



Jeune recherche et parentalité

Pourquoi un guide sur la jeune recherche et la parentalité ?

Les « jeunes chercheur-e-s » peuvent être concerné-e-s par la parentalité. En effet, le « jeune » renvoie moins à l'âge qu'au statut de non titulaire, fréquent dans l'Enseignement supérieur et la recherche (ESR). La multiplicité des statuts et l'absence de politique universelle à ce sujet engendre une méconnaissance des droits et, partant, le peu de respect de ceux-ci.

Les « jeunes chercheur-e-s » sont donc toutes les personnes qui travaillent au sein de l'ESR sans être titulaires : ils/elles peuvent être doctorant-e (financé-e ou non), ATER, post-doctorant-e, vacataire. Les statuts peuvent se cumuler (on peut être doctorant-e et vacataire par exemple).

1- Les droits et législation¹

Rappel : congé maternité, paternité et parental

Pour un premier enfant, le *congé maternité* (prénatal) est de 6 semaines avant l'accouchement et après 10 semaines. On perçoit des indemnités journalières si on travaille depuis au moins six mois ; sinon on peut percevoir des indemnités de la CPAM.

Le *congé paternité* est de trois jours plus onze jours consécutifs (il inclut les week-end et jours fériés)

Le *congé parental*, peut être pris jusqu'au trois ans de l'enfant, par les deux parents, il dure six mois et peut durer six mois de plus si il est pris par le deuxième parent. Il devient plus long à partir du deuxième enfant.

Quels sont les droits pour les doctorant-e-s ?

Ces droits vont varier selon le statut. L'arrêté du 25/05/2016 sur le doctorat (qui fixe notamment la durée « normale » de la thèse à trois ans), pose quelques jalons qui s'appliquent à tout doctorant-e, financé-e ou non.

L'article 14 de l'arrêté sur la parentalité stipule que

"La préparation du doctorat au sein de l'école doctorale s'effectue en règle générale en 3 ans équivalent temps plein consacré à la recherche. Dans les autres cas, la durée de préparation du doctorat peut être au plus de 6 ans. Si le/la doctorant-e a bénéficié d'un congé maternité/paternité, d'un congé d'accueil de l'enfant ou d'adoption, d'un congé parental, d'un congé maladie supérieur à 4 mois consécutifs, la durée de préparation du doctorat est prolongée si l'intéressé-e en formule la demande."

1 Cette fiche juridique est le résultat d'une journée d'études organisée par l'association EFiGiES le 31 janvier 2017, intitulée « Doctorat, jeune recherche et parentalité ». Nous remercions en particulier les interventions de la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) et d'interlocutrices de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) sans lesquelles ces informations n'auraient pu être réunies.



Pour les *doctorant-e-s non financé-e-s* (38% en Sciences Humaines et Sociales), c'est cet arrêté qui prévaut (le statut de doctorant prévaut sur d'autres).

Pour les *doctorant-e-s contractuel-le-s (bénéficiaire d'un CDU)* : le dispositif du congé maternité prend place dans le cadre du contrat (Décret 2016-11-67, du 29/08/2016). Le statut du / de la doctorant-e est calé sur le droit des agents de la fonction publique.

Pour les *doctorant-es bénéficiaire d'une Cifre* (convention industrielle de formation pour la recherche), le congé maternité est régi par le droit du travail. L'article 15 de la convention qui régit les Cifre et le suivi indique que la subvention versée par l'ANRT (agence nationale pour la recherche technologique) est suspendue pendant le congé, en revanche le CDD noué entre le doctorant-e avec l'entreprise ne peut pas être renouvelé du fait de la juridiction des CDD. Donc il faut dans ce cas-là que l'université accepte de prolonger la subvention pour succéder au CDD qui ne va pas dépasser les trois ans prévus.

Autres statuts que les doctorant-e-s

ATER : il s'agit d'un CDD d'enseignement, régi par le décret du 4 mai 1988. Dans ce décret le congé maternité ou paternité n'est pas mentionné. De fait il est appliqué dans les universités mais les modalités sont variables, par exemple, le calcul des décharges horaires, le fait de corriger les copies ou non, peut fluctuer d'une université à l'autre. La possibilité de semestrialisation aussi (faire toutes les heures sur un semestre pour avoir le second semestre pris en charge par le congé maternité) est très variable.

Le CDD de recherche (post-doc). C'est le droit du travail qui s'applique, avec le même problème des CDD non prolongeables. Un autre problème réside dans le fait que ces CDD prennent place dans des projets collectifs de recherche, qui sont bornés du point de vue temporel. Les congés maternités courent donc le risque de déborder du timing du projet de recherche en tant que tel, puisque comme on le sait, les durées de ces projets sont souvent serrées.

Vacataires de l'enseignement supérieur : il y a l'obligation d'avoir un employeur principal qui paie les charges sociales que l'État ne va pas payer en employant le jeune chercheur pour des vacances d'enseignement. Il est interdit de recruter des vacataires en congé parental mais quand on regarde sur les forums internet consacrés à la question il y a bien des personnes en congé paternité qui effectuent leurs vacances de cours. Ce statut est très préjudiciable à des projets de famille : pas de rémunération mensuelle, rémunération souvent retardataire (souvent 6 mois de retard), heures variables...

En conclusion :

Il y a un véritable flou artistique sur l'application des droits, qui varie selon les statuts et les universités ; ces disparités de situations sont aussi valables pour les titulaires, dont les droits sont régis par une circulaire datant de 2001 (circulaire Duwoye). Si celle-ci prévoit des décharges pour les heures d'enseignement, elle ne tient pas compte de toutes les autres activités (recherche, administratif, suivi des mémoires...). De plus, les titulaires hésitent à prendre ces congés quand bien souvent leur remplacement n'est que partiellement assuré (voire pris en charge gratuitement par leurs collègues)².

² À ce sujet, lire « Université : La grande loterie des congés maternité », de Xavier Molénat, *Sciences humaines* (juillet 2011). L'article rapporte les résultats d'une enquête réalisée par la juriste Olivia Bui-Xan auprès de personnel d'université sur le congé maternité / parentalité.



En Europe

En Suisse Romande, le statut de jeune chercheur-e peut être pris en compte, et dans certaines universités (Lausanne, Genève), des places en crèche sont accessibles pour les enfants de doctorant-e-s et chargé-e-s de cours, même si le manque de place existe.

La France (comme beaucoup d'autres pays Européens) est signataire d'une charte "Charte européenne du chercheur et code de conduite du recrutement" qui réfléchit à l'équilibre vie prof/vie perso dans la recherche, de façon à ce que la recherche européenne soit attractive. Il est stipulé que « Les employeurs et/ou bailleurs de fond doivent faire attention à ce que les conditions de travail pour les chercheurs soient suffisamment bonnes pour faire aboutir les travaux de recherche, conformément aux réglementations nationales en vigueur. De plus, la charte précise que l'employeur "devrait viser à fournir des conditions de travail qui permettent aux chercheurs, tant féminins que masculins, de combiner la famille et le travail, les enfants et la carrière." Il peut s'agir de mesures comme la possibilité d'avoir des horaires variables, temps partiel, des congés sabbatiques, du télétravail. Dans les faits il y a une grande latitude d'application de cette charte et chaque université fait un peu comme elle le souhaite.

Suite à cette charte, le label HRS4R¹ a été créé pour inciter les établissements. Actuellement, dans le cadre de certains appels à projets européens, ce label devient obligatoire pour l'obtention de financements : il constitue donc un levier pour appuyer des revendications statutaires des jeunes chercheurs puisque le financement peut être à conditions de bonnes pratiques.

1. Human resources strategy for researchers ; label qui doit favoriser l'application de la charte européenne du chercheur et le code de conduite du recrutement. Voir : <https://www.ehsp.fr/ecole/engagement-qualite/strategie-europeenne-de-ressources-humaines-pour-les-chercheurs-hrs4r/>

2- En pratique ;

Comment demander le congé ?

Dans les faits il y a peu de formalités pour demander un congé maternité au titre du statut de doctorant-e, idem pour le congé paternité, et il se traduit dans les faits par la possibilité de prolonger la période de doctorat. À noter : certaines universités accordent des dérogations systématiquement, donc il y a une latitude dans l'application du décret, et en fonction du cadre de travail la définition de ce congé demande réflexion (exemple : est-ce qu'on a un bureau ou non). Au-delà du congé, il n'y a pas d'autres dispositions, comme des décharges horaires. Ce cadre s'applique à tou-te-s doctorant-e-s financé-e-s ou non.

En dehors de l'université, il faut faire une déclaration de grossesse à la sécurité sociale et à la CAF, pour pouvoir toucher des prestations.

Les décharges de cours :

Pour les ATER ou CDU avec charge d'enseignement, normalement on a le droit à une décharge de cours, même quand il n'y a plus de cours. Dans les faits c'est très partiellement appliqué.

La prolongation du contrat doctoral

La prolongation du contrat doctoral doit être accordée systématiquement à la demande du/ de la doctorant-e. La durée de la prolongation est équivalente à la durée du congé maternité.



3- Autres droits :

La *Prestation d'accueil jeune enfant* (Paje) qui regroupe plusieurs prestations, dont l'*allocation de base*, versée pour les enfants de moins de 3 ans sous conditions de ressources. Cette allocation est versée chaque mois jusqu'aux trois ans de l'enfant. Pour un couple avec deux revenus d'activité, l'allocation de base est de 92,31 euros ; pour un couple avec un seul revenu l'allocation à taux plein est de 184 euros.

Selon les ressources, on peut également prétendre à la *prime à la naissance* qui, est versée deux mois après la naissance de l'enfant. Elle est d'un montant d'environ 223€. Les ressources qui servent au calcul sont celles perçues deux ans avant la naissance de l'enfant.

Le *complément mode de garde* peut aider à financer l'emploi d'une assistante maternelle ou alors l'embauche d'une personne qui vient garder les enfants à domicile. C'est aussi sous condition de ressource ; ce complément peut aussi concerner les enfants placés en en micro-crèche.

Le *complément de libre choix d'activité* : c'est ce qu'on touche quand on est en congé parental. À taux plein (si on ne travaille pas du tout) son montant est de 390 euros mensuel. On peut le toucher en partie si on travaille à temps partiel.