

4^{ème} JOURNÉE DE LA PARENTALITÉ

SYNTHESE

7 février 2023

Sensibiliser les jeunes parents aux enjeux de la parentalité et à un équilibre vie professionnelle - vie privée

Ce mardi 7 février, une trentaine de personnes issues du CNRS, de l'INRAE et de l'Inserm se sont retrouvées pour réfléchir, s'informer et échanger sur les enjeux et l'impact de la parentalité dans l'équilibre des temps de vie et sur la carrière.

La matinée a ainsi été consacrée à une présentation de ces enjeux et à des échanges autour des représentations et du vécu des participant·es quant à ceux-ci.

Cette journée avait également pour objectif de présenter les nombreux dispositifs déjà existants, tant au niveau régional qu'au niveau des établissements, et d'explorer avec leurs usagers et usagères leurs points aveugles, les pistes d'amélioration possibles ainsi que de bonnes pratiques à généraliser.

C'est pourquoi l'après-midi, des dispositifs concrets ont été présentés par la CAF, le service ressources humaines du CNRS à travers l'intervention des assistantes sociales et du conseil ressources humaines. Le CAES (comité d'action et d'entraide sociale), a fait l'objet d'une présentation plus détaillée.

La journée s'est conclue sur un atelier de prospective sur le développement des dispositifs d'accompagnement à la parentalité en région Occitanie-Ouest.

Temps de réflexion 1 - Définir la parentalité et ses enjeux professionnels

La stratégie nationale de soutien à la Parentalité 2018-2022 <https://colibris.link/lv7PV> propose cette **définition de la parentalité** « La parentalité désigne l'ensemble des façons d'être et de vivre le fait d'être parent. C'est un processus qui conjugue les différentes dimensions de la fonction parentale, matérielle, psychologique, morale, culturelle, sociale. Elle qualifie le lien entre un adulte et un enfant, quelle que soit la structure familiale dans laquelle il s'inscrit, dans le but d'assurer le soin, le développement et l'éducation de l'enfant ».

Une attention particulière a été portée sur la notion d'«**universalisme proportionné** », c'est-à-dire l'idée que les aides doivent être adaptées et proportionnées à chaque famille dans sa singularité, afin d'atteindre une **égalité réelle**, et non seulement une égalité de droits. Dans ce contexte, une réflexion a été menée par le groupe sur les **différentes modalités de familles et les difficultés particulières** que celles-ci peuvent rencontrer. Il a, par exemple, été identifié que les familles homoparentales peuvent rencontrer des problèmes de droits parentaux, l'enfant devant souvent encore être adopté par le deuxième parent ; que les familles recomposées font face à des problèmes d'organisation plus complexes et impliquant plus de monde ; que l'absence de reconnaissance de certains handicaps entraînait un défaut d'aide chez certaines familles avec un enfant handicapé.

Une problématique commune à toutes les familles a également été identifiée par les participant·es : le nombre de jours de congé enfant malade. Chaque parent reçoit en

Quelques conseils de lecture ont été partagés :
-un article de recherche de Fanny Gazel sur la place du handicap dans la relation parents-enfant <https://colibris.link/rt6XZ>
- un article de conseils pour les familles recomposées <https://colibris.link/o9GCi>

« On est début février et certain·es collègues ont

déjà épuisé leurs jours
"enfant malade" »

effet le même nombre de jours qu'il ou elle ait un ou plusieurs enfants. Ainsi, deux parents en couple élevant un seul enfant disposent dans les faits de deux fois plus de jours de congé enfant malade qu'un parent élevant seul-e plusieurs enfants

« Quand je sors tôt pour être auprès de ma famille, je culpabilise de mon absence au travail, quand je rentre tard pour donner encore plus au travail, je culpabilise par rapport à mon absence à la maison »

Temps de réflexion 2 - Parentalité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les établissements publics de recherche ont une obligation réglementaire de mettre en place des démarches pro-actives d'amélioration de l'égalité professionnelle (voir les liens des plans d'actions ci-dessous), passant notamment par une meilleure prise en compte des situations de parentalité qui ont souvent un impact plus important sur la carrière et les choix des femmes.

Stéréotypes de genre et partages des tâches

Une des causes des inégalités entre femmes et hommes est la répartition différenciée des tâches induite notamment par les stéréotypes de genre, et ce à tous les niveaux : dans la société, dans le monde académique et dans le couple. Ainsi le stéréotype selon lequel les femmes seraient plus compétentes que les hommes pour « prendre soin » entraîne de la part de la société une attente plus forte pour les femmes d'investissement dans la parentalité et la sphère domestique. Dans la sphère académique, cela se traduit par une plus grande proportion de femmes dans les fonctions d'appui à la recherche ; au sein d'un couple hétérosexuel par une répartition inéquitable des tâches domestiques et parentales.

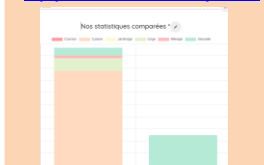
Correspondance au stéréotype ?

Si ces stéréotypes ont la vie dure, c'est aussi qu'on observe dans la société une certaine correspondance au stéréotype. Celle-ci n'est pas naturelle, mais issue d'une éducation qui est genrée dès (avant) la naissance : les petites filles sont ainsi beaucoup plus encouragées que les garçons à aider leurs camarades et à s'adapter à leurs besoins. La dimension naturelle de cette « compétence au soin » a été questionnée en comparant aux comportements maternels dans le monde animal et le groupe a échangé sur le fait que ces constats sont issus d'une vision anthropocentrée plaquée sur les animaux, que les mères délaissent souvent leur petit après le sevrage et que dans beaucoup d'espèces le père contribue tout autant, voire plus, au soin des petits (voir par exemple : <https://www.instinct-animal.fr/blog/role-du-pere-dans-le-monde-animal/>)

Impact des stéréotypes sur la parentalité sur les représentations professionnelles

Un échange plus développé s'est engagé sur l'impact dans la sphère professionnelle des préjugés sur le manque de disponibilité des parents, et en particulier des mères. Les participant-es ont témoigné du fait qu'on s'attendait à ce qu'un parent soit plus absent, doive partir plus tôt tous les jours, ne puisse pas partir en déplacement plusieurs jours. De ce fait, la parentalité semble vue comme une responsabilité qui requiert de la flexibilité incompatible avec les notions d'engagement et d'investissement professionnel. Ces représentations seront d'autant plus fortes pour les mères que la société attend d'elle un fort investissement dans la parentalité, qui se traduit par exemple par le fait que les crèches et écoles appellent en priorité la mère lorsque l'enfant est malade, même dans le cas où le père est listé comme contact.

Un outil pour objectiver le temps passé par chaque membre du foyer sur les tâches domestiques :
[l'application Maydée](#)



« ... Il existe des aides et des personnes ressources... »

Le site ressource pour informer les familles sur les structures et événements liés à la parentalité en Haute-Garonne :

www.parents31.fr

Groupes d'entraide d'enfants endeuillé-es :

[Histoire d'en parler](#)

3 associations qui proposent de multiples accompagnements (dont intervention de Tisf) :

[Amfpad](#)

[Solidarité Familiale](#)

[ADMR](#)

Présentation de l'offre de service parentalité

Parcours parentalité CAF - Haute Garonne

Intervention technique de la CAF sur leurs prestations mais aussi les possibilités d'accompagnement technique et financier :

Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)

- Prime à la naissance/adoption ; allocation de base
- PréParE : Prestation Partagée d'éducation de l'Enfant
- CMG : Complément de libre choix en Mode de Garde

Un problème a été soulevé par les participant-es : le congé parental n'étant accessible qu'après 8 trimestres cotisés, il n'est pas accessible pour les personnes revenant d'un passage à l'étranger, ce qui n'est pas rare dans un parcours de chercheur ou de chercheuse.

Offre d'accompagnement individuel

La CAF propose des rendez-vous individuels avec des assistantes sociales, de l'aide juridique (voir <https://monenfant.fr/>) pour tout type de situation, mais en particulier :

- Pour accompagner la reprise du travail après un congé parental
- Aider les parents à identifier les modes d'accueil qui conviennent à leur situation
- Aides à trouver des moyens d'accueil des enfants en cas d'absence de place en crèche
- Informer sur les relais petite enfance
- Accompagner une séparation : soutenir la réorganisation familiale du quotidien (logement, mode de garde, projet professionnel), conseil juridique,
- Accompagnement deuil conjoint et perte d'un enfant

Espaces d'accueil collectif

La CAF propose également des espaces de formation et des espaces d'accueil et d'écoute. Elle organise par exemple des temps d'échange pour les parents en deuil. Elle rappelle également l'existence des centres sociaux et socioculturels qui proposent un grand nombre d'activités parents-enfants et qui sont référencés sur parent31.fr

Focus sur un relai parental : les Tisf

Les Tisf (Technicien·nes de l'intervention sociale et familiale) sont des professionnel·les formé·es à accompagner les parents dans leur quotidien (aide à la garde, temps de répit, etc.). En Haute-Garonne, 3 associations proposent cet accompagnement sous différentes appellations (« aide aux mères et aux familles » ou « soutien à la parentalité »). Pour y faire appel, il faut les contacter, afin qu'elles puissent mettre en place avec le ou les parents un plan d'action.

Focus sur l'Allocation de Journalière de Présence Parentale

L'AJPP est une indemnité fixée par décret versée par la CAF au parent qui s'occupe de son enfant gravement malade, accidenté ou handicapé dans le cadre du Congé de Présence Parentale. Ce congé est un congé de droit : il est demandé auprès de l'administration du parent et celle-ci n'a pas le droit de le refuser. L'AJPP est limitée à 310 jours par pathologie sur 3 ans maximum.

Intervention des assistantes sociales du CNRS

Les assistantes sociales du CNRS sont aussi en lien avec l'Inserm. Elles ont proposé lors de cette journée de mettre l'accent sur 3 des dispositifs présents dans les établissements.

Berceaux en crèche

Un certain nombre de berceau est réservé en crèche, afin que les parents qui ne parviennent pas à trouver de mode d'accueil pour leur enfant aient une solution.

Au CNRS, le dispositif crèche est national : une commission d'attribution a lieu en avril pour une rentrée à partir de septembre. Les dossiers de demandes sont instruits auprès des assistantes sociales en amont de la commission.

A l'Inserm, ce dispositif est en partenariat avec la SRIAS : <https://www.srias-occitanie.fr/creches-et-garde-denfant>. La commission d'attribution de places pour septembre 2023 aura lieu en mars 2023 : dossier à déposer avant fin février.

A l'INRAE, des berceaux sont réservés au niveau national

Chèques emploi-service universel

Ces chèques permettent de voir pris en charge par l'employeur une partie du coût d'aides à la vie quotidienne (ménage, cours à domicile, etc.). Pour commander ces chèques :


- CNRS : <https://www.caes.cnrs.fr/vos-aides-prestations/cesu-2022/>
- Inserm (CESU garde d'enfant pour les enfants de moins de 6 ans) : <https://pro.inserm.fr/rubriques/ressources-humaines/laction-sociale-a-linserm/les-prestations-sociales-a-linserm>
- INRAE : <https://intranet.inrae.fr/ressources-humaines/CARRIERE/Action-et-prestations-sociales/Les-prestations-enfance>

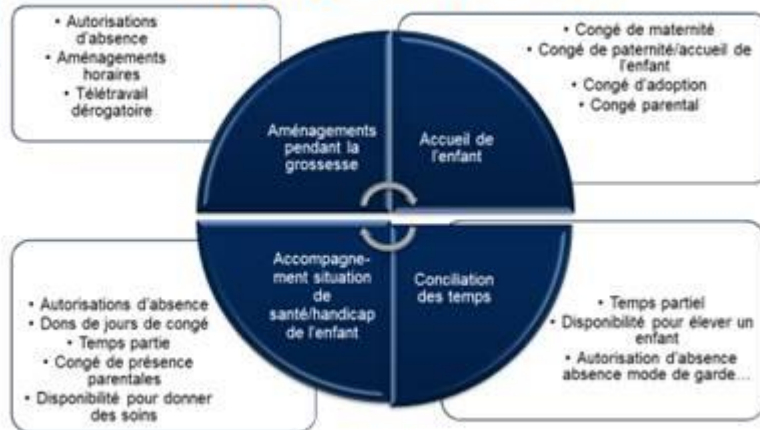
Allocation pour parents d'enfants handicapé-es (APEH)

Elle concerne les parents d'enfants de moins de 20 ans déjà bénéficiaires de l'AEEH (Allocation d'éducation de l'enfant handicapé). Au CNRS, cette allocation se demande auprès des assistantes sociales ; à l'Inserm auprès du service des ressources humaines. Les informations sur les aides dédiées aux parents d'enfant handicapé-e à l'INRAE sont disponibles sur l'intranet : <https://intranet.inrae.fr/ressources-humaines/CARRIERE/Handicap/Prestations>

Intervention des RH du CNRS

L'intervention a été l'occasion de récapituler les aides disponibles et de faire un rappel sur des dispositifs encore trop peu connus :

- La proposition systématique d'un entretien RH à l'annonce d'un enfant à venir... qui concerne aussi les papas et les mamans qui ne portent pas l'enfant
 - La possibilité d'autorisations d'absence dans le cadre d'un parcours PMA, y compris pour le ou la conjointe
 - La possibilité de prendre un temps partiel annualisé, par exemple pour être en congé pendant toutes les vacances deux enfants
 - La possibilité d'avoir des autorisations d'absence, au cas par cas, y compris en cas d'absence momentanée de garde d'enfant.
-
- 



Extrait de la présentation récapitulant les principales aides

Présentation du CAES : comité d'entreprise du CNRS

Le [CAES](#) propose à l'ensemble du personnel du CNRS des tarifs préférentiels pour un grand nombre d'activités avec ou pour les enfants : spectacles, colonies, BAFA, séjours linguistiques, etc. Il propose également une aide pour les séjours scolaires, directement versée à l'école. Il dispose de plus de toute une offre de service pour les enfants handicapé-es, comme des séjours adaptés dans des colonies de vacances.

L'équivalent existe également à l'Inserm et à l'INRAE :

- <https://pro.inserm.fr/caes/activites/jeunesse>
- <https://intranet.toulouse.inrae.fr/occitanie-toulouse/VIE-COLLECTIVE/ADAS>

Atelier prospectif : quels freins et quelles aides pour la parentalité ?

La journée s'est clôturée sur un temps de discussion collective sur les limites de certains dispositifs et sur les besoins émergents des parents. Voici les points qui ont été abordés.

Faciliter l'allaitement au travail

Problème : les personnes qui allaitent ont besoin d'intimité et d'un endroit calme pour tirer leur lait sur le lieu de travail.

Exemple de bonnes pratiques : à l'INRAE, le service médico-social a installé une salle de repos et d'allaitement. Dans un laboratoire, un petit bureau non-utilisé a été aménagé avec carnet de réservation, clef et frigo.

Pistes de solutions : ouvrir des lieux d'allaitement mutualisés entre établissements sur même site ; faire connaître les lieux déjà existants et les rendre accessibles pour les personnels d'autres établissements qui sont sur le même site.

Avoir des horaires de réunions compatibles avec la parentalité

Problème : malgré les chartes des temps, certaines unités peinent à faire respecter la demande d'horaires adaptés. Il semble tout de même que de moins en moins de réunions sont organisées en fin de journée.

Exemple de bonnes pratiques : encourager et légitimer le droit à la déconnexion en mettant dans sa signature de mail qu'une réponse en dehors des horaires de travail n'est pas attendue.

Pouvoir aller en colloque pendant le congé maternité ?

Problème : sans remettre en cause le bien-fondé d'un congé maternité qui soit véritablement non-travaillé, certaines mères regrettent de ne pas pouvoir aller à des colloques pendant cette période relativement longue et constatent que l'impact que cela a sur leur carrière va bien au-delà du temps d'absence du congé maternité.

Exemple de bonnes pratiques : le congé de maternité a un caractère obligatoire pour protéger les mères d'une pression de leur employeur à reprendre le travail. Quelques pratiques permettent cependant pour le moment de reprendre rapidement les déplacements une fois le congé fini : le congrès EMBO proposait par exemple de payer un billet d'avion pour le conjoint pour qu'il s'occupe sur place du bébé ; à l'INRAE, il existe une bourse pour les chercheuses qui reviennent de congé afin de les aider à remettre le pied à l'étrier (équipement, déplacement).

Pistes de solutions : s'inspirer du congé maladie fractionné pour proposer un congé maternité fractionné après une période incompressible ; faire financer par le FEP des projets de garde d'enfants pendant les colloques.

Accompagnement des 3 premiers mois de grossesse

Problème : les trois premiers mois de grossesse font encore l'objet d'un tabou, principalement en raison du risque d'interruption naturelle de grossesse (fausse-couche). La plupart des grossesses sont déclarées à l'employeur après ces 3 mois, alors qu'ils sont particulièrement difficiles (fatigue extrême, nausées, douleurs, etc.). Les conditions de travail, notamment risques chimiques, peuvent représenter un risque pour le fœtus, et même être un frein à la conception. Actuellement, il est possible de demander un aménagement de poste ou une révision de l'activité avec préconisation médicale, mais la demande d'absence dépend encore du bon vouloir de la direction d'unité.

Exemple de bonnes pratiques : un congé « fausse-couche » est prévu par les conventions collectives des entreprises technologiques ; sur un sujet connexe, mise en place d'un congé menstruel en Espagne.

Pistes de solutions : mettre en place un congé « interruption naturelle de grossesse » ; afficher la possibilité d'aménagement de poste.

Des aides non-accessibles pour les personnes revenant d'un séjour à l'étranger

Problème : certaines aides à la parentalité, notamment le congé parental, ne sont accessibles qu'aux personnes ayant cotisé en France dans les mois précédents. Les carrières de chercheuse et chercheur impliquant couramment un passage à l'étranger, celles et ceux-ci qui ont un enfant à leur retour en France ne peuvent pas en bénéficier.

Pistes de solutions : engager une discussion entre les services RH des établissements et la CAF afin de trouver des solutions permettant de rendre ces aides accessibles ; militer dans des associations de parents pour réclamer une modification de la loi.

Temps de traitement des dossiers CAF lors des déménagements

Problème : le temps de traitement de changement de CAF (plusieurs mois) en cas de changement de région n'est pas toujours en adéquation avec le temps des recrutements, qui peuvent se faire très rapidement. Les aides sont alors bloquées pour plusieurs mois, à un moment où elles sont de plus critiques pour les familles.

Pistes de solutions : accompagner les démarches administratives en faisant le lien avec les antennes locales par les services RH des établissements au moment d'un recrutement.

Non-recours aux aides disponibles

Problème : si de nombreuses aides sont disponibles pour les parents, elles sont encore très méconnues et les dispositifs mis en place à l'échelle d'un labo ou d'un établissement restent encore assez confidentiels (par exemple l'existence d'une salle d'allaitement dans une unité n'est pas connue des unités voisines).

Exemple de bonnes pratiques : que les parents en ayant profité se fassent le relais des aides et dispositifs existants ; faire des « Café égalité » sur le thème de la parentalité ; rédiger des Guides de la Parentalité, comme celui récemment publié par l'Inserm et distribué aux participant-es de la formation.

Pistes de solutions : organiser des « Café parentalité » réguliers et inviter des intervenant-es sur une thématique donnée (par exemple, présentation des aides de la CAF) ; faire remonter les difficultés rencontrées ; automatiser les procédures d'aides.

Quelques chiffres-clef

Bilan social et parité CNRS: <https://drh.cnrs.fr/le-rapport-social-unique/>

Bilan de situation comparée [RAPPORT EGALITE2020.pdf](https://pro.inserm.fr/rubriques/linstitut/parite-et-egalite-professionnelle/plan-pour-legalite-professionnelle-femmes-hommes-de-linserm)

Bilan social Inserm: <https://pro.inserm.fr/bilan-social>

Bilan Social INRAe: <https://jobs.inrae.fr/sites/jobs/files/bilansocial2019.pdf> (données INRAe)

Focus sur la parentalité dans les plans d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle F/H des établissements

Axe 3 du Plan d'action de la MPDF du CNRS : <https://mpdf.cnrs.fr/roadmap/>

Point 4 du Plan d'action de l'Inserm : <https://pro.inserm.fr/rubriques/linstitut/parite-et-egalite-professionnelle/plan-pour-legalite-professionnelle-femmes-hommes-de-linserm>

Axe 3 du Plan d'action de l'INRAE :

https://jobs.inrae.fr/sites/jobs/files/plan_actions_egalite_professionnelle_nov2020-2023.pdf

Ressources internes aux établissements

Guide de la conciliation des temps de vie au CNRS : <https://blog-rh.cnrs.fr/wp-content/uploads/2018/07/Guide-Conciliation-des-temps-de-vie.pdf>

Guide de la parentalité de l'Inserm : accessible sur Inserm Pro : Accueil / Ressources humaines / Carrière / Parentalité ou <https://pro.inserm.fr/rubriques/ressources-humaines/carriere/parentalite>
