

NOTE D'INFORMATION

N° 2026/016

CB/VB

A l'attention de :

Mmes et MM. les Maires et Président.e.s d'Établissements Publics Intercommunaux,
Mmes et MM. les Directeurs.rice.s Généraux.ales des Services et Secrétaires de Mairie.

CONGE SUPPLEMENTAIRE DE NAISSANCE

Date d'effet : 1^{er} juillet 2026

Textes :

Code général de la fonction publique, articles L631-1 à 3, L631-7 à 9 et L714-6.

Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, article 99.

Code du travail, article L1225-4, L1225-4-1, L1225-4-5, L1225-4-6 et L1225-46-2.

Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires.

Décret n° 2026-428 du 30 mai 2026 portant diverses dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance des agents publics.

Décret n°2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale.

Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, article 10.

Dans un objectif de renforcement des dispositifs d'accompagnement de la parentalité, la loi de financement de la sécurité sociale de 2026 a créé, **à compter du 1^{er} juillet 2026**, un congé supplémentaire de naissance.

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

Afin d'éviter toute rupture d'égalité entre les familles, le gouvernement a prévu un délai dérogatoire exceptionnel. En conséquence, ce congé bénéficie également aux agents dont l'enfant est né ou a été adopté entre le 1^{er} janvier 2026 et le 30 juin 2026 ou dont l'enfant est né prématurément mais pour lequel la naissance était prévue à partir du 1^{er} janvier 2026, à condition d'en faire la demande un mois avant le début souhaité du congé.

1) LES BÉNÉFICIAIRES :

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les contractuels de droit public, en position d'activité, occupant un emploi à temps complet ou un ou plusieurs emplois à temps non complet, **après épuisement** de leurs droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Le congé supplémentaire de naissance est accordé au père **et** à la mère de l'enfant.

2) DEMANDE DE L'AGENT :

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**. Il est accordé **de droit**, sur demande de l'agent formulée :

- au moins un mois avant le début du congé,
ou
- **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.

La demande adressée à l'autorité territoriale doit préciser :

- la date de prise du congé,
- sa durée,
- s'il est pris de manière fractionnée et les dates de ce fractionnement.

3) DURÉE :

- **un ou deux mois maximum**, au choix de l'agent,
- **en continu ou fractionné en deux périodes d'un mois** chacune,

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.

- **Fin du congé :**

✓ 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.
- **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.
Si l'agent ne souhaite pas reprendre son emploi à la fin de son congé supplémentaire de naissance et souhaite démissionner, il doit en informer son administration employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant la fin de son congé.

✓ par anticipation :

- **De droit**, sur simple demande de l'agent :
 - en cas de décès de l'enfant,
 - en cas de diminution importante des ressources du foyer.
- **Sur autorisation**, en dehors des cas précités, l'autorité territoriale peut écarter le congé si l'agent le sollicite.

4) REMUNERATION :

- Le traitement est maintenu à **70% le premier mois** et **60% le second mois**,
- le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence, le cas échéant, continuent d'être versés en intégralité,
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est également maintenue dans les mêmes proportions que le traitement,
- le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales. Les dispositions de modulation en fonction de l'engagement professionnel et des résultats collectifs peuvent continuer à s'appliquer sur les périodes hors congé supplémentaire de naissance.

5) EFFETS SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE DU BENEFICIAIRE :

- **Fonctionnaire stagiaire** : 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.

- **Fonctionnaire stagiaire et titulaire** :

- ✓ le congé supplémentaire de naissance est **considéré comme une période d'activité** pour l'avancement et la promotion interne.
- ✓ 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.

- **Fonctionnaire stagiaire, fonctionnaire titulaire et contractuel** :

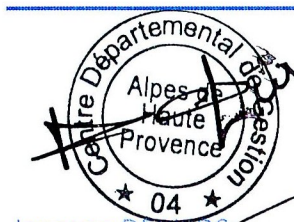
Le congé supplémentaire de naissance :

- ✓ ouvre droit à des trimestres de retraite pour ses bénéficiaires,
- ✓ est considéré comme service accompli et génère donc des droits à congés annuels,
- ✓ ne génère pas de jour de RTT,
- ✓ **suspend** l'autorisation de travailler à temps partiel (de droit, sur autorisation ou thérapeutique).

- **Agent contractuel** : il ne peut être licencié pendant le congé supplémentaire de naissance et pendant une période de 10 semaines suivant l'expiration de ce congé.

Les services du Centre de Gestion reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

A Volx, le 22 JUIN 2026



Jacques DEPIEDS,
Président du Centre de Gestion
des Alpes-de-Haute-Provence.