

Le compte épargne-temps

Le dispositif du compte épargne-temps (CET), réglementé par le décret n°2004-878 du 26 août 2004, permet aux agents publics d'épargner des jours de congés ou de repos non pris sur un compte personnel et de les utiliser ultérieurement et sans limite de durée sous différentes formes.

Sommaire

1. OUVERTURE DU CET	2
1.1. Bénéficiaires	2
1.2. Procédure d'ouverture	2
2. ALIMENTATION DU CET	3
2.1 Modalités d'alimentation	3
2.2 Campagne d'alimentation	4
2.3 Plafonds d'alimentation	4
2.3.1 Le plafond de droit commun	4
2.3.2 Les plafonds dérogatoires	4
3. UTILISATION DU CET	5
3.1 Absence de délibération ou en cas de délibération excluant la compensation financière	5
3.1.1 Focus sur l'utilisation du CET sous la forme de congés	5
3.2 En cas de délibération prévoyant la compensation financière	5
3.2.1 Cas 1 : 15 jours ou moins épargnés sur le CET	6
3.2.2 Cas 2 : Plus de 15 jours épargnés sur le CET	6
4. INCIDENCES DE LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT SUR LE CET	7
4.1 Sort du CET en cas de mobilité – changement de position	7
4.2 Focus sur le conventionnement entre employeurs territoriaux	8
4.3 Incidences de certains congés sur le CET	8
5. FIN DU CET	9
5.1 Cessations de fonctions	9
5.2 Focus sur le CET en cas de cessation de fonctions suite à un congé pour raison de santé ou pour raisons familiales	9
5.3 Décès de l'agent	10

DERNIÈRE MISE A JOUR

Impossibilité de limiter le nombre de jours indemnisables (sauf à avoir fixé un plafond par délibération) – page 7

1. OUVERTURE DU CET

1.1. Bénéficiaires

(Article 2 du décret n°2004-878 du 26 août 2004)

Peuvent ouvrir un CET les agents publics qui respectent ces **4 conditions cumulatives** :

- Avoir la qualité de **fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel de droit public**
- **Être employé de manière continue** (à temps complet ou à temps non complet)
- Avoir accompli **au moins 1 an de service**
- Ne pas être soumis à des obligations de service fixées par le statut particulier de leur cadre d'emplois

À NOTER

Pour les agents contractuels qu'aucun texte ni jurisprudence ne conditionne l'ouverture du CET à l'occupation d'un emploi permanent. Par exemple, un agent contractuel recruté sur un contrat de projet (= emploi non permanent) pour une durée de 4 ans pourra ouvrir un CET à l'issue de sa première année de contrat.

En revanche, **ne peuvent pas ouvrir un CET** :

- Les **fonctionnaires stagiaires ou fonctionnaires titulaires détachés pour stage**
 - ⇒ S'ils avaient déjà ouvert un CET auparavant (en tant que fonctionnaire titulaire ou en tant qu'agent contractuel de droit public), ils ne peuvent, durant le stage, ni utiliser leurs droits, ni en accumuler de nouveaux.
- Les agents contractuels de droit privé (apprentis...)
- Les cadres d'emplois de professeurs et d'assistants d'enseignement artistique
 - ⇒ Car ils sont soumis à des obligations de service fixées par le statut particulier de leur cadre d'emplois.
- Les agents publics ayant accompli moins d'1 an de service.
 - ⇒ Exemple : un agent contractuel recruté sur un CDD pour accroissement saisonnier d'activité d'une durée de 6 mois.

1.2. Procédure d'ouverture

Si un agent remplit les conditions cumulatives évoquées précédemment, **l'ouverture du CET se fait de plein droit** dès que l'agent en fait la demande, et à tout moment de l'année.

Il n'y a pas besoin que la collectivité ait délibéré sur le CET. Autrement dit, une collectivité ne peut pas refuser l'ouverture d'un CET à un agent au motif que la collectivité n'a pas délibéré sur le CET.

Cas particulier des agents à temps non complet ayant plusieurs employeurs publics : Un CET peut être ouvert auprès de chaque employeur, sur demande de l'agent adressé à chacun d'eux.

L'encadrement du CET suppose la prise d'une **délibération avis préalable du comité social territorial (CST)**. La délibération prévoit les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET ainsi que les modalités d'utilisation des droits (*article 10 du décret n°2004-878 du 26 août 2004*).



A télécharger : [Consulter notre modèle de délibération relative au CET.](#)

2. ALIMENTATION DU CET

2.1 Modalités d'alimentation

(Article 3 du décret n°2004-878 du 26 août 2004)

Le CET est **alimenté en jours** et peut être alimenté par :

- **Le report de jours de réduction du temps de travail (RTT)**
- **Le report de jours de congés annuels**

L'agent doit prendre au moins 20 jours de congés annuels dans l'année pour pouvoir épargner des congés annuels sur son CET.

Sont pris en compte dans le calcul les **jours de fractionnement**.

En revanche, ne sont pas pris en compte les jours de RTT et les jours de repos compensateur (*CE, 27 septembre 2021, n°448985*).

Par ailleurs, l'administration ne peut pas réserver l'alimentation du CET aux congés annuels n'ayant pu être pris pour des nécessités de service (*CAA de Marseille, 20 octobre 2022, n°21MA04701*).

Les 20 jours de congés annuels doivent être interprétés comme représentant **4 semaines de congés annuels** (*guide du Ministère de l'Intérieur édition 2020*).

⇒ **Exemple** : Pour un agent qui travaille 3 jours par semaine, il devra avoir posé au moins 12 jours de congés annuels dans l'année pour pouvoir épargner les congés annuels restants sur son CET (3 jours travaillés par semaine multipliés par les 4 semaines).

Les **congés annuels non pris pour raisons de santé et reportés peuvent être pris en compte** dans le calcul des 4 semaines de congés annuels. Ainsi, l'année au cours de laquelle ils ont été générés (année N ou congés reportés) est sans incidence.

⇒ **Exemple** : Un agent travaillant 5 jours par semaine qui a bénéficié du report de 15 jours de congés annuels non pris de l'année 2023 qu'il pose au cours de l'année 2024 n'aura besoin de poser que 10 jours de congés annuels de l'année 2024 pour pouvoir épargner le reliquat de congés annuels sur son CET (soit un solde de 15 jours).

- **Le report des jours de repos compensateurs (si la délibération le prévoit)**

Un agent peut alimenter son CET avec un cumul d'heures supplémentaires si elles sont autorisées à être prises sous la forme d'un repos compensateur.

Le CET étant alimenté en jours, les heures doivent être transformées en jour(s), correspondant à la durée journalière moyenne de travail de l'agent selon sa durée hebdomadaire.

⇒ **Exemple** : un agent à temps complet qui a cumulé 3 heures supplémentaires en fin d'année civile ne peut les épargner sur son CET car les 3 heures ont une valeur inférieure à 1 jour (7 heures pour cet agent).



En revanche, il n'est pas possible d'alimenter le CET par :

- le report de congés bonifiés (article 3 du décret n°2004-878 du 26 août 2004)
- des autorisations spéciales d'absence. Dès lors, un agent bénéficiant d'ASA « jours d'ancienneté » en application du protocole temps de travail de sa collectivité n'est pas fondé à contester la décision par laquelle cette dernière lui a refusé le versement de tels jours sur son CET (CAA de Douai, 1er octobre 2025, n°24DA01482)

2.2 Campagne d'alimentation

L'alimentation du CET se fait par une demande expresse de l'agent titulaire du compte.

La réglementation ne prévoit pas de période pour la campagne d'alimentation.

- ⇒ La collectivité peut prévoir ses règles par délibération.
- ⇒ Celle-ci peut notamment être prévue au début de l'année N+1, notamment pour tenir compte du droit d'option (*Circulaire n°10-007135-D de la DGCL du 31 mai 2010*).
- ⇒ Exemple : au ministère de l'Intérieur, la campagne d'alimentation est fixée du 1^{er} janvier au 31 janvier de l'année N+1.

Passé le délai de la campagne d'alimentation, les agents ne peuvent plus épargner sur le CET s'ils n'ont pas transmis leur demande.

2.3 Plafonds d'alimentation

2.3.1 Le plafond de droit commun

Le plafond de droit commun est fixé à **60 jours** pouvant être épargnés sur le CET (*article 1er de l'arrêté ministériel du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878*).

- ⇒ Il n'est pas possible de proratiser ce nombre de jours pour les agents à temps non complet ou à temps partiel.
- ⇒ Il n'est pas non plus possible d'abaisser ce plafond à moins de 60 jours par délibération (*TA de Nantes, 7 avril 2021, n°1703824*).

2.3.2 Les plafonds dérogatoires

Il existe **2 plafonds dérogatoires** qui sont cumulables et obligatoires. Ils s'appliquent sans que la collectivité ou l'établissement public ait besoin de délibérer.

Hausse du plafond du fait de la crise sanitaire (*Décret n° 2020-723 du 12 juin 2020*)

Au titre de l'année 2020, les agents ont pu bénéficier d'un dépassement du plafond du CET de 10 jours (= plafond de 70 jours maximum).

Hausse du plafond dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques (*Arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878*)

Au titre de l'année 2024, les agents peuvent bénéficier d'un dépassement du plafond du CET de 10 jours (= plafond de 70 jours maximum).

Pour les agents ayant plus de 60 jours épargnés sur leur CET au 31 décembre 2023 (Covid), ils bénéficient d'une hausse de 10 jours (= plafond de 80 jours maximum).

- ⇒ Exemple : un agent qui dispose d'un CET de 65 jours grâce au plafond dérogatoire prévu à cause de la crise sanitaire pourra bénéficier d'un plafond augmenté de 10 jours du fait des jeux olympiques et paralympiques, soit un plafond de 75 jours maximum.

3. UTILISATION DU CET

Le CET est utilisable dès le 1^{er} jour épargné, et les jours demeurent utilisables sans limite de temps.

Il existe plusieurs modalités d'utilisation, selon la délibération et le statut de l'agent.

À NOTER

Un agent peut donner des jours épargnés sur son CET à tout moment, dans le cadre du don de jours de repos.

3.1 Absence de délibération ou en cas de délibération excluant la compensation financière

(Article 3-1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004)

Si la collectivité ou l'établissement n'a pas délibéré ou prévoit dans sa délibération qu'il n'y a pas de monétisation du CET, l'agent devra choisir entre le **maintien des jours sur le CET** ou l'**utilisation des jours sous la forme de congés** (*article 4 du décret n°2004-878 du 26 août 2004*).

Lorsque la collectivité n'a pas délibéré ou a expressément exclu la monétisation du CET dans sa délibération, il n'est **pas possible d'indemniser les jours épargnés** (*CE, 23 novembre 2016, n°395913 ; CAA de Lyon, 2 mai 2019, n°17LY00649*).

3.1.1 Focus sur l'utilisation du CET sous la forme de congés

Il est possible pour l'agent de poser ses jours de congés en journées ou demi-journées (mais pas en heures car la pose des congés annuels en heures est interdite).

Lorsque l'agent utilise des jours de CET sous la forme de congés, il **peut s'absenter plus de 31 jours consécutifs**, sous réserve accord du supérieur hiérarchique selon les nécessités de service. Cela permet donc d'échapper à la règle selon laquelle un agent en congé annuel ne peut être absent du service plus de 31 jours consécutifs (*article 4 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985*).

L'utilisation des jours de CET sur demande de l'agent est de plein droit (*article 8 du décret n°2004-878 du 26 août 2004*) :

- après un congé de maternité, de paternité, un congé d'adoption et d'accueil de l'enfant, un congé de proche aidant, un congé de solidarité familiale,
- ou pour préparer un concours ou un examen professionnel dans la limite de 5 jours par an.

Tout refus opposé à une demande de congés au titre du CET doit être motivé.

En cas de refus, l'agent peut former un recours devant l'autorité dont il relève, qui statue après avis de la CAP ou de la CCP (*article 10 du décret n°2004-878 du 26 août 2004*).

Les congés pris au titre du CET sont assimilés à une période d'activité. L'agent conserve ainsi sa rémunération, ses droits à l'avancement et à la retraite, ses droits à congés (*article 8 du décret n°2004-878 du 26 août 2004*). De la même manière, l'agent reste soumis aux obligations d'activité et, notamment, à celles sur le cumul d'activités.

3.2 En cas de délibération prévoyant la compensation financière

Dans l'hypothèse où la collectivité ou l'établissement a pris une délibération prévoyant la compensation financière, il faut observer à la fin de l'année civile combien de jours l'agent a pu épargner sur son CET.

Désormais, la collectivité peut décider, par délibération et après consultation du comité social territorial, de fixer un plafonnement annuel du nombre de jours indemnissables épargnés sur le CET. (*article 10 du décret n°2004-878 du 26 août 2004*)

⇒ Ce plafond concerne tous les agents de la collectivités (fonctionnaires et contractuels) détenant un compte épargne-temps. La délibération ne peut donc pas fixer un plafond d'indemnisation uniquement pour certains agents, qui se trouveraient dans certaines situations.

Le décret ne prévoit de limite quant au plafonnement possible, qui est donc à la libre appréciation de chaque organe délibérant.

3.2.1 Cas 1 : 15 jours ou moins épargnés sur le CET

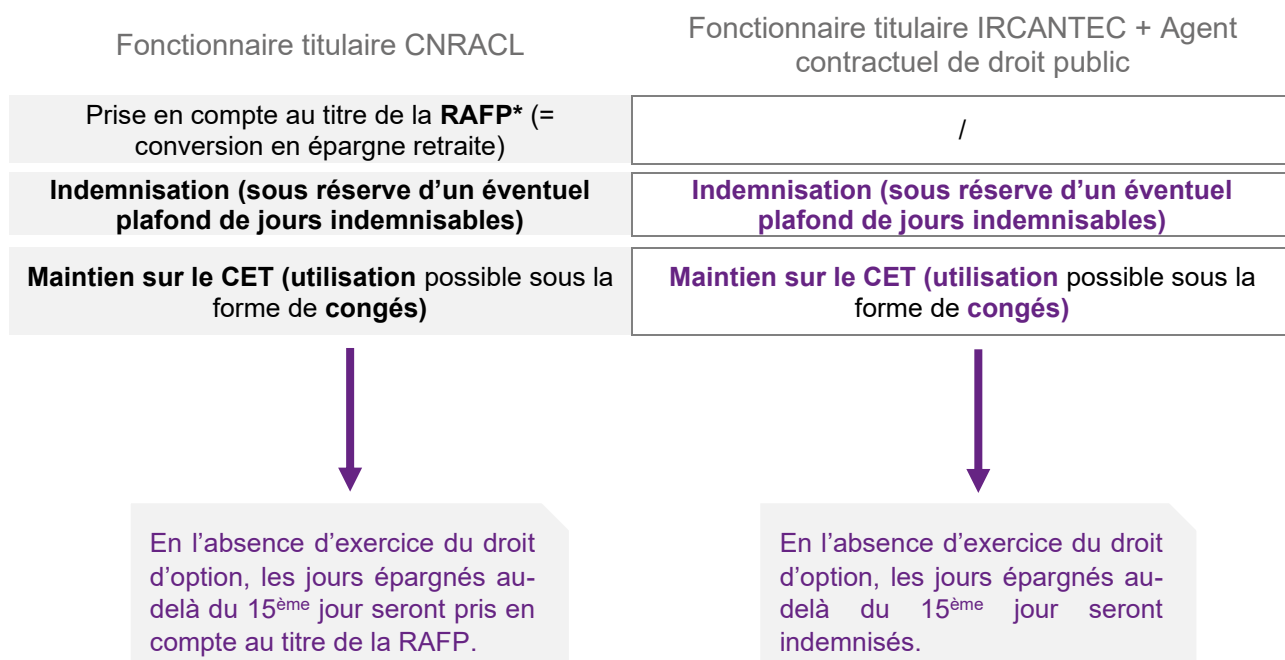
A la fin de l'année civile, si l'agent dispose de 15 jours ou moins sur son CET, il devra choisir entre le **maintien des jours sur le CET** ou **l'utilisation des jours sous la forme de congés** (*article 4 du décret n°2004-878 du 26 août 2004*).

3.2.2 Cas 2 : Plus de 15 jours épargnés sur le CET

Si à la fin de l'année civile l'agent a plus de 15 jours épargnés sur son CET :

⇒ Les 15 premiers jours sont **maintenus sur le CET** ou peuvent être **utilisés sous la forme de congés**.

⇒ A compter du 16ème jour, l'agent doit exercer une **option** (dans les proportions souhaitées), au plus tard le 31 janvier de l'année suivante (*article 5 du décret n°2004-878 du 26 août 2004*).



*Retraite additionnelle de la fonction publique

Chaque jour est indemnisé selon un **montant forfaitaire, fixé par arrêté ministériel** (article 7 du décret n°2004-878 du 26 août 2004 et arrêté du 28 août 2009 pris en application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié) :

Montants applicables au 1 ^{er} janvier 2024	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	150 € brut pour 1 jour	100 € brut pour 1 jour	83 € brut pour 1 jour

→ Il n'est **pas possible de modifier ces montants par délibération.**

L'indemnité est assujettie à cotisations et est imposable (*Réponse ministérielle n° 2303 du 26 décembre 2023*).

Une fois la monétisation prévue par délibération, il n'est pas possible :

- de refuser l'indemnisation,
- de privilégier ou d'exclure un ou plusieurs modes de consommation (exemple : autoriser la prise en compte RAFP mais interdire l'indemnisation),
- de limiter la monétisation à certains types de jours épargnés ou à certains cas de cessation de fonctions,
- de limiter le nombre de jours indemnisables (**hors plafond prévu par délibération**).

4. INCIDENCES DE LA SITUATION ADMINISTRATIVE DE L'AGENT SUR LE CET

4.1 Sort du CET en cas de mobilité – changement de position

En cas de mobilité ou de changement de position administrative d'un agent, le principe est qu'il **conserve les droits acquis sur son CET** (*article 9 du décret n°2004-878 du 26 août 2004*).

Toutefois, les modalités d'utilisation des jours épargnés sont différentes selon la situation administrative de l'agent :

Position administrative	Utilisation
Mutation Détachement dans la FPT (hors détachement pour stage)	Oui , selon les règles applicables dans la collectivité d'accueil Possibilité de conventionner afin de prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés CET.
Intégration directe FPT/FPE/FPH Détachement dans la FPE/FPH	Oui , selon les règles applicables dans la collectivité ou l'administration d'accueil. Impossibilité de conventionner.
Détachement dans le privé	Non.
Disponibilité Congé parental	Non , sauf autorisation de la collectivité d'origine.
Mise à disposition	Non , sauf autorisation de la collectivité d'origine et dans la collectivité ou l'administration d'accueil.
Mise à disposition syndicale	Oui , selon les règles applicables dans la collectivité ou l'établissement d'affectation.

4.2 Focus sur le conventionnement entre employeurs territoriaux

En cas de mutation ou de détachement au sein de la fonction publique territoriale, l'employeur d'origine et l'employeur d'accueil peuvent passer une convention de reprise du CET qui prévoit les modalités financières de transfert des droits accumulés sur le CET (*article 11 du décret n°2004-878 du 26 août 2004*).

Ce conventionnement n'est pas obligatoire et implique que les employeurs trouvent un accord concernant les modalités applicables (notamment les dispositions financières).

Il n'y a pas besoin d'une délibération pour que le conventionnement soit possible.

En l'absence de règle dans le décret concernant les modalités financières de transfert du CET, il appartient aux deux employeurs de s'entendre sur des montants, qui font donc l'objet d'une négociation.

⇒ **Exemple 1** : Nombre de jours épargnés x montant forfaitaire d'indemnisation (selon la catégorie hiérarchique de l'agent).

⇒ **Exemple 2** : Nombre de jours épargnés x intégralité ou % du coût journalier de l'agent.

L'absence de convention ne fait pas obstacle à la mobilité du fonctionnaire territorial, et il conserve le droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité d'accueil (*réponse du Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion du 28 mars 2023 à la QE n°2086 ; réponse du Ministère de la transformation et de la fonction publiques du 6 juillet 2023 à la QE n°04936*).

L'administration d'accueil ne peut par ailleurs pas imposer à l'agent de solder son CET avant son arrivée. Elle ne peut pas non plus imposer une reprise partielle de son CET car l'agent a droit à la conservation des droits acquis sur son CET.



A télécharger : [Consulter notre modèle de convention de transfert des droits à CET.](#)

4.3 Incidences de certains congés sur le CET

Pour un agent placé en congé pour raisons de santé ou en congé pour raisons familiales (une partie ou toute l'année), il y a deux situations possibles qu'il convient de distinguer :

L'agent a pris moins de 4 semaines de congés annuels dans l'année (congés reportés ou de l'année N)



Il ne pourra pas les placer sur le CET au titre de l'année N.
Les congés annuels non pris sont reportés

L'agent a pris au moins 4 semaines de congés annuels dans l'année (congés reportés ou de l'année N)



Il pourra alimenter le CET des jours de congés annuels restants.
(*Lettre DGAFP 1er octobre 2012 – pour les congés pour raison de santé*)

Lorsque l'agent utilise son CET sous la forme de congés et bénéficie d'un congé pour raison de santé, congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de solidarité familiale sur cette période, la période de congé en cours au titre du CET est suspendue.

⇒ Les jours de CET sont alors reportés, et l'agent pourra les poser ultérieurement dans les mêmes conditions que des congés annuels.

Si l'agent est contractuel, le terme du contrat ne peut pas être repoussé pour apurer le CET si celui-ci n'a pu être utilisé du fait de congé de maladie (CAA de Lyon du 3 novembre 2015, n°14LY00354) ou d'un autre congé.

5. FIN DU CET

5.1 Cessations de fonctions

Aucune disposition n'impose à l'autorité territoriale d'informer les agents sur les conditions de clôture de leur CET (CAA de Lyon, 2 mai 2019, n°17LY00649).

Concernant les différents cas de cessations de fonctions (retraite, démission, licenciement, ou fin d'un contrat), il y a deux situations possibles qu'il convient de distinguer :

Absence de délibération ou délibération ne prévoyant pas la monétisation	Délibération prévoyant la monétisation
<p>Indemnisation impossible. (CAA de Paris du 4 juillet 2018, n°17PA00302)</p> <p>L'agent devra solder son CET sinon les jours seront perdus.</p>	<p>Indemnisation possible au-delà du 15^{ème} jour placé sur le CET.</p> <p>Les jours en deçà de ce seuil doivent être posés sous la forme de congés, sinon ils seront perdus. (CAA de Paris du 5 juin 2018, n°16PA01329)</p>

À NOTER

Pour les agents contractuels qu'il n'y a **pas de portabilité du CET, que l'agent soit en CDD ou CDI** en cas de conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur public, y compris en cas de portabilité du CDI.

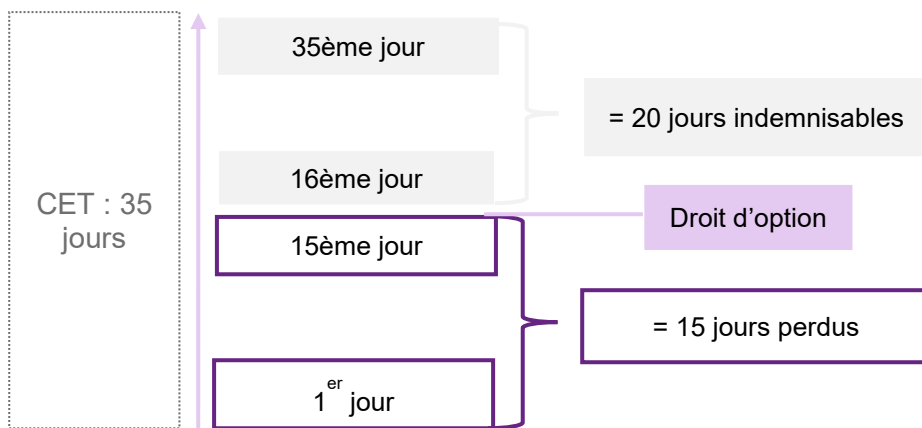
5.2 Focus sur le CET en cas de cessation de fonctions suite à un congé pour raison de santé ou pour raisons familiales

L'indemnisation possible uniquement pour les jours au-delà du 15^{ème} jour, sous réserve d'une délibération prévoyant la monétisation s'applique également pour les cas de cessation de fonctions suite à un congé pour raison de santé ou pour raisons familiales.

⇒ Exemple : un fonctionnaire en CLD jusqu'à son admission à la retraite pour invalidité et qui possède un CET avec 35 jours épargnés.

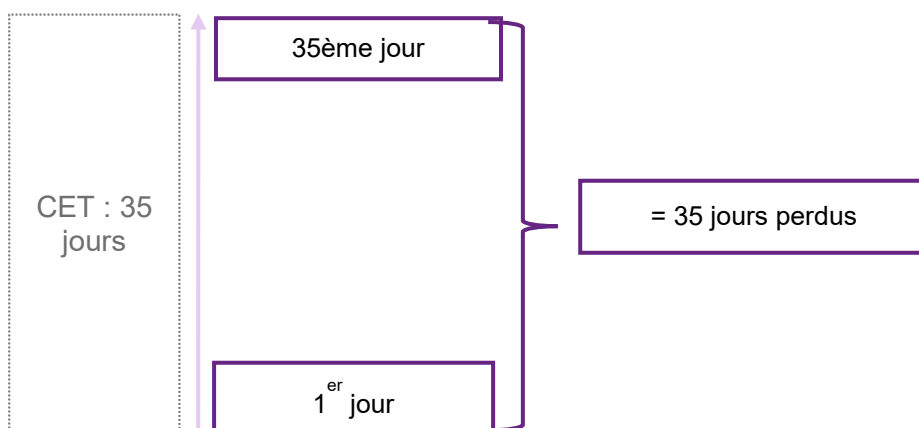
Cas 1 : la collectivité a prévu la monétisation par délibération

L'agent pourra bénéficier de l'indemnisation de 20 jours de CET (du 16^{ème} au 30^{ème} jour). Les 15 premiers jours seront en revanche perdus.



Cas 2 : la collectivité n'a PAS prévu la monétisation par délibération

L'agent perdra l'intégralité des jours épargnés.



Cela a pu être précisé par le juge administratif dans différentes jurisprudences :

- Pour un agent en congé de maladie en cas de fin de contrat (CAA de Marseille, 25 septembre 2018, n°16MA04670).
- Pour un fonctionnaire en congé de maladie en cas de mise à la retraite (CAA de Nancy, 15 mai 2018, n°16NC01812 ; CAA de Paris, 30 janvier 2024, n°22PA02784).
- Pour un agent contractuel en congé de maladie en cas de mise à la retraite (CAA de Paris, 5 juin 2018, n°16PA01329).
- Pour un fonctionnaire en congé de maladie en cas de mise à la retraite pour invalidité (QE n°18621, réponse du ministère de l'Action et des comptes publics du 6 août 2019).
- Pour un agent atteint d'une maladie grave ou en invalidité (QE n°09114, réponse du ministère de la Transformation et de la fonction publique du 30 mai 2024).

5.3 Décès de l'agent

En cas de décès de l'agent, la totalité des jours épargnés sur le CET sont indemnisés même en l'absence de délibération prévoyant la monétisation.

L'indemnité est versée aux **ayants-droit**, c'est-à-dire aux héritiers de l'agent défunt.

Le montant de l'indemnité est égal à celui qui est applicable pour une indemnisation dans le cadre du droit d'option.

Le nombre de jours accumulés sur le CET doit alors être multiplié par le montant forfaitaire correspondant à la catégorie à laquelle appartenait l'agent au moment de son décès (*article 10-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004*), soit au 1^{er} janvier 2024 :

- 150 € pour les agents de catégorie A
- 100 € pour les agents de catégorie B
- 83 € pour les agents de catégorie C

Enfin, le versement de cette indemnité doit être effectuée en un seul versement, quel que soit le nombre de jours et il s'agit d'une **dépense obligatoire**.

Documents utiles :

- [Modèle de délibération du CET](#)
- [Modèle de convention financière de reprise du CET](#)
- [Support de webinaire Jurivisio](#)

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique (Articles L.621-4 et L.621-5)
- Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale
- Décret n°2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public
- Décret n°2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Décret n°2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire
- Arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et la magistrature
- Arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale
- Circulaire ministérielle n°10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du CET



Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) en lien avec le **thème abordé** :

⇒ **Nom de la fiche** : **Compte épargne-temps (COEPT)**