

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

RÉFÉRENCES

- Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 ;
- Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;
- Décret n° 2003-1307 du 26 décembre 2003 relatif aux modalités de mise en œuvre du temps partiel et à la cessation progressive d'activité, Titre III ;
- Décret n° 95-178 du 20 février 1995 pour la Fonction publique d'Etat ;
- Ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 ;
- Décret n° 95-473 du 24 avril 1995 pour la Fonction publique territoriale ;
- Décret n° 95-252 du 6 mars 1995 pour la Fonction publique hospitalière ;
- Ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982.

La cessation progressive d'activité - CPA- est une modalité du travail à temps partiel permettant aux fonctionnaires de l'État et aux agents titulaires de la Fonction publique territoriale et hospitalière de cesser partiellement leurs fonctions en attendant leur retraite.

La cessation progressive d'activité se distingue de l'exercice des fonctions à temps partiel par :

- les conditions de mise en œuvre ;
- les modalités de rémunération.

Le dispositif de cessation progressive d'activité a été institué dans la fonction publique de l'État par l'ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 à titre provisoire, dans les fonctions publique territoriale et hospitalière par l'ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982, puis pérennisé par la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 et enfin modifié par la loi n° 94-628 du 25 juillet 1994.

Toutefois, la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, modifie ces ordonnances.

Article 73 - Loi n° 2003-775 du 21 août 2003

Le décret n° 2003-1307 du 26 décembre 2003 précise les nouvelles modalités de la mise en œuvre de la cessation progressive d'activité dans les trois fonctions publiques.

PRINCIPE

La cessation progressive d'activité n'est pas de droit. Elle est accordée par l'autorité compétente sous réserve des nécessités de service.

Les dispositions de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel vont s'appliquer concernant l'activité exercée dans le cadre d'un temps partiel.

L'agent ne peut revenir sur son choix, qui est définitif à compter de la mise en cessation progressive d'activité.

DÉFINITION

Les fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics à caractère administratif, les agents titulaires des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif et les fonctionnaires des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 relative à la fonction publique hospitalière occupant un emploi à temps complet, âgé de cinquante-sept ans au moins, qui ne réunissent pas les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate et qui ont accompli vingt-cinq années de services militaires et services civils effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire ou d'agent public, peuvent être admis, sur leur demande, sous réserve de l'intérêt du service, en tenant compte notamment de la situation des effectifs, à exercer leurs fonctions à temps partiel.

Décret n° 2003-1307 du 26 décembre 2003

ACCÈS À LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

BÉNÉFICIAIRES

Cas général

Peuvent être admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité sous certaines conditions :

- les fonctionnaires de l'État ou 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 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 occupant un emploi à temps complet et dont la limite d'âge est de **65** ans (article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986) soit exerçant leurs fonctions dans :
 - les établissements publics de santé et syndicats inter hospitaliers,
 - les hospices civils,
 - les maisons de retraite publiques à l'exclusion de celles qui sont rattachées au bureau d'aide sociale de Paris,
 - les établissements publics ou à caractère public relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social,
 - les établissements publics ou à caractère public pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, à l'exception des établissements nationaux et des établissements d'enseignement ou d'éducation surveillée,
 - les centres d'hébergement et de réadaptation sociale ou à caractère public,
 - le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre ;
- les agents non titulaires de l'État 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 agents exerçant leurs fonctions à temps partiel peuvent être admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité après qu'il ait été mis fin à leur autorisation de temps partiel.

Les agents se trouvant dans toute autre position statutaire doivent être préalablement réintégrés dans leur administration d'origine avant de pouvoir bénéficier de la cessation progressive d'activité.

Agents exclus du dispositif

Ne peuvent prétendre au bénéfice de la cessation progressive d'activité :

- 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 effectué 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) ;

Dans ce cas, les fonctionnaires ne respectent pas l'une des conditions de départ en cessation progressive d'activité : la limite d'âge de **65** ans.

- les agents non titulaires recrutés sur un contrat à durée déterminée ;
- les agents n'occupant pas un emploi permanent à temps complet.

Décret n° 2003-1307 du 26 décembre 2003

Guide de la Cessation Progressive d'Activité - DGAFP, juin 2004 remplaçant les circulaires FP7 n° 1861 et 1862 du 21 juillet 1995

CONDITIONS D'ACCÈS À LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

Condition d'emploi

Les fonctionnaires qui souhaitent bénéficier de la cessation progressive d'activité doivent être en service à temps complet.

Les agents à temps non complet de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ne peuvent donc prétendre à la cessation progressive d'activité.

Condition d'âge

Les fonctionnaires qui souhaitent bénéficier de la cessation progressive d'activité doivent être âgés d'au moins cinquante-sept ans à la date d'effet de l'autorisation de la cessation progressive d'activité.

Cette condition d'âge ne sera applicable qu'à compter de 2008.

Il est possible d'accéder à la cessation progressive d'activité après **60** ans.

Depuis la réforme des retraites du 21 août 2003, la condition d'âge représente un plancher.

Guide de la Cessation Progressive d'Activité - DGAFP, juin 2004

Condition de services

Les fonctionnaires qui souhaitent bénéficier de la cessation progressive d'activité doivent justifier d'au moins cent trimestres, soit vingt-cinq ans de services militaires et civils effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire ou d'agent public.

Loi n° 94-628 du 25 juillet 1994

Les services pris en compte sont les services entrant dans la constitution du droit à pension.

Services pris en compte pour la constitution du droit à pension

Il s'agit des services énumérés à l'article L. 5 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, parmi lesquels les services accomplis dans les cadres permanents des administrations des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics, ainsi que les services accomplis à temps partiel qui sont comptés pour la totalité de leur durée.

Dans le cas d'un fonctionnaire de l'État ou d'un militaire qui, après radiation des cadres, est nommé à un nouvel emploi conduisant à pension de l'État, les services civils ou militaires effectués au cours de la première carrière, visés à l'article L. 5 précité, sont pris en compte pour l'appréciation de cette condition de vingt-cinq ans.

Il s'agit :

- des services militaires, à l'exclusion de ceux effectués en temps de paix avant l'âge de **16** ans ;
- des services accomplis dans les établissements industriels de l'État, en qualité d'affilié au régime de retraite de la loi du 21 mars 1928 (ouvriers d'état), modifié par la loi n° 49-1097 du 2 août 1949 et par le décret n° 65-836 du 24 septembre 1965 ;
- dans les cadres locaux permanents des administrations des territoires d'outre-mer et des anciennes colonies érigées en départements d'Outre-Mer en application de la loi n° 46-451 du 19 mars 1946 ;
- des services rendus jusqu'à la date de l'indépendance dans les cadres des administrations de l'Algérie et des anciens pays et territoires d'Outre-Mer ;
- des services de stages accomplis à partir de l'âge de **18** ans en vue de la titularisation ;
- du temps passé à l'École normale pour la formation des instituteurs ;
- des services auxiliaires, de contractuel ou de vacataire, dont le fonctionnaire a obtenu la validation.

Pour les Fonctions publiques territoriale et hospitalière, les services pris en compte dans la constitution du droit à pension sont :

- les services accomplis par les fonctionnaires, dans les communes, les départements, les régions et leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel et commercial, y compris les périodes pendant lesquelles les intéressés ont exercé leur service à temps partiel, dans le cadre de la loi n° 80-1056 du 23 décembre 1982 et de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982, comptant alors pour la totalité de leur durée ;
- les services de stages et de surnuméraire accomplis à partir de l'âge de dix-huit ans dans les administrations visées ci-dessus et les administrations de l'État ;
- les services validés rendus en qualité d'auxiliaire, de temporaire, d'aide ou de contractuel accomplis, à temps plein ou à temps partiel, dans une collectivité affiliée à la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales, dans les administrations centrales de l'État, les services extérieurs en dépendant et les établissements publics de l'État ne présentant pas un caractère industriel et commercial, y compris les périodes de congés pour longue maladie ;
- les services militaires, à l'exclusion de ceux effectués en temps de paix avant l'âge de seize ans ;

- les services accomplis en tant qu'ouvrier d'état relevant du Fonds spécial des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE), régis par la loi du 21 mars 1928 ;
- les services accomplis dans les cadres locaux permanents des administrations des territoires d'outre-mer et des anciennes colonies érigées en département d'Outre-Mer en application de la loi n° 46-451 du 19 mars 1946 ;
- les services rendus jusqu'à la date de l'indépendance ou de transfert de souveraineté ou jusqu'à la date de leur intégration dans les cadres métropolitains, dans les cadres des administrations de l'Algérie et des anciens pays et territoires d'Outre-Mer, anciens protectorats et territoires sous tutelle.

Les pays concernés par la prise en compte des services rendus jusqu'à la date de leur accession à l'indépendance ou jusqu'à leur intégration dans les cadres métropolitains sont les suivants :

- Algérie ;
- Bénin (ex-Dahomey) ;
- Burkina-Faso (Haute-Volta) ;
- Cameroun ;
- Comores (sauf Mayotte) ;
- Congo ;
- Côte-d'Ivoire ;
- Djibouti (ex-territoire des Afars et Issas) ;
- Gabon ;
- Guinée ;
- Madagascar et dépendances ;
- Mali (ex-Soudan français) ;
- Mauritanie ;
- Niger ;
- République centrafricaine (ex-Oubangui-Chari) ;
- Sénégal ;
- Tchad ;
- Togo.

Sont validées les périodes passées au service de l'ex-Indochine française et des anciens établissements français de l'Inde jusqu'à la date du transfert des administrations aux nouveaux États du Viet-Nam, du Cambodge et du Laos ou de l'Union Indienne.

Les périodes passées en Tunisie antérieurement au 1^{er} avril 1957 sont retenues.

Les services accomplis au Maroc en qualité de fonctionnaire titulaire antérieurement au 1^{er} janvier 1963 sont validés.

Les services accomplis au Maroc en qualité d'auxiliaire validés par le versement de cotisations rétroactives, sont pris en compte pour les périodes antérieures :

- au 1^{er} octobre 1957 pour les magistrats et personnels enseignants ;
- au 1^{er} juillet 1950 pour les autres personnels.

Article L. 5 et R. 6 - Code des pensions civiles et militaires

Article 8 - Décret n° 65-773 du 9 septembre 1965 modifié

Services accomplis en qualité de titulaire ou de non titulaire

"Sont pris en compte les services publics effectivement accomplis pour le compte de l'État, d'une collectivité publique et de leurs établissements publics ou assimilés, par les personnes relevant :

- de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;
- de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État ;
- du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
- du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des 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 ;
- du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics ;
- du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale.

Les services visés ci-dessus doivent avoir été accomplis sous les régimes correspondant à ces textes, même sous une législation ou une réglementation antérieure et, en aucun cas, sous le régime du Code du travail."

Ce qui exclut de fait les périodes pendant lesquelles un agent était employé par la fonction publique en étant titulaire d'un contrat d'apprentissage, d'un emploi jeune, ou autre emploi aidé relevant du Code du travail.

Agents à temps partiel

Les services d'agent public, accomplis dans le cadre d'un contrat à temps complet, effectués à temps plein ou à temps partiel sont comptés pour la totalité.

Agents à temps non complet ou incomplet

Les services d'agents publics accomplis dans le cadre d'un temps incomplet ou d'un temps non complet, sont comptés au prorata de la quotité de travail effectuée.

Article L. 5 - Code des pensions civiles et militaires de retraite

Maîtres et documentalistes contractuels ou agréés

"Pour les maîtres et documentalistes contractuels ou agréés à titre définitif des établissements privés sous contrat, sont pris en compte pour l'appréciation 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".

Guide de la Cessation Progressive d'Activité - DGAFP, juin 2004

Réduction de la durée de services exigée

La durée de vingt-cinq ans de services effectifs peut, dans certaines situations, être réduite.

Congé parental ou disponibilité

La période au cours de laquelle un agent était en position de congé parental ou de 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 peut réduire la durée de services exigée d'au plus **24** trimestres soit six années.

Travailleur handicapé ou invalide

Une réduction de **24** trimestres peut intervenir pour les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés, catégorie C, par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) et dont le taux d'invalidité est au moins égal à **60** %.

Une telle réduction peut également s'appliquer :

- aux fonctionnaires bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité au titre d'une invalidité résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins **10** % ou d'une maladie professionnelle ;

Article 65 - Loi du 11 janvier 1984 et 2^e alinéa de l'article L. 323-5 - Code du travail

- aux fonctionnaires accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles, bénéficiant de l'obligation d'emploi dans la fonction publique des travailleurs handicapés ;

Mentionnés au 2^e de l'article L. 323-3 - Code du travail

- aux anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité, bénéficiant de l'obligation d'emploi dans la fonction publique des travailleurs handicapés.

Mentionnés au 4^e de l'article L. 323-3 - Code du travail

La commission de réforme doit, dans ces derniers cas, avoir fixé un taux d'invalidité d'au moins **60** %.

Au mieux les **100** trimestres de services peuvent donc être diminués de **24** trimestres, sans qu'il y ait de cumul possible entre la réduction pour congé parental ou disponibilité et invalidité.

Les conditions requises pour bénéficier de ces réductions sont appréciées à la date à laquelle est accordée la cessation progressive d'activité.

Article 2 - Ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982

Articles 1 et 2 - Décret n° 95-179 du 20 février 1995 pour la Fonction publique d'État

Article 1^{er} - Ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982

Articles 1 et 2 - Décret n° 95-473 du 24 avril 1995 pour la Fonction publique territoriale

Article 22 - Décret n° 95-252 du 6 mars 1995 pour la Fonction publique hospitalière

Guide de la Cessation Progressive d'Activité - DGAFP, juin 2004

Durée d'assurance

Pour prétendre au bénéfice de la cessation progressive d'activité, le fonctionnaire doit justifier d'une durée d'assurance d'au moins **132** trimestres, soit **33** années, de cotisations ou de retenues au titre du Code des pensions civiles et militaires de retraite, du régime CNRACL ou d'un ou plusieurs régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse.

FORMALITÉS LIÉES À LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

DEMANDE DE CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

Le bénéfice de la cessation progressive d'activité peut être accordé sur demande de l'intéressé, formulée au moyen de lettre type, dont un modèle a été déterminé par le Guide de la Cessation Progressive d'activité de juin 2004.

Le formulaire type permet à l'agent de préciser les modalités de départ en cessation progressive d'activité.

Sont ainsi précisés :

- la quotité de travail choisie et la rémunération correspondante ;
- la cotisation de retraite choisie par l'agent : cotisation sur un traitement plein ou cotisation sur le traitement perçu ;
- le moment du départ en retraite ;
- la cessation totale d'activité si l'agent décide d'en bénéficier.

Les fonctionnaires admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité ne peuvent revenir sur le choix qu'ils ont fait.

ACCEPTATION DE L'EMPLOYEUR

L'exercice de l'activité à mi-temps dans le cadre de la cessation progressive d'activité est soumise à l'acceptation de l'administration employeur, qui doit se prononcer par arrêté.

Les administrations sont tenues d'informer les intéressés dans les délais les plus courts possibles.

Un rejet de l'employeur ne peut être motivé que par l'intérêt du service, en tenant compte, notamment, de la situation des effectifs ou par le fait que le demandeur ne remplisse pas l'ensemble des conditions requises.

ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

Les fonctionnaires sont admis à bénéficier de la cessation progressive d'activité au plus tôt le premier jour du mois suivant le jour où la condition d'âge est remplie (le 57^e anniversaire à partir de 2008).

À cette date, l'agent doit également justifier d'une durée d'assurance et d'une durée de services suffisantes.

L'admission en cessation progressive d'activité peut être différée au premier jour d'un mois ultérieur.

Exemple

Un agent est né un 2 septembre.

Il pourra bénéficier de la CPA au plus tôt à partir du 1^{er} octobre de l'année de son 57^e anniversaire.

Son départ pourra être différé, s'il le souhaite, au 1^{er} novembre ou au début de tout autre mois.

Cas particulier

Les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation ne peuvent être admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité qu'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, sous réserve que les conditions de durée d'assurance et de services soient remplies.

Exemple

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

Un enseignant né en janvier 1949 aura 55 ans et demi en juillet 2004 : il peut donc entrer en cessation progressive d'activité 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 cessation progressive d'activité 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.

Guide de la Cessation Progressive d'activité - DGAFF, juin 2004

MODALITÉS DE DÉPART EN CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

Avant la réforme des retraites du 21 août 2003, la Cessation Progressive d'Activité (CPA) permettait aux agents ayant au moins **55** ans, d'exercer ses fonctions à mi-temps et de percevoir en contrepartie, une rémunération composée du traitement calculé au prorata du temps de travail assorti d'une indemnité exceptionnelle égale à **30** % du traitement temps plein correspondant au grade ou emploi de l'agent.

Depuis la réforme, la notion d'indemnité exceptionnelle a disparu.

De plus, la cessation progressive d'activité comporte aujourd'hui plusieurs options.

Ces options, pour trois d'entre elles, doivent figurer sur la demande d'entrée dans le dispositif de la cessation progressive d'activité.

Ces options, une fois décidées, sont irrévocables.

Les options possibles portent sur :

- la quotité de travail ;
- la possibilité de cotiser sur un temps plein pour la pension ;
- la date de sortie du dispositif ;
- la possibilité de cesser totalement son activité avant la fin de la cessation progressive d'activité.

CHOIX DE LA QUOTITÉ DE TRAVAIL

Si l'ancien système ne permettait pas aux agents de choisir leur quotité de travail, il est désormais possible d'opter, dès la demande de CPA, entre une quotité de temps de travail de **50** % ou une quotité de travail de **80** % dans un premier temps puis de **60** %.

Ce choix implique des modifications dans la rémunération perçue par les agents.

Quotité de travail et de rémunération fixes

L'agent peut demander à partir en cessation progressive d'activité en conservant la même quotité de temps de travail jusqu'à la sortie du dispositif.

Dans ce cas, la quotité de temps de travail est fixée à **50** % pendant toute la durée de la cessation progressive d'activité.

La rémunération est alors égale à :

**60 % (traitement + indemnité de résidence
+ primes et indemnités afférentes au grade, échelon ou emploi de l'agent)**

☞ *Le supplément familial de traitement (SFT) est conservé. Il ne peut être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.*

Cotisations et contributions

La rémunération perçue par l'agent se compose d'un revenu d'activité et d'un revenu de remplacement. Le revenu d'activité correspond au traitement perçu déterminé en fonction de la quotité de travail effectuée ; c'est le traitement perçu pour un temps partiel.

Les cotisations prélevées sur ce traitement sont les cotisations classiques prélevées sur tout traitement d'activité, c'est-à-dire les cotisations :

- d'assurances sociales ;
- de retraite : pensions civiles et militaires de retraite, CNRACL ou IRCANTEC ;
- de chômage : contribution de solidarité ou ASSEDIC ;
- toutes cotisations patronales obligatoires dépendant du statut de l'employeur.

Les taux de cotisations sont les taux applicables habituellement.

Le revenu de remplacement correspond à la différence entre le traitement versé à l'agent dans le cadre de la CPA et celui qui serait versé à temps partiel

Ainsi, lorsque l'agent travaille **50 %**, la rémunération totale perçue est de **60 %**.

Le revenu de remplacement correspond donc aux **10 points** de la rémunération en sus des **50 %** versés au titre de la quotité travaillée.

Pour les fonctionnaires

Le revenu de remplacement est donc soumis :

- à une cotisation salariale maladie de **0,95 %** ;
- à la CSG au taux de **7,50 %** (**5,10 %** déductible et **2,40 %** non déductible) pour les agents en cessation progressive d'activité depuis le 11 octobre 2007.

Le taux de **7,50 %** (anciennement **6,60 %**) est fixé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 (loi 2007-1786, art.16).

La CSG reste à **6,60 %** pour les agents en CPA avant le 11 octobre 2007.

- à la CRDS au taux de **0,50 %**.

L'assiette de cotisations est le traitement indiciaire auquel sont ajoutées le cas échéant, les bonifications indiciaires et la NBI.

Guide de la cessation progressive, DGAFF

Pour les agents non titulaires

Le revenu de remplacement est soumis :

- à une cotisation salariale maladie de **1,70 %** ;
- à la CSG au taux de **7,50 %** (**5,10 %** déductible et **2,40 %** non déductible) pour les agents en cessation progressive d'activité depuis le 11 octobre 2007.

Le taux de **7,50 %** (anciennement **6,60 %**) est fixé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 (loi 2007-1786, art.16).

La CSG reste à **6,60 %** pour les agents en CPA avant le 11 octobre 2007.

- à la CRDS au taux de **0,50 %**.

L'IRCANTEC n'est pas due sur le revenu de remplacement.

Quotité de travail et de rémunération dégressive

Si l'agent ne souhaite pas bénéficier d'une quotité de travail identique tout au long de la cessation progressive d'activité, il peut demander à exercer ses fonctions à :

- **80 %** pendant les deux premières années à compter de l'entrée dans le dispositif de la cessation progressive d'activité ;
- **60 %** pour les années suivantes, jusqu'à la sortie du dispositif.

Article 3-1 - Ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982

Article 2-1 - Ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982

La rémunération est fixée à :

- pendant les deux premières années :

**6/7^e (traitement + indemnité de résidence
+ primes et indemnités afférentes au grade, échelon ou emploi de
l'agent)**

- pendant les années suivantes :

**70 % (traitement + indemnité de résidence
+ primes et indemnités afférentes au grade, échelon ou emploi de
l'agent)**

☞ *Le supplément familial de traitement (SFT) est conservé. Il ne peut être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge. Ce montant est calculé sur la base de l'indice majoré minimum 448.*

Le revenu de remplacement correspond à la part de la rémunération qui est versée en sus de la quotité travaillée. Ainsi, lorsque l'agent travaille **60 %**, la rémunération totale perçue est de **70 %**.

Le revenu de remplacement correspond donc aux **10** points de la rémunération en sus des **60 %** versés au titre de la quotité travaillée. La rémunération versée pendant la période de travail de **80 %** ne peut être assimilée à un revenu de remplacement puisqu'il correspond au pourcentage de rémunération classique pour un temps partiel de **80 %**.

Cotisations

- CSG / CRDS

Les cotisations sociales (CSG, CRDS) prélevées sont calculées sur le revenu de remplacement. L'assiette de cotisations est le traitement indiciaire auquel sont ajoutées, le cas échéant, les bonifications indiciaires et la NBI.

Pour les CPA conclues avant le 11 octobre 2007

Le taux de CSG applicable est de **6,60 %** avec **4,20 %** en part déductible et **2,40 %** en part non déductible.

Le taux de la CRDS est de **0,50 %** non déductible.

Pour les CPA conclues depuis le 11 octobre 2007

Les cotisations CSG sont appelées à **7,5 %** sur **100 %** du revenu à compter du 1^{er} janvier 2008.

Loi de finances pour 2008

■ Maladie

"Par dérogations aux dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, la différence entre le traitement théorique servi à temps partiel et le traitement perçu au titre de la cessation progressive d'activité est assujettie à la seule cotisation d'assurance maladie prévue à l'article L. 131-2 du Code de la Sécurité sociale".

Article 5-2 - Ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 modifié par l'article 73, 16° - Loi du 21 août 2003

Article 3-2 - Ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 modifié par l'article 73, 16° - Loi du 21 août 2003

La cotisation salariale maladie est prélevée à un taux de **0,95 %** pour un fonctionnaire.

La cotisation salariale maladie est prélevée à un taux de **1,70 %** pour un agent non titulaire.

■ Retraite complémentaire

Le revenu de remplacement n'entre pas dans l'assiette des contributions destinées à financer les prestations servies par les régimes de retraite complémentaire obligatoires, soit l'IRCANTEC.

Article 5-2 - Ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 modifié par l'article 73, 16° - Loi du 21 août 2003

article 3-2 - Ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982 modifié par l'article 73, 16° - Loi du 21 août 2003

Cas particulier du régime des obligations de services

Certains emplois de la fonction publique relèvent d'un régime d'obligations de services.

Le cadre général de la cessation progressive d'activité ne peut s'appliquer dans ces cas du fait de l'organisation particulière du travail, du statut particulier des temps d'intervention.

On ne peut déterminer une quotité de travail de **60 %** ou **80 %** du fait de l'incompatibilité avec l'organisation des établissements.

Si tel était le cas, les agents devraient assurer des heures de travail combinées avec des minutes, ce qui semble difficilement envisageable dans certaines professions.

Les enseignants sont, entre autres, concernés par ce dispositif.

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

Dans ce cas, la durée des services à temps partiel est accomplie dans un cadre annuel, sous réserve de l'intérêt du service.

Le cadre annuel va permettre de moduler sur l'année le nombre d'heures effectuées.

Il est alors possible pour l'agent d'accomplir un nombre d'heures arrondi à l'entier supérieur une partie de l'année et à l'entier inférieur pendant l'autre partie de l'année.

La rémunération des agents va également être modifiée pour tenir compte de la modulation du temps de travail.

Lorsque la durée des services est égale ou supérieure à **80 %** ou à **60 %**, la rémunération mensuelle est lissée de façon à respecter l'idée d'une rémunération calculée pour des quotités de travail fixes de **80 %** et de **60 %** :

- pour une rémunération calculée sur la base de **6/7^e** :

(quotité de temps partiel aménagé en pourcentage d'un service à temps complet x 4/7) + 40

- pour une rémunération calculée sur la base de **70 %** :

(quotité de temps partiel aménagé en pourcentage d'un service à temps complet x 11/14) + 8/35

Exemples

Pour un régime d'obligations de services de **18 heures** hebdomadaires et une cessation progressive d'activité avec une quotité de temps de travail dégressive, 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.

Guide de la Cessation Progressive d'Activité - DGAFP, juin 2004

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 : $(0,6111 \times 11/14) + 8/35 = 0,70872$ soit **70,8 %**.

Règles d'exonération de charges sur les revenus de remplacement dans le cadre de la CPA

Le revenu de remplacement peut bénéficier d'une exonération totale ou partielle de la CSG, CRDS et cotisation maladie en fonction de la situation fiscale de l'agent, ou du montant versé dans le cadre de la CPA. En effet, le revenu perçu par l'agent ne peut être inférieur au montant brut du SMIC.

Ce dispositif ne peut s'appliquer qu'aux CPA accordées avant le 11 octobre 2007 bénéficiant des prélèvements de CGS et CRDS au titre de revenus de remplacement.

Pour les CPA accordées après le 11 octobre 2007, la CSG et la CRDS sont prélevées sur la base de taux d'activité soit 7,5 % et 0,50 %. De ce fait, l'exonération de CSG et de CRDS ne peut être appliquée.

Montant de la CPA inférieur au SMIC brut

Article L. 136-2 III, alinéas 1 et 2

Le précompte de la CSG et de la CRDS ne peuvent avoir pour effet de porter l'ensemble de la rémunération nette en deçà du montant brut du SMIC.

Il convient donc de précompter partiellement ou totalement ces contributions de sorte que l'on respecte ce principe.

Les cotisations doivent être prélevées dans l'ordre suivant :

- la cotisation d'assurance maladie ;
- la CSG pour la partie non déductible de **2,40 %** ;
- la CGS pour la partie déductible de **4,20 %** ;
- la CRDS.

Bulletin de salaire : CPA fixe 50 % - départ avant le 11 octobre 2007**Exemple :**

temps de travail 50 %
rémunéré 60 %

IM 407 soit 1 854,67 €

traitement de base :
50 % 1 854,67 = 927,33

Indemnité CPA :
10 % 1 854,67 = 185,46

CNRACL
assiette : TIB + NBI

BULLETIN DE SALAIRE									
SALARIÉ					EMPLOYEUR				
Nom et Prénom :					Nom ou Raison sociale :				
Adresse :					Adresse :				
					N° SIRET :		APE :		
					URSSAF :				
Période du : 1 au 31.05.2008					Date de la Paie :				
IDENTIFICATION									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
				407		3%		50 %	
ELEMENTS DE PAIE									
Libellé	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES					
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT				
Traitement de base indiciaire	927,33								
indemnité CPA	185,46								
Indemnité de résidence (3%)	27,82								
Cotisation maladie	927,33			11,50%	106,64				
Cotisation Allocations Familiales	927,33			5,40%	50,08				
cotisations maladie CPA	185,46	0,95%	1,76						
CSG déductible	926,50	5,10%	47,25						
CSG déductible CPA	185,46	4,20%	7,79						
CNRACL	1 112,79	7,85%	87,35	27,30%	303,79				
RAFP	27,82	5,00%	1,39	5,00%	1,39				
contribution de solidarité	1 051,86	1,00%	10,52						
FNAL (totalité)	927,33			0,40%	3,71				
FNAL (plafonné)	927,33			0,10%	0,93				
Versement transport (paris)	927,33			2,60%	24,11				
CSG non déductible	927,33	2,40%	22,26						
CSG non déductible CPA	185,46	2,40%	4,45						
CRDS	927,33	0,50%	4,64						
CRDS CPA	185,46	0,50%	0,93						
remboursement CRDS sur CPA	-185,45	0,50%	-0,93						
remboursement CSG sur CPA	-185,46	6,60%	-12,24						
remboursement maladie sur CPA	-185,45	0,95%	-1,76						
TOTAL DES RETENUES			173,41		490,65				
NET A PAYER 967,20 CSG & CRDS 9,09 NET IMPOSABLE 976,29									
Payé le :			Par virement du :						
		Brut fiscal	Net fiscal	Base Sécurité Sociale					
Cumuls mensuels									
Cumuls annuels									
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée									

Bulletin de salaire : CPA dégressive 60% (antérieure au 11 octobre 2007)

Exemple : CPA
dégressive

temps de travail 60 %
rémunéré 70 %

IM 407 soit 1 854,67 €

traitement de base:
60 % 1 854,67 = 1 112,80

Indemnité CPA:
10 % 1 854,67 = 185,46

CNRACL
assiette : TIB + NBI

Il y a une exonération de
cotisations CSG ,CRDS et
maladie sur l'indemnité de
CPA du fait que le
montant net est inférieur au
SMIC brut.

BULLETIN DE SALAIRE									
SALARIÉ					EMPLOYEUR				
Nom et Prénom : Adresse :					Nom ou Raison sociale : Adresse : N° SIRET : URSSAF :				
					APE :				
Période du : 1 au 31.01.2008					Date de la Paie :				
IDENTIFICATION									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
				407		3%		60 %	
ELEMENTS DE PAIE									
Libellé	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES					
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT				
Traitement de base indiciaire	1 112,80								
indemnité CPA	185,46								
Indemnité de résidence (3%)	38,95								
Cotisation maladie	1 112,80			11,50%	127,97				
Cotisation Allocations Familiales	1 112,80			5,40%	60,09				
cotisations maladie CPA	185,46	0,95%	1,76						
CSG déductible	1 117,20	5,10%	56,98						
CSG déductible CPA	185,46	4,20%	7,79						
Remboursement CSG	185,46	4,20%	7,79						
CNRACL	1 298,26	7,85%	101,91	27,30%	354,42				
RAFP	38,95	5,00%	1,95	5,00%	1,95				
contribution de solidarité	1 233,35	1,00%	12,33						
FNAL (totalité)	1 112,80			0,40%	4,45				
FNAL (plafonné)	1 112,80			0,10%	1,11				
Versement transport (paris)	1 112,80			2,60%	28,93				
CSG non déductible	1 112,80	2,40%	26,71						
CSG non déductible CPA	185,46	2,40%	4,45						
CRDS	1 112,80	0,50%	5,56						
CRDS CPA	185,46	0,50%	0,93						
Remboursement CRDS	-185,46	0,50%	-0,93						
remboursement maladie CPA	-185,46	0,95%	-1,76						
TOTAL DES RETENUES			225,47		578,93				
NET A PAYER 1 111,74 CSG & CRDS 37,65 NET IMPOSABLE 1 149,39									
Payé le :			Par virement du :						
			Brut fiscal	Net fiscal	Base Sécurité Sociale				
Cumuls mensuels									
Cumuls annuels									
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>									

Bulletin de salaire : CPA fixe 50% - départ au 1er décembre 2007**Exemple :**

temps de travail 50 %
rémunéré 60 %

IM 407 soit 1 845,45 €

traitement de base:
50 % 1 845,45 = 922,72

Indemnité CPA :
10 % 1 845,45 = 184,54

CNRACL

assiette : TIB + NBI

BULLETIN DE SALAIRE									
SALARIÉ					EMPLOYEUR				
Nom et Prénom : Adresse :					Nom ou Raison sociale : Adresse : N° SIRET : URSSAF :				
Période du : 1 au 31.01.2008					Date de la Paie :				
IDENTIFICATION									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
				407		3%		50%	
ELEMENTS DE PAIE		BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES				
Libellé	TAUX		MONTANT	TAUX	MONTANT				
Traitement de base indiciaire		922,72							
indemnité CPA		184,54							
Indemnité de résidence (3%)		33,22							
Cotisation maladie		922,72			11,50%	106,11			
Cotisation Allocations Familiales		922,72			5,40%	49,83			
cotisations maladie CPA		184,54	0,95%	1,75					
CSG déductible		927,26	5,10%	47,29					
CSG déductible CPA		184,54	5,10%	9,41					
CNRACL		1 107,26	7,85%	86,92	27,30%	302,28			
RAFP		33,22	5,00%	1,66	5,00%	1,66			
contribution de solidarité		1 051,90	1,00%	10,52					
FNAL (totalité)		922,72			0,40%	3,69			
FNAL (plafonné)		922,72			0,10%	0,92			
Versement transport (paris)		922,72			2,60%	23,99			
CSG non déductible		922,72	2,40%	22,15					
CSG non déductible CPA		184,54	2,40%	4,43					
CRDS		922,72	0,50%	4,61					
CRDS CPA		184,54	0,50%	0,92					
TOTAL DES RETENUES				189,67		488,49			
NET A PAYER 950,81 CSG & CRDS 32,11 NET IMPOSABLE 982,92									
Payé le :			Par virement du :						
		Brut fiscal	Net fiscal	Base Sécurité Sociale					
Cumuls mensuels									
Cumuls annuels									
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>									

Bulletin de salaire : CPA dégressive 80%

Exemple :

temps de travail 80 %
rémunéré 6/7 %

IM 407 soit 1 845,45 €

traitement de base :
80 % 1 845,45 = 1 476,36

Indemnité CPA :
6/7 * 1 845,45 - 1 476,36 =
105,45

CNRACL
assiette : TIB + NBI

BULLETIN DE SALAIRE									
SALARIÉ					EMPLOYEUR				
Nom et Prénom : Adresse :					Nom ou Raison sociale : Adresse : N° SIRET : URSSAF :				
					APE :				
Période du : 1 au 31.07.2007					Date de la Paie :				
IDENTIFICATION									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
ELEMENTS DE PAIE									
Libellé	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES					
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT				
Traitement de base indiciaire	1 476,36								
indemnité CPA	105,45								
Indemnité de résidence (3%)	47,45								
Cotisation maladie	1 476,36			11,50%	169,78				
Cotisation Allocations Familiales	1 476,36			5,40%	79,72				
cotisations maladie CPA	105,45	0,95%	1,00						
CSG déductible	1 478,10	5,10%	75,38						
CSG déductible CPA	105,45	4,20%	4,43						
pensions civiles et militaires	1 581,81	7,85%	124,17	50,74%	802,61				
RAFP	47,45	5,00%	2,37	5,00%	2,37				
contribution de solidarité	1 502,72	1,00%	15,03						
FNAL (totalité)	1 476,36			0,20%	2,95				
FNAL (plafonné)	1 476,36			0,10%	1,48				
Versement transport (paris)	1 476,36			2,60%	38,39				
CSG non déductible	1 476,36	2,40%	35,43						
CSG non déductible CPA	105,45	2,40%	2,53						
CRDS	1 476,36	0,50%	7,38						
CRDS CPA	105,45	0,50%	0,53						
TOTAL DES RETENUES			268,26		1 097,30				
NET A PAYER 1 361,01 CSG & CRDS 45,87 NET IMPOSABLE 1 406,88									
Payé le :					Par virement du :				
		Brut fiscal	Net fiscal	Base Sécurité Sociale					
Cumuls mensuels									
Cumuls annuels									
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée									

POSSIBILITÉ DE COTISER SUR UN TRAITEMENT TEMPS PLEIN

Bénéficiaires

Cette deuxième option s'adresse uniquement aux fonctionnaires des trois fonctions publiques qui accèdent à la cessation progressive d'activité à partir de 2004.

Les agents non titulaires sont donc exclus de ce dispositif.

Cette option doit être prise lors de la demande de cessation progressive d'activité faite par l'agent.

Il doit ainsi préciser sur le formulaire-type s'il souhaite cotiser ou non sur l'équivalent d'un temps plein.

L'objectif de ce dispositif est de permettre au fonctionnaire en cessation progressive d'activité d'acquérir des trimestres supplémentaires afin d'améliorer sa durée de services et de bonifications ou durée de liquidation.

Le nombre de trimestres pouvant être acquis n'est pas limité.

En effet, si la durée de liquidation est inférieure au nombre de trimestres requis l'année d'ouverture des droits à la retraite, le taux de liquidation de la pension est calculé au prorata du taux maximal de **75 %**.

Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés de façon différente en matière de retraite.

Constitution du droit à pension

Les services à temps partiel sont comptabilisés comme du temps plein, quelle que soit la durée travaillée.

Durée de liquidation

Il s'agit de la durée des services et des bonifications dans la fonction publique. Le temps partiel est compté pour la quotité du service réellement effectué.

Durée d'assurance

La durée d'assurance est la durée totale travaillée tous régimes confondus, privé et public.

Le temps partiel est compté comme du temps plein, quelle que soit la quotité travaillée.

Le temps passé en cessation progressive d'activité est donc pris en compte en intégralité pour apprécier la durée d'assurance nécessaire pour le calcul de la pension, mais il est pris en compte au prorata de la durée travaillée en matière de liquidation.

Demande irrévocable de l'agent

Le choix de l'assiette de la cotisation retraite doit résulter d'une demande de l'agent.

Cette demande doit être concomitante à la demande d'admission en cessation progressive d'activité.

Ce choix est irrévocable sur toute la durée de la cessation progressive d'activité.

Taux et assiette de cotisations

La possibilité de cotiser sur le traitement plein est à la charge de l'agent.

Le taux de cotisation est donc de **8,76 %**, taux de cotisation de droit commun au 1^{er} janvier 2013

L'assiette est constituée de l'ensemble des éléments soumis à retenue pour pension d'un fonctionnaire de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein.

Exemple

Un fonctionnaire né en 1948 entre en cessation progressive d'activité en 2005 (année de son 57^e anniversaire) avec 145 trimestres de durée d'assurance et de durée de liquidation.

Il aura 60 ans en 2008.

Pour prétendre au taux maximal de pension, il devra donc justifier de 160 trimestres.

Il choisit de partir en retraite à l'âge de 60 ans.

Il souhaite donc rester 3 ans en cessation progressive d'activité avec une quotité de temps de travail fixe de 50 %.

Avec le dispositif actuel, l'agent peut demander à cotiser sur un traitement temps plein.

Pension perçue si l'agent ne demande pas à bénéficier de cette option :

Si, durant sa cessation progressive d'activité, l'agent cotise sur la base de son traitement à temps partiel, il aura acquis :

- 157 trimestres de durée d'assurance (les trimestres passés en cessation progressive d'activité comptent pour un temps plein), soit : $145 + (3 \times 4) = 157$ trimestres ;
- 151 trimestres de durée de liquidation (les trimestres passés en cessation progressive d'activité comptent pour moitié dans la durée de liquidation), soit : $145 + (3 / 2 \times 4) = 151$ trimestres.

Calcul de la pension :

$$151 / 160 \times [1 - (0,0375 \% \times 3)] \times 75 \% \times T$$

$$\text{soit} : 0,94375 \times 0,998875 \times 75 \% \times T$$

$$\text{soit} : 70,70 \% \times T$$

Si l'agent cotise sur sa quotité de rémunération, il percevra à l'issue de sa cessation progressive d'activité, une pension de 70,70 % de son dernier traitement indiciaire brut perçu pendant au moins six mois.

Pension perçue si l'agent cotise sur un traitement à temps plein :

Si, durant sa cessation progressive d'activité, l'agent a cotisé pour la retraite sur la base d'un temps plein, il aura acquis à 60 ans :

- 157 trimestres de durée d'assurance (les trimestres passés en cessation progressive d'activité comptent pour un temps plein), soit : $145 + (3 \times 4) = 157$ trimestres ;
- 157 trimestres de durée de liquidation, soit 6 trimestres de plus que s'il ne demande pas à bénéficier de cette option.

Calcul de la pension :

$$157 / 160 \times [1 - (0,0375 \% \times 3)] \times 75 \% \times T$$

$$\text{soit} : 0,98125 \times 0,998875 \times 75 \% \times T$$

$$\text{soit} : 73,51 \% \times T$$

Si l'agent cotise sur sa quotité de rémunération, il percevra à l'issue de sa cessation progressive d'activité, une pension de 73,51 % de son dernier traitement indiciaire brut perçu pendant au moins six mois.

Guide de la Cessation Progressive d'Activité - DGAFF, juin 2004

DATE DE SORTIE DU DISPOSITIF DE CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

La troisième option permet à l'agent de décider de sa date de sortie de la cessation progressive d'activité, c'est-à-dire de sa mise à la retraite.

Bénéficiaires

Cette possibilité est offerte aux fonctionnaires et aux agents non titulaires des trois fonctions publiques.

Contrairement aux deux options précédentes, le choix de la date de mise à la retraite n'est pas obligatoirement fait lors de la demande d'entrée en cessation progressive d'activité.

L'option permet à l'agent de choisir entre une mise à la retraite :

- à l'âge de **60** ans, c'est-à-dire à l'ouverture des droits à retraite ;
- après **60** ans.

Cas général

En principe, la sortie du dispositif a lieu à dater du premier jour du mois qui suit la réalisation des conditions.

Personnels enseignants du second degré et de l'enseignement supérieur

Pour cette catégorie de fonctionnaires, la sortie du dispositif peut être reportée, sur demande, jusqu'à la fin de l'année scolaire ou universitaire au cours de laquelle survient la réalisation des conditions.

Professeurs des écoles

Les professeurs des écoles qui remplissent en cours d'année scolaire, la condition d'âge pour partir en retraite, la fin de la cessation progressive d'activité a obligatoirement lieu à la fin de l'année scolaire.

Sortie du dispositif après 60 ans

Dès lors que l'agent justifie du dépassement de l'âge de **60** ans, la sortie du dispositif est possible à tout moment.

Toutefois, si la loi ne fixe pas de condition d'âge, la sortie du dispositif est obligatoire sous réserve du respect de certaines conditions.

Délai de prévenance

La mise à la retraite peut uniquement avoir lieu sur demande de l'intéressé.

La demande d'admission à la retraite doit être effectuée au moins six mois avant la date souhaitée de départ.

Article D. 1 - Code des pensions civiles et militaires

Article 59 - Décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003

Les deux autres conditions imposent à l'agent la sortie du dispositif de la cessation progressive d'activité.

Durée d'assurance

La cessation progressive d'activité prend fin obligatoirement dès lors que l'agent justifie d'une durée d'assurance égale au nombre de trimestres de durée de services et de bonifications nécessaires pour obtenir le taux maximum de **75 %** :

- **160** trimestres en 2008.

☞ *La durée d'assurance est appréciée pour vérifier si l'agent peut prétendre au taux maximum. Ainsi, si l'agent a travaillé dans un autre régime que la fonction publique, et qu'il a acquis, à ce titre, des trimestres, il quittera le régime de la cessation progressive d'activité pour être mis à la retraite même s'il n'a pas atteint le taux de 75 % au titre du régime des fonctionnaires.*

L'agent ne sera pas pénalisé puisque sa durée d'assurance est néanmoins complète.

Il n'y aura pas donc de décote.

Limite d'âge

La cessation progressive d'activité prend fin obligatoirement au plus tard à l'âge de 65 ans.

Ainsi, si l'agent en cessation progressive d'activité n'a pas obtenu tous ses trimestres de durée d'assurance nécessaires avant **65** ans, il ne pourra pas prolonger son activité au-delà de cette limite d'âge.

Cette règle s'applique également aux agents qui ne peuvent obtenir une retraite de fonctionnaire du fait qu'ils ne totalisent pas quinze ans de services.

POSSIBILITÉ DE CESSATION D'ACTIVITÉ ANTICIPÉE

La cessation anticipée d'activité a été prévue par l'article 73 de la Loi du 21 août 2003.

La loi modifie les ordonnances n° 82-297 du 31 mars 1982 et n° 82-298 du 31 mars 1982 prévoyant "la possibilité de cesser totalement l'activité sous réserve d'avoir travaillé au-delà de la quotité de temps de travail qu'ils sont tenus d'accomplir".

Ainsi, même si l'agent reste en position d'activité pendant toute la durée de la cessation progressive d'activité, il pourra cesser son activité six mois avant la date de mise à la retraite.

Cette option consiste à "épargner du temps en début de cessation progressive d'activité" pour interrompre son activité tout en étant rémunéré.

L'application de ce nouveau dispositif dans le cadre de la cessation progressive d'activité est définie par le décret n° 2003-1307 du 26 décembre 2003 modifiant les décrets suivants :

- Décret n° 95-178 du 20 février 1995 pour la Fonction publique d'État ;
- Décret n° 95-473 du 24 avril 1995 pour la Fonction publique territoriale ;
- Décret n° 95-252 du 6 mars 1995 pour la Fonction publique hospitalière.

Bénéficiaires

Cette quatrième option peut être utilisée par :

- les fonctionnaires des trois fonctions publiques ;
- les agents non titulaires des trois fonctions publiques.

La possibilité de cesser totalement son activité doit être décidée lors de la demande de cessation progressive d'activité.

Une fois la demande exprimée, l'agent ne peut revenir sur son choix. Il est irrévocable.

Modalités de cessation anticipée d'activité

Cette disposition peut prendre deux formes différentes ; l'agent peut opter pour :

- une réduction dégressive de la quotité de temps de travail ;
- une quotité de temps de travail fixe.

Ce choix n'est toutefois pas possible pour tous les agents.

En effet, il faut préalablement prendre en compte l'âge de l'agent lors de son entrée en cessation progressive d'activité et l'âge souhaité pour la mise à la retraite.

Réduction dégressive de la quotité de temps de travail

- **Agents ne relevant pas d'un régime d'obligation de services :**

La durée de la cessation totale d'activité est de six mois avant la date de la mise à la retraite.

Le temps minimal passé en cessation progressive d'activité est de dix trimestres soit deux ans et six mois, réparti en deux années travaillées au minimum et six mois "épargnés", de cessation d'activité.

Modalités d'organisation de la cessation progressive d'activité :

Le dispositif permet à l'agent de réduire progressivement sa quotité de temps de travail tout en conservant une rémunération.

Ainsi les quotités de temps de travail et de rémunération pendant la cessation progressive d'activité sont :

- **100 %** pendant les six premiers trimestres (**18** premiers mois), assorties d'une rémunération égale à **6/7^e**,
- **80 %** pendant les deux trimestres suivants (**6** mois suivants), assorties d'une rémunération égale à **6/7^e**.

Au terme de la seconde année, l'agent peut :

- soit cesser totalement son activité avec une quotité de rémunération de **70 %**,
- soit prolonger son activité avec une quotité de temps de travail de **60 %** avec une rémunération de **70 %**.

Cette prolongation d'activité est possible si l'agent le souhaite ou s'il n'a pas atteint les six derniers mois avant l'âge de **60** ans.

En cas de prolongation, la cessation d'activité est reportée aux six derniers mois qui précèdent le soixantième anniversaire ou au-delà si l'agent souhaite partir en retraite après **60** ans (dans la limite de **65** ans).

Article 3-2 II - Décret n° 95-178 du 20 février 1995 pour la Fonction publique d'État

Article 3-2 II - Décret n° 95-473 du 24 avril 1995 pour la Fonction publique territoriale

Article 3-2 II - Décret n° 95-252 du 6 mars 1995 pour la Fonction publique hospitalière

■ Agents soumis à un régime d'obligations de services :

Pour les agents relevant d'un régime d'obligation de services, la durée de la cessation totale d'activité est aménagée. C'est le cas notamment des enseignants.

Ainsi, la cessation d'activité est prévue pour une année scolaire et non plus pour six mois.

Les enseignants peuvent donc demander à cesser leur activité l'année scolaire précédant la mise à la retraite.

Le temps passé en cessation progressive d'activité ne peut être inférieur à quatre années scolaires représentant trois années travaillées et une année de cessation d'activité.

Modalités d'organisation de la cessation progressive d'activité :

Les quotités de temps de travail et de rémunération pendant la cessation progressive d'activité sont :

- **100 %** pendant les deux premières années scolaires, assorties d'une rémunération égale à **6/7^e**,
- **80 %** pendant la troisième année, assorties d'une rémunération égale à **70 %**.

☞ *La quotité de temps de travail de 80 % peut être aménagée pour obtenir un nombre entier d'heures ou de demi-journées.*

Au terme de la troisième année scolaire, l'agent peut :

- soit cesser totalement son activité avec une quotité de rémunération égale à la quotité de travail épargnée les trois premières années,
- soit prolonger son activité avec une quotité de temps de travail de **60 %** avec une rémunération de **70 %**.

En cas de prolongation, la cessation d'activité est reportée aux six derniers mois qui précèdent le soixantième anniversaire ou au-delà si l'agent souhaite partir en retraite après **60** ans (dans la limite de **65** ans).

Article 3-1 II - Décret n° 95-178 du 20 février 1995 pour la Fonction publique d'État

Article 3-1 II - Décret n° 95-473 du 24 avril 1995 pour la Fonction publique territoriale

Exemple

Un professeur certifié a un régime d'obligation de services de 18 heures hebdomadaires.

Il choisit d'entrer en cessation progressive d'activité avec une quotité de temps de travail dégressive et une cessation totale d'activité pendant la dernière année scolaire.

Pendant les deux premières années, il travaille 18 heures hebdomadaires (100 %) en étant rémunéré 6/7e(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 d'activité à hauteur de 60 % soit 20 % x 3 années ;

■ *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 70 %, fraction de rémunération correspondant à une quotité de temps de travail de 60 % en cessation progressive d'activité.

Son épargne n'est pas de 20 points mais de :

- *77,78 - 60 soit 17,78 points ;*
- *ou 83,33 - 60 soit 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 %.

Guide de la Cessation Progressive d'Activité - DGAFF, juin 2004

Quotité de temps de travail fixe

■ Agents ne relevant pas d'obligations de services :

Le temps minimal passé en cessation progressive d'activité est de quatre trimestres soit une année, réparti en six mois travaillés au minimum et six mois "épargnés", de cessation d'activité.

Modalités d'organisation de la cessation progressive d'activité :

Le dispositif permet à l'agent de réduire définitivement et de façon fixe sa quotité de temps de travail (**50 %**) tout en conservant une rémunération.

Ainsi les quotités de temps de travail et de rémunération pendant la cessation progressive d'activité sont :

- **100 %** pendant les deux premiers trimestres (premier semestre), assorties d'une rémunération égale à **60 %**,

Au terme du premier semestre, l'agent peut :

- soit cesser totalement son activité avec une quotité de rémunération de **60 %**,
- soit prolonger son activité avec une quotité de temps de travail de **50 %** avec une rémunération de **60 %**.

Cette prolongation d'activité est possible si l'agent le souhaite ou s'il n'a pas atteint les six derniers mois avant l'âge de **60** ans.

En cas de prolongation, la cessation d'activité est reportée aux six derniers mois qui précèdent le soixantième anniversaire ou au-delà si l'agent souhaite partir en retraite après **60** ans (dans la limite de **65** ans).

Article 3-2 II - Décret n° 95-178 du 20 février 1995 pour la Fonction publique d'État

Article 3-2 II - Décret n° 95-473 du 24 avril 1995 pour la Fonction publique territoriale

Article 3-2 II - Décret n° 95-252 du 6 mars 1995 pour la Fonction publique hospitalière

■ **Agents soumis à un régime d'obligations de services :**

Pour les agents relevant d'un régime d'obligation de services, la durée de la cessation totale d'activité est aménagée. C'est le cas notamment des enseignants.

Ainsi, la cessation d'activité est prévue pour une année scolaire et non plus pour six mois.

Le temps passé en cessation progressive d'activité ne peut être inférieur à deux années scolaires représentant une année travaillée et une année de cessation d'activité.

Modalités d'organisation de la cessation progressive d'activité :

Les quotités de temps de travail et de rémunération pendant la cessation progressive d'activité sont :

- **100 %** pendant la première année scolaire, assorties d'une rémunération égale à **60 %**,

Au terme de la première année scolaire, l'agent peut :

- soit cesser totalement son activité avec une quotité de rémunération égale à **60 %**,
- soit prolonger son activité avec une quotité de temps de travail de **50 %** avec une rémunération de **60 %**.

Article 3-1 II - Décret n° 95-178 du 20 février 1995 pour la Fonction publique d'État

Article 3-1 II - Décret n° 95-473 du 24 avril 1995 pour la Fonction publique territoriale

Cotisations

Revenu de remplacement

Le revenu de remplacement correspond à la part de la rémunération qui est versée en sus de la quotité travaillée. Ainsi, lorsque l'agent travaille **50 %**, la rémunération totale perçue est de **60 %**. Le revenu de remplacement correspond donc aux **10** points de la rémunération en sus des **50 %** versés au titre de la quotité travaillée.

■ CSG / CRDS

Les cotisations sociales (CSG, CRDS) prélevées sont calculées sur le revenu de remplacement. L'assiette de cotisations est le traitement indiciaire auquel sont ajoutées, le cas échéant, les bonifications indiciaires et la NBI.

Pour les CPA conclues avant le 11 octobre 2007

Le taux de CSG applicable est de **6,60 %** avec **4,20 %** en part déductible et **2,40 %** en part non déductible. Le taux de la CRDS est de **0,50 %** non déductible.

Pour les CPA conclues depuis le 11 octobre 2007

Les cotisations CSG sont appelées à **7,5 %** sur **100 %** du revenu à compter du 1^{er} janvier 2008.

Loi de finances pour 2008

■ Maladie

"Par dérogations aux dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, la différence entre le traitement théorique servi à temps partiel et le traitement perçu au titre de la cessation progressive d'activité est assujettie à la seule cotisation d'assurance maladie prévue à l'article L. 131-2 du Code de la Sécurité sociale".

Article 5-2 - Ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 modifié par l'article 73, 16° - Loi du 21 août 2003

Article 3-2 - Ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 modifié par l'article 73, 16° - Loi du 21 août 2003

La cotisation salariale maladie est prélevée à un taux de **0,95 %** pour un fonctionnaire. La cotisation salariale maladie est prélevée à un taux de **1,70 %** pour un agent non titulaire.

■ Retraite complémentaire

Le revenu de remplacement n'entre pas dans l'assiette des contributions destinées à financer les prestations servies par les régimes de retraite complémentaire obligatoires, soit l'IRCANTEC.

Article 5-2 - Ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 modifié par l'article 73, 16° - Loi du 21 août 2003

article 3-2 - Ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982 modifié par l'article 73, 16° - Loi du 21 août 2003

Revenu d'activité

Le traitement versé correspondant à la quotité de temps de travail est soumis aux cotisations classiques portant sur les rémunérations et les revenus d'activité.

Cas particulier de la maladie

En cas de congés de maladie ordinaire, de congés de longue maladie ou de congés de longue durée, le traitement de l'agent en cessation progressive d'activité est réduit de moitié, y compris la "sur-rémunération" égale à la différence entre le traitement théorique à temps partiel et la rémunération versée pendant la cessation progressive d'activité.

Décret n° 95-178 du 20 février 1995 pour la Fonction publique d'État

Décret n° 95-473 du 24 avril 1995 pour la Fonction publique territoriale

Décret n° 95-252 du 6 mars 1995 pour la Fonction publique hospitalière

DURÉE DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

PRINCIPE

En principe, un agent admis en cessation progressive d'activité s'engage à y demeurer jusqu'à la date à laquelle il atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite, soit **60** ans.

Une sortie du dispositif après **60** ans est possible, sur demande de l'intéressé, formulée **6** mois avant la date souhaitée. L'intérêt réside dans le fait que la poursuite de l'activité au-delà de **60** ans peut permettre d'atteindre le nombre de trimestres de durée d'assurance nécessaire pour obtenir le taux de pension maximum fixé à **75** %. L'agent peut par conséquent rester en CPA jusqu'à ce qu'il totalise le nombre de trimestres requis et au plus tard jusqu'à la limite d'âge, soit à **65** ans. Dans ce cas, les agents sont mis à la retraite.

Les bénéficiaires de la cessation progressive d'activité ne peuvent se prévaloir des dispositions de textes instituant des prolongations d'activité ou de reculs de limites d'âge, même si la condition de **15** ans de services effectifs pour obtenir une retraite de fonctionnaire n'est pas remplie.

Guide DGAFP

Personnels de l'enseignement

Personnels enseignants du second degré et de l'enseignement supérieur, personnel d'éducation et d'orientation

Pour les personnels enseignants du second degré et de l'enseignement supérieur, 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.

Professeurs des écoles

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.

Guide DGAFP

CESSATION ANTICIPÉE DE L'ACTIVITÉ

Encadrée dans un dispositif spécifique, l'activité est exercée à temps partiel selon une quotité de travail définie au départ, fixe (**50** %) ou variable (**80** % puis **60** %). Lorsque les services ont été effectués au-delà de la quotité de temps de travail qu'ils étaient tenus d'accomplir, les agents peuvent cesser leur activité avant la date à laquelle ils peuvent faire valoir leurs droits à la retraite.

Ces dispositions ne peuvent cependant conduire à une cessation d'activité :

- plus de **6** mois avant la date de mise à la retraite ;
- d'une durée supérieure à celle d'une année scolaire pour les agents relevant d'un régime d'obligations de services défini par un statut particulier ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps.

Le choix d'une cessation anticipée d'activité doit être formulé lors de la demande d'admission en cessation progressive d'activité. Une fois accepté, ce choix est irrévocable.

Agents ne relevant pas d'un régime d'obligations de services

Application pour une quotité de temps de travail fixe

Lorsque la quotité de temps de travail est fixe, et correspond par conséquent à un mi-temps, la cessation anticipée d'activité est possible si l'intéressé exerce son activité :

- à **100 %** au cours des deux premiers trimestres ;
- puis, le cas échéant, **50 %** au-delà.

Le fonctionnaire doit demeurer au moins **4** trimestres en cessation progressive d'activité (**6** mois travaillés et **6** mois "épargnés").

Application pour une quotité de temps de travail dégressive

Lorsque la cessation progressive d'activité est modulée selon un temps de travail dégressif, les quotités de temps de travail à effectuer pour bénéficier d'une cessation anticipée d'activité sont :

- **100 %** les **6** premiers trimestres ;
- puis **80 %** pour les deux trimestres suivants ;
- et, le cas échéant, **60 %** au-delà.

Le fonctionnaire doit demeurer au moins **10** trimestres en cessation progressive d'activité (deux années travaillées et **6** mois "épargnés").

Rémunération

Le fait d'opter pour une cessation progressive d'activité avec un temps de travail supérieur à ce qui est normalement applicable au début de la période, dans le but de capitaliser ce temps et d'anticiper la fin d'activité, n'affecte pas les conditions de versement de la rémunération des agents.

Ainsi, l'agent ayant choisi une cessation progressive d'activité à mi-temps est rémunéré à hauteur de **60 %** du traitement, des primes et indemnités éventuelles, pendant toute la période. Qu'il soit à **100 %**, à **50 %** puis "inactif", la rémunération est lissée pour toute la durée de la cessation progressive d'activité.

De même, l'agent ayant opté pour une cessation progressive d'activité dégressive avec cessation anticipée d'activité, perçoit une rémunération correspondant à ce qui est prévu dans ce cas-là. Pendant les **6** premiers trimestres à **100 %** et les **2** trimestres suivants à **80 %**, il est rémunéré à hauteur des **6/7^e** du traitement, des primes et indemnités éventuelles, puis pendant la période à **60 %** et/ou la période sans activité, **70 %**.

Article 3-2 II - Décret n° 95-179 du 20 février 1995 pour la Fonction publique de l'État

Article 3-2 II - Décret n° 95-473 du 24 avril 1995 pour la Fonction publique territoriale

Article 3-2 - Décret n° 95-252 du 6 mars 1995 pour la Fonction publique hospitalière

Agents relevant d'un régime d'obligations de services

Dans ce cas précis, l'application de la cessation progressive d'activité avec l'option de fin d'activité de manière anticipée nécessite des aménagements. Il faut en effet tenir compte de la possibilité d'avoir une année scolaire ou universitaire incomplète ou avec un temps de travail évolutif sur une même année.

Application pour une quotité de temps de travail fixe

Lorsque la quotité de temps de travail est un mi-temps, la cessation anticipée d'activité est possible si l'intéressé exerce son activité :

- à **100 %** la première année ;
- puis, le cas échéant, **50 %** au-delà.

L'agent doit demeurer au moins deux ans en cessation progressive d'activité (une année travaillée au minimum et une année "épargnée").

Application pour une quotité de temps de travail dégressive

Lorsque la cessation progressive d'activité est modulée selon un temps de travail dégressif, les quotités de temps de travail à effectuer pour bénéficier d'une cessation anticipée d'activité sont :

- **100 %** les **2** premières années ;
- puis **80 %** la **3^e** année ;
- et, le cas échéant, **60 %** au-delà.

L'agent doit demeurer au moins **4** années en cessation progressive d'activité (trois années travaillées et une année "épargnée").

Rémunération

Les conditions de rémunération des agents en cessation progressive d'activité ne sont en principe pas affectées par cette option.

Toutefois, en cas de cessation progressive d'activité "dégressive", la fraction de rémunération est :

- pour les deux premières années, travaillées à **100 %**, égale à **6/7^e** du traitement, primes et indemnités éventuelles ;
- pour la **3^e** année travaillée à **80 %**, égale à **70 %** du traitement, primes et indemnités éventuelles ;
- pour la période qui suit, le cas échéant, égale à **70 %** du traitement, primes et indemnités éventuelles ;
- pour l'année de cessation totale d'activité, égale à celle correspondant à la quotité servant de base de calcul pour la rémunération d'un travail à temps partiel de **60 %** dans le cadre d'une cessation progressive d'activité à laquelle s'ajoute la différence entre la quotité aménagée effectuée la **3^e** année et la quotité qui aurait dû être effectuée en l'absence d'aménagement cette même année, soit **80 %** .

Article 3-2 I - Décret n° 95-179 du 20 février 1995 pour la Fonction publique de l'État

Article 42-7 - Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 pour la Fonction publique territoriale

Article 3-2 I - Décret n° 95-473 du 24 avril 1995 pour la Fonction publique hospitalière

SITUATION DES AGENTS BÉNÉFICIAIRE DES DISPOSITIONS ANTÉRIEURES AU 1^{er} JANVIER 2004

Les fonctionnaires et les agents non titulaires admis en cessation progressive d'activité avant le 1^{er} janvier 2004, conservent le bénéfice des dispositions antérieures relatives à la cessation progressive d'activité.

Ils conservent donc :

- le système de la quotité de temps de travail fixé à **50 %** ;
- la rémunération perçue calculée sur la base d'un mi-temps (**50 %**), complétée par une indemnité de **30 %**.

RÉMUNÉRATION DES AGENTS DANS LE CADRE DE L'ANCIEN DISPOSITIF

La rémunération versée dans le cadre de l'ancien dispositif de la cessation progressive d'activité est composée des éléments suivants.

Rémunération à mi-temps

Les agents en cessation progressive d'activité, exerçant leurs fonctions à mi-temps, perçoivent **50 %** du traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et des primes ou indemnités allouées aux fonctionnaires de même grade ou emploi à temps plein.

Cependant, le supplément familial de traitement versé ne peut être inférieur au montant minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge. Ce montant est calculé sur la base de l'indice majoré plancher **449**.

Indemnité exceptionnelle

À ces éléments de rémunération s'ajoute une indemnité exceptionnelle égale à **30 %** du traitement indiciaire temps plein correspondant au grade ou emploi de l'agent.

Le traitement retenu est le traitement soumis à retenue pour pension.

La nouvelle bonification indiciaire doit, le cas échéant, être intégrée au traitement pour le calcul de cette indemnité.

Article 3 - Ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982

Article 4 - Décret n° 93-522 du 26 mars 1993 pour la Fonction publique d'État

Article 2 - Ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982

Article 4 - Décret n° 93-683 du 18 juin 1993 pour la Fonction publique territoriale

Article 4 - Décret n° 94-139 du 14 février 1994 pour la Fonction publique hospitalière

COTISATIONS

Le traitement de **50 %** correspondant à l'exercice des fonctions à mi-temps est soumis aux cotisations classiques comme tous revenus d'activité.

Il est donc composé de **50 %** du traitement indiciaire et des primes et indemnités auxquelles l'agent pourrait prétendre s'il était à temps plein.

L'indemnité exceptionnelle de **30 %** est considérée comme un revenu de remplacement.

À ce titre, elle est soumise à des cotisations particulières. Il s'agit :

■ de la CSG/CRDS

La CSG/CRDS est calculée sur l'intégralité de l'indemnité de **30 %**.

Elle ne supporte pas l'abattement de **5 %** au titre des frais professionnels du fait de son caractère de revenu de remplacement.

Le taux est fixé à **6,60 %** pour la CSG composée d'une part déductible de **4,20 %** et d'une part non déductible de **2,40 %**.

Le taux de CRDS est de **0,50 %** et constitue une part non déductible de l'impôt sur le revenu.

■ de la maladie

L'indemnité de **30 %** supporte une cotisation d'assurance maladie.

Le taux dépend de l'agent qui bénéficie de la cessation progressive d'activité.

Pour un fonctionnaire relevant du régime spécial, le taux est fixé à **0,95 %**.

Pour un agent non titulaire ou relevant du régime général, le taux est fixé à **1,70 %**.

☞ *Le revenu net perçu par l'agent en cessation progressive d'activité ne peut être inférieur au montant du SMIC brut.*

Si le prélèvement des cotisations rend ce traitement inférieur à ce seuil, il convient de réduire les cotisations de CSG et de CRDS à concurrence de ce montant.

Les prélèvements sont opérés dans l'ordre suivant :

- CRDS ;
- Sécurité sociale (maladie) ;
- CSG.

Exonérations

Le revenu perçu par l'agent peut dans certains cas être exonéré de CSG et de CRDS.

Il convient de regarder la situation de l'agent par rapport à l'impôt sur le revenu.

En effet, trois cas peuvent se présenter et donner lieu à des exonérations totales ou partielles de CSG et de CRDS.

1. si l'agent est redevable de l'impôt sur le revenu :

il y a assujettissement à la CSG au taux de 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

Personnes percevant un revenu

2. si l'agent est non redevable de l'impôt sur le revenu mais que le revenu fiscal de l'année N-2 dépasse les seuils applicables en matière d'exonération de la taxe d'habitation :

il y a assujettissement à la CSG au taux réduit de 3,80 % et à la CRDS au taux de 0,50 %.

3. si l'agent n'est pas redevable de l'impôt sur le revenu (montant inférieur à 61 €) et que son revenu fiscal n'excède pas les seuils applicables en matière d'exonération de la taxe d'habitation :

il y a exonération totale de CSG et de CRDS.

DROITS À CONGÉS

Les droits à congés sont maintenus pendant la cessation progressive d'activité :

- le congé annuel est accordé de la même façon que pendant le temps plein ;

La rémunération versée est celle versée pendant la cessation progressive d'activité.

- en cas de congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, le traitement et l'indemnité de 30 % devront être réduits dans les mêmes proportions que pour les autres bénéficiaires d'un temps partiel ;
- lorsque l'agent est placé en disponibilité d'office pour raisons de santé, l'indemnité de 30 % doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité journalière (indemnité de coordination ou indemnité d'invalidité temporaire).

ADMISSION À LA RETRAITE

Principe

La sortie du dispositif était fixée par la réalisation des conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate.

La fin de la cessation progressive d'activité est fixée à la fin du mois du soixantième anniversaire.

Il s'agit donc d'une mise à la retraite d'office, qui intervient à la fin du mois et non au jour du 60^e anniversaire de l'intéressé, afin qu'il perçoive l'intégralité de sa rémunération jusqu'à la veille du versement de sa pension. En effet, l'article R. 96 du Code des pensions civiles et militaires de retraite prévoit que le traitement, à l'exclusion de toute autre indemnité ou allocation, est versé jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'agent est admis à la retraite.

Toutefois, cet âge pouvait être reporté pour que l'agent titularisé tardivement puisse justifier de quinze années de services.

Dérogation

Les agents ont désormais la possibilité de demander à bénéficier d'un maintien en activité au-delà de leur soixantième anniversaire, sous réserve de l'intérêt de 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 permet aux agents bénéficiant de l'ancien dispositif de la cessation progressive d'activité de ne pas être pénalisé et de ne pas supporter de décote du fait de l'augmentation du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le taux maximum de pension de **75 %**.

Cette disposition s'applique également aux agents non titulaires ainsi qu'aux maîtres et documentalistes contractuels ou agréés à titre définitif des établissements sous contrat.

Article 5-3 - Ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 modifié par l'article 73, 16° - Loi du 21 août 2003

Article 4 - Ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982 modifié par l'article 73, 16° - Loi du 21 août 2003

Dispositions nouvelles non applicables

Les agents bénéficiant de l'ancien dispositif de la cessation progressive d'activité ne peuvent prétendre :

- à cotiser ou à surcotiser pour la pension sur la base d'un temps plein ;
- à bénéficier d'une cessation totale d'activité six mois ou une année scolaire avant la mise à la retraite.