



Compte épargne-temps et report des congés en cas de maladie pour les personnels GRETA

La CGT Éduc'action vous informe sur certains aspects de droits qui vous concernent, vous qui êtes contractuel·les de droit public dans les GRETA.

Dans ce cahier vous trouverez donc, les éléments vous permettant de connaître les règles pour le report des congés en cas de maladie et pour le compte épargne-temps ([Circulaire n°2010-205 du 17.09.2010—BO n°40 du 4.11.2010](#)).

1) Le compte épargne-temps (CET) dans les GRETA

A - C'est quoi ?

Le CET est un dispositif qui permet, chaque année, de déposer des jours de congé et de RTT sur un compte afin de les utiliser plus tard sous diverses formes :

- ⇒ prise de congés ;
- ⇒ rémunération ;
- ⇒ pour les titulaires seulement (affilié·es au RAFP - régime de retraite additionnelle de la Fonction publique) : possibilité d'épargne retraite.

B - Qui y a droit ?

Pour bénéficier du CET, les agent·es doivent remplir tous les critères suivants. Il faut :

- ⇒ être fonctionnaires **ou contractuel·les** (agent·es contractuel·es recruté·es sur contrat de droit public, qu'ils·elles soient rémunéré·es sur budget de l'État ou **sur ressources propres, ce qui est le cas des GRETA**) ;
- ⇒ être soumis·es au régime des 1607h ;
- ⇒ avoir exercé **au moins un an** de manière continue au moment de la demande de l'ouverture du compte, à temps complet, incomplet ou partiel.

Dans les GRETA, ce sont les agent·es administratif·ves, techniques, personnels de service et les personnels enseignants uniquement dévolus à la coordination qui peuvent en bénéficier. Les formatrices et les formateurs en sont exclu·es. A fortiori, les vacataires !

C- Comment ça marche ?

a. Ouverture du compte

L'agent·e souhaitant ouvrir un CET doit remplir un formulaire spécifique, disponible sur le site du ministère ([Annexe 1—BO n°40 du 4 novembre 2010—CET](#))
Ce document doit ensuite être transmis au service RH, chargé d'assurer le décompte des congés de l'agent·e.

b. Alimentation en jours ouvrés

L'alimentation se fait une fois par an, à la demande de l'agent·e, qui remplit un autre formulaire spécifique ([annexe 2 BO n°40 du 4 novembre 2010](#)).

La demande doit être effectuée entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre clôturant l'année de référence (qu'elle soit civile ou scolaire).

L'unité de calcul du CET est le **jour ouvré entier**. Si l'agent·e a pris au moins 20 jours de congés dans l'année, le CET peut être alimenté par **et seulement par** :

- ⇒ le versement d'une partie des jours de congés annuels non pris ;
- ⇒ le versement d'une partie des jours résultant de la réduction du temps de travail.

L'agent·e ne peut pas déposer plus de 25 jours par an.

Remarques :

Les heures supplémentaires ne peuvent pas être créditées au CET.

Les jours de congés non pris dont le report sur l'année suivante a été autorisé par le/la chef·fe de service, ne peuvent pas être inscrits au CET.

Les jours de congés non pris, non reportés et dont le versement sur le CET n'a pas été demandé au 31 décembre clôturant l'année de référence sont perdus.

Au terme de chaque année civile, on examine le nombre de jours figurant sur le compte, de l'agent·e contractuel·le.

Puis, chaque année, entre le 1^{er} et le 15 janvier, le service RH communique à l'agent·e l'état de situation de son compte retraçant le nombre de jours épargnés et utilisés au cours de la période de référence, ainsi que le solde de jours disponibles.

c. Congé ou rémunération ? Choisir l'utilisation future des heures épargnées.

Les 15 premiers jours inscrits sur le CET ne pourront être utilisés que sous forme de congés.

Remarque : l'arrêté du 28 novembre 2018 modifie l'arrêté du 28 août 2009 en réduisant le seuil de 20 jours à 15 jours, applicable au 1/01/2019.

Au-delà, **l'agent·e doit impérativement choisir**, au plus tard au 31 janvier de l'année suivante, **comment seront utilisés les jours épargnés : monétarisés ou pris en congés.**

Afin d'inciter les agent·es à choisir la rémunération des jours épargnés plutôt que la prise de congés, il est prévu les dispositions suivantes :

⇒ au-delà du seuil de **15** jours (pris en congés), on ne peut pas épargner plus de 10 jours qui seront utilisés en congés par an ;

⇒ on ne peut pas épargner plus de 60 jours de congés au total ;

⇒ **si aucun choix n'est fait par l'agent·e, les jours seront automatiquement considérés comme indemnisés.**



Jours inscrits sur le CET	Utilisation future
Du 1 ^{er} au 15 ^e jour	Congés
Du 16 ^e au 60 ^e jour	Choix entre : Indemnisation Congés, dans la limite de 10 jours par an
À partir du 61 ^e jour	Indemnisation

d. Quand et comment utiliser les congés épargnés ?

Pour l'utilisation des jours pouvant être pris sous forme de congés, l'agent·e doit remplir ([Annexe 4 BO n°40 du 4 novembre 2010](#)) Selon la version actuelle de l'arrêté du 28 juillet 2004, « l'agent doit présenter sa demande de congés à son chef de service dans un délai suffisant pour permettre le traitement normal de sa demande »...

L'agent·e peut utiliser le nombre de jours qu'il/elle souhaite. L'intégralité des jours épargnés sur le CET peut donc être consommée en une seule fois.

Toutefois la prise de ce congé doit être compatible avec les nécessités de service. La demande d'utilisation du compte peut être refusée au motif d'incompatibilité avec les nécessités de service. Dans ce cas, le refus doit être dûment motivé au sens de la loi du 11 juillet 1979 précitée et doit demeurer exceptionnel. Ce refus doit être communiqué à l'agent·e au moins 15 jours avant la date de départ en congés prévue.

e. Quand et comment utiliser l'indemnisation ?

La demande pour toucher l'indemnisation doit être formulée au plus tard le 31 janvier. Le versement est effectué en une seule fois sur l'année de la demande.

L'arrêté du 28 novembre 2018 fixe les taux d'indemnisation (montants bruts*) par journée à :

Catégorie A	135€ / jour
Catégorie B	90€ / jour
Catégorie C	75€ / jour

* Le montant de l'indemnisation est soumis aux règles d'imposition et aux cotisations sociales des primes et indemnités.

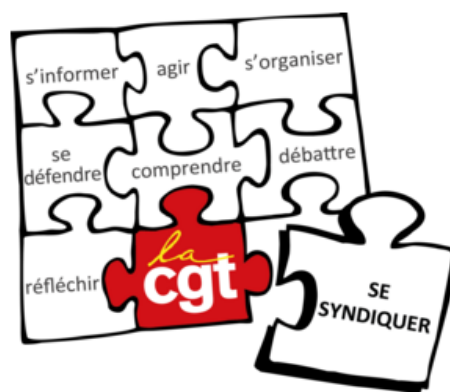
Remarques :

En cas de cessation de fonctions ou de fin de contrat, les jours épargnés sur le CET de l'agent·e doivent être utilisés uniquement sous forme de congés avant son départ.

En cas de décès de l'agent·e, les droits acquis au titre de ce CET bénéficient à ses ayants-droit et donnent lieu à une indemnisation : ils percevront une indemnisation correspondant à l'intégralité des jours déposés par l'agent·e sur son CET.

Pour les titulaires :

Pour les dispositions plus spécifiques aux titulaires, voir article 3.1 de la circulaire n°2010-205 du 17/09/2010.



2) Le report des congés légaux en cas de maladie

Il existe plusieurs cas de figure :

A. Je tombe malade avant ma prise de congés

Je suis de plein droit placé **en congé de maladie**. Si mon arrêt se prolonge sur la période où je devais bénéficier de congés annuels, ces derniers seront automatiquement reportés à une date ultérieure.

Exemple 1 :

Je tombe malade le jeudi 23 février, juste avant ma prise de congés, prévue du lundi 27 fev. Au vendredi 3 mars. Je suis arrêté·e 15 jours.

Je pourrai reporter ultérieurement l'intégralité des 5 jours de congés que j'aurais passés au lit.

Exemple 2 :

Je suis en congé du lundi 18 au vendredi 23 septembre. Je tombe malade le mercredi 20 et je me rends chez le médecin ! Il m'arrête pour une semaine.

J'aurai le droit de reporter mes 3 jours de congés durant lesquels j'étais malade (du mercredi au vendredi).

B. Je tombe malade pendant mes congés

Je peux obtenir le report de mes jours de congés. Il faut donc impérativement voir le médecin pour obtenir un arrêt de travail pour maladie.

Attention ! Le report n'est pas automatique selon le droit français. C'est une disposition européenne qui considère que le report des congés payés s'impose, dans la mesure où la maladie n'est pas considérée comme une période de loisir et de repos.

Si l'administration n'accorde pas de report il faut [saisir le tribunal administratif](#) pour demander l'obtention de ce report ! Notre employeur prendra-t-il le risque de perdre au TA ?

C. Combien de jours puis-je reporter ?

Si là encore le droit français n'est pas bavard, l'Union européenne rend la possibilité de reporter au moins 4 semaines de congés non pris pour cause de maladie.

Depuis, dans la pratique, l'administration se contente de ce minimum de 4 semaines.

Exemple 3 :

Un accident, le 7 juin, m'impose 6 mois d'arrêt de travail, durant lesquels j'avais posé mes 5 semaines de congés légaux (4 semaines en été et une semaine à l'automne).

Je pourrai reporter 4 semaines.

Exemple 4 :

Une longue maladie m'impose un arrêt du 7 juillet 2019 au 13 janvier 2020. L'intégralité de mes 5 semaines des congés légaux étaient posés sur cette période.

J'aurai le droit de reporter 4 semaines jusqu'au 31 mars 2021. Ces congés viendront donc s'ajouter à mes congés dus au titre de l'année 2020 (et début 2021).

D. Jusqu'à quelle date puis-je reporter mes jours ?

Si je n'ai pas pu prendre tout ou partie de mes congés pour raison de maladie, mes congés sont reportables dans les **15 mois** maximum suivants la fin de l'arrêt.

Les congés non pris de l'année N peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N + 2.

S'ils ne sont pas pris au cours de cette période de 15 mois (notamment du fait d'une prolongation du congé de maladie de l'agent·e), ils sont perdus et ne peuvent pas donner lieu à indemnisation.

3) La question des RTT en cas de maladie

Référence : Circulaire n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

A - Rappels des règles d'acquisition de jours ARTT

L'acquisition de jours ARTT est en effet liée à la **réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures**, hors heures supplémentaires, et est destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail excédant 1 607 heures.

Les jours ARTT accordés au titre d'une année civile constituent un crédit ouvert au début de l'année civile considérée.

Quand l'agent·e est en arrêt maladie, il/elle n'est pas considéré·e comme ayant accompli les obligations de service correspondant à son cycle de travail mais considéré·e comme ayant accompli 35h hebdo. Il·elle ne cumule donc pas de temps de travail lui ouvrant droit à des ARTT .

B -Procédure de réduction des jours ARTT

Les congés pour raisons de santé réduisent à due proportion le nombre de jours ARTT acquis annuellement pour les agent·es qui se sont absenté·es. Cela correspond à de l'**ARTT non cumulé**.

Exemple en régime hebdomadaire à 37h : pour les personnels soumis à ce régime de travail, 228 jours ouvrables annuellement générant 12 jours ARTT, le quotient de réduction est égal à $228 / 12 = 19$ jours de travail.

Dès que l'absence du service atteint 19 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 12 jours ARTT (soit deux journées ARTT déduites pour 38 jours d'absence...).

C -La reprise du service permet de générer des jours ARTT

Si un·e agent·e, suite à une longue période de congés pour raisons de santé, a épuisé son crédit de jours ARTT, la reprise du service lui permet de générer à nouveau des jours ARTT.

R.T.T.

SINON, ON POURRAIT
OUVRIR AUSSI LE DIMANCHE, NON?!

