

## Un nouveau dispositif : Le congé supplémentaire de naissance



A compter du 1er juillet 2026, sera mis en place « un dispositif de congé supplémentaire de naissance issu de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 (loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025). »

Il permettra ainsi aux deux parents d'ajouter **une période d'un ou deux mois de congé indemnisé**, à ses droits déjà existants de congé « maternité », « paternité » et « accueil de l'enfant ou adoption ». Ce nouveau congé pourra être pris simultanément ou en alternance par chacun des parents.

Il sera accessible à l'ensemble des assurés actifs : salariés, indépendants, non-salariés agricoles, **fonctionnaires**, militaires, **agents contractuels de droit public**, assurés des régimes spéciaux.

**Toutefois, 2 conditions sont à respecter :**

- La 1<sup>ère</sup> : Les parents devront avoir pris auparavant leurs congés maternité, paternité et accueil de l'enfant ou adoption.

- La 2<sup>ème</sup> correspond au délai à respecter :

Pour un enfant né ou arrivé au foyer :

- **Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2026** ou pour un **prématuré** dont la naissance était prévue à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2026**.

*Le congé peut être mobilisé à partir du 1er juillet 2026 et jusqu'au 31 mars 2027 au plus tard.*

- **A partir du 1er juillet 2026 :**

*Le congé doit être pris dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer.*

**Ces délais** sont susceptibles d'être prolongés en cas d'allongement des congés maternité, paternité ou d'accueil de l'enfant.

L'employeur doit être prévenu dans un délai **d'un mois** en précisant les modalités choisies pour sa mise en place : début du congé, durée, fractionné ou non.

S'agissant du montant de la rémunération, il est le même pour les salariés et les agents relevant de la fonction publique à savoir :

- 1er mois : 70 % de la rémunération ou du salaire net antérieur, dans la limite du plafond de la Sec. Soc. pour les salariés
- 2e mois : 60 % de la rémunération ou du salaire net antérieur, dans la limite du plafond de la Sec Soc pour les salariés

Le supplément familial de traitement (SFT) et l'indemnité de résidence **doivent être maintenus**.

Le **SNEPAP-FSU** et le **SNPES-PJJ** sommes à votre disposition pour vous accompagner dans cette nouvelle démarche.

La mise en place de ce congé supplémentaire est certes un progrès qui va dans le sens d'une meilleure prise en compte des besoins d'accompagnement particuliers liés à l'arrivée d'un enfant dans une famille, quel que soit sa composition. Cependant ce gain s'accompagne également d'un sacrifice financier suffisamment conséquent pour qu'il soit un vrai motif pour les futurs parents de ne pas pouvoir le solliciter.

En l'état, cette disposition paraît favoriser les parents avec des revenus qui permettent d'amortir la perte de 30 à 40 points de leur rémunération. Il est dommage que le législateur n'ait pas mis en place un abattement dégressif et proportionnel à la rémunération au lieu du taux fixe actuel de **70%** et **60%**.

A titre d'exemple, pour le premier mois :

- Un agent de Cat. C pourrait conserver **95%** de sa rémunération.
- Un agent de Cat. B pourrait conserver **80%** de sa rémunération.
- Un agent de Cat. A pourrait conserver **70%** de sa rémunération.

Cette forme d'équité aurait aussi permis aux salaires les plus modestes (et donc aux personnels les plus fragilisés) de réellement profiter de ce dispositif.

**Comptez sur le SNEPAP-FSU pour défendre les droits des agents et exiger de réelles avancées sociales et salariales !**

