

FICHE TECHNIQUE



COMPTE ÉPARGNE TEMPS

RÉFÉRENCES JURIDIQUES :

- ➔ Code Général de La Fonction Publique art L621-4
- ➔ Décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État.
- ➔ Décret n° 2008-1136 du 3 novembre 2008 modifiant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et indemnisant des jours accumulés sur le compte épargne-temps des agents.
- ➔ Décret n°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 (J.O. du 29 décembre 2018).
- ➔ Arrêté interministériel du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002.
- ➔ Arrêté du 24 novembre 2023 fixant les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps (CET).
- ➔ Note de service confidentiel numéro 2025/12/126



PRÉSENTATION

Le compte épargne-temps (CET) a été institué dans la Fonction publique depuis 2002.

Le 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.

I. AGENTS ÉLIGIBLES

Un fonctionnaire titulaire ou un 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.

Un fonctionnaire stagiaire ne peut pas ouvrir de CET. S'il 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 de nouveaux.

Sont exclus :

- ➔ Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent bénéficier de l'ouverture d'un CET pendant la période de stage, (ceux qui avaient acquis antérieurement des droits à congés au titre d'un CET en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel ne peuvent, durant cette période, ni les utiliser, ni en accumuler de nouveaux) ;
- ➔ Les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à un an.

II. OUVERTURE

Il est ouvert de droit à la demande de l'agent : l'administration est tenue d'ouvrir le CET au bénéfice de l'agent dès lors qu'il remplit les conditions. Elle ne peut refuser.

L'agent qui fait la demande d'ouverture d'un CET n'a pas à motiver sa demande.

La demande doit être faite via l'application SIRHIUS.

En cas d'absence (maladie, disponibilité...), l'administration doit informer l'agent par courrier afin que celui-ci puisse opter afin que les jours de congés ne soient perdus.

La demande d'ouverture d'un compte épargne-temps peut être formulée à tout moment au cours de l'année civile, à la différence de son alimentation.

👉 IMPORTANT : l'ouverture d'un CET n'est pas automatique : il appartient à chaque agent concerné de demander l'ouverture du CET. Par ailleurs, il n'y a aucune obligation pour les agents de demander l'ouverture d'un CET. L'agent est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

III. ALIMENTATION

La période d'alimentation du compte épargne-temps intervient une fois par an, entre le 1er et le 31 janvier N +1, date limite d'alimentation. Au-delà de cette date, les jours de congés n-1 non versés sur le CET sont perdus.

Les jours épargnables sont :

- ➔ Des jours de congés annuels (y compris les jours de fractionnement). Toutefois, l'agent doit prendre au moins 20 jours de congés par an. Les jours de congés bonifiés ne peuvent pas être épargnés,
- ➔ Des jours de réduction du temps de travail (RTT).

Il n'y a pas de nombre minimal de jours et le nombre maximal épargnable est fonction du temps de temps travail

Nombre de jours pouvant être reportés chaque année sur un CET		
Module horaire	Nombre de jours maximum de CA + ARTT + fractionnement	Nombre de jours maximum/an pouvant être reportés sur un CET
36h12	33	13
37h30	41	21
38h00	44	24
38h30	46	26

Cas particuliers des agents à temps partiel :

Pour les agents à temps partiel autre que le temps partiel quotidien, il convient de proratiser l'obligation de consommation minimale en fonction de leur quotité de temps de travail.

Pour ce calcul, comme en cas de proratisation des jours de congés et d'ARTT, lorsque cela est nécessaire, le nombre de jours est arrondi à la demi-journée supérieure. La proratisation ne s'applique pas aux jours de fractionnement, que les agents à temps partiel acquièrent dans les mêmes conditions que les agents à temps complet.

← MAINTIEN OU OPTION RAFF :

NOUVEAUTE : Cas où les agents n'alimentent par leur CET.

Les agent.es ne sont plus obligé.es d'opter bien que son solde CET soit supérieur au seuil de 15 jours. Il conservera, dorénavant, l'ensemble des jours présents sur son CET

Cas où il y a alimentation du CET

Dès lors que le nombre de jours épargnés sur le CET est strictement supérieur à 15, tous les jours excédant ce seuil doivent impérativement faire l'objet d'une option par l'agent entre le 10 et le 31 janvier, même en l'absence d'alimentation du CET. À défaut d'option, ils sont automatiquement reversés sur la RAFFP.

Pour la fraction excédant 15 jours, trois options, pouvant être combinées, sont offertes à l'agent :

- ➔ Le maintien des jours sur le CET en vue d'une utilisation sous forme de congés. La progression annuelle maximale est toutefois limitée à 10 jours et le nombre maximum de jours sur le CET est fixé à 60 ;
- ➔ L'indemnisation des jours ;
- ➔ Le versement des jours au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFFP).

Il demeure possible, pour les gestionnaires RH, de rectifier certains oublis avant le traitement automatisé RAFFP qui interviendra normalement le 18 avril 2026, date à partir de laquelle plus aucune rectification ne sera possible pour les CSRH.

ATTENTION : Certains agent.es doivent effectuer une action pour confirmer leur CET

- ➔ Des agents stagiaires en formation initiale (en stage théorique et en stage pratique) au cours de la période d'alimentation et d'option annuelle ;
- ➔ Des agents absents du service suite à une suspension ou une exclusion temporaire pour des motifs disciplinaires ;
- ➔ Des agents en position statutaire interruptive d'activité (position de sortie) ;
- ➔ En congé parental (ce n'est pas un congé mais une position statutaire) ;
- ➔ En disponibilité ;
- ➔ En mobilité sortante : détachement, PNA, MAD.

Pour les contractuels en l'absence d'option, les jours inscrits sur le CET au-delà du seuil de 15 jours sont indemnisés.

En cas d'absence des service pour arrêt maladie (COM,CLD,CLM), il y a une obligation d'information de l'administration. Cette dernière doit absolument envoyer par courrier l'état du CET ainsi que le nombre de jours épargnables et reportables.

IV. UTILISATION DES JOURS ÉPARGNÉS

CET inférieur ou égal à 15 jours	CET supérieur à 15 jours dans la limite de 60 (70-80) jours maximum en absence de délibération ouvrant droit à compensation financière	CET supérieur à 15 jours dans la limite de 60 (70-80) jours maximum avec délibération ouvrant droit à compensation financière
Utilisation du CET seulement sous forme de congés	Utilisation du CET seulement sous forme de congés	➔ La prise en compte au sein du régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFFP) pour les titulaires uniquement*
		➔ L'indemnisation définie par catégories statutaires (A, B ou C)
		➔ Le maintien des jours de congés dans le respect toutefois du plafond global de 60 jours. (70 jours pour 2020 uniquement et 80 pour 2025). L'agent peut enfin combiner ces possibilités entre elles selon son souhait. En cas d'absence de choix d'options : prise en compte des jours au titre du RAFFP.

VALEUR DES JOURS CET EN EUROS

Catégories	A	B	C
Montants bruts de l'indemnité par jour épargné	150 €	100 €	83 €
Montant NET	136,73 €	90,92 €	75,46 €

V. MOBILITÉ OU POSITION PARTICULIÈRE

A - Mobilité au sein de la Fonction publique

En cas de mutation, de détachement en application du 1° et du a du 4° de l'article 90 du décret du 10 septembre 1985 précité ou de mise à disposition en application du 1° du I de l'article 42 d précitée, les droits sont ouverts et la gestion du compte épargne-temps est assurée par l'établissement d'accueil.

En cas de mutation, mise à disposition ou détachement auprès d'une collectivité ou d'un établissement public relevant de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, l'agent conserve également le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son compte épargne-temps.

L'utilisation des droits qui sont ouverts à compter de la date d'affectation est régie par les règles applicables dans la collectivité ou l'établissement d'accueil, en application des dispositions du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière, ou du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale.

B – La disponibilité ou le congé parental

En cas de placement en disponibilité ou congé parental, les agents conservent le bénéfice de leur CET pour la durée pendant laquelle ils se trouvent dans l'une de ces positions administratives. Les intéressés conservent leurs droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'origine.

La CGT Finances Publiques réaffirme que les périodes de congés et les temps de repos sont des droits indispensables et nécessaires pour assurer le bien-être et la santé des agents.

L'important est la mise en place d'une vraie réduction du temps du travail et le partage du travail pour les agents avec de réelles embauches à la clé. Force est de constater que le CET, est devenu, au final, l'outil de régularisation utilisé pour compenser le manque de personnels et contourner l'application du temps de travail réglementaire. Dès 2002, la CGT portait la nécessité de créations d'emplois, réaffirmait la nécessité de la reconnaissance de la pénibilité, du respect des cycles de travail. Ces revendications sont toujours d'actualité.

Le plus souvent, le CET ne représente pour les personnels qu'un « choix forcé » par l'impossibilité de prendre les temps de repos légitimes, nécessaires et statutaires. Ainsi, les situations conduisent à l'épuisement professionnel, entraînant arrêts maladie, maladies professionnelles, accidents du travail et invalidités.

Il est également considéré comme un moyen d'augmenter sa rémunération et ainsi de combler le manque de revalorisation des salaires depuis de nombreuses années que réclame la CGT.

