

Le compte épargne-temps

Gestion des carrières

Vendredi de la Visio – 12 janvier 2024

Sommaire

1. Le cadre juridique
2. Rappels : définition, bénéficiaires, conditions à remplir
3. Fonctionnement – alimentation
4. Fonctionnement – utilisation
5. Indemnisation et droit d'option
6. Mobilité
7. En cas de maladie
8. En cas de démission – fin de contrat – licenciement
9. En cas de départ à la retraite
10. En cas de décès

1. Le cadre juridique

- Les articles L621-4 et L621-5 du Code général de la fonction publique
- **Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la FPT**
- Arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature
- Décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire
- **Arrêté du 24 novembre 2023 modifiant l'indemnisation des jours épargnés au 1^{er} janvier 2024**
- **Arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale**

Pour information, une fiche pratique « Clé du statut » relative au compte épargne temps est à disposition sur le site @ du CIG.

2. Rappels : définition, bénéficiaires, conditions à remplir (1/4)

- Le compte épargne-temps (CET) représente la possibilité d'épargner :
 - Des jours de congés annuels (CA)
 - Des jours de réduction du temps de travail (RTT)
 - Une partie des jours de repos compensateurs

2. Rappels : définition, bénéficiaires, conditions à remplir (2/4)

- Le **fonctionnaire titulaire** ou **l'agent contractuel**, à temps complet ou non complet, peut demander l'ouverture d'un compte épargne temps (CET) s'il remplit toutes les conditions suivantes :
 - Être employé de manière continue
 - Avoir accompli **au moins 1 an** de service
 - Ne pas être soumis à des obligations de service fixées par le statut particulier de leur cadre d'emplois (cas des professeurs et des assistants d'enseignement artistique).
- Droit pour l'agent qui remplit les conditions cumulatives, même en l'absence de délibération

2. Rappels : définition, bénéficiaires, conditions à remplir (3/4)

- La délibération sur le CET est prise **après avis du Comité social territorial (CST)** et précise les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent.

2. Rappels : définition, bénéficiaires, conditions à remplir (4/4)

- **Agents exclus :**

- Fonctionnaires stagiaires

Si l'agent détenait un CET en tant que fonctionnaire titulaire ou agent contractuel avant sa nomination en tant que stagiaire, il ne peut pas utiliser les jours épargnés pendant son stage, ni en accumuler.

- Contractuels de droit public recrutés pour un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité

- Professeur d'enseignement artistique (PEA) et assistant d'enseignement artistique (AEA)

- Assistants maternels et familiaux

- Contractuels de droit privé

3. Fonctionnement - Alimentation (1/3)

- **Alimentation du CET : à tout moment de l'année et jusqu'au 31/12**
 - Des jours de congés annuels (CA)
 - Des jours de réduction du temps de travail (RTT)
 - Une partie des jours de repos compensateurs
- **L'unité d'alimentation est la journée**
- **Nombre maximal de jours pouvant être épargnés annuellement : pas de seuil**
 - > Seule condition concernant l'épargne des jours de CA : Le nombre de jours de CA pris dans l'année ne peut être inférieur à 20.
(Cette règle ne concerne que l'alimentation par des CA mais pas par des RTT)

3. Fonctionnement - Alimentation (2/3)

- **Agent à temps partiel ou à temps non complet (TNC)**

« Sans que le nombre de jours de congés pris dans l'année puisse être inférieur à 20 » signifie que tout agent doit prendre au minimum 4 semaines de congés dans une année.

Un agent à temps partiel ayant consommé l'équivalent de 4 fois ses obligations hebdomadaires de service en congés annuels est ainsi autorisé à épargner l'ensemble de ses autres jours de CA.

Exemple : un agent qui travaille 4 jours par semaine, devra poser au minimum 16 jours de CA pour pouvoir alimenter son CET.

Ceci est transposable aux agents à temps non complet.

3. Fonctionnement – Alimentation (3/3)

- **Plafond global des jours épargnés : 60 jours**
 - **Dépassement du plafond dans la limite de 10 jours au titre de l'année 2020 en raison de la crise sanitaire → plafond de 70 jours.**

Décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire
 - **Dépassement du plafond dans la limite de 10 jours au titre de l'année 2024 dans le cadre des JOP de Paris → plafond relevé de 60 à 70 jours.**

Arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale
 - **Ces 2 mesures sont cumulables.**

4. Fonctionnement – Utilisation (1/2)

- **Durée d'utilisation des jours épargnés : pas de limite de temps**
- **Nombre de jours minimum à accumuler avant de pouvoir les utiliser : aucun, on peut utiliser le CET dès le 1^{er} jour épargné**
- **Nombre de jours minimum à prendre : pas de seuil**
- **Tout refus opposé à une demande de congés au titre du CET doit être motivé. En cas de litige, le fonctionnaire peut saisir la CAP. L'agent contractuel peut saisir la CCP**
- **L'agent est informé annuellement de ses droits à CET épargnés et consommés**
- **Indemnisation possible sous conditions, sous réserve d'une délibération**

4. Fonctionnement – Utilisation (2/2)

- **Utilisation de plein droit des jours CET**
 - Après un congé de maternité, de paternité
 - Après un congé d'adoption et d'accueil de l'enfant
 - Après un congé de proche aidant
 - Après un congé de solidarité familiale
 - Pour préparer un concours ou examen professionnel dans la limite de 5 jours par an
- **La règle de l'absence des 31 jours calendaires d'absence consécutifs ne s'applique pas à l'occasion de l'utilisation des jours de CET**

5. Indemnisation et droit d'option (1/3)

- **La délibération peut prévoir la monétisation ou la prise en compte au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)**
 - **15 jours ou moins sur le CET** : ces jours ne peuvent être utilisés que sous forme de congé
 - **Plus de 15 jours sur le CET** : droit d'option exercé au plus tard au 31/01/N+1
- **En l'absence de délibération → AUCUNE indemnisation possible**

Cf. CAA Paris 18PA20633 du 11/02/2020, CAA Lyon 17LY00649 du 02/05/2019

5. Indemnisation et droit d'option (2/3)

- **Droit d'option pour tout ou partie des jours dépassant les 15 jours :**
 - L'indemnisation (monétisation)
 - Le maintien sur le compte épargne-temps
 - Pour les fonctionnaires : La prise en compte au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)
- **En l'absence d'exercice du droit d'option, les textes prévoient, par défaut :**
 - Pour l'agent titulaire : une prise en compte au titre de la RAFP
 - Pour l'agent contractuel : indemnisation

5. Indemnisation et droit d'option (3/3)

- **Monétisation** : les montants sont fixés par l'article 4 de l'arrêté du 28 août 2009

Monétisation au-delà de 15 jours	jusqu'au 31 décembre 2023	A partir du 1er janvier 2024 (arrêté du 28 août 2009 modifié par l'arrêté du 24 novembre 2023)
montants forfaitaires	Catégorie A : 135 € Catégorie B : 90 € Catégorie C : 75 €	Catégorie A : 150 € Catégorie B : 100 € Catégorie C : 83 €

6. Mobilité au sein de la FPT (1/3)

- **Mutation - Détachement - Intégration directe**

- L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre de son CET. La gestion du CET est assurée par la collectivité d'accueil suivant les règles qui s'y appliquent.
- Les collectivités ou établissements peuvent, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un CET.

6. Mobilité au sein de la FPT (2/3)

- **Disponibilité - Congé parental**

L'intéressé conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de la collectivité d'origine.

- **Mise à disposition**

L'intéressé conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de la collectivité d'origine et de l'administration d'accueil.

6. Mobilité entre les 3 versants de la fonction publique (3/3)

- **Détachement - Intégration directe**

- L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre de son CET. La gestion du CET est assurée par l'administration d'accueil suivant les règles qui s'y appliquent.
- Détachement sur contrat de droit privé : pas de portabilité prévue par les textes, les droits à CET sont suspendus.
- Une convention de modalité financière de transfert des droits à congés n'est pas prévue par les textes.

7. En cas de maladie (1/2)

- **Rappel des règles concernant le dépôt des jours sur le CET :**
 - Minimum de 20 jours de congés annuels pris sur l'année N avant de pouvoir épargner des jours sur le CET
 - Aucune dérogation à cette règle n'est envisagée pour les congés non pris et reportés du fait de la maladie

7. En cas de maladie (2/2)

- **Exemple 1 : L'agent en CMO en 2023 ayant pris 20 jours de CA avant son placement en congé de maladie**
 - Il peut épargner sur son CET les jours non pris au 31/12/2023
- **Exemple 2 : L'agent en CLM toute l'année 2023 n'ayant pris aucun jour de CA**
 - Il ne peut épargner pas sur son CET au 31/12/2023 les CA acquis au titre de 2023
 - S'il prend 20 jours de CA en 2024, il pourra épargner son solde de congé 2023 et les CA 2024 non pris

8. En cas de démission – fin de contrat – licenciement

- **Démission d'un agent fonctionnaire ou contractuel :**
l'agent doit solder son CET avant son départ, à défaut les jours épargnés sur le CET jusqu'à 15 jours sont perdus (seuls les jours > 15 jours pourront être indemnisés si la collectivité a délibéré pour la monétisation).
- **Fin de contrat ou licenciement d'un agent contractuel :**
l'agent doit solder son CET avant son départ. L'agent contractuel en congé de maladie n'ayant pu utiliser ses jours de CET avant la fin du contrat ne pourra se faire indemniser que les jours sur CET >15 jours si prévu par délibération
Cf. CAA Marseille 16MA04670 du 25/09/2018
- **Agent contractuel bénéficiant de la portabilité de son CDI :**
pas de portabilité prévue, l'agent doit solder son CET avant son départ de la collectivité.

9. En cas de départ à la retraite

- **15 jours ou moins sur le CET :**

Ces jours doivent être posés avant le départ de l'agent, à défaut ils seront perdus car ils ne peuvent pas être indemnisés même si la collectivité a délibéré pour la monétisation.

Cette règle s'applique également si l'agent n'a pu poser ses jours de CET en raison de la maladie avant son admission à la retraite.

Cf. CAA Nancy 16NC01812 du 15/05/2018, CAA Paris 16PA01329 du 05/06/2018

- **Plus de 15 jours sur le CET :**

Les 15 premiers jours ne peuvent être utilisés que sous forme de congés, à défaut d'être posés avant le départ de l'agent, ils seront perdus.

Les jours au-delà du 15^e jour peuvent être indemnisés si la collectivité a délibéré en ce sens.

10. En cas de décès

- L'indemnisation des ayants droit porte sur la totalité des jours épargnés sur son CET, même en l'absence d'une délibération prévoyant la monétisation et quel que soit le nombre de jours épargnés sur le CET

Art 10-1 du décret 2004-878 du 26 aout 2004

Avez-vous des questions ?



Nous vous remercions de votre attention.