

POUR Y VOIR + CLAIR

Nouveau congé supplémentaire de naissance ...

... plus de temps pour les jeunes parents



Depuis le 1er juillet 2026, un **nouveau congé** supplémentaire de naissance est accessible aux parents **d'enfants nés** ou arrivés au foyer à compter du **1er janvier 2026**. Ce dispositif vient compléter les congés maternité, paternité et adoption déjà existants afin de permettre aux familles de consacrer davantage de temps aux premiers mois de vie de leur enfant.

Chaque parent peut bénéficier individuellement **d'un à deux mois** de congé supplémentaire, utilisables en une seule fois ou fractionnés en deux périodes d'un mois. Les deux parents peuvent choisir de prendre ce congé simultanément ou en alternance, selon leur organisation familiale. **A prendre dans les 9 mois après la naissance.**

Cette mesure représente une avancée importante pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Elle favorise une meilleure répartition des responsabilités parentales et permet un accompagnement renforcé des jeunes enfants lors de leurs premiers mois.

Points importants à retenir

- ⚡ Maintien de l'ancienneté ;
- ⚡ Acquisition des congés payés maintenue ;
- ⚡ Pas d'acquisition de JRTT/JRS pendant la période de congé ;
- ⚡ Le contrat de travail est suspendu durant le congé (comme pour un congé sabbatique) : il convient donc de vérifier les impacts éventuels, notamment la santé-prévoyance ;
- ⚡ Indemnisation versée par la CPAM : **70 % du salaire** plafonné le **premier mois**, puis **60 % du salaire** plafonné le **second mois**.

Le salaire pris en compte est plafonné au niveau du plafond mensuel de la Sécurité sociale (4 005 € brut en 2026) et calculé sur la base des 3 derniers mois de salaire précédant le congé.

Une mise en œuvre tardive côté entreprise

Traid-Union regrette que la **Direction** n'ait pas davantage **anticipé** l'entrée en vigueur de ce nouveau dispositif. Bien que le **calendrier législatif** ait été particulièrement contraint avec une publication tardive des textes d'application, les salariés et les managers se retrouvent aujourd'hui à devoir intégrer rapidement ces nouvelles dispositions, avec des **interrogations** encore **nombreuses** sur les **modalités pratiques et leurs conséquences**.

Nous demandons donc à la Direction de **poursuivre** ses actions **d'information et d'accompagnement** afin que chaque salarié puisse exercer ce nouveau droit dans des **conditions claires et sereines**.

Traid-Union se félicite de cette avancée sociale et restera attentif à sa mise en œuvre afin que **chaque salarié** puisse bénéficier pleinement de ce **nouveau droit** et demande **l'ouverture d'une négociation** sur la mise en place d'un **complément employeur**, afin que ce **nouveau droit** ne soit pas **réservé**, dans les faits, aux seuls salariés **pouvant supporter une baisse importante** de leurs revenus.

POUR Y VOIR CLAIR

Le coin des négos



CET vers PERECO : c'est signé !

Traid-Union a signé, chez **SSG** et **I2S**, l'avenant à l'accord Temps de travail permettant le transfert de 5 jours par an du Compte Epargne Temps vers le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif.

Malgré le **refus catégorique** de la **Direction d'abonder** les transferts, **notre analyse** a mis en avant un **avantage significatif pour les salariés** que cet accord apporte sur les **conditions de transfert et d'usage**.

Rendez-vous à la rentrée pour une première fenêtre de transferts !

Accord Handicap

Les négociations sur le nouvel accord Handicap se poursuivent pour une fin prévue sur le **dernier trimestre 2026**.

Ce nouvel accord **prendrait effet** en janvier 2027.

Les dernières réunions ont amené beaucoup d'interrogations ou inquiétudes portant notamment sur :

- ❖ Le devenir de **l'équipe** Handicap qui serait **réduite à peau de chagrin** alors qu'elle s'est montrée très **professionnelle** et **efficace** toutes ces dernières années ;
- ❖ Le suivi des actions du **futur accord** et le besoin de la mise en place d'une Commission Paritaire de Pilotage (comme aujourd'hui) pour **permettre** aux élus d'avoir de **vrais moyens** d'action ;
- ❖ La **faiblesse** des **mesures de maintien** dans l'emploi proposées à ce stade des négociations. **Traid-Union** considère que ces mesures **doivent** être à la **hauteur des enjeux** pour les salariés en situation de handicap.

Traid-Union a fait de **nombreuses propositions** et va continuer à les porter auprès de la Direction.



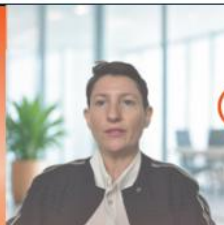


Traid Union
vous répond

Besoin d'une réponse ?

Retrouvez nos vidéos :

-  La Minute de Sonia
-  Traid Union vous répond



Vos notes de frais
ASTUCES
Fongibilité

Des informations concrètes pour mieux comprendre vos droits et votre quotidien chez Sopra Steria.

POUR Y VOIR CLAIR

Que vous soyez ...

ou



Traid-Union vous souhaite de
Bonnes vacances !