



Réforme des retraites

La cessation progressive d'activité

**Guide de
la cessation progressive d'activité
des fonctionnaires
et des agents non titulaires
des trois fonctions publiques**

SOMMAIRE

LES TEXTES	3
LES PERSONNELS CONCERNES	4
LES CONDITIONS D'ACCES	5
LES QUOTITES DE TEMPS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION	7
L'IMPACT SUR LE CALCUL DE LA PENSION	9
LA SORTIE DU DISPOSITIF (MISE A LA RETRAITE)	11
LA POSSIBILITE DE CESSER SON ACTIVITE DE MANIERE ANTICIPEE	12
LA SITUATION DES AGENTS BENEFICIANT DES DISPOSITIONS ANTERIEURES AU 1^{ER} JANVIER 2004	15
FORMULAIRE-TYPE DE DEMANDE D'ADMISSION EN CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE	16

LES TEXTES

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites modifie, dans son article 73, les ordonnances ayant institué la cessation progressive d'activité (C.P.A.) dans les fonctions publiques :

- ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 portant modification de certaines dispositions du code des pensions civiles et militaires de retraite et relative à la cessation progressive d'activité des fonctionnaires et des agents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif ;
- ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982 relative à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif ;

En application de cet article 73 de la loi du 21 août 2003 :

- le décret n° 2003-1307 du 26 décembre 2003 pris pour l'application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et relatif aux modalités de mise en œuvre du temps partiel et à la cessation progressive d'activité précise, dans son titre III, les modalités de mise en œuvre de la C.P.A. dans les 3 fonctions publiques.

Le présent guide remplace les circulaires FP7 n° 1861 et 1862 du 21 juillet 1995 relatives à la C.P.A. des agents non titulaires et des fonctionnaires de l'Etat, qui sont abrogées.

LES PERSONNELS CONCERNES

Sont concernés les personnels suivants :

- les fonctionnaires de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif, en position d'activité ou de détachement sur un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite et dont la limite d'âge est fixée à 65 ans (les fonctionnaires se trouvant dans toute autre position statutaire doivent être préalablement réintégrés dans leur corps d'origine) ;
- les fonctionnaires des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif, occupant un emploi à temps complet et dont la limite d'âge est fixée à 65 ans ;
- les fonctionnaires des établissements hospitaliers (les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière), occupant un emploi à temps complet et dont la limite d'âge est fixée à 65 ans ;
- les agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif, et des établissements hospitaliers, recrutés sur contrat à durée indéterminée et occupant un emploi permanent à temps complet ;
- les maîtres et documentalistes contractuels ou agréés à titre définitif des établissements d'enseignement privés sous contrat.

Les personnels exerçant leurs fonctions à temps partiel peuvent être admis au bénéfice de la C.P.A. après qu'il ait été mis fin à leur autorisation de travail à temps partiel dans les conditions habituelles.

Ne sont pas concernés :

- les fonctionnaires occupant un emploi classé dans la catégorie active (dont la limite d'âge est inférieure à 65 ans) ;
- les fonctionnaires intégrés, à la suite d'une réforme statutaire, dans un corps dont la limite d'âge est fixée à 65 ans et qui ont effectués au moins 15 ans en services actifs, s'ils ont demandé à conserver le bénéfice individuel de la limite d'âge de leur ancien emploi (60 ans). Le fonctionnaire qui demande à bénéficier de cette disposition instaurée par l'article 69 de la loi portant réforme des retraites ne peut accéder à la C.P.A. dans la mesure où celle-ci n'est ouverte que sous réserve d'une limite d'âge de 65 ans. Cette situation concerne en particulier les professeurs des écoles, ayant effectué 15 ans en services actifs, et qui demanderaient à bénéficier pour la calcul de la retraite, de la limite d'âge dont il bénéficiait auparavant dans le corps des instituteurs ;
- Les fonctionnaires territoriaux occupant un emploi à temps non complet ;
- les agents non titulaires recrutés sur un contrat à durée déterminée ou n'occupant pas un emploi permanent à temps complet.

Les fonctionnaires en C.P.A. ne peuvent bénéficier d'un détachement sur un emploi ne conduisant pas à pension du régime de retraite des fonctionnaires de l'Etat ou de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).

LES CONDITIONS D'ACCES

Les conditions d'accès portent sur :

- l'âge ;
- la durée d'activité (durée d'assurance, durée de services dans la fonction publique) ;
- la date d'entrée dans le dispositif.

▪ Une condition d'âge valable pour tous :

- l'entrée en C.P.A. est autorisée à dater du **cinquante-septième anniversaire**.

A titre transitoire, cette condition d'âge est de :

- cinquante-cinq ans et demi pour l'année 2004,
- cinquante-six ans pour l'année 2005,
- cinquante-six ans et trois mois pour l'année 2006,
- cinquante-six ans et demi pour 2007.

Il est désormais possible d'accéder à la cessation progressive d'activité après 60 ans, la condition d'âge constitue en fait un plancher.

▪ Une condition de durée d'assurance et de durée de services dans la fonction publique :

- la **durée d'assurance** doit être d'au moins **132 trimestres** (33 années) de cotisations ou de retenues au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite, du régime de la CNRACL ou d'un ou plusieurs autres régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse ;
- la **durée de services dans la fonction publique** doit être d'au moins **100 trimestres** (25 années) de services militaires et civils effectifs, effectués en qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire.
- pour les **maîtres et documentalistes contractuels ou agréés à titre définitif des établissements d'enseignement privés sous contrat**, sont également pris en compte pour le calcul des 100 trimestres de services dans la fonction publique, le service national et les services susceptibles d'être retenus au titre de l'avantage temporaire de retraite institué en faveur de certains maîtres des établissements privés sous contrat par le décret n° 80-7 du 2 janvier 1980.

Les cas particuliers pour la condition de durée de services dans la fonction publique :

- pour les **fonctionnaires handicapés** lorsque la COTOREP a classé leur handicap dans la catégorie C au sens de l'article R. 323-32 du code du travail et dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 60%, la durée de 100 trimestres de services dans la fonction publique est réduite d'au plus 24 trimestres ;
- pour les **fonctionnaires ayant bénéficié d'un congé parental ou d'une disponibilité** pour élever un enfant de moins de huit ans ou pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave, la durée de 100 trimestres de services dans la fonction publique est réduite d'au plus 24 trimestres.

▪ **Une condition de date d'entrée dans le dispositif :**

- la date d'entrée dans le dispositif est **au plus tôt** le premier jour du mois suivant le jour où la condition d'âge est remplie (le cinquante-septième anniversaire à partir de 2008) **et** si, à cette date, la condition de durée d'assurance et de durée de services dans la fonction publique sont réalisées.

Exemple

Un agent né un 13 août peut bénéficier d'une C.P.A. au plus tôt à partir du 1^{er} septembre de l'année de son cinquante-septième anniversaire.

S'il le souhaite, il peut différer son admission au premier jour d'un mois ultérieur.

Un régime spécifique d'entrée dans le dispositif :

- pour les **personnels enseignants, d'éducation et d'orientation**, le bénéfice de la C.P.A. intervient au début de l'année scolaire ou universitaire correspondant à l'année civile au cours de laquelle survient le jour où la condition d'âge est remplie (leur cinquante-septième anniversaire à partir de 2008), y compris si cet anniversaire intervient après le début de l'année scolaire ou universitaire. Les conditions de durée d'assurances et de services doivent également être remplies au cours de l'année civile.

Exemple

Pour l'année 2004, la condition d'âge applicable est 55 ans et demi.

Un enseignant né en janvier 1949 aura 55 ans et demi en juillet 2004 : il peut entrer en C.P.A. au plus tôt le 1^{er} septembre 2004. Il peut reporter son départ, sur demande, au 1^{er} septembre d'une année suivante.

Un enseignant né en mai 1949 aura 55 ans et demi en octobre 2004 : il peut également entrer en C.P.A. au plus tôt le 1^{er} septembre 2004, car l'année civile 2004 est celle au cours de laquelle il remplit les conditions d'âge, de durée d'assurance et de services.

LES QUOTITES DE TEMPS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION

Les options ouvertes dans la C.P.A.

La C.P.A. comporte **plusieurs options**, dont trois d'entre elles doivent figurer sur la demande d'entrée dans le dispositif et sont irrévocables.

Ces options portent sur :

- les quotités de temps de travail ;
- la possibilité de cotiser pour la pension comme si l'on était à temps plein ;
- la date de sortie du dispositif ;
- la possibilité de cesser totalement son activité avant la fin de la C.P.A.

La **première option**, ouverte aux fonctionnaires et agents non titulaires des trois fonctions publiques et qui doit obligatoirement figurer sur la demande d'entrée dans le dispositif, consiste à choisir entre deux évolutions possibles de la quotité de temps de travail et, par conséquent, de la rémunération, sur toute la durée de la C.P.A. :

- Soit la C.P.A. se déroule suivant une **quotité de temps de travail et une rémunération dégressives** :
 - dans ce cas, la quotité de **temps de travail** est de **80 % pendant les deux premières années** à compter de l'entrée dans le dispositif, **puis** elle est de **60 %** jusqu'à la sortie du dispositif ;
 - la **rémunération** est, durant les deux premières années, égale aux **6/7^{èmes}** du traitement, de l'indemnité de résidence, des primes et indemnités afférents soit au grade de l'agent, soit à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé. **Puis**, à partir de la troisième année, la rémunération est égale à **70 %** des mêmes éléments.
- Soit la C.P.A. se déroule suivant une **quotité de temps de travail et une rémunération fixes** :
 - dans ce cas, la quotité de **temps de travail** est de **50 %** pendant toute la durée de la C.P.A. ;
 - la **rémunération** est égale à **60 %** du traitement, de l'indemnité de résidence, des primes et indemnités afférents soit au grade de l'agent, soit à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

Aspect comptable : prélèvement des cotisations sociales sur le revenu de remplacement.

Rappel : le revenu de remplacement correspond à la part de la rémunération qui vient en sus de la quotité travaillée. Ainsi, pour une quotité de 50%, la rémunération globale s'élève à 60% et le revenu de remplacement correspond aux dix points de la rémunération qui sont en sus de la quotité travaillée de 50%.

Les cotisations sociales (CGS, RDS) prélevées sur ces dix points seront calculées sur l'assiette du seul traitement indiciaire (y compris les bonifications indiciaires et la NBI).

L'aménagement des durées de services des enseignants

Le temps de travail des enseignants relève d'un régime d'obligations de service. Ces obligations de service fixées par les statuts particuliers peuvent être exprimées en heures hebdomadaires (second degré et supérieur) ou en demi-journées hebdomadaires (premier degré). Leur réalisation peut ne pas correspondre aux quotités fixes de temps de travail pour les autres fonctionnaires :

Exemple

Pour un régime d'obligations de service de 18 heures hebdomadaires, une quotité de temps de travail de 80 % conduirait à assurer 14 heures 24 minutes de cours chaque semaine et la quotité de 60 % conduirait à travailler 10 heures 48 minutes chaque semaine, ce qui n'est pas compatible avec l'organisation des établissements scolaires.

Une disposition particulière est donc nécessaire. La **durée de services** à temps partiel peut être **aménagée** de façon à obtenir un service hebdomadaire comprenant soit un nombre entier d'heures, soit un nombre entier de demi-journées.

Cette durée de services à temps partiel est accomplie **dans un cadre annuel**, sous réserve de l'intérêt du service.

Le cadre annuel permet de répartir les heures à effectuer de manière à obtenir en fin d'année scolaire la durée visée. Le nombre d'heures à effectuer hebdomadairement peut ainsi varier. Diverses modalités de répartition sont possibles dans ce cadre annuel.

Exemple

*Pour un régime d'obligations de service de 18 heures hebdomadaires, si les obligations de service sont accomplies dans un **cadre annuel**, la durée de services à effectuer est répartie de manière à atteindre en **moyenne hebdomadaire**, -80 % puis 60 % d'un temps plein. Ainsi, la durée de services peut inclure des heures de suppléance ou de soutien. Le nombre d'heures à accomplir peut également être arrondi à l'entier supérieur pendant une partie de l'année et à l'entier inférieur pendant une autre partie.*

La fraction de rémunération versée est également adaptée : le texte législatif a prévu une sur rémunération lorsque la quotité de temps de travail est égale ou supérieure à 80 % ou à 60 % d'un temps plein.

Lorsque la durée de services est égale ou supérieure à ces quotités de 80 % et de 60 %, la loi a prévu une formule de calcul qui permet de « lisser » la sur rémunération prévue pour la quotité de temps de travail de 80 % et une autre formule pour la quotité de 60 %. La première formule permet de respecter la sur rémunération des 6/7èmes prévue pour la quotité fixe de 80 % :

$$(\text{Quotité de temps partiel aménagé en pourcentage d'un service à temps complet} \times 4/7) + 40$$

La seconde formule permet de respecter la sur rémunération de 10 points de pourcentage prévue pour la quotité fixe de 60 % :

$$(\text{Quotité de temps partiel aménagé d'un service à temps complet} \times 11/14) + 8/35$$

Exemple

Pour un régime d'obligations de service de 18 heures hebdomadaires et une C.P.A. avec une quotité de temps de travail dégressive (80 % les deux premières années puis à 60 %), lorsque le temps de travail effectué est supérieur ou égal à 80 %, par exemple 83,33 % (15 heures de cours chaque semaine), la formule de calcul s'applique et la fraction de rémunération est calculée de la manière suivante :

$$(83,33 \times 4/7) + 40 = 87,6 \%$$

La fraction de rémunération est exprimée avec un seul chiffre après la virgule. De même, lorsque le temps de travail effectué est supérieur ou égal à 60 %, par exemple 61,11 % (11 heures de cours chaque semaine), la formule de calcul s'applique et la fraction de rémunération est calculée de la manière suivante :

$$(0,6111 \times 11/14) + 8/35 = 0,70872 \text{ soit } 70,8 \%$$

L'IMPACT SUR LE CALCUL DE LA PENSION

La **deuxième option, ouverte aux seuls fonctionnaires** des trois fonctions publiques, à l'exclusion des agents non titulaires, et qui doit obligatoirement figurer sur la demande d'entrée dans le dispositif, consiste à demander à cotiser ou non sur l'équivalent d'un emploi à temps plein.

Rappel : le calcul de la pension de fonctionnaire

*Pour calculer sa retraite, il est désormais nécessaire de calculer la durée travaillée dans la fonction publique (**durée de services et de bonifications**), puis la durée totale travaillée dans le public comme dans le privé (**durée d'assurance**). Ces durées sont exprimées en trimestres.*

Pour obtenir une retraite de la fonction publique au taux maximal (75 % du traitement indiciaire des 6 derniers mois d'activité), la durée de services et de bonifications exigée correspond à celle de l'année d'ouverture des droits (dans la plupart des cas, il s'agit de l'année où le fonctionnaire atteint l'âge légal de départ à la retraite, 60 ans). Cette durée de services et de bonifications va passer progressivement de 150 à 160 trimestres d'ici 2008. A compter de 2009, cette durée de services et de bonifications pourra être majorée d'un trimestre par année pour atteindre 164 trimestres en 2012.

Si la durée de services et de bonifications est inférieure au nombre de trimestres requis l'année d'ouverture des droits, le taux de liquidation de la pension est calculé au prorata de ce taux maximal de 75%.

*Ensuite, si la durée d'assurance (qui est égale à la durée de services et de bonifications + les trimestres acquis en dehors de la fonction publique) est inférieure à ce même nombre de trimestres, le montant de la pension est affecté à partir de 2006 d'une minoration ou « **décote** ». L'effet de la décote, qui est plafonné, augmente progressivement jusqu'en 2020. La décote n'est pas appliquée lorsque l'on part à la limite d'âge, même si la personne n'a pas le nombre de trimestres de durée d'assurance requis.*

Une période de services accomplis à temps partiel n'est pas prise en compte de la même manière pour le calcul de la durée de services et de bonifications et pour la durée d'assurance :

- pour la constitution du droit à pension, le temps partiel est compté comme du temps plein, quelle que soit la quotité travaillée ;
- pour la durée de services et de bonifications (liquidation), le temps partiel est compté pour la quotité du service réellement effectué ;
- pour la durée d'assurance, le temps partiel est compté comme du temps plein, quelle que soit la quotité travaillée, pour le calcul de la décote et au prorata pour le calcul de la surcote.

Ainsi, le temps passé en C.P.A. est pris en compte au prorata de la durée effectivement travaillée en terme de durée de liquidation, et comme s'il s'agissait d'un temps plein pour le calcul de la décote.

Pour améliorer sa durée de liquidation lorsqu'il est en C.P.A., il est possible au **fonctionnaire titulaire** de demander à **cotiser pour la retraite sur la base du traitement** soumis à retenue pour pension d'un fonctionnaire de même grade, échelon et indice travaillant à **temps plein**, dans les conditions suivantes :

- la demande doit être présentée en même temps que celle de l'admission au bénéfice de la C.P.A. ;
- ce choix est irrévocable sur toute la durée de la C.P.A. ;
- le taux de la cotisation et son assiette sont ceux **du droit commun** (cotisation salariale au taux de 7,85% au 1^{er} janvier 2004).

Ainsi, le nouveau dispositif de cessation progressive d'activité intègre une disposition autonome de cotisation sur l'équivalent d'un emploi à temps plein. Cette option est ouverte aux fonctionnaires qui y accéderont à partir de 2004. Le nombre de trimestres qui peuvent ainsi être acquis n'est pas plafonné (au contraire de la disposition qui permet de surcotiser pour la retraite en cas de temps partiel sur autorisation dont le nombre maximum de trimestres est fixé à 4 trimestres).

Exemple

Un fonctionnaire né en 1948 entre en C.P.A. en 2005 avec 145 trimestres de durée d'assurance et de durée de liquidation.

Il aura 60 ans en 2008 : la durée requise pour avoir une pension au taux maximal de 75% sera alors de 160 trimestres.

Il souhaite rester 3 ans en C.P.A. (12 trimestres) avec une quotité fixe de 50 %. Il choisit dès lors de partir à la retraite à 60 ans.

▪ *Si, durant sa C.P.A., il a cotisé sur la base d'un temps partiel, il aura acquis :*

- *157 trimestres de durée d'assurance, puisque les trimestres passés en CPA comptent en totalité dans sa durée d'assurance (l'effet de la décote est donc calculé sur $160-157 = 3$ trimestres) ;*

- *et 151 trimestres de durée de liquidation, puisque les trimestres passés en CPA comptent pour moitié dans sa durée de liquidation.*

Sa pension sera égale à la fraction suivante du traitement indiciaire brut des 6 derniers mois d'activité « T » :

$$\begin{aligned} & 151/160 \times [1 - (0,375\% \times 3)] \times 75\% \times T = \\ & 0,94375 \times 0,998875 \times 75\% \times T = \\ & \mathbf{70,70\% \times T} \end{aligned}$$

▪ *Si, durant sa C.P.A., il a cotisé pour la retraite sur la base d'un temps plein, il aura acquis à 60 ans :*

- *157 trimestres de durée d'assurance, comme dans le cas précédent ;*

- *et également 157 trimestres de durée de liquidation, soit 6 trimestres de plus en durée de liquidation que dans le cas précédent.*

Sa pension sera égale à la fraction suivante du traitement indiciaire brut des 6 derniers mois d'activité « T » :

$$\begin{aligned} & 157/160 \times [1 - (0,375\% \times 3)] \times 75\% \times T = \\ & 0,98125 \times 0,998875 \times 75\% \times T = \\ & \mathbf{73,51\% \times T} \end{aligned}$$

LA SORTIE DU DISPOSITIF (MISE A LA RETRAITE)

La **troisième option**, ouverte aux fonctionnaires et agents non titulaires des trois fonctions publiques, permet de choisir la date de sortie du dispositif. Il n'est pas demandé de faire ce choix au moment de la demande d'entrée en C.P.A.. La sortie du dispositif signifie la mise à la retraite à dater du premier jour du mois qui suit la réalisation des conditions exigées.

Pour les personnels enseignants du second degré et de l'enseignement supérieur, pour les personnels d'éducation et d'orientation, la sortie du dispositif peut être reportée, sur leur demande, jusqu'à la fin de l'année scolaire ou universitaire au cours de laquelle survient la réalisation de ces conditions.

Pour les professeurs des écoles qui remplissent, en cours d'année scolaire, la condition d'âge pour partir à la retraite, la sortie du dispositif est obligatoirement reportée à la fin de l'année scolaire.

L'option porte sur l'alternative suivante :

- soit une sortie du dispositif à 60 ans, c'est-à-dire à l'âge d'ouverture des droits à la retraite ;
- soit une sortie du dispositif après 60 ans.

Dans ce dernier cas, la sortie est possible à tout moment, sur demande sous réserve de l'habituel délai de prévenance de 6 mois (cf. infra) dans les limites suivantes :

- la C.P.A. prend fin obligatoirement dès lors que son bénéficiaire justifie d'une durée d'assurance égale au nombre de trimestres de durée de service et de bonification nécessaire pour obtenir le taux maximum de 75 % ;

Rappel : la durée d'assurance totalise le nombre de trimestres acquis dans la fonction publique (périodes de services + bonifications) et les trimestres acquis dans un autre régime de retraite (régime général de la sécurité sociale si l'on a été salarié du secteur privé). Ainsi, un fonctionnaire qui aura acquis des trimestres en dehors du régime de retraite des fonctionnaires et aura atteint le nombre de trimestres de durée d'assurance requis devra quitter le régime de la C.P.A et sera mis à la retraite alors même que sa durée de services et de bonifications ne lui permet pas d'obtenir le pourcentage maximum de la pension dans le régime des fonctionnaires. Ce fonctionnaire partira à la retraite sans décote car lorsque la durée d'assurance est complète, il ne peut y avoir de décote.

- si la condition précédente n'est pas réalisée au moment où le bénéficiaire de la C.P.A. atteint la limite d'âge. La C.P.A. prend ainsi obligatoirement fin au plus tard à 65 ans. En aucun cas l'intéressé ne peut se prévaloir des dispositions de textes instituant des prolongations d'activité ou des reculs de limites d'âge, même si la condition de quinze années de services effectifs pour obtenir une retraite de fonctionnaire n'est pas remplie.

Quelle que soit la date choisie pour la sortie du dispositif, la pension est liquidée suivant les règles de calcul correspondant à l'année où le bénéficiaire de la C.P.A. a atteint ses 60 ans, son âge d'ouverture des droits.

Le délai de prévenance : les fonctionnaires des trois fonctions publiques doivent adresser leur demande d'admission à la retraite au moins six mois avant la date à laquelle ils souhaitent cesser leur activité (article D. 1 du code des pensions civiles et militaires de retraite et article 59 du décret n° 2003-1306 relatif au régime de retraite des agents des collectivités locales).

LA POSSIBILITE DE CESSER SON ACTIVITE DE MANIERE ANTICIPEE

La **quatrième option**, ouverte aux fonctionnaires et agents non titulaires des trois fonctions publiques et qui doit obligatoirement figurer sur la demande d'entrée dans le dispositif, consiste à choisir de cesser définitivement son activité avant la fin de la C.P.A., de manière anticipée. Ce choix permet de cesser totalement l'activité six mois avant la date de la mise à la retraite (ou une année scolaire pour les enseignants – voir *infra*). Durant la cessation totale d'activité, l'agent est toujours en position d'activité. Une fois exprimé, ce choix est irrévocable.

La personne va dès lors travailler plus en début de C.P.A. afin d'épargner du temps et de pouvoir ainsi cesser son activité - de manière anticipée en fin de période - tout en continuant à être rémunérée.

Plusieurs éléments sont à prendre en compte pour déterminer si une personne peut bénéficier de cette disposition :

- le choix de la quotité de temps de travail (formule dégressive ou fixe) ;
- l'âge d'entrée dans la CPA et l'âge auquel la personne souhaite partir à la retraite.

En effet, selon la formule choisie (quotité dégressive ou fixe), le temps passé en CPA ne peut être inférieur à une certaine durée afin que la personne puisse épargner le temps nécessaire. Elle doit en effet épargner les six mois nécessaires à sa cessation anticipée d'activité. Le service gestionnaire devra en conséquence prendre en compte l'âge d'entrée en CPA et l'âge auquel la personne souhaite partir à la retraite pour déterminer si elle peut ou non bénéficier de cette option.

▪ Si la quotité de temps de travail choisie est dégressive, le choix de bénéficier d'une cessation totale d'activité six mois avant la mise à la retraite se traduira donc par l'évolution suivante :

- **pendant les dix-huit premiers mois** de la C.P.A., la quotité de **temps de travail est de 100 %** et la quotité de rémunération des 6/7èmes ;
- **pendant les six mois suivants**, la quotité de **temps de travail est de 80 %** et la quotité de rémunération des 6/7èmes ;
- **la cessation totale d'activité est possible au terme de la deuxième année**, avec une quotité de rémunération de 70 %. Toutefois, si le bénéficiaire de la C.P.A. souhaite prolonger celle-ci, ou bien s'il n'a pas atteint les six derniers mois avant ses 60 ans, il poursuit sa C.P.A. avec une quotité de temps de travail de 60 % et une quotité de rémunération de 70 %. L'utilisation de l'épargne est alors reportée aux six derniers mois qui précèdent son soixantième anniversaire, soit au-delà s'il souhaite partir à la retraite après 60 ans.

Au total, le temps minimal passé en C.P.A. devra être de deux ans et six mois (deux années travaillées et six mois « épargnés »).

▪ Si la quotité de temps de travail choisie est fixe (50 %), le choix de bénéficier d'une cessation totale d'activité six mois avant la mise à la retraite se traduit par l'évolution suivante :

- **pendant le premier semestre de la C.P.A.**, la quotité de **temps de travail est de 100 %** et la quotité de rémunération de 60 % ;
- **la cessation totale d'activité est possible au terme du premier semestre**, avec une quotité de rémunération de 60 %. Toutefois, si le bénéficiaire de la C.P.A. souhaite prolonger celle-ci, ou bien s'il n'a pas atteint les six derniers mois avant ses 60 ans, il poursuit sa C.P.A. avec une quotité de temps de travail de 50 % et une quotité de rémunération de 60 %.

Au total, le temps minimal passé en C.P.A. devra être d'une année (six mois travaillés et six mois « épargnés »). Le report de l'épargne est également possible (voir *supra*).

Le cas particulier des enseignants :

Pour les enseignants, il est tenu compte du déroulement de l'année scolaire ou universitaire. La durée de la cessation totale d'activité n'est donc pas de six mois, mais d'une année scolaire : les enseignants peuvent demander à cesser totalement leur activité l'année scolaire précédant celle de leur mise à la retraite. Une fois exprimé, ce choix est également irrévocable.

Dans ce cas également, le temps passé en CPA ne peut être inférieur à une certaine durée afin que la personne puisse épargner suffisamment de temps au début de la période et bénéficier de la cessation anticipée d'activité en fin de période. Le service gestionnaire devra prendre en compte l'âge d'entrée en CPA et l'âge auquel la personne souhaite partir à la retraite pour déterminer si elle peut ou non bénéficier de cette option.

▪ Si la quotité de temps de travail choisie est dégressive, le choix de bénéficier d'une cessation totale d'activité une année scolaire avant la mise à la retraite se traduit par l'évolution suivante :

- **pendant les deux premières années scolaires**, la quotité de **temps de travail est de 100 %** et la quotité de rémunération est exactement des 6/7èmes ;
- **pendant la troisième année**, la quotité de **temps de travail est de 80 %**, le cas échéant aménagée pour obtenir un nombre entier d'heures ou de demi-journées, et la quotité de rémunération est exactement de 70 % ;
- **la cessation totale d'activité est possible au terme de la troisième année scolaire**, avec une quotité de rémunération qui est égale à la quotité de travail épargnée les trois premières années. Toutefois, si le bénéficiaire de la C.P.A. souhaite prolonger celle-ci, ou bien s'il n'a pas atteint la dernière année avant ses 60 ans, il poursuit sa C.P.A. avec une quotité de temps de travail de 60 % et une quotité de rémunération de 70 %.

Au total, le temps minimal passé en C.P.A devra être de quatre années scolaires (trois années travaillées et une année « épargnée »). Ici, aussi il est possible de rester plus longtemps en CPA et de reporter l'utilisation de cette épargne en fin de période.

Exemple

Un professeur certifié a un régime d'obligations de service de 18 heures hebdomadaires. Il choisit d'entrer en C.P.A. avec une quotité de temps de travail dégressive et une cessation totale d'activité pendant la dernière année scolaire. Dans ce cas, pendant les deux premières années, il travaille 18 heures hebdomadaires (100%) en étant rémunéré aux 6/7èmes (80%).

• Si son temps de travail est effectué dans un cadre annuel de manière à lui permettre de travailler à 80 % en moyenne annuelle pendant la troisième année (au lieu de 60 %), chaque année, il aura ainsi travaillé 20 points de pourcentage en plus de ce qu'il aurait dû travailler sans l'option de la cessation totale d'activité. Il sera dès lors rémunéré l'année de la cessation totale d'activité à hauteur de 60% (3 x 20).

• Si le temps de travail ne peut être organisé dans un cadre annuel, pendant la troisième année, il travaille 14 ou 15 heures hebdomadaires (77,78 ou 83,33 %). Il est rémunéré exactement à 70 %, qui est la fraction de rémunération correspondant à une quotité de temps de travail de 60 % en C.P.A.. Son épargne n'est pas de 20 points de pourcentage mais de 17,78 points ou 23,33 points.

L'écart observé par rapport à ces 20 points (-2,22 ou + 3,33) se retrouve dans la quotité de rémunération pendant l'année de cessation totale d'activité : dès lors, au lieu d'une quotité de rémunération de 70 %, la rémunération due sera de 67,78 ou de 73,33 %.

▪ Si la quotité de temps de travail et de rémunération choisie est fixe, le choix de bénéficier d'une cessation totale d'activité une année scolaire avant la mise à la retraite se traduit par l'évolution suivante :

- **pendant la première année scolaire**, la quotité de **temps de travail est de 100 %** et la quotité de rémunération de 60 % ;
- **l'accès à la cessation totale d'activité est possible au terme de la première année**, avec une quotité de rémunération de 60 %, mais si le bénéficiaire de la C.P.A. le souhaite ou n'a pas atteint 59 ans, il poursuit sa C.P.A. avec une quotité de temps de travail de 50 % et une quotité de rémunération de 60 %.

Au total, le temps minimal passé en C.P.A devra être de deux années scolaires (une année travaillée et une année « épargnée »). Il est également possible de rester plus longtemps et d'utiliser ultérieurement (soit l'année scolaire qui précède la mise à la retraite) cette épargne constituée dès le début.

LA SITUATION DES AGENTS BENEFICIAINT DES DISPOSITIONS ANTERIEURES AU 1^{ER} JANVIER 2004

Les fonctionnaires et les agents non titulaires admis en C.P.A. antérieurement au 1^{er} janvier 2004 conservent le bénéfice des dispositions antérieures relatives à la C.P.A. à l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2003. A ce titre :

- ils conservent la quotité de temps de travail de 50 % et la formule de rémunération reposant sur la rémunération d'un mi-temps complétée par une indemnité exceptionnelle de 30 % du traitement indiciaire à temps plein ;
- ils peuvent demander à surcotiser pour la pension sur la base d'un temps plein comme les autres fonctionnaires exerçant à temps partiel dans les conditions prévues par l'article L. 11 bis du code des pensions civiles et militaires de retraite (et non pas dans celles prévues pour le nouveau dispositif de C.P.A. et décrites ci-dessus page 9) ;
- ils ne peuvent bénéficier d'une cessation totale d'activité six mois ou une année scolaire avant leur mise à la retraite ;
- ils peuvent sortir du dispositif après 60 ans dans les conditions ci-dessous ;

Ces agents peuvent demander, avant le 1^{er} janvier 2005, à bénéficier d'un maintien en activité au-delà de leur soixantième anniversaire, sous réserve de l'intérêt du service, dans les conditions suivantes :

- pour les agents nés en 1944 et 1945, jusqu'à leur soixante et unième anniversaire ;
- pour les agents nés en 1946 et 1947, jusqu'à leur soixante-deuxième anniversaire ;
- pour les agents nés en 1948, jusqu'à leur soixante-troisième anniversaire.

La prolongation d'activité peut ainsi être d'une année pour les agents nés en 1944 et 1945, d'une ou deux années pour ceux nés en 1946 et 1947 et d'une, deux ou trois années pour ceux nés en 1948.

En tout état de cause, les règles de sortie de la C.P.A. propres aux enseignants demeurent applicables (report obligatoire en fin d'année scolaire pour les professeurs des écoles et possible pour les autres).

Ces dispositions sont également applicables aux maîtres et documentalistes contractuels ou agréés à titre définitif des établissements d'enseignement privés sous contrat.

Quelle que soit la date choisie pour la sortie du dispositif, la pension des fonctionnaires est liquidée suivant les règles de calcul (durée de services et de bonifications, durée d'assurance) correspondant à l'année où le bénéficiaire de la C.P.A. a atteint ses 60 ans, son âge d'ouverture des droits.

FORMULAIRE-TYPE DE DEMANDE D'ADMISSION EN CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

Je soussigné(e) (*nom, prénom, grade, service d'affectation*) demande à bénéficier d'une cessation progressive d'activité.

Choix des quotités de travail et de rémunération (*rayez la mention inutile*)

- Je demande** à exercer mes fonctions selon une quotité de temps de travail dégressive : 80 % (rémunération : 6/7^{ème}) pendant les deux premières années puis 60 % (rémunération : 70 %).
- Je demande** à exercer mes fonctions selon une quotité de temps de travail fixe : 50 % (rémunération : 60 %).

Choix du mode de cotisation pour la retraite pour les fonctionnaires titulaires (*rayez la mention inutile*)

- Je demande** à cotiser pour la retraite sur la base du traitement soumis à retenue pour pension correspondant à un agent de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein. J'ai pris connaissance que cette option est irrévocable.
- Je ne demande pas** à cotiser pour la retraite suivant les modalités présentées ci-dessus. Cette option est également irrévocable.

Choix du moment du départ à la retraite (*rayez les mentions inutiles*)

A titre indicatif, je prévois de partir à la retraite (cette information est utile au service gestionnaire, elle lui permet notamment, en fonction de votre âge, de déterminer si vous pouvez bénéficier de l'option de cessation totale d'activité) :

- à mon soixantième anniversaire.
- lorsque ma durée d'assurance sera égale à celle qui permet de bénéficier du taux maximum de la retraite des fonctionnaires, sauf si mon soixante-cinquième anniversaire survient avant cette date.
- à ma limite d'âge (65 ans).
- à une autre date comprise entre les deux choix précédents et qui sera le :

Choix d'une cessation totale d'activité (*rayez la mention inutile*)

Enseignants	Non-enseignants
<p><input type="checkbox"/> Je demande à bénéficier de la cessation totale d'activité une année scolaire avant la date de ma mise à la retraite. J'ai pris connaissance que cette option est irrévocable.</p> <p>Si ma quotité de temps de travail est dégressive, elle sera de 100 % pour les deux 1^{ère} années (rémunération : 6/7), de 80 % pour la 3^{ème} année (rémunération : 70 %) et, le cas échéant, de 60 % au-delà (rémunération : 70 %).</p> <p>Si ma quotité de temps de travail est fixe, elle sera de 100 % pour la 1^{ère} année (rémunération : 60 %) et, le cas échéant, de 50 % au-delà (rémunération : 60 %).</p>	<p><input type="checkbox"/> Je demande à bénéficier de la cessation totale d'activité six mois avant la date de ma mise à la retraite. J'ai pris connaissance que cette option est irrévocable.</p> <p>Si ma quotité de temps de travail est dégressive, elle sera de 100 % pour les six premiers trimestres (rémunération : 6/7) de 80 % pour les deux trimestres suivants (rémunération : 6/7) et, le cas échéant, de 60 % au-delà (rémunération : 70 %).</p> <p>Si la quotité est fixe, elle sera de 100 % pour les deux premiers trimestres (rémunération : 60 %) et, le cas échéant, de 50 % au-delà (rémunération : 60 %).</p>
<p><input type="checkbox"/> Je ne demande pas à bénéficier de la cessation totale d'activité présentée ci-dessus.</p>	<p><input type="checkbox"/> Je ne demande pas à bénéficier de la cessation totale d'activité présentée ci-dessus.</p>

(date et signature)