

**TITRE 3**  
**LA CESSATION PROGRESSIVE**  
**D'ACTIVITÉ**

Le présent texte relatif à la cessation progressive d'activité reprend en le codifiant en troisième titre, le titre 2 de l'instruction codificatrice n°96-094-V352 du 12 septembre 1996 que la présente instruction abroge.

La cessation progressive d'activité est une modalité du travail à mi-temps à laquelle s'appliquent les dispositions de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 modifiée relative à l'exercice des fonctions à temps partiel par les fonctionnaires et les agents des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif et des articles 37, 38, 39 et 40 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée. Elle s'en distingue cependant par :

- les conditions de mise en œuvre,
  - les modalités de rémunération,
- l'interdiction de reprendre une activité supérieure au mi-temps,
- l'obligation de prendre sa retraite dès l'ouverture du droit à une pension civile à jouissance immédiate versée au titre du régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'Etat.

Outre les dispositions réglementaires relatives aux conditions et à la procédure d'accès à la cessation progressive d'activité des fonctionnaires de l'Etat et l'assouplissement apporté aux modalités d'organisation du mi-temps dans le cadre de la quinzaine, ce titre intègre les incidences de la mise en place de l'aménagement et la réduction du temps de travail sur l'organisation du travail dans le cadre de la cessation progressive d'activité.

## SOMMAIRE

<b>TITRE 3 LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ .....</b>	<b>I</b>
<b>CHAPITRE 1 - LES BÉNÉFICIAIRES DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ.....</b>	<b>3</b>
1. LE BÉNÉFICE DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ.....	3
1.1. Les fonctionnaires de l'Etat ou de ses établissements publics à caractère administratif.....	3
1.2. Les agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif.....	3
2. LES CONDITIONS REQUISES.....	3
2.1. La condition d'âge .....	3
2.2. La durée des services accomplis.....	3
2.2.1. La condition de 25 ans de services effectifs.....	3
2.2.2. Les réductions de la durée des services accomplis.....	4
2.2.2.1. Les réductions pour congé parental et certaines disponibilités .....	4
2.2.2.2. Les réductions accordées aux fonctionnaires handicapés .....	4
2.2.2.3. Le non cumul des réductions .....	4
2.3. L'absence d'ouverture de droit à pension à jouissance immédiate .....	5
3. LES CAS PARTICULIERS .....	5
3.1. Les fonctionnaires bénéficiant d'une pension militaire.....	5
3.2. Les fonctionnaires exerçant à mi-temps thérapeutique.....	5
3.3. L'exclusion de la cessation progressive d'activité .....	6
<b>CHAPITRE 2 - L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS TRAVAILLÉ DANS LE CADRE DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ .....</b>	<b>7</b>
1. L'AMÉNAGEMENT HEBDOMADAIRE.....	7
2. L'AMÉNAGEMENT PAR QUINZAINE.....	7
3. L'AMÉNAGEMENT MENSUEL.....	8
<b>CHAPITRE 3 - LA PROCÉDURE D'OCTROI DE L'AUTORISATION DE CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ .....</b>	<b>9</b>
1. LA DEMANDE FORMULÉE PAR L'AGENT.....	9
1.1. Le dépôt de la demande .....	9
1.2. Le contenu de la demande .....	9
1.3. Les pièces justificatives jointes à la demande .....	9
2. L'INSTRUCTION DE LA DEMANDE .....	9

2.1. L'examen des conditions requises .....	10
2.2. L'examen des modalités d'exercice demandées.....	10
2.2.1. Le recueil des informations indispensables.....	10
2.2.2. La recherche systématique des solutions envisageables.....	10
2.2.2.1. Solution dans le poste ou le service .....	10
2.2.2.2. Solution hors du poste ou du service .....	11
2.2.2.3. Solution différée dans le temps.....	11
3. LA DÉCISION ET SES EFFETS.....	11
3.1. La décision et l'information des agents .....	11
3.2. L'irrévocabilité du choix .....	11
3.3. Les voies de recours.....	11
<b>CHAPITRE 4 - LA GESTION DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ.....</b>	<b>12</b>
1. LA DURÉE DE L'AUTORISATION .....	12
1.1. La date d'effet de la décision.....	12
1.2. La fin de la cessation progressive d'activité.....	12
1.2.1. La mise d'office à la retraite.....	12
1.2.2. La demande de retraite à jouissance différée .....	12
2. LA MODIFICATION DE L'AUTORISATION .....	12
3. LA SITUATION DES AGENTS EN CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ.....	13
3.1. La position statutaire.....	13
3.1.1. La position d'activité et la mise à disposition .....	13
3.1.2. Le détachement .....	13
3.1.3. La disponibilité.....	13
3.1.4. La position hors cadre .....	13
3.2. L'avancement et la carrière.....	13
3.3. La retraite.....	14
3.4. L'intérim de fonctions comptables .....	14
3.5. L'interdiction de cumul d'activité, d'emploi et de rémunération.....	14
3.6. La rémunération.....	14
3.7. Les congés et autorisations d'absence .....	15
3.7.1. Les congés annuels, jours fériés et autorisations d'absence.....	15
3.7.2. Les congés de maladie, de longue maladie et de longue durée .....	15
3.8. La formation organisée ou à l'initiative de l'administration .....	16
4. LA DESCRIPTION DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ AU FICHER DES AGENTS .....	16

**LISTE DES ANNEXES**

ANNEXE N° 1 : Textes de référence de la cessation progressive d'activité.....	17
ANNEXE N° 2 : Imprimé : demande d'admission au bénéfice de la cessation progressive d'activité.....	18
ANNEXE N° 3 : Imprimé : demande de modification des modalités d'aménagement du temps de travail par un agent bénéficiaire d'une cessation progressive d'activité.....	19
ANNEXE N° 4 : Autorisations de cessation progressive d'activité pour les agents mis à disposition .....	20

# CHAPITRE 1 - LES BÉNÉFICIAIRES DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

## 1. LE BÉNÉFICE DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

### 1.1. LES FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT OU DE SES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À CARACTÈRE ADMINISTRATIF

Ils peuvent être admis sur leur demande au bénéfice de la cessation progressive d'activité, sous réserve de l'intérêt du service en tenant compte notamment de la situation des effectifs.

Ils doivent être en position d'activité ou de détachement sur un emploi conduisant à pension du Code des pensions civiles et militaires de retraite.

Les agents se trouvant dans une *autre position statutaire que l'activité ou le détachement* sur un emploi conduisant à pension du Code des pensions civiles et militaires de retraite doivent être préalablement réintégrés dans leur corps d'origine.

**Exemple :** Un fonctionnaire de l'Etat détaché auprès d'une collectivité locale ou sur un emploi de contractuel, donc sur un emploi ne conduisant pas à pension du Code des pensions, doit d'abord être réintégré dans son corps d'origine avant de pouvoir bénéficier de la cessation progressive d'activité.

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.

### 1.2. LES AGENTS NON TITULAIRES DE L'ÉTAT ET DE SES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À CARACTÈRE ADMINISTRATIF

Ils peuvent bénéficier du régime de la cessation progressive d'activité dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de l'Etat visés ci-dessus s'ils ont été recrutés sur contrat à durée indéterminée et occupent un emploi permanent à temps complet.

## 2. LES CONDITIONS REQUISES

Pour bénéficier de la cessation progressive d'activité, les fonctionnaires et agents publics doivent y être autorisés par l'administration compte tenu de l'intérêt du service et réunir les conditions cumulatives suivantes.

### 2.1. LA CONDITION D'ÂGE

L'intéressé doit être âgé d'au moins 55 ans à la date d'effet de l'autorisation de cessation progressive d'activité.

### 2.2. LA DURÉE DES SERVICES ACCOMPLIS

#### 2.2.1. La condition de 25 ans de services effectifs

L'intéressé doit avoir accompli vingt-cinq ans de services militaires ou civils effectifs en qualité de fonctionnaire ou d'agent public.

Les services permettant de satisfaire cette condition sont :

- les services effectifs pris en compte pour la constitution du droit à pension 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'Etat ou d'un militaire qui, après radiation des cadres, est nommé à un nouvel emploi conduisant à pension de l'Etat, 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 ;

- les services publics effectivement accomplis pour le compte de l'Etat, d'une collectivité publique et de leurs établissements publics ou assimilés, à titre principal, par les fonctionnaires titulaires, stagiaires et les agents non titulaires (auxiliaires, temporaires, contractuels) des trois fonctions publiques. Ces services ne doivent en aucun cas avoir été accomplis sous le régime du Code du travail.

Les services d'agent public accomplis dans le cadre d'un contrat à temps complet, qu'ils aient été effectués à temps plein ou à temps partiel sont comptés pour la totalité. Les services d'agent public accomplis dans le cadre d'un contrat à temps incomplet sont comptés au prorata de la quotité de travail effectuée.

## **2.2.2. Les réductions de la durée des services accomplis**

Les conditions requises pour bénéficier des réductions évoquées ci-dessous sont appréciées à la date à laquelle la cessation progressive d'activité est accordée.

### **2.2.2.1. Les réductions pour congé parental et certaines disponibilités**

La durée de 25 ans de services est réduite, dans la limite de six années maximum, du temps durant lequel les fonctionnaires ont bénéficié :

- d'un congé parental ;
- d'une disponibilité au titre de l'article 47 (a) ou (b) du décret du 16 septembre 1985 modifié 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 ;
- d'une disponibilité au titre de l'article 47 (b) du décret du 16 septembre 1985 modifié pour élever un enfant de moins de huit ans.

### **2.2.2.2. Les réductions accordées aux fonctionnaires handicapés**

La durée de 25 ans de services est réduite de six années pour les fonctionnaires handicapés à savoir :

- les fonctionnaires reconnus travailleurs handicapés par la COTOREP, lorsque cette commission a classé leur handicap dans la catégorie C au sens de l'article R 323-32 du Code du travail ;
- les fonctionnaires bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité ;
- les fonctionnaires accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles ;
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité.

Ces trois dernières catégories bénéficient de la réduction à la condition exclusive que le taux d'invalidité fixé par la commission de réforme compétente soit au moins égal à 60 %.

### **2.2.2.3. Le non cumul des réductions**

Les réductions pour congé parental ou en raison de certaines disponibilités d'une part, pour les fonctionnaires handicapés d'autre part, sont exclusives les unes des autres.

### 2.3. L'ABSENCE D'OUVERTURE DE DROIT À PENSION À JOUISSANCE IMMÉDIATE

Les fonctionnaires souhaitant bénéficier de la cessation progressive d'activité ne doivent pas réunir les conditions requises pour obtenir une pension à jouissance immédiate du Code des pensions civiles et militaires de retraite.

Toutefois, les femmes fonctionnaires âgées de cinquante-cinq ans au moins, susceptibles d'obtenir la mise en paiement immédiate de leur pension au titre des dispositions de l'article L.24-I-3° (a) du Code des pensions civiles et militaires de retraite, peuvent être admises au bénéfice de la cessation progressive d'activité, *dans les conditions visées au présent chapitre.*

Il s'agit des femmes fonctionnaires ayant effectué au moins quinze années de services effectifs, et mères de trois enfants vivants ou décédés par faits de guerre ou d'un enfant vivant âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %.

Les femmes mères de trois enfants, susceptibles d'obtenir par ailleurs la jouissance immédiate de leur pension au titre des quinze ans passés en services actifs<sup>1</sup>, peuvent elles aussi, à partir de l'âge de cinquante-cinq ans, et au même titre que leurs collègues classées en services sédentaires, être admises au bénéfice de la cessation progressive d'activité sous réserve de l'intérêt du service.

## 3. LES CAS PARTICULIERS

### 3.1. LES FONCTIONNAIRES BÉNÉFICIAIRE D'UNE PENSION MILITAIRE

Les militaires retraités, qui deviennent fonctionnaires civils titulaires, peuvent soit cumuler leur pension ou solde de réforme avec leur traitement, soit renoncer à ce cumul en vue d'acquiescer une pension unique rémunérant la totalité de leur carrière.

*S'ils renoncent à leur pension militaire*

Ils peuvent bénéficier de la cessation progressive d'activité dès lors qu'ils réunissent les conditions requises. Cette renonciation irrévocable doit avoir été formulée par déclaration expresse de l'intéressé dans les trois mois à compter de la notification de sa remise en activité.

*S'ils décident de conserver leur pension militaire et réunissent les conditions requises*

Ils peuvent également bénéficier de la cessation progressive d'activité dans la mesure où ils ne peuvent prétendre à une pension civile à jouissance immédiate. Les services pris en compte pour le calcul de la pension militaire sont également pris en compte pour le calcul de la condition de vingt-cinq ans de services.

### 3.2. LES FONCTIONNAIRES EXERÇANT À MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE

Pour bénéficier de la cessation progressive d'activité, l'agent doit être reconnu apte à reprendre ses fonctions à temps plein. Il devra joindre à sa demande un certificat médical de son médecin traitant attestant son aptitude à la reprise à temps plein.

---

<sup>1</sup> Selon l'article L 24 1° du Code des pensions, il s'agit des emplois, dont la nomenclature est établie par décrets en Conseil d'Etat, présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (exemple : services effectués dans la branche « surveillance » des Douanes).

### 3.3. L'EXCLUSION DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

#### *Les comptables publics*

Les comptables, exclus du travail à temps partiel, ne peuvent bénéficier de la cessation progressive d'activité. L'octroi de la cessation progressive d'activité est subordonné à une affectation dans d'autres fonctions conformes à leur statut.

#### *Les fonctionnaires ayant accompli quinze ans de services actifs*

Les fonctionnaires ayant accompli quinze ans de services actifs<sup>1</sup>, âgés de 55 ans et qui, par suite, bénéficient à cet âge de la jouissance immédiate de la pension (à l'exception des femmes fonctionnaires visées au paragraphe 2.3.), sont exclus de la cessation progressive d'activité

---

<sup>1</sup> Selon l'article L 24 1° du Code des pensions, il s'agit des emplois, dont la nomenclature est établie par décrets en Conseil d'Etat, présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (exemple : services effectués dans la branche « surveillance » des Douanes).

## **CHAPITRE 2 - L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS TRAVAILLÉ DANS LE CADRE DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ**

La quotité est par définition fixe, à savoir 50 % de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Le service à mi-temps au titre de la cessation progressive d'activité peut être organisé dans un cadre hebdomadaire, par quinzaine ou mensuel.

Quelles que soient les modalités d'organisation retenues, l'autorisation d'exercice des fonctions dans le cadre de la cessation progressive d'activité peut fixer les périodes non travaillées à tout moment au cours de la période de référence. Il est donc possible d'autoriser un agent à débiter une séquence (semaine, quinzaine, mois) par la période d'absence.

### **1. L'AMÉNAGEMENT HEBDOMADAIRE**

Le nombre de jours de travail sur la semaine est réduit.

La période de référence est constituée par une semaine type, reconduite à l'identique pendant toute la durée de l'autorisation, et au cours de laquelle la durée totale des périodes travaillées par semaine doit correspondre à 50 % de la durée hebdomadaire de référence retenue collectivement au niveau de l'unité de travail à laquelle il appartient.

*Dans une organisation de travail sur 5 jours.* Toute fraction de 10 % du temps de travail doit être égale à une demi-journée entière, celle-ci étant indivisible. Le temps de travail se traduit par cinq demi-journées de travail par semaine.

*Dans une organisation de travail sur 4,5 jours<sup>1</sup>,* La durée de travail d'une agent en cessation progressive d'activité est répartie sur cinq demi-journées. Une des demi-journées sur les cinq demi-journées non travaillées au titre du temps partiel doit coïncider avec la demi-journée de fermeture du poste.

### **2. L'AMÉNAGEMENT PAR QUINZAINE**

Le mi-temps peut être aménagé sur deux semaines consécutives. Les deux semaines ainsi définies constituent la période de référence, reconduite à l'identique pendant toute la durée de la période de cessation progressive d'activité.

Il est précisé que l'alternance d'une semaine de travail et d'une semaine d'absence peut être autorisée.

*Dans une organisation de travail sur 5 jours.* Le temps de travail est réparti sur dix demi-journées au cours de cette séquence-type

Exemples :

- absence les lundi et mardi la 1<sup>ère</sup> semaine et les lundi, mardi et mercredi la 2<sup>nde</sup> semaine ;
- absence tous les jours la 1<sup>ère</sup> semaine et aucun jour la 2<sup>nde</sup> semaine.

*Dans une organisation de travail sur 4,5 jours.* L'agent peut opter pour une répartition de son temps de travail sur dix demi-journées ou sur neuf demi-journées pour alterner une semaine de travail et une semaine d'absence

---

<sup>1</sup> L'agent concerné sera soumis à une durée quotidienne de travail de 7H24 pour une durée hebdomadaire de référence de 37H ou de 7H12 pour une durée hebdomadaire de référence de 36H.

## Exemples :

- absence le jeudi et vendredi de la 1<sup>ère</sup> semaine et le lundi, mardi et vendredi de la 2<sup>nde</sup> semaine (dans cet exemple le poste est fermé le vendredi après-midi) ;<sup>1</sup>
- absence tous les jours la 1<sup>ère</sup> semaine et aucun jour la 2<sup>nde</sup> semaine.<sup>2</sup>

### 3. L'AMÉNAGEMENT MENSUEL

L'année comprend treize séquences de quatre semaines.

La séquence de quatre semaines, constituant le cadre mensuel, est reconduite à l'identique pendant la durée de la cessation progressive d'activité.

Les jours non travaillés au titre du temps partiel et à la libre disposition des agents doivent être pris consécutivement au cours de la séquence de quatre semaines et ne peuvent donc être fractionnés.

*Dans une organisation de travail sur 5 jours.* Le temps de travail est réparti sur dix jours au cours de cette séquence-type

## Exemples :

- absence la 2<sup>ème</sup> et la 3<sup>ème</sup> semaine ;
  - absence du mercredi inclus de la 2<sup>ème</sup> semaine au mardi inclus de la 4<sup>ème</sup> semaine.

*Dans une organisation de travail sur 4,5 jours.* L'agent peut opter pour une répartition de son temps de travail sur dix jours ou sur neuf jours pour alterner deux semaines de travail et deux semaines d'absence

## Exemples :

- option n°1 (10 jours travaillés) absence la 2<sup>ème</sup> semaine du mardi au vendredi matin inclus et la 3<sup>ème</sup> semaine intégralement (dans cet exemple le poste est fermé le vendredi après-midi) ;<sup>3</sup>
- option n°2 (9 jours travaillés) absence la 1<sup>ère</sup> et la 2<sup>ème</sup> semaine.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> La durée quotidienne de travail de l'agent est de 7H24 ou de 7H12 selon que la durée hebdomadaire de travail de référence retenue dans l'unité de travail est de 37 H ou de 36H ; une demi-journée non travaillée au titre du temps partiel coïncide avec la demi-journée de fermeture.

<sup>2</sup> Au cours de la 2<sup>nde</sup> semaine, l'agent est soumis à la même durée quotidienne de travail que les agents à temps plein soit 8H14 ou 8H selon la formule horaire de référence 37H ou 36H.

<sup>3</sup> Selon que la durée hebdomadaire de référence est de 37 H ou de 36 H, la durée quotidienne de travail est respectivement de 7H24 ou de 7H12

<sup>4</sup> Dans ce cas de figure et selon la formule hebdomadaire retenue dans l'unité de travail, l'agent effectue sur chacune des deux semaines travaillées soit 37 H soit 36 H sur 4,5 jours à raison d'une durée quotidienne de travail de 8H14 ou de 8H

## **CHAPITRE 3 - LA PROCÉDURE D'OCTROI DE L'AUTORISATION DE CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ**

Le bénéfice de la cessation progressive d'activité peut être accordé aux agents sur leur demande, sous réserve de l'intérêt du service en tenant compte notamment de la situation des effectifs.

### **1. LA DEMANDE FORMULÉE PAR L'AGENT**

#### **1.1. LE DÉPÔT DE LA DEMANDE**

La demande de cessation progressive d'activité est présentée par l'agent au moins deux mois avant le début de la période souhaitée, selon le modèle figurant en annexe 2.

*Il est rappelé que la date d'effet de la cessation progressive d'activité ne peut être antérieure à la date de la décision d'autorisation.*

Aussi est-il souhaitable, pour faciliter une gestion dans le temps des demandes nouvelles et pour pouvoir informer l'agent le plus en amont de la période sollicitée, d'inciter les intéressés à déposer leurs demandes plus tôt (trois mois au lieu de deux).

Cela étant, cette pratique, lorsqu'elle est adoptée, ne saurait conduire à des décisions hâtives de refus au motif que l'administration n'a pas connaissance d'une solution à la date, jugée trop lointaine, du début de la période demandée.

#### **1.2. LE CONTENU DE LA DEMANDE**

Cette demande comportera l'indication :

- de la date à partir de laquelle le bénéfice de la cessation progressive d'activité est sollicité (la date d'effet sera obligatoirement un premier du mois) ;
- du mode envisagé d'organisation de son activité (hebdomadaire, par quinzaine, mensuel) ;
- des fonctions exercées par l'agent ou de celles qu'il exerçait en dernier lieu ;
- du poste d'affectation.

L'agent indiquera, en outre, qu'il a eu connaissance des dispositions de la présente instruction.

#### **1.3. LES PIÈCES JUSTIFICATIVES JOINTES À LA DEMANDE**

Dans le cas de services effectués en dehors des services déconcentrés du Trésor, l'agent est invité à produire un état authentique de ces services.

### **2. L'INSTRUCTION DE LA DEMANDE**

La décision d'accorder ou non le bénéfice de la cessation progressive d'activité relève de l'autorité investie du pouvoir de nomination. L'ensemble des demandes doivent donc être transmises au bureau concerné de la Direction Générale.

Par suite, le Trésorier-Payeur Général examine dès réception la demande de l'agent et la transmet au bureau de gestion de la Direction Générale, accompagnée de sa proposition motivée, d'approbation ou de refus.

## 2.1. L'EXAMEN DES CONDITIONS REQUISES

Le Trésorier-Payeur Général procède à une première vérification des conditions d'accès à la cessation progressive d'activité précisées au chapitre 1, § 2. Il informe l'agent ne satisfaisant pas aux conditions statutaires, qui peut retirer sa demande.

Toutefois, une décision de refus de la cessation progressive d'activité au motif que l'agent ne remplit pas les conditions requises pour en bénéficier, ne peut être prise que par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Si la demande est maintenue par l'agent, elle doit donc être transmise au bureau concerné de la Direction Générale, accompagnée de l'avis du Trésorier-Payeur Général.

## 2.2. L'EXAMEN DES MODALITÉS D'EXERCICE DEMANDÉES

### 2.2.1. Le recueil des informations indispensables

Dans la plupart des cas, l'autorisation sollicitée peut être accordée après un examen succinct de la demande.

En revanche, lorsque les circonstances semblent peu propices, une instruction approfondie des demandes individuelles d'autorisation et des conditions locales de fonctionnement des services peut être nécessaire.

L'autorisation d'exercer des fonctions en cessation progressive d'activité peut en effet être refusée, même si l'intéressé satisfait par ailleurs aux conditions requises d'accès, pour des motifs liés à l'intérêt du service, en tenant compte notamment de la situation des effectifs.

Il appartient aux Trésoriers-Payeurs Généraux de rendre, au regard de ces critères, un avis sur la compatibilité de l'admission à la cessation progressive d'activité avec le bon déroulement du service.

Par conséquent, l'avis transmis par le Trésorier-Payeur Général à l'appui de la demande de l'agent, doit indiquer explicitement les motifs éventuels de refus.

La suite à donner à une demande doit donc être fondée sur les données objectives locales qui permettent d'appréhender la compatibilité de l'exercice de la cessation progressive d'activité avec l'intérêt du service.

Ces données sont les suivantes :

- l'examen attentif de la demande ;
- l'analyse approfondie de la situation du poste ou du service : cette analyse doit apprécier la situation dans ses aspects objectifs et quantitatifs à la date du début de la période sollicitée.

### 2.2.2. La recherche systématique des solutions envisageables

Il convient d'examiner avec l'agent au cours d'un entretien individuel toutes les solutions alternatives possibles.

Ces solutions peuvent être recherchées de différentes manières ainsi que l'illustrent les exemples suivants.

#### 2.2.2.1. Solution dans le poste ou le service

La solution peut être trouvée par une nouvelle organisation de travail, dans le poste ou le service, voire par un aménagement des tâches de l'agent.

Elle peut aussi résulter d'un changement dans la portée de la demande :

- modalités d'organisation différentes ;
- autres périodes d'absence.

Ce changement doit être proposé à l'agent. En cas d'acceptation, l'agent doit établir une nouvelle demande.

### 2.2.2.2. Solution hors du poste ou du service

Si aucune solution ne peut être trouvée dans le poste d'affectation, il convient d'élargir la recherche et notamment de proposer :

- pour les agents de catégorie B ou C, une affectation dans un autre poste ou service où l'accès à la cessation progressive d'activité est possible ;
- pour les inspecteurs du Trésor public, une nouvelle affectation dans le cadre d'un mouvement à équivalence de mutation.

### 2.2.2.3. Solution différée dans le temps

La date d'effet de la mesure sollicitée pourra être différée dans le temps compte tenu de la nécessité de maintenir des effectifs suffisants dans les postes afin de ne pas désorganiser l'activité des services.

Une nouvelle demande devra être déposée par l'agent à la date convenue s'il accepte cette proposition.

## 3. LA DÉCISION ET SES EFFETS

### 3.1. LA DÉCISION ET L'INFORMATION DES AGENTS

Le Trésorier-Payeur Général transmet la demande accompagnée de son avis motivé au bureau de gestion de la Direction Générale, qui notifiera à l'intéressé la décision d'octroi ou de refus.

### 3.2. L'IRRÉVOCABILITÉ DU CHOIX

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

Toutefois, il peut être procédé à la modification des modalités d'exercice de la cessation progressive d'activité, dans les conditions définies au chapitre 4, § 2 ci-dessous.

### 3.3. LES VOIES DE RECOURS

*Tout agent à qui sera refusée l'autorisation de bénéficier de la cessation progressive d'activité en raison de l'intérêt du service, pourra saisir la commission administrative paritaire centrale compétente dont les travaux seront préparés par la CAP locale.*

Le recours formé par l'agent devant la CAP centrale doit être transmis au bureau compétent de la Direction Générale, accompagné de l'avis de la CAP locale, d'un rapport motivé et détaillé du Trésorier-Payeur Général et des six grilles d'examen (figurant en annexe 12 du titre 2 de la présente instruction) dûment remplies.

*La décision, prise par le Trésorier-Payeur Général, de refuser de modifier en cours d'autorisation la répartition du temps de travail, peut faire l'objet d'un recours devant la commission administrative paritaire locale compétente (y compris pour les inspecteurs du Trésor public), ou la commission administrative paritaire centrale pour les corps ou les grades qui ne comportent pas d'organismes locaux.*

Si la prise de décision nécessite un certain délai lié à la qualité de l'instruction de la demande selon les orientations développées au § 2.2. ci-dessus, il importe que l'agent soit informé de la décision prise dans les plus brefs délais.

En effet, l'agent dispose d'un droit de recours qui, dès lors qu'il est exercé, exige que les CAP locale ou centrale, se prononcent dans les meilleurs délais, c'est-à-dire avant le début de la période sollicitée ou à défaut le plus près possible de celui-ci.

## **CHAPITRE 4 - LA GESTION DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ**

### **1. LA DURÉE DE L'AUTORISATION**

#### **1.1. LA DATE D'EFFET DE LA DÉCISION**

Les fonctionnaires et agents publics sont admis à bénéficier de la cessation progressive d'activité au plus tôt le premier jour du mois suivant celui de leur 55<sup>ème</sup> anniversaire.

#### **1.2. LA FIN DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ**

##### **1.2.1. La mise d'office à la retraite**

La cessation progressive d'activité a un caractère irréversible.

Elle implique une mise à la retraite dès que les conditions d'entrée en jouissance immédiate de pension sont réunies.

Les intéressés pourront néanmoins prolonger la cessation progressive d'activité jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel ils remplissent les conditions précitées pour ne pas perdre le bénéfice de l'indemnité exceptionnelle de 30 % au cours de cette période.

En tout état de cause, la mise à la retraite interviendra au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sauf demande expresse de l'intéressé.

Par ailleurs, *les femmes fonctionnaires*, visées au § 2.3. du chapitre 1, sont mises à la retraite au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le mois au cours duquel elles ont atteint l'âge de 60 ans.

S'agissant des *agents publics*, les contrats cessent de plein droit à la fin du mois au cours duquel les intéressés atteignent l'âge prévu au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L 351-1 du Code de la Sécurité Sociale pour pouvoir demander la liquidation d'une pension de retraite du régime général d'assurance-vieillesse. Les agents ne peuvent pas reprendre une activité rémunérée auprès de l'Etat ou d'une autre personne morale de droit public.

##### **1.2.2. La demande de retraite à jouissance différée**

L'agent bénéficiant de la cessation progressive d'activité peut demander à partir à la retraite à tout moment, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une pension à jouissance différée.

### **2. LA MODIFICATION DE L'AUTORISATION**

Le choix des modalités d'organisation est fixe sur la durée de l'autorisation.

Toutefois, à l'initiative de l'agent ou du Trésorier-Payeur Général, une modification peut intervenir, soit s'il y a accord entre les parties, soit si les nécessités du service, notamment l'obligation de continuité, l'imposent.

La modification des modalités de l'autorisation, qui ne remet pas en cause le principe de l'irrévocabilité de l'octroi de la cessation progressive d'activité, est déconcentrée au niveau départemental. En effet, les modalités d'exercice de la cessation progressive d'activité s'apprécient au regard de la situation locale.

Dès lors, il appartient au Trésorier-Payeur Général d'examiner, selon la procédure décrite au chapitre 3, § 2.2., la demande de modification formulée par l'agent, et de prendre la décision d'acceptation ou de refus de modification des modalités d'exercice de la cessation progressive d'activité.

La demande de modification de l'autorisation accordée est effectuée au moyen de l'imprimé en annexe 3 et la décision est notifiée au moyen du même imprimé, qui est conservé au niveau local.

### **3. LA SITUATION DES AGENTS EN CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ**

#### **3.1. LA POSITION STATUTAIRE**

Les fonctionnaires en cessation progressive d'activité peuvent bénéficier des différentes positions statutaires prévues dans le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié.

##### **3.1.1. La position d'activité et la mise à disposition**

Les fonctionnaires en cessation progressive d'activité peuvent être mis à disposition en conservant les droits et obligations propres au dispositif de la cessation progressive d'activité, notamment de ne pas reprendre une activité supérieure au mi-temps.

##### **3.1.2. Le détachement**

Les fonctionnaires en cessation progressive d'activité peuvent également être placés en détachement à la condition que l'emploi d'accueil conduise à pension du régime de retraite des fonctionnaires de l'Etat. Dans ce cas, ils conservent les droits (notamment le versement de l'indemnité exceptionnelle de 30 %) et obligations propres au dispositif de la cessation progressive d'activité.

Les fonctionnaires de l'Etat en cessation progressive d'activité ne peuvent bénéficier d'un détachement sur un emploi ne conduisant pas à pension du régime de retraite des fonctionnaires de l'Etat.

##### **3.1.3. La disponibilité**

En cas de mise en disponibilité, l'Etat est déchargé de l'obligation de servir l'indemnité exceptionnelle de 30 % pendant cette période. L'intéressé conserve la possibilité de recouvrer son emploi sur demande à la première vacance, mais cette possibilité disparaît le jour où il réunit les conditions pour être admis à la retraite avec jouissance immédiate de la pension ou à 60 ans pour le fonctionnaire visé au deuxième alinéa de l'article 2 de l'ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982. La disponibilité ne peut en aucune façon être considérée comme un moyen de remettre en cause la décision d'admission au bénéfice de la cessation progressive d'activité et d'annuler les engagements pris.

##### **3.1.4. La position hors cadre**

Lorsqu'ils sont placés en position hors cadre, les fonctionnaires ne peuvent plus prétendre au bénéfice de l'indemnité exceptionnelle mais restent tenus par les engagements pris lors de la mise en cessation progressive d'activité (notamment l'engagement de prendre sa retraite dès l'ouverture du droit à une pension civile à jouissance immédiate).

#### **3.2. L'AVANCEMENT ET LA CARRIÈRE**

La mutation de l'agent, le changement de corps, les changements d'échelon ou de grade dans le même corps, ne donnent pas lieu à un réexamen de l'autorisation de cessation progressive d'activité, qui est donc maintenue.

La période de travail accomplie en cessation progressive d'activité est assimilée à une période à temps plein pour la détermination des droits à avancement et à promotion.

### 3.3. LA RETRAITE

Pour la constitution du droit à pension, les périodes de travail effectuées en cessation progressive d'activité sont comptabilisées comme du temps plein.

Pour la liquidation des droits à pension, le montant de la pension sera déterminé en fonction de la durée des services réellement effectués.

**Exemple :** Situation du fonctionnaire qui, au moment de son départ à la retraite, a travaillé 32 ans 6 mois à temps plein et 5 ans en cessation progressive d'activité.

<i>CALCUL DES PÉRIODES</i>	<i>CONSTITUTION</i>	<i>LIQUIDATION</i>
temps plein pendant 32 ans 6 mois	32 ans 6 mois	32 ans 6 mois
50 % pendant 5 ans	5 ans	5 x 50 % = 2 ans 6 mois
total pris en compte	37 ans 6 mois	35 ans

### 3.4. L'INTÉRIM DE FONCTIONS COMPTABLES

Un fonctionnaire bénéficiant de la cessation progressive d'activité ne peut exercer l'intérim d'un poste comptable, en raison de la nature de cette fonction qui comporte des responsabilités ne pouvant par nature être partagées et de l'irrévocabilité de l'autorisation de cessation progressive d'activité.

### 3.5. L'INTERDICTION DE CUMUL D'ACTIVITÉ, D'EMPLOI ET DE RÉMUNÉRATION

Les règles relatives à l'interdiction de cumul d'activité, d'emploi et de rémunération sont strictes à l'égard des agents bénéficiant de la cessation progressive d'activité.

Ainsi, seule la production d'oeuvres littéraires, artistiques ou scientifiques leur est autorisée.

Les fonctionnaires bénéficiant de la cessation progressive d'activité ne peuvent être autorisés à effectuer des expertises, donner des consultations ou des enseignements ressortissant à leur compétence. S'agissant des activités d'enseignement, elles sont permises uniquement dans le cadre de la formation continue des agents de l'Etat et pendant les heures de service.

Ils ne peuvent davantage cumuler leur emploi avec un autre emploi public, même si ce dernier est exercé à temps partiel.

Ils sont par ailleurs soumis à l'interdiction faite à tout fonctionnaire en activité d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative.

Il appartient aux Trésoreries Générales de veiller au respect de ces dispositions.

### 3.6. LA RÉMUNÉRATION

Les intéressés perçoivent leur rémunération calculée sur la base du mi-temps, qui comprend le versement de 50 % du traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement (sans toutefois que le montant soit inférieur au minimum liquidé pour un travail à temps plein), de la NBI et des primes et indemnités allouées aux agents de même grade ou emploi admis au bénéfice du régime de travail à temps partiel.

Ils perçoivent par ailleurs une indemnité exceptionnelle égale à 30 % du traitement indiciaire à temps plein correspondant. Cette indemnité est perçue durant les périodes de congé.

### 3.7. LES CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

#### 3.7.1. Les congés annuels, jours fériés et autorisations d'absence

##### *Les congés annuels*

Les agents travaillant à mi-temps dans le cadre de la cessation progressive d'activité peuvent prétendre à un *congé annuel* dont la durée est déterminée, en fonction de leur régime de travail, sur la base de 30 jours ouvrés<sup>1</sup>.

La durée de ce congé s'établit à 15 jours quel que soit l'aménagement : hebdomadaire, par quinzaine ou mensuel.

##### *Les jours ARTT*

Le nombre de jours ARTT dont bénéficie un agent travaillant à mi-temps dans le cadre de la cessation progressive d'activité est déterminé proportionnellement à sa quotité de travail et du nombre de jours ARTT attaché à la formule horaire retenue dans l'unité de travail à laquelle il appartient.

##### *Les jours de fractionnement*

Les agents à temps partiel peuvent bénéficier d'un nombre de jours de fractionnement proportionnellement à leur quotité de temps de travail. La base permettant de déterminer les droits à jours de fractionnement est celle définie pour les agents à temps plein réduite de moitié.

##### *Les fêtes légales et les jours réputés fériés*

Les jours de congés attribués au titre des *fêtes légales* ainsi que les jours réputés fériés en application des lois des 23 décembre 1904, 20 décembre 1906 et 29 octobre 1909 ou de droits locaux ou sur autorisation exceptionnelle ministérielle, ne sont pas récupérables dans le cas où ils tombent un jour où l'agent ne travaille pas en raison de la cessation progressive d'activité (cf. Instruction V-351).

##### *Les congés bonifiés*

S'agissant des *congés bonifiés*, les services accomplis dans le cadre de la cessation progressive d'activité sont considérés comme du temps plein pour la condition des 36 mois de services ininterrompus nécessaires à l'obtention d'un congé bonifié. La bonification de 30 jours n'est pas diminuée (cf. Instruction V-351).

##### *Les autorisations d'absence*

- les autorisations d'absence sont accordées dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein.
- s'agissant des autorisations pour garde d'enfant malade, le nombre de jours susceptibles d'être accordés est égal à 3 jours.

#### 3.7.2. Les congés de maladie, de longue maladie et de longue durée

Ces congés n'ont aucun effet sur l'autorisation de cessation progressive d'activité. Ils n'entraînent ni sa suspension ni son interruption.

---

<sup>1</sup> Sauf lorsque dans le cadre d'une formule d'organisation du travail sur 4,5 jours, l'agent a opté pour l'alternance d'une semaine de travail et d'une semaine d'absence dans le cadre de la quinzaine ou de deux semaines d'absence et de présence dans le cadre mensuel. Dans cette hypothèse, le droit à congés de l'agent est déterminé sur une base de référence 27,5 jours soit un droit à 13,75 jours de congés annuels (cf titre 2 tableaux p 10 et 12).

Le traitement et l'indemnité de 30 % devront être réduits dans les mêmes proportions que pour les autres bénéficiaires d'un temps partiel.

### **3.8. LA FORMATION ORGANISÉE OU À L'INITIATIVE DE L'ADMINISTRATION**

Les agents en cessation progressive d'activité bénéficient des mêmes formations que les agents à temps plein.

Toutefois, l'autorisation de cessation progressive d'activité ne saurait être suspendue pour suivre une formation.

Lorsque la formation est de courte durée, il est conseillé de rétablir les droits de l'agent par une récupération du temps correspondant à la durée de la formation pendant laquelle il n'aurait pas travaillé s'il avait conservé ses plages habituelles de présence.

## **4. LA DESCRIPTION DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ AU FICHER DES AGENTS**

Le début et la durée de la cessation progressive d'activité seront retracés au fichier du personnel des services déconcentrés du Trésor (GAP) par le gestionnaire central.

La fin de la cessation progressive d'activité est bornée automatiquement à la veille du départ définitif de l'agent.

En cas d'accord, suite à une demande de modification des modalités d'aménagement du temps de travail, seules les modalités décrites initialement seront alors modifiées par la Trésorerie Générale, faisant disparaître les précédentes modalités (code action : modification).

ANNEXE N° 1 : Textes de référence de la cessation progressive d'activité

- ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 portant modification de certaines dispositions du Code des pensions civiles et militaires de retraite et relative à la cessation progressive d'activité des fonctionnaires et des agents de l'Etat et des établissements publics de l'Etat à caractère administratif ;
- décret n° 82-579 du 5 juillet 1982 pour l'application des dispositions de l'ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 ;
- loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social ;
- loi n° 94-628 du 25 juillet 1994 relative à l'organisation du temps de travail, aux recrutements et aux mutations dans la fonction publique ;
- décret n° 95-179 du 20 février 1995 relatif à la cessation progressive d'activité des fonctionnaires de l'Etat et pris pour l'application de l'article 2 modifié de l'ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982.





## ANNEXE N° 4 : Autorisations de cessation progressive d'activité pour les agents mis à disposition

### **1 - Chambres Régionales des Comptes**

Références : convention du 28 juin 1993  
instruction n° 95-039 V3 du 3 avril 1995 § 2.4.1.

Sur proposition du Président de la Chambre Régionale des Comptes, transmise par la Trésorerie Générale à la Direction Générale, celle-ci autorise la cessation progressive d'activité, et en informe la Trésorerie Générale.

En cas de demande de modification des modalités d'aménagement du temps de travail, le Trésorier-Payeur Général procède, sur proposition du Président de la Chambre Régionale des Comptes, à l'autorisation. La Trésorerie Générale en transmet alors un exemplaire à la Direction Générale.

### **2 - Mutuelle du Trésor**

Références : convention du 28 septembre 1993 article 12  
tableau G annexé à la convention

Sur proposition du Président de la Mutuelle du Trésor, la Direction Générale autorise la cessation progressive d'activité, et en informe la Trésorerie Générale. Il en est de même pour toute modification des modalités d'aménagement du temps de travail.

### **3 - Services sociaux**

Références : convention d'octobre 1994 article 7  
tableau E annexé à la convention

Sur proposition de la sous-direction de l'Action Sociale, la Direction Générale autorise la cessation progressive d'activité, et en informe la Trésorerie Générale. Il en est de même pour toute modification des modalités d'aménagement du temps de travail.

### **4 - ATSCAF**

Références : convention d'octobre 1994

Sur proposition du Président de l'ATSCAF, la Direction Générale autorise la cessation progressive d'activité, et en informe la Trésorerie Générale. Il en est de même pour toute modification des modalités d'aménagement du temps de travail.

### **5 - DIRCOM**

Sur proposition du Directeur de la DIRCOM, la Direction Générale autorise la cessation progressive d'activité, et en informe la Trésorerie Générale. Il en est de même pour toute modification des modalités d'aménagement du temps de travail.