

# COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) :



## Les infos pour ne pas (trop) se faire voler...



**Dès 2002, la CGT s'était positionnée contre la mise en place du principe « Compte Epargne Temps » pour les salarié-e-s.**

*Les motivations pour rejeter cette mesure, qui, déjà, nous paraissait aller à l'encontre des intérêts des agents, sont aujourd'hui confirmées.*

*Et la mise en œuvre d'un nouveau décret modifiant les modalités d'alimentation et d'utilisation du CET va encore ajouter de la confusion en termes de gestion des établissements, tant pour les directions que pour les personnels concernés...*

Notre organisation considère que les jours de repos hebdomadaires ainsi que les congés payés ont été obtenus suite à de grandes luttes sociales, et qu'ils ne doivent nullement être remis en cause de façon détournée.



Revenir sur ces acquis représenterait un recul de plusieurs décennies. 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. Cette « épargne » permet d'accumuler des repos, mais rien de plus.

mettre 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, comme nous le craignons à l'époque, 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, la mise en place d'un plan Urgence Formation, le respect des cycles de travail et de l'organisation du travail tels que définis dans le statut de la Fonction publique hospitalière. Ces revendications sont toujours d'actualité.

**La CGT continue d'être opposée au système du CET, car ses principes ne tiennent compte ni de la pénibilité du travail dans nos hôpitaux et établissements, ni de l'importance du maintien de la qualité de vie au travail, conciliée avec la vie personnelle.**

En effet, ce dispositif permet seulement de reporter des jours de repos, RTT et congés pourtant nécessaires à une bonne récupération entre les différents cycles de travail effectués. Trop d'heures de travail nuisent à la santé durablement.

La mise en place des « 35 heures » devait per-

**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.**





Le décret n°2002-788 du 3 mai 2002 relatif au Compte Epargne Temps a été modifié par le décret n°2012-1366 du 6 décembre 2012.

Ce texte est censé instaurer une harmonisation des règles applicables dans les deux autres versants de la Fonction publique, Etat et Territoriale. Il a fait l'objet de différentes discussions en Conseil supérieur de la Fonction publique hospitalière sous les gouvernements précédent et actuel. Malgré des amendements portés unanimement par les organisations syndicales, et d'autres seulement par la CGT, peu de modifications ont été apportées.



### Aucun repos ni aucune heure supplémentaire ne doivent être perdus !

Si tous les agents décident demain de clôturer et de vider leur CET en appliquant la réglementation, alors une bombe à retardement éclatera, d'autant que le paiement et le versement au RAFT vont parfois s'étaler sur 4 années !

*Le décret n°2012-1366 du 6 décembre 2012, paru au Journal Officiel le 8 décembre, modifie les modalités d'alimentation et d'utilisation du CET. Selon l'année d'alimentation du CET, un traitement différent va être appliqué pour les jours épargnés.*

**Pour répondre à une activité en augmentation à cause d'effectifs insuffisants, dans la plupart de nos établissements, les agents des hôpitaux renoncent à leur repos et exécutent des heures supplémentaires dans des conditions de travail dégradées.**

En cas de monétisation ou de basculement vers le RAFP de jours CET, les versements seront à hauteur de 4 jours par an, ou en 4 fractions annuelles d'égal montant (exemples : paiement de 24 jours = versement de 6 jours par an sur 4 ans. Paiement de 5 jours = 4 jours payés en 2013, 1 jour payé en 2014).

## Deux types de CET vont coexister et être gérés indépendamment : CET historique et CET nouveau régime

**Quelques dispositions ont évolué :**

⇒ CET historique	le seuil minimal de jours à poser était de 5
⇒ CET nouveau régime	aucun
⇒ CET historique	il devait contenir au moins 20 jours pour être utilisable
⇒ CET nouveau régime	pas de plafond
⇒ CET historique	des délais de prévenance existaient
⇒ CET nouveau régime	pas de délai de prévenance, mais le maintien du principe d'autorisation préalable perdue sous réserve du principe de « nécessité de service »



## Le CET « historique »

Le CET tel qu'il existait est gelé au 31/12/2011. Il s'agit du CET contenant des jours épargnés jusqu'au 31 décembre 2011. Certains établissements ont laissé cette possibilité jusqu'à début 2012. Un agent pouvait «placer» jusqu'à 22 jours par an sur ce CET. Deux cas se présentent :

### **1) CET historique contenant de 1 à 20 jours :**

L'agent conserve les jours qui ne pourront être utilisés que sous forme de congés

### **2) CET « historique » de plus de 20 jours :**

• L'agent peut choisir de conserver 20 jours sur son CET, ils ne seront utilisables que sous forme de congés, ou il peut exercer un droit d'option :

- monétisation
- versement au RAFF
- conservation sans limite sur le CET, à utiliser sous forme de congés.

*NB. Un mixte de ces alternatives est possible.*

⚠ Pour l'année 2013, la date butoir pour exprimer son choix est fixée au 1<sup>er</sup> juin 2013. La CGT se demande si tous les établissements vont pouvoir respecter ce délai.

⚠ Pour les jours maintenus sur le CET historique, si un droit d'option a été exercé, l'agent sera ré-interrogé chaque année sur ce qu'il décide de faire de ses jours. Si l'agent décide de conserver l'intégralité de son CET historique en 2013, ce CET sera alors gelé. Il pourra bénéficier d'un droit à remord, à faire valoir une fois dans la carrière afin de bénéficier du droit d'option. Puis, chaque année, il sera interrogé sur l'affectation de ces jours CET.

⚠ Si l'agent n'exprime pas de choix avant le 1<sup>er</sup> juin 2013 :  
- pour un agent **titulaire** : 20 jours sont maintenus dans son CET historique, les autres sont convertis en points RAFF.  
- pour un agent **contractuel** : 20 jours sont maintenus dans son CET historique, les autres sont monétisés.

## Le CET « nouveau régime »

Ce compte est ouvert sur demande écrite et volontaire de l'agent. Il s'applique pour les jours épargnés à partir de 2012 et pour les années à venir. Il peut être alimenté par :

- Des congés annuels (CA) non pris dans la limite de 5 jours,
  - Des jours RTT,
  - Des heures supplémentaires non récupérées et non indemnisées.
- ⚠ La limite maximale de 22 jours est supprimée.  
⚠ Le délai de validité de 10 ans est supprimé.

### **Nouvelles dispositions :**

Ce CET peut contenir au maximum 60 jours (= plafond) à raison d'une alimentation de 10 jours par an maximum, une fois un socle de 20 jours constitué (soit 30 jours maximum en 2013). Différentes situations vont se présenter dans le futur :

### **1) CET « nouveau régime » de 1 à 20 jours :**

- Ces repos épargnés pourront être conservés sans limitation de durée.
- Ils ne pourront être utilisés que sous forme de congés.

### **2) CET « nouveau régime » à partir du 21<sup>e</sup> jour :**

Chaque année, 20 jours peuvent être conservés sous forme de congés, sans limitation de temps. Pour les jours au-delà, un droit d'option (choix) est instauré dans les proportions que souhaite l'agent :

- monétisation pour les **contractuels**
- versement au RAFF pour les **titulaires**.

L'agent devra exprimer son choix concernant son droit d'option avant le 31 mars de chaque année. A défaut les jours seront obligatoirement :

- versés au RAFF pour les **titulaires**,
- payés pour les **contractuels**.



## Cas particuliers :

- L'utilisation d'un CET sous forme de congés

est de droit après un congé :

- de maternité
- d'adoption
- de paternité
- de solidarité nationale.

La demande écrite est à adresser au Directeur de l'établissement.

- ✓ En cas de départ à la retraite, démission, licenciement : le CET doit être soldé, le directeur ne peut s'y opposer.
- ✓ Pour les agents en congé de maladie, de longue durée ou de longue maladie qui font valoir leurs droits à la retraite, les jours sont alors perdus.
- ✓ En cas de décès d'un agent titulaire d'un CET, ses ayants-droit bénéficient d'une indemnisation des jours épargnés non utilisés.

## **Versement au RAFP**

Le RAFP (Régime Additionnel de la Fonction Publique) représente un véritable fonds de pension et n'assure donc pas de réel complément de retraite.

Mis en place en 2004, le RAFP est un régime complémentaire obligatoire par capitalisation, alimenté par une cotisation des agent-es et une cotisation des employeurs publics (Etat, collectivités territoriales, hôpitaux). Cette cotisation équivaut à 5% pour l'agent et 5% pour l'employeur sur les rémunérations plafonnées à 20% du salaire brut. Ce régime est soumis aux aléas de la Bourse, à cause de la crise, il a déjà perdu 650 millions d'€ dans des placements hasardeux.

Chaque « jour CET » versé au RAFP se traduit par une cotisation qui permet d'acquérir des points RAFP. Actuellement, la valeur d'achat du point est de 1,0742 € et le paiement du point est de 0,04378 €. Ces taux peuvent évoluer chaque année. Pour simplifier, ce versement au RAFP revient à acheter un nombre de points et à avoir droit à un supplément de retraite.

Pour un agent de catégorie C avec une carrière complète de 42 ans, le taux de remplacement se situe autour de 3 points supplémentaires. Ainsi, à son taux de remplacement de 75% (pour une carrière complète) seront ajoutés 3%, soit au total un taux de 78% de son indice des 6 derniers mois.

Ce taux est loin d'être celui qui est versé par les complémentaires du Privé.

## **Monétisation**

La catégorie prise en compte correspond à celle du jour où la demande est formulée.

Exemple : une IDE de catégorie A qui demande la monétisation touchera 125 €, même si elle a alimenté son CET quand elle était AS.

### **Montants inchangés depuis 2007 sur la base de la valeur forfaitaire brute journalière :**

- Catégorie A = 125 €
- Catégorie B = 80 €
- Catégorie C = 65 €

Ces paiements entrent en ligne de compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

Pas d'application de la prime « vie chère » pour les agents travaillant dans les DOM, donc les indemnités vont se retrouver en dessous du salaire minimum, malgré la demande portée par notre organisation.

Pas de majoration pour les agents positionnés de nuit, ni pour les jours correspondants à des jours fériés ou à des week-ends, malgré la demande de notre organisation.

### **En résumé :**

Valeur d'1 jour CET	Cat A	Cat B	Cat C
Brut	125 €	80 €	65 €
Net	115 €	73 €	60 €
Points RAFP	111.61	71.43	58.03
Montant versé au RAFP	119.89 €	76.73 €	62.34 €
Soit pour une pension annuelle un gain net de	4.79 €	3.07 €	2.49 €
Soit pour une pension mensuelle un gain net de	0.39 €	0.25 €	0.20 €

**Pour la CGT, il est urgent de stagiairiser les contractuel-les exerçant dans nos établissements, de mettre en place un plan urgence-emplois-formation, de créer les 100 000 emplois nécessaires pour le fonctionnement des établissements de santé et d'action sociale, afin que chaque agent puisse prétendre à exercer dans de bonnes conditions et au respect des 35h et 32h30 pour les équipes de nuit.**



## **Bulletin de contact et de syndicalisation**

**Je souhaite prendre contact et/ou adhérer à la CGT.**

Nom:.....

Prénom:.....

Adresse:.....

Code Postal : ..... Ville : .....

E-mail : .....

Etablissement/Service (nom, adresse, téléphone) : .....

