

Fiche pratique

LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

Le protocole d'accord sur le pouvoir d'achat, signé le 21 février 2008 par le ministre de la Fonction publique prévoyait une réforme en profondeur du Compte Epargne-Temps (CET), en organisant le passage d'un régime exclusivement de congés à la possibilité de convertir le dispositif en temps, en argent ou en épargne retraite, faisant du CET un élément du pouvoir d'achat.

Références juridiques :

- *Code général de la fonction publique*
- *Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.*
- *Arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'indemnisation des jours épargnés*
- *Arrêté du 24 novembre 2023 modifiant l'indemnisation des jours épargnés au 01/01/2024*
- *Décret 2018-1305 du 29 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*
- *Circulaire NOR 10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du compte épargne-temps dans la Fonction Publique Territoriale*

Table des matières

1. Bénéficiaires	3
2. Ouverture du CET.....	3
3. Alimentation du compte	3
3.1. Quels jours ?.....	3
3.2. Les plafonds	4
4. Compensation financière des droits	5
5. Utilisation des droits	6
5.1. Non indemnisables.....	6
5.2. Indemnisables.....	6
6. Valorisation des jours épargnés au titre de la RAFF.....	7
7. Nature des congés épargnés sur le CET	8
8. Le changement de situation administrative ou d'employeur.....	9
8.1. Modalités de conservation des droits	9
8.2. Le conventionnement.....	10
9. Remarques complémentaires.....	10

1. Bénéficiaires

Le CET est ouvert à la demande de l'agent concerné. Nul n'est obligé de demander l'ouverture d'un CET.

L'autorité territoriale est tenue d'ouvrir le CET au bénéfice du demandeur dès lors qu'il en fait la demande et qu'il remplit les conditions.

Les nécessités de service ne peuvent pas lui être opposées lors de l'ouverture du CET mais seulement à l'occasion de l'utilisation des jours épargnés sur le CET.

Accès au compte épargne temps	Exclus du dispositif
<ul style="list-style-type: none">Fonctionnaires titulaires	<ul style="list-style-type: none">Stagiaires
<ul style="list-style-type: none">Contractuels > à 1 an	<ul style="list-style-type: none">Agents soumis à un régime d'obligations de service défini par leur statut particulier (notamment les professeurs, assistants,
	<ul style="list-style-type: none">Contractuels < 1 an
	<ul style="list-style-type: none">Contractuels de droit privé
	<ul style="list-style-type: none">Fonctionnaires contractuels de la filière artistique

2. Ouverture du CET

Le compte épargne-temps permet à son titulaire **d'accumuler des droits à congés rémunérés**.

Il est ouvert de droit à la demande de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Il n'est pas nécessaire de prendre une délibération pour permettre aux agents de bénéficier d'un compte épargne-temps. Toutefois, il est recommandé d'adopter une délibération relative à la gestion du compte épargne-temps, après avis préalable du CST. Cette délibération doit prévoir 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.



Si la délibération ne prévoit pas l'indemnisation ou à la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique des droits épargnés sur le compte épargne-temps, seule une utilisation sous forme de congés sera possible.

3. Alimentation du compte

3.1. Quels jours ?

Le compte épargne-temps est alimenté par :

- Le report de jours de réduction du temps de travail
- Le report de congés annuels,
- Le report d'une partie des jours de repos compensateurs, sous réserve de l'autorisation de l'organe délibérant,
- Jours de fractionnement.

Le report de congés bonifiés n'est pas autorisé.

En pratique, et pour faciliter la gestion, il peut être procédé à l'inscription de ces jours à titre rétroactif au tout début de l'année suivante.

3.2. Les plafonds

3.2.1. Pour les agents travaillant 5 jours par semaine

Le nombre de jours de congés pris dans l'année ne doit pas être inférieur à 20 (idem pour report jours de congés annuels acquis durant la maladie) pour un agent à temps plein (35 heures par semaine).

De même, le nombre total de jours épargnés au titre du CET **ne peut pas dépasser 60** pour un temps plein.

3.2.2. Cas des agents ne travaillant pas 5 jours par semaine.

Pour les agents qui ne disposent pas de 25 jours de congés annuels, il convient de proratiser les droits à CET en fonction du nombre de jours hebdomadaires travaillés.

Exemple :

Agent A : 35 heures par semaine sur 4 jours, soit 20 CA par an

Agent B : 18 heures par semaine sur 3 jours soit 15 CA par an

	Nombre maximum de jours à épargner sur le CET	Nombre maximum de jours à épargner par an
Agent A	$(60j \times 4j) / 5j = 48 \text{ jours}$	4 jours
Agent B	$(60j \times 3j) / 5j = 36 \text{ jours}$	3 jours

En l'absence de précision, les plafonds s'appliquent lorsque l'agent travaille plus de 5 jours par semaine.

3.2.3. Cas des agents intercommunaux

La réglementation ne précise pas les modalités de gestion du CET pour un agent intercommunal.

Une circulaire du ministre des Collectivités locales, en date du 31 mai 2010, précise les modalités de réforme du CET dans la fonction publique territoriale. A cette occasion le ministre indique que chaque agent ne dispose que d'un seul compte épargne-temps, sauf les agents à temps non complet employés par plusieurs collectivités.

Concernant l'application pratique de ces dispositions, le CDG85 propose de proratiser les droits à CET en fonction du temps de travail dans chaque collectivité.

Exemple :

Collectivité A : 15 heures par semaine sur 2 jours, soit 10 CA par an.

Collectivité B : 20 heures par semaine sur 5 jours soit 25 CA par an.

	Nombre maximum de jours à épargner sur le CET	Nombre maximum de jours à épargner par an
Collectivité A	$(60j \times 15h) / 35h = 25,71$ soit 26 jours	$(5j \times 15h) / 35h = 2,14$ soit 2 jours
Collectivité B	$(60j \times 20h) / 35h = 34,28$ soit 34 jours	$(5j \times 20h) / 35h = 2,85$ soit 3 jours
TOTAL	60 jours	5 jours

Répartition pour un agent qui arrive avec 30 jours épargnés sur son CET :

Collectivité A : $(15 \text{ heures} \times 30 \text{ jours}) / 35 \text{ heures} = 12,86$ soit 13 jours

Collectivité B : $(20 \text{ heures} \times 30 \text{ jours}) / 35 \text{ heures} = 17,14$ soit 17 jours

Si la gestion du CET a bien été proratisée dans chaque collectivité, lorsqu'un agent intercommunal mute dans une seule collectivité, la collectivité d'accueil récupère les jours acquis au titre du CET de ces 2 collectivités.

Si ce n'est pas le cas, le nombre de jours reportable dans la collectivité d'accueil ne devra pas dépasser 60 jours.

4. Compensation financière des droits

Elle doit être expressément **autorisée par une délibération** de l'organe délibération. A défaut, les jours épargnés ne peuvent être consommés que sous forme de congés.

Modalités de compensation des jours épargnés (au-delà de 15 jours épargnés) :	
<ul style="list-style-type: none"> • Indemnisation selon un montant forfaitaire variable en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent concerné. <p>Les montants applicables sont ceux prévus pour la fonction publique de l'Etat, tels qu'ils sont fixés par un arrêté du 28 août 2009 modifié :</p> <p>Nouveaux montants au 01/01/2024 fixés par un arrêté du 24 novembre 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Catégorie C : 83 euros bruts pour un jour ⇒ Catégorie B : 100 euros bruts pour un jour ⇒ Catégorie A : 150 euros bruts pour un jour 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique

L'agent peut choisir **l'une ou l'autre de ces formules, ou les combiner dans les proportions de son choix**. L'option doit être transmise à l'autorité territoriale avant le 31 janvier de l'année suivante.



Même si la collectivité a délibéré en faveur de l'indemnisation des jours épargnés sur le CET, seuls les jours épargnés au-delà du quinzième jour peuvent être indemnisés et ce même si l'agent est mis d'office en retraite pour invalidité (JO AN QE n° 15680 du 5 mars 2019, CAA Paris 05 juin 2018 n° 16PA01329 par analogie).

5. Utilisation des droits

Les modalités d'utilisation des droits varient :

- En fonction du régime d'affiliation de l'agent (régime général ou régime spécial des fonctionnaires) ;
- En fonction de l'existence ou non d'une délibération autorisant l'indemnisation des jours épargnés.

5.1. Non indemnissables

Article 3-1 du décret n°2004-878

Si la collectivité ou l'établissement ne prend pas de délibération autorisant l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle (RAFP) des droits épargnés, alors les jours accumulés sur le CET ne pourront être utilisés que sous la forme de congés.

5.2. Indemnissables

Articles 5 et 6-1 du décret n°2004-878

Si la collectivité ou l'établissement a pris une délibération autorisant l'indemnisation ou la prise en compte au sein du RAFP des droits épargnés alors pour les jours accumulés au-delà du 15^{ème} jour, l'agent devra choisir une option au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.



Depuis le 29 novembre 2025, la collectivité peut fixer un plafond annuel de jours indemnissables (décret n°2025-1135 du 26 novembre 2025).

- Le fonctionnaire opte, dans les proportions qu'il souhaite
 - Soit pour la prise en compte des jours au sein du régime de retraite additionnelle RAFP,
 - Soit pour leur indemnisation, le cas échéant dans la limite du plafond annuel de nombre de jours pouvant donner lieu à indemnisation fixé par l'assemblée délibérante,
 - Soit pour leur maintien sur le CET.

Le fonctionnaire peut combiner ces 3 options dans les proportions qu'il souhaite.

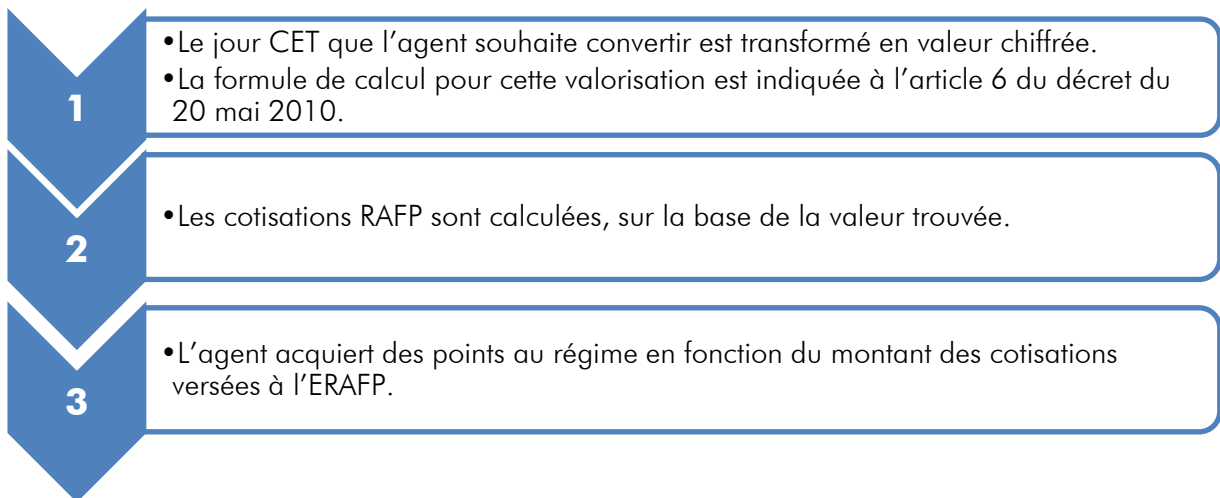
- L'agent contractuel opte, dans les proportions qu'il souhaite :
 - Soit pour l'indemnisation, le cas échéant dans la limite du plafond annuel de nombre de jours pouvant donner lieu à indemnisation fixé par l'assemblée délibérante,
 - Soit pour leur maintien sur le CET

Si l'agent n'a pas exercé d'option, les jours au-delà du quinzième sont :

- Pour le fonctionnaire, automatiquement pris en compte pour le RAFP ;
- Pour l'agent contractuel, automatiquement indemnisés.

6. Valorisation des jours épargnés au titre de la RAFP

Il s'agit ici de convertir des droits CET en épargne retraite. Le dispositif comporte trois étapes :



En application de l'article 6 du décret du 26 août 2004, chaque jour de CET pris en compte au sein du RAFP est valorisé selon la formule suivante :

$$V = \frac{M}{(P+T)}$$

Dans cette formule :

V = à l'indemnité versée au bénéficiaire et constituant l'assiette de la cotisation au RAFP. Cette indemnité est prise en compte dans l'assiette de la cotisation au RAFP sans application du plafond de 20 % du traitement brut indiciaire qui encadre en principe les éléments de rémunération compris dans cette assiette en application de l'article 2 du décret du 18 juin 2004 relatif à ce régime.

M = au montant forfaitaire par catégorie statutaire fixé par l'arrêté du 28 août 2009 précité.

P = à la somme des taux de la CSG (9,2 %) et de la CRDS (0,5 %) appliqués à une assiette de 98,25 %, soit un taux final de 9,53 % de l'assiette.

T = aux taux de cotisations au RAFP sur les jours CET supportés par le fonctionnaire et l'employeur. Le taux de cotisation à la charge du bénéficiaire est égal à 100 %, diminué de la CSG et de la CRDS, soit $100 - 9,53 = 90,47 \%$.

Le taux de la cotisation employeur est identique à celui de la cotisation de l'agent ainsi déterminé.

Le taux global de cotisation au RAFP est donc de $90,47 \% \times 2 = 180,94 \%$.

La valeur retenue par jour CET sera donc, pour les agents :

Nouveaux montants au 01/01/2024

- De catégorie C : $83 / (9,53 \% + 180,94 \%) = 83 / 190,47 \% = 43,58$ euros
- De catégorie B : $100 / 190,47 \% = 52,50$ euros
- De catégorie A : $150 / 190,47 \% = 78,75$ euros

La valeur des jours CET ainsi définie sert ensuite de base au calcul des cotisations « salarié » (CSG et CRDS : 9,53 %, RAFP : 90,47 %) et « employeur » (RAFP : 90,47 %).

Le total des cotisations « salarié » et « employeur » dues au RAFP est alors converti en points, sur la base du rapport entre leur montant et la valeur d'acquisition du point applicable.

IMPORTANT : un jour CET versé à la RAFP a le même coût global, pour la collectivité, que s'il était indemnisé.

CODE	LIBELLÉ	BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
					TAUX	MONTANT
8	Traitement de base indiciaire	2 483.59	16.0000	1 324.58		
9	NBI Titulaire	25.00		62.48		
1591	IFSE Tit.	958.33	53.3333	511.11		
1860	Indemnité Compens. CSG Tit	36.72	53.3333	19.58		
1341	45j. CET cat.A converti RAFP	45.00	70.8800	3 189.60		
1735	Transfert primes/points Tit.			-17.29		
7211	Part. protec sociale brute Tit			9.38		
40	CSG Non déductible Titulaire	5 010.36	2.4000	-120.25		
41	CSG Déductible Titulaire	5 010.36	6.8000	-340.70		
42	CRDS Non déductible Titulaire	5 010.36	0.5000	-25.05		
43	Urssaf Maladie Titulaire	1 387.06			9.8800	137.04
44	Urssaf Allocation Familial Tit	1 387.06			5.2500	72.82
1250	Urssaf FNALtotalité Titulaire	1 387.06			0.5000	6.94
46	Urssaf Mobilité Titulaire	1 387.06			0.6000	8.32
389	Urssaf solid.autonomiePP Tit.	1 387.06			0.3000	4.16
47	Retraite CNRACL Titulaire	1 387.06	11.1000	-153.96	30.6500	425.13
1028	Retraite additionnelle FP	264.92	5.0000	-13.25	5.0000	13.25
1350	RAFP CET	57 712.46	5.0000	-2 885.62	5.0000	2 885.62

7. Nature des congés épargnés sur le CET

Les congés accordés au titre de jours épargnés sur le CET sont pris comme des congés annuels ordinaires, selon les modalités prévues à l'article 3 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires.

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 doit alors consulter la CAP avant de statuer (article R623-10 CGFP).

8. Le changement de situation administrative ou d'employeur

8.1. Modalités de conservation des droits

SITUATION	MAINTIEN DES JOURS	UTILISATION DES JOURS
Mutation	OUI	OUI selon les modalités en vigueur dans la collectivité d'accueil + possibilité de conventionnement entre les 2 collectivités (<i>voir ci-dessous</i>)
Détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement privé	OUI	OUI selon les modalités en vigueur dans la collectivité d'accueil + possibilité de conventionnement entre les 2 collectivités (<i>voir ci-dessous</i>)
Détachement d'un établissement privé	OUI	NON L'agent conserve son CET dans sa collectivité ou son établissement d'origine
Détachement dans une autre fonction publique (État ou Hospitalière)	OUI	OUI selon les modalités applicables dans l'administration ou l'établissement d'accueil
Intégration directe dans un autre cadre d'emploi dans une collectivité ou un établissement public local	OUI	OUI selon les modalités applicables dans l'administration ou l'établissement d'accueil
Mise à disposition	OUI	NON L'agent conserve son CET dans sa collectivité ou son établissement d'origine. Toutefois, sur autorisation conjointe des administrations d'origine et d'accueil, les droits acquis à la date de la mise à disposition peuvent être utilisés.
Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale	OUI	OUI selon les modalités en vigueur dans la collectivité ou l'établissement d'origine
Congé parental ou de présence parentale, disponibilité, position hors cadres, accomplissement du service national	OUI	NON L'utilisation des jours CET par un agent placé dans l'une de ces positions impliquerait un rétablissement en activité pour la période correspondante. Cette situation n'est pas prévue réglementairement pour la FPT. A noter : le report des jours de congés non-pris en cas de congé parental n'est pas prévu par la réglementation Conseil : <i>poser les jours de congés avant la date de départ.</i>
Fin de contrat	NON	L'agent contractuel de droit public doit solder son CET avant chaque changement d'employeur

Lorsque la nouvelle position administrative ne permet pas d'utiliser les jours de CET, il est conseillé de les solder avant de quitter la collectivité.

8.2. Le conventionnement

En cas de mutation dans une autre collectivité territoriale ou un autre établissement public, il revient à la collectivité ou à l'établissement d'accueil d'assurer l'ouverture des droits et la gestion du compte.

Les collectivités ou établissements peuvent, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par les agents bénéficiaires d'un compte épargne-temps à la date de la mutation ou du détachement.

La signature d'une telle convention n'est pas obligatoire, elle est conclue après négociation et accord entre les deux structures.

En cas de désaccord, la collectivité d'accueil ne peut pas :

- ☞ Imposer l'indemnisation ;
- ☞ Revenir sur la mutation ;
- ☞ Revenir sur les jours épargnés sur le CET puisque c'est un droit.

9. Remarques complémentaires

- La situation des fonctionnaires qui relèvent du régime général (emploi à temps non complet pour une durée hebdomadaire inférieure, selon la règle générale, à 28 heures hebdomadaires) est identique à celle des agents contractuels, puisqu'ils ne relèvent pas non plus du RAFP.
- En cas de décès du bénéficiaire d'un CET, ses ayants droits sont indemnisés ; les montants forfaitaires par jour, qui varient selon la catégorie hiérarchique, sont les mêmes que ceux accordés aux agents qui choisissent l'indemnisation de leurs droits.
- A l'issue d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de solidarité familiale (accompagnement d'une personne en fin de vie), l'agent bénéficie de plein droit, sur sa demande, 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 (notamment les congés annuels et de maladie) ; la période de congés en cours au titre du CET, notamment en cas de maladie, est alors suspendue ;
 - La rémunération qu'il percevait avant l'octroi du congé.