

LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE (CPA)

GENERALITES

La cessation progressive d'activité est un dispositif visant à aménager le temps de travail des agents de la fonction publique en fin de carrière. Ceux-ci ont, dans ce cadre-là, la possibilité de réduire leur temps de travail de manière uniforme avec une quotité de temps de travail égale à **50 %**, ou de manière dégressive, soit à **80 %** au début puis à **60 %** jusqu'à la date à laquelle il seront admis à la retraite. Ils possèdent également la faculté d'épargner du temps de travail afin d'anticiper la date de fin d'activité.

La date de départ à la retraite est par conséquent fixée selon les choix d'activité formulés par l'agent au moment de sa demande de CPA.

Enfin, un dernier choix s'offre aux intéressés, celui de continuer à cotiser comme si l'activité était toujours exercée à temps plein.

Les dispositions détaillées ci-après sont celles applicables aux agents admis à en bénéficier à partir du 1^{er} janvier 2004, c'est à dire tenant compte des modifications apportées par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Les principales modifications apportées au dispositif sont :

- la modulation du temps de travail ;
- la sortie de la CPA fixée en fonction de la date possible de départ à la retraite sans « décote » et non plus simplement au **60^e** anniversaire.

Les agents admis en CPA avant le 1^{er} janvier 2004 étant visés par les nouvelles modalités de calcul de la retraite, une dérogation relative à l'âge de fin de CPA a été instituée, afin de permettre aux intéressés de continuer à acquérir des trimestres, dans les limites suivantes :

- jusqu'à **61** ans pour les agents nés en 1944 et 1945 ;
- jusqu'à **62** ans pour les agents nés en 1947 et 1947 ;
- jusqu'à **63** ans pour les agents nés en 1948.

☞ Les dispositions issues des ordonnances n° 82-297 du 31 mars 1982 relative aux fonctionnaires et agents de l'État l'ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982 relatives aux agents des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif, sont abrogées.

Les personnels admis, avant le 1^{er} janvier 2011, au bénéfice de la CPA, conservent, à titre personnel, ce dispositif. Ils peuvent, à tout moment et sous réserve d'un délai de prévenance de 3 mois, demander à renoncer au bénéfice de la CPA.

Article 54 – Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, JO du 10 novembre

TEXTES DE REFERENCE

- 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'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif, modifiée par l'article 73 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 ;
- 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 à caractère administratif, modifiée par l'article 73 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 ;
- Décret n° 95-179 du 20 février 1995 pour la fonction publique de l'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 ;

- Décret n° 2003-1307 du 26 décembre 2003 ;
- Guide d'application DGAFP du 5 août 2005.

BENEFICIAIRES

Agent titulaire

Sont susceptibles de prétendre au bénéfice du dispositif de cessation progressive d'activité, ou CPA, les agents titulaires :

- de l'État et de ses établissements publics à caractère administratif ;
- des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif ;
- des établissements hospitaliers (établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986).

Position d'activité

Pour cela, les fonctionnaires doivent se trouver en position d'activité ou de détachement sur un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite ou de la CNRACL selon le cas. Les fonctionnaires se trouvant dans tout autre position statutaire doivent être réintégrés dans leur corps d'origine avant d'être admis en CPA.

Dans la fonction publique territoriale et hospitalière, où la notion d'emploi de titulaire couvre à la fois des emplois à temps complet et à temps non complet, seuls les agents occupant un emploi à temps complet sont concernés.

En ce qui concerne les personnels exerçant leurs fonctions à temps partiel, le ministère de la fonction publique indique qu'ils peuvent être admis au bénéfice de la CPA après qu'il ait été mis fin à leur autorisation de travail à temps partiel dans les conditions habituelles.

Limite d'âge des emplois classés en catégorie sédentaire

Cas général

La cessation progressive d'activité est applicable aux agents dont la limite d'âge est fixée à **65** ans. En effet, les personnels dont la limite d'âge est abaissée à **60** ans - emploi relevant de la catégorie active - ont la possibilité d'être admis à la retraite à partir de **55** ans, sous réserve de justifier de **15** années de services en catégorie active.

Cas particulier des emplois visés par une réforme statutaire

Certains fonctionnaires ont occupé au cours de leur carrière un emploi relevant de la catégorie active, dont la limite d'âge est fixée à **60** ans, et qui, suite à une réforme statutaire, se trouvent désormais occuper un emploi de la catégorie sédentaire (exemple : instituteurs et professeurs des écoles, surveillants des services médicaux reclassés dans le grade de cadre de santé...).

L'article 69 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites accorde aux intéressés la possibilité de conserver, sur leur demande et à titre individuel, le bénéfice de la limite d'âge de **60** ans. Les personnes ayant formulé ce choix n'ont par conséquent plus accès au dispositif de la CPA.

Agents non titulaires

Les agents non titulaires, recrutés sur contrat à durée indéterminée et occupant un emploi à temps complet, peuvent bénéficier des mêmes dispositions que les agents titulaires, sauf en ce qui concerne la retraite puisqu'ils ne bénéficient pas des mêmes régimes.

Il s'agit précisément :

- des agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics à caractère administratif ;
- des maîtres et documentalistes contractuels ou agréés à titre définitif des établissements d'enseignement privés sous contrat ;
- des agents non titulaires des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif ;
- des agents non titulaires des établissements hospitaliers mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.

CONDITIONS

Condition d'âge

L'entrée en cessation progressive d'activité est accessible à partir de **57** ans. Le système antérieur à celui en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2004 était ouvert à partir de **55** ans. La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a prévu une période transitoire, permettant une application progressive du relèvement de l'âge, définie comme suit :

- **55** ans et demi pour l'année 2004 ;
- **56** ans pour l'année 2005 ;
- **56** ans et **3** mois pour l'année 2006 ;
- **56** ans et demi pour l'année 2007.

Avant la réforme de 2003, les régimes de retraite applicables aux fonctionnaires accordaient une pension à partir de **60** ans sans aucune notion de pension minorée en fonction du nombre de trimestres « manquants » du fait de l'âge de l'agent à la liquidation ou de sa durée d'assurance totale, tous régimes confondus. La pension était liquidée proportionnellement au nombre d'annuités validées par le régime. Aussi, la cessation progressive d'activité ne pouvait dans ces conditions se poursuivre au-delà de l'âge de **60** ans.

Depuis le 1^{er} janvier 2004, début de l'application de la loi du 21 août 2003, il y a lieu, le cas échéant, de déterminer la date à laquelle l'agent peut liquider sa pension « au taux maximum », autrement dit sans aucune décote. Cette date est soit celle à laquelle il atteint l'âge minimum requis, soit celle à laquelle il totalise en durée d'assurance le nombre de trimestres requis (ces paramètres étant définis par l'année au cours de laquelle il ouvre un droit à pension, **60** ans en l'occurrence pour les personnels visés par la CPA).

Ces dispositions peuvent conduire à fixer la date de liquidation de la pension au taux maximum au-delà de **60** ans. Depuis 2004, l'âge de **60** ans ne constitue donc plus un frein à l'accès au dispositif. Un agent pourrait d'ailleurs entrer en CPA au-delà de **60** ans.

Conditions de durée de services

Cas général

Une durée d'activité totale est exigée, dont une partie doit nécessairement avoir été exercée en tant qu'agent public.

L'intéressé doit ainsi justifier de **33** ans, ou 132 trimestres, de cotisations ou de retenues au titre du Code des pensions civiles et militaires de retraite ou de la CNRACL, ou d'un ou plusieurs autres régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse dont **25** ans, soit **100** trimestres en qualité de fonctionnaires ou d'agents publics.

Peuvent être décomptés dans les **100** trimestres d'activité publique, tant les services accomplis en qualité d'agent titulaire, que ceux accomplis en qualité d'agent non titulaire.

Cas particuliers

Prise en compte de certaines périodes d'interruption d'activité

Les périodes au cours desquelles les agents ont bénéficié :

- d'un congé parental ;
- d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de **8** ans ;
- d'une disponibilité pour donner des soins au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie graves ;
- d'une disponibilité pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, sont retenues dans le décompte des années de services effectuées dans la fonction publique.

La réduction porte également, le cas échéant, sur la durée des périodes accordées aux agents contractuels justifiant de plus d'un an continu d'activité :

- au titre du congé parental ;
- au titre du congé non rémunéré d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans pour élever un enfant de moins de huit ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.

Autrement dit, la durée de **25** ans est réduite du temps correspondant aux arrêts d'activité précités, sans que la réduction totale ne puisse excéder **6** années.

Fonction publique de l'État - Article 1 - Décret n° 95-179 du 20 février 1995

Fonction publique territoriale - Article 1 - Décret n° 95-473 du 24 avril 1995

Fonction publique hospitalière - Article 1 - Décret n° 95-252 du 6 mars 1995

Agent atteint d'une incapacité permanente de travail

La période de **25** années de services publics est réduite de **6** ans pour les agents :

- reconnus travailleurs handicapés par la commission prévue à l'article L. 323-11 du Code du travail dès lors qu'ils ont été classés en catégorie C ;
- reconnus invalides par la commission de réforme à un taux au moins égal à **60** %.

Dans ce dernier cas, il s'agit précisément :

- des fonctionnaires bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité ;
- des fonctionnaires victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ;
- des anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

Maîtres et documentalistes contractuels

Pour les maîtres et documentalistes contractuels admis à bénéficier le cas échéant d'une cessation progressive d'activité, sont également pris en compte 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.

Modalités d'application

Aux termes de chacun des articles 2 des décrets d'application, cités ci-après, dans les fonctions publiques de l'État et hospitalière, un agent ne peut bénéficier d'une réduction de la durée des services accomplis dans la fonction publique à la fois au titre d'interruption d'activité et du fait d'une incapacité de travail. Ces deux possibilités sont en effet exclusives l'une de l'autre.

L'article 3 du décret d'application dans la fonction publique territoriale indique que le total des réductions accordées au titre des interruptions d'activité et d'une incapacité de travail ne peut excéder 6 années.

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

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

Fonction publique territoriale - Article 2 - Décret n° 95-473 du 24 avril 1995

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

MISE EN ŒUVRE DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

Accord de l'employeur

Un agent peut bénéficier de la cessation progressive d'activité sur sa demande, sous réserve de l'acceptation de son employeur. Sa décision est prise dans l'intérêt du service, en tenant compte notamment de la situation des effectifs.

Date de début de la CPA

Condition d'âge révolue

Les agents sont admis à bénéficier de la CPA au plus tôt le 1^{er} jour du mois suivant le jour où la condition d'âge est remplie, si à cette date, les conditions de durée de cotisations et de services dans la fonction publique sont satisfaites.

Exemple

Un agent né le 13 août 1951 peut bénéficier d'une CPA au plus tôt le 1^{er} septembre 2008, l'année de son 57^e anniversaire. S'il le souhaite, il peut différer son admission au 1^{er} jour d'un mois ultérieur.

Cas particulier des personnels dont l'activité est liée à l'année scolaire ou universitaire

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. L'année scolaire ou universitaire est celle qui commence pendant l'année civile au cours de laquelle ils atteignent la condition d'âge minimum requise.

Fonction publique de l'État - article 4 - ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982

Fonctions publiques territoriale et hospitalière - article 3 - ordonnance n° 82-298 du 31 mars 1982

Conditions d'exercice de l'activité et rémunération

Depuis le 1^{er} janvier 2004, la cessation progressive d'activité peut être modulée de deux façons : l'agent peut travailler selon une quotité de temps de travail fixe ou selon une quotité de temps de travail variable.

Quotité de temps de travail fixe

Pendant la durée de la cessation progressive d'activité, les agents exercent leur fonction à **50 %**. La rémunération perçue est constituée de **60 %** du traitement, de l'indemnité de résidence, des primes et indemnités de toute nature afférents soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

Quotité de temps de travail variable

Dans cette option, le temps de travail de l'agent est variable sur la durée de la cessation progressive d'activité, selon la dégressivité suivante, fonction de la date d'entrée dans le dispositif :

- **80 %** pendant les deux premières années ;
- **60 %** pour les périodes qui suivent.

Lorsque l'agent travaille à **80 %**, il perçoit **6/7^e** du traitement, de l'indemnité de résidence, des primes et indemnités de toute nature afférents soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

Lorsqu'il passe à **60 %**, sa rémunération est égale à **70 %** de la base de calcul définie précédemment.

Cas particulier des enseignants

Fonction publique de l'État - article 3-1 I & II - décret n° 95-179 du 20 février 1995

Fonction publique territoriale - article 3-1 I & II - décret n° 95-473 du 24 avril 1995

Application de la CPA avec une quotité travaillée dégressive :

Ces personnels relèvent d'un régime d'obligations de services qui nécessitent les adaptations qui suivent.

Enseignement du second degré :

Les personnels des établissements d'enseignement du second degré sont soumis à un régime d'obligations de service défini en heures hebdomadaires. L'application de la « CPA dégressive » doit conduire à définir un service égal à un nombre entier d'heures hebdomadaires correspondant à la quotité de temps de travail choisie de **80 %**, puis de **60 %**. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

La fraction de rémunération est dans ce cas calculée comme suit :

Pendant les deux premières années à **80 %** :

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

Pendant les périodes à **60 %** :

$$\text{(quotité de temps partiel aménagée en pourcentage d'un service à temps complet X 11/14) + 8/35}$$

Pour le calcul de ces fractions de rémunération, il est retenu un pourcentage exprimé avec un chiffre après la virgule.

Exemple

Pour un régime d'obligation de services à 18 heures par semaine et une CPA avec une quotité de temps de travail dégressive, lorsque le temps de travail effectué est supérieur ou égal à 80 %, soit 15 heures par semaine par exemple, la fraction de rémunération de l'agent est égale à :

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

(quotité de temps partiel aménagée en % d'un service à temps complet : $15/18 \times 100 = 83,33 \%$)

Lorsque le temps de travail est supérieur ou égal à 60 %, soit 11 heures par semaine par exemple, la fraction de rémunération de l'agent est égale à :

$$61,11 \% \times 11/14 + 8/35 = 70,8 \%$$

Enseignement du premier degré :

Les personnels des écoles du premier degré relevant d'un régime d'obligations de service peuvent aménager la durée de service de façon à obtenir un service d'une durée égale à un nombre entier de demi-journées hebdomadaires correspondant à la quotité de temps de travail choisie de **80 %**, puis de **60 %**. La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

Dispositions communes relatives à la rémunération

Surcotisation du temps partiel

En l'absence de dispositions contraires, la période de cessation progressive d'activité est retenue dans les régimes applicables aux fonctionnaires:

- comme une période d'activité accomplie à temps complet pour l'ouverture de droit et la détermination de la durée d'assurance ;
- comme une période accomplie à temps partiel dans le décompte de la durée des services et bonifications liquidables, soit au prorata du temps de travail effectif.

Cependant, la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a prévu la possibilité pour les fonctionnaires à temps partiel de cotiser sur la base d'un traitement et de la rémunération liée à la nouvelle bonification indiciaire et la bonification indiciaire correspondant à ce que perçoit un agent de même grade, échelon et indice, à temps complet. La validation de la période de CPA est alors effectuée comme pour une période à temps plein dans le décompte des trimestres liquidables.

Contrairement aux autres situations de temps partiel, seule la rémunération sur laquelle est assise la retenue pour pension est modifiée. Les agents en CPA bénéficient en effet du taux de la retenue pour pension de droit commun, soit **7,85 %**.

Le choix est à faire au moment de l'admission en CPA. Il est irrévocable et l'option de surcotisation du temps partiel porte obligatoirement sur toute la durée de la CPA. Par conséquent, il y a lieu de définir auparavant la date à laquelle l'agent ouvre son droit à pension, et de fait les paramètres de calcul qui lui sont applicables, notamment le nombre de trimestres requis. En fonction du nombre de trimestres admis en liquidation qu'il totalise avant l'entrée en CPA et le nombre requis, il est possible de juger de l'intérêt de la surcotisation du temps partiel.

Cotisations sociales

Les sommes perçues dans le cadre de la CPA sont composées pour partie de la rémunération correspondant à la quotité travaillée et d'un revenu de remplacement pour la part de rémunération versée 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 %**.

En ce qui concerne la rémunération correspondant à un revenu de remplacement, la différence entre le traitement qui serait servi si l'agent réalisait la même durée de travail à temps partiel et la rémunération effectivement servie est assujettie à la seule cotisation d'assurance maladie prévue à l'article L. 131-2 du Code de la Sécurité sociale, soit **0,95 %**. Elle n'entre pas dans l'assiette des contributions de retraite complémentaire telle que l'Ircantec, pour les agents contractuels.

Les sommes perçues ayant la nature de revenu de remplacement sont soumises à la CSG au taux de **6,60 %** et la CRDS au taux de **0,5 %**.

Fonction publique de l'État - article 5-2 - ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982

Fonction publiques territoriale et hospitalière - article 3-2 - ordonnance n° 82-287 du 31 mars 1982

Autres types de versement

Quelle que soit l'option choisie, les personnels en CPA perçoivent, le cas échéant, des indemnités pour frais de déplacement.

Le supplément familial de traitement ne peut être inférieur au montant minimum versé aux agents travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfant à charge.

Fonction publique de l'État - article 3-1 - ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982

Fonction publiques territoriale et hospitalière - article 2-1 - ordonnance n° 82-287 du 31 mars 1982

Traitement des périodes de congés statutaires pour maladie

Le traitement d'un agent en cessation progressive d'activité et bénéficiant d'un congé de maladie, d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée est réduit de moitié, y compris pour la part correspondant à ce qui est versé en sus de la quotité travaillée, dès lors que la durée du congé excède la période de versement du traitement entier.

Fonction publique de l'État - article 3-1 III - décret n° 95-179 du 20 février 1995

Fonction publique territoriale - article 3-1 III - décret n° 95-473 du 24 avril 1995

Fonction publique hospitalière - article 3-1 I 2 - décret n° 95-252 du 6 mars 1995

DUREE DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

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 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 CPA 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 CPA.

De même, l'agent ayant opté pour une CPA 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 %**.

Fonction publique de l'État - Décret n° 95-179 du 20 février 1995, article 3-2 II

Fonction publique territoriale - Décret n° 95-473 du 24 avril 1995, article 3-2 II

Fonction publique hospitalière - Décret n° 95-252 du 6 mars 1995, article 3-2

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 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 CPA « 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 CPA 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 %** .

Fonction publique de l'État - décret n° 95-179 du 20 février 1995, article 3-2 I et décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, article 42-7

Fonction publique territoriale - décret n° 95-473 du 24 avril 1995, article 3-2 I

