

Le Compte Épargne Temps - CET

Avril 2019

Le Compte Épargne Temps ouvert à la demande de l'agent sur la base du volontariat permet de conserver, sous certaines conditions, des droits à congés non posés durant l'année civile de référence.

Les personnels concernés :

Ce dispositif est applicable uniquement aux fonctionnaires titulaires et agents contractuels à condition d'être employé de manière continue et de justifier d'au moins un an de service.

Les personnels stagiaires ne peuvent pas ouvrir un CET. Ils ne peuvent non plus ni l'alimenter ni le solder durant leur période de stage au cas où ils en détenaient un avant leur nomination en qualité de stagiaire. Toutefois, ils en conservent le solde et peuvent l'utiliser dès le terme du stage.

Les personnels en contrat aidé ou engagés à la vacation sont exclus de ce dispositif.

Alimentation du compte :

L'alimentation du compte par l'agent ne s'effectue qu'une seule fois par an, au plus tard le 31 décembre de l'année en cours. Seuls des jours entiers peuvent être déposés. Dès que le crédit du CET atteint 15 jours, l'agent ne peut ensuite y verser que 10 jours maximum par an. Le nombre de jours déposés sur un CET ne peut excéder 60.

Quels congés peuvent être déposés sur un CET ?

Les congés annuels dans la limite de 5 par an, à condition que l'agent à temps plein prenne 20 jours de CA dans l'année en cours. Pour les agents à temps partiel, ces 20 jours sont proratisés suivant la quotité de travail et arrondis en jours pleins, étant donné que des ½ journées ne peuvent être déposées sur un CET.

Quotité de travail	Nombre de CA obligatoirement pris pour pouvoir déposer Le reliquat sur un CET
Temps plein	20
90,00%	18
80,00%	16
70,00%	14
60,00%	12
50,00%	10

Les congés de fractionnement dans la limite de 2 jours.

Les jours ARTT en fonction du lieu d'exercice, là aussi proratisés suivant la quotité de travail et arrondis en jours pleins, pour la même raison que des ½ journées ne peuvent être déposés sur un CET.

Maximum de jours ARTT pouvant être déposés sur un CET				
	Hébergement	Milieu ouvert	DT DIR	Article 10
Agent à temps plein	8	13	21	19
à 90%	8	12	19	18
à 80%	7	11	17	16
à 70%	6	10	15	14
à 60%	5	8	13	12
à 50%	4	7	11	10

Les jours de congés bonifiés, les jours de repos compensateurs ainsi que les jours de déplacement ne peuvent être déposés sur un CET.

L'administration se doit d'informer chaque agent dépositaire d'un CET de son récapitulatif en terme de jours épargnés au plus tard le 15 janvier de l'année N+1.

Utilisation des jours épargnés :

Si l'agent ne maintient pas son solde sous forme de congés reportés sur l'année suivante (à concurrence de 60 jours), plusieurs options s'ouvrent quant à la liquidation des jours déposés suivant deux cas de figure :

Pour un CET inférieur ou égal à 15 jours, l'agent ne peut les utiliser que sous forme de congés. Ces congés peuvent être posés en ½ journées ou en journées entières, en une ou plusieurs fois.

Pour un CET supérieur à 15 jours, il revient à l'agent de décider de l'utilisation des congés déposés excédant le seuil des 15 jours (les 15 premiers devant être posés exclusivement sous forme de congés dans les mêmes conditions que celles du CET inférieur ou égal à 15 jours). Soit il demande leur indemnisation totale ou partielle, soit il choisit de verser une part ou la totalité de ces jours sur le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP).

Ces options peuvent se combiner dans les proportions souhaitées par l'agent, lequel doit formuler son choix avant le 1er février de l'année N+1. Passé ce délai, s'il ne formule aucune demande, les jours déposés seront automatiquement indemnisés.

L'indemnisation des jours épargnés :

Cette indemnisation est forfaitaire, a priori variable tous les ans, et diffère suivant la catégorie à laquelle l'agent appartient :

Pour la catégorie A, son montant est de 135 € par jour, de 90 € par jour pour la catégorie B et de 75 € par jour pour la catégorie C. Les agents non titulaires sont indemnisés aux mêmes montants au regard des fonctions qu'ils occupent correspondantes aux catégories.

Versement sur le Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP) :

Ce procédé vise à convertir l'indemnisation en points, lesquels sont reportés sur la capitalisation du RAFP, le régime complémentaire obligatoire instauré par la loi Fillon de 2003. La fluctuation annuelle de la valeur du point d'acquisition ne permet pas d'en estimer le gain. A noter que cette possibilité de versement sur le RAFP ne concerne que les agents titulaires.

Cas particuliers :

En cas de **mutation**, le fonctionnaire conserve les jours épargnés et continue d'en bénéficier. La gestion de son CET est assurée par le service d'accueil.

En cas de **détachement**, le fonctionnaire conserve les jours épargnés sur son CET. En cas de détachement au sein de la Fonction Publique d'État, il peut bénéficier de ses jours épargnés et la gestion de son CET est assurée par l'administration d'accueil. En cas de détachement dans les Fonctions Publiques Territoriale ou Hospitalière, le fonctionnaire conserve également ses droits à congés épargnés qui sont utilisables suivant les règles applicables à la collectivité ou l'établissement d'accueil.

En cas d'**intégration directe** (L'intégration directe permet à un fonctionnaire de changer de corps ou de cadre d'emplois dans le cadre d'une mobilité. L'intégration directe intervient sans détachement préalable. Seul, le fonctionnaire titulaire en activité peut bénéficier d'une intégration directe). En cas d'intégration directe au sein de la Fonction Publique d'État, le fonctionnaire peut bénéficier de ses jours épargnés et la gestion de son CET est assurée par l'administration d'accueil. En cas d'intégration directe dans les Fonctions Publiques Territoriale ou Hospitalière, le fonctionnaire conserve également ses droits à congés épargnés qui sont utilisables suivant les règles applicables à la collectivité ou l'établissement d'accueil.

En cas de **mise à disposition**, le fonctionnaire ou le contractuel conserve les jours épargnés sur son CET. En cas de mise à disposition dans la Fonction Publique d'État, l'agent peut bénéficier de ses jours épargnés et la gestion de son CET est assurée par l'administration d'accueil. En cas de mise à disposition dans les Fonctions Publiques Territoriale ou Hospitalière, l'agent conserve également ses droits à congés épargnés qui sont utilisables suivant les règles applicables à la collectivité ou l'établissement d'accueil.

En cas de **congé parental** (concernant les agents titulaires et contractuels) ou de **disponibilité** (ne concernant que les titulaires), l'agent conserve les jours épargnés sur son CET. Ces jours ne sont utilisables que sur autorisation de l'administration d'origine.



Les personnels ont parfaite et entière légitimité à ouvrir un compte épargne temps pour ne pas perdre leurs jours de congés. Pour autant, le droit à utiliser la totalité des congés pendant l'année en cours doit rester la règle. Les congés et leur fréquence régulière se justifient non seulement en leur qualité d'acquis sociaux issus de nombreuses luttes, mais aussi parce qu'ils participent concrètement à la réalité de la santé au travail. La création du CET n'a pas eu pour objectif d'offrir aux personnels une certaine latitude quant au choix de la pose de leurs congés en les reportant ou en les monétisant, mais de pallier les carences en effectifs et les surcharges de travail face aux nécessités de service. Le CET est le plus souvent un choix forcé imposé aux agents par l'impossibilité de prendre leurs repos légitimes : les conditions de travail et le manque de personnel sont la cause de ces reliquats. A l'heure où les postes budgétaires sont en passe d'être supprimés par milliers dans la fonction publique, (faisant suite aux suppressions de la RGPP en 2007 relayée par la Modernisation de l'Action Publique en 2012) la contrainte du recours au CET a encore de beaux jours devant elle. Le dernier bilan social 2017 rédigé par la DPJJ fait état pour notre seule administration de 94 351 jours « stockés » au 31 décembre 2017, représentant environ 110 Équivalent Temps Pleins : la création de 110 emplois aurait donc été nécessaire pour éviter le recours au CET, d'autant plus que ce recours n'est en rien une solution puisqu'il repousse dans le temps les difficultés sans les résoudre. Par ailleurs, la mise en place du CET pourrait laisser à penser que les fonctionnaires disposent d'un volume de congés trop important, difficilement liquidable pendant l'année en cours, alimentant en cela le discrédit que les politiques libérales au pouvoir depuis plusieurs années s'emploient plus ou moins insidieusement à développer.

Notons pour finir que les jours déposés sur un CET convertis en indemnisation ou pris en compte dans la RAFP conduisent objectivement à un manque à gagner pour les agents concernés, comparativement au montant du paiement des congés régulièrement pris.