



Centre Départemental de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale  
de la Haute-Corse

Service documentation

Note d'information n°02/2026

## LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE





## **Références juridiques :**

- **Article L. 631-1 du code général de la fonction publique (CGFP),**
- **Article 99 de la loi n° 2026-103 du 19 février 2026** de finances pour 2026 (JO du 20/02/2026),
- **Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021** modifié relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale (JO du 30/06/2021).
- **Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026** relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires (JO du 31/05/2026),
- **Décret n° 2026-425 du 30 mai 2026** relatif au congé supplémentaire de naissance (JO du 31/05/2026),
- **Foire aux questions** relative à la mise en œuvre du congé supplémentaire de naissance dans la fonction publique civile

-----

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 a complété la liste des congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer auxquels ont droit les fonctionnaires en position d'activité en créant **le congé supplémentaire de naissance**. Il s'agit d'un "nouveau droit visant à mieux accompagner les familles en favorisant le bon développement de l'enfant dans ses premiers mois et renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes".

**Le décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 détermine les modalités d'application du congé supplémentaire de naissance dans la Fonction publique.**

**Le congé supplémentaire de naissance s'applique aux demandes présentées à compter du 1<sup>er</sup> juin 2026, avec une prise d'effet du congé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026.**

**Dispositions transitoires** : Les agents parents d'un enfant né ou adopté entre le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et le 30 juin 2026, ou d'un enfant dont la naissance était supposée intervenir durant cette période, peuvent bénéficier du congé s'ils en font la demande à l'autorité compétente un mois avant le début souhaité du congé.



## I. LES BENEFICIAIRES

Le congé supplémentaire de naissance est accordé de droit sur demande au **fonctionnaire titulaire, stagiaire, agent contractuel de droit public, à temps complet ou à temps non complet en position d'activité** à l'expiration d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Le congé supplémentaire de naissance concerne :

- la mère ;
- les parents adoptifs ;
- le père ;
- le conjoint ou la conjointe de la mère ;
- la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

**Chaque parent dispose de son propre droit**, qui est **personnel** et **non transférable**. Les deux parents peuvent le prendre simultanément ou l'un après l'autre.

## II. DUREE ET MODALITES D'OCTROI DU CONGE

**Le congé est accordé de droit** dès lors que sont respectés à la fois le délai de prise du congé, le délai de prévenance ainsi que, le cas échéant, les modalités de fractionnement.

Il en résulte notamment que **l'employeur ne peut s'opposer, pour des raisons de service, à la prise du congé** aux dates figurant dans la demande de l'agent.

### 1) Durée du congé

**La durée du congé supplémentaire de naissance est soit d'un mois, soit de deux mois**, au choix de l'agent. Un congé d'une durée inférieure à un mois (*15 jours, par exemple*) ne peut être accordé.

Il peut être **fractionné en deux périodes d'un mois chacune**.

### 2) Délai de prévenance

Le congé est accordé **de droit** à l'agent qui en fait la demande, au moins **un mois avant le début du congé**, auprès de l'autorité territoriale.

La demande précise :

- la date de prise du congé,
- sa durée,
- le cas échéant, son fractionnement et les dates de ce fractionnement.

Le délai d'un mois de prévenance est **réduit à 15 jours** :

- lorsque le congé supplémentaire de naissance **suit immédiatement le congé de paternité** et d'accueil de l'enfant ou d'adoption,
- **et** que l'agent souhaite débiter son congé au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.



### **Exemple :**

❖ L'agent a bénéficié du congé de naissance de 3 jours obligatoires du 1<sup>er</sup> au 3 mars. Il a ensuite bénéficié d'un congé de paternité de 25 jours consécutifs jusqu'au 28 mars. Il souhaite bénéficier immédiatement de son congé supplémentaire de naissance (CSN), ce qui ne serait pas possible avec le délai de prévenance minimal d'un mois à partir de la naissance, qui courrait jusqu'au 31 mars. Dans cette hypothèse, son délai de prévenance est réduit à 15 jours. Son CSN peut ainsi succéder à son congé de paternité dès le 29 mars.

### **3) Délai de prise du congé**

La ou les périodes de congé **doivent débiter** dans le délai de **9 mois suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté**. En conséquence le congé se terminera au plus tard le dernier jour du 10<sup>ème</sup> ou du 11<sup>ème</sup> mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

**Délai transitoire** : le délai de 9 mois court à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026 pour les agents dont l'enfant est né ou a été adopté entre le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et le 30 juin 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

La période de neuf mois pour prendre le congé peut être décalée si :

- le demandeur est concerné par des naissances multiples ;
- le congé prénatal a été en partie reporté après la naissance ;
- l'agente a bénéficié de congés pathologiques ;
- l'enfant a été hospitalisé immédiatement après sa naissance.

La période de neuf mois est décalée d'autant que la période supplémentaire dont a bénéficié le demandeur dans ces situations. Le demandeur doit en apporter la preuve par tout document en attestant.

### **Exemple :**

- ❖ Pour un enfant né le 10 juillet, le congé supplémentaire de naissance peut débiter au plus tard le 09 avril N+1.
- ❖ Un agent a adopté un enfant qui est arrivé dans la famille le 5 mai en année N. Le délai de neuf mois s'achève donc le 4 février N+1. Si l'agent souhaite prendre ses deux mois de CSN de manière non fractionnée, le CSN doit débiter au plus tard le 4 février et s'achèvera le 3 avril de la même année. S'il souhaite poser un congé fractionné, le deuxième mois doit débiter au plus tard le 4 février et s'achèvera le 3 mars.
- ❖ Un enfant naît le 6 juillet, le père bénéficie des 3 jours de naissance du 6 au 8 juillet et des 4 jours de congé paternité du 9 au 12 juillet. L'enfant est hospitalisé jusqu'au 31 juillet, le père pose son congé paternité du 1<sup>er</sup> au 21 août. Le CSN peut être pris après avoir soldé le congé paternité et dans un délai de 9 mois suivant la naissance de l'enfant prolongé de 18 jours du fait de l'hospitalisation de l'enfant, le CSN doit être pris du 06 juillet au 22 avril N+1 (au lieu du 05 avril N+1).



### III. LA SITUATION DE L'AGENT PENDANT LE CONGE

#### 1) La rémunération

Le congé supplémentaire de naissance est rémunéré à hauteur de **70 % du traitement le premier mois**, puis de **60 % du traitement le second mois**.

L'agent public placé en congé supplémentaire de naissance **conserve l'intégralité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence**.

**Le régime indemnitaire**, dont le versement a vocation à suivre le traitement, **sera donc lui aussi réduit dans les mêmes proportions**, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

**La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.**

La rémunération servie aux fonctionnaires relevant du régime spécial à l'occasion du congé supplémentaire de naissance fera l'objet d'un remboursement par la caisse des dépôts et consignations selon les mêmes modalités que celles prévues en cas de congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public relevant du régime général bénéficieront des indemnités journalières de sécurité sociale versées par la CPAM. La collectivité assure le complément de rémunération permettant de maintenir le traitement de l'agent à hauteur de 70 % ou 60 %.

##### ➤ Temps non complet

Un agent à temps non-complet conserve la même durée de temps de travail lorsqu'il est placé en congé supplémentaire de naissance. Par conséquent, le calcul de sa rémunération maintenue se fait sur la base de la rémunération correspondant à son poste à temps non-complet.

##### **Exemple :**

- ❖ Un fonctionnaire affecté sur un poste à temps non-complet correspondant à 80 % d'un temps complet verra sa rémunération être maintenue le premier mois d'un CSN à 70 % de la rémunération qui lui était versée dans le cadre de son activité à 80 % d'un temps complet

##### ➤ Temps partiel

**L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé supplémentaire de naissance.** Les bénéficiaires de ce congé sont, en conséquence, rétablis, pour la durée de ce congé, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

Les droits à congés annuels sont également rétablis pendant la durée de ce congé tels qu'ils existent pour un agent à temps plein. Par conséquent l'agent bénéficie de congés annuels supplémentaires qu'il conviendra de proratiser selon la durée du congé supplémentaire de naissance. L'agent conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.



## ➤ Temps partiel thérapeutique

**Le placement de l'agent en congé supplémentaire de naissance interrompt la période en cours de service à temps partiel pour raison thérapeutique.**

## ➤ Congés annuels

**Le congé supplémentaire de naissance génère également des congés annuels.**

**Les congés annuels que l'agent n'a pas pu utiliser** du fait du congé supplémentaire de naissance au cours de l'année au titre de laquelle ils sont dus sont maintenus et **font l'objet d'un report automatique** sur une période dont la durée ne peut être inférieure à quinze mois à compter de la date de reprise de fonctions de l'agent. Ce délai ne commence à courir qu'à la date à laquelle l'employeur dispense à l'agent une information adéquate relative à l'exercice des droits reportés.

**Le même dispositif de report est prévu pour les jours de fractionnement** qui auraient été acquis par l'agent et qu'il n'aurait pu utiliser au cours de l'année au titre de laquelle ils sont acquis du fait du congé supplémentaire de naissance.

**Ce temps d'absence ne peut être assimilé à du temps de travail effectif pouvant générer des jours de réduction du temps de travail (RTT).** L'employeur est tenu d'effectuer un décompte des jours effectivement travaillés dans l'année afin d'actualiser, le cas échéant, les droits à RTT dont bénéficie un agent qui a mobilisé des congés au titre de sa situation parentale au cours de l'année.

## 2) La carrière

Le congé supplémentaire de naissance est considéré comme une période d'activité et est donc pris en compte pour :

- l'avancement d'échelon et de grade, ainsi que pour la promotion interne
- le calcul des droits à pension.

## 3) Durée du stage

La durée totale du congé supplémentaire de naissance est prise en compte comme temps de stage dans la limite d'1/10<sup>ème</sup> de sa durée globale.

Toutefois, la prolongation de stage liée au congé supplémentaire de naissance n'a pas pour effet de reporter la date d'effet de la titularisation.

### **Exemple :**

- ❖ Un fonctionnaire stagiaire qui doit effectuer un stage d'une année à compter du 1<sup>er</sup> septembre de l'année n, et qui bénéficie d'un CSN de 2 mois, sera stagiaire jusqu'au 31 octobre de l'année n+1 (*pour qu'il effectue une année de stage*) mais sera titularisé au 1<sup>er</sup> septembre de l'année n+1, de façon rétroactive, pour ne pas être pénalisé dans son déroulement de carrière.



## IV. FIN DU CONGE

### 1) Fin anticipée

Le congé supplémentaire de naissance **prend fin de droit**, sans délai de prévenance, sur demande de l'agent :

- en cas de **décès de l'enfant**,
- ou en cas de **diminution importante des ressources du foyer**.

En dehors de ces hypothèses, l'agent peut demander à écourter son congé mais l'autorité territoriale n'est pas tenue de faire droit à sa demande.

### 2) Fin au terme normal

#### ➤ Le fonctionnaire

**Le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi.**

Si son ancien emploi ne peut lui être proposé, il doit être affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

#### ➤ L'agent contractuel

**L'agent contractuel apte à reprendre son service à l'issue du congé supplémentaire de naissance est admis à reprendre son emploi**, dans la mesure où les nécessités de service le permettent, pour la durée restante du contrat.

Si cela n'est pas possible, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

**Le congé supplémentaire de naissance n'a pas pour effet de proroger la durée de l'engagement d'un agent recruté par un contrat à durée déterminée par analogie avec le congé de maternité.**

*Un modèle d'arrêté est disponible dans le fonds documentaire du site internet du CDG2B.*