

Congé supplémentaire de naissance

Références :

Code général de la fonction publique, articles L631-1, L631-3, L631-8 et L631-9

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

Code du travail, article L1225-46-2

Décret n° 2026-425 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance

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

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

FAQ DGAFP - Mise en œuvre du congé supplémentaire de naissance (CSN) dans la fonction publique civile

Modèles d'arrêtés : 12-31 (fonctionnaire) et 12-32 (agent contractuel)

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°2021-846*

→ *Article 10 du décret n°88-145*

Il peut donc bénéficier aux parents, mais également au concubin, conjoint ou partenaire de PACS de la mère de l'enfant.

Ce droit est **ouvert individuellement** à chaque parent. Ils peuvent ainsi le prendre en simultané ou l'un après l'autre.

→ *FAQ DGAFP*

Procédure

- **Délai de prévenance :**

Le congé supplémentaire de naissance (CSN) est accordé de droit, 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

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 CSN doivent **débuter dans les 9 mois** suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Cela signifie que s'il est pris sans fractionnement, le 1^{er} jour du congé (qu'il soit de un ou deux mois) se situe dans la période de 9 mois précitée, et s'il est fractionné, le 1^{er} jour du 2^e mois de congé doit également se situer dans cette période de 9 mois.

Lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est augmentée en raison de naissances multiples, d'un état pathologique lié à l'accouchement, du report d'une partie du congé maternité prénatal après la naissance ou d'une hospitalisation de l'enfant, ce délai est augmenté de la même durée supplémentaire.

→ article 14-1 du décret n°2021-846

→ FAQ DGAFP

Rémunération

◆ **Éléments maintenus par l'employeur :**

- Pendant le CSN, le **traitement** est maintenu à hauteur de :
 - **70%** le premier mois
 - **60%** le second mois

→ Article 14-2 du décret n°2021-846

→ Article 10 du décret n°88-145
- Le **SFT** est quant à lui maintenu en **intégralité**.

→ Article L631-1 du CGFP
- 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

◆ **Remboursement**

- **Agents relevant du régime spécial** : par analogie avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, l'employeur est remboursé, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, de la rémunération brute (TIB + NBI) versée pendant le congé, déduction faite des indemnités, des avantages familiaux et des cotisations et contributions sociales salariales. La demande de remboursement est adressée à la Caisse des dépôts et consignations.

→ *Articles L223-1 7° et D223-1 du code de la sécurité sociale*

- Agents relevant du régime général : pendant le congé supplémentaire de naissance, des indemnités journalières sont versées par la CPAM. Elles sont déduites de la fraction de traitement maintenue par l'employeur (qui peut donc mettre en place la subrogation).

→ *Articles L331-8-1 et R331-5-1 du code de la sécurité sociale*

→ *Article 12 du décret n°88-145*

- ♦ Pendant la durée du CSN, l'autorisation de travailler à **temps partiel** est **suspendue** (cela doit être acté par un arrêté).

→ *Articles 9 et 16 du décret n°2004-777*

- ♦ Le placement en CSN **interrompt le TPT**.

→ *Article 13-7 du décret n°87-602*

Avancement et retraite

- Le CSN est considéré comme une période d'activité et est donc pris en compte pour l'avancement d'échelon et de grade.
- Il est également 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 CET

- **Congés annuels** : le CSN est considéré comme service accompli et génère donc des droits à congés annuels.

→ *Article 1^{er} du décret n°85-1250*

- **RTT** : les jours non travaillés, quel qu'en soit le motif (sous réserve de certaines autorisations spéciales d'absence), n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et par voie de conséquence, n'ouvrent pas droit à des jours de réduction du temps de travail. Le CSN ne génère donc pas de jour de RTT.

→ *Circulaire ministérielle du 31 mars 2017, NOR : RDFF1710891C*

→ [CAA de Nantes, 21 décembre 2018, n°17NT00540](#)

- **Compte épargne-temps** : à l'issue du CSN, l'agent bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son CET.

→ *Article 8 du décret n°2004-878*

Congés pour raison de santé

Le CMO, le CLM, le CLD et le CGM priment sur le congé supplémentaire de naissance. Il est ainsi mis fin au CSN, sans possibilité de le demander à nouveau (y compris en cas de fractionnement).

→ *FAQ DGAFP*

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^e de sa

durée globale (soit 36 jours pour un stage d'un an). A compter du 37^e jour d'absence, le stage est prolongé.

- Cependant, la prolongation de stage liée à un CSN 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

◆ Fin anticipée

- De droit, sur simple demande du fonctionnaire :
 - en cas de décès de l'enfant
 - en cas de diminution importante des ressources du foyer.

Il n'y a alors aucun délai de préavis ni pièce justificative à fournir.

- En dehors de ces cas, l'autorité territoriale peut écourter le CSN si l'agent le sollicite.
- L'agent ne pourra alors plus bénéficier de son reliquat de congé.

→ *Article 14-3 du décret n°2021-846*

→ *FAQ DGAFP*

◆ Fin au terme normal

- Le **fonctionnaire** est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi à l'expiration du CSN. 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*

- L'**agent contractuel** apte à reprendre son service à l'issue du CSN 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*

Protection contre le licenciement

L'agent contractuel ne peut être licencié pendant le CSN 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 CSN.

→ *Article 41 du décret n°88-145.*

→ *Article 41 du décret n°91-298*

Entrée en vigueur et période transitoire

Les dispositions présentées dans cette fiche 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.

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 CSN débutent dans un délai de 9 mois à compter du 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption est augmentée (dans les cas listés précédemment), ce délai est augmenté de la même durée.

→ *Article 99 de la loi n°2025-1403*

→ *Article 31 du décret n°2026-427*