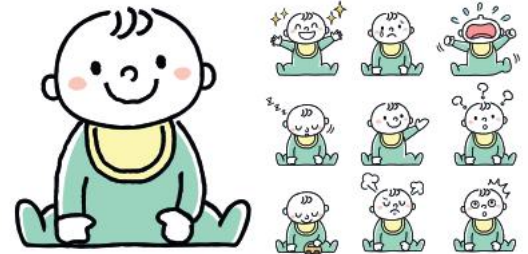


## CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

UN NOUVEAU DROIT À COMPTER DU 1ER JUILLET 2026

À partir du 1er juillet 2026, les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique devenant parents pourront bénéficier d'un nouveau congé supplémentaire de naissance après un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant.



### Pour les fonctionnaires

Ce congé, ouvert pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, pourra être pris pour une durée d'un ou deux mois, en une seule fois ou fractionné en deux périodes. Il devra être débuté dans les neuf mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

L'administration ne pourra pas refuser ce congé dès lors que la demande est formulée dans les délais requis. Pendant ce congé, l'agent percevra 70 % de sa rémunération le premier mois puis 60 % le second mois, tandis que le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence continueront d'être versés intégralement.

Cette période sera intégralement prise en compte pour l'avancement, la promotion et les droits à la retraite. À l'issue du congé, l'agent retrouvera son emploi ou un emploi équivalent.

**Les demandes pourront être déposées à compter du 1er juin 2026 pour une prise d'effet à partir du 1er juillet 2026.**

### Et pour les agents contractuels ?

Les agents contractuels de la fonction publique bénéficient également du nouveau congé supplémentaire de naissance à compter du 1er juillet 2026, dans des conditions très proches de celles applicables aux fonctionnaires. Ce congé est ouvert aux parents d'un enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2026 et peut être pris pour une durée d'un ou deux mois, éventuellement fractionnée en deux périodes.

Comme pour les fonctionnaires, ce congé ne peut pas être refusé par l'administration dès lors que les conditions sont remplies. Pendant cette période, l'agent contractuel perçoit 70 % de sa rémunération le premier mois puis 60 % le second mois, tandis que le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence sont maintenus intégralement.

À l'issue du congé, l'agent est réemployé sur son poste précédent dans la mesure permise par le service ou, à défaut, bénéficie d'une priorité de réemploi sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Le congé est également pris en compte pour l'ouverture de plusieurs droits statutaires, notamment en matière de temps partiel et de congés.

**Cette mesure constitue une avancée vers un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, même si FO continuera à revendiquer un niveau d'indemnisation permettant à tous les agents de pouvoir exercer effectivement ce nouveau droit.**



La parentalité dans notre société et dans le monde du travail ressemble souvent à un parcours d'obstacles successifs.

Pour vous aider à mobiliser l'ensemble des leviers existants en matière de droits (absences, congés, carrière...), d'articulation vie privée/professionnelle, d'outils mobilisables via l'action sociale, FO vous propose un webinaire le lundi 22 juin entre 12h30 et 14h00.

Inscriptions ICI.

