

AGIR ENSEMBLE
POUR LES DROITS DES JEUNES PARENTS

Septembre 2026



SOMMAIRE

ÉDITO 3

QUELQUES CHIFFRES 4

LES DROITS LÉGAUX ET RÉGLEMENTAIRES ACTUELS 8

LES ACCORDS COLLECTIFS : CE QUE LA NÉGOCIATION PERMET D'OBTENIR 16

LES MODES D'ACCUEIL 18

LES AIDES FINANCIÈRES AUX FAMILLES 24

LES DROITS FAMILIAUX DE RETRAITE 27

LES REVENDICATIONS DE L'UNSA 29

ÉDITO

L'arrivée d'un enfant change une vie. Elle ne devrait en revanche ni bouleverser une carrière en termes de rémunération, d'évolution professionnelle et de formation. C'est pourtant ce que vivent aujourd'hui beaucoup de jeunes parents et d'abord les mères qui payent le prix fort en termes d'interruptions d'activité, de temps partiels subis, faute de modes d'accueil adaptés conduisant à des baisses de revenus et donc des retraites amputées.

L'UNSA revendique pour chaque nouvelle naissance un droit au choix entre un congé et un accueil individuel ou collectif. Ce dernier est aujourd'hui loin d'être effectif en fonction du territoire sur lequel on habite. S'arrêter pour accueillir son enfant ou poursuivre son activité : les deux doivent être possibles pour les deux parents. Donc, une place d'accueil accessible, proche, de qualité, à un coût raisonnable doit être proposée ou un congé mieux indemnisé, mieux partagé, qui ne pénalise pas celui ou celle qui le prend.

Un choix contraint n'est pas un choix, c'est contre cela que l'UNSA se bat.

Aujourd'hui la majorité des enfants de moins de 3 ans restent dans l'environnement familial ce qui peut entraîner des inégalités en termes de socialisation. C'est pourquoi nous demandons l'ouverture d'un véritable droit à des heures d'accueil pour chaque enfant, y compris pour ceux dont les parents ont fait le choix de s'arrêter de travailler dans les premières années de leurs vies.

Congé maternité, congé paternité, congé supplémentaire de naissance, congé parental, prestations familiales, protection contre le licenciement : ces droits ont été conquis, à nous de les conserver et de les améliorer. Tous ces droits doivent participer à une parentalité réellement partagée.

Notons qu'une part décisive de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle se joue aussi dans les branches et dans les entreprises : horaires prévisibles et compatibles avec les modes d'accueil, jours enfant malade rémunérés et en nombre suffisant, accompagnement du retour de congé, neutralisation de ses effets sur la carrière et la rémunération... Ces avancées ne tombent pas du ciel : elles se négocient. Dans ce dossier vous trouverez une liste non exhaustive de droits qui ont pu être obtenus dans certaines branches ou entreprises qui méritent d'être proposés ailleurs.

Universalité, enfin. La politique familiale c'est avant tout une branche de notre Sécurité sociale, financée par la solidarité de tous. Universelle, cela veut dire : pour tous les enfants qui grandissent dans ce pays, sans distinction d'origine ou de nationalité de leurs parents. Certains voudraient réserver ces droits à certaines familles, les conditionner à la nationalité ou les mettre au service d'objectifs démographiques et identitaires. Trier les enfants, ce serait rompre le pacte social de 1945 et affaiblir notre pays. Nous nous y opposerons sans réserve.



Laurent **ESCURE**
Secrétaire général



Martine **VIGNAU**
Secrétaire nationale



QUELQUES CHIFFRES



643 900 naissances

en 2025

2,3 % de moins qu'en 2024

Le niveau le plus bas enregistré depuis 1942 *(Insee)*.



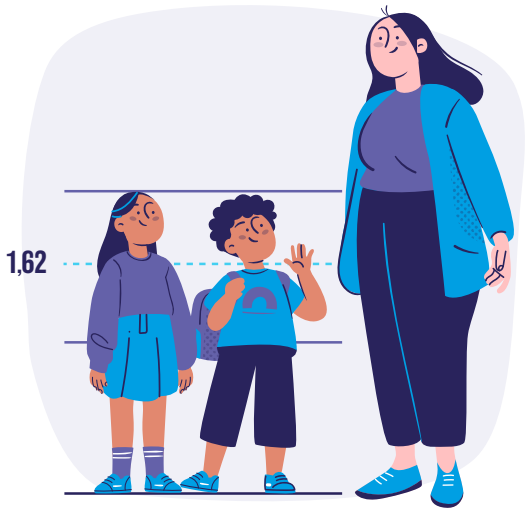
31,1 ans

l'âge moyen des mères à la naissance de leur enfant

contre

26,5 ans en 1977

(Insee)



1,62 enfant par femme en 2024

La fécondité française reste l'une des plus élevées de l'Union européenne, mais au plus bas depuis un siècle *(Insee)*.



-30 % de revenu salarial pour les femmes après la naissance d'un premier enfant

La différence provient des interruptions de carrière, réduction durable des heures rémunérées et pénalisation des salaires horaires (INED). Cette perte se prolonge dans la durée, alors que le revenu des pères n'est pas affecté.



71 %

des pères éligibles

prennent leur congé de paternité



contre

93 %

des mères

pour le congé de maternité

65 %

des pères

prennent la totalité des 25 jours



mais seulement

46 %

des travailleurs indépendants

y recourent *(Drees)*.



60,9 places d'accueil formel pour 100 enfants de moins de 3 ans en 2023

soit

1 306 600 places,
la capacité théorique couvre
à peine six enfants sur dix
(Onape)



218 000
assistantes maternelles accueillaient des enfants de moins de 3 ans en 2024

soit

9 800 professionnelles de moins
qu'en 2023 **(-4,1 %)**
(Onape)



+ 9,9 % de places en micro-crèches financées par la Paje en 2024

La croissance de l'offre se concentre sur le secteur privé lucratif *(Onape)*.



9,2 %
des enfants de 2 ans sont scolarisés

Un taux qui recule continuellement depuis 2017 *(Onape)*.



17,5 milliards d'euros de dépenses publiques consacrées à l'accueil du jeune enfant

en 2024 **(+ 4,8 %)**, financées aux deux tiers par la branche famille de la Sécurité sociale *(Onape)*.





LES DROITS LÉGAUX ET RÉGLEMENTAIRES ACTUELS

LES DROITS ET PROTECTIONS AVANT ET APRÈS LA NAISSANCE

La salariée enceinte bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires pendant sa grossesse. Ces autorisations d'absence sont comptabilisées comme du travail effectif. La personne avec qui la salariée vit en couple a aussi droit à des autorisations d'absences pour se rendre à 3 de ces 7 examens médicaux. Dans le cadre de l'assistance médicale à la procréation (PMA) ces droits sont effectifs dans les mêmes termes et conditions.

Elle peut bénéficier d'un aménagement de son poste de travail en fonction de son état de santé. En cas de désaccord ou lors d'un changement de poste à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail est habilité à vérifier l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi. Un changement d'affectation ne peut entraîner une baisse de la rémunération. Lorsqu'il est proposé dans un autre établissement, l'accord de la salariée est obligatoire. À la fin de la grossesse, la salariée retrouve obligatoirement le poste qu'elle occupait avant le changement d'affectation. Concernant les salariées travailleuses de nuit, elles peuvent demander à tout moment de leur grossesse d'être affectées à des horaires de jour.

LE CONGÉ MATERNITÉ

DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Le congé maternité est obligatoire et se divise en deux temps : **le congé prénatal** et **le congé postnatal**.

Pour en bénéficier, la salariée doit informer son employeur en fournissant un certificat médical attestant la grossesse et la date présumée de l'accouchement. De plus, la salariée doit informer l'Assurance Maladie ou la MSA dans les 14 premières semaines de sa grossesse en envoyant le certificat médical avec la date présumée de l'accouchement.

La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants déjà accueillis et du nombre d'enfants à naître :

- → Pour la naissance du premier et du deuxième enfant, la durée totale de ces congés est de 16 semaines (6 en prénatal, 10 en postnatal), et 26 semaines à partir du troisième (8 en prénatal, 18 en postnatal).
- → Pour les naissances multiples : 2 enfants, le congé s'étend à 34 semaines (12 en prénatal, 22 en postnatal), et à 46 semaines en cas de triplés ou plus (24 en prénatal, 22 en postnatal).

La salariée peut renoncer à une partie de son congé, mais elle doit obligatoirement s'arrêter huit semaines au minimum, dont six après l'accouchement. Il est possible de décaler son congé prénatal pour le reporter sur le congé postnatal dans la limite de 3 semaines avec l'autorisation d'un professionnel de santé.

En cas de complications durant la grossesse ces congés peuvent être rallongés :

- Dans le cas d'une **grossesse pathologique**, le congé prénatal peut être élargi de 2 semaines et 4 semaines pour le congé postnatal.
- Dans le cas d'un **accouchement prématuré**, la durée totale du congé reste identique : le congé prénatal est écourté et le congé postnatal est rallongé. Cependant, si l'accouchement intervient 6 semaines avant la date présumée, et donc avant le début du congé prénatal, et que l'enfant est hospitalisé, le congé est prolongé entre la date effective de l'accouchement et la date initiale du congé prénatal.
- Dans le cadre d'un **accouchement tardif**, le congé prénatal est de fait prolongé sans que le congé postnatal ne soit réduit.
- Dans le cadre du **décès de l'enfant** après sa naissance, la salariée conserve son congé postnatal.
- Dans le cadre du **décès de la mère** après la naissance de l'enfant, le père, ou la personne vivant en couple avec la mère, peut bénéficier du congé postnatal restant et reporter son congé paternité à la fin de ce dernier.

Durant le congé maternité, le contrat de travail est suspendu, la salariée perçoit des indemnités journalières (IJ) versées par l'Assurance Maladie. Les IJ sont versées sous conditions : il faut justifier de six mois d'affiliation à la date présumée de l'accouchement et, au choix, de 150 heures travaillées au cours des trois mois précédents ou d'un salaire soumis à cotisations d'au moins 12 494,65 € sur les six derniers mois. L'indemnité journalière est plafonnée à 104,02 € par jour en 2026.

La salariée bénéficie durant ce congé d'une protection absolue : elle ne peut être licenciée, même pour faute grave ou pour une impossibilité de maintenir son contrat de travail. Il est en revanche possible pour la salariée de démissionner sans préavis pendant sa grossesse.

Au retour de congé maternité, les droits de la salariée qui reprend son emploi (ou un autre avec une équivalence de rémunération) sont clairement définis dans les textes. Elle doit bénéficier de :

- **Une visite médicale obligatoire,** sur le temps de travail, dans les 8 jours suivant la reprise de l'emploi.
- **Un entretien** est systématiquement proposé par l'employeur (conditions de reprise de poste, perspectives d'évolutions...).
- **La salariée peut allaiter** pendant ses heures de travail selon des modalités définies et dans un local dédié.
- **Une majoration salariale** égale aux augmentations individuelles perçues pendant son congé par les salariés relevant de sa catégorie professionnelle ou de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.
- **La durée du congé** est considérée comme du temps de travail effectif pour les droits à l'ancienneté, aux congés et la salariée conserve aussi ses droits à l'intéressement.

SPÉCIFICITÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE :

Si la personne est fonctionnaire :

- → Dans le cadre d'une grossesse pathologique, l'allongement du congé prénatal est de 3 semaines contre 2 dans le privé.
- → La rémunération est maintenue entièrement.
- → Les droits aux avancements d'échelons et à la promotion interne continuent de courir normalement.

Si la personne est contractuelle :

Les droits et spécificités sont les mêmes que pour les fonctionnaires, cependant la personne doit informer sa caisse d'allocation familiale en plus de la caisse primaire d'assurance maladie et de l'administration employeuse.

CONGÉS DE NAISSANCE ET CONGÉ POUR L'ARRIVÉE D'UN ENFANT EN VUE DE SON ADOPTION

D'une durée de 3 jours, le congé de naissance est obligatoire et ne peut être refusé par l'employeur. Durant ce temps, et pour les 10 prochaines semaines, ce dernier ne peut licencier le salarié jeune parent. Le congé peut être pris sans condition d'ancienneté, que le salarié soit en CDD ou en CDI.

Dans le cas d'une adoption, le congé peut être pris 7 jours précédant ou 1 jour ouvrable suivant l'arrivée de l'enfant. Ces jours sont rémunérés comme s'ils étaient travaillés et comptés comme du temps de travail effectif ; le salarié justifie son congé par une copie de l'acte de naissance ou une attestation de l'organisme qui lui confie l'enfant. Ce congé n'est pas cumulable avec le congé de maternité.

LE CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

C'est un droit tant pour le secteur public que pour le secteur privé et les travailleurs indépendants. Les bénéficiaires de ce congé sont le père, la personne vivant en couple avec la mère, ou, en cas de reconnaissance conjointe anticipée, la mère qui n'a pas accouché dans un couple de femmes. Il est disponible sans condition d'ancienneté et pour tout type de contrat.

Dans le cas de la naissance d'un seul enfant, le congé paternité est d'une durée de 25 jours, dans lesquels 4 jours sont obligatoirement pris par le salarié à la suite du congé de naissance. Puis, le salarié a le choix de prendre les 21 jours restants, qui sont fractionnables en deux fois, par période de 5 jours minimum. Dans le cas de la naissance ou l'accueil de plusieurs enfants, le congé est de 32 jours, dans les mêmes dispositions précédemment citées. Le congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance ou l'accueil de l'enfant.

Pour disposer de son congé, le salarié doit informer son employeur au moins 1 mois avant la date présumée de l'accouchement, ou dans le mois qui suit en cas d'accouchement prématuré.

Le montant et les conditions d'accès aux Indemnités Journalières sont similaires au congé de maternité. Les garanties de maintien de la progression de carrière sont les mêmes que pour le congé maternité.



LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

Depuis le 1er juillet 2026, un congé supplémentaire de naissance est disponible pour les deux parents. Il concerne les salariés du secteur privé, les agents publics et les travailleurs indépendants. Il est un droit individuel, non transférable entre les parents, et concerne toutes les naissances et accueils d'enfant depuis le 1er janvier 2026.

Le parent doit au préalable avoir pris l'intégralité de ses congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant. La durée du congé est d'un à deux mois par parent, fractionnable en deux périodes d'un mois non consécutives, prises simultanément ou en alternance par les deux parents. Il doit impérativement être pris dans les 9 mois qui suivent la naissance ou l'accueil de l'enfant — soit, pour les enfants nés ou accueillis entre le 1er janvier et le 30 juin 2026, jusqu'au 31 mars 2027.

Le congé est indemnisé par la Sécurité sociale à hauteur de 70 % du salaire net le premier mois, puis 60 % le second, dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale (4 005 € au 1er janvier 2026). L'indemnisation ne se cumule pas avec les indemnités journalières maladie, maternité, paternité ou adoption, les allocations chômage, le complément de libre choix du mode de garde au titre du même enfant, l'allocation journalière de présence parentale ou l'allocation journalière du proche aidant.

L'employeur doit être informé au plus tard un mois avant le début du congé, ou quinze jours s'il suit immédiatement un congé parental ou d'adoption. Il ne peut pas être refusé.

CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le congé parental d'éducation permet, sous condition d'ancienneté d'un an, à un salarié de s'arrêter pour s'occuper de son enfant né ou accueilli à temps plein ou à temps partiel pendant une durée d'un an. À noter que la durée de l'activité professionnelle exercée à temps partiel pendant ce congé doit être au minimum de 16 heures par semaine.

Le congé peut être renouvelable 2 fois, et prend fin maximum au 3ème anniversaire de l'enfant. Pour des triplés, le congé est renouvelable 5 fois, jusqu'au 6e anniversaire des enfants. Enfin, dans le cas de maladie, d'accident grave ou de handicap, le congé peut être prolongé d'un an maximum, sous présentation d'un certificat médical.

Pour en faire la demande, le salarié doit informer son employeur. La lettre doit indiquer la date de début du congé parental et sa durée. La demande doit se faire dans un délai de 2 mois avant la prise effective du congé, ou d'un mois s'il est précédé d'un congé maternité. En cas de prolongation ou de modification du congé pris à temps partiel, le salarié avertit l'employeur un mois avant.

Lors d'un congé parental d'éducation pris à taux plein, le contrat de travail est suspendu. Le temps du congé est compté comme moitié dans le calcul de l'ancienneté. Pour un congé parental d'éducation pris à temps partiel, le contrat de travail est modifié par un avenant qui précise les heures de travail et la durée à temps partiel.

Enfin, aucun autre emploi ne peut être exercé pendant le congé, sauf celui d'assistant maternel.

Le congé n'est pas rémunéré, sauf dispositions conventionnelles. En revanche, la personne peut bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), dont le montant forfaitaire s'élève en 2026 à :

- → Cessation totale d'activité : 459,70 € par mois.
- → Activité réduite à 50 % ou moins : 297,17 € par mois.
- → Activité réduite entre 50 % et 80 % : 171,42 € par mois.
- → PreParE majorée (pour les parents ayant au moins 3 enfants et en arrêt total) : 751,40 € par mois.

La PreParE est versée dans la limite de 6 mois par parent pour le 1er enfant, puis 24 mois à partir du 2nd enfant.

Le congé peut être rompu de manière anticipée uniquement en cas d'accord entre le salarié et l'employeur. Le salarié doit alors adresser une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) à l'employeur au moins un mois avant la date à laquelle il désire reprendre son activité initiale.

Après le congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou bien un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un entretien professionnel. Le salarié n'est pas protégé du licenciement pendant et après son congé parental d'éducation, lorsqu'il est justifié par un motif sans rapport avec celui-ci.



SPÉCIFICITÉS DANS LE SECTEUR PUBLIC :

Le congé parental s'applique dans les mêmes conditions que dans le privé, sauf certaines particularités :

- → Le congé parental est d'une durée de 2 à 6 mois, non-fractionnable, renouvelable dans les mêmes conditions que le privé.
- → La période de congé parental est assimilée à des services effectifs. Les périodes de congé parental sont prises en compte pour l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de la carrière. Cependant, les périodes de congé parental ne sont pas prises en compte pour la promotion interne.
- → Les congés sont conservés.
- → Pour les fonctionnaires stagiaires, si la somme des congés pris, de tout ordre, interrompt le stage pendant au moins 3 ans, ces derniers doivent le recommencer.

LE CONGÉ D'ADOPTION

Le congé d'adoption remplace à lui seul les congés de maternité et de paternité. Il est ouvert au salarié à qui un enfant est confié par l'aide sociale à l'enfance (ASE), l'agence française de l'adoption (AFA), un organisme français autorisé ou une autorité étrangère compétente — ce qui exclut l'adoption de l'enfant du conjoint.

Selon la situation familiale il donne droit à :

SITUATION	UN SEUL PARENT	RÉPARTI ENTRE LES DEUX PARENTS
1 enfant, 0 ou 1 enfant à charge	16 semaines	16 semaines + 25 jours
1 enfant, 2 enfants à charge ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 enfants adoptés ou plus	22 semaines	22 semaines + 32 jours

- → Le congé débute au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant et au plus tard 8 mois après. S'il est partagé, il se fractionne en 2 périodes d'au moins 25 jours (32 en cas d'adoptions multiples).
- → Les 3 jours de congé de naissance s'appliquent, mais dans les 7 jours précédant l'arrivée ou dès le premier jour ouvrable suivant.
- → Les conditions d'indemnisation s'apprécient à la date d'arrivée de l'enfant, et aucune durée minimale de cessation d'activité n'est imposée.
- → Deux droits propres à l'adoption : jusqu'à 5 autorisations d'absence rémunérées par procédure d'agrément pour les entretiens obligatoires, et un congé d'adoption internationale non rémunéré de 6 semaines maximum par agrément, avec préavis de 2 semaines.
- → Congé parental : 3 ans maximum à compter de l'arrivée si l'enfant a moins de 3 ans, 1 an non renouvelable s'il a entre 3 et 16 ans.

À noter également : la loi du 30 juin 2025 étend à tous les salariés engagés dans un projet parental (PMA comme adoption), hommes comme femmes, la protection contre les discriminations en matière d'embauche, de mutation et de licenciement.

LE PARENT SEUL

Le congé de maternité, son indemnisation et ses protections s'appliquent à l'identique, quel que soit le mode de conception, y compris après une PMA. Cette dernière est ouverte aux femmes non mariées depuis la loi du 2 août 2021.

Ce qui est perdu : le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (25 ou 32 jours), les 3 jours de congé de naissance du second parent, et un second congé supplémentaire de naissance. Le parent seul conserve en revanche le sien (1 ou 2 mois), ce droit étant individuel.

Ce qui est renforcé :

- → PreParE : versée jusqu'au 1er anniversaire de l'enfant pour un premier enfant, et jusqu'au 3ème anniversaire à partir de deux, là où chaque parent est plafonné à 6 puis 24 mois en couple.
- → Allocation de soutien familial : 200,78 € par mois et par enfant en 2026, sans condition de ressources, sauf en cas de mise en couple.
- → Les plafonds de ressources de la prime de naissance et de l'allocation de base sont aussi plus élevés pour les familles monoparentales.

En cas d'adoption par une personne seule, la même logique s'applique : le congé d'adoption est ouvert dans les mêmes conditions, mais sans les 25 ou 32 jours supplémentaires pour le 2nd parent.

LES CONGÉS POUR LES PARENTS D'ENFANTS NÉS DE GPA

Pour le moment, la gestation pour autrui (GPA) est interdite en France. La question des droits des parents souhaitant adopter se pose donc, en pratique, lorsque l'enfant est né à l'étranger à la suite d'une GPA et qu'il est ensuite accueilli en France.

Pour les congés liés à la naissance ou à l'accueil de l'enfant, la situation dépend aujourd'hui principalement de la filiation reconnue en droit français : autrement dit, il faut regarder quel parent est juridiquement reconnu comme le père ou la mère de l'enfant.

Le parent dont la filiation est établie peut bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ainsi que des indemnités journalières versées par l'Assurance maladie. C'est notamment le cas du père dont la filiation est reconnue. En revanche, à ce jour, le conjoint ou le concubin qui n'a pas de lien de filiation avec l'enfant ne bénéficie pas de ce congé dans le cadre de la GPA, selon les règles actuellement appliquées par l'Assurance maladie.

Dans un couple de femmes ou dans un couple hétérosexuel, la femme qui n'a pas accouché ne peut pas bénéficier du congé de maternité, même si elle est reconnue comme mère de l'enfant. Le congé de maternité est en effet réservé à la femme qui a accouché. Cette situation peut également avoir des conséquences sur le nouveau congé supplémentaire de naissance, dont le bénéfice est lié à celui d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption.

Dans deux arrêts d'assemblée plénière du 3 juillet 2026, la Cour de cassation a reconnu qu'une décision étrangère établissant la filiation des parents d'intention pouvait produire ses effets en France, sans qu'il soit nécessaire de passer par une adoption. Il reste à voir quelles conséquences l'Assurance maladie tirera de cette jurisprudence pour l'ouverture et l'indemnisation des différents congés, permettant ainsi de faire évoluer la situation.

Enfin, l'employeur n'a pas à connaître les conditions dans lesquelles l'enfant a été conçu. Pour accorder un congé, il doit simplement vérifier que le salarié remplit les conditions prévues par la loi et dispose des justificatifs nécessaires. Un refus de congé qui serait fondé, directement ou indirectement, sur le recours à une GPA pourrait être contesté, notamment s'il constitue une discrimination.

LE CONGÉ D'ABSENCE POUR ENFANT MALADE

Tout salarié peut s'absenter pour s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans malade ou accidenté, sur présentation d'un certificat médical. Ce droit est ouvert sans condition d'ancienneté et quel que soit le contrat.

La durée est de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours lorsque l'enfant a moins d'un an ou lorsque le salarié assume la charge d'au moins trois enfants de moins de 16 ans.

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Ce droit prend la forme d'autorisations spéciales d'absence pour soigner un enfant malade ou s'en occuper momentanément. Elles sont rémunérées et leur durée est égale aux obligations hebdomadaires de service plus un jour — soit six jours pour un agent à temps plein travaillant cinq jours par semaine. Elle est portée au double lorsque l'agent assume seul la charge de l'enfant, ou lorsque son conjoint est demandeur d'emploi ou ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée de cette nature. La limite d'âge de 16 ans s'efface lorsque l'enfant est en situation de handicap.

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Il concerne les parents d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Principales caractéristiques :

- → Durée de 310 jours (22 jours/mois maximum) sur une période de 3 ans, renouvelable une fois.
- → L'enfant doit avoir moins de 20 ans, un salaire brut inférieur ou égal à 1 117,26 € et ne pas percevoir d'allocation logement ou prestation familiale à titre personnel.
- → Indemnisé par l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) : 66,64 €/journée, 33,32 €/demi-journée, versée par la CAF ou la MSA.





LES ACCORDS COLLECTIFS : CE QUE LA NÉGOCIATION PERMET D'OBTENIR

La loi fixe un socle. La négociation collective, de branche comme d'entreprise, permet d'aller au-delà et de construire des droits adaptés à la réalité des jeunes parents salariés. Le recensement présenté ici n'a pas vocation à l'exhaustivité : il donne à voir ce qui a déjà été obtenu ailleurs, et donc ce qui peut être proposé à la négociation.

ALLONGER LES CONGÉS ET GARANTIR LEUR RÉMUNÉRATION

Les accords les plus aboutis dépassent le plancher légal sur deux points essentiels : la durée des congés et leur rémunération.

Sur la durée, la convention collective nationale de la banque ouvre, à l'issue du congé maternité, un congé supplémentaire de 45 jours à plein salaire ou de 90 jours à demi-salaire. La convention collective nationale de la mutualité prévoit, après le congé de maternité ou d'adoption pour le père comme pour la mère, un congé d'un mois et demi à salaire complet ou de trois mois à demi-salaire.

Certaines **branches** permettent d'allonger le congé de paternité en y convertissant une partie de la prime de naissance accordée par l'employeur : l'accord du 11 juillet 2024 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries électriques et gazières (2024-2028) le prévoit, et précise que cette conversion n'est pas soumise à validation managériale. Il prévoit également l'attribution de jours de congés « parents » et d'absences rémunérées pour enfant malade.

Sur la **rémunération**, les accords les plus protecteurs maintiennent l'intégralité du salaire pendant les congés légaux. La convention nationale de la Mutualité maintient le salaire net intégral pendant le congé de maternité ou d'adoption comme pendant le congé de paternité, sous déduction des prestations de Sécurité sociale. Un accord des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance, comme la convention de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021, versent une allocation complémentaire aux indemnités journalières afin de garantir le plein salaire net.

Enfin, sur les **autorisations d'absence pour enfant malade**, non rémunérées par la loi, plusieurs branches augmentent le nombre de jours (jusqu'à deux mois), les rémunèrent, ou les deux.

AMÉNAGER LE TEMPS ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle passe aussi par des aménagements concrets du temps et du lieu de travail, pendant la grossesse comme au retour de congé.

Plusieurs conventions accordent aux salariées enceintes une réduction du temps de travail sans perte de rémunération. D'autres accords privilégient l'accès prioritaire au télétravail pour les salariées enceintes.

Plusieurs conventions garantissent enfin la possibilité de prendre ses congés payés à la suite du congé de maternité ou d'adoption, même lorsque la période de prise fixée dans l'entreprise est dépassée.

PROTÉGER LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Une absence prolongée pèse sur la carrière. Les accords y répondent par deux leviers complémentaires.

Le premier est l'entretien professionnel systématique au retour de congé, y compris de paternité et d'adoption.

Le deuxième est la garantie salariale. Certains accords étendent aux salariés de retour d'un congé d'adoption le bénéfice des augmentations générales de salaire intervenues pendant leur absence et de la moyenne des augmentations individuelles accordées aux salariés de leur catégorie professionnelle — un droit que la loi ne reconnaît qu'au retour du congé de maternité.

AIDER À L'ACCUEIL DES ENFANTS

Plusieurs branches ouvrent la mobilisation du chèque emploi service universel (Cesu) pour financer une solution d'accueil. L'employeur peut également réserver des berceaux dans une crèche existante, participer au financement d'une crèche d'entreprise ou interentreprises, ou verser une aide financière au titre des services à la personne.





LES MODES D'ACCUEIL

En décembre 2023, environ 50 % des enfants de moins de 3 ans fréquentent au moins un mode d'accueil financé par la branche famille de la Sécurité sociale. Le premier mode d'accueil des jeunes enfants reste donc encore pour le moment la famille. Pour les parents qui souhaitent bénéficier d'un accueil formel voici la liste des offres d'accueil :

LES ASSISTANTES MATERNELLES

L'assistante maternelle est une professionnelle qui accueille des enfants à son domicile ou au sein d'une maison d'assistantes maternelles. Elle doit obligatoirement être agréée par les services du département et peut accueillir jusqu'à 4 enfants de moins de 3 ans, dans la limite de 6 mineurs de moins de 11 ans placés simultanément sous sa responsabilité. Les parents sont les employeurs directs de l'assistante maternelle. Ils sont responsables des formalités liées à son embauche et au versement de sa rémunération, y compris en cas de recours à une intermédiation administrative d'un relais petite enfance (RPE).

Le recours à une assistante maternelle repose sur la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée. Un contrat distinct doit être conclu pour chaque enfant accueilli. Le contrat fixe notamment la durée du travail, les horaires et les congés. Toute modification du contrat doit faire l'objet d'un avenant écrit accepté par les deux parties.

Le coût de l'accueil comprend le salaire de l'assistante maternelle ainsi que certaines indemnités destinées à couvrir les frais liés à l'accueil de l'enfant, notamment au titre de l'entretien, et le cas échéant, des repas.

Le parent employeur verse le salaire tous les mois à l'assistante maternelle. Il est fixé d'un commun accord, mais il ne peut être inférieur au montant le plus favorable entre le minimum légal et le minimum conventionnel prévu par la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Les parents et l'assistante maternelle peuvent toutefois convenir d'un taux horaire supérieur. En 2026, le coût horaire de référence à partir duquel est calculé le complément de libre choix du mode de garde (CMG) est fixé à 4,85 € par heure et par enfant accueilli. Les heures supplémentaires (au-delà de 45 heures par semaine) sont obligatoirement majorées, avec un taux fixé par accord entre les parents et l'assistante maternelle qui ne peut être inférieur à 10 %. Une majoration peut également être prévue lorsque l'accueil de l'enfant présente des difficultés particulières.

Le service de l'Urssaf, Pajemploi, permet de déclarer les salaires et de bénéficier du complément de libre choix du mode de garde (CMG).

Les parents employeurs bénéficient du complément de libre choix du mode de garde (CMG) : la CAF prend en charge l'intégralité des cotisations patronales et verse en fonction du nombre

d'heures et des revenus des parents une aide complémentaire. Depuis la réforme du CMG intervenue en septembre 2025, à nombre d'heures équivalent et revenus équivalents, le reste à charge entre une assistante maternelle et une crèche PSU est proche.

LES MAISONS D'ASSISTANTES MATERNELLES

La maison d'assistantes maternelles (MAM) permet à plusieurs assistantes maternelles (jusqu'à quatre exerçant simultanément) de se regrouper dans un local commun, distinct de leur domicile. Le fonctionnement reste toutefois identique à l'accueil au domicile : les parents demeurent les employeurs directs de l'assistante maternelle qu'ils ont choisie, avec les mêmes règles de contrat, de salaire, de déclaration à Pajemploi et de possibilité de bénéficier du CMG. La principale spécificité tient à la délégation d'accueil, qui autorise, avec l'accord écrit des parents, une assistante maternelle à confier l'enfant à une collègue de la même MAM, par exemple en cas d'absence.

LES CRÈCHES FAMILIALES

La crèche familiale (ou service d'accueil familial) est un mode d'accueil hybride qui combine un accueil individualisé au domicile d'une assistante maternelle agréée et des temps de socialisation collective.

FONCTIONNEMENT ET ENCADREMENT

- L'enfant est accueilli principalement chez l'assistante maternelle administrativement rattachée à la crèche.
- Plusieurs fois par semaine, les enfants participent à des temps d'éveil collectif dans les locaux de la crèche (ou jardin d'enfants), animés par une éducatrice de jeunes enfants (EJE).

FINANCEMENT ET CONTRAT D'ACCUEIL

- L'assistante maternelle n'est pas employée par les parents, mais directement salariée par la gestionnaire de la crèche (collectivité territoriale ou association).
- Les parents ne choisissent pas directement l'assistante maternelle et ne sont pas liés contractuellement à elle. Ils signent un contrat d'accueil unique avec la crèche familiale, qui assure le choix de l'assistante maternelle et la planification des accueils.
- Financée en majeure partie par la CAF via la prestation de service unique (PSU), la crèche familiale applique elle aussi un barème national identique à celui d'une crèche collective.



LA GARDE À DOMICILE

La garde à domicile consiste à confier l'enfant à un professionnel qui intervient au domicile des parents. Deux modalités coexistent :

- → L'emploi direct : les parents sont particuliers employeurs et recrutent eux-mêmes le salarié comme pour une assistante maternelle ;
- → Le recours à un organisme de services à la personne, en mode prestataire (l'organisme est l'employeur) ou mandataire (les parents demeurent employeurs, l'organisme assurant les formalités). Les organismes intervenant auprès d'enfants de moins de 3 ans doivent être titulaires d'un agrément délivré par l'État.

L'accueil peut également être partagée entre deux familles. Dans ce cas, chaque famille conclut son propre contrat de travail et est co-employeur.

En emploi direct, la relation de travail relève de la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Un contrat de travail écrit, en principe à durée indéterminée, fixe la durée du travail, les horaires, la rémunération et les congés. Toute modification suppose un avenant accepté par les deux parties.

À la différence de l'assistante maternelle, le salarié n'est soumis à aucun agrément et le domicile n'est pas contrôlé par la PMI. Aucun diplôme n'est exigé en emploi direct : l'appréciation des compétences et la responsabilité du recrutement reposent entièrement sur les parents.

Le salaire ne peut être inférieur au montant le plus favorable entre le minimum légal et le minimum conventionnel. Les parents déclarent la rémunération via Pajemploi comme pour une assistante maternelle. Ils peuvent bénéficier du complément de libre choix du mode de garde (CMG), moins favorable que pour les autres modes d'accueil : il est versé par famille et non par enfant, et la prise en charge des cotisations sociales est partielle. Après CMG et crédit d'impôt au titre de l'emploi d'un salarié à domicile, le reste à charge demeure le plus élevé de l'ensemble des modes d'accueil, sauf en cas de garde partagée.

LES CRÈCHES COLLECTIVES

Les crèches dites « PSU » regroupent à la fois des crèches publiques, associatives et marchandes. La prestation de service unique (PSU), est un mode de financement qui permet de garantir un accueil accessible financièrement pour les familles. Le coût de l'accueil est calculé selon un barème national fixé par la CNAF et les parents ne payent que la différence. Le tarif horaire dépend :

- → Des ressources du foyer ;
- → Du nombre d'enfants à charge ;
- → Du temps d'accueil prévu dans le contrat.

Les établissements doivent accueillir les enfants sans condition d'activité professionnelle des parents et veiller à favoriser l'accès :

- → Des enfants en situation de handicap ;
- → Des familles en situation de précarité ;
- → Des parents en parcours d'insertion ou de recherche d'emploi.

Pour bénéficier de la PSU, les crèches doivent respecter des exigences relatives à la qualité de l'accueil, au projet éducatif, au règlement de fonctionnement et à l'accompagnement des familles.

TYPOLOGIE ET CAPACITÉS

- → Petite crèche : 13 à 24 places ;
- → Crèche : 25 à 39 places ;
- → Grande crèche : 40 à 59 places ;
- → Très grande crèche : 60 places et plus.

TAUX D'ENCADREMENT

Le gestionnaire doit appliquer soit le ratio différencié (1 professionnel pour 5 enfants non marchants et 1 pour 8 marchants), soit le ratio unique (1 professionnel pour 6 enfants quel que soit l'âge).

QUALIFICATION DES PROFESSIONNELS

Au moins 40 % de l'effectif auprès des enfants doit être composé de professionnels diplômés d'État (puéricultrices, éducateurs de jeunes enfants, infirmiers, auxiliaires de puériculture). Le reste de l'équipe (jusqu'à 60 %) peut être titulaire d'un CAP AEPE ou d'un titre équivalent.

LES MICRO-CRÈCHES

La micro-crèche est un établissement d'accueil collectif pouvant accueillir jusqu'à 12 enfants maximum. Elles sont essentiellement gérées par le secteur privé lucratif.

Les modalités d'accueil et les horaires sont définis par la structure.

Pendant longtemps, les micro-crèches ont bénéficié d'un cadre réglementaire très souple pensé pour stimuler leur développement territorial avec des dérogations marquées par rapport aux crèches collectives (absence de directeur dédié, simple « référent technique », exigences plus faibles de qualifications des professionnels, jauges de présence assouplies...). Toutefois, une convergence réglementaire progressive est en cours pour rapprocher leur fonctionnement de celui des petites crèches. Elle sera achevée en septembre 2028.

Le fonctionnement financier des micro-crèches diffère selon leur mode de financement. Si un nombre très minoritaire de micro-crèches est financé par la PSU *(voir ci-dessus)*, l'immense majorité sont des micro-crèches dites « PAJE », qui permet une plus grande liberté tarifaire pour les gestionnaires qui y recourent. Les parents peuvent bénéficier du CMG structure versé par la CAF. Le montant de cette aide dépend notamment des ressources de la famille et de sa composition. Néanmoins sans réservation de berceau et cofinancement par l'employeur, le reste à charge pour la famille est généralement plus élevé que dans une crèche PSU.

LES CRÈCHES D'ENTREPRISES

Une crèche d'entreprise est un établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) dont les places sont financées en tout ou partie par un ou plusieurs employeurs au profit de leurs salariés. Le statut juridique est identique à une crèche classique : agrément de la Protection maternelle et infantile, taux d'encadrement... La différence est le mode de financement et le mode d'attribution des places.

D'autres pratiques similaires existent pour les entreprises qui veulent soutenir les modes d'accueil de leur salarié tel que les berceaux d'entreprise : une place individuelle réservée et financée en partie par une entreprise dans une crèche existante (PSU ou micro-crèche PAJE) et réservée à son ou sa salariée.

LA SCOLARISATION DES ENFANTS DE MOINS DE 3 ANS

La scolarisation dès 2 ans vise à favoriser la socialisation précoce et la réussite scolaire.

Ce dispositif s'adresse en priorité aux enfants issus des zones d'éducation prioritaire (REP et REP+) ; des territoires ruraux isolés et des milieux sociaux défavorisés. Ces classes bénéficient généralement d'effectifs réduits de 15 à 20 élèves.





LES JARDINS D'ENFANTS

Les jardins d'enfants sont des modes d'accueil dont le but est le développement et l'épanouissement des enfants pour préparer leur entrée à l'école. Ils accueillent des enfants de 2 à 6 ans qui sont confiés aux éducateurs de jeune enfant. La loi du 2 avril 2024 permet aux jardins d'enfants gérés ou financés par une collectivité publique de continuer à accueillir les enfants de 3 à 6 ans s'ils répondent aux exigences de l'instruction obligatoire au même titre que l'école maternelle. Les jardins d'enfants non publics ne peuvent en revanche plus accueillir les enfants de plus de 3 ans.

Leur capacité maximale d'accueil est de 80 places, et ils doivent être ouverts au moins 200 jours par an entre 8 et 19 heures.

Comme pour tout EAJE, la réglementation impose un encadrement strict :

- → Le ratio minimal est de 1 professionnel pour 8 enfants de moins de 3 ans et de 1 pour 15 enfants de 3 à 6 ans. Les exigences de qualification des professionnels sont les mêmes que pour les crèches.
- → Au moins 2 professionnels de santé ou du secteur petite enfance doivent être présents à tout moment dès que plus de 3 enfants sont accueillis.

Ces structures fonctionnent pour la quasi-totalité grâce à la PSU.



LES AIDES FINANCIÈRES AUX FAMILLES

Aux droits à congé s'ajoute un ensemble de prestations, servies pour l'essentiel par les caisses d'allocations familiales (Caf) et par la Mutualité sociale agricole (MSA).

LA PRESTATION D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT (PAJE)

La Paje regroupe quatre aides destinées aux parents d'enfants de la naissance à 3 ans : la prime à la naissance ou à l'adoption, l'allocation de base, la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) et le complément de libre choix du mode de garde (CMG).

AIDE	OBJET ET PRINCIPALES CONDITIONS	MONTANT ET VERSEMENT (2026)
Prime à la naissance ou à l'adoption	Aide aux premières dépenses liées à l'arrivée de l'enfant. Sous condition de ressources. Suppose le 1er examen prénatal, la déclaration de grossesse avant la fin du 3ème mois et une résidence en France de plus de 9 mois dans l'année.	→ **Naissance : 1 093,11 €** (par enfant si naissances multiples), versée avant la fin du mois suivant le 6ème mois de grossesse. → **Adoption : 2 186,21 €**, versée le 2ème mois suivant l'arrivée au foyer.
Allocation de base	Couvre une partie des dépenses d'entretien et d'éducation. Sous condition de ressources. Non cumulable avec le complément familial.	**198,16 €/mois** (taux plein) **ou 99,08 €**/mois (taux partiel), du 1er jour du mois suivant la naissance jusqu'au mois précédant le 3ème anniversaire.
PreParE (prestation partagée d'éducation de l'enfant)	Compense partiellement la perte de revenu du parent qui interrompt ou réduit son activité (congé parental). **Condition :** 8 trimestres de cotisation vieillesse. Non cumulable avec les IJ maternité / paternité / adoption / naissance, les IJ maladie ou AT, les allocations chômage et le complément familial.	→ **Cessation totale : 459,70 €** ; activité ≤ 50 % : **297,17 €** ; activité de 50 à 80 % : **171,42 €** ; PreParE majorée (≥ 3 enfants, cessation totale) : **751,40** €. → **Couple :** 6 mois par parent jusqu'au 1er anniversaire (1 enfant), puis 24 mois par parent jusqu'au 3ème anniversaire du plus jeune (≥ 2 enfants). → **Parent seul :** sans partage, mêmes échéances.
CMG (complément de libre choix du mode de garde)	Prend en charge une partie du coût de l'accueil. **Emploi direct :** la Caf prend en charge 100 % des cotisations pour une assistante maternelle, 50 % pour une garde à domicile. **Structure :** micro-crèche hors PSU (tarif ≤ 10 €/h facturé) ou organisme habilité. Enfant de moins de 6 ans (moins de 12 ans pour une famille monoparentale employant une assmat ou une garde à domicile). Résidence alternée : aide déconjugalisée, calculée selon les ressources de chaque parent.	Variable selon les ressources, le nombre d'enfants, le coût horaire et le nombre d'heures. Deux majorations cumulables : **+10 %** en cas d'horaires atypiques (nuit, dimanche, jours fériés, ≥ 25 h/mois) et **+30 %** si un parent perçoit l'AAH ou si l'enfant ouvre droit à l'AEEH.

Les allocations familiales sont versées automatiquement, après déclaration de la naissance, à partir du deuxième enfant à charge de moins de 20 ans, et dès le premier enfant dans les départements et régions d'outre-mer. Leur montant est modulé selon les ressources et le nombre d'enfants.

	TRANCHE LA PLUS BASSE	TRANCHE INTERMÉDIAIRE	AU-DELÀ
2 enfants	152,25 €	76,13 €	38,07 €
3 enfants	347,32 €	173,67 €	86,83 €
Majoration pour âge (par enfant)	76,13 €	38,07 €	19,03 €

Chaque enfant supplémentaire ajoute environ 195 € pour les foyers les plus modestes. La majoration pour âge s'applique à 14 ans pour les enfants nés avant le 1er mars 2012 et à 18 ans pour ceux nés à compter de cette date.

LES AUTRES PRESTATIONS FAMILIALES

La Paje regroupe quatre aides destinées aux parents d'enfants de la naissance à 3 ans : la prime à la naissance ou à l'adoption, l'allocation de base, la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) et le complément de libre choix du mode de garde (CMG).

PRESTATION	OBJET ET PRINCIPALES CONDITIONS	MONTANT (2026)
Complément familial	Versé sous condition de ressources aux familles d'au moins trois enfants à charge, tous âgés de 3 à 21 ans. Attribué sans démarche. Non cumulable avec l'allocation de base de la Paje.	**297,27 €/mois** (taux plein) ou **198,16 €** (taux réduit), à compter du 3ème anniversaire du plus jeune enfant.
Allocation de soutien familial (ASF)	Destinée au parent qui élève seul son enfant et se trouve privé de l'aide de l'autre parent. Versée sans condition de ressources. Cesse en cas de remise en couple.	**200,78 €/mois et par enfant** lorsque l'autre parent ne contribue plus depuis au moins un mois ou verse une pension inférieure à ce montant (l'ASF différentielle complète alors la pension jusqu'à ce seuil).
Allocation de rentrée scolaire (ARS)	Aide à financer les frais de scolarité des enfants de 6 à 18 ans, sous condition de ressources. Versée en août. À Mayotte : enfant de 6 à 20 ans, plafonds de ressources plus élevés, montant selon le niveau de scolarisation.	→ 6 à 10 ans : **426,87 €** ; → 11 à 14 ans : **450,41 €** ; → 15 à 18 ans : **466,02 €**. → **Mayotte :** primaire **429,01 €**, collège **452,67 €**, lycée **468,36 €**.



LE SOUTIEN DE L'ÉTAT AUX FAMILLES ET AUX EMPLOYEURS

LE QUOTIENT FAMILIAL FISCAL

Dès l'année de la naissance les parents bénéficient du quotient familial fiscal qui atténue l'impôt sur le revenu selon les charges de famille. En effet, dans notre système fiscal, le revenu imposable du foyer est divisé en parts : 1 part par adulte, 0,5 part pour chacun des deux premiers enfants, puis 1 part à partir du troisième, ce qui abaisse le taux d'imposition applicable. L'avantage procuré par chaque demi-part liée aux enfants est plafonné à 1 807 € (imposition 2026 des revenus 2025).

Les parents bénéficient par ailleurs d'un crédit d'impôt **égal à 50 %** des coûts pour l'accueil d'un enfant de moins de 6 ans, dans la limite d'un plafond annuel de dépenses fixé par enfant.

LE CRÉDIT D'IMPÔT FAMILLE (CIF)

Le crédit d'impôt famille (CIF) encourage les entreprises à participer aux frais d'accueil des enfants de leurs salariés. Toutes les entreprises y sont éligibles à l'exception des micro-entreprises, ainsi que les établissements publics et les associations dès lors qu'ils sont soumis à l'impôt sur les sociétés. Il couvre 50 % des dépenses engagées pour la création ou le fonctionnement d'une crèche ou d'une halte-garderie accueillant les enfants de moins de 3 ans des salariés.





LES DROITS FAMILIAUX DE RETRAITE

Les droits familiaux de retraite sont des mécanismes de solidarité destinés à corriger les inégalités que la naissance et l'éducation des enfants créent face à la retraite. Trois dispositifs coexistent.

LA MAJORATION DE DURÉE D'ASSURANCE

Il s'agit de trimestres d'assurance supplémentaires attribués aux parents au moment de la liquidation de la pension, afin de compenser les conséquences de la parentalité sur la carrière.

Au régime général, la mère assurée sociale bénéficie de quatre trimestres par enfant au titre de la maternité. S'y ajoutent quatre trimestres au titre de l'éducation de l'enfant, attribués à la mère ou au père, et ouverts également aux parents adoptifs. Ces trimestres sont accordés de façon forfaitaire, sans condition d'interruption ou de réduction d'activité.

Les règles diffèrent dans la fonction publique. Pour les enfants nés avant le 1er janvier 2004, la bonification est de quatre trimestres par enfant, mais elle suppose une interruption ou une réduction d'activité au moment de l'arrivée de l'enfant. Pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2004, les femmes fonctionnaires bénéficient d'une majoration de deux trimestres.

LES ÉVOLUTIONS DEPUIS LE 1ER SEPTEMBRE 2026

- → Le calcul de la pension est amélioré pour les parents. Au lieu de 25 jusqu'à présent, sont désormais retenues les 24 meilleures années pour les parents d'un enfant et les 23 meilleures à partir de deux enfants.
- → Jusqu'à deux trimestres accordés au titre des enfants peuvent être pris en compte pour la retraite anticipée pour carrière longue, ce qui peut permettre à certaines femmes ayant commencé à travailler jeunes de partir plus tôt.
- → Dans la fonction publique, nouvelle bonification d'un trimestre par enfant né à partir du 1er janvier 2004, à condition d'avoir accouché après le recrutement dans la fonction publique.

L'ASSURANCE VIEILLESSE DES PARENTS AU FOYER (AVPF)

L'AVPF s'adresse aux personnes qui n'exercent pas d'activité professionnelle, ou qui la réduisent, pour s'occuper d'un enfant ou d'un proche en situation de handicap. Les périodes concernées sont assimilées à des périodes d'activité et ouvrent des droits pour le bénéficiaire : c'est la branche famille, via la Cnaf, qui prend les cotisations en charge sur la base du Smic.

Le droit à l'AVPF est subordonné à une triple condition : percevoir une prestation familiale, n'exercer aucune activité professionnelle ou seulement une activité à temps partiel, et disposer de ressources inférieures à un plafond.

LA MAJORATION DE PENSION POUR TROIS ENFANTS ET PLUS

Les assurés, femmes et hommes, qui ont eu ou élevé au moins trois enfants bénéficient d'une majoration du montant de leur pension, dont le taux varie selon les régimes — général ou agricole — et selon le secteur privé ou public.





LES REVENDICATIONS DE L'UNSA



SANCTUARISER LE FINANCEMENT DES POLITIQUES FAMILIALES

- L'UNSA est attachée à l'architecture institutionnelle de la politique familiale au sein de la Sécurité sociale, qui garantit l'universalité des droits.
- Les politiques familiales financent en partie les modes d'accueil permettant aux parents de travailler. Les employeurs ne doivent donc pas être exonérés de cette responsabilité et donc des cotisations assises sur la masse salariale.
- Une opposition à toute réforme socio-fiscale visant à faire des économies ou des transferts vers d'autres branches de la Sécurité sociale.



DÉVELOPPER LES MODES D'ACCUEIL

- Maintenir les objectifs de créations de places malgré la baisse de la natalité afin de mieux répondre à la demande sur l'ensemble du territoire.
- Une nouvelle loi permettant à l'État de fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs de création de places sur tout le territoire, en fonction des besoins réels, y compris ceux des enfants en situation de handicap.



DES PROFESSIONNELS MIEUX RECONNUS

- La convergence vers le haut des droits et des rémunérations du secteur.
- Une meilleure garantie des rémunérations et un réel accès à la formation dans l'accueil individuel.
- Une hausse de la qualité de l'accueil par un recours à la formation, des taux d'encadrement rapprochés des standards internationaux et des contrôles renforcés.
- Le développement des relais petite enfance (RPE), au service des parents, des enfants et des professionnels.
- Le développement de passerelles entre les métiers.



UN FINANCEMENT PLUS JUSTE

- Une réforme des modes de financement de l'accueil collectif accessible à toutes les familles avec un financement unique pour toutes les structures.
- Une facturation à la journée ou à la demi-journée plutôt qu'à l'heure pour mettre fin à la pression au « remplissage ».
- Une amélioration de la traçabilité de l'argent public.



DES CONGÉS PARENTAUX PLUS LONGS ET MIEUX PARTAGÉS

- Un congé indemnisé de 6 mois par parent, conservant au moins 70 % de la rémunération, avec un plancher de 1 200 € par mois pour qu'aucune famille ne bascule dans la précarité.
- Ce congé doit être non transférable entre conjoints, afin de faire progresser l'égalité des carrières entre les femmes et les hommes.
- Un droit opposable à un mode d'accueil garanti aux parents salariés ayant consommé l'intégralité de ces 12 mois.
- Un congé paternité obligatoire.
- Des droits à des heures d'accueil formel pour les enfants accueillis par leurs parents, favorisant la socialisation avant l'entrée en maternelle.
- Des droits aux congés pour enfants malades rallongés dans le privé au moins à hauteur de ce qui se fait dans la fonction publique.
- Un bilan chaque année de l'utilisation des congés à l'occasion de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO).



DES PRESTATIONS PLUS ÉQUITABLES

- L'accès aux allocations familiales dès le premier enfant ;
- Une meilleure redistribution des prestations vers les familles aux revenus modestes et moyens, aujourd'hui les moins soutenues ;
- Avancer vers l'individualisation sociale et fiscale, gage de lisibilité, de justice et d'équité.



L'UNSA,

Votre alliée du quotidien

CONTACT

unsa.org

UNSA officiel