

Mise en œuvre du congé supplémentaire de naissance dans la fonction publique territoriale

Prolégomènes

Le congé supplémentaire de naissance constitue un nouveau droit créé par l'article 99 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026. Ce cadre légal a été précisé par deux décrets d'application publiés au Journal officiel du 31 mai 2026 : le décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics et le décret n° 2026-428 du même jour relatif notamment à ses modalités de rémunération. Ces textes permettent désormais une mise en œuvre effective du dispositif dans les trois versants de la fonction publique, dont la fonction publique territoriale.

Entrée en vigueur et champ d'application

Le congé supplémentaire de naissance entrera en vigueur le 1er juillet 2026. Toutefois, le législateur a prévu un mécanisme d'effet rétroactif afin de ne pas pénaliser les agents dont l'enfant est né avant cette date. Ainsi, le dispositif s'applique aux enfants nés ou à naître à compter du 1er janvier 2026. Concrètement, cela signifie que les agents territoriaux concernés peuvent solliciter ce congé à partir du 1er juillet 2026, même si la naissance est intervenue au cours du premier semestre 2026.

Bénéficiaires

Le congé supplémentaire de naissance est ouvert à l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale, qu'ils soient fonctionnaires titulaires, stagiaires ou agents contractuels de droit public. Il s'agit d'un droit individuel, attaché à la situation personnelle de l'agent à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé complète le congé de maternité, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ainsi que, le cas échéant, le congé d'adoption.

Nature et conditions d'octroi

Le congé supplémentaire de naissance constitue un congé autonome, distinct des autres congés liés à la parentalité. Il n'est pas lié à la protection de la santé de la mère, propre au congé de maternité, ni de la logique de partage des responsabilités parentales, propre au congé de paternité.

L'octroi de ce congé n'est pas automatique. L'agent doit en faire la demande auprès de son employeur, dans des conditions permettant d'assurer la continuité du service public. Cette demande doit être formulée suffisamment en amont afin de permettre à la collectivité d'anticiper l'organisation du service.

La durée du congé est fixée à un ou deux mois, au choix de l'agent. Ce choix doit être exprimé dès la demande initiale. Le congé peut être pris immédiatement à l'issue du congé de maternité ou du congé de paternité, mais il peut également être positionné après une période de congés annuels. En l'état des textes, la possibilité de fractionner ce congé n'est pas expressément prévue. En l'absence de précision réglementaire, il convient de considérer que le congé est pris de manière continue, sauf évolution ultérieure des textes ou précisions apportées par la doctrine administrative.

Délai d'utilisation

Le congé supplémentaire de naissance doit être pris dans un délai de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant. Ce délai constitue une condition essentielle d'exercice du droit : au-delà, le congé ne peut plus être mobilisé. Toutefois, un dispositif transitoire a été prévu pour les naissances intervenues entre le 1er janvier et le 30 juin 2026. Dans ces situations, le délai de neuf mois ne court pas à compter de la naissance, mais à compter du 1er juillet 2026.

Modalités de rémunération

Les modalités de rémunération du congé supplémentaire de naissance sont fixées par le décret n° 2026-428 du 30 mai 2026. Pendant la durée du congé, l'agent perçoit une rémunération partielle, calculée sur la base de son traitement net. Le taux de rémunération est fixé à 70 % du traitement net pour le premier mois, puis à 60 % pour le second mois, lorsque le congé est pris pour une durée de deux mois. Cette rémunération est versée directement par la collectivité employeur qui assume seule la charge financière.

Effets sur la situation administrative de l'agent

Le congé supplémentaire de naissance est assimilé à une période de service effectif. Cette qualification garantit à l'agent le maintien de l'ensemble de ses droits statutaires pendant la durée du congé. En particulier, cette période est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de l'avancement. Elle est également retenue pour l'ouverture et le calcul des droits à pension. L'agent ne subit donc aucune rupture dans le déroulement de sa carrière. Par ailleurs, le congé ouvre droit à l'acquisition de congés annuels. Ainsi, l'agent continue à acquérir des droits à congés pendant cette période, comme s'il était en activité. Il n'y a donc pas lieu de réduire ses droits à congés annuels du fait de cette absence.