

### **Congé de Naissance 2026 : une révolution sociale qui transforme la gestion RH territoriale**

Le nouveau congé de naissance, qui doit entrer en vigueur le 1er janvier 2026 (après le vote définitif du texte par l'Assemblée Nationale qui doit intervenir le 16 décembre prochain), constitue l'une des évolutions les plus structurantes pour les agents publics territoriaux depuis plus de dix ans.

Cette réforme apporte à la fois plus de souplesse, une meilleure indemnisation et un véritable levier d'attractivité pour les employeurs publics.

💡 Ce qu'il faut retenir :

Le dispositif ouvre un droit modulable d'un à deux mois, pouvant être pris en continu ou fractionné.

Les agents bénéficient désormais d'une indemnisation à 70 % du salaire net le premier mois, puis 60 % le second, facilitant une conciliation apaisée entre vie professionnelle et accueil d'un enfant.

Cette flexibilité sécurise les parcours et limite les interruptions longues de carrière.

Pour les collectivités, c'est bien plus qu'un nouveau congé : c'est un outil stratégique de marque employeur.

Il renforce l'attractivité face au privé, répond aux attentes contemporaines des agents et participe à une modernisation globale des politiques RH. Les DRH devront cependant anticiper les remplacements et adapter l'organisation interne pour intégrer ce nouveau droit.

👉 Une réforme attendue, équilibrée et résolument tournée vers l'avenir du service public local.

💬 Avis: ce nouveau congé de naissance constitue un tournant puissant pour l'employabilité publique.

Il répond enfin aux enjeux contemporains d'équilibre de vie et peut devenir un argument majeur de fidélisation, à condition que les DRH soient pleinement accompagnés dans sa mise en œuvre opérationnelle.

