

**CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
Service documentation**

Résidence « Lesia » - Avenue de la Libération - 20 418 BASTIA cedex 9
Tél : 04.95.32.33.65 / Fax : 04.95.30.10.75
Mail : doc@cdg2b.com

NOTE D'INFORMATION N° 03/2021
(MAJ Mars 2024)

**LE COMPTE EPARGNE TEMPS
DANS LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE**

Références :

- **Code Général de la Fonction Publique**, notamment ses articles L.621-4 et L.621-5 ;
- **Décret n°2004-878 du 26 août 2004** relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale (*JORF du 28 août 2004*) ;
- **Décret n° 2010-531 du 20 mai 2010** modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale (*JORF du 22 mai 2010*);
- **Décret 2018-1305 du 27 décembre 2018** relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique (*JORF du 29 décembre 2018*) ;
- **Décret n°2020-723 du 12 juin 2020** portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire (*JORF du 14 juin 2020*) ;
- **Arrêté du 28 août 2009** pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et la Magistrature (*JORF du 30 août 2009*) ;
- **Arrêté du 28 novembre 2018** modifiant l'indemnisation des jours épargnés (*JORF du 01 décembre 2018*) ;
- **Arrêté du 24 novembre 2023** fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du CET (*JORF du 29 novembre 2023*);
- **Arrêté du 9 janvier 2024** pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 (*JORF du 10 janvier 2024*) ;
- **Circulaire DGCL FP2 n°10-007135-D du 31 mai 2010** relative à la réforme du compte épargne temps dans la fonction publique territoriale.

SOMMAIRE

I. LA MISE EN PLACE DU COMPTE EPARGNE TEMPS	3
A. Le principe.....	3
B. Les bénéficiaires.....	3
II. L'ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS	3
III. L'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS	4
A. Conditions d'utilisation du compte épargne temps en l'absence de délibération	4
B. Conditions d'utilisation du compte épargne temps lorsque la délibération existe	4
IV. LE TRANSFERT DU COMPTE EPARGNE TEMPS	6
V. LE COMPTE EPARGNE-TEMPS ET LA FIN DE FONCTIONS	7

I. LA MISE EN PLACE DU COMPTE EPARGNE TEMPS

A. Le principe

Institué dans la fonction publique territoriale par le décret n°2004-878 du 26 août 2004, **le compte épargne temps (CET) permet à son titulaire d'accumuler des droits à congés rémunérés**. Il permet de capitaliser sur plusieurs années des jours de congés non pris et de les solder ultérieurement de manière continue ou fractionnée.

Il s'agit d'un droit individuel pour les agents territoriaux.

Dès lors que l'agent remplit les conditions réglementaires pour formuler une telle demande, l'ouverture est accordée de plein droit. Aucune disposition du décret ne prévoit en effet la possibilité de s'opposer à la demande d'ouverture d'un tel compte, **même en l'absence de délibération**.

Certains aspects de sa mise en oeuvre doivent, cependant, être définis par délibération : ainsi l'article 10 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 accorde aux assemblées délibérantes des collectivités le soin de déterminer, « dans le respect de l'intérêt du service », les conditions de mise en oeuvre du compte épargne-temps, s'agissant de ses « règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture », ainsi que des « modalités de son utilisation par l'agent ».

La délibération correspondante doit en outre obligatoirement être précédée d'une consultation du comité social territorial.

B. Les bénéficiaires

Les agents qui peuvent demander l'ouverture d'un compte épargne-temps sont des agents :

- **titulaires et contractuels à temps complet ou à temps non complet,**
- **employés de manière continue,**
- **et ayant accompli au moins une année de service.**

Certains agents sont exclus du dispositif :

- **les stagiaires** (*ceux d'entre eux qui ont par ailleurs déjà la qualité de fonctionnaire titulaire ou qui étaient antérieurement employés en qualité d'agent contractuel, et qui ont acquis à ce titre des droits dans le cadre d'un compte-épargne-temps, ne peuvent ni les utiliser, ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage*);
- **les professeurs et assistants d'enseignement artistique**, soumis à des régimes d'obligation de service dérogatoires ;
- **les agents régis par le Code du travail** (*apprentis, contrats aidés...*).

II. L'ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Le CET peut être alimenté :

- **par le report de jours de réduction du temps de travail** non consommés ;
- **par le report de jours de congés annuels**, dans la limite suivante : l'agent doit prendre au moins 20 jours de congés annuels dans l'année (*pour un agent travaillant 5 jours par semaine*) ;
- **par le report des jours de fractionnement** acquis au titre des jours de congés annuels pris hors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ;
- **par le report d'une partie des jours de repos compensateurs**, sous réserve que cette possibilité ait été prévue par délibération.

Est exclu l'alimentation du compte épargne-temps par le report des congés bonifiés dont bénéficient, sous certaines conditions, les fonctionnaires originaires des départements de Guadeloupe, de Guyane, de Martinique, de la Réunion et de Saint-Pierre et Miquelon et exerçant leurs fonctions en métropole.

Le nombre maximum de jours maintenus sur le CET ne peut pas excéder 60.

Les jours non utilisés au-delà de 60 jours, ne pouvant pas être maintenus sur le CET, sont définitivement perdus.



Dispositif dérogatoire pour l'année 2024

Conformément aux dispositions de l'arrêté ministériel du 9 janvier 2024, le plafond global de jours pouvant être maintenus sur un CET au terme de l'année 2024 est fixé à **70 jours**.

Pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède 60 jours, le nombre de jours épargnés est augmenté de 10 jours.

Les années suivantes, les jours ainsi épargnés et dépassant le seuil des 60 jours pourront être maintenus sur le CET ou utilisés suivant les règles ci-dessous indiquées.

III. L'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

A. Conditions d'utilisation du CET en l'absence de délibération

En l'absence de délibération prévoyant les différentes modalités d'utilisation du CET, l'agent ne peut utiliser les jours épargnés que sous forme de congés.

Les congés accordés au titre de jours épargnés sur le CET sont pris comme des congés annuels ordinaires.

Tout refus opposé à une demande de congés au titre du CET doit être motivé. L'agent peut former un recours devant l'autorité territoriale, qui statue après consultation de la commission administrative paritaire.

Les nécessités de service ne peuvent être opposées à l'utilisation des jours épargnés sur le CET lorsque l'agent demande le bénéfice de ses jours épargnés à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale. Dans ces situations, l'agent bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son CET.

Les congés pris au titre du CET sont assimilés à une période d'activité. L'agent conserve notamment :

- ses droits à l'avancement et à la retraite ;
- le droit aux congés prévus à l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée (*la période de congé en cours au titre du CET est alors suspendue*) ;
- la rémunération qu'il percevait avant l'octroi du congé.

B. Conditions d'utilisation du CET lorsqu'une délibération existe

Lorsque la collectivité a pris une délibération tendant à la compensation financière des droits épargnés sur le CET, les agents disposent d'un choix d'utilisation de leurs droits :

- soit le maintien des jours sur le CET ;
- soit le paiement forfaitaire des jours épargnés ;
- soit la conversion des jours épargnés en points de retraite additionnelle (*RAFP*).

La possibilité d'option ne concerne que le nombre de jours excédant les 15 premiers jours inscrits sur le compte au terme de chaque année civile, **ces quinze premiers jours ne pouvant être utilisés que sous forme de congés.**

L'agent peut exercer son droit d'option chaque année, c'est-à-dire, que même s'il a initialement prévu d'épargner ses jours pour une utilisation ultérieure sous forme de congés, il peut changer d'avis et demander la monétisation de son CET l'année ou les années suivantes.

Chaque jour est maintenu sur le CET sous réserve que le nombre total des jours inscrits et maintenus sur le compte n'excède pas soixante jours.

Le nombre des jours inscrits sur le compte épargne temps est arrêté au terme de chaque année civile. Le droit d'option doit être effectué au plus tard le 31 janvier de l'année suivante (*n+1*).

➤ Le maintien des jours sur le compte épargne temps

La possibilité du maintien des jours en vue d'une utilisation ultérieure sous forme de congés est ouverte tant aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels.

Les jours maintenus sur le CET se consomment comme des jours de congés annuels « classiques ». Les nécessités de service peuvent motiver le refus de la demande d'utilisation du CET.

➤ L'indemnisation forfaitaire des jours

La possibilité d'indemnisation forfaitaire est **ouverte tant aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels qui possèdent un CET**.

Le nombre des jours inscrits sur le CET doit être supérieur à quinze au terme de chaque année civile (*année n*) pour que l'indemnisation forfaitaire soit possible.

Les quinze premiers jours épargnés sur le CET ne peuvent être consommés que sous forme de congés.

Il appartient à l'agent d'opter pour l'indemnisation des jours épargnés et de déterminer le nombre des jours concernés au plus tard au 31 janvier de l'année suivante (*année n+1*).

Le choix peut être exercé chaque année, c'est-à-dire que l'agent, qui a opté à l'origine pour le maintien des jours sur le CET, peut changer d'avis et demander la monétisation de son CET au titre des exercices suivants.

Les jours devant faire l'objet d'indemnisation sont retranchés du compte-épargne temps à la date d'exercice de l'option.

L'indemnisation forfaitaire des jours intervient nécessairement dans l'année au cours de laquelle l'agent a exprimé son souhait.

L'indemnisation forfaitaire est fixée par voie réglementaire, par jour épargné et selon la catégorie de l'agent, soumise à CSG et CRDS ainsi qu'à la contribution solidarité (*indépendamment du statut de l'agent*) :

Catégorie de l'agent	A	B	C
Montant brut par jour épargné, du 16 ^e au 60 ^e jour (à compter du 1 ^{er} janvier 2024)	150 €	100 €	83 €

➤ La conversion des jours épargnés en points de retraite additionnelle (RAFP)

Il s'agit ici de convertir des droits CET en épargne retraite.

Le mécanisme comporte trois étapes :

- dans un premier temps, le jour CET que l'agent souhaite convertir est transformé en valeur chiffrée ;
- dans un deuxième temps, les cotisations RAFP sont calculées, sur la base de la valeur trouvée ;
- dans un troisième temps, l'agent acquiert des points au régime en fonction du montant des cotisations versées à l'ERAFP.

➤ 1^{ère} étape : valorisation du jour CET

Pour sa prise en compte au sein du RAFP, chaque jour CET est valorisé par le calcul : $M / (P + T)$:

- **M** correspondant au montant forfaitaire par catégorie hiérarchique ;
- **P** correspondant à la somme des taux de la CSG et de la CRDS (9,20% sur 98,25%) + (0,5% sur 98,25%) = 9,53% ;
- **T** correspondant au taux global des deux cotisations RAFP (agent et employeur) sur les jours CET convertis. Le taux de chaque cotisation, égal à 100%, est diminué de la CSG et de la CRDS.

Le taux de chacune des deux cotisations est donc de $100 - (9,20\% \text{ sur } 98,25\% + 0,5\% \text{ sur } 98,25\%) = 90,47\%$, soit une cotisation globale de $2 \times 90,47\% = 180,94\%$;

En conséquence, en application de la formule $M / (P + T)$, on obtient les valeurs suivantes :

- valeur retenue par jour CET pour la catégorie A : $150 / (9,53\% + 180,94\%) = 78,75$ euros
- valeur retenue par jour CET pour la catégorie B : $100 / (9,53\% + 180,94\%) = 52,50$ euros
- valeur retenue par jour CET pour la catégorie C : $83 / (9,53\% + 180,94\%) = 43,58$ euros

➤ **2^{ème} étape : calcul des cotisations à l'ERAFP**

Le taux de chacune des deux cotisations, égal à 100%, est diminué de la CSG et de la CRDS ; cela donne un taux unique égal à $[100\% - (9,20\% \text{ sur } 98,25\% + 0,5\% \text{ sur } 98,25\%)] = 100\% - 9,53\% = 90,47\%$. Ce taux est appliqué, pour chaque jour CET, à la valeur calculée à la 1^{ère} étape.

Pour chaque jour CET que le fonctionnaire choisit d'intégrer au sein du RAFFP, sont donc versées :

- pour la catégorie A : une cotisation agent de $78,75 \times 90,47\% = 71,25$ euros, et une cotisation employeur de même montant, soit au total 142,50 euros de cotisations ;
- pour la catégorie B : une cotisation agent de $52,50 \times 90,47\% = 47,50$ euros, et une cotisation employeur de même montant, soit au total 95 euros de cotisations ;
- pour la catégorie C : une cotisation agent de $43,58 \times 90,47\% = 39,43$ euros, et une cotisation employeur de même montant, soit au total 78,86 euros de cotisations.

➤ **3^{ème} étape : acquisition de points au régime RAFFP**

Le montant des cotisations versées à l'ERAFP est converti en points RAFFP.

La valeur d'acquisition du point de retraite, qui est fixée par le conseil d'administration de l'ERAFP, est de 1,4112 euro pour 2024.

Catégorie	Valeur forfaitaire brute	Valeur nette	Valeur 2024 du point	Nombre de points arrondi au point supérieur pour 1 jour
A	150 €	142,50 €	1,4112 €	101
B	100 €	95 €	1,4112 €	68
C	83 €	78,86 €	1,4112 €	56

Les sommes versées au RAFFP au titre du CET ne sont pas plafonnées (*contrairement aux cotisations, elles ne sont pas concernées par la limite de 20 % du traitement indiciaire*).

La valorisation des jours transférés n'entre pas dans l'assiette de l'impôt sur le revenu, contrairement à l'option de monétisation.

IV. LE TRANSFERT DU COMPTE EPARGNE TEMPS

En cas de mobilité, les jours épargnés par un agent au titre de son CET sont portables, c'est-à-dire que le fonctionnaire en conserve le bénéfice malgré le changement d'employeur.

L'agent contractuel doit solder son CET avant chaque changement d'employeur.

L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne temps :

➤ **En cas de détachement, d'intégration directe ou de mutation dans une autre collectivité territoriale ou un autre établissement public**

Il revient alors à la collectivité ou à l'établissement d'accueil d'assurer l'ouverture des droits et la gestion du compte.

Dans le cas d'un détachement ou d'une mutation, une convention peut prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés.

Les décisions relatives à l'utilisation des droits relèvent de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel l'agent est affecté, même si les droits utilisés ont été acquis au cours d'une précédente affectation.

➤ **En cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale**

Il revient alors à la collectivité ou à l'établissement d'affectation d'assurer l'ouverture des droits et la gestion du compte.

➤ **En cas de position de disponibilité, de congé parental ou de mise à disposition**

Les droits sont alors conservés mais inutilisables, sauf autorisation de l'administration d'origine, et de l'administration d'accueil en cas de mise à disposition.

➤ **En cas de mobilité dans l'une des positions précitées auprès d'une administration ou d'un établissement relevant de la fonction publique d'Etat ou de la fonction publique hospitalière**

L'agent peut utiliser ses droits à congés en partie ou en totalité. L'utilisation des droits est soumise aux règles applicables dans l'administration ou l'établissement d'accueil, le cas échéant dans la fonction publique d'Etat ou dans la fonction publique hospitalière.

La collectivité ou l'établissement d'origine adresse à l'agent et à l'administration ou à l'établissement d'accueil, au plus tard à la date d'affectation de l'agent, une attestation des droits à congés existants à cette date.

Au plus tard à la date de réintégration de l'agent dans sa collectivité ou son établissement d'origine, l'administration ou l'établissement d'accueil doit lui adresser ainsi qu'à la collectivité ou à l'établissement dont il relève, une attestation des droits à congés existant à l'issue de la période de mobilité.

V. LE COMPTE EPARGNE-TEMPS ET LA FIN DE FONCTIONS

➤ **En cas de démission, de mise à la retraite, de licenciement, de révocation, de rupture conventionnelle ou de fin de contrat :**

Le CET doit être soldé avant le départ de l'agent.

Si la collectivité a délibéré en faveur de l'indemnisation des jours épargnés sur le CET, seuls les jours épargnés au-delà du 15^{ème} jour peuvent être indemnisés. De fait, les 15 premiers jours doivent être posés. A défaut, ils seront perdus.



Les agents empêchés du fait de la maladie d'utiliser leur CET sous forme de congés avant la fin de leur relation de travail peuvent solliciter l'indemnisation des jours épargnés sur leur CET que si une délibération a prévu une telle possibilité et dès lors que le nombre de jours inscrits sur le compte est supérieur à 15.

➤ **En cas de décès du bénéficiaire d'un CET, ses ayants droit sont obligatoirement indemnisés.**

Le nombre de jours accumulés sur le compte épargne temps est multiplié par le montant forfaitaire correspondant à la catégorie à laquelle appartenait l'agent au moment de son décès.

Cette indemnisation est effectuée en un seul versement, quel que soit le nombre de jours en cause.

C'est une dépense obligatoire. L'indemnisation des jours épargnés doit être versée aux ayants droit même si la délibération de la collectivité n'a pas prévu la possibilité de monétisation.

L'indemnisation des ayants droit ne peut porter au plus que sur les jours que l'agent décédé détenait sur son CET.

L'indemnisation ne pourra pas porter sur les éventuels jours de congés non pris sur l'année civile du décès.