

CHARTRE DE LA PARENTALITÉ

Préconisations

01

- Fournir des informations pratiques et juridiques concernant la parentalité sur l'Intranet et sur la page du Pôle Égalité.
- Communiquer les informations aux étudiants primo-accédants et aux nouveaux personnels.
- Valoriser l'Observatoire de la parentalité (partenaire conventionné de l'Université) ainsi que le réseau local associé.

02

- Soutenir une politique claire au niveau de l'Université.
- Fournir un vadémécum aux services administratifs de l'établissement.
- Assurer le respect des textes de loi en vigueur.

03

- Veiller à ce que la dispense partielle ou totale d'assiduité prévue par l'article 12 du Règlement général des études (délibération CFVU n°2017-48, annexe 1) soit la moins pénalisante possible pour les femmes enceintes et les étudiant-e-s chargé-e-s de famille.
- Modifier le paragraphe de l'article 12 du Règlement général des études (CFVU n°2017-48, annexe 1), qui fait dépendre toute dispense d'assiduité de la date de la demande de l'étudiant-e et de l'avis du directeur / de la directrice de la faculté, école ou institut, du service référent ou instance concernée ainsi que du / de la Président-e de l'université, pour que le processus soit plus souple et plus automatique dans certains cas, y compris dans le cas des femmes enceintes.
- Préciser l'article 12 du Règlement général des études (CFVU n°2017-48, annexe 1), en cohérence avec l'article L.613-1 du Code de l'éducation (annexe 2), pour permettre aux étudiantes qui accouchent en période d'examen de bénéficier des deux sessions prévues pour chaque étudiant-e et de ne pas être privées d'une éventuelle mention :
a) Pour les catégories visées aux 2°, 7° et 9°, des examens de substitution dans le cadre de la session 1 ou de la session 2 seront proposés avant la date de délibération fixée pour la session concernée par le calendrier pédagogique de la formation, sur présentation des justificatifs nécessaires prouvant l'incapacité de l'étudiant à participer en premier lieu aux examens.
- Faciliter le retour aux études des jeunes mères étudiantes (notamment par la création de structures de garde d'enfants sur, ou à proximité, du campus)
- Faire état des congés maternité concomitants du contrat doctoral, lors des soutenances de thèse et dans les rapports de soutenance, pour préciser la durée réelle du travail de thèse (ex : 3+1, et non 4). En effet, si le Décret n° 2016-1173 du 29 août 2016 relatif à la réforme du contrat doctoral et à la rémunération des doctorants contractuels prévoit une prolongation du contrat doctoral (plafonnée à deux ans) étendue à l'ensemble des congés dont peuvent bénéficier les doctorants contractuels (congés maternité, congés maladie, congés parental, congés de présence parentale), rien n'est actuellement prévu pour faire apparaître la différence entre la durée de la préparation de thèse et la durée du congé.

04

- Veiller à ce que le fait qu'aucune discrimination (sur la base du sexe, du genre, de la situation familiale, de l'âge etc.) ne rentre en ligne de compte dans les processus de recrutement. Pour ce faire, il est demandé aux président-e-s des Comités de sélection de transmettre le Guide des Cds à l'ensemble des membres du jury au moins une semaine avant la tenue des comités et, aussi, de lire à haute voix le paragraphe relatif à l'impératif de non-discrimination avant toute discussion / délibération quant au classement des candidat-e-s.

05

- Autant que faire se peut, renforcer les services lorsqu'ils sont privés d'un personnel pour congé maternité, pour le bon fonctionnement du service et pour que la charge de travail ne soit pas supérieure à la normale pour le personnel à son retour de congé.
- Dispenser les enseignantes-chercheuses titulaires ou stagiaires, les ATER et les monitrices en congé maternité de surveillance d'examen, de tâches administratives et de toute activité de recherche. Pour ce qui concerne la correction des copies, les composantes devront faire leur possible pour éviter ou alléger la charge.
- Autoriser le fractionnement, sur deux années universitaires consécutives, de la réduction de service liée au congé maternité des enseignantes-chercheuses titulaires ou stagiaires, ATER et monitrices, dans le cas d'un accouchement entre le début du mois de mai et la fin du semestre 2, sur demande de l'intéressée et en coordination avec le directeur ou la directrice de la composante, dans un cadre rendu possible par la Circulaire ministérielle sur les Congés du 30 avril 2012 (annexe 3).
- Considérer des mesures exceptionnelles en cas d'impossibilité, pour raison d'accouchement, de participation aux concours organisés par l'Université de la Réunion.
- Organiser le télétravail pour qu'il profite en priorité aux personnels en situation de mobilité réduite (dont les femmes enceintes à partir du 7^{ème} mois de grossesse).
- Aider les enseignant-e-s à retrouver les cours qu'ils dispensaient avant leur congé parentalité à leur retour.
- Proposer le financement annuel de deux nouveaux CRCT semestre, au niveau de l'établissement, pour une attribution prioritaire aux enseignantes-chercheuses en retour de congé maternité afin de limiter leur 'décrochage' de la recherche, dans l'esprit et la continuité du Décret n°2014-997 du 2 septembre 2014 sur les Conditions d'attribution et d'exercice des congés pour recherches ou conversions thématiques (annexe 4).

06

- Ouvrir des micro-crèches sur le campus (avec idéalement un lieu d'allaitement).
- Permettre l'accueil à l'Université d'une association en charge du périscolaire à destination des enfants du personnel et des étudiant-e-s (17h-20h la semaine, 14h-20h le mercredi et 8h-12h le samedi).
- Privilégier la planification des réunions importantes en dehors des mercredis et périodes de congés scolaires, en plus de la règle tacite qui veut éviter, pour tous les personnels, les sollicitations les soirs et les week-ends.
- Planifier les réunions entre 8h30 et 17h00, dans la mesure du possible, pour respecter les temps de vie.
- Prendre en considération les contraintes des parents d'enfants handicapés, ou enfants scolarisés en maternelle et primaire, au moment de concevoir les emplois du temps.
- Favoriser les actions culturelles et sociales à destination des familles

07

- Offrir un accompagnement individualisé pour les situations administratives particulières, via le Pôle Égalité.

08

- Organiser un Comité de pilotage chaque année, en avril, pour faire le point sur la réalisation des préconisations de l'année antérieure et, au besoin, formuler de nouvelles préconisations.
- S'appuyer sur l'organisation de ce Comité pour communiquer sur la parentalité et sensibiliser la communauté.

Annexe 1

Règlement général des études (Délibération CFVU n°2017-48) – article 12 (Aménagement des études)

« L'étudiant-e peut bénéficier d'un aménagement de ses études sous la forme d'une dispense partielle ou totale d'assiduité ou d'une ou plusieurs dispositions particulières pour le suivi des enseignements ou la participation aux évaluations afférentes dans les cas suivants :

[...]

2° Une femme enceinte ou étudiant-e chargé-e de famille justifiant de sa filiation avec un enfant à charge âgé au plus de 3 ans à l'issue de l'année universitaire concernée ;

[...]

L'étudiant-e adresse sa demande dans le mois qui suit le début du semestre au directeur de sa faculté, école ou institut qui saisit alors le service référent ou l'instance concernée. La décision est notifiée par le Président de l'université et en cas d'avis favorable, elle précise les aménagements proposés avec l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) une dispense partielle ou totale d'assiduité fixée en référence à une ou plusieurs périodes ou une ou plusieurs plages hebdomadaires pour des enseignements théoriques, pratiques, méthodologiques ou cliniques ainsi qu'à des évaluations ;
- b) des dispositions particulières, notamment au moyen de nouvelles technologies de l'information et de la communication, proposées à l'étudiant-e pour suivre la formation ou participer aux évaluations afférentes »

Annexe 2

Article L.613-1 du Code de l'éducation

« Les aptitudes et l'acquisition des connaissances sont appréciées, soit par un contrôle continu et régulier, soit par un examen terminal, soit par ces deux modes de contrôle combinés. Les modalités de ce contrôle tiennent compte des contraintes spécifiques des étudiants accueillis au titre de la formation continue. Elles sont adaptées aux contraintes spécifiques des étudiants ou personnes bénéficiant de la formation continue présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé ou en état de grossesse »

Annexe 3

Circulaire ministérielle du 30 avril 2012 sur les Congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur (n° 2012-0009)

« Un congé de maternité de 16 semaines est prévu par l'article L. 1225-17 du code du travail. Il est reconnu pour un demi-service au minimum, soit 803,5 heures de travail fonction publique ou 96 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse au service non modulé ou 192 heures pour une enseignante du second degré affectée dans l'enseignement supérieur. Selon le même raisonnement, un congé de maternité de 26 semaines, prévu par l'article L. 1225-19 du code du travail, est reconnu pour 156 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse au service non modulé ou 312 heures pour une enseignante du second degré affectée dans l'enseignement supérieur, et un congé de maternité de 34 ou 46 semaines, prévu par l'article L. 1225-18 du code du travail, est reconnu pour l'intégralité du service d'enseignement (deuxième minimum). Ces deux minima ont vocation à s'appliquer quelle que soit la durée de l'année universitaire et quelle que soit la période où le congé est accordé.

Les établissements publics d'enseignement supérieur bénéficiant des responsabilités et compétences élargies peuvent adopter des règles plus avantageuses pour leurs enseignants, tenant compte des besoins propres d'organisation des services dans l'établissement et notamment du nombre de semaines entre lesquelles sont réparties les activités d'enseignement et les autres activités. En effet, l'article L. 954-1 du Code de l'éducation prévoit que le Conseil d'administration de ces établissements définit, dans le respect des dispositions statutaires applicables et des missions de formation initiale et continue de l'établissement, les principes généraux de répartition des obligations de service des personnels enseignants et de recherche entre les activités d'enseignement, de recherche et les autres missions qui peuvent être confiées à ces personnels. Ces principes généraux de répartition sont examinés par le Comité technique de l'établissement puis soumis au Conseil d'administration de l'établissement, qui statue sur ceux-ci par une délibération. Ils s'appliquent à l'ensemble de l'établissement, ce qui signifie qu'ils ne peuvent différer d'une composante à l'autre »

Annexe 4

Note du 31 janvier 2017 sur le Décret n°2014-997 du 2 septembre 2014 – Conditions d'attribution et d'exercice des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) accordés aux enseignants-chercheurs

« Sauf dans le cas d'un CRCT de droit (enseignants-chercheurs ayant exercé les fonctions de président ou de directeur d'établissement public d'enseignement supérieur ou de recteur d'académie), le CRCT est accordé au vu d'un projet de recherche ou de conversion thématique.

[...]

Une fraction des CRCT est attribuée en priorité aux enseignants-chercheurs qui ont effectué pendant au moins quatre ans des tâches d'intérêt général ou qui ont conçu ou développé des enseignements nouveaux ou des pratiques pédagogiques innovantes.

[...]

Un CRCT, d'une durée de six mois, peut être accordé après un congé de maternité ou un congé parental, à la demande de l'enseignant-chercheur. Il n'existe pas de contingent réservé ou de priorité accordée à cette demande. Cette possibilité a pour but de permettre à l'enseignant-chercheur de reprendre sa recherche dans les meilleures conditions après un congé de maternité ou un congé parental. La réglementation en vigueur ne précise pas de délai minimum ou maximum entre le congé de maternité ou parental et la demande de CRCT »