



CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

Note d'information N°2008-8
du 1^{er} février 2008

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

REFERENCES :

- Loi n°2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie – article 72 (Journal officiel du 17 août 2004)
- Loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites (Journal officiel du 22 août 2003)
- Décret n°2003-1307 du 26 décembre 2003 pris pour l'application de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et relatif aux modalités de mise en œuvre du temps partiel et à la cessation progressive d'activité (Journal officiel du 30 décembre 2003)
- Décret n°95-473 du 24 avril 1995 relatif à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif et pris pour l'application de l'article 1^{er} de l'ordonnance n°92-298 du 31 mars 1982 (Journal officiel du 29 avril 1995)
- Ordonnance n°82-298 du 31 mars 1982 modifiée, relative à la cessation progressive d'activité des agents titulaires des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif

ANNULE ET REMPLACE LA NOTE D'INFORMATION N°2004-18 DU 1^{ER} MAI 2004

DISPONIBLE SUR LE SITE www.cdg87.fr

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

Instaurée par l'ordonnance du 31 mars 1982, pérennisée à compter du 1^{er} janvier 1994, la cessation progressive d'activité (CPA) est à l'origine une modalité de travail à temps partiel organisée sur la base du mi-temps. Elle a connu certaines modifications (tenant notamment aux conditions d'ouverture) et aménagement (tenant aux modalités) dans le cadre de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites et des textes réglementaires pris pour son application, et s'agissant des conditions d'attribution, une phase transitoire courant jusqu'au 31 décembre 2007.

Depuis le décret n°2007-1829 du 29 décembre 2007, modifiant le décret du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de droit public de la fonction publique territoriale est venue compléter les dispositions existantes en matière de CPA.

Par ailleurs, les agents admis en CPA à compter du 11 octobre 2007, cessent de bénéficier à compter du 1^{er} janvier 2008, du taux spécifique de 6,60% applicable au revenu de remplacement, et du mécanisme d'exonération totale ou partielle liée à la situation fiscale ou au montant du SMIC (article 16 de la loi n°2007-1786 du financement de la sécurité sociale pour 2008).

La présente note d'information réactualise, en tenant compte des modifications récentes la note du 1^{er} mai 2004.

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

I - LES CONDITIONS D'ADMISSION A LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE A COMPTER DU 2 JANVIER 2004

A - LES BENEFICIAIRES

Sont concernés par le dispositif de la cessation progressive d'activité à la condition d'occuper un emploi dont la limite d'âge est fixée à 65 ans :

- les fonctionnaires à temps complet,
- les agents non titulaires à temps complet recrutés en application de l'article 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier.

La notion de temps complet renvoie au service à temps plein et au service à temps partiel.

B - LES CONDITIONS A REMPLIR

Des conditions tenant à l'âge, à des durées d'assurance et de services sont requises des agents désirant bénéficier de la cessation progressive d'activité.

❶ - Age à compter du 1^{er} janvier 2008

L'âge minimum pour pouvoir bénéficier d'une CPA est fixé à 57 ans.

❷ - Durée d'assurance

A la condition d'âge, énoncée précédemment, s'ajoute une condition d'assurance qui n'existait pas dans l'ancien dispositif. Pour prétendre au bénéfice de la CPA, il faut justifier de 33 ans de cotisations ou de retenus au titre de la CNRACL ou à un ou plusieurs autres régimes de base obligatoire d'assurance vieillesse.

❸ - Durée de services

a - Pour les fonctionnaires territoriaux

- Une durée de 25 ans de services militaires et civils effectifs est exigée en complément des conditions d'âge et d'assurance. Les services exigés sont ceux effectués en qualité de fonctionnaire ou d'agent public, toutes fonctions publiques confondues.

Les services de non titulaire pris en compte n'ont pas besoin d'avoir été validés auprès de la CNRACL.

- La durée de 25 ans peut être réduite pour raisons familiales ou pour raisons de santé :
 - *Réduction pour raisons familiales accordée au titre :*
 - des périodes de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans,
 - des périodes de disponibilité 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,
 - des périodes de congé parental,
 - des périodes de congé accordées pour raisons familiales effectuées avant titularisation, en tant qu'agent non titulaire, soit : congé parental, congé sans rémunération pour élever un enfant de moins de 8 ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus, congés pour donner des soins à un enfant à charge, au

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

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 graves.

La réduction totale accordée au titre de ces périodes ne peut excéder 6 ans.

• *Réduction pour raisons de santé accordée :*

- aux fonctionnaires reconnus comme travailleur handicapé par la COTOREP, à la condition que leur handicap soit classé en catégorie B (handicap modéré),

- aux fonctionnaires bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité, à la condition que leur taux d'invalidité fixé par la commission de réforme compétente soit au moins égal à 60%,

- aux fonctionnaires accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelles reconnues par le code du travail, à la condition de justifier d'un taux d'invalidité fixé par la commission de réforme compétente au moins égal à 60%,

- aux anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et justifiant d'un taux d'invalidité fixé par la commission de réforme compétente au moins égal à 60%.

La réduction totale accordée au titre de ces périodes ne peut excéder 6 ans.

- Le total des réductions de la durée de 25 ans de services, accordées au titre de l'une ou l'autre ou des deux raisons, est au plus égale à 6 ans.

b - Pour les agents non titulaires

- Les agents non titulaires sont comme les fonctionnaires soumis à une condition minimum de 25 ans de services militaires et civils à remplir. Les services pris en considération sont ceux accomplis en qualité d'agent public.

- Cette durée de 25 ans de service est réduite (article 32-3 du décret du 15 février 1988) :

- des périodes de congé parental prévues à l'article 14 du décret n°88-145 du 15 février 1988,

- des périodes de congé sans rémunération prévues à l'article 15 du décret du 15 février 1988 octroyées :

- pour élever un enfant de moins de 8 ans,

- pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité (PACS), à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,

- pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel l'agent est lié par un PACS lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire.

La réduction totale au titre de ces périodes ne peut excéder six années.

- Cette durée de 25 ans de services est réduite dans la limite de six ans au bénéficiaire (article 32-4 du décret du 15 février 1988) :

- des agents titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241.3 du Code de l'action sociale et des familles, carte délivrée à titre définitif ou provisoire à toute personne dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 80% ou qui a été classée en 3^{ème} catégorie de la sécurité sociale,

- les agents accidentés du travail ou victimes de maladies professionnelles mentionnés **au 2° de** l'article L.323-3 du Code du travail. Sont concernés les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire. Ils doivent par ailleurs justifier d'un taux d'invalidité, fixé par la commission de réforme compétente, au moins égal à 60%.

- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (article L.323-3-4° du Code

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

du travail), et justifiant d'un taux d'invalidité fixé par la commission de réforme compétente, au moins égal à 60%.

Remarque : Le total des réductions de la durée de 25 ans de services accordé au titre des dispositions des articles 32-3 et 32-4 du décret du 15 février 1988 ne peut excéder 6 années.

C - LA PROCEDURE

La cessation progressive d'activité est accordée sur demande de l'agent. Elle est accordée par l'employeur.

❶ - Demande de l'agent

La demande de l'agent doit préciser le type de CPA dont le bénéfice est demandée et doit s'accompagner le cas échéant des options liées à la demande totale d'activité ou de sur-cotisation.

❷ - Accord de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale dispose d'un pouvoir d'appréciation dans la mesure où l'admission au bénéfice de la CPA est accordée sous réserve de l'intérêt du service, en tenant compte notamment de la situation des effectifs.

Le rejet de la demande ne peut être fondé que sur l'intérêt du service ou sur le fait que l'agent ne remplit pas les conditions prévues pour bénéficier de la cessation progressive d'activité.

Pour les fonctionnaires et pour les agents non titulaires l'acceptation de l'autorité territoriale fait l'objet d'une décision expresse.

S'agissant des fonctionnaires, la CNRACL ne donne plus d'avis préalable. Elle établit un relevé de carrière de l'agent. A cet effet, l'imprimé de demande de CPA (modèle F4) a été modifié pour tenir compte de la nouvelle réglementation. Il permet aux collectivités de demander un relevé des services valables au regard de la CNRACL, pour les agents souhaitant bénéficier de la CPA après le 1^{er} janvier 2004. Ce modèle est disponible en ligne sur le site de la CNRACL (www.cnrACL.fr - espace employeurs, imprimé en ligne). C'est à l'employeur qu'il appartiendra désormais, de vérifier les conditions, tous régimes confondus. L'autorité qui aura accordé une CPA à un agent ne remplissant pas les conditions d'octroi, ne pourra obtenir le cas échéant, de remboursement du fonds de compensation.

❸ - Date d'effet

La date d'effet de la cessation progressive d'activité ne peut être antérieure à la date de notification de la décision ou de l'arrêté de l'autorité territoriale à l'agent.

La cessation progressive d'activité prend effet au plus tôt le premier jour du mois suivant celui du 57^{ème} anniversaire de l'agent bénéficiaire, si l'agent justifie des conditions de cotisations ou de retenues et de services effectifs, et sous réserve d'être notifiée à l'agent.

Pour les personnels enseignants la cessation progressive d'activité doit prendre effet au début de l'année scolaire (article 3 alinéa 2 de l'ordonnance n°82-298 du 31 mars 1982).

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

II - LES MODALITES

Si la cessation progressive d'activité est une modalité d'exercice du travail à temps partiel elle s'en distingue cependant par ses modalités d'exercice et de rémunérations.

A - LES MODALITES D'EXERCICE

La loi portant réforme des retraites a modifié les modalités d'exercice de la cessation progressive d'activité. Désormais trois formules sont prévues et les agents ont le choix entre la CPA "fixe", la CPA "dégressive" et la cessation totale d'activité.

❶ - La CPA "fixe"

Il s'agit de la formule traditionnelle dans laquelle l'agent travaille sur la base de 50% du temps complet pendant toute la période de la CPA.

❷ - La CPA "dégressive"

Ayant pour objet d'adapter la quotité du temps de travail, elle est envisagée sous deux angles dans la loi d'août 2003 et ses décrets d'application.

a - La CPA "dégressive" de droit commun

L'agent exerce ses fonctions sur la base de 80% d'un temps complet les deux premières années, et de 60% à partir de la troisième année.

Cette CPA dégressive est la modalité applicable aux agents non soumis à un régime d'obligation de service. Elle peut être organisée de façon quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

b - La CPA "dégressive aménagée"

- Comme pour la précédente elle s'accomplit sur la base de 80% les deux premières années et de 60% à partir de la troisième année, mais elle concerne un public différent.

En effet, elle vise les personnels relevant d'un régime d'obligations de service particulier. Il s'agit pour la fonction publique territoriale, des personnels de la filière de l'enseignement artistique pour lesquels les statuts particuliers fixent les obligations de service à 16 ou 20 heures par semaine. Pour ces personnels, la CPA "dégressive" est aménagée en fonction de la durée de service.

L'aménagement est fonction de l'employeur, en effet le décret du 24 avril 2004 s'agissant du personnel de l'Etat distingue entre les personnels des établissements d'enseignement du second degré et ceux exerçant dans les écoles du premier degré. Aucune correspondance n'est établie pour la fonction publique territoriale et sous réserve de précisions futures apportées par les services de l'Etat, la distinction pour les collectivités peut se faire entre personnels intervenant dans les écoles de musique et ceux intervenant en milieu scolaire.

- Compte tenu de ces distinctions :

- Le service accompli dans un établissement assimilé à un établissement du second degré doit être aménagé de façon à obtenir un service égal à un nombre entier d'heures hebdomadaires correspondant à la quotité de temps de travail choisi, de 80%, puis de 60%.

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

Pour un assistant spécialisé d'enseignement artistique astreint à une obligation hebdomadaire de 20 heures la quotité de 80% puis de 60% conduit à des durées de service de 16 heures et 12 heures. On obtient un nombre entier d'heures qui ne nécessite aucun aménagement. Pour un professeur d'enseignement artistique, pour lequel la durée hebdomadaire de service est fixée à 16 heures, l'application des quotités de 80% et 60% conduit à des durées de service de 12h48 et de 9h36 qui nécessitent des aménagements. Pour une quotité initiale de 80%, la quotité aménagée sera de 81,25% (soit 13 heures) ou de 75% (soit 12 heures), pour 60% elle sera de 62,50% (soit 10 heures) ou 56,25% (soit 9 heures) selon l'aménagement retenu.

- Le service accompli dans un établissement assimilé à un établissement du premier degré doit être aménagé de façon à obtenir un service égal à un nombre entier de demi-journées hebdomadaires correspondant la quotité de temps de travail choisie, de 80%, puis 60%. L'aménagement doit conduire à un service réduit d'au moins deux demi-journées par rapport à un temps complet.
- La CPA "dégressive aménagée" peut s'accomplir dans un cadre annuel. Deux limites sont toutefois posées à cette annualisation, le respect de l'intérêt de service et le respect des exigences d'aménagement de façon à obtenir soit un nombre entier d'heures soit de demi-journées.

③ - La cessation totale d'activité

- En application de l'article 2 de l'ordonnance du 31 mars 1982 "les agents admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité, peuvent, sur leur demande, cesser totalement leur activité sous réserve d'avoir travaillé au delà de la quotité du temps de travail qu'ils sont tenus d'accomplir".
- Cette option permet donc aux agents de travailler au-delà de leur quotité de travail afin de cesser totalement leur activité avant la date de leur mise à la retraite, étant précisé :
 - Que les agents relevant d'un régime particulier d'obligations de service défini par leur statut particulier (personnel enseignant) ne peuvent cesser leur activité pendant une durée supérieure à celle d'une année scolaire.
 - Que pour les autres agents, ils ne peuvent cesser leur activité plus de 6 mois avant la date de leur mise à la retraite.

Plusieurs distinctions sont à opérer entre les personnels selon qu'ils relèvent ou non d'un régime d'obligations de service et qu'ils bénéficient d'une CPA fixe ou dégressive.

a - Agents soumis au droit commun de la CPA

- *Conditions générales d'octroi :*
 - Le bénéfice de la cessation totale d'activité doit avoir été demandé lors de la demande d'admission en CPA. Cette option est irrévocable.
 - Le bénéficiaire doit demeurer en CPA pour une durée minimum.
- *Conditions particulières :*
 - En cas de CPA fixe :
L'agent doit demeurer au moins 4 trimestres (travaillés ou non) en CPA.
Les quotités de travail à effectuer sont de 100% pour les deux premiers trimestres et 50% au-delà.
 - En cas de CPA dégressive :
L'agent doit demeurer au moins 10 trimestres (travaillés ou non) en CPA.
Les quotités de travail à effectuer sont de 100% pour les 6 premiers trimestres (soit pendant 1 an et demi), 80% pour les 2 trimestres suivants et 60% au-delà le cas échéant.

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

b - Agents soumis à un régime d'obligations de service

- *Conditions générales d'octroi :*
 - Le bénéficiaire de la cessation totale d'activité doit avoir été demandé lors de la demande d'admission en CPA. Cette option est irrévocable.
 - Le bénéficiaire doit demeurer en CPA pour une durée minimum.
- *Conditions particulières :*
 - En cas de CPA fixe :
L'agent doit demeurer au moins 2 années (travaillées ou non) en CPA.
Les quotités de travail à effectuer sont de 100% pour la première année et 50% au-delà le cas échéant.
 - En cas de CPA dégressive :
L'agent doit demeurer au moins 4 années (travaillées ou non) en CPA.
Les quotités de travail à effectuer sont de 100% pour les 2 premières années, 80% pour la 3^{ème} année et 60% au-delà le cas échéant.

B - LES MODALITES DE REMUNERATION

• *Admission en CPA avant le 2 janvier 2004*

Pour les agents en CPA au titre des conditions antérieures à 2004, la rémunération se compose des éléments suivants :

- une rémunération principale égale à 50% du traitement brut indiciaire, des primes et indemnités, (de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)).
- une indemnité exceptionnelle égale à 30% du traitement indiciaire. S'agissant du supplément familial de traitement (SFT), celui-ci ne peut être inférieur à celui perçu par un agent à temps complet ayant le même nombre d'enfants.

• *Admission en CPA à partir du 2 janvier 2004*

Depuis la loi du 21 août 2003 et le décret du 26 décembre 2003, les agents en CPA perçoivent un pourcentage de rémunération (traitement, NBI, primes et indemnités) qui varie selon les modes d'exercice. Le montant du SFT, là encore, ne peut être inférieur à celui-ci, perçu par un fonctionnaire à temps complet ayant le même nombre d'enfants.

❶ - Rémunération des bénéficiaires d'une CPA "fixe"

Dans le cas de la CPA "fixe", la quotité de temps de travail est de 50%, et la rémunération est égale à 60% du traitement, de la NBI et des primes et indemnités.

Le SFT ne peut être inférieur au montant plancher versé aux fonctionnaires à temps complet ayant le même nombre d'enfants.

Remarque : Les indemnités pour frais de déplacement sont versées à taux plein.

❷ - Rémunération des bénéficiaires d'une CPA "dégressive"

a - CPA "dégressive" de droit commun

Dans cette situation, la quotité de travail est de 80% pendant les 2 premières années, à compter de l'entrée dans le dispositif, puis elle est à 60% jusqu'à la sortie du dispositif.

Les 2 premières années, la rémunération est égale aux 6/7^{ème} du traitement, de la NBI et des primes et indemnités. A partir de la 3^{ème} année, elle est égale à 70% des mêmes éléments.

Le SFT ne peut être inférieur au montant plancher versé aux fonctionnaires à temps complet ayant le même nombre d'enfants.

Les indemnités pour frais de déplacement sont versées à taux plein.

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

b - CPA "dégressive aménagée"

• Les agents soumis à un régime d'obligations de service et dont la durée de service hebdomadaire est aménagée perçoivent une fraction de rémunération calculée selon les formules suivantes :

• *Pendant les 2 premières années :*

[Quotité de temps partiel aménagée en % d'un service à temps complet x 4/7] + 40
soit à titre d'exemple pour un professeur d'enseignement artistique bénéficiant d'un aménagement à 12 heures et dont la quotité aménagée est de 75%, la fraction de rémunération est égale à [(75% x 4/7)+ 40] soit 82,8%.

• *A partir de la 3^{ème} année et jusqu'à la sortie du dispositif :*

[Quotité de temps partiel aménagée d'un service à temps complet x 11/14] + 8/35
soit à titre d'exemple pour un professeur d'enseignement artistique bénéficiant d'un aménagement à 10 heures et dont la quotité aménagée est de 62,50%, la fraction de rémunération est égale à [(62,50% x 11/14)+ 8/35] soit 71,9%.

Remarque : le pourcentage obtenu est exprimé avec un chiffre après la virgule.

③ - Rémunération en cas de cessation totale d'activité

a - Agents soumis au droit commun de la CPA

L'option "cessation totale d'activité" prise par les agents en CPA fixe ou en CPA dégressive sans aménagement est sans conséquence sur les conditions de rémunération. Les intéressés sont rémunérés comme s'ils n'avaient pas opté (voir les points 1 et 2-a).

b - Agents soumis à un régime d'obligations de service

- Pour les deux premières années, la rémunération est égale à celle prévue pour une quotité de travail de 80% soit 6/7^{ème}.
- Pour la troisième année, elle est égale à celle prévue pour une quotité de travail fixé à 60%, soit 70%.
- Au-delà, elle est égale à celle prévue pour une quotité de travail fixé à 60% à laquelle s'ajoute la différence entre la quotité aménagée effectuée la troisième année et celle qui aurait dû être effectuée sans aménagement cette même année.

Exemple : pour un professeur d'enseignement artistique, travaillant 13h par semaine soit un aménagement de 81,25%, la rémunération au-delà de la 3^{ème} année sera de : 70% +(81,25% - 80%) = 71,25%.

④ - Fonds de compensation (FCCPA)

a - Le financement du fonds

Le fonds de compensation, géré par la Caisse des dépôts et consignations, est alimenté par une cotisation à la charge de l'employeur.
Le taux de cette cotisation est de 0,50%.

b - La prise en charge

Pour les admissions en CPA avant le 2 janvier 2004, le montant remboursé aux collectivités est égal au 2/3 de l'indemnité exceptionnelle de 30%.

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

Pour les adissions en CPA à compter du 2 janvier 2004, le montant remboursé est égal à la rémunération multipliée par 1/9 ou 2/21 en fonction du type de CPA.

III - REGIME DES COTISATIONS

A - AGENTS ADMIS EN CPA AVANT LE 2 JANVIER 2004

① - Assurance maladie

Les fonctionnaires cotisent à l'assurance maladie au taux de 0,95% sur l'indemnité exceptionnelle de 30%.

Les agents non titulaires cotisent quant à eux sur :

- la rémunération principale (soit 50% du traitement indiciaire, des primes et indemnités) au taux de 0,75% (taux employeur : 12,80%),
- l'indemnité exceptionnelle de 30% au taux de 1,70%.

Remarque : Le prélèvement de la cotisation sur l'indemnité ne peut avoir pour effet de réduire l'ensemble de la rémunération nette à un niveau inférieur au SMIC brut. Si c'est le cas, la cotisation doit être réduite en conséquence (article L.131-2 du Code de la sécurité sociale).

② - Cotisation au titre de la retraite

• Pour les fonctionnaires entrés en CPA avant le 2 janvier 2004, l'assiette de cotisation à la CNRACL est constituée :

- du traitement indiciaire correspondant au temps partiel,
- de la NBI.

Les taux applicables sont ceux de droit commun, soit 7,85% à la charge de l'agent et 27,30% à la charge de l'employeur.

Remarque : L'indemnité exceptionnelle de 30% n'est pas assujettie à cotisation pour pension.

• Pour les agents non titulaires, l'assiette de la cotisation est constituée de la rémunération principale (traitement indiciaire, primes et indemnités). Les taux applicables sont ceux de droit commun, soit 6,65% dans la limite du plafond de sécurité sociale et 0,10% sur la totalité à la charge de l'agent, et 8,30% et 1,60% à la charge de l'employeur.

L'indemnité de 30% n'est soumise à aucune cotisation vieillesse. Ils cotisent à l'IRCANTEC sur la seule rémunération.

③ - CSG et CRDS

• Les fonctionnaires et agents non titulaires sont assujettis sur la base de 97% de la rémunération principale à la CSG et à la CRDS au taux de droit commun, soit :

- 7,50% pour la CSG,
- 0,50% pour la CRDS.

Ils cotisent sur 100% de l'indemnité exceptionnelle de 30% au taux de :

- 6,60% pour la CSG (4,20% déductible et 2,40% non déductible),
- 0,50% pour la CRDS.

Remarque : L'indemnité exceptionnelle de 30% peut bénéficier d'une exonération totale ou partielle de ces contributions en fonction de la situation fiscale du bénéficiaire, et/ou du montant de la rémunération globale par rapport au montant du SMIC.

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

- Au titre de la situation fiscale, est pris en compte le montant net des revenus déclarés de l'avant-dernière année (n-2) :
 - sont exonérés totalement de CSG et CRDS, les revenus de remplacement des personnes non imposables à l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physiques) et dont le revenu fiscal est inférieur aux limites de revenus définies au barème fixé par arrêté ministériel,
 - sont soumises à la seule fraction déductible de la CSG (soit 4,20%) et à la CRDS au taux de 0,50%, les personnes non redevables à l'IRPP et dont le revenu fiscal excède les limites de revenus définies par arrêté ministériel.
- Au titre de la rémunération globale par rapport au montant du SMIC, les contribution ne peuvent avoir pour effet de réduire le montant net de la rémunération (rémunération d'activité et revenu de remplacement), en-deçà du SMIC.
Cette disposition peut conduire à un précompte partiel des contributions, cotisations et contributions devant être prélevées dans l'ordre suivant :
 - 1 – cotisations d'assurance maladie,
 - 2 – CSG non déductible,
 - 3 – CSG déductible,
 - 4 – CRDS.

B - AGENTS ADMIS EN CPA A PARTIR DU 2 JANVIER 2004

① - Assurance maladie

- Les fonctionnaires sont assujettis à une cotisation maladie sur le supplément de rémunération correspondant à la part qui vient en sus de la quotité travaillée.

Exemple : Pour une CPA fixe, ce supplément correspond à la différence entre le pourcentage de rémunération (60%) et le pourcentage travaillé (50%).

Cette partie de rémunération (soit 10% du seul traitement indiciaire et de la NBI) est soumise à une cotisation maladie au taux de 0,95%. La part de rémunération correspondant à la quotité travaillée n'est soumise qu'à une contribution employeur de 11,50%.

- Les agents non titulaires cotisent sur le supplément de rémunération (soit 10% de tous les éléments de la rémunération, hors SFT) au taux de 1,70%.

La part correspondant à la quotité travaillée est soumise aux cotisations vieillesse de droit commun, et à l'IRCANTEC (voir A-1).

Rappel : En application de l'article L.131-2 du Code de la sécurité sociale, le prélèvement de la cotisation maladie sur le supplément de rémunération ne peut avoir pour effet de réduire l'ensemble de la rémunération nette à un montant inférieur au SMIC brut.

② - Cotisation au titre de la retraite

- Pour les fonctionnaires, l'assiette de la cotisation retraite est constituée de traitement brut effectivement perçu (soit 60% pour un agent en CPA fixe), et de la NBI. Les taux applicables sont ceux de droit commun, soit 7,85% à la charge de l'agent et 27,30% à la charge de l'employeur.
- Pour les agents non titulaires, l'assiette est constituée des mêmes éléments que ceux retenue eu titre de la cotisation maladie, maternité, invalidité et décès. Les taux de cotisation sont de 6,65% dans la limite du plafond de sécurité sociale et de 0,10% sur la totalité de

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

l'assiette à la charge de l'agent et de 8,30% et 1,60% à la charge de l'employeur. Le supplément de rémunération est exonérée de cotisation.

La cotisation IRCANTEC est assiste aux taux de droit commun (2,25% part A et 5,95% part B) sur la part de rémunération correspondant à la quotité travaillée. Le supplément de rémunération est exonéré de cotisation IRCANTEC.

③ - CSG et CRDS

L'article 16 de la loi n°2007-1786 de financement de la sécurité sociale pour 2008, modifie l'article L.136-2 du Code de la sécurité sociale.

Il y a lieu désormais de distinguer les agents admis en CPA, entre ceux admis à compter du 11 octobre 2007 et ceux entrés dans le dispositif avant le 11 octobre 2007.

a – Agents admis en CPA à compter du 11 octobre 2007

La rémunération servie au titre de la CPA est soumise à la CSG et à la CRDS de droit commun à compter du 1^{er} janvier 2008, soit :

- 7,50% pour la CSG,
- 0,50% pour la CRDS,

sur 97% de son montant.

Remarque : *Les agents admis en CPA à compter du 11 octobre 2007, ne bénéficient plus ni du taux spécifique applicable au revenu de remplacement (6,60%), ni du mécanisme d'exonération totale ou partielle liée à la situation fiscale ou au montant du SMIC.*

b – Agents admis en CPA avant le 11 octobre 2007

• Ce revenu de remplacement bénéficie des dispositions de l'article L.1362 du Code de la sécurité sociale dans sa rédaction en vigueur au 10 octobre 2007.

En conséquence :

- la part correspondant au revenu d'activité est assujettie :
 - à la CSG au taux de 7,50% (soit 5,10% déductible et 2,40% non déductible),
 - à la CRDS au taux de 0,50%,
- la part correspondant au revenu de remplacement est assujettie :
 - à la CSG au taux de 6,60% (soit 4,20% déductible et 2,40% non déductible),
 - à la CRDS au taux de 0,50% sur 97% de son montant, sur 100% de son traitement.

• Le revenu de remplacement peut bénéficier d'une exonération totale ou partielle de ces contributions en fonction de la situation fiscale du bénéficiaire, et/ou du montant de la rémunération globale par rapport au montant du SMIC.

Au titre de la situation fiscale, est pris en compte le montant net des revenus déclarés de l'avant-dernière année (n-2) :

- sont exonérés totalement de CSG et CRDS, les revenus de remplacement des personnes non imposables à l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physiques) et dont le revenu fiscal est inférieur aux limites de revenus définis au barème fixé par arrêté ministériel,
- sont soumises à la seule fraction déductible de la CSG (soit 4,20%) et à la CRDS au taux de 0,50%, les personnes non redevables à l'IRPP et dont le revenu fiscal excède les limites de revenus définies par arrêté ministériel.

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

c – Au titre de la rémunération globale par rapport au montant du SMIC

Les contribution ne peuvent avoir pour effet de réduire le montant net de la rémunération (rémunération d'activité et revenu de remplacement), en-deçà du SMIC.

Cette disposition peut conduire à un précompte partiel des contributions, cotisations et contributions devant être prélevées dans l'ordre suivant :

- 1 – cotisations d'assurance maladie,
- 2 – CSG non déductible,
- 3 – CSG déductible,
- 4 – CRDS.

C - LA "SUR-COTISATION"

En application de l'article 2-2 de l'ordonnance du 31 mars 1982 les agents en CPA peuvent demander à cotiser pour la retraite sur la base du traitement soumis pour pension correspondant à un agent de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein. Cette option qui doit figurer dans la demande de CPA est irrévocable (voir note d'information n°2006-10 du 1^{er} juin 2006).

IV - CONSEQUENCE ET EFFETS DE L'OCTROI DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

A – CONSEQUENCE : IRREVOCABILITE

L'agent admis au bénéfice de la CPA ne peut revenir sur son choix ainsi que sur son mode d'exercice (fixe ou dégressif) et sur ses éventuelles options faites lors de sa demande (cessation totale et sur-cotisation).

B - EFFETS

❶ - Sur les droits à rémunération en congés de maladie

L'article 3-1-III du décret n°95-473 du 24 avril 1995 indique que les agents bénéficiant d'un congé de maladie (ordinaire, grave maladie, longue maladie, longue durée) perçoivent un traitement réduit de moitié au moment du passage à demi-traitement, y compris pour la part qui résulte de la différence entre le traitement qui aurait dû être servi compte tenu de la quotité de travail et la rémunération effectivement servie en cessation progressive d'activité.

❷ - Sur la constitution du droit à pension

a - Pour les fonctionnaires CNRACL

Les services accomplis en CPA sont pris en compte comme des services à temps plein pour la constitution du droit à pension et la durée d'assurance (durée des services et des bonifications).

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

Ils sont pris en compte au prorata de la quotité de travail pour la liquidation du droit à pension. Ils sont toutefois décomptés comme des services à temps plein en cas de sur-cotisation.

b - Pour les agents non titulaires

Pour le régime général, la pension de retraite est calculée en fonction de trois éléments qui sont la durée d'assurance, le salaire annuel moyen et le taux. La période passée en CPA a une incidence sur la durée d'assurance et le salaire annuel moyen.

Au titre de la durée d'assurance, sont retenues pour la détermination du droit à pension les périodes ayant donné lieu au versement d'un minimum de cotisation. Il est retenu pour chaque année autant de trimestres (dans la limite de 4) que le salaire annuel ayant donné lieu à cotisations représente de fois le montant du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier, calculé sur la base de 200 heures. La possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein est ouverte par la loi portant réforme des retraites.

Au titre du salaire moyen annuel, le salaire servant de base de calcul de la pension est le salaire annuel moyen correspondant aux cotisations versées pendant un certain nombre d'années civiles d'assurances. A compter du 1^{er} janvier 2008, la règle des 25 meilleures années se substitue à celle des 10 meilleures années, le passage progressif de l'une à l'autre se faisant en fonction de l'année de naissance de l'assuré.

V - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les agents en CPA avant le 2 janvier 2004 demeurent régis par les dispositions antérieures. Cependant ils peuvent, dans le délai d'un an à compter du 1^{er} janvier 2004, demander à bénéficier d'un maintien en activité au-delà de leur 60^{ème} anniversaire dans les conditions suivantes :

- pour les agents nés entre 1944 et 1945, jusqu'à leur 61^{ème} anniversaire,
- pour les agents nés entre 1946 et 1947, jusqu'à leur 62^{ème} anniversaire,
- pour les agents nés en 1948, jusqu'à 63 ans.

VI - LA SORTIE DU DISPOSITIF

L'agent en CPA, à compter du 2 janvier 2004, s'engage à y demeurer jusqu'à la date à laquelle il atteint l'âge de l'ouverture des droits à pension. Toutefois, cet âge ne met plus fin automatiquement à la CPA. En effet, à la date d'ouverture des droits à pension, l'agent peut :

- soit demander à être mis à la retraite,
- soit demeurer en CPA et demander à être mis à la retraite à la date à laquelle il remplira les conditions pour obtenir une pension à taux plein,
- soit demeurer en CPA au plus tard jusqu'à ce qu'il ait atteint la limite d'âge.

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

ANNEXE 1

TABLEAU RECAPITULATIF "CPA FIXE"

PERSONNEL DE DROIT COMMUN			PERSONNEL ENSEIGNANT	
Années	Quotité de travail	Rémunération	Quotité de travail	Rémunération
1 ^{ère} année	50 %	60 %	50 %	60 %
2 ^{ème} année	50 %	60 %	50 %	60 %
3 ^{ème} année	50 %	60 %	50 %	60 %
au-delà...	"	"	"	"
OPTION CESSATION TOTALE D'ACTIVITE - Conditions : 4 trimestres de CPA - Cessation maxi : 6 mois				
Conditions : 2 ans de CPA Cessation maxi : 1 année scolaire				
1 ^{ère} année				
- 6 premiers mois	100 %	60 %	100 %	60 %
- 6 mois suivants	50 %	60 %	100 %	60 %
2 ^{ème} année	0 % ou 50 %	60 %	50 %	60 %
3* année	0 % ou 50 %	60 %	0 % ou 50 %	60 %
au-delà...	"	"	"	"

* selon que l'agent poursuit ou non son activité

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

ANNEXE 2

TABLEAU RECAPITULATIF "CPA DEGRESSIVE"

PERSONNEL DE DROIT COMMUN			PERSONNEL ENSEIGNANT	
Années	Quotité de travail	Rémunération	Quotité de travail	Rémunération
1 ^{ère} année	80 %	6/7 ^{ème}	80 % : quotité éventuellement aménagée	(quotité aménagée X 4/7) + 40
2 ^{ème} année	80 %	6/7 ^{ème}	80 % : quotité éventuellement aménagée	(quotité aménagée X 4/7) + 40
3 ^{ème} année	60 %	70 %	60 % : quotité éventuellement aménagée	(quotité aménagée X 11/14) + 8/35
4 etc...	"	"	"	"
<p>- Conditions : 10 trimestres de CPA - Cessation maxi : 6 mois</p> <p>OPTION CESSATION TOTALE D'ACTIVITE</p> <p>Conditions : 4 ans de CPA Cessation maxi : 1 année scolaire</p>				
1 ^{ère} année	100 %	6/7 ^{ème}	100 %	6/7 ^{ème}
2 ^{ème} année	100 %	6/7 ^{ème}	100 %	6/7 ^{ème}
- 6 premiers mois	100 %	6/7 ^{ème}	100 %	6/7 ^{ème}
- 6 mois suivants	80 %	6/7 ^{ème}	100 %	6/7 ^{ème}
3 ^{ème} année	0 % ou 60 %	70 %	80 % : quotité éventuellement aménagée	60 %
4 ^{ème} année	0 % ou 60 %	70 %	0 %	70% + (80 % aménagé - 80 %)

* selon que l'agent poursuit ou non son activité

En année 3, l'agent doit demeurer au moins 6 mois en CPA, travaillé ou non.