

Mesdames et Messieurs les Maires et
les Présidentes et Présidents
d'Établissements Publics d'Eure-et-Loir

Luisant, le 9 juin 2026

Réf : PGC/CIRCULAIRE n°2026-06

Destinataires : Collectivités et EP affiliés

Mode de transmission : courriel

Objet : LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE
I – LES MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE
II – LES IMPACTS DU CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

Madame le Maire, Monsieur le Maire, Madame la Présidente, Monsieur le Président,

Le congé supplémentaire de naissance a été créé par la loi de financement de la sécurité sociale 2026 (LFSS 2026). Il vient s'ajouter aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ainsi qu'au congé d'adoption des agents fonctionnaires et contractuels de droit public.

Deux décrets d'application ont été publiés en date du 30 mai 2026 :

- Le décret n° 2026-427 actualise la réglementation pour tenir compte de la création du congé supplémentaire de naissance dans les différents statuts de la fonction publique et définit les modalités d'attribution de ce congé,
- Le décret n° 2026-428 actualise la réglementation pour tenir compte de la création du congé supplémentaire de naissance dans les différents statuts de la fonction publique et définit les modalités de maintien de la rémunération indemnitaire pendant ce congé.

Ces décrets 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.

À NOTER

La DGAFP a d'ores et déjà annoncé la publication prochaine d'une Foire Aux Questions (FAQ) pour apporter des précisions relatives à ce nouveau congé.

Aussi, les informations de cette circulaire vous sont transmises à titre indicatif dans l'attente de la publication de la FAQ.

I. LES MODALITÉS DE MISE EN OEUVRE

1. Les bénéficiaires

Le congé supplémentaire de naissance est accessible aux agents **fonctionnaires et contractuels de droit public, à temps complet, à temps partiel ou à temps non-complet après avoir épuisé ses droits** à un congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption pour un enfant né ou adopté après le 1^{er} janvier 2026 ou dont la naissance était supposée intervenir après cette date.

Les 2 parents de l'enfant peuvent solliciter le bénéfice de congé. En l'absence de disposition spécifique, les parents peuvent en bénéficier alternativement ou successivement.

L'ensemble des dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance prévues aux articles L.631-3 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP) et aux articles 14-1 à 14-3 du décret n° 2021-846 du 19 juin 2021, sont également applicables aux agents contractuels de droits public (décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié par le décret n° 2026-427 du 30 mai 2026).

2. La durée et l'organisation du congé

Le congé supplémentaire de naissance est pris dans les **9 mois** suivants la naissance ou l'adoption. Il n'est donc pas nécessairement pris immédiatement après les congés de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Dispositions transitoires :

L'agent parent d'un enfant né ou adopté après le 1^{er} janvier 2026 ou dont la naissance était supposée intervenir après cette date n'ayant pu bénéficier de ce dispositif en raison du différé de l'entrée en vigueur peut solliciter ce congé à effet au 1^{er} juillet 2026. Dans ce cas de figure, le délai de 9 mois au-delà duquel le bénéfice du congé ne peut plus être sollicité court à compter du 1^{er} juillet 2026.

Exemples :

- pour un enfant né le 1^{er} mars 2026, l'agent pourra bénéficier du congé supplémentaire de naissance jusqu'au 1^{er} avril 2027 (soit 9 mois après le 1^{er} juillet 2026),
- pour un enfant né prématurément le 15 décembre 2025 mais dont la naissance était prévue au 1^{er} février 2026 (au regard du certificat de grossesse), l'agent pourra bénéficier du congé supplémentaire de naissance jusqu'au 1^{er} avril 2027,
- pour un enfant né le 1^{er} septembre 2026, l'agent pourra bénéficier du congé supplémentaire de naissance jusqu'au 1^{er} juin 2027.

Le congé supplémentaire de naissance est d'une durée de **1 ou 2 mois** au choix de l'agent. Il pourra être fractionné en 2 périodes d'un mois chacune.

Attention en cas de prise fractionnée ou non consécutive aux autres congés légaux liés à la parentalité, le texte prévoit que le congé de naissance ne puisse être utilisé que dans les 9 mois après la naissance ou l'adoption.

À noter

Lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption est augmentée en raison d'un congé pathologique ou de l'hospitalisation de l'enfant (dans les 6 semaines suivant l'accouchement), le délai des 9 mois est rallongé de la même durée.

3. La demande

Le congé est accordé **de droit** à l'agent qui formule sa demande auprès de l'autorité territoriale en tenant compte **d'un préavis d'un mois avant la date d'effet** du congé supplémentaire de naissance.

La demande précise la date de prise du congé, sa durée ainsi que, le cas échéant, son fractionnement et les dates de celui-ci.

Toutefois, le texte prévoit que si le congé supplémentaire de naissance suit **immédiatement après** le congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, et que le bénéficiaire souhaite que son congé débute au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer, le délai de prévenance **est réduit à 15 jours**.

4. La fin du congé supplémentaire de naissance

Le congé supplémentaire de naissance prend fin au terme de la durée accordée.

Toutefois, il peut prendre fin **à la demande du bénéficiaire** :

- En cas de décès de l'enfant,
- En cas de diminution importante des ressources du foyer.

II. LES IMPACTS DU CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

1. Sur la rémunération de l'agent

Le congé supplémentaire de naissance est rémunéré à hauteur de :

- 70 % du traitement le 1^{er} mois,
- 60 % du traitement le 2^{ème} mois.

L'agent bénéficie du maintien du Supplément Familial de Traitement à 100 % (article L. 631-1 du CGFP).

Par ailleurs, **les primes et indemnités seront versées dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire** durant le congé. En effet, depuis la loi dite de Transformation de la Fonction Publique, les agents territoriaux **ont droit au maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement durant tous les congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer** (article L. 714-6 du CGFP).

Il en est de même pour la **Nouvelle Bonification Indiciaire** (article 2 du décret n° 93-863 du 18 juin 1993).

2. Sur la carrière de l'agent

Pour le **fonctionnaire stagiaire**, le congé supplémentaire de naissance relève des mêmes dispositions que le congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, à savoir que la date de prise de l'arrêté de titularisation est prolongée d'une durée égale à la durée du congé moins 1/10^{ème} de la durée normale de stage. Toutefois, cette prolongation n'impacte pas la date d'effet de la titularisation qui intervient à la date de fin normale du stage.

Si l'agent est à **temps partiel**, l'autorisation d'exercer à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé supplémentaire de naissance. L'agent est rétabli de plein droit à temps complet.

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

L'**agent en détachement** est placé en congé parental de droit par l'autorité territoriale dont relève l'intéressé après la naissance de l'enfant, à l'issue d'un congé maternité, paternité et d'accueil d'un enfant, d'adoption ou d'un congé supplémentaire de naissance. Ces dispositions s'appliquent aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1^{er} juin avec effet au 1^{er} juillet 2026.

À sa réintégration, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail.

3. Sur la retraite de l'agent

Le congé supplémentaire de naissance est pris en compte comme période d'activité pour le calcul du nombre de trimestres d'assurance retraite pour la constitution du droit à pension et la liquidation (*articles 11-2° et 13 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2006*)

Il est également pris en compte afin de bénéficier des bonifications de trimestre pour enfant au titre de l'interruption de service de 2 mois requise.

4. Sur les droits à congés et à la maladie

Le bénéficiaire peut solliciter **un congé parental** à l'issue du congé supplémentaire de naissance selon la même procédure qu'à l'issue d'un congé de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Le congé supplémentaire de naissance interrompt le **temps partiel thérapeutique**.

L'utilisation des jours placés sur le **Compte Épargne Temps** de l'agent sont utilisables **de droit** à l'issue du congé supplémentaire de naissance, à l'instar du congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Le congé supplémentaire de naissance **est sans impact sur les droits à congés annuels de l'agent**. Il est considéré comme une période de service effectif (*article 1^{er} du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985*).

Il relève du dispositif de report et d'indemnisation des congés annuels, de ce fait, les droits acquis avant le placement en congé supplémentaire de naissance restent acquis selon la réglementation en vigueur.

Pour plus d'information sur le report et l'indemnisation des congés annuels non pris, consultez notre fiche thématique dédiée sur notre base documentaire (*en cliquant [ICI](#)*).

5. Sur le contrat de l'agent

À sa réintégration, l'agent contractuel de droit public, apte à reprendre son service, est rétabli sur son ancien emploi s'il remplit toujours les conditions requises et dans la mesure où les nécessités de service le permettent. Si cela n'est pas possible, l'agent est prioritaire pour être affecté sur un poste équivalent assorti d'une rémunération équivalente.

L'agent contractuel de droit public qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'issue du congé supplémentaire de naissance et qui souhaite démissionner devra en informer son employeur public par lettre recommandée au moins **15 jours** avant la fin du congé.

Le congé supplémentaire de naissance **n'a pas pour effet de proroger la durée du contrat** d'un agent recruté par un contrat à durée déterminée par analogie au congé maternité (*CAA de Bordeaux du 22 octobre 2007, n° 06BX00375*)

Par ailleurs, l'agent contractuel de droit public recruté sur un **contrat de projet** (*article L. 332-24 du CGFP*) n'est réemployé, pour la période restant à courir avant le terme du contrat, que lorsque que le terme du contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisée (*article 13 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*).

Ce congé ouvre droit à la **protection contre le licenciement** au même titre que les autres congés liés à l'arrivée d'un enfant au foyer (*article 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988*).

6. Pour l'employeur public

La collectivité ou l'établissement public employeur peut recourir au contrat basé sur le fondement de **l'article L. 332-13 du CGFP pour remplacer l'agent permanent momentanément indisponible**.

Concernant **les agents relevant du régime général, l'indemnisation du congé relève de la CPAM** selon les mêmes modes de calcul que le congé maternité proratisé à 70 % ou 60 %.

L'employeur public a **2 possibilités** concernant la gestion de la rémunération de l'agent peut choisir :

- **De subroger** le versement des indemnités journalières (IJ), à savoir maintenir la rémunération de l'agent et percevoir les IJ directement
- **De ne pas subroger** le versement des IJ. L'agent sera alors indemnisé directement par la CPAM. Si le calcul des IJ par la CPAM s'avère inférieure à la rémunération de l'agent, l'employeur sera tenu de lui verser le complément après fourniture du justificatif de versement des IJ par l'agent.

Dans les 2 cas, les indemnités journalières devront être impactées sur les bulletins de paie à venir afin de régulariser les cotisations. Votre éditeur de logiciel paie peut vous accompagner dans cette démarche.

La rémunération versée aux fonctionnaires 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 pour le congé paternité et d'accueil de l'enfant (*articles L. 223-1 et D. 223-1 du code de la sécurité sociale*).

Ce nouveau dispositif suscite des interrogations auxquelles nos services restent en attente de réponse. La publication prochaine d'une Foire Aux Questions (FAQ) de la DGAFP viendra clarifier la mise en œuvre de ce nouveau dispositif.

Retrouvez toutes les informations de la présente circulaire dans la fiche thématique dédiée sur notre base documentaire (en cliquant [ICI](#)).

Les autres fiches thématiques et modèles mis à votre disposition sur la base documentaire seront actualisés prochainement.

Les services du Centre de gestion se tiennent à votre disposition, pour tout complément d'information.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Maire, Madame, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.



Le Président du Centre de gestion,

Bertrand MASSOT

POUR PERMETTRE AU CDG28 DE VOUS APPORTER UN ACCOMPAGNEMENT DE QUALITÉ, ET D'ASSURER LA FIABILITÉ DES FUTURES OPÉRATIONS ÉLECTORALES À VENIR,

PENSEZ À TRANSMETTRE QUOTIDIENNEMENT AU PÔLE GESTION DES CARRIÈRES UNE COPIE DE TOUS LES ACTES AYANT TRAIT À VOTRE PERSONNEL ET NOTAMMENT :

Pour les agents stagiaires ou titulaires les arrêtés :

- De nomination stagiaire, de titularisation, de détachement, de radiation, de licenciement, d'acceptation de démission,
- Plaçant l'agent en disponibilité, en maladie notamment en congé longue maladie (CLM), grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD),
- Portant avancement de grade ou de promotion interne,
- Portant exclusion temporaire (sanction disciplinaire),
- De mise à disposition individuelle.

Pour les agents contractuels :

- tous les contrats de droit public ou de droit privé, quelle que soit la durée du contrat ou le type de contrat (CDD ou CDI), y compris les contrats :
 - Pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (L.332-23 du CGFP),
 - De projet (L. 332-24 CGFP),
 - De droit privé (contrat d'avenir, apprentissage, contrat aidé, ...),
 - Des assistantes maternelles,
 - Des collaborateurs de cabinet.
- Les arrêtés de placement en congé sans traitement, congé lié à la parentalité, ...
- Les arrêtés portant exclusion temporaire (sanction disciplinaire),
- L'information des non renouvellements de contrat, démission, rupture conventionnelle, licenciement, ...