

Service porteur : DRH-RS
Vice-président : Sébastien Laforge

DÉLIBÉRATION n° CA-16-05-2025-13 Du Conseil d'Administration

Séance du 16 mai 2025

Lignes directrices de gestion relatives au maintien en activité au-delà de la limite d'âge de départ à la retraite

Conseil d'Administration

Visas :

- Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles, L556-1 ; L556-2 à 556-4 ; 556-5 ;
- Vu le code de l'éducation, notamment son article L. 952-10 ;
- Vu le bulletin officiel n°17 du 25 avril 2024 du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ;
- Vu l'avis du Comité Social d'Administration de l'université de Poitiers du 18 avril 2025 ;

Contexte :

La réforme des retraites de 2023 a confirmé des dispositifs de poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge (67 ans) qui existaient précédemment et a introduit un nouveau dispositif pour le maintien en fonction jusqu'à 70 ans.

Un tel maintien au-delà de la limite d'âge peut être soumis à autorisation.

Ces lignes directrices de gestion ont pour objectif de formaliser un cadre pour l'étude des demandes de poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge lorsque celles-ci sont sur autorisation, et donc soumises à l'intérêt de l'université de Poitiers.

Dispositif ou objet de la décision :

Les principes de ces lignes directrices de gestion pour les demandes sur autorisation et donc soumises à l'intérêt du service, ainsi que le circuit de demande et de validation.

Nature de la décision :

Pour décision

Vote :

Soumis à la majorité simple

Après en avoir délibéré,

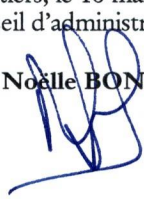
ADOPTE

La présente délibération et son annexe sont adoptées à l'unanimité :

- 31 votants
- 3 abstentions
- 28 suffrages exprimés :
 - 28 voix pour
 - 0 voix contre

Fait à Poitiers, le 16 mai 2025
La vice-présidente du Conseil d'administration,

Noëlle BONNET



Transmis à Monsieur le Recteur de la région académique Nouvelle-Aquitaine, Recteur de l'Académie de Bordeaux, Chancelier des Universités, le 28/05/2025

Entrée en vigueur le jour de sa publication au *Recueil des actes administratifs* de l'université de Poitiers.

**Relevé de conclusions du Comité Social d'Administration
du vendredi 18 avril 2025**

1. Compte rendu du CSA du 31 janvier 2025 (pour avis) ;

Vote à main levée – 10 votants

Pour : 9 (FSU, CFDT, UNSA Éducation, CGT-Ferc-Sup, FOESR)

Contre : 0

Abstention : 1 (Sud Éducation et Recherche 86)

2. Bilan égalité Femmes-Hommes (pour avis) ;

Vote à main levée – 10 votants

Pour : 9 (FSU, CFDT, UNSA Éducation, CGT-Ferc-Sup, Sud Éducation et Recherche 86)

Contre : 1 (FOESR)

Abstention : 0

3. Lignes directrices de gestion poursuite d'activité après limite d'âge (pour avis) ;

Vote à main levée – 10 votants

Pour : 7 (CFDT, UNSA Éducation, CGT-Ferc-Sup, Sud Éducation et Recherche 86, FOESR)

Contre : 0

Abstention : 3 (FSU)

L'avis sera transmis au Conseil d'Administration.

Lignes directrices de gestion relatives au maintien en activité au-delà de la limite d'âge de départ à la retraite

OBJECTIF

Formaliser un cadre pour l'étude des demandes de poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge lorsque celles-ci sont sur autorisation et donc soumises à l'intérêt de l'université de Poitiers

1/ Les différents dispositifs de poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge

La réforme des retraites de 2023 a confirmé des dispositifs qui existaient précédemment et ajouté de nouveaux dispositifs permettant aux fonctionnaires et contractuels de poursuivre leur activité au-delà de la limite d'âge (67 ans).

Les possibilités d'exercer après la limite d'âge sont liées :

- à la situation familiale de l'agent,
- à son parcours professionnel,
- à sa catégorie d'emploi au moment de la demande.

- **Le recul de limite d'âge (article L556-2 à 556-4 du CGFP)**

Ce dispositif s'applique **aux fonctionnaires**. C'est le seul dispositif qui peut s'articuler avec les autres possibilités de poursuite d'activité après limite d'âge. De ce fait, **il est appliqué en priorité**.

Trois situations peuvent permettre le recul de limite d'âge :

1) L'agent a un ou plusieurs enfants à charge à ses 67 ans.

La réglementation reconnaît comme enfants à charge « ceux qui sont définis par les lois et règlements régissant l'attribution de prestations familiales et le versement de l'allocation adultes handicapés » jusqu'à la veille de leurs 25 ans sous réserve que ceux-ci apparaissent sur l'avis d'imposition.

⇒ **recul d'un an par enfant à charge (maximum : 3 ans)**

2) L'agent est parent de 3 enfants vivants (enfants légitimes, naturels ou adoptifs) à l'âge de 50 ans. Il doit avoir un lien de filiation avec les 3 enfants pour bénéficier de ce dispositif.

⇒ **recul d'un an**

3) Le cumul de ces deux dispositions est possible si un enfant à charge a un taux d'invalidité d'au moins 80 % ou ouvre droit au versement de l'allocation aux adultes handicapés.

⇒ **recul maximal de 4 ans.**

Impacts agents

Les services accomplis sont valables pour la retraite et le droit à promotion est maintenu pendant cette période.

L'agent peut durant cette période demander le bénéfice d'un autre dispositif.

Conditions d'obtention

L'obtention est de droit. Aptitude physique dans les cas 2 et 3 sur production d'un certificat médical d'un médecin agréé. L'administration a uniquement un rôle de vérification de l'aptitude physique et des justificatifs familiaux.

- **La prolongation d'activité pour carrière incomplète dans la fonction publique (article L556-5 du CGFP)**

Ce dispositif s'applique **aux fonctionnaires**. La prolongation d'activité pour carrière incomplète peut être accordée à un fonctionnaire qui, le jour de sa limite d'âge, ne totalise pas un nombre suffisant de trimestres cotisés (avec bonifications) au régime de la Fonction Publique pour obtenir une retraite à taux plein dans ce régime de retraite. Les trimestres acquis aux autres régimes ne sont pas pris en compte.

Conseil d'administration du 16 mai 2025

Ce dispositif permet de prolonger son activité jusqu'à l'atteinte du taux maximum du taux de pension de la fonction publique ou dans la limite de 10 trimestres (2 ans et 6 mois).

La demande de prolongation ne peut pas :

- Être renouvelée si l'agent a demandé initialement moins de 10 trimestres.
- Être accordée à un agent en CLM ou CLD car le dispositif est soumis à l'aptitude physique aux fonctions.

Impacts agents

Les services accomplis sont valables pour la retraite et le droit à promotion est maintenu pendant cette période. L'agent peut durant cette période demander le bénéfice d'un maintien en activité jusqu'à 70 ans.

Conditions d'obtention

Ce dispositif est accordé **sur autorisation** sous réserve de l'aptitude physique et de l'intérêt du service. Tout refus de l'administration doit être motivé et trouver son fondement dans le strict intérêt du service.

- **Le maintien en activité jusqu'à l'âge de 70 ans (article L556-1 du CGFP)**

Ce dispositif s'applique **aux contractuels et fonctionnaires**. L'agent est alors maintenu en fonction sans radiation des cadres préalable **jusqu'à 70 ans maximum**.

Impacts agents

Les services accomplis sont valables pour la retraite et le droit à promotion est maintenu pendant cette période. L'agent peut demander une retraite progressive et bénéficier de congés longs pour raison de santé.

Conditions d'obtention

Ce dispositif est accordé **sur autorisation** sous réserve de l'aptitude physique et de l'intérêt du service. L'employeur dispose de toute latitude pour l'accorder ou le refuser partiellement ou en totalité. La réglementation ne précise pas les motifs de refus. Il appartient à l'administration de motiver la décision.

- **Le maintien en fonction dans l'intérêt du service - fin année universitaire (article L. 952-10 du code de l'éducation)**

Ce dispositif s'applique aux **fonctionnaires enseignants du 2nd degré, enseignants chercheurs, PU-PH, MCU-PH et aux agents comptables**.

Le maintien en fonction dans l'intérêt du service débute obligatoirement au lendemain des 67 ans ou le lendemain de la fin du recul de limite d'âge.

Il permet d'assurer le service jusqu'au terme de l'année universitaire au cours de laquelle la limite d'âge est atteinte, en fonction de leur corps, soit :

- Pour les enseignants du 2nd degré jusqu'au 31 juillet.
- Pour les enseignants chercheurs (ou personnels assimilés) jusqu'au 31 août.

Impacts agents

L'agent est radié des cadres à sa limite d'âge (veille du jour de la mise en place du dispositif), la veille de la mise en place du dispositif. De ce fait :

- **Aucune promotion** d'échelon ou franchissement de chevron ne peut être obtenue après la radiation des cadres, mais le maintien peut servir à remplir la condition des 6 mois dans le dernier indice de rémunération.
- Cette période est prise en compte pour le calcul du montant de la pension de la Fonction Publique dans la **limite du taux de pension à 75%**.

Conditions d'obtention

Ce dispositif est accordé **sur autorisation** sous réserve de l'intérêt du service. Un refus ne peut se fonder que sur l'absence de besoin en termes d'enseignement et en aucun cas sur le service de recherche (article L952-10 du code des pensions)

Conseil d'administration du 16 mai 2025

- **Le maintien en surnombre (article L. 952-10 du code de l'éducation)**

Le maintien en surnombre permet aux professeurs d'université, les praticiens-hospitaliers professeurs d'université d'être en activité jusqu'à leur 68^{ème} anniversaire (ou 69^{ème} s'il a bénéficié d'un recul de limite d'âge). Ce dispositif débute obligatoirement après la radiation des cadres. Sa durée est :

- 1) D'un an après leur radiation des cadres,
- 2) Peut être prolongée jusqu'à la fin de l'année universitaire, sous réserve de l'intérêt du service.

Impacts agents

L'agent est radié des cadres à sa limite d'âge, la veille de la mise en place du dispositif. De ce fait :

- **Aucune promotion** d'échelon ou franchissement de chevron ne peut être obtenue après la radiation des cadres, mais le maintien peut servir à remplir la condition des 6 mois dans le dernier indice de rémunération.
- Cette période est prise en compte pour le calcul du montant de la pension de la fonction publique dans la **limite du taux de pension à 75%**.

Conditions d'obtention

Ce dispositif est accordé **de droit pour la durée d'un an. Le maintien en fonction jusqu'à la fin de l'année universitaire est lui soumis à autorisation.**

2/ Les critères de refus ou d'accord prévus par la réglementation pour la poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge de départ à la retraite

En dehors du recul de limite d'âge et du maintien en surnombre pour les professeurs et professeures d'université, ces dispositifs sont ensuite conditionnés à :

- **La vérification de l'aptitude physique de l'agent**
- **L'intérêt du service**

L'employeur a l'obligation de motiver le refus.

Les lignes directrices générales de gestion nationales (lignes directrices de gestion ministérielles du 25/04/2024 publié au BO n° 17) mentionnent deux types de motif de refus :

- L'inaptitude physique
- L'intérêt du service qui peut s'apprécier au regard de la nécessité de privilégier le recrutement de jeunes agentes ou agents sur le maintien en activité au-delà de la limite d'âge (Conseil d'Etat, 21 septembre 2020, n° 425960, aux tables du recueil Lebon)

3/ Les lignes directrices de gestion de l'université de Poitiers

- **Les principes**

Principe général de poursuite d'activité (autres que les dispositifs de droit) => Les demandes de poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge seront refusées.

Prise en compte de la carrière de l'agent

Le seul motif que l'agent n'ait pas acquis la totalité de ses trimestres pour obtenir une pension à taux plein ne sera pas considéré comme un critère d'octroi systématique pour une poursuite au-delà de la limite d'âge. Il est proposé d'observer la totalité de la carrière de l'agent tous régimes confondus. Aussi, les demandes de prolongation motivées pour l'obtention d'une surcote seront refusées. En cas d'absence de retraite à taux plein tous régimes confondus, la situation de l'agent sera étudiée selon le circuit de demande et de validation décrit ci-après et une attention particulière sera apportée aux agents ayant effectué une partie de leur carrière à l'étranger (absence de convention entre les organismes de retraite entre la France et certains pays).

Conseil d'administration du 16 mai 2025

Prise en compte de l'intérêt collectif du service

Conformément aux lignes directrices de gestion nationales, l'université de Poitiers privilégie le recrutement de jeunes collègues. Toute poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge est donc incompatible avec cette orientation, car elle limite les opportunités d'embauche. À ce titre, **les demandes de poursuite d'activité au-delà de la limite d'âge seront refusées.**

Toutefois, **l'université de Poitiers se réserve le droit d'étudier au cas par cas les demandes de poursuite d'activité motivées par un intérêt majeur et collectif pour l'établissement.** Cette étude ne portera pas sur les compétences personnelles de l'agent mais uniquement **sur l'impact potentiel de son départ sur les missions de l'université.**

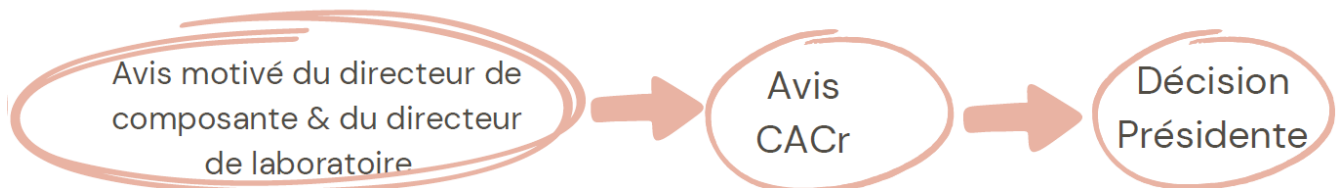
Des dérogations à la règle générale pourront donc être envisagées dans des situations très exceptionnelles, notamment lorsque le départ d'un agent entraînerait un dysfonctionnement grave et durable d'une structure, d'un service ou d'un projet stratégique de l'université, ou lorsque la poursuite de travaux de recherche essentiels ou l'aboutissement d'un projet majeur en dépendra.

L'absence d'un projet de recrutement précis au moment du départ ne saura en soi motiver une telle poursuite.

- **Le circuit de demande et de validation (autres que les dispositifs de droit)**

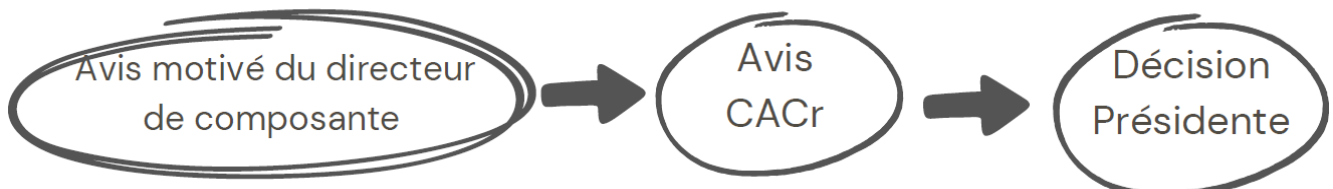
- **Pour les enseignants-chercheurs**

Pour les dispositifs sur autorisation et donc soumis à l'aptitude physique de l'agent et à l'intérêt du service, les demandes doivent faire l'objet d'un avis du directeur de composante et du directeur de laboratoire et être soumises au CAC restreint. Ce dernier rend un avis transmis à la présidente pour décision.



- **Pour les enseignants**

Pour les dispositifs sur autorisation et donc soumis à l'aptitude physique de l'agent et à l'intérêt du service, les demandes doivent faire l'objet d'un avis du directeur de composante et être soumises au CAC restreint. Ce dernier rend un avis transmis à la présidente pour décision.



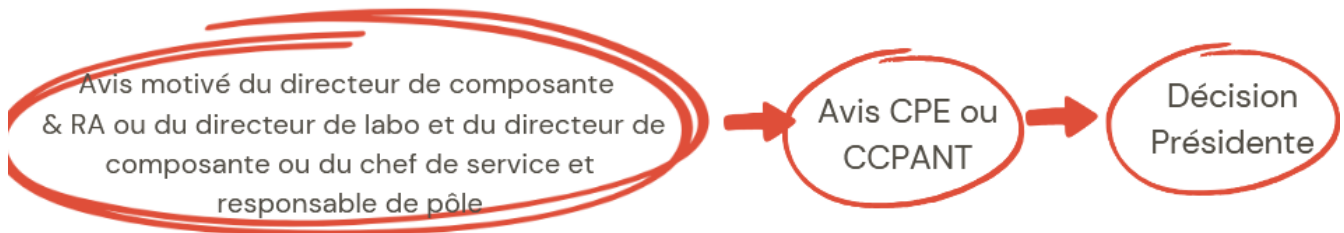
- **Pour les BIATSS**

Pour les dispositifs sur autorisation et donc soumis à l'aptitude physique de l'agent et à l'intérêt du service, les demandes doivent faire l'objet :

- d'un avis du directeur de composante et du responsable administratif pour un agent affecté en composante, d'un avis du directeur de laboratoire et du directeur de composante pour un agent affecté à un laboratoire de recherche et d'un avis du chef de service et, le cas échéant, du responsable de pôle pour les agents affectés dans les services.

Conseil d'administration du 16 mai 2025

- et être soumises pour avis à la CPE (formation de la commission selon la catégorie de l'agent demandeur) pour les titulaires et à la CCPANT (formation de la commission selon la catégorie de l'agent demandeur) pour les agents non titulaires. Sur la base de ces avis, la présidente prend la décision.



- Le calendrier de gestion**

Une campagne est organisée chaque année (entre avril et mai) par la DRH-RS. Elle cible les agents atteignant 67 ans durant l'année civile suivante.

Cette anticipation se justifie par la réglementation, d'une part, et les prérogatives du Ministère d'autre part. En effet, les demandes de poursuite d'activité doivent impérativement être transmises au Ministère avant les 6 mois qui précèdent la limite d'âge de l'agent.

Passé ce délai, la demande est irrecevable (décret n°2009-1744 du 30 décembre 2009, loi n°8-834 du 13 septembre 1984 notamment l'article 1-3).

Le Service des Retraites de l'État (SRE), lors de l'étude des droits à la retraite de l'agent (à sa cessation d'activité) peut « neutraliser » les périodes accordées à tort par l'établissement ou hors délai. De fait, aucun bénéfice n'est appliqué sur les trimestres supplémentaires effectués par l'agent.