

Rectorat

Division des Personnels
Enseignants
DPE/SC/ N° 362 /2009

Dossier suivi par :
Edith Chaplet
Tél. 02 38 79 41 37

Maxime Cabat
Tél. 02 38 79 41 18

Carole Mlinaric
02.38.79.41.91

Fax 02 38 79 41 31
ce.dpe@ac-orleans-tours.fr

21 rue Saint-Etienne
45043 Orléans Cedex 1

Orléans, le 12 octobre 2009

Le Recteur

à

Messieurs les Inspecteurs d'Académie, Directeurs des
Services Départementaux de l'Education Nationale

Monsieur le Directeur du Centre Régional des Oeuvres
Universitaires et Scolaires

Monsieur le Directeur du Centre Régional de
Documentation Pédagogique

Monsieur le Directeur Régional et Départemental de la
Jeunesse et des Sports

Mesdames et Messieurs les Chefs d'Etablissement
d'Enseignement du Second degré

Messieurs les Directeurs des Etablissements Régionaux
d'Enseignement Adapté

Mesdames les Directrices et Messieurs les Directeurs des
Centres d'Information et d'Orientation

Mesdames et Messieurs les Responsables de Division et
de Service

Objet : Admission au bénéfice de la Cessation Progressive d'Activité (C.P.A.) des
personnels enseignants, d'éducation et d'orientation.

Année scolaire 2010- 2011

J'ai l'honneur de vous transmettre les dispositions concernant la Cessation Progressive
d'Activité (C.P.A.) définie par le décret n° 2003-1307 pris pour l'application de la Loi
n° 2003-775 du 21 août 2003 (parue au Journal Officiel du 22 août 2003) qui modifie de
façon substantielle l'ordonnance originelle n° 82-297 du 31 mars 1982.

Il importe donc que les personnels qui seraient intéressés par une mise en C.P.A. à la
rentrée scolaire 2010 prennent connaissance des informations contenues dans
l'annexe technique jointe à cet envoi ayant trait notamment :

- Fiche 1 : aux conditions d'accès
- Fiche 2 : aux quotités de travail et de rémunération
- Fiche 3 : à l'impact sur le calcul de la pension et surcotisation
- Fiche 4 : à la sortie du dispositif (mise à la retraite)
- Fiche 5 : à la cessation anticipée d'activité
- Fiche 6 : imprimé de demande

LES PERSONNELS CONCERNES

Il s'agit :

- Des fonctionnaires ou agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements
publics à caractère administratif, en position d'activité ou de détachement
conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite et dont la
limite d'âge est fixée à 65 ans.

.../...



- Des personnels exerçant leurs fonctions à temps partiel pouvant 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.
- Les fonctionnaires en CPA ne peuvent bénéficier d'un détachement sur un emploi ne conduisant pas à pension du régime de retraite des fonctionnaires de l'Etat ou de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

Les demandes d'admission au bénéfice de la CPA seront établies au moyen du document constituant la fiche 6.

Des documents complémentaires pourront être demandés aux personnels qui ne satisferaient pas à la condition des 25 ans de services nécessaires, mais estiment pouvoir bénéficier des dérogations prévues par la réglementation.

Les dossiers seront transmis auprès de mes services selon le calendrier suivant :

Personnels	Début de la CPA	Date de transmission
Enseignants Personnels d'éducation et d'Orientation	01/09/2010	8 janvier 2010 A titre exceptionnel, les demandes formulées après cette date devront parvenir au plus tard avant le 30 juin 2010.

Je vous informe enfin qu'un site d'informations générales sur les retraites et la CPA peut être consulté sur **internet** à l'adresse suivante :

<http://retraite.orion.education.fr>

Je vous remercie de bien vouloir assurer une large diffusion de l'intégralité de ce document et de veiller à la tenue du calendrier arrêté. Je rappelle en effet que le déroulement dans les délais prévus des opérations organisant les fins définitives ou progressives d'activité (retraites, CPA...) conditionne le respect du calendrier de la préparation de la rentrée scolaire.

Pour le Recteur et par délégation
Pour le Secrétaire Général
La Responsable de la Division
des Personnels Enseignants

Isabelle NICOLEAU-LEGENDRÉ

FICHE 1

LES CONDITIONS D'ACCES

I - Une condition d'âge valable pour tous :

- ◆ L'entrée en CPA est autorisée à compter du **cinquante septième anniversaire**.

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

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

- ◆ La **durée d'assurance** doit être d'au moins **132 trimestres** (33 années) de cotisations ou de retenues au titre du code des pensions civiles et militaires, du régime de la CNRACL, ou d'un ou plusieurs autres régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse ;
- ◆ La **durée de services dans la fonction publique** doit être au moins **100 trimestres** (25 années) de services militaires et civils effectifs, effectués en qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire.

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

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

IV - Une condition de date d'entrée dans le dispositif :

Pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, un régime spécifique d'entrée dans le dispositif :

Le bénéfice de la CPA intervient au début de l'année scolaire ou universitaire correspondant à l'année civile au cours de laquelle survient le jour où la condition d'âge est remplie, y compris si cet anniversaire intervient après le début de l'année scolaire ou universitaire. Les conditions de durée d'assurances et de services doivent également être remplies au cours de l'année civile.

FICHE 2

LES QUOTITES DE TEMPS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATION

Les options ouvertes dans la C.P.A.

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

Ces options portent sur :

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

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

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

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

Rappel : le revenu de remplacement correspond à la part de la rémunération qui vient en sus de la quotité travaillée. Ainsi, pour une quotité de 50 % ; la rémunération globale s'élève à 60 % et le revenu de remplacement correspond aux 10 % de la rémunération qui sont en sus de la quotité travaillée de 50 %.

Les cotisations sociales (CSG, RDS) prélevées sur ces 10 % seront calculées sur l'assiette du seul traitement indiciaire (y compris les bonifications indiciaires et la NBI).

- ◆ **L'aménagement des durées de services des enseignants** :

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

Exemple :

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

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

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

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

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

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

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

Exemple :

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

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

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

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

FICHE 3

SURCOTISATION - CPA

I - L'IMPACT SUR LE CALCUL DE LA PENSION

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

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

- ◆ pour la constitution du droit à pension, le temps partiel est compté comme du temps plein, quelle que soit la quotité travaillée ;
- ◆ pour la durée de service et de bonification (liquidation), le temps partiel est compté pour la quotité du service réellement effectué ;
- ◆ pour la durée d'assurance, le temps partiel est compté comme du temps plein, quelle que soit la quotité travaillée.

Ainsi, le temps passé en C.P.A. est pris en compte au prorata de la durée effectivement travaillée en terme de durée de liquidation, mais il est pris en compte pour le calcul de la décote ou de la surcote comme s'il s'agissait d'une période de travail à temps plein.

II - SURCOTISATION – CPA

Le principe :

Pour améliorer sa durée de liquidation lorsqu'on est en CPA, il est possible au fonctionnaire titulaire de demander à cotiser pour la retraite sur la base du traitement soumis à retenue pour pension d'un fonctionnaire de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein.

Les fonctionnaires qui bénéficient d'une CPA « nouveau régime » ont la possibilité de cotiser pour la retraite sur la base du traitement soumis à cotisation pour pension de retraite correspondant à un fonctionnaire de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein.

Cette possibilité de surcotiser a été étendue aux CPA ayant débuté avant le 1^{er} janvier 2004, mais aux conditions des temps partiels sur autorisation (taux de surcotisation : 17,99 % du temps plein).

Les conditions :

- ◆ La demande doit être présentée en même temps que celle de l'admission au bénéfice de la CPA ;
- ◆ ce choix est irrévocable sur toute la durée de la CPA ;
- ◆ le taux de cotisation et son assiette sont ceux du droit commun (cotisation salariale au taux de 7,85 %). Le taux de surcotisation pour CPA débutant avant le 1^{er} janvier 2004 est de 17,99 %.

La cotisation, quel que soit le type de CPA choisi, se calcule ainsi :

(traitement indiciaire brut à temps plein + NBI éventuelle) x $\begin{matrix} 7,85 \% \text{ pour les nouvelles demandes de CPA} \\ 17,99 \% \text{ pour les CPA débutant} \\ \text{avant le 1}^{\text{er}} \text{ janvier 2004} \end{matrix}$

Le nombre de trimestres qui peuvent être acquis n'est pas plafonné.

L'assiette de la cotisation :

Elle comprend le traitement indiciaire brut, la bonification indiciaire et la NBI correspondant à celui d'un agent de même grade, échelon, indice que le demandeur et exerçant à plein temps.

FICHE 4

LA SORTIE DU DISPOSITIF (MISE A LA RETRAITE)

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

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

L'option porte sur l'alternative suivante :

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

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

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

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

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

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

Le délai de prévenance : les fonctionnaires doivent adresser leur demande d'admission à la retraite au moins six mois avant la date à laquelle ils souhaitent cesser leur activité (article D.1 du code des pensions civiles et militaires de retraite).

FICHE 5

LA POSSIBILITE DE CESSER SON ACTIVITE DE MANIERE ANTICIPEE

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

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

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

Personnels enseignants :

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

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

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

Au total, le temps minimal passé en CPA devra être de quatre années scolaires (trois années travaillées et une année épargnée).

Il est également possible de rester plus longtemps en CPA et de reporter l'utilisation de cette épargne en fin de période.

- ◆ Si la quotité de temps de travail et de rémunération choisie est fixe, le choix de bénéficier d'une cessation totale d'activité une année scolaire avant la mise à la retraite se traduit par l'évolution suivante :
 - **pendant la première année scolaire**, la quotité de **temps de travail est de 100 %** et la quotité de rémunération de 60 % ;
 - **l'accès à la cessation totale d'activité est possible au terme de la première année**, avec une quotité de rémunération de 60 %, mais si le bénéficiaire de la C.P.A. le souhaite ou n'a pas atteint 59 ans, il poursuit sa C.P.A. avec une quotité de temps de travail de 50 % et une quotité de rémunération de 60 %.

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

FICHE 6

DEMANDE D'ADMISSION EN CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE

Je soussigné(e) (*nom, prénom, grade, service d'affectation*)

demande à bénéficier d'une cessation progressive d'activité.

Choix des quotités de travail et de rémunération (*cocher l'option choisie*)

- Je demande** à exercer mes fonctions selon une quotité de temps de travail dégressive : 80 % (rémunération : 6/7^{ème}) pendant les deux premières années puis 60 % (rémunération : 70 %), soit : (**nombre entier**) heures assurées par semaine
J'ai pris connaissance que cette option est **irrévocable**.
- Je demande** à exercer mes fonctions selon une quotité de temps de travail fixe : 50 % (rémunération : 60 %).
J'ai pris connaissance que cette option est **irrévocable**.

Choix du mode de cotisation pour la retraite pour les fonctionnaires titulaires (*cocher l'option choisie*)

- Je demande** à cotiser pour la retraite sur la base du traitement soumis à retenue pour pension correspondant à un agent de même grade, échelon et indice travaillant à **temps plein**. J'ai pris connaissance que cette option est **irrévocable**.
Le taux de surcotisation est de **7,85 % du plein traitement**.
- Je ne demande pas** à cotiser pour la retraite suivant les modalités présentées ci-dessus. Cette option est également **irrévocable**.

Choix du moment du départ à la retraite (*cocher l'option choisie*)

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

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

Choix d'une cessation totale d'activité (*cocher l'option choisie*)

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

Date

Signature du Chef d'établissement

Signature de l'intéressé(e)