



Le congé supplémentaire de naissance : mise à jour au 18/06/2026

Le modèle d'arrêté de placement en congé supplémentaire de naissance est déposé sous le site internet du CDG12/espace abonnés/Gestion RH/Index/congé supplémentaire de naissance.

Sur les deux décrets du 30 mai 2026 relatifs au congé supplémentaire de naissance parus au journal officiel du 31 mai, seul celui du [Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires - Légifrance](#) concerne les agents territoriaux.

Ils sont applicables aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1^{er} juin 2026 et dont la prise d'effet est demandée à compter du 1^{er} juillet 2026.

Pour les enfants nés ou adoptés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026, ou dont la naissance était supposée intervenir durant cette période, l'agent bénéficie du congé supplémentaire de naissance à condition d'en faire la demande un mois avant le début souhaité du congé.

Les bénéficiaires

Le fonctionnaire en position d'activité et l'agent contractuel **ayant épuisé ses droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.**

→ *Articles L631-1, L631-3, L631-8 et L631-9 du CGFP*

→ *Article 14-1 al. 1 du décret n°2026-427*

→ *Article 10 du décret n°88-145*

Chaque parent dispose de son propre droit, qui est personnel et non transférable. En l'absence de disposition spécifique, **les parents peuvent en bénéficier alternativement ou simultanément.**

La procédure

- Délai de prévenance : Le congé supplémentaire de naissance est **accordé de droit (c'est-à-dire que l'employeur ne dispose pas d'un pouvoir d'appréciation)**, sur demande de l'agent formulée :
 - par principe, au moins un mois avant le début du congé.
 - au moins 15 jours avant le début du congé lorsqu'il 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 au foyer de l'enfant.
 - Contenu : la demande adressée à l'autorité territoriale indique : la date de prise du congé, sa durée, s'il est pris de manière fractionnée et les dates de ce fractionnement.
- Article 14-1 du [Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale - Légifrance](#) (version à venir au 1^{er} juillet).

Remplacement

La collectivité peut recourir au recrutement d'un agent contractuel pour assurer le remplacement du bénéficiaire du congé supplémentaire de naissance (art. L. 332-13 du CGFP).

Durée du congé

- Un ou deux mois, au choix de l'agent
- Pris en continu ou fractionné en deux périodes d'un mois chacune
- La ou les périodes de congé supplémentaire de naissance doivent débiter dans les 9 mois suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est augmentée en application des dispositions des articles L631-3 (état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement) et L631-5 (hospitalisation de l'enfant) du CGFP, ce délai est augmenté de la même durée supplémentaire.

→ article 14-1 du décret n°2021-846 précité

Un congé d'une durée inférieure à un mois (15 jours, par exemple) ne peut être accordé.

Rémunération

- Le traitement est maintenu à hauteur de :
 - 70% le premier mois
 - 60% le second mois
- Article 14-2 du décret n°2021-846 précité
- Article 10 du [Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale - Légifrance](#) (version à venir au 1^{er} juillet).
- Le régime indemnitaire est maintenu **dans les mêmes proportions que le traitement.**
- Article L631-1 et L714-6 du code général de la fonction publique
- La nouvelle bonification indiciaire est également maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.
- Article 2 du décret n°93-863
- Pendant la durée du congé supplémentaire de naissance, l'autorisation de travailler à temps partiel est suspendue.
- Articles 9 et 16 du décret n°2004-777

Pour rappel, suivent le sort du traitement, l'indemnité différentielle (art. 3 du décret n° 91-769 du 2 août 1991), le complément de traitement indiciaire (CTI) (art. 15 du décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020) et le dispositif « transfert primes/points » (art. 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015). 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 (art. 4 du décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017).

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 (CDC) selon les mêmes modalités que celles prévues en cas de congé de paternité et d'accueil de l'enfant** (art. L. 223-1 modifié par art. 99 précité de la LFSS pour 2026 et D. 223-1 du code de la sécurité sociale).

Les fonctionnaires relevant du régime général bénéficieront de la rémunération du congé supplémentaire de naissance sous déduction **des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS)** (art. L. 331-8-1 du code de la sécurité sociale, art. 34 et 38 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991).

Avancement et retraite

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.
- est assimilé à une période de service effectif pour le calcul des droits à pension.

→ *Articles 11 2° et 13 du décret n°2003-1306*

Congés annuels, RTT et TPT

- Congés annuels : le congé supplémentaire de naissance est considéré comme service accompli et génère donc des droits à congés annuels.

→ *Article 1er du décret n°85-1250*

- RTT : ne génère pas de jour de RTT.
- Temps partiel thérapeutique : le placement en congé supplémentaire de naissance interrompt le TPT.

→ *Article 13-7 du décret n°87-602*

Incidences sur le stage

La durée totale des congés rémunérés (congé supplémentaire de naissance compris), autres que les congés annuels, est prise en compte comme temps de stage dans la limite d'1/10^{ème} de sa durée globale (soit 36 jours pour un stage d'un an). A compter du 37^{ème} jour d'absence, le stage est prolongé.

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

→ *Articles R327-59 et R327-70 du CGFP*

Fin du congé supplémentaire de naissance

1. Fin anticipée

- De droit, sur simple demande du fonctionnaire : en cas de décès de l'enfant ou en cas de diminution importante des ressources du foyer.
- En dehors de ces cas, l'autorité territoriale peut écourter le congé si l'agent le sollicite.

→ *Article 14-3 du décret n°2021-846*

2. Fin au terme normal

- Le fonctionnaire est réaffecté **de plein droit** dans son ancien emploi à l'expiration du congé supplémentaire de naissance. Si celui-ci ne peut lui être proposé, il 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, sous réserve du respect des règles de priorité fixées par l'article L512-26 du CGFP.

→ *Article L631-2 du code général de la fonction publique*

3. L'agent contractuel apte à reprendre son service à l'issue du congé supplémentaire de

naissance est réaffecté dans son précédent emploi, dans la mesure où les nécessités du service le permettent, pour la durée du contrat restant à courir. Si cela n'est pas possible, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

→ Article 33 du décret n°88-145

Congé parental

Le congé supplémentaire de naissance est au nombre des congés à l'issue desquels le congé parental peut être accordé (art. 29 modifié du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986).

Si le congé parental peut succéder à un congé supplémentaire de naissance, l'inverse n'est pas possible. En effet, le congé supplémentaire de naissance est accordé au fonctionnaire en position d'activité (art. L. 631-3 précité du CGFP).

Protection contre le licenciement

L'agent contractuel ne peut être licencié pendant le congé supplémentaire de naissance et pendant une période de 10 semaines suivant l'expiration de ce congé.

Le fonctionnaire à temps non complet ne peut être licencié pour inaptitude physique avant l'expiration d'une période de 4 semaines suivant la fin du congé supplémentaire de naissance.

→ Article 41 du décret n°88-145.

→ Article 41 du décret n°91-298

Entrée en vigueur

Les dispositions présentées sont applicables aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1^{er} juin 2026 avec prise d'effet du congé à compter du 1^{er} juillet 2026.

La ou les périodes de congé (en cas de fractionnement) doivent débuter dans un délai de 9 mois à compter de la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Un congé supplémentaire de naissance d'un 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.

Ce congé bénéficie également aux agents dont l'enfant est né ou a été adopté entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026, ou dont la naissance devait intervenir durant cette période, à condition d'en faire la demande un mois avant le début souhaité du congé.

La ou les périodes de congé débutent dans un délai de 9 mois à compter du 1^{er} juillet 2026.

Lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est augmentée en application des dispositions des articles L631-3 (état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement) et L631-5 (hospitalisation de l'enfant) du CGFP, ce délai est augmenté de la même durée.

→ Article 99 de la loi n°2025-1403

→ Article 31 du décret n° 2026-427

Les préconisations du CDG12

- ✓ Les éditeurs de logiciel devront adapter leurs logiciels de gestion RH et de paie afin de tenir compte de la réduction du traitement et des primes ;
- ✓ Une mise à jour des procédures RH internes ;
- ✓ Informer les agents et les managers ;
- ✓ Anticiper les demandes pour gérer au mieux les impacts organisationnels et budgétaires.

A noter, pour de nombreux agents, l'expression « *congé supplémentaire de naissance* » pourrait laisser penser à un congé intégralement rémunéré.

Or, le dispositif prévoit une réduction de la rémunération et des primes qui pourraient davantage s'apparenter à un temps parental indemnisé partiellement qu'à une prolongation du congé de maternité ou de paternité.