

Conditions de travail : du rifici autour du compte-épargne temps plafonné

Publié le 29/01/2026

Attendu par les employeurs territoriaux, qui ont fait le choix de monétiser le compte-épargne temps, un décret de septembre 2025 plafonne désormais le nombre de jours épargnés.

Chiffres-clés

- Le nombre d'agents disposant d'un CET est passé de 789 400 à 845 100 entre 2022 et 2023, selon la synthèse du dernier rapport social unique.
- 4,2 % des thématiques des accords négociés ont porté sur le CET, selon le baromètre HoRHizons 2025

Un décret du 26 novembre 2025, permet aux employeurs territoriaux de plafonner chaque année le nombre de jours indemnisables épargnés par les agents sur leur compte-épargne temps (CET).

Plus de vingt ans après l'institution du CET, cette disposition, largement soutenue par les employeurs territoriaux, est de nature « à permettre aux collectivités, sous réserve de prendre une délibération après avis du comité social territorial [CST], de maîtriser le volume de jours susceptibles d'être indemnisés et d'encadrer les dépenses indemnitaires liées au CET », précise Florence Herbert, directrice déléguée « expertise et pilotage RH » au centre de gestion de la Loire Atlantique (310 collectivités affiliées, 14 000 agents).

Jours de congé, RTT, heures supplémentaires

Ouvert à tous les agents, fonctionnaires comme contractuels, en poste depuis plus d'un an, le dispositif permet d'épargner des jours de congé ou de RTT, et parfois même des heures supplémentaires.

Les 20 premiers jours épargnés ne peuvent être utilisés que sous la forme de congé.

Mais au-delà, les agents ont trois possibilités :

- 1.garder leurs jours restants sur leur CET (avec un plafond légal de 60 jours maximum) ;
- 2.les épargner pour un départ en retraite ;
- 3.les monétiser sous la forme d'un montant forfaitaire journalier (83 euros en catégorie C, 100 euros en catégorie B et 150 euros en catégorie A).
- 4.

Or, dans un contexte de crise et de baisse du pouvoir d'achat, c'est évidemment la troisième option qui est privilégiée par les agents.

Et pour les collectivités qui monétisent le CET, la somme à déboursier chaque année tend à augmenter.

Instauré il y a trois ans à Noisy-Le-Grand (1 500 agents, 71 000 hab., Seine-Saint-Denis), le succès du CET est notable.

« Nos dépenses au titre du CET sont passées de 40 000 euros la première année à 100 000 euros la deuxième. Pour atteindre 150 000 euros en 2025 », décrit Sandrine Bernard, la DRH.

Souple sur l'alimentation du CET, la commune permet en effet aux agents d'y mettre aussi leurs heures supplémentaires. Une possibilité qu'ils utilisent pour bonifier leur rémunération, au détriment, selon un syndicat, de leur droit au repos et de leurs conditions de travail.

Course à l'échalote

« Le contexte des collectivités fait que les agents ont de plus en plus de mal à réaliser leur mission dans le temps imparti. Sans compter les postes non remplacés qui accroissent l'intensification de la charge de travail. Dès lors, les agents sont contraints de mettre leurs jours sur le CET », avance Damien Martinez.

L'animateur de la délégation CGT au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale est d'ailleurs favorable au plafonnement « pour éviter une course à l'échalote destinée à augmenter le pouvoir d'achat », dit-il.

« Nous préférons plutôt défendre l'augmentation du Rifseep (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, et du point d'indice) », note le syndicaliste.

Une position que ne partage pas la CFDT. « Nous sommes opposés au plafonnement, qui limite un droit de l'agent à récupérer du salaire. Je ne vois pas pourquoi les employeurs veulent faire des économies sur le travail des agents ? » questionne Marie Mennella, la secrétaire générale de la fédération Interco-CFDT.

De fait, la monétisation du CET s'est muée en moyen d'améliorer un peu son pouvoir d'achat. Ce que les collectivités n'ignorent d'ailleurs pas.

Mais c'est aussi aux employeurs territoriaux et aux directions de services de veiller à ce que les agents prennent leurs congés, dans un double objectif, selon nos interlocuteurs.

À savoir : protéger les conditions de travail des agents, donc leur santé, tout comme mieux maîtriser le nombre de jours épargnés sur le CET et payables à l'année.

Focus

L'expert

« **Les employeurs vont gagner en visibilité sur les risques financiers** »

Florian Glay, consultant et formateur RH pour le secteur public

« La possibilité de limiter à l'année le nombre de jours, épargnés dans un compte-épargne temps [CET], à indemniser va permettre aux employeurs territoriaux qui l'appliquent de gagner de la visibilité et de mieux mesurer les risques financiers sur cette question.

L'augmentation des jours de CET est un effet Kiss Cool des 1 607 heures.

Les collectivités ont accru leur temps de travail et un cercle de RTT s'est créé en englobant les congés extra-légaux visés par la loi de transformation de la fonction publique. Cela a eu pour conséquence de gonfler les CET.

Or, lorsque vous avez jusqu'à 20 ou 30 jours payables à l'année pour un certain nombre d'agents, cela représente un danger financier. La mise en place d'un plafonnement permettra ainsi aux employeurs d'anticiper cette dépense.

Cette disposition peut être également un levier de politique RH dans le cadre d'une réflexion globale autour du temps de travail et de la rémunération avec les organisations syndicales.

Cette possibilité de restreindre le nombre de jours peut aussi engager certaines collectivités à organiser des délibérations pour mettre en place la monétisation des jours de CET. »

Un rappel de quelques règles à respecter

Si une collectivité territoriale prévoit une délibération en fixant un plafond annuel à 20 jours, un agent détenant 30 jours sur son CET pourra demander à se faire indemniser au maximum 15 jours au titre d'une année (les 15 premiers jours épargnés ne pouvant être utilisés que sous la forme de congés).

Un agent détenant 55 jours sur son CET pourra demander à se faire indemniser, au titre d'une année, au maximum 20 jours.

Sur le plan juridique et statutaire, les collectivités territoriales sont également tenues de respecter certaines règles.

Elles ne peuvent, par exemple, pas différencier le plafonnement entre les catégories A, B et C ou réserver la monétisation des jours de CET aux agents en âge de partir à la retraite.