



- Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale, art. 99,
- Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires,
- Foire aux questions de la DGAFP relative à la mise en œuvre du congé supplémentaire de naissance dans la fonction publique civile.

1. Les bénéficiaires du congé supplémentaire de naissance

Le congé supplémentaire de naissance a vocation à s'appliquer à l'ensemble des agents publics :

- Les fonctionnaires titulaires, y compris ceux occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet et relevant du régime général,
- Les fonctionnaires stagiaires, y compris ceux qui occupent un emploi à temps non complet et qui relèvent du régime général,
- Les agents contractuels de droit public.

Le congé est ouvert aux agents ayant au préalable bénéficié de l'un des congés suivants :

- Le congé de maternité,
- Le congé d'adoption,
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

2. Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif

2.1. Durée du congé

Par renvoi aux dispositions de l'article L.1225-46-2 du Code du travail, la durée du congé et la période de prise sont celles prévues pour les salariés du secteur privé. L'agent pourra ainsi opter pour **un congé d'une durée d'un ou deux mois, avec un fractionnement possible en deux périodes d'un mois.**

Il est à noter que lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption a été augmentée du fait d'un état pathologique lié à la grossesse, le congé supplémentaire de naissance est augmenté de la même durée supplémentaire.

Chaque parent pourra prendre le congé supplémentaire de naissance **simultanément ou en alternance avec l'autre**.

2.2. Début du congé

Le congé supplémentaire de naissance débute **au terme des droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption**. Il est octroyé **avant le congé parental**.

Par ailleurs, le congé doit débiter **dans le délai de neuf mois** suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le congé supplémentaire de naissance d'1 mois ou de 2 mois **consécutifs** devra **commencer au plus tard le dernier jour du 9^{ème} mois après la naissance** ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté et se terminera au plus tard le dernier jour du 10^{ème} ou du 11^{ème} mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Si le congé est fractionné, la seconde période d'un mois devra commencer au plus tard le dernier jour du 9^{ème} mois et le congé se terminera au plus tard le dernier jour du 10^{ème} mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

Des exemples de décompte du délai de 9 mois figurent dans la FAQ de la DGCL (question 6).

Le congé est accordé **de droit dès lors que toutes les conditions sont respectées** (expiration des congés de maternité, de paternité et accueil de l'enfant ou d'adoption, délai de prise du congé, délai de prévenance et, le cas échéant, modalités de fractionnement). L'employeur ne peut donc s'opposer pour des raisons de service, à la prise du congé aux dates figurant dans la demande de l'agent.

2.3. Demande de congé

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

La demande doit préciser les éléments suivants : la date de prise de congé, sa durée ainsi que, le cas échéant, son fractionnement et les dates de ce fractionnement.

Le délai de prévenance d'un mois, est **réduit à quinze 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.

2.4. Fin du congé

Le congé supplémentaire de naissance prend fin de droit, à la demande du fonctionnaire, en cas de décès de l'enfant ou en cas de diminution importante des ressources du foyer.

Dans les autres cas, l'autorité territoriale ayant accordé le congé peut l'écourter à la demande du fonctionnaire intéressé.

2.5. Réintégration

À l'expiration du congé, le fonctionnaire est **réaffecté de plein droit dans son ancien emploi**. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, le fonctionnaire est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile.

S'agissant de l'agent contractuel, s'il est physiquement apte à reprendre et s'il remplit toujours les conditions requises, il est **admis à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent**. Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

3. Rémunération de l'agent durant le congé supplémentaire de naissance

3.1. Concernant le SFT, le traitement, et le régime indemnitaire

- Durant le congé supplémentaire de naissance, les agents **conservernt l'intégralité du supplément familial de traitement**.
- En revanche, contrairement aux autres congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer ouvrant droit au maintien intégral du traitement, le congé supplémentaire de naissance entraîne **une réduction du traitement**. Le traitement est maintenu à hauteur de **70% le premier mois, puis 60% le second mois**.

La **NBI** suit, quant à elle, le sort du traitement.

S'agissant des agents relevant du régime général, des prestations (IJ) seront versées. Pour rappel, les employeurs territoriaux peuvent mettre en place la subrogation.

- Le régime indemnitaire sera **maintenu dans les mêmes proportions que le traitement**, comme pour tous les congés liés aux responsabilités parentales.



Pour rappel, suivent le sort du traitement, l'indemnité différentielle, le complément de traitement indiciaire (CTI) et le dispositif « transfert primes/points ». Le texte institutif de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (IC CSG) est moins explicite puisqu'il vise une proratisation « en cas de changement de quotité de travail ou en cas d'absence pour raisons de santé », ce qui ne correspond pas au congé supplémentaire de naissance.

3.2. Remboursement du congé supplémentaire de naissance

Fonctionnaires CNRACL	Fonctionnaires IRCANTEC et contractuels
Remboursement par la Caisse des dépôts et consignations (CDC)	Remboursement par la CPAM
Selon les mêmes modalités que celles prévues en cas de congé paternité et d'accueil de l'enfant	

4. Les agents à 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. Le maintien de la rémunération à 70 ou à 60 % se fait donc sur la base de la rémunération correspondant à son emploi à temps non complet (voir exemple dans la FAQ de la DGCL question 14).

Si l'agent exerce son activité à temps partiel, son maintien de rémunération est calculé sur la base de la rémunération de son temps de travail initial (voir exemple dans la FAQ de la DGCL question 14).

5. Le bénéfice des droits acquis durant le congé supplémentaire de naissance

En matière de report des congés annuels, la loi prévoit la conservation des droits acquis par l'agent avant le début du congé lorsque celui-ci n'a pas été en mesure de les exercer du fait de ce congé.

Concernant notamment les congés annuels, un régime différent est prévu selon que les congés ont été acquis avant ou pendant le congé supplémentaire de naissance.

- **Pour les congés acquis avant** le congé supplémentaire de naissance, l'agent bénéficie d'une période de report de 15 mois qui débute à compter de la date de reprise des fonctions.
- **Pour les congés annuels acquis pendant** le congé supplémentaire de naissance, la période de report de 15 mois débute à compter de la reprise des fonctions et au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

Il est à noter que le report des congés annuels dans l'hypothèse d'un congé supplémentaire de naissance n'est pas limité aux quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

6. Les différents impacts du congé supplémentaire de naissance

- **Sur le stage** : la titularisation aura lieu rétroactivement à la date de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable au congé.
- **Sur le contrat PACTE** : lorsque la commission de titularisation n'est pas en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent du fait d'un congé supplémentaire de naissance, l'autorité territoriale prononce la prolongation du contrat dans la limite de la durée du congé.
- **Sur le temps partiel pour raison thérapeutique** : le placement d'un agent en congé supplémentaire de naissance interrompt la période en cours de service à temps partiel pour raison thérapeutique.
- **Sur le temps partiel** : concernant les personnels d'enseignement, le bénéfice du temps partiel de droit ne peut leur être accordé en cours d'année scolaire qu'à l'issue du congé supplémentaire de naissance.

Par ailleurs, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé supplémentaire de naissance et son bénéficiaire est rétabli pour la durée du congé, dans

les droits des agents exerçant à temps plein. Cette disposition s'applique à tous les agents publics, qu'il s'agisse d'un temps partiel de droit ou sur autorisation.

- **Sur le CET** : lorsque l'agent bénéficie d'un congé supplémentaire de naissance, la période de congé en cours au titre du CET est suspendue. De plus, à l'issue du congé, l'agent bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son CET.
- **Retraite** : les périodes de congé supplémentaire de naissance sont prises en compte pour la constitution du droit à pension et la liquidation de la pension.

7. Entrée en vigueur du dispositif



Le congé supplémentaire de naissance concerne **les parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026** ou d'enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter de cette dernière (naissance prématurée).

L'ouverture effective de ce droit a néanmoins été reportée au 1er juillet 2026 par le gouvernement, afin de tenir compte des contraintes techniques liées à sa mise en œuvre pour les employeurs et les caisses de sécurité sociale.

L'article 31 du décret n°2026-427 du 30 mai 2026 prévoit que ces dispositions **s'appliquent aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1er juin 2026 et avec prise d'effet du congé au 1er juillet 2026.**

Concernant les parents d'un enfant né ou adopté entre le 1er janvier 2026 et le 30 juin 2026 ou d'un enfant dont la naissance était supposée intervenir durant cette période, ils bénéficient du congé supplémentaire de naissance à condition d'en faire la demande à l'autorité dont il relève un mois avant le début souhaité du congé. La ou les périodes de congé débutent dans un délai de neuf mois à compter du 1er juillet 2026, soit au plus tard jusqu'au 31 mars 2027.

Par ailleurs, lorsque la durée du congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption a été augmentée, le délai de neuf mois est augmenté de la même durée.



La DGAFP a réalisé [une FAQ relative au nouveau congé supplémentaire de naissance](#), disponible sur le site Le portail de la fonction publique.