés sur le CET.

Toutefois, **lorsque la collectivité accepte le report des congés annuels non pris sur l'année suivante, il semble possible que l'agent puisse placer ses jours de report sur son CET.**

4. Mon agent est actuellement en détachement dans la FPH, doit-il utiliser ses jours épargnés selon les modalités prévus dans ma collectivité ou les modalités prévues dans la FPH ?

Dans le cadre du détachement, l'article 9 du décret du 26 août 2004 prévoit le maintien des jours et permet **l'utilisation des jours selon les modalités en vigueur dans la collectivité/l'établissement d'accueil**, y compris lorsque le détachement se déroule dans un autre versant de la fonction publique (FPE et FPH).

 La collectivité/l'établissement d'accueil (y compris FPE et FPH) ne peuvent imposer une convention financière, pour que l'agent puisse utiliser ses jours épargnés.

5. Dans quel(s) cas peut-on indemniser les jours épargnés d'un agent, même si aucune délibération ne le prévoit ?

Le décès de l'agent est le seul cas d'indemnisation possible si aucune délibération n'existe dans ce sens.

Même lorsque l'agent a été dans l'impossibilité de solder son CET, notamment du fait de la maladie, avant la fin des fonctions (retraite pour invalidité ou licenciement pour inaptitude physique), l'indemnisation des jours sur le CET n'est pas prévu réglementairement.

Si aucune délibération prévoit la monétisation du CET, l'ensemble des jours épargnés sont perdus. Si une délibération prévoit la monétisation du CET, les 15 premiers jours sont perdus mais, l'indemnisation est possible à partir du 16^{ème} jour.

6. Les jours de congés annuels épargnés sur le CET peuvent-ils ouvrir droit aux jours de fractionnement lorsqu'ils sont utilisés ?

Non, en principe, une fois les jours de réduction du temps de travail (RTT), de congés annuels et éventuellement, de repos compensateurs déposés sur le CET, il n'y a plus de distinction des types de jours épargnés.

De fait, lors de sa demande, l'agent ne pourra pas demander à ce que les jours de son CET mobilisés soient uniquement des jours de congés annuels.

Dans le cadre la gestion des congés, la pose de jours épargnés se traduit par la pose de jours CET, sans précision si les jours utilisés étaient à l'origine des jours de congés annuels ou des jours de RTT par exemple.

Merci d'avoir participé à ce webinaire



Temps d'échange

