

	<b>NOTE D'INFORMATION</b>	
	<b>Objet : Compte Epargne temps</b>	<b>Date :</b> 01/2019

## Le compte épargne temps

### Références :

- Décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne temps dans la Fonction Publique Territoriale.
- Décret n°2010-531 du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne temps dans la F.P.T.
- Circulaire ministérielle du 31 mai 2010 relative à la réforme du compte épargne temps dans le F.P.T.
- Circulaire de la Préfecture du Cantal en date du 19 juillet 2010
- **Décret n°2018-1305 du 27 décembre 2018 (JO du 29.12.2018) – Effet au 30 décembre 2018.**

### **AVANT PROPOS...**

*Le dispositif du compte épargne temps (C.E.T), consiste à permettre à l'agent d'épargner des droits à congé, qu'il pourra utiliser ultérieurement sous différentes formes. L'instauration du C.E.T est obligatoire dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics ; certains aspects de sa mise en œuvre doivent cependant être définis par délibération.*

*Le décret n°2018-1305 du 27.12.2018 transpose à la Fonction Publique Territoriale l'abaissement de 20 à 15 jours du seuil d'indemnisation des jours épargnés au titre du CET intervenu dans la fonction publique d'Etat et prévoit la portabilité du CET au sein de la FP : en cas de mobilité entre fonctions publiques les droits acquis peuvent être utilisés selon les conditions en vigueur dans l'administration d'accueil.*

### OUVERTURE DU COMPTE EPARGNE TEMPS

#### LES BENEFICIAIRES :

L'ouverture d'un C.E.T est possible pour les agents remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être **agent titulaire ou non titulaire de la fonction publique territoriale** (à temps complet ou à temps non complet) ou **fonctionnaire de la fonction publique de l'État ou hospitalière accueillis par détachement.**
- **exercer ses fonctions au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial,**
- être **employé de manière continue et avoir accompli au moins une année de service.**

#### LES AGENTS EXCLUS DU DISPOSITIF :

- Les **stagiaires** (Les stagiaires ne peuvent bénéficier de l'ouverture d'un C.E.T pendant la période de stage. Ceux qui avait acquis antérieurement des droits à congés au titre d'un C.E.T en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent non titulaire ne peuvent, durant cette période, ni les utiliser, ni en accumuler de nouveaux),
- Les **agents non titulaires** recrutés pour une **durée inférieure à un an,**
- Les **agents de droit privé** (apprentis, C.A.E. ...),
- Les **fonctionnaires et non titulaires** relevant des cadres d'emplois des **professeurs d'enseignement artistique, des assistants spécialisés et des assistants d'enseignement artistique.**

## DROIT D'OUVERTURE :

Le C.E.T est **ouvert à la demande de l'agent**, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés. Cette faculté résultant de la seule volonté de l'agent, nul n'est obligé de demander l'ouverture d'un C.E.T. Il n'est pas non plus possible d'imposer l'ouverture d'un C.E.T. L'autorité territoriale est tenue d'ouvrir le C.E.T au bénéfice du demandeur dès lors qu'il remplit les conditions cumulatives.

**L'ouverture d'un C.E.T. se fait à la demande expresse de l'agent concerné.** Elle n'a pas à être motivée. La demande d'ouverture du C.E.T peut être formulée à tout moment de l'année.

**Les règles de fonctionnement du C.E.T sont déterminées par l'organe délibérant** dans l'intérêt du service, **après avis du Comité Technique Paritaire** (voir document « saisine du CTP »).

## ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

### NATURE DES JOURS POUVANT ETRE EPARGNES :

Le C.E.T peut être alimenté par :

- Le report de jours de récupération au titre de l'**A.R.T.T** (Aménagement et Réduction du Temps de Travail).
- Le report de **congés annuels**, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt.
- Les jours de **fractionnement**.
- Le report des jours de **repos compensateurs** (récupération des heures supplémentaires, notamment) sur décision de l'organe délibérant.

### NOMBRE MAXIMAL DE JOURS POUVANT ETRE EPARGNES :

Le nombre total des jours maintenus sur le C.E.T ne peut **excéder 60 jours**.

Le C.E.T peut être alimenté par des jours de congés annuels à la condition que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne soit inférieur à 20.

Les jours de R.T.T peuvent, quant à eux, être épargnés dans leur totalité.

Les jours de repos compensateur, peuvent être épargnés dans leur totalité si la délibération a prévu cette possibilité d'alimentation.

### PROCEDURE :

Comme son **ouverture, l'alimentation du C.E.T relève de la seule décision de l'agent**. Elle fait l'objet d'une demande expresse et individuelle. Cette demande devra préciser la nature et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte dans la limite du nombre fixé par le décret.

La demande d'alimentation du C.E.T ne devrait logiquement être effectuée qu'une fois par an, dans la mesure où le constat des jours restant à épargner ne peut s'effectuer qu'au terme de l'année civile. L'alimentation est donc toujours réputée se faire au 31 décembre de l'année en cours, au vu des soldes des CA, des RTT, des repos compensateurs, etc ... effectivement non consommés sur l'année civile.

## UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

La **durée de validité du C.E.T est illimitée.**

L'agent peut utiliser ses droits à congés épargnés sur son C.E.T dès qu'il a **1 jour d'épargné.**

Par ailleurs, il dispose du nombre de jours de congés cumulés qu'il souhaite (suppression de la durée minimale de 5 jours de congés pris au titre du C.E.T).

### UTILISATIONS DE PLEIN DROIT :

Les agents peuvent de **plein droit** utiliser leur C.E.T :

- A l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption,
- A l'issue d'un congé de paternité,
- A l'issue d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

### UTILISATIONS POUVANT ETRE AUTORISEES PAR L'EMPLOYEUR :

**Si le nombre de jours épargnés est inférieur ou égale à 15 :** L'agent peut utiliser les jours épargnés comme des congés annuels.

**Si le nombre de jours est supérieur à 15 :**

- *En cas d'absence de délibération ouvrant droit à une compensation financière :*

En l'absence de délibération prévoyant les différentes modalités d'utilisation du C.E.T, l'agent ne peut utiliser les jours épargnés **que sous forme de congés**. La consommation du C.E.T sous forme de congés reste soumise au respect des nécessités de service. Le refus opposé à la demande d'utilisation du C.E.T doit être motivé. Il ne peut être justifié que pour un motif d'incompatibilité avec les nécessités de service. L'agent peut former un recours devant l'autorité territoriale qui, dans le cas des fonctionnaires, statue après consultation de la commission administrative paritaire.

- *En présence d'une délibération ouvrant droit à une compensation financière :*

Si la collectivité délibère pour instaurer l'indemnisation et la prise en compte au sein du Régime Additionnel de Retraite de la Fonction Publique (R.A.F.P) de jours épargnés, l'agent a plusieurs solutions :

- Les **15 premiers jours sont destinés à être utilisés sous forme de congés.**
- **Pour les jours excédant ce seuil de 15 jours**, l'agent peut choisir entre 3 possibilités (qu'il peut combiner) :
  - **la prise en compte au sein du R.A.F.P** - pour les fonctionnaires affiliés au régime spécial CNRAFL - selon la formule suivante :  $V = M / (P+T)$  (*cf. annexe*).
  - **l'indemnisation forfaitaire** des jours à hauteur d'un montant forfaitaire par jour, par catégorie statutaire, fixé par arrêté ministériel du 28.11.2018 prévoyant une augmentation de 10€ des tarifs (**entrée en vigueur le 01.01.2019**) désormais fixés comme suit :
    - **catégorie A : 135 €**
    - **catégorie B : 90 €**
    - **catégorie C : 75 €**

L'indemnité est imposable et assujettie aux mêmes cotisations et contributions que les éléments du régime indemnitaire (*circulaire du 6 novembre 2007 publiée dans le cadre du dispositif d'indemnisation mis en place en 2007*).

- le **maintien des jours de congés** (dans le respect toutefois du plafond de 60 jours).

L'agent peut à sa convenance choisir une option unique ou combiner 2 ou 3 options dans les proportions qu'il souhaite.

En l'absence d'option exprimée par le fonctionnaire au 31 janvier, le versement au R.A.F.P s'applique automatiquement sur l'ensemble des jours au-delà de 20.

En l'absence d'option exprimée par l'agent non titulaire ou le fonctionnaire non affilié à la C.N.R.A.C.L (ceux ayant un temps de travail inférieur à 28 heures hebdomadaire ou inférieur à 15 heures ou les assistants spécialisés d'enseignement artistique ou à 12 heures pour les professeurs d'enseignement artistique) au 31 janvier, l'indemnisation s'applique automatiquement sur l'ensemble des jours au-delà de 20.

#### DECES DU TITULAIRE DU COMPTE EPARGNE TEMPS

En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son compte épargne-temps donnent lieu à une **indemnisation de ses ayants droit**. Les montants bruts sont fixés à hauteur d'un montant forfaitaire par jour par catégorie statutaire soit :

Catégories	A	B	C
Montants bruts au 01.01.2019	<b>135 €</b>	<b>90 €</b>	<b>75 €</b>

#### CHANGEMENT D'EMPLOYEUR, DE POSITION OU DE SITUATION

##### MUTATION :

Le décret 2018-1305 du 27.12.2018 confirme qu'en cas de mutation, les droits acquis au titre du **C.E.T. sont conservés**. La gestion du CET incombera à la collectivité d'accueil (transfert du C.E.T. dans la collectivité d'accueil). Toutefois par convention, les collectivités d'origine et d'accueil peuvent prévoir les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par l'agent. Les modalités d'alimentation complémentaire et d'utilisation du C.E.T. seront celles prévues dans la collectivité d'accueil.

##### DETACHEMENT ET MISE A DISPOSITION :

- **Détachement auprès d'une collectivité territoriale / Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale** : poursuite des droits, application des modalités en vigueur dans la collectivité d'accueil, possibilité de conventionnement.

- **Détachement dans une autre fonction publique / Mise à disposition hors droit syndical** : En principe, l'alimentation et l'utilisation du compte sont suspendues pendant la durée du détachement. Toutefois, avec l'autorisation de la collectivité d'origine et de la collectivité d'accueil, les droits acquis à la date du détachement peuvent être utilisés.

## AUTRES POSITIONS ADMINISTRATIVES :

Un agent en position hors cadres (disponibilité, accomplissement du service national et des activités dans la réserve opérationnelle et dans la réserve sanitaire ou bien en congé parental) conserve le bénéfice de son C.E.T pour la durée pendant laquelle il se trouve dans l'une de ces positions administratives et peut utiliser les droits acquis avec l'autorisation de la collectivité d'origine.

Le C.E.T doit être soldé à la date de la radiation des cadres pour le fonctionnaire ou des effectifs pour l'agent non titulaire.

### SITUATION DE L'AGENT EN CONGE C.E.T.

Les congés pris au titre du C.E.T. sont des « congés annuels ordinaires ». Ils sont :

- pris dans les mêmes conditions que les congés annuels (ex : délai de prévenance, accord...),
- assimilés à une période d'activité et sont rémunérés en tant que tels. L'agent conserve également la rémunération qui était la sienne avant l'octroi de ce congé.

Tous les droits et obligations afférents à la position d'activité sont maintenus.

Pendant l'utilisation de son C.E.T., le fonctionnaire titulaire conserve son droit à bénéficier de l'ensemble des congés auxquels donne droit la position d'activité (en cas de maladie, le congé C.E.T. est suspendu), ainsi que ses droits à avancement et à retraite.

### TABLEAU RECAPITULATIF

#### Collectivité ayant délibéré en vue d'ouvrir droit à une compensation des jours inscrits au compte épargne temps

	Entre 1 et 15 jours épargnés	Entre 16 et 60 jours épargnés	A partir de 60 jours épargnés
<b>Fonctionnaires</b>	Maintien automatique des jours épargnés pour une consommation en temps.	Au choix de l'agent, une ou plusieurs de ces options, exercée avant le 31 janvier : <ul style="list-style-type: none"><li>- prise en compte de tout ou partie de ces jours au titre du R.A.F.P,</li><li>- indemnisation forfaitaire,</li><li>- maintien de ces jours pour une consommation en temps.</li></ul> Par défaut, prise en compte des jours au titre du R.A.F.P	Pas de possibilité d'épargner de nouveaux jours.  Les jours non consommés sont définitivement perdus.

<b>Agents non titulaires et fonctionnaires non affiliés à la CNRACL</b>	Maintien automatique des jours épargnés pour une consommation en temps.	Au choix de l'agent, un ou plusieurs de ces options : - indemnisation forfaitaire, - maintien de ces jours pour une consommation en temps. A défaut, indemnisation forfaitaire des jours excédant 20.	Pas de possibilité d'épargner de nouveaux jours.  Les jours non consommés sont définitivement perdus.
---	---	--	---

**Collectivité n'ayant pas délibéré en vue d'ouvrir droit à une compensation des jours inscrits au compte épargne temps**

	<b>Entre 1 et 60 jours épargnés</b>	<b>A partir de 60 jours épargnés</b>
<b>Tous agents éligible au dispositif d'épargne temps (fonctionnaires, agents non titulaires et fonctionnaire I.R.C.A.N.T.E.C).</b>	Maintien automatique des jours épargnés pour une consommation en temps.	Pas de possibilité d'épargner de nouveaux jours.  Les jours non consommés sont définitivement

**DETAIL DES CALCUS POUR LE VERSEMENT AU R.A.F.P**

Il s'agit ici de convertir des droits C.E.T. en épargne retraite ; le mécanisme comporte **trois étapes** :

**1<sup>ère</sup> étape** : Le jour C.E.T. que l'agent souhaite convertir est transformé en valeur chiffrée selon la formule suivante :  $V = M / (P + T)$  pour laquelle

**V** : correspond à l'indemnité versée au bénéficiaire et constituant l'assiette des cotisations au R.A.F.P.

☒ Correspond à l'indemnité qui serait versée au bénéficiaire si elle n'était pas soumise à retenues au titre des C.S.G. / C.R.D.S. et de la R.A.F.P., ces retenues aboutissent à prélever 100 % du montant.

**M** : correspond au montant forfaitaire par catégorie statutaire A, B ou C (soit respectivement 135 €, 90 € et 75 €)

**P** : correspond à la somme des taux C.S.G. et C.R.D.S. dont l'assiette est fixée à 97 % du montant global.

☒ Correspond à la somme du taux de C.S.G. (7,5 %) et du taux de la C.R.D.S. (0,5 %). Cette cotisation et cette contribution s'appliquent sur 97 % de l'assiette.  
La somme de ces taux représente donc  $(7,5 + 0,5) \times 97 / 100 = 7,76$  % du montant global.

**T** : correspond aux taux de cotisation R.A.F.P. à la charge de l'agent et de l'employeur tels que définis dans l'article 6 – III du décret n°2004-878 du 26/08/2004 modifié.

☒ La cotisation à la charge du bénéficiaire a un taux de 100 % diminué de la C.S.G. et de la C.R.D.S. soit :  $100 \% - 7,76 \% = 92,24 \%$   
La cotisation à la charge de l'employeur a un taux identique : 92,24 %  
T correspond donc à la somme de ces deux taux :  $92,24 \% \times 2 = 184,48 \%$

**En conséquence** :  $V = M / 7,76 \% + 184,48 \%$

**Soit** :  $V = M / 192,24 \%$

**Les versements aux régimes de gestion des C.S.G. / C.R.D.S. et de la R.A.F.P. :**

➤ **Pour l'agent**, V est soumis à hauteur de 7,76 % à de la C.S.G. et la C.R.D.S. et à hauteur des 92,24 % restants, à cotisation R.A.F.P.

➤ **L'employeur** supporte la même cotisation s'agissant de la R.A.F.P.

**2<sup>ème</sup> étape** : Les cotisations R.A.F.P. sont calculées, sur la base de la valeur ainsi calculée.

**3<sup>ème</sup> étape** : L'agent acquiert des points au régime en fonction du montant des cotisations versées à l'E.R.A.F.P.

Voir fiche explicative précisant comment répartir entre la part employeur et la part agent, le montant transféré au régime, après déduction des contributions sociales (CSG – CRDS) :

[http://www.rafp.fr/spip.php?page=article&id\\_article=477&lang=fr](http://www.rafp.fr/spip.php?page=article&id_article=477&lang=fr)