



Foire aux questions (FAQ)

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

A. La procédure applicable et le calcul des délais

1. Pourquoi le CSN a-t-il été créé ?

Le congé supplémentaire de naissance résulte de l'article 99 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 qui l'a créé à l'article L. 1225-46-2 du code du travail. Cette mesure a été étendue aux agents publics par la modification des articles L. 631-3 (congé de maternité), L. 631-8 (congé d'adoption) et L. 631-9 (congé de paternité et d'accueil de l'enfant) du code général de la fonction publique (CGFP). Deux décrets¹ sont intervenus pour compléter le dispositif et notamment étendre son champ d'application à certains agents dont le statut a été déterminé par décret. Il bénéficie ainsi à tous les agents de la fonction publique, quel que soit leur statut².

Le CSN poursuit 3 objectifs :

- favoriser une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle ;
- encourager l'implication des pères dans les tâches liées à la petite enfance ;
- faciliter le retour des femmes au travail et contribuer à l'égalité femme / homme.

2. Qu'est-ce que le CSN ?

Le CSN est un nouveau congé familial de deux mois maximum qui peut être fractionné, à la demande de l'agent, en deux périodes d'un mois. Ce congé est de droit. Il ne peut être pris qu'à l'expiration d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Les deux parents peuvent le prendre simultanément ou l'un après l'autre : leur droit est individuel. Il doit débiter dans un délai de neuf mois à compter de la naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer. Il est rémunéré à 70 % le premier mois, à 60 % le second.

¹ 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

² A noter qu'il bénéficie aussi aux étudiants en médecine de 2ème et 3ème cycle

3. Comment la demande doit-elle être présentée ?

L'agent doit respecter un délai de prévenance d'un mois avant le début de son congé. Cependant ce délai peut être réduit à quinze jours si l'agent souhaite que son CSN succède immédiatement au congé d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, dès lors que ces congés suivent directement l'arrivée de l'enfant au foyer ou la naissance.

Par exemple : l'agent a bénéficié du congé de naissance de 3 jours obligatoires du 1^{er} au 3 mars. Il a ensuite bénéficié d'un congé de paternité de 25 jours consécutifs jusqu'au 28 mars. Il souhaite bénéficier immédiatement de son CSN, ce qui ne serait pas possible avec le délai de prévenance minimal d'un mois à partir de la naissance, qui courrait jusqu'au 31 mars. Dans cette hypothèse, son délai de prévenance est réduit à 15 jours. Son CSN peut ainsi succéder à son congé de paternité dès le 29 mars.

4. Quels sont les éléments que l'employeur doit vérifier ?

L'employeur doit vérifier que la demande comprend :

1° la date de prise du congé ;

2° sa durée : 1 ou 2 mois ;

3° le fractionnement : oui / non ; si oui, les dates de début et de fin de chacun des deux mois.

L'employeur doit s'assurer que les dates de début du CSN demandées par l'agent figurent bien dans la période de neuf mois qui suit la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer, et que le congé se situe bien à l'expiration des congés de maternité, paternité et accueil de l'enfant ou d'adoption.

5. L'agent peut-il dépasser la durée de neuf mois pour prendre le congé ?

La période de neuf mois pour prendre le congé peut être décalée si :

- le demandeur est concerné par des naissances multiples ;
- le congé prénatal a été en partie reporté après la naissance ;
- l'agente a bénéficié de congés pathologiques ;
- l'enfant a été hospitalisé immédiatement après sa naissance.

La période de neuf mois est décalée d'autant que la période supplémentaire dont a bénéficié le demandeur dans ces situations. Le demandeur doit en apporter la preuve par tout document en attestant.

6. Comment compter le délai de neuf mois ?

Le délai démarre à la date de naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer. Le congé doit débiter dans cette période de neuf mois. S'il est pris sans fractionnement, le premier mois débute, au plus tard, dans les neuf mois ; s'il est fractionné, le deuxième mois doit débiter, au plus tard, dans la même période.

Par exemple, un agent dont l'enfant est né un 15 juin en année N dispose de neuf mois pour bénéficier de son congé, donc jusqu'au 14 mars N+1. S'il souhaite prendre un seul mois en CSN, celui-ci peut démarrer au plus tard le 14 mars N+1 et s'achèvera le 13 avril de la même année.

Autre exemple : un agent a adopté un enfant qui est arrivé dans la famille le 5 mai en année N. Le délai de neuf mois s'achève donc le 4 février N+1. Si l'agent souhaite prendre ses deux mois de CSN de manière non

fractionnée, le CSN doit débuter au plus tard le 4 février et s'achèvera le 3 avril de la même année. S'il souhaite poser un congé fractionné, le deuxième mois doit débuter au plus tard le 4 février et s'achèvera le 3 mars.

Le décompte des jours se fait en jours calendaires. La présence de jours fériés dans le délai de neuf mois, ou à l'expiration de ce dernier, ne décale pas ce délai.

7. Comment s'applique le délai transitoire ?

Le CSN peut être pris à compter du 1^{er} juillet 2026 (au terme d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption) par les agents dont l'enfant est né ou arrivé au foyer ou dont la naissance était prévue³ entre le 1^{er} janvier 2026 et le 30 juin 2026. Le délai de neuf mois s'étend donc jusqu'au 31 mars 2027.

8. Est-il possible de mettre fin de façon anticipée au CSN ?

Le CSN prend fin, à la demande de l'agent, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. L'agent doit aviser sa hiérarchie de son intention de reprendre son activité. Cette interruption lui est alors accordée de droit. Il n'est pas soumis à un délai de prévenance et n'a pas à produire de pièce supplémentaire attestant le décès de l'enfant ou la baisse importante de ses revenus.

En dehors de ces deux hypothèses, l'agent peut demander à sa hiérarchie de mettre fin à son CSN de façon anticipée.

S'il est mis fin de façon anticipée au premier mois de CSN, l'agent ne peut plus bénéficier du second mois qui lui avait été accordé.

B. La rémunération du CSN

9. Comment évoluent le régime indemnitaire et les accessoires de rémunération ?

Les primes et indemnités évoluent de la même façon que lors d'un congé lié à la parentalité (la rémunération est calculée sur la même assiette). Elles suivent donc le traitement et sont maintenues à 70 % le premier mois puis à 60 % le second mois.

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont maintenus à 100 %.

Pour les personnels médicaux et les étudiants de 3^{ème} cycle, les primes et indemnités lors du CSN sont proratisées comme les émoluments.

Il s'agit :

- pour les personnels médicaux, de l'indemnité d'engagement de service public exclusif (IESPE), de l'indemnité d'activité sectorielle et de liaison (IASL) et de la prime d'exercice territorial (PET) ;
- pour les internes, de la prime de responsabilité et de l'indemnité représentative des avantages de logement, nourriture et chauffage ;
- et pour les docteurs juniors, de la prime d'autonomie supervisée et de l'indemnité représentative des avantages de logement, nourriture et chauffage.

³ Il s'agit des naissances prématurées

10. Comment sont rémunérés les parents s'ils prennent chacun un CSN d'un mois et que ces CSN se succèdent ?

Les parents disposent exactement des mêmes droits : si chaque parent ne prend qu'un mois de CSN, ils seront tous les deux rémunérés à 70 %. La circonstance que le mois pris par le deuxième parent succède au mois pris par le premier parent est sans effet à cet égard.

11. Quels sont les effets sur la rémunération des agents contractuels ?

Les agents contractuels de la fonction publique perçoivent des indemnités journalières (IJ), comme tous les actifs relevant du régime général, à hauteur de 70 % de leur salaire net antérieur le premier mois puis à hauteur de 60 % le second mois, dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale. Ces IJ sont versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

12. Comment est rémunéré un agent à temps partiel en CSN ? Quelles sont les incidences sur ses droits à congés ?

Le temps partiel est suspendu le temps du CSN et l'agent est rétabli dans les droits d'un agent à temps plein (la prise d'un arrêté individuel est nécessaire). Les abattements prévus dans le cadre du CSN s'appliquent donc sur la base de cette rémunération rétablie.

Les droits à congés annuels sont également rétablis pendant la durée du CSN tels qu'ils existent pour un agent à temps plein. Par conséquent l'agent bénéficie de congés annuels supplémentaires qu'il conviendra de proratiser selon la durée du CSN. L'agent conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.

13. Comment calculer la rémunération maintenue d'un médecin / praticien qui travaille dans deux établissements de santé et qui bénéficie d'un CSN ?

Deux cas de figure peuvent se présenter :

- Si le praticien a une activité partagée entre deux établissements : il n'a qu'un seul employeur et n'est donc pas considéré comme à temps partiel/non complet.
- Si le praticien contractuel a deux contrats à temps non complet : sa rémunération est proratisée par chaque employeur.

Par exemple : un praticien travaille à 40 % dans un hôpital A et à 60% dans un hôpital B : sa rémunération sera maintenue à 70 % le premier mois du CSN sur les 40 % de sa rémunération versée par l'hôpital A + 70 % des 60% de la rémunération qui lui est versée par l'hôpital B.

14. Comment est rémunéré un agent à temps non-complet ?

Un agent à temps non-complet (dont la durée de service définie pour le poste est inférieure à la durée légale du temps de travail) conserve la même durée de temps de travail lorsqu'il est placé en CSN. Par conséquent, le calcul de sa rémunération maintenue se fait sur la base de la rémunération correspondant à son poste à temps non-complet. Si l'agent exerce son activité à temps-partiel, son maintien de rémunération est calculé sur la base de la rémunération à temps plein de son emploi à temps non-complet.

Par exemple, un fonctionnaire affecté sur un poste à temps non-complet correspondant à 80 % d'un temps complet verra sa rémunération être maintenue le premier mois d'un CSN à 70 % de la rémunération qui lui était versée dans le cadre de son activité à 80 % d'un temps complet.

C. Les effets du CSN sur les autres droits des agents

15. Quels sont les effets du CSN sur la formation initiale des fonctionnaires stagiaires et des agents recrutés dans le cadre du recrutement spécifique en qualité de travailleur handicapé ?

Un fonctionnaire stagiaire, qui a bénéficié d'un CSN, ne peut être titularisé qu'après avoir effectué la durée totale du stage prévue dans les statuts du corps auquel il appartient (sans tenir compte du temps passé en CSN). Il doit effectuer un stage de la même durée que les fonctionnaires stagiaires recrutés à l'occasion du même concours ou examen et sera titularisé rétroactivement à la même date après avoir effectué l'entièreté de la durée de son stage.

Par exemple, un fonctionnaire stagiaire qui doit effectuer un stage d'une année à compter du 1^{er} septembre de l'année n, et qui bénéficie d'un CSN de 2 mois, sera stagiaire jusqu'au 31 octobre de l'année n+1 (pour qu'il effectue une année de stage) mais sera titularisé au 1^{er} septembre de l'année n+1, de façon rétroactive, pour ne pas être pénalisé dans son déroulement de carrière.

Un fonctionnaire stagiaire dont le stage se déroule dans un établissement de formation, absent du fait d'un CSN pour une durée excédant celle fixée par arrêté relatif à la formation qu'il suit, sera autorisé à suivre ultérieurement tout ou partie de la formation. Il peut être mis fin à sa scolarité pour qu'il puisse bénéficier de son CSN. Il sera alors réintégré à la promotion suivante de l'école de formation.

Pour les agents recrutés selon la procédure spécifique prévue pour les personnes en situation de handicap à l'article L. 352-4 du CGFP, l'interruption du contrat en raison de la prise d'un CSN entraîne sa prolongation selon les modalités de droit commun prévues à l'article R. 352-22 du même code.

Pour les praticiens hospitaliers, la durée de la période probatoire est prolongée de la durée du CSN. En revanche, la date d'effet de la titularisation ne tient pas compte de la prolongation de la durée de la période probatoire liée à ce congé.

16. Quels sont les effets du CSN sur les droits à congé ?

Les congés pris au titre du CSN sont assimilés à une période d'activité⁴ et sont rémunérés en tant que tel. Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à avancement et à retraite.

Il génère également des congés annuels (CA).

Les CA que l'agent n'a pas pu utiliser du fait du CSN au cours de l'année au titre de laquelle ils sont dus sont maintenus et font l'objet d'un report automatique sur une période dont la durée ne peut être inférieure à quinze mois à compter de la date de reprise de fonctions de l'agent. Ce délai ne commence à courir qu'à la date à laquelle l'employeur dispense à l'agent une information adéquate relative à l'exercice des droits reportés.

Le même dispositif de report est prévu pour les jours de fractionnement qui auraient été acquis par l'agent et qu'il n'aurait pu utiliser au cours de l'année au titre de laquelle ils sont acquis du fait du CSN.

17. Quels sont les effets du CSN sur les droits à jours RTT (JRTT) ?

Les périodes d'absence telles que le CSN sont considérées comme des périodes d'activités mais ne peuvent conduire à générer des droits à JRTT. Conformément aux termes de la [circulaire relative aux](#)

⁴ Article L. 511-1 du CGFP

[modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011](#) et de la [circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique](#), l'employeur est tenu d'effectuer un décompte des jours effectivement travaillés dans l'année afin d'actualiser, le cas échéant, les droits à JRTT dont bénéficie un agent qui a mobilisé des congés au titre de sa situation parentale au cours de l'année.

Pour les personnels médicaux, contrairement aux agents de la fonction publique hospitalière, le CSN, comme les congés de maternité et paternité, permet de générer des droits à RTT. L'article R. 6152-801 du code de la santé publique (CSP) n'exclut, en effet, l'acquisition de jours de RTT que durant les périodes suivantes : congé bonifié, mission temporaire non rémunérée, congé de longue maladie, congé de longue durée ou de grave maladie et congé parental.

Lorsque le cycle de travail et la durée du travail effective de l'agent le conduisent à bénéficier de JRTT et que l'agent n'a pas pu utiliser ces derniers du fait du CSN, ceux-ci sont maintenus et reportés jusqu'à la reprise de fonctions de l'agent.

18. Un parent isolé dispose-t-il de droits à CSN supplémentaires ?

Un parent isolé bénéficie des droits à CSN d'une seule personne, donc d'un ou deux mois. Le taux de sa rémunération maintenue est identique à celui des autres agents (70 % puis 60 % selon le mois)⁵.

19. Le conjoint qui vit avec la mère ou le père de l'enfant, peut-il bénéficier du CSN ?

Le CSN bénéficie au même périmètre d'agents que les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption. Il peut donc bénéficier :

- à la mère ;
- aux parents adoptifs ;
- au père ;
- au conjoint ou à la conjointe de la mère ;
- à la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

20. Le CSN a-t-il des incidences sur la protection sociale complémentaire (PSC) ?

Le placement d'un agent en CSN est sans incidence sur la PSC dont il bénéficie. Il reste en position d'activité et conserve donc les mêmes droits à ce titre, garanties optionnelles incluses.

21. Que se passe-t-il si un agent est placé en congé de maladie pendant son CSN ?

Dans cette hypothèse, le congé pour raison de maladie (congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie) prévaut sur le CSN si l'agent produit un arrêt de travail pour raison de santé. L'agent est alors placé en congé de maladie. Il est alors mis fin au CSN, sans possibilité de le demander à nouveau (y compris en cas de fractionnement).

22. Un agent peut-il prendre un CSN et un congé parental ?

Le congé parental peut être pris au terme du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, du congé d'adoption et du CSN. Le congé parental ne peut donc être pris qu'après l'expiration de ces droits, lorsqu'ils ont pu être mobilisés.

⁵ Contrairement à la PreParE dont le montant est plus élevé pour une personne isolée avec enfant(s) Elle ne peut être cumulée avec la rémunération maintenue en CSN.

23. Un agent peut-il prendre un CSN et une disponibilité pour élever son enfant ?

La mise en disponibilité du fonctionnaire pour élever un enfant de moins de douze ans lui est accordée de droit. Cette disponibilité n'étant pas rémunérée, l'agent ne devrait en principe la solliciter qu'une fois épuisés ses droits à CSN.

24. Une agente contractuelle dont le CDD arrive à terme pendant son congé de maternité, peut-elle bénéficier d'un CSN ? Que se passe-t-il si son CDD s'arrête après le début du CSN ?

L'article L. 161-8 du code de la sécurité sociale prévoit que les demandeurs d'emploi bénéficient de la portabilité de leurs droits aux prestations en espèces. Dans ce cadre, un ancien agent contractuel de la fonction publique bénéficie de la continuité des droits auxquels il pouvait prétendre avant sa dernière cessation d'activité. Pour un ancien agent contractuel relevant d'un régime où l'employeur maintient tout ou partie de la rémunération, il revient donc à l'ancien employeur de verser une prestation en espèces à ce demandeur d'emploi.

De ce principe découle le droit de l'agent à bénéficier d'une prestation en espèce égale dans les mêmes conditions que s'il était en activité, ce qui nécessite donc de se référer à la dernière rémunération perçue avant la cessation d'activité, pour la maintenir dans les conditions de droit commun applicables dans l'ancien régime.

Par conséquent, l'agente dont le CDD s'achève alors qu'elle était en congé de maternité continuera à percevoir des indemnités journalières « maternité » jusqu'au terme de ce congé de maternité. Elle pourra ensuite bénéficier d'un CSN (avec éventuel complément de l'employeur, selon les règles de l'ancien régime) selon les modalités prévues par les articles L. 331-8-1 et L. 331-8-22 du code de la sécurité sociale qui prévoient qu'elle ne peut cumuler les indemnités chômage et les indemnités versées au titre du CSN (qui seront les seules versées).

25. Est-il possible de procéder à un recrutement temporaire pour remplacer l'agent en CSN ?

Il est possible de procéder au recrutement temporaire d'un agent contractuel pour remplacer l'agent qui a été placé en CSN⁶. Le CDD ainsi conclu court jusqu'à la date de retour de l'agent.

26. Un agent peut-il bénéficier d'un CSN qui lui a été accordé par un autre employeur ? S'il a bénéficié du premier mois de son CSN chez un employeur, peut-il bénéficier du second mois chez un autre employeur ?

Le droit au CSN est un droit qui « suit » l'agent, quelle que soit son affectation. Si un agent est nouvellement affecté sur un poste d'un autre service que celui dont il relevait, il conserve le droit au CSN qui lui a été accordé selon les dates qui ont été définies. Si cette mobilité intervient dans le cadre d'une candidature, il est de bonne pratique qu'il informe le service d'accueil de ses dates de congés. Naturellement, la circonstance qu'un agent souhaite bénéficier d'un CSN dans les prochains mois ne peut en aucune façon être un motif de rejet de sa candidature.

⁶ Article L. 332-6 du code général de la fonction publique.