



Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

64 rue de la Joliette

13002 Marseille

Tél 04 91 14 55 91

unsaterritoriaux@marseille.fr

le 09/03/2026

Congé pathologique prénatal : Une troisième semaine accordée à compter du 1er mars

À compter du 1er mars 2026, la durée du congé pathologique prénatal accordé aux fonctionnaires en cas de grossesse déclarée est portée de deux à trois semaines. Cette évolution résulte d'une modification législative qui inscrit désormais explicitement ce droit dans le Code Général de la Fonction Publique (CGFP), mettant fin au simple mécanisme de renvoi au Code du travail qui prévalait jusqu'alors.

Un droit désormais inscrit dans le CGFP

Jusqu'à cette réforme, le congé pathologique prénatal applicable aux fonctionnaires était fondé sur un renvoi à l'article L. 1225-21 du Code du travail. Autrement dit, le droit existait, mais **il ne figurait pas directement dans le corpus statutaire** propre à la Fonction Publique.

Désormais, ce congé relève directement de l'[article L. 631-3 du Code Général de la Fonction Publique](#). Ce changement n'est pas anodin : **il renforce la lisibilité du droit applicable aux femmes fonctionnaires enceintes** et consacre leur protection dans le cadre statutaire de la fonction publique.

L'inscription dans le CGFP participe ainsi d'**une sécurisation juridique**, en évitant toute ambiguïté d'interprétation et en affirmant clairement que ce droit relève du statut des agentes publiques.

Une protection salariale clarifiée

L'un des enjeux majeurs de cette évolution concerne **le maintien de la rémunération**. En l'absence de congé pathologique spécifique, certaines situations pouvaient conduire à un placement **en congé de maladie ordinaire (CMO)**. Or, ce congé est indemnisé à hauteur de 90 % du traitement, entraînant une perte de rémunération de 10 %.

L'extension du congé pathologique prénatal à trois semaines vise précisément à éviter cette situation. En maintenant l'agente dans le cadre du congé lié à la maternité et non dans celui du CMO, **la réforme garantit le maintien intégral de la rémunération pendant cette période**.

Il s'agit donc d'une mesure de protection financière qui reconnaît **le caractère spécifique de la situation médicale liée à la grossesse**.



Application aux agentes contractuelles

Par cohérence et par parallélisme des droits, cette évolution est également étendue aux agentes contractuelles de droit public, conformément à l'[article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988](#). La réforme ne concerne donc pas uniquement les fonctionnaires titulaires, mais **bénéficie également aux contractuelles relevant du droit public**, renforçant ainsi l'harmonisation des protections.

Une avancée partielle au regard de nos revendications

Aussi, si l'allongement du congé pathologique prénatal constitue une évolution positive, il ne règle pas la question plus large de la décote de 10 % appliquée en cas de congé de maladie ordinaire (CMO).

L'UNSA Territoriaux continue de demander la suppression de cette réduction de rémunération, qui demeure applicable dans de nombreuses situations, y compris dans un contexte particulièrement sensible, notamment durant une grossesse.

L'égalité réelle ne peut s'arrêter à une semaine supplémentaire. Elle suppose, entre autres, la fin des pénalités salariales, la reconnaissance pleine et entière des parcours professionnels des femmes et un engagement durable pour des services publics qui soutiennent réellement la parentalité.

La question de la protection salariale en cas de maladie demeure donc pleinement d'actualité.



Pour toujours plus d'info,
Rejoignez-nous

Facebook



Site internet



Pour le bureau Josselyne COZZOLINO