



# **CONGES DE MATERNITE A LYON 1 : UN PREMIER BILAN, DES PROPOSITIONS**

**MAI 2007**

**MISSION EGALITE FEMME – MOME  
UNIVERSITE LYON 1**

**CHRISTINE CHARRETTON  
VERONIQUE DESLANDRES**

## UN CONSTAT ET UNE PROBLEMATIQUE

Sur l'ensemble de l'université Lyon1, les femmes représentent 38% des MCF, mais seulement 15,5% des Professeurs. La présence féminine est encore bien plus rare en ce qui concerne la gouvernance de l'université.

La disparition des femmes le long de la carrière académique constitue d'une part une perte de potentiel pour l'université, et c'est en partie le résultat d'un traitement inégal des hommes et des femmes.

Compte-tenu des nombreux départs à la retraite, de nouveaux enseignants-chercheurs prennent la relève à Lyon1 et parmi eux un certain nombre de jeunes femmes. Leur position stabilisée, certaines font des enfants, et elles considèrent que le calcul de la durée des congés de maternité est un frein à leur carrière.

La Mission Egalité a été alertée sur ce problème, nous avons alors décidé d'enquêter pour éclaircir les différents aspects d'un problème complexe et réfléchir à des solutions. Une première enquête a été envoyée en décembre 2006 en direction de l'UFR d'Informatique et du Service Commun de Langues aux personnes titulaires de Lyon 1. Une douzaine de témoignages ont été recueillis, dont 7 sont exploitables.

L'attente de ces personnes est forte ; certaines souhaitent que ces problèmes soient traités par la Mission Egalité et mieux pris en compte par l'université.

## SYNTHESE DES PROBLEMES LIES AU CONGE MATERNITE A LYON 1

### Problèmes évoqués dans l'enquête

1. Le congé de maternité ne se définit que par rapport à une période d'enseignement sans rapport avec le travail réel, sur la base d'une charge hebdomadaire d'enseignement supposée identique toute l'année. Ceci entraîne un fort sentiment d'injustice quant au calcul de la décharge des heures d'enseignement.
2. Que décompte-t-on dans la charge de travail ? rédaction d'examens, correction de copie, recherche de remplaçants, déplacement de cours ?
3. Mauvaise information des composantes auprès des enseignantes-chercheuses ; services surchargés les années de naissance ; heures effectuées « pour raisons de service » avant ou après les congés de maternité et non payées en HC.
4. L'absence de la jeune mère pendant près d'un tiers de l'année n'est jamais justifiable ni justifiée dans l'évaluation de son travail de recherche, qui reste pourtant le principal aspect de son travail évalué pour sa carrière.

### Analyse

Le principal problème à Lyon 1 semble venir du calcul de la réduction du service d'enseignement dont peut bénéficier l'enseignante chercheuse suite à son congé de maternité. En effet la réduction est évaluée au prorata du temps de service enseignant **dans le calendrier universitaire** fixé chaque année par le CA de l'université (32 semaines de mi-septembre à fin mai, hors vacances universitaires, d'où le temps de service moyen enseignant fixé à **6h hebdomadaires** pour les 32 semaines définies par le calendrier universitaire ).

Cela conduit à des aberrations, par ex. pour les femmes qui ont cours en Mai, Juin ou Septembre, comme c'est par exemple le cas de nombreuses enseignantes en langues. Quand une femme accouche sur cette période, elle n'a quasiment pas de décharge à son retour de

congé (des exemples concrets seront donnés ci-après). Le résultat est que nombreuses sont celles qui anticipent leur absence ou la rattrape ensuite (soit parce qu'elles ne trouvent personne pour les remplacer ou qu'elles souhaitent garder leurs cours pour l'année suivante). On se retrouve donc dans une situation où, **l'année de leur grossesse, certaines femmes effectuent plus d'heures que leur charge usuelle !**

D'autre part, pour la majorité des enseignantes chercheuses, l'hypothèse d'équirépartition sur l'année entre le travail d'enseignement et le travail de recherche ne peut pas s'appliquer : tout le monde sait que l'activité de recherche est plus intense en Mai-Juin-Juillet, quand la majorité des cours est finie. D'autres types d'activités liées à l'organisation et la diffusion de la connaissance pour l'enseignement (réunions pédagogiques, maintenances de sites web, e-formations), sont également effectuées en dehors des périodes intenses de cours (cf Annexe C : missions de l'EC). Or avec mode de calcul utilisé à Lyon1, il n'y a pas de réduction de service pour l'absence due au congé maternité pour ces semaines là. **Cela signifie-t-il que seules les heures des cours assurés en séance méritent décharge ?**

Concernant l'activité de recherche des enseignantes-chercheuses, une telle politique est indigne d'une grande université tant pour l'égalité homme-femme, que pour le potentiel de recherche.

Les nombreux rapports publiés à ce jour soulignent l'écart entre le nombre d'enseignantes-chercheuses recrutées et la part d'entre elles qui gravissent les différents échelons de la hiérarchie académique. Le rapport que vient de rendre au ministre de la recherche le Comité pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche ([www.recherche.gouv.fr/discours/2006/rapepfhesr.htm](http://www.recherche.gouv.fr/discours/2006/rapepfhesr.htm)) pointe la maternité et la parentalité comme facteur important de discrimination contre les femmes.

Les réponses retournées pour notre enquête montrent un sentiment de grand mécontentement et de grande injustice.

**Dans une première étape, il nous semble que l'université Lyon1 devrait rappeler à toutes les instances ayant à évaluer l'activité des EC l'obligation de *non pénalisation* des femmes ayant pris des congés de maternité.**

## QUE DIT LA LEGISLATION ?

1) Circulaire ministérielle DPE A2/FD n°892 du 7 Nov. 2001 (P.-Y. Duwoye) : application du droit à congés pour les enseignants et enseignants-chercheurs.

[http://www.snesup.fr/docs/memo/textes/circulaire\\_dpe\\_a2\\_fd\\_892.html](http://www.snesup.fr/docs/memo/textes/circulaire_dpe_a2_fd_892.html)

Extraits : « Si le congé intervient en totalité pendant la période d'enseignement, les obligations de service de l'enseignante ne devraient pas correspondre à plus de la moitié de son service annuel. Si le congé intervient en partie sur l'année universitaire, il convient d'appliquer la même règle de proportionnalité en effectuant cependant, un prorata au regard de la période de congé qui est imputable sur la période d'enseignement. »

2) Congés de maternité dans la fonction publique : circulaires et décrets. Des extraits sont donnés en **Annexe B** qui traitent de la durée minimale obligatoire, de l'aménagement du poste de travail, des dispositions pour l'allaitement, des considérations à avoir pour l'avancement, du cas des femmes en temps partiels, des stagiaires, etc.

3) Arrêt de la cour européenne [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001J0342:fr:NOT#SM)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001J0342:fr:NOT#SM](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62001J0342:fr:NOT#SM)

Cet arrêt précise que le congé de repos annuel et le congé maternité, visant deux objectifs distincts, ne peuvent être confondus.

## **PROPOSITIONS : DIFFUSER, INFORMER, GROUPE DE TRAVAIL**

Nous souhaiterions d'abord que tous les textes relatifs aux droits et devoirs en matière de congés maternité des enseignantes chercheuses soient disponibles de façon très visible sur l'intranet et que les composants soient régulièrement informées (ré-informées) de leurs obligations pour ces congés.

Nous proposons également que soit mis en place un **groupe de travail** regroupant les différents acteurs concernés (RH, syndicats, Mission Egalité) de l'université Lyon 1 et pourquoi pas de l'Université de Lyon.

Enfin différentes pistes semblent d'ores et déjà envisageables, que nous présentons ci-après avec leurs avantages/ inconvénients, illustrées d'exemples ressemblant à ceux qui nous ont été rapportés lors de notre enquête. **La commission Egalité de Lyon 1 privilégierait la Solution C.**

### **SOLUTION A.**

#### **CALCULER LA REDUCTION DE SERVICE EN FONCTION D'UN CALENDRIER UNIVERSITAIRE PROCHE DE LA REALITE (DEBUT SEPT.-FIN JUIN).**

Le calendrier de référence utilisé pour le calcul de la réduction de service couvrirait le 1<sup>er</sup> Lundi de Septembre au dernier Vendredi de Juin. Cette période comprend 39 semaines hors fermetures administratives, soit 5h hebdomadaire de cours présentiels en moyenne pour les EC (charge de 192h annuelle) et de 10h pour les PRAG.

**Exemple 1** (accouchement en été): **Violette** doit accoucher le 17 juin, son congé démarre normalement 3 semaines avant, par ex. le 28 mai. Supposons que cette EC avait 8h de cours hebdo du 28 mai au 15 juin. Son congé post natal est de 13 semaines (16 semaines au total pour un 1<sup>er</sup> enfant), elle reprend donc son service le 10 septembre. Imaginons que les cours commencent au 3/09, et que l'année précédente à cette période, elle avait 6h de cours cette première semaine.

Les heures que l'EC ne pourra effectuer à cause du congé maternité sont donc de :  $3 \times 8h + 6h = 30h$ .

La réduction de service calculée par Lyon 1 dans ce cas présent serait nulle, puisque la totalité du congé intervient en dehors du calendrier servant de référence à ce jour.

*Ainsi avec la Solution A, **Violette** bénéficierait de  $(5+1)$  semaines  $\times 5h = 30h$  de décharge à son retour de congé maternité.*

**Exemple 2** (accouchement en cours d'année avec beaucoup de cours pendant le congé) : **Jacinthe** doit accoucher d'un 1<sup>er</sup> enfant le 10 décembre. Son congé démarre 3 semaines avant : le 20 novembre. Imaginons qu'elle ait 8h de cours hebdomadaire sur cette période. Son congé post natal couvre la période du 11 déc. au 11 mars. Imaginons qu'elle ait sur les 13 semaines (post natales) 6h hebdomadaires de cours pendant 5 semaines, et 12h hebdomadaires pendant 5 autres semaines (les 2 autres semaines étant les vacances de Noël).

Les heures que l'EC ne pourra effectuer à cause du congé maternité sont donc de :  $3 \times 8h + 5 \times 6h + 5 \times 12h = 114h$ .

Le calcul de Lyon1 pour la décharge dans ce cas présent est de  $6h \times (16-3 \text{ semaines}) = 78h$ , puisque le calendrier servant de référence ne tient pas compte des semaines de fermeture administrative (il y en a 3 sur la période du congé de Jacinthe: 2 à Noël et 1 en Février).

Avec la solution A, **Jacinthe** bénéficierait de  $13 \text{ semaines} \times 5h = 65h$  de réduction à son retour de congé maternité.

**Exemple 3** (congé intégralement en période scolaire avec peu de cours 'qui sautent'): **Crocus** doit accoucher d'un 1<sup>er</sup> enfant le 1<sup>er</sup> octobre 2006. Son congé démarre 3 semaines avant : le 10 septembre et dure jusqu'au 31 décembre. Imaginons qu'elle n'ait que 30h de cours sur les 16 semaines de son absence.

Le calcul de Lyon1 pour la décharge dans ce cas présent est de  $6h \times 15 \text{ semaines} = 90h$  (une semaine pour Noël).

Avec la solution A, **Crocus** bénéficierait de  $15 \text{ semaines} \times 5h = 75h$  de décharge à son retour de congé maternité.

#### Avantages

- Le calendrier de référence est plus proche de la réalité.

#### Inconvénients

- Le calcul de décharge ne tient compte que des heures présentes de cours (ni des préparatifs, corrections, diffusion... des cours) ;
- Ne tient pas compte non plus de l'activité de recherche ;
- L'extension du calendrier diminue fortement le nombre d'heures moyen de cours par semaine et donc le montant de la réduction de service ;

Remarque :

Cette proposition a été soumise par les élus IDDE au CA en Février 2005 : « Proposition de mise en place d'un système de décompte compatible avec la réalité de la répartition des services des enseignants au cours de l'année, système pouvant être élaboré et révisé chaque année par un groupe de travail au sein de la commission des ressources humaines ». Il n'y a pas eu de suite.

## SOLUTION B.

### CALCULER LA REDUCTION EN FONCTION DU SERVICE PREVISIONNEL DE L'ENSEIGNANTE PENDANT SON CONGE.

Le mode de calcul utilisé à Lyon1 est basé sur l'hypothèse d'équi répartition de l'activité d'enseignement, sur les 32 semaines de l'année universitaire. Or la circulaire ministérielle de Duwoye reconnaît que la charge annuelle de l'enseignant n'est pas régulièrement répartie sur l'année et décrit son mode de définition prévisionnelle tel qu'il est pratiqué à Lyon 1 :

« La répartition des services d'enseignement des professeurs des universités et des maîtres de conférences est arrêtée **chaque année** par le président ou le directeur de l'établissement, sur proposition du conseil de l'unité de formation et de recherche de rattachement après avis du ou des présidents des commissions de spécialistes concernées. »

... « Le tableau prévisionnel de service, établi en concertation avec l'intéressé [...] répartit entre les semaines composant l'année universitaire le nombre d'heures d'enseignement correspondant aux obligations de service statutaires, ainsi que, le cas échéant, le service complémentaire demandé à chacun. Ce tableau peut prévoir une **répartition de services ne comportant pas nécessairement l'application uniforme du même service hebdomadaire** durant toute l'année. »

Une solution envisageable serait de calculer la réduction de service en fonction du nombre d'heures de cours qui ne pourront effectivement pas être assurées par l'enseignante chercheuse du fait de son congé maternité.

### Exemples précédents :

**Violette** (accouchement le 17 juin), qui avait 30h de cours prévus sur la période de son congé maternité. *Avec la solution B, elle bénéficierait de 30h de décharge à son retour de congé.*

**Jacinthe** (accouchement en cours d'année avec charge importante pendant le congé) *bénéficierait de 114h de décharge à son retour de congé maternité.*

**Crocus** (congé intégralement en période scolaire avec peu de cours) *bénéficierait de 30h de réduction de service à son retour.*

#### Avantages

- Calcul personnalisé qui est donc plus juste pour ce qui concerne l'enseignement ;
- Calcul facilité aujourd'hui à Lyon 1 avec le système de charge prévisionnelle annuelle annoncée au 1<sup>er</sup> Octobre ;
- L'enseignante peut programmer (autant que faire ce peut) son accouchement sur des périodes où elle a peu de cours.

#### Inconvénients

- Le calcul de la réduction de service ne tient compte que des heures présentes de cours (ni des préparatifs, corrections, diffusion...)
- Ne tient pas compte non plus de l'activité de recherche.

## **SOLUTION C.**

**CALCUL DE LA REDUCTION DE SERVICE SELON LA CIRCULAIRE DE P.-Y. DUWOYE (50% DU SERVICE POUR LE 1ER ET 2EME ENFANT, 80% POUR LE 3EME OU LES SUIVANTS) INDEPENDAMMENT DE LA DATE DE NAISSANCE.**

Même si le service statutaire est défini en nombre d'heures de présence devant les étudiants, l'article L. 952-3 du Code de l'Education stipulant notamment que "l'enseignement [inclut] la formation initiale et continue, le tutorat, l'orientation, le conseil et le contrôle des connaissances" (cf Annexe C) implique que l'on ne réduise pas la période d'enseignement aux seules semaines de cours effectifs.

Il faudrait prendre en compte également les périodes dédiées à l'orientation, aux révisions et au tutorat, et les périodes de contrôle des connaissances (incluant les examens, les corrections et les jurys). L'organisation des enseignements dans le cadre du LMD induit pour la plupart des enseignants des services effectifs dans un calendrier plus global que le seul calendrier universitaire.

L'objectif de la Solution C serait de proposer un traitement identique aux enseignantes, indépendant des dates d'accouchement ou de calendrier universitaire. Il s'agirait de proposer une gestion individuelle de la réduction de service par la future mère (titulaire et non titulaire de plus de 6 mois d'ancienneté), qui les posera selon ses besoins (en enseignement et en recherche) pour une décharge de 50% de son service pour les 2 premiers enfants, de 80% pour le troisième et les suivants, et de 100% en cas de naissance multiple. La réduction du service pourrait aussi être fractionnée sur 2 années universitaires consécutives, en accord avec le directeur de la composante.

### **Exemple de Violette, Jacinthe et Crocus :**

*Avec la solution C, ces trois enseignantes bénéficieraient de 96h de décharge à prendre selon leurs besoins à leur retour de congé de maternité ou bien l'année suivante avec accord de la composante.*

#### **Avantages**

- Réduction indépendante de la date de l'accouchement ;
- Prend en compte l'activité de recherche et enseignement ;
- C'est l'enseignante chercheuse qui choisit la période où appliquer la réduction de service une fois de retour de son congé.

#### **Inconvénients**

- Difficulté de gestion au niveau de la composante (néanmoins l'université de Strasbourg démontre que c'est faisable, cf § « Ce qui se pratique ailleurs »).

## SOLUTION D.

### CALCULER LA REDUCTION DE SERVICE EN FONCTION D'UNE CHARGE HEBDOMADAIRE PLUS JUSTE EVALUEE SUR L'ANNEE COMPLETE (SEPT.-JUIN)

L'université Lyon 1 stipule que la charge annuelle de l'enseignant-e chercheur-euse (EC) pour ce qui concerne l'enseignement est de 803h (Circulaire de la Direction des Ressources Humaines de Lyon 1 : « Obligations de services et autres activités », cf Annexe B).

On en déduit ici que le nombre d'heures hebdomadaire que l'EC pourrait consacrer à la mission d'enseignement (cours + préparation + corrections et jurys) serait de **20h<sup>1</sup>** par semaine sur le calendrier étendu (de début Septembre à fin Juin).

Une solution serait de se baser sur cette charge hebdomadaire (représentant donc la « mission enseignement ») pour le calcul de la réduction de service. Cette dernière serait évaluée en prorata du congé un calendrier universitaire étendu (qui démarrerait au premier Lundi de septembre et finirait fin Juin), dans la limite des 192h<sup>2</sup>.

### Exemples précédents :

**Violette** (accouchement le 17 juin) ne pouvait pas effectuer ses 30h de cours entre le 28/05 et le 10/09. Elle avait 6 semaines de congé maternité à considérer dans le calendrier étendu. *Avec la solution C, le calcul donnerait :  $6 \times 20h = 150h$  de décharge à son retour de congé.*

*Pour **Jacinthe** et **Crocus**, qui prennent leur congé en pleine période scolaire, la décharge serait de 192h à leur retour. En effet **Jacinthe** a 13 semaines de congé sur le calendrier étendu :  $13 \times 20h = 260h$ , elle n'a pas d'enseignement à effectuer l'année de son retour de congé. Même chose pour **Crocus** qui a 15 semaines de congé sur l'année universitaire.*

### Avantages

- Prise en compte des heures de préparation et correction nécessaire à l'enseignement (et non seulement des heures de cours) ;
- Calendrier plus proche de la réalité.

### Inconvénients

- On mélange 2 types d'heures : heures de préparation/cours/correction et heures présentes ;
- Inégalité de traitement d'une femme à l'autre en fonction de la date de l'accouchement pouvant générer un sentiment d'injustice ;
- Le calcul de décharge ne tient pas compte de la recherche.

---

<sup>1</sup> 803h / 39 semaines

<sup>2</sup> Ceci revient à dire qu'au-delà de 9,3 semaines de congé pris entre début Septembre et fin Juin, l'intéressée bénéficie d'une décharge totale à son retour de maternité



## SOLUTION E.

### PRATIQUER UN REPORT DES CONGES ANNUELS APRES LE CONGE DE MATERNITE (COMME LA LOI L'IMPOSE DANS LE SECTEUR PRIVE) EN CAS DE CHEVAUCHEMENT.

#### Avantages

- Conformité à la loi (cf. circulaire européenne ? le code de la Fonction Publique impose-t-elle l'obligation de congé en même temps que les étudiants ?)

#### Inconvénients

- L'activité d'enseignement étant cyclique et non continue, (avec une majorité des cours entre Septembre et Juin), cette solution semble difficile à justifier ;
- Différence de traitement avec les IATOS et enseignants des collèges et lycées.

## CE QUI SE PRATIQUE AILLEURS : L'EXEMPLE DE STRASBOURG...

L'université Louis-Pasteur de Strasbourg a mis en place un système qui correspond à la Solution C présentée précédemment. Cette information nous a été donnée et commentée par M. Roland WIEST, vice-directeur des RH de l'ULP. Nous donnons ici des extraits du Conseil d'administration du 30/01/2007 de l'ULP relatif à la définition du service des enseignantes en cas de congé de maternité.

#### "MOTIFS

En matière de droit à congés, le législateur (1) n'a pris aucune disposition particulière concernant les enseignants et les enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur ; ceux-ci sont donc soumis aux dispositions statutaires générales relatives à la fonction publique de l'Etat. Les congés, et en particulier les congés pour maternité ou adoption, sont définis de manière similaire pour les enseignantes fonctionnaires (2) et les enseignantes non titulaires (3) ; mais si leur durée ne souffre d'aucune ambiguïté (4), il n'en est pas de même de la détermination du volume d'enseignement dont sont redevables les enseignantes concernées. Une circulaire ministérielle (5) rappelle à ce propos l'importance du tableau prévisionnel de service qui doit être établi en début d'année universitaire, permettant ensuite de déterminer la part du service statutaire restant à effectuer suite à un congé de maternité."

...

"Des interprétations diverses des textes ministériels ont généré par le passé des obligations de service extrêmement variables, dépendant à la fois de la date de début du congé de maternité et de la définition de la période d'enseignement différente selon la composante et différente d'une année à l'autre.

Un groupe de travail réunissant des élus du Conseil d'Administration de l'ULP et des représentants de l'administration (Division des enseignements et Division des ressources humaines) a examiné la question dans un souci de clarification, et dans le but de proposer un traitement équitable aux enseignantes, indépendamment des aléas de dates parturiales ou de calendrier universitaire."

...

Le CA a délibéré sur la proposition suivante effectuée par le groupe de travail :

1. En cas de naissance ou d'adoption, les enseignantes et les enseignantes-chercheuses de l'ULP, quelle que soit leur composante de rattachement, bénéficient d'une réduction de service

indépendante de la date de la naissance, qui est fixée à 50% du service pour le premier ou le second enfant, et à 80% du service pour le troisième enfant ou un suivant. Cette disposition n'est pas applicable en cas de naissances multiples, celles-ci induisant une décharge totale de service. Par ailleurs, pour les enseignantes non titulaires, seules les enseignantes ayant plus de 6 mois d'ancienneté sont concernées.

2. La compensation en heures complémentaires sera incluse dans le calcul des crédits délégués à la composante.
3. En fonction de la date de la naissance et sur proposition de l'intéressée, la réduction de service pourra, en accord avec le directeur de la composante, être fractionnée sur deux années universitaires consécutives.
4. L'intéressée retrouvera à l'issue de son congé, si elle le souhaite, l'enseignement dont elle avait la charge précédemment."

Cette motion a été adoptée à la majorité.

-----  
(1) Code de l'Education et Décret n°84-431 du 6 juin 1984 relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur.

(2) Art. 34 de la Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires applicables à la fonction publique de l'Etat.

(3) Art 10 à 24 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

(4) 16 semaines pour les 2 premiers enfants ; 26 semaines à partir du 3e enfant ; 34 semaines en cas de gémellité ; 46 semaines pour des triplés ou plus.

(5) Circulaire n°892 du 7/11/2001, du Directeur des Personnels enseignants du Ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de l'enseignement supérieur.

## **RECOMMANDATIONS DU COMITE POUR « L'EGALITE PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES » AU 1<sup>ER</sup> MINISTRE (JANV. 2006)**

Comme le souligne en janvier 2006 le Comité pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, « prendre en compte la maternité et la parentalité dans les carrières scientifiques et techniques » doit être un moyen pour améliorer la présence des femmes. Avec cet objectif, voici des mesures qu'il propose :

(extraits) :

- "Énoncer clairement les règles relatives aux âges limites dans les carrières, notamment par une prise en compte adaptée de la maternité ;
- Mieux faire connaître et mieux appliquer la réglementation relative aux congés de maternité pour les femmes enseignants-chercheurs et les chercheuses;
- Afficher des heures spécifiquement destinées à la gestion des congés de maternité dans les contrats des établissements ;
- Organiser la répartition des enseignements pour permettre aux femmes de retrouver leur service d'origine après un congé maternité ;

- Garantir un demi-service d'enseignement pour les femmes de retour d'un congé de maternité (pour un an), avec une définition contractuelle d'un projet de recherche qui sera évalué ;
- Faire apparaître la parentalité dans les rapports d'activité et la valoriser ;
- Permettre l'adaptation des horaires de cours pour les jeunes parents ;
- Exclure la tenue de réunions débutant après 17h ;
- Afficher des heures spécifiquement destinées à la gestion des congés de maternité dans les contrats d'établissement ;
- Mettre en œuvre des enquêtes statistiques circonstanciées.

(cf le doc. complet <http://www.recherche.gouv.fr/discours/2006/rapepfhesr.htm> )

# ANNEXES

## ANNEXE A : DUREES LEGALES DE CONGE MATERNITE

Source : [http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/maternite-paternite-adoption/grossesse-maternite-adoption-1061.html#sommaire\\_2](http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/maternite-paternite-adoption/grossesse-maternite-adoption-1061.html#sommaire_2)

La durée du congé maternité en cas de grossesse mono-fœtale pour un 1<sup>er</sup> ou 2<sup>ème</sup> enfant est de 16 semaines : 6 semaines avant l'accouchement (ou 3 semaines après avis médical, nouvelle mesure du 16 Avril 2007), et 10 semaines après la naissance du bébé (resp. 13 semaines).

En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, le congé de maternité peut être prolongé de 2 semaines avant la date prévue de l'accouchement et de 4 semaines après celui-ci.

A partir du 3<sup>ème</sup> enfant, le congé maternité s'allonge à 26 semaines : 8 semaines avant l'accouchement (ou 3 semaines après avis médical) et 18 semaines après la naissance du bébé (resp. 21 semaines).

La durée du congé maternité s'il s'agit de jumeaux: la durée totale du congé est de 34 semaines, 12 semaines avant l'accouchement (ou 9 semaines après avis médical si l'intéressée le souhaite) et 22 semaines après la naissance des enfants (resp. 25 semaines).

Les 12 semaines peuvent être augmentées de 4 semaines, mais alors, le congé poste natal est réduit d'autant.

La durée du congé maternité s'il s'agit de triplés ou plus : la durée totale du congé est alors de 46 semaines, 24 semaines avant l'accouchement (ou 21 semaines après avis médical), et 22 semaines après la naissance des enfants (resp. 25 semaines).

*Remarque:*

Si l'accouchement a lieu après le terme prévu, le congé prénatal se trouve prolongé, et le congé après la naissance n'est pas réduit.

## ANNEXE B : CONGES DE MATERNITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : CIRCULAIRES ET DECRET (EXTRAITS)

*Loi n°84-16 du 11 juillet 1984 art. 34-5, Circulaire FP/4 n°1864 du 9 août 1995, Congé de maternité dans la fonction publique <http://www.fonction-publique.gouv.fr/article741.html>*

**Durée minimale obligatoire :**

L'intéressée peut effectuer des reports de son congé maternité, mais elle doit prendre au minimum 8 semaines de congé, 2 avant la date d'accouchement et 6 à compter de l'accouchement.

**Circulaire n° FP-4 1864 du 09 août 1995 relative au congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de l'Etat**

NOR: FPPA9530027C

(BO Premier ministre du 31 octobre 1995 page n° 1995-3)

### C. - AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL DURANT LA GROSSESSE

Outre les aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions que le médecin chargé de la prévention est habilité à proposer pour les femmes enceintes, en application de l'article 26 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, l'administration propose, sur demande de l'intéressée et sur avis du médecin chargé de la prévention, un changement temporaire d'affectation garantissant le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonctions initialement exercées lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse de l'intéressée et les fonctions qu'elle exerce.

...

#### **Avancement**

Les congés de maternité et d'adoption sont pris en compte pour l'avancement. Ils ne sauraient avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale.

...

#### **Temps partiels**

Les fonctionnaires et agents de l'Etat autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel sont rétablis, durant leur congé de maternité ou d'adoption, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

...

**Allaitement** : à compter du jour de la naissance, et pendant une année, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une pause d'une heure par jour durant les heures de travail. Sauf disposition conventionnelle, cette pause n'est pas rémunérée. Elles bénéficient d'une protection identique à celle des femmes enceintes lorsqu'elles sont exposées à certains risques durant le mois qui suit la fin du congé postnatal. Au-delà de ce mois, elles sont écartées des postes comportant des risques pour elles. Cf l'extrait ci-dessous :

### C. - AMENAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL POUR LES FEMMES ENCEINTES

Compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, les chefs de service accordent, sur avis du médecin chargé de la prévention, à tout agent féminin, des facilités dans la répartition des horaires de travail.

Ces facilités sont accordées, à partir du début du troisième mois de grossesse, dans la limite maximale d'une heure par jour ; elles ne sont pas récupérables.

Il y a le problème aussi des enseignantes non titulaires, par ex. les stagiaires :

### IV. - CONGE DE MATERNITE OU D'ADOPTION DES STAGIAIRES

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article 22 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'Etat et de ses établissements publics, le stage d'un agent bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption est prolongé de la durée de ce congé dans les limites fixées par le décret susvisé.

Toutefois, la titularisation de cet agent prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage, compte non tenu de la prolongation imputable au congé de maternité ou d'adoption.

### B. - ALLAITEMENT

Restent applicables en ce domaine les dispositions de l'instruction n° 7 du 23 mars 1950 (J.O. des 26 mars, 7 et 29 avril 1950) dont les termes sont rappelés ci-après:

"Il n'est pas possible, en l'absence de dispositions particulières, d'accorder d'autorisations spéciales aux mères allaitant leurs enfants, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires. Toutefois, les administrations possédant une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants devront accorder aux mères la possibilité d'allaiter leur enfant. A l'instar de la pratique suivie dans certaines entreprises, les intéressées bénéficieront d'autorisations d'absence, dans la limite d'une heure par jour à prendre en deux fois".

**Congé de paternité** : le congé de paternité est soumis à la condition de l'existence d'un lien de filiation.

### **Décret n° 2001-1352 du 28 décembre 2001**

**relatif au congé de paternité des assurés relevant du régime général**

**et modifiant le code de la sécurité sociale et le code du travail**

**( troisième partie : Décrets )**

**Art.3** – Il est créé, à la même section 4, un article D.331-4 ainsi rédigé :

« **Art.D.331-4.** – Pour bénéficier de l'indemnité journalière prévue à l'article L.331-8, l'assuré doit justifier auprès de la caisse primaire dont il relève de l'établissement de la filiation de l'enfant à son égard et attester de la cessation de son activité professionnelle dans les mêmes conditions que celles applicables à l'indemnité prévue à l'article L.331-3. »

Nota : Le PACS ne créant pas de lien de filiation entre l'enfant et le ou la partenaire liée à la future mère, il n'est pas possible d'octroyer un congé de paternité au/à la partenaire liée par un PACS à la future mère.

## **Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 « relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes » (JO du 24)**

### **Article 17**

L'article L. 223-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les salariés **de retour d'un congé de maternité** ou d'adoption visé à l'article L. 122-26 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise. »

## **Circulaire de la Direction des Ressources Humaines de Lyon 1 : Obligations de services et autres activités (extraits)**

### **Charge annuelle de l'enseignant-e chercheur-euse :**

« \* Compte tenu de la spécificité du statut de l'enseignant chercheur (**parité enseignement et recherche**), l'enseignement comprenant les séances devant l'étudiant, la préparation de ces séances et leurs évaluations (incluant la correction de ces copies) correspond à **la moitié du volume global d'obligation de service de l'enseignant – chercheur soit environ 803 heures.** »

### **Aucune obligation de rattrapage ou d'anticipation :**

« Les périodes de congés réglementaires de toute nature (maternité, maladie, ...) entraînent une dispense de service pour toutes les obligations prévues. Elles ne supposent donc **aucune obligation de rattrapage à posteriori ou d'anticipation.** Un enseignant qui accepterait de rattraper le service statutaire qu'il n'a pu accomplir du fait d'un congé régulier, doit être rémunéré **en heures complémentaires.** »

## **ANNEXE C : MISSIONS DE SERVICE PUBLIC PROPRES A L'ENSEIGNANT-E CHERCHEUR-EUSE (EXTRAITS)**

Nous avons choisi de mentionner clairement (en italique) les missions effectuées en présence d'étudiants ; ce sont donc les seules missions considérées par Lyon 1 comme faisant partie de la décharge pour le calcul du congé de maternité.

**DECRET N° 84-431 DU 6 JUIN 1984 FIXANT LES DISPOSITIONS STATUTAIRES COMMUNES APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS**  
(rappelé dans la circulaire de la Direction des Ressources Humaines de Lyon 1 : « Droits et obligations des professeurs des universités et des maîtres de conférences »)

### **Enseignement**

- *élaboration et transmission des connaissances au titre de la formation initiale et continue ;*
- *conseil et orientation des étudiants ;*
- organisation des enseignements au sein d'équipes pédagogiques, liaison avec les milieux professionnels : coopération avec les entreprises publiques ou privées ;
- formation des maîtres et à éducation permanente ;

### **Recherche**

- développement de la recherche fondamentale appliquée, pédagogique ou technologique et valorisation de ses résultats ;
- développement scientifique et technologique en liaison avec les grands organismes de recherche et avec les secteurs sociaux et économiques concernés ;
- réalisation des objectifs définis par la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France.
- coopération entre la recherche universitaire, la recherche industrielle et l'ensemble des secteurs de production ;
- diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique ;
- conservation et l'enrichissement des collections confiées aux établissements et peuvent être chargés des questions documentaires dans leur unité, école ou institut ;
- transmission des connaissances et à la formation au sein de la communauté scientifique et culturelle internationale ; éventuellement missions de coopération internationale ;
- participation aux jurys d'examen et de concours, et également aux instances prévues par la loi sur l'enseignement supérieur, par la loi d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France ou par les statuts des établissements.

**➔ On rappelle qu'à Lyon 1, le mode de calcul de la décharge pour le congé de maternité de l'EC ne prend en compte qu'une moyenne de 6h d'enseignement de mi Septembre à mi Mai de l'année universitaire. On constate donc que seule une infime partie des missions de l'EC sont intégrées dans la décharge.**





## **ANNEXE D : LE CONGE MATERNITE EN FRANCE**

*Source* : TF1, JT du 16/04/2007, séquence disponible sur internet

Aujourd'hui en France, 70% des femmes prolongent le congé de maternité avec un avis médical, et 33% ajoutent des vacances.

### **POSITION DE LA FRANCE PAR RAPPORT AUX AUTRES PAYS**

Le congé de maternité est de :

- 1 an en Norvège
- 28 semaines en République Tchèque
- 14 semaines en Allemagne