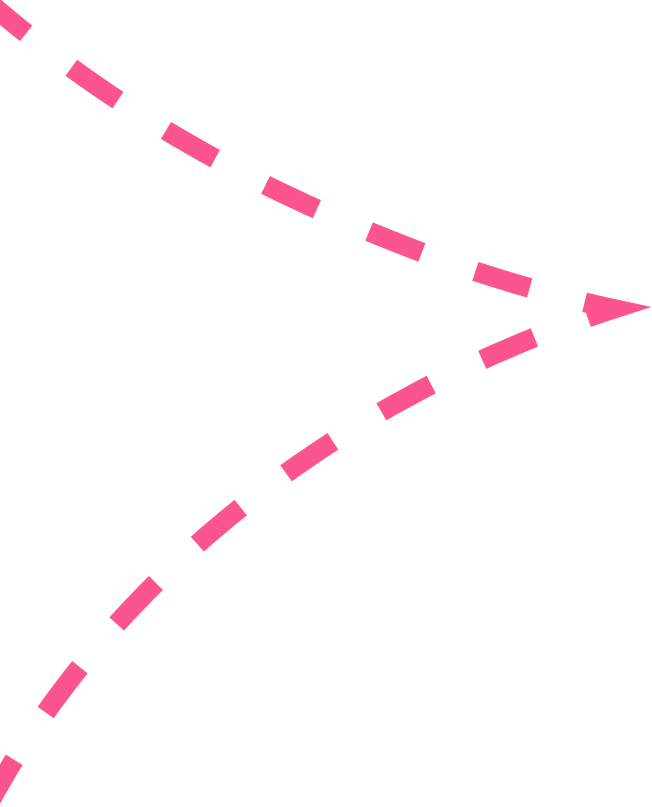


Guide

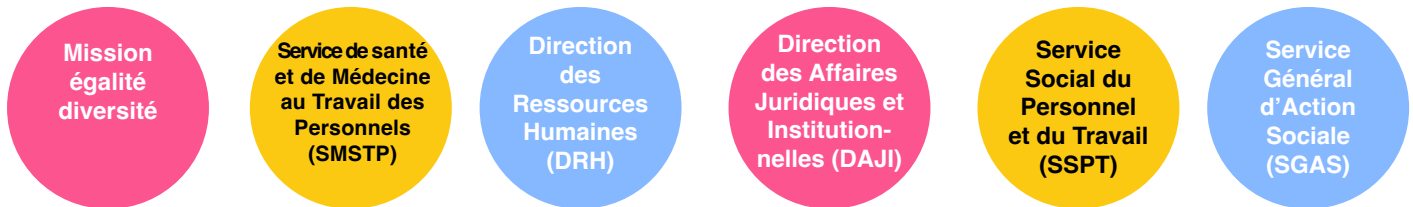
Les parentalités à l'Université Lyon 1





En 2025, l'Université Lyon 1 a adopté un **plan d'action d'égalité professionnelle entre les agentes et agents**, conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Parmi les grandes orientations de ce plan figure l'axe « Concilier vie professionnelle et personnelle » au sein duquel a été inscrite la volonté d'élaborer un guide d'information récapitulant **les droits en matière de parentalité** à destination de la communauté universitaire de Lyon 1.

Différents services de l'Université Lyon 1 se sont associés pour rédiger ce guide :



L'objectif était d'informer le mieux possible l'ensemble des agentes et agents de l'Université Lyon 1 de leurs droits en matière de parentalité à travers un document unique faisant état du droit commun ainsi que des dispositifs spécifiques à notre établissement.

Un sommaire en début de guide vous aidera à trouver les informations recherchées **classées par thématique**. En fin de guide, vous trouverez diverses ressources thématiques (services internes à l'université, institutions et associations spécialisées etc.)

Au fur et à mesure du temps, ce guide fera l'objet de modification compte tenu des évolutions légales régulières en matière de droit à la parentalité. Des évolutions telles que la liste complète des autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi ainsi que les aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux pourront être ajoutées à ce guide.

L'écriture non discriminante (par l'usage de formulations neutres et de déclinaisons avec accord de proximité) est utilisée dans ce guide afin que toutes les personnes et familles se sentent représentées, conformément à la Circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat. Des terminologies alternatives sont également proposées en concordance avec les recommandations de l'outil « Lexique des parentalités » de la Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Égalité Diversité (CPED). En effet, les parentalités recouvrent des situations et des statuts divers mais tous autant légitimes : **familles monoparentales, familles hétéroparentales et homoparentales, parents trans etc.** Il est ainsi souhaité qu'aucune de ces situations ne soit arbitrairement située comme la norme de référence en matière de parentalité dans ce guide.

Pour plus d'information sur l'écriture non discriminante, veuillez consulter le Guide pour une communication publique sans stéréotypes de sexe publié par le Haut Conseil à l'Égalité entre les Hommes et les Femmes (2022), à retrouver sur le site de l'Université.



Textes juridiques de références :

Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ;
Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 ;
Article L.622-1 CGFP, modifié par la loi n°2025-595 ;
Article L.1225-16 du code du travail.
Décision CE, 10 décembre 2025, n°503871

Pour une grossesse et une parentalité sans discrimination

Ce guide portant sur les parentalités à l'Université Lyon 1 a pour but de favoriser un meilleur accès aux droits pour toutes les personnes parents ou ayant un futur projet de parentalité. Il a également pour objectif de contribuer à prévenir et réduire les inégalités et les discriminations, en particulier envers les femmes et les personnes LGBTQI+.

■ Égalité femmes-hommes

La parentalité est en effet un fort enjeu d'égalité professionnelle en ce qu'elle impacte beaucoup plus largement la carrière **des femmes** que celles des hommes. Une étude de l'INSEE (2020) observait ainsi qu'en France, en 2018, parmi les personnes salariées ou anciennement salariées âgées de 25 à 49 ans, les femmes ayant des responsabilités familiales sont moins souvent en emploi (76 %) que celles qui n'en ont pas (84 %). C'est l'inverse qui se produit pour les hommes : 91 % des hommes avec des responsabilités familiales sont en emploi, contre 82 % pour les autres.

Personnes salariées ou anciennement salariées âgées de 25 à 49 ans. Source : INSEE, 2020.



Ce double standard fait écho aux stéréotypes véhiculés et rôles de genre ancrés dans notre société : il est davantage attendu d'une femme qu'elle prenne en charge les responsabilités familiales sur le plan du soin (care), quand les hommes sont censés supporter les enjeux économiques du foyer.

Pour les femmes en emploi, la parentalité n'est pas non plus sans conséquence : **45 % des femmes âgées de 25 à 49 ans ayant des responsabilités familiales déclarent qu'être parent a des conséquences sur leur situation professionnelle, soit près de deux fois plus que les hommes.** Concrètement, les impacts observés se situent au niveau du temps de travail, des horaires, des modalités de travail (notamment le recours au télétravail), des responsabilités sur le poste, de l'accès aux promotions etc.

Mais les conséquences sont aussi largement invisibles : l'inégale répartition des tâches et des responsabilités familiales peut conduire les femmes à davantage de surmenage et de stress causés par une **difficile conciliation entre charge mentale parentale et professionnelle.**

Par ailleurs, **les femmes sont davantage touchées par des discriminations directes et indirectes liées à leur statut de (futur) parent.** Le rapport « Discriminations à l'embauche, grossesse et parentalité : une première évaluation expérimentale » publié par le Ministère de la transformation et de la fonction publique en 2022 fait ainsi état d'études démontrant par exemple le fait qu'annoncer une grossesse à un employeur expose significativement à un risque de discrimination.

⚡ Violences conjugales et intrafamiliales

Les enjeux de la parentalité sont étroitement liés à ceux des violences conjugales et intrafamiliales, car ceux-ci s'inscrivent dans un continuum de violences systémiques touchant plus particulièrement les femmes*, les personnes minorisées de genre et les enfants. En effet, une femme est tuée tous les trois jours par son conjoint ou ex-conjoint selon les données officielles de l'observatoire des violences faites aux femmes ; tandis qu'un enfant meurt tous les cinq jours des suites de violences commises dans le cadre familial**.

Ces situations ont des répercussions majeures sur la santé, la vie familiale mais aussi la vie professionnelle des agent-es. L'Université Lyon 1 porte donc une vigilance particulière à ces problématiques et s'engage à accompagner les agent-es victimes, en proposant une écoute, une aide, un accompagnement et une réorientation adaptée à chaque situation, dans le respect de la confidentialité.

Si vous vivez des violences conjugales et/ou intrafamiliales, ou que vous vous questionnez sur cette éventualité, vous pouvez demander à être reçu.e et accompagné.e de manière confidentielle par le service social : ssocial.personnels@univ-lyon1.fr. Il existe des intervenants sociaux dans les commissariats, que vous pouvez solliciter en cas de besoin d'accompagnement.

Autres ressources p.34

VOUS ÊTES VICTIME OU TÉMOIN
DE VIOLENCES, APPELEZ LE



En cas d'urgence, le numéro national **3919** est accessible gratuitement pour les victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

Pour toute situation concernant un enfant en danger ou en risque de l'être, le **119** – Allô Enfance en danger est disponible 24h/24 et 7j/7.



* 84 % des victimes de violences conjugales enregistrées sont des femmes, tandis que 85 % des personnes mises en cause sont des hommes (Source : Données du ministère de l'Intérieur, 2024).

**Sources : Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) 2019 ; Rapport d'activité du GIP France enfance protégée, données du Ministère du Travail, de la Santé, de la Solidarité et des Familles.

Parents et futurs parents LGBTQI+

Les personnes LGBTQI+ et en particulier les personnes minorisées* de genre sont aussi davantage exposées à des faits relevant de la discrimination ou de la stigmatisation liés à leur statut de parent et venant directement impacter leur bien-être au travail et leur carrière. Selon le 3e Baromètre LGBT+ réalisé en 2022 par l'association l'Autre Cercle en partenariat avec l'IFOP, **3 personnes LGBT+ sur 10 ont déjà été victimes d'au moins une agression LGBTQI-phobe dans leur organisation de travail****.



Le contexte de la parentalité peut aussi rendre saillantes l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre des personnes dans la sphère professionnelle ce qui peut être générateur de **violences LGBTQI-phobes** (harcèlement, moqueries, outing, injures etc.), comme en témoigne le rapport sur les LGBTI-phobies 2026 de SOS Homophobie.

En effet, en France, les familles homoparentales continuent à « naviguer » dans un système scolaire où la parentalité hétérosexuelle demeure souvent la norme implicite. Les recherches sur l'homoparentalité et la transparentalité en France montrent de manière récurrente que les parents LGBTQI+ rapportent*** :

- Devoir régulièrement **expliquer ou justifier leur situation familiale** ;
- Anticiper des **réactions négatives de certains personnels scolaires** ;
- Mettre en place des **stratégies pour éviter l'exposition** à la stigmatisation.
- Devoir faire face à des **formulaires administratifs limités à « père » et « mère »**
- Se confronter à une nécessité répétée d'**expliquer la composition familiale** ;
- Subir un **mégenrage ou mauvaise désignation** de leur statut de parents trans
- Constaté une **présomption d'hétérosexualité** de la part des institutions.

A terme, toutes ces incidences peuvent donc avoir des répercussions importantes pour les personnes LGBTQI+ sur leur lieu de travail et sur l'évolution de leur carrière.

Si vous pensez être victime de discriminations ou de violences liées à votre identité de genre ou votre orientation romantique et/ou sexuelle, des ressources sont à retrouver en fin de document dans la partie « ressources ».

*En parlant de personnes minorisées et non pas de « minorité » (qui renverrait à un sens numérique), cela permet de mettre en avant l'expérience de la minoration sociale et de la discrimination comme dénominateur commun d'un groupe social (Wirth, 1945), placé dans une relation sociale « de moindre pouvoir, de limitation des droits et possibilités » par rapport à un groupe dominant (Guillaumin, 1985 : 104).

**Lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ au travail (fonction-publique.gouv.fr)

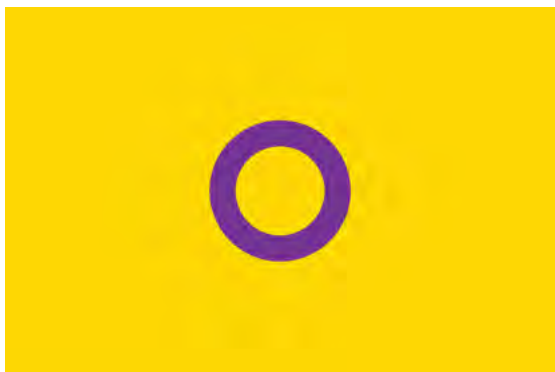
***Marta de la Torre Carreira, Navigating stigma amid class disparities : a qualitative study of same-sex couples in French schools, Genus revue, 2026. [Navigating stigma amid class disparities: a qualitative study of same-sex couples in French schools | Genus | Springer Nature Link](#)

***Sous la direction de Martine Gross et Marie-France Bureau, Homoparentalités, transparentalités et manifestations de la diversité familiale: les défis contemporains de la parenté, revue EFG n°23, 2015.

<https://www.efg.inrs.ca/numero/homoparentalites-transparentalites-et-manifestations-de-la-diversite-familiale-les-defis-contemporains-de-la-parente/?utm>

Enfants intersexes

Les problématiques et discriminations rencontrées par les enfants intersexes et leurs parents font partie intégrante des enjeux de parentalité, d'accueil et d'accompagnement de l'enfant et de lutte contre les discriminations.



Les personnes intersexes naissent avec des caractères sexuels primaires et/ou secondaires, internes et/ou externes, qui ne correspondent pas aux définitions binaires types des corps dits masculins ou féminins. Le terme « intersexe » s'emploie pour décrire une large gamme de variations naturelles du corps (plus de 40 ont été recensées). Ces variations peuvent être visibles à la naissance, être détectées dans l'enfance, apparaître à l'adolescence, ou encore être découvertes à l'âge adulte.

Dès l'enfance, ces personnes subissent des traitements et opérations non-consenties, à cause d'un manque de formations et d'informations du corps médical et des parents au sujet de l'intersexuation.

Pour renseigner les futurs parents, **l'association CIA-OII France et le réseau des Parents d'Enfants présentant une Variation du développement sexuel ou intersexe (PEVI)** mettent à disposition des ressources pour lutter contre ces violences faites aux enfants

Réseau PEVI / reseau.pevi@proton.me

Bibliothèque de ressources - Collectif Intersexe Activiste - OII France





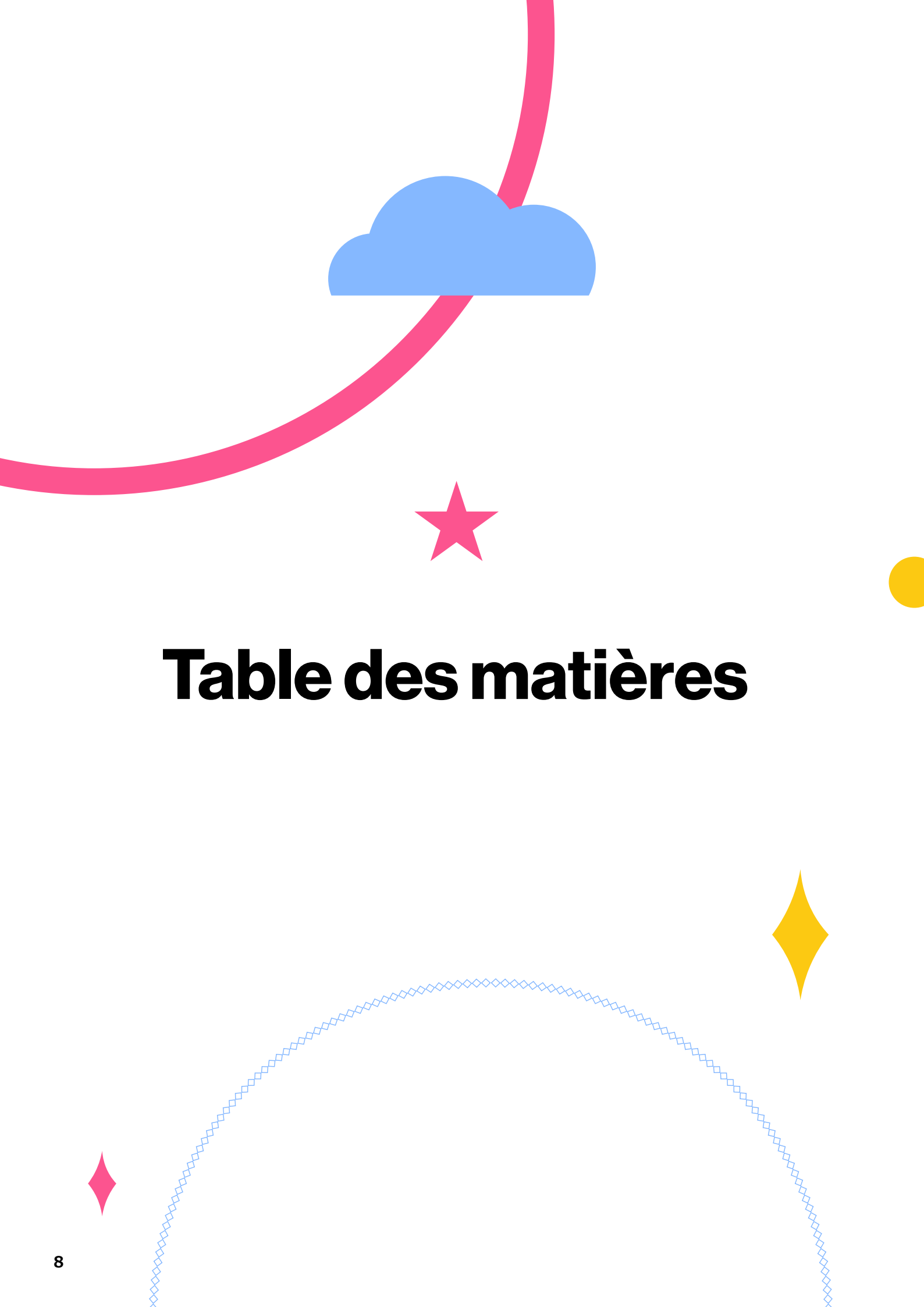


Table des matières

LES PARENTALITES A L'UNIVERSITE LYON 13

Présentation du guide	3
Pour une grossesse et une parentalité sans discrimination.....	4
Egalité femmes-hommes.....	4
Violences conjugales et intrafamiliales	4
Parents et futurs parents LGBTQI+	5
Enfants intersexes	6

1. Avant l'arrivée de l'enfant 11

Déclarer sa grossesse	11
Informations relatives à l'embauche et au licenciement d'une personne enceinte	11
Organiser son temps et son activité.....	12
Autorisations d'absence liées à la grossesse	12
Autorisations d'absence liées à la procréation médicale assistée (PMA)	12
Aménagement d'horaires	12
Aménagement de poste et/ou de fonctions	13
Aménagement de poste en cas de risques professionnels et produits chimiques.....	13
Télétravail pendant la grossesse	13
Droits en cas d'interruption spontanée de grossesse (ISG) et d'interruption médicale de grossesse (IMG)	13
Le congé de grossesse (dit « de maternité »).....	14
Problématiques de santé pendant le congé de grossesse (dit « de maternité »).....	14
Spécificité pour les fonctionnaires stagiaires en cas de congé de grossesse (dit « de maternité ») :	14

2. L'arrivée d'un enfant 16

Les congés.....	16
Le congé de naissance.....	16
Le congé du co-parent (dit « de paternité ») et d'accueil de l'enfant	16
Le congé d'adoption	17
Le Congé Supplémentaire de Naissance (CSN)	17
Le congé parental	17
Autres types de congés spécifiques.....	18
Le congé de présence parentale.....	18
Le congé de solidarité familiale	18
Le congé proches aidants	19
Le télétravail des proches aidants	19
Le CRCT – CPP pour les enseignant.es chercheur.euses.....	19
La mise en disponibilité.....	19
Réintégration après une mise en disponibilité	19

3. Les aides financières à l'arrivée d'un enfant 20

Les chèques naissances de l'Action Sociale d'Initiative Universitaire (ASIU) :	20
La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)	20
La prime à la naissance ou prime à l'adoption	20
L'allocation de base	20
La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).....	20
Les allocations familiales.....	21
Les aides financières pour les parents séparés, divorcés, et les familles monoparentales.....	21
Les allocations familiales en cas d'enfants en garde alternée	21
La pension alimentaire pour les parents séparés et les familles monoparentales	21
L'intermédiation financière pour les parents séparés	21
L'aide au recouvrement des pensions alimentaires :	21
L'allocation de soutien familial (ASF)	22
L'aide d'urgence de la CAF pour les victimes de violence conjugales	22
Vous êtes victimes de violences conjugales ou intrafamiliales ?.....	23

4. La reprise des fonctions	24
Le temps partiel.....	24
Durée d'autorisation du temps partiel	24
Organiser son temps et son activité (dispositifs internes)	24
Aménagements d'horaires	24
L'aménagement d'horaire pour allaitement.....	24
L'aménagement d'horaires pour la rentrée scolaire	24
Les autorisations spéciales d'absence (ASA).....	25
Les ASA pour enfants malades, en situation de handicap, atteints d'une maladie chronique ou d'un cancer	26
L'ASA pour décès de l'enfant.....	26
L'ASA pour décès du conjoint.....	26
L'ASA pour décès d'un membre de la famille.....	26
5. Modes de garde	27
Places en crèche.....	27
Le dispositif de crèche de l'Université Lyon 1	27
Le dispositif de crèche SRIAS.....	27
Financer son mode de garde.....	27
Le complément de libre choix du mode de garde (CMG).....	27
Le service Chèques Emplois Service Universels (CESU).....	27
Le crédit d'impôts.....	28
6. Les loisirs.....	29
L'accueil de loisirs de l'Université Lyon 1	29
ASUL VACANCES	29
Financer les loisirs.....	29
Les Prestations Interministérielles séjours enfants (PIM).....	29
Les chèques vacances	29
Les Vacances Famille Solidarité du SRIAS.....	29
7. Scolarité et études.....	30
Prestations interministérielles d'aides aux séjours.....	30
Aide aux séjours dans le cadre du système éducatif	30
Action Sociale à l'Initiative Universitaire (ASIU) : financement BAFA	30
ASIU : études supérieures	30
8. Focus : enfant en situation de handicap.....	31
Les aides financières	31
Les aides financières internes à l'Université Lyon 1 aux parents d'enfants en situation de handicap.....	31
Les aides aux séjours en centre de vacances spécialisé	32
Aide aux parents séjournant en maison de repos ou de convalescence avec leur enfant	32
9. Ressources	33
Services internes.....	33
Service de Médecine et Santé au Travail des Personnels (SMSTP).....	33
Service Social du Personnel et du Travail (SSPT).....	33
Direction des Ressources Humaines (DRH).....	33
Service Général d'Action Sociale (SGAS).....	33
Psychologue du travail	33
Mission égalité-diversité.....	33
Handicap et parentalité.....	33
Associations et institutions externes spécialisées dans les parentalités	34
Associations spécialisées dans les parentalités et enfances LGBTQI+.....	34
Associations spécialisées dans la lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants.....	34
Ressources locales	34
Ressources nationales	34
Guides, lexiques et cartographies sur les parentalités de la CPED	35

1. Avant l'arrivée de l'enfant

Déclarer sa grossesse

Préférentiellement avant la fin du troisième mois de grossesse.

Pour faciliter l'accès aux prestations légales et avantages statutaires (congés, aménagements d'horaires, autorisations éventuelles d'absence...) il est fortement recommandé d'informer votre hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines (DRH) en plus de la Sécurité Sociale de la constatation médicale de la grossesse, effectuée en principe avant la fin du troisième mois. Vous pouvez adresser une copie de votre déclaration de grossesse ou un certificat médical avant la fin du quatrième mois, par mail, contre récépissé ou envoi par lettre recommandée avec avis de réception. Une simple information orale ne suffit pas.

Cette déclaration permet de préparer le départ en congé dans de bonnes conditions, en assurant un suivi par le Service de Médecine et de Santé au Travail des Personnels (SMSTP) en premier lieu. Le SMSTP doit exercer une surveillance médicale particulière à l'égard des personnes enceintes ; il définit, notamment, la fréquence et la nature des visites médicales obligatoires. Le SMSTP pourra également vous réorienter vers d'autres services spécialisés en fonction de vos besoins. Le service social est aussi à votre disposition pour vous orienter.



Afin d'assurer une continuité dans le bon fonctionnement du service, un entretien doit également systématiquement être organisé avec votre supérieur.e hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines (DRH) dès l'annonce de la grossesse.

Cet entretien a notamment pour objet :

- D'organiser le suivi des dossiers et de prévoir éventuellement un intérim ou une demande de renfort temporaire dans votre service ;
- D'organiser une information des collaborateur.ices et services concernés ;
- D'envisager, le cas échéant, une évolution des fonctions exercées.

À noter : le jour de carence ne s'applique pas aux congés de maladie accordés postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

Texte de référence

Article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017

Article R534-1 du code de la sécurité sociale

Circulaire FP/4 n° 1 864 du 9 août 1995

Informations relatives à l'embauche et au licenciement d'une personne enceinte

La personne enceinte au travail est protégée par le droit du travail.

Le licenciement ou la rupture de la période d'essai sont annulés (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail) lorsque la personne annonce par lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur qu'elle est enceinte dans les 15 jours suivant la réception de la lettre de licenciement.

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque vous vous trouvez en état de grossesse médicalement constaté, ou placé dans l'un des congés, ou pendant une période de dix semaines (y compris si vous en êtes le co-parent déclaré) suivant l'expiration de l'un de ces congés. L'ensemble des fonctionnaires et contractuels quel que soit le congé pris sont concernés par ce droit.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, vous pouvez, dans les quinze jours de cette notification, justifier de votre état par l'envoi d'un certificat médical ou de votre situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. Le licenciement est alors annulé.

Ces deux dernières dispositions ne sont pas applicables pour licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à vous réemployer pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.

La grossesse et le congé de grossesse (dit « de maternité ») ne peuvent justifier le refus d'une embauche, d'un renouvellement de contrat, d'un stage ou d'une formation, la résiliation d'un contrat de travail (y compris au cours d'une période d'essai), l'absence d'évaluation, le gel de la notation, le refus de primes et d'augmentation de salaire.

Le jour de carence en cas de congé maladie n'est pas applicable aux personnes enceintes

qui sont agent.e.s publiques, et ce depuis août 2019, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur public. Attention : les modes d'organisation du travail devant faciliter l'articulation des temps, ils ne doivent pas conduire à une augmentation des charges de travail pour les femmes et un accroissement des inégalités.

Textes de référence :

Article 8 - Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat – Légifrance

Article L131-1 du Code Général de la Fonction Publique

Article 225-1 du code pénal

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, art.49

Principe général du droit d'interdiction faite à un employeur public de licencier une salariée en état de grossesse à partir du moment où aucune nécessité de service ne s'y oppose (CE, ass., 8 juin 1973, req. n 80232)

Autorisations d'absence liées à la grossesse

Les autorisations d'absence liées à la grossesse sont accordées de droit à la personne enceinte pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement, dans le cas où ces examens ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. Ces autorisations d'absence sont rémunérées et incluses dans le temps de travail effectif.

Elles sont également accordées de droit à la conjointe ou au conjoint pour 3 des 7 examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

De plus, sur avis du Service de Médecine et de Santé au Travail pour les Personnels (SMSTP) et sur présentation des pièces justificatives, le ou la responsable hiérarchique peut accorder les autorisations d'absence nécessaires pour se rendre à des séances de préparation à l'accouchement lorsque celles-ci ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

Texte de référence

Article L.622-1 CGFP et par renvoi à l'article L.1225-16 du code du travail

Article L.2122-1 code de santé publique

Décret n°82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (Article 24)

Circulaire FP/4 n° 1 864 du 9 août 1995

Autorisations d'absence liées à la procréation médicale assistée (PMA)

Les autorisations d'absence liées à la PMA sont accordées de droit à la personne enceinte engagée dans un parcours de PMA.

Ces autorisations d'absence sont également accordées à l'autre personne du couple (concubin/pacsé/marié) qui l'accompagne pour 3 des 7 examens médicaux obligatoires.

La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte reçu.

Ces absences sont rémunérées. Elles sont considérées comme des périodes de travail effectif. Elles sont donc prises en compte pour l'avancement, les congés payés et les droits liés à l'ancienneté.

Texte de référence

Article L.622-1 CGFP et par renvoi à l'article L.1225-16 du code du travail

Circulaire du 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une PMA

Disponibilité accordée de droit en vue d'une adoption

Si un agrément vous a été délivré par un service de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE), vous pouvez bénéficier d'une mise en disponibilité pour vous rendre dans un territoire d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants pour une durée de 6 semaines maximum par agrément.

Texte de référence

Décret n°85-986 modifié du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions (Article 47), modifié par les décrets n°2007-1542 et n°2025-1169.

Autorisation spéciale d'absence (ASA) pendant la grossesse

En tant que personne enceinte, vous pouvez demander à réduire votre temps de travail dans la limite d'une heure maximum par jour à partir du début du 3ème mois de la grossesse, sous réserve des nécessités de service.

Cette autorisation d'absence est accordée par le ou la responsable hiérarchique, après avis du Service de Médecine et de Santé au Travail pour les Personnels (SMSTP) en tenant compte des nécessités liées aux horaires du service.

Si vous travaillez à temps partiel, y compris à temps partiel quotidien, vous bénéficiez des mêmes droits.

Texte de référence

Circulaire FP/4 n° 1 864 du 9 août 1995

Décret n° 2016-151 modifié du 11 février 2016, relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (Article 4)

Aménagements d'horaires pendant la grossesse

Les aménagements d'horaires sont accordés sous réserve des nécessités des services. Les heures reportées ne sont pas comptées comme des heures supplémentaires.

En tant que personne enceinte, ou partenaire (conjoint marié.e, pacsé.e...),

vous pouvez bénéficier d'aménagements d'horaires pour assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité.

En cas de procréation médicalement assistée (PMA), vous pouvez bénéficier d'aménagements d'horaires pour tous les actes médicaux nécessaires dans votre parcours. Ceci est valable à la fois pour la personne enceinte et son partenaire (conjoint, marié, pacsé...)

Dans le cas de fonctions exercées en télétravail, la personne en état de grossesse peut, à sa demande, bénéficier d'une quotité de télétravail supérieure à la quotité de droit commun.

Pour toute information sur des aménagements d'horaires liés au télétravail, se référer à la partie « télétravail » du présent guide (voir sommaire).

Texte de référence

Décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature

Décret n° 2016-151 modifié du 11 février 2016, relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (Article 4)

Circulaire FP/4 n° 1 864 du 9 août 1995

Aménagement de poste et/ou de fonctions

En tant que personne enceinte et sur avis du Service de Médecine et de Santé au Travail pour les Personnels (SMSTP), un changement temporaire d'affectation peut vous être proposé. Vous pouvez également en faire la demande.

Ce changement peut avoir lieu lorsqu'une incompatibilité est constatée entre l'état de grossesse et les fonctions exercées. Ce changement temporaire garantit le maintien des avantages, notamment pécuniaires, liés aux fonc-



tions initialement exercées.

Désormais, cette proposition d'aménagement de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions est une compétence exclusive de la médecine du travail / du SMSTP et non de l'administration.

Textes de référence

Décret n° 82-453 modifié du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (article 26)

Aménagement de poste en cas de risques professionnels et produits chimiques

Les personnes enceintes doivent être protégées contre les risques professionnels, notamment les agents chimiques, physiques, biologiques, ou phoniques qui peuvent nuire à la santé de la personne ou de l'enfant à naître.

Les personnes enceintes venant d'accoucher ou allaitantes ne peuvent pas réaliser certains travaux qui en raison de leur état présentent des risques pour leur santé ou leur sécurité. A ce titre, il est interdit d'employer les personnes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant à certaines catégories de travaux qui, en raison de leur état, présentent des risques pour leur santé ou leur sécurité.

L'université, par l'intermédiaire de la médecine du travail est tenue d'évaluer les risques professionnels et d'adapter les conditions de travail pour garantir la sécurité de la grossesse. A ce titre, la F3SCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les personnes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels. Les catégories de travaux concernées sont déterminées par voie réglementaire (voir textes de référence).

Les personnes enceintes doivent être informées des risques potentiels liés à leur travail et des mesures de prévention mises en place. En cas de travail à risques réglementés, l'employeur doit informer la personne enceinte et lui proposer des mesures d'affectation temporaire.

Dès le début de la grossesse, **il est nécessaire de prendre contact avec la médecine du travail, qui exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des personnes enceintes.**

Pour plus d'informations, consultez le livret d'accueil santé et sécurité au travail disponible sur l'intranet Lyon 1.

♦ **Attention : Il est nécessaire de suspendre toute activité scientifique en lien avec des radioéléments, de la radioactivité et de l'électromagnétisme en cas de grossesse ou allaitement.**

Texte de référence

Décret n°82-453 modifié du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique (Article 15 et 24)

Article L.811-1 du Code Général de la Fonction Publique

Articles L4152-1 du code du travail et R4152-2 à D4154-6

Livret d'accueil sur la santé et la sécurité au travail – Université Lyon 1

Télétravail pendant la grossesse

En tant que personne enceinte, vous avez la possibilité de demander plus de télétravail. Vous dérogez à la quotité maximale des trois jours par semaine. Cette dérogation vous est accordée sur simple demande. Celle-ci ne dépend pas d'un accord d'un supérieur ni d'un avis médical.

A savoir : Conformément à la charte du télétravail de

l'université Lyon 1, le télétravail ne peut pas être interdit le mercredi.

- Pour tout refus opposé à une demande de télétravail, il est possible de saisir la Commission Paritaire compétente. Les modalités de télétravail et les lieux d'exercice possible sont les mêmes pour tous.tes.

- Le télétravail peut être organisé à domicile, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

- L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail.

- Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an.

Comment faire ma demande de télétravail pour état de grossesse ?

Il est nécessaire de remplir un formulaire de demande de télétravail spécifique.

Celui-ci est étudié prioritairement par rapport au formulaire standard.

Nouveauté : Depuis la campagne télétravail 2026-2027, le formulaire de demande est dématérialisé et accessible sur la plateforme « Démarches en ligne » disponible sur l'intranet de l'université Lyon 1. Un mail de redirection vers le formulaire est également envoyé à chaque campagne télétravail.



Qu'en est-il du télétravail pour les enseignant.e.s chercheur.euses en état de grossesse ?

Pour les enseignant.es-chercheur.es, bien que la charte de Lyon 1 fasse mention d'un principe d'impossibilité de télétravail, sa dérogation est permise par l'article 4 de l'accord cadre du 3 juillet 2023 concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette dérogation est mise en pratique par un décompte du temps de travail.

Toutefois, pour toute demande de précision en cas de situation particulière, il est nécessaire de contacter l'adresse suivante : teletravail-DRH@univ-lyon1.fr

Textes de référence :

Décret n°2021-1725 du 21 décembre 2021

Décret n° 2016-151 modifié du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (Article 4 et 6)

Accord-cadre du 3 juillet 2023 concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (NOR : ESRH2318545O / JORF n°0286 du 10 décembre 2023 / Texte n° 56)

Charte du télétravail de l'université Lyon 1

Droits en cas d'interruption spontanée de grossesse (ISG) et d'interruption médicale de grossesse (IMG)

En cas d'interruption spontanée de grossesse (auparavant appelée « fausse couche ») ou d'interruption médicale de grossesse (aussi appelée « avortement thérapeutique »), une indemnité journalière sans jour de carence est appliquée. Cela vaut tant pour les fonctionnaires que les contractuels.

En cas d'incapacité de travail suite à une interruption spontanée de grossesse avant la 22ème semaine d'aménorrhée, l'indemnité journalière est accordée sans délai.

Une protection contre le licenciement est également garantie. Pour les contractuels, le contrat de travail ne peut être rompu pendant une période de treize semaines à compter de la date de l'incapacité de travail (Code de la santé publique, chapitre II bis).

Si l'interruption de grossesse a lieu après la 22ème semaine, la personne peut bénéficier du congé de grossesse (dit « de maternité ») complet comme une naissance conformément au Code de la sécurité sociale.

Texte de référence

LOI n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, art.115
Décret n°2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat

LOI n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024, relative à l'IMG

LOI n° 2023-567 du 7 juillet 2023 relative à l'accompagnement des femmes victimes d'une ISG

Article L. 323-1-2 du code de la sécurité sociale

Articles L. 2213-1 à L. 2213-5 du code de la santé publique.

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

Le congé de grossesse (dit « de maternité »)

Le congé de grossesse comprend un congé prénatal (avant la date présumée de l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement).

Sa durée varie selon le nombre d'enfants à naître et le nombre d'enfants déjà à charge.

> Durée du congé de grossesse selon le nombre d'enfants déjà à charge

Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de grossesse
1er enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2ème enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3ème enfant ou +	8 semaines	18 semaines	26 semaines

> Durée du congé de grossesse selon le nombre d'enfants à naître

Nombre d'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de grossesse
2 enfants (jumeaux)	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 enfants (triplets) ou +	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Sur avis du médecin du travail et sur présentation d'un certificat émanant de l'autorité médicale ayant pratiqué l'examen prénatal du sixième mois, le report d'une fraction du congé prénatal sur le congé postnatal est possible, à condition que la période prénatale débute 3 semaines au minimum avant la date présumée de l'accouchement.

Bon à savoir

Il n'est pas obligatoire de déclarer votre grossesse lors d'une embauche et au cours de la période d'essai. Par ailleurs, votre employeur et votre/vos responsable(s) de service n'ont pas le droit de vous questionner sur vos projets parentaux.

Problématiques de santé pendant le congé de grossesse (dit « de maternité »).

Des congés supplémentaires, dits « pathologiques », peuvent également être accordés sur prescription médicale, en plus du congé de grossesse (dit « de maternité »).

Depuis le 1^{er} mai 2026, le congé « pathologique » prénatal passe de 14 à 21 jours. Il peut être prescrit à tout moment et découpé en plusieurs périodes. Ce congé pathologique étant assimilé à une période de congé de grossesse (dit « de maternité »), il donne lieu à un maintien intégral de la rémunération.



Le congé « pathologique » postnatal est lui de 28 jours maximum et reste inchangé.

Si le nourrisson reste hospitalisé au-delà de la sixième semaine après l'accouchement, le reliquat du congé postnatal peut être reporté à la date de la fin d'hospitalisation de l'enfant.

En cas de naissance prématurée, le congé de grossesse (dit « de maternité ») n'est pas réduit. Le reliquat du congé prénatal non pris est reporté à la date de fin du congé postnatal. En cas de naissance prématurée intervenue plus de 6 semaines avant la date présumée et nécessitant l'hospitalisation de l'enfant, une période de congé de grossesse supplémentaire est automatiquement accordée sur présentation de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant. Cette durée est égale à la durée entre la date de naissance et la date initialement prévue du début du congé prénatal.

Durant le congé de grossesse (dit « de maternité »), la rémunération et les indemnités sont conservées, y compris pour les contractuels.

En cas de service à temps partiel au moment de la mise en congé de grossesse, le temps partiel est automatiquement suspendu et un plein traitement est reçu. A l'issue du congé, le temps partiel est rétabli.

Spécificité pour les fonctionnaires stagiaires en cas de congé de grossesse (dit « de maternité ») :

Si vous êtes stagiaire, votre congé est pris en compte dans la durée du stage dans la limite d'un 10ème de la durée

totale de votre stage (soit dans la limite de 36 jours pour un stage d'un an). La période de congé de maternité au-delà d'un 10ème de la durée du stage prolonge votre stage sans modifier la date d'effet de votre titularisation.

Pour plus d'informations : [**Congé de maternité dans la fonction publique - Ma situation personnalisée | Service-Public.fr**](#)

Exemple : Vous devez accomplir un stage d'un an du 1er mai 2023 au 30 avril 2024 et vous êtes en congé de maternité pendant 16 semaines (112 jours). Votre stage est prolongé de 76 jours (112 - 36) jusqu'au 15 juillet 2024. Toutefois, votre décision de titularisation qui ne pourra intervenir qu'à partir du 16 juillet 2024 prendra effet au 30 avril 2024.

Textes de référence

Loi du 22 avril 2024 (n°2024-364) relative aux congés parentaux, congés d'adoption et congés de solidarité familiale ou de proche aidant
Articles L631-3 (et par renvoi aux articles L.1225-17 à L.1225-21 du code du travail) à L631-9 CGFP

Article R327-70 du Code Général de la Fonction Publique

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat (Article 15)

Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat

Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

Décret n°2023-790 du 17 août 2023 relatif à la réduction de la durée d'affiliation requise pour ouvrir droit aux indemnités journalières de l'assurance maternité dans le cadre des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption

2. L'arrivée d'un enfant

Les congés

Le congé de naissance



Accordé lorsque vous avez légalement reconnu l'enfant ou si vous vivez en couple avec la personne ayant accouché (mariage, pacs ou concubinage) ; ou dès lors qu'un enfant vous est confié en vue de son adoption.

Ce congé est d'une durée de trois jours ouvrables (le samedi étant considéré comme un jour ouvrable), pris de manière consécutive, à compter du jour de la

naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit.

Vous pouvez le prendre dans une période de quinze jours entourant la naissance ou l'arrivée au foyer. La durée est la même en cas de naissances multiples.

Ce congé est rémunéré intégralement pour les fonctionnaires, sans condition d'ancienneté. Pour les contractuels, **une ancienneté de 6 mois minimum** est requise pour une rémunération intégrale de ce congé. Dans tous les cas, les primes forfaitaires sont maintenues.

Spécificité rare :

En cas de décès de la personne ayant accouché, le co-parent de l'enfant peut bénéficier de tous les congés auxquels la personne enceinte avait droit et reporter son congé de co-parent (dit « de paternité ») à la fin du congé postnatal. Lorsque le co-parent de l'enfant ne bénéficie pas du congé postnatal, il est accordé à la personne qui était mariée ou pacsée avec la personne ayant donné naissance à l'enfant.

Textes de référence :

Articles L631-6 et L631-7 du code général de la fonction publique
Article 16 - Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat - Légifrance
Congé de maternité ou d'adoption et autorisations d'absence liées à la naissance - SNES-FSU

Le congé du co-parent (dit « de paternité ») et d'accueil de l'enfant

Le congé du co-parent (dit « de paternité ») est accordé au co-parent de l'enfant ou à la personne qui, sans être le parent de l'enfant, vit en couple avec le parent (mariage, PACS, concubinage).

La demande doit être effectuée au moins un mois avant la date envisagée de début du congé pour être accordé de droit.

Depuis le 01 juillet 2021, le congé du co-parent et d'accueil de l'enfant est porté à :

cueil de l'enfant est porté à :

- **25 jours ouvrés pour un enfant** (dont 3 pour le congé de naissance) ;
- **32 jours ouvrés en cas de naissances multiples** (dont 3 pour le congé de naissance).

4 jours doivent être pris immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. Vous pouvez choisir de prendre la période restante de 21 ou 29 jours de manière continue ou fractionnée en 2 périodes maximum d'au moins 5 jours chacune, dans les 6 mois suivant la naissance.

Si l'enfant est immédiatement hospitalisé après sa naissance, la période de congé de 4 jours consécutifs peut être prolongée à votre demande pendant la durée de l'hospitalisation, dans la limite de 30 jours consécutifs. La période de 21 ou 29 jours calendaires doit alors être prise dans les 6 mois suivant la fin de l'hospitalisation.

Pendant la durée du congé, le temps partiel est suspendu : les personnes à temps partiel perçoivent un plein traitement ou salaire. Le temps partiel est rétabli à l'issue du congé.

Textes de référence

Article L631-9 CGFP et par renvoi à l'article L.1225-35 du code du travail
Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019 relatif à la création d'un congé de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant
Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat
Le congé d'adoption

Le congé d'adoption est accordé si un service départemental d'aide sociale à l'enfance (ASE), l'agence française de l'adoption ou tout autre organisme officiel vous confie un ou plusieurs enfants de moins de 15 ans pour adoption.

Il débute au choix à la date d'arrivée de l'enfant ou maximum 7 jours avant et peut succéder au congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Le congé d'adoption doit se terminer au plus tard dans les 8 mois suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.

En cas de retrait de l'enfant par l'ASE, le congé cesse à compter de la date de retrait.

Le congé d'adoption peut être accordé à l'un ou l'autre des parents adoptifs. Lorsque les deux parents travaillent, il peut être réparti entre les deux. Dans ce cas, le congé d'adoption ne peut être fractionné qu'en 2 périodes, dont une d'au moins 25 jours ou, en cas d'adoption multiple, d'au moins 32 jours.

Les deux parents peuvent prendre leur congé d'adoption simultanément.

Tableau – Durée du congé d'adoption

Nombre d'enfant(s) adopté(s)	Nombre d'enfant(s) déjà à charge	Durée du congé s'il est pris par 1 seul parent	Durée du congé s'il est réparti entre les 2 parents
1	0 ou 1	16 semaines	16 semaines + 25 jours
1	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 25 jours
2 ou plus	Sans incidence	22 semaines	22 semaines + 32 jours

Pendant la durée du congé, le temps partiel est suspendu : les personnes à temps partiel perçoivent un plein traitement. Le temps partiel est rétabli à l'issue du congé d'adoption.

Si vous êtes en CDD, le congé d'adoption ne prolonge pas la durée de votre contrat.

Depuis le 1er mai 2020, à l'issue d'un congé d'adoption, vous pouvez bénéficier de plein droit des droits à congés accumulés sur votre compte épargne-temps.

Textes de référence

Décret n° 2023-873 du 12 septembre 2023 relatif aux congés d'adoption
Article L631-8 CGFP

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat

Décret n° 2020-287 du 20 mars 2020 relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics

Le Congé Supplémentaire de Naissance (CSN)

Depuis le 1er juillet 2026, vous pouvez bénéficier d'un Congé Supplémentaire de Naissance (CSN). Ce nouveau droit concerne l'ensemble des titulaires, fonctionnaires stagiaires et contractuels de droit public dont l'enfant est né ou a été adopté à compter du 1er janvier 2026, y compris pour les agent.e.s à temps partiel.

- Il intervient à l'issue du congé de grossesse (dit « de maternité »), du congé du co-parent (dit « de paternité ») ou du congé d'adoption. Le ou la conjoint.e par concubinage ou Pacs peut aussi en bénéficier.
- Il doit être pris dans les neuf mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.
- Chaque parent peut bénéficier d'un ou deux mois de congé, en une ou deux périodes.
- L'indemnisation est fixée à 70 % de la rémunération globale pour le premier mois et à 60% pour le second mois.

Un décret publié au Journal officiel du 31 mai 2026 fixe les modalités d'application du congé supplémentaire de naissance (CSN) dans la fonction publique.

Pour plus d'informations : [Congé supplémentaire de naissance dans la fonction publique](#)

Textes de références

LOI n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026, article 99

Décret n° 2026-419 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance

Le congé parental

Il constitue une position statutaire distincte de la position d'activité et permet de cesser votre activité professionnelle pour vous occuper de votre enfant.

Le congé parental à temps plein est non rémunéré. Le fonctionnaire ayant bénéficié au cours de sa carrière d'un congé parental conserve l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière.

Cette période est assimilée à des services effectifs.

Vous n'acquierez pas de droit à congés annuels ou à jours

de repos dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT). Les avantages acquis antérieurement au congé parental peuvent être reportés selon la réglementation en vigueur.

Pour plus de renseignements sur le droit au report, contacter le service SIRT de l'université Lyon 1 :

drh.sirt@univ-lyon1.fr

4 semaines au moins avant votre réintégration, vous pouvez bénéficier d'un entretien professionnel avec la DRH. Vous pouvez également choisir de réaliser cet entretien seulement à votre retour (loi n°2023-171).

Conditions d'accès au congé parental

Ce congé est accordé de plein droit :

- après la naissance d'un enfant;
- après un congé de grossesse (dit « de maternité ») ;
- après le congé du co-parent et d'accueil de l'enfant (dit « de paternité ») ;
- après l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.
- après un congé d'adoption
 - En cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, le congé parental peut être renouvelé pendant 3 ans à partir de la date d'arrivée au foyer de l'enfant.
 - En cas d'adoption d'un enfant de plus de 3 ans, le congé parental peut être renouvelé pendant 1 an à partir de la date d'arrivée au foyer de l'enfant.

Il peut être partagé entre les parents, qui peuvent choisir d'en bénéficier à tour de rôle ou concomitamment, mais il doit être pris en une seule fois. Il est accordé sur simple demande écrite effectuée au moins 2 mois avant le début du congé, par périodes de 2 mois à 6 mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées un mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que vous êtes déjà en congé parental, vous avez droit, sans préjudice des congés de grossesse ou pour adoption, à un nouveau congé parental selon les mêmes modalités que pour la naissance du premier enfant. La nouvelle demande de congé parental doit être formulée 2 mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant à votre foyer.

Spécificité pour les fonctionnaires stagiaires

Si vous êtes fonctionnaire stagiaire, la période de congé parental est prise en compte, lors de votre titularisation, pour la moitié de sa durée, dans le calcul des services retenus pour votre classement et l'avancement.

Spécificités pour les agent.e.s contractuel.le.s

Le congé parental est ici accordé par périodes de 2 à 6 mois. Les périodes de congé parental intervenues depuis le 8 août 2019 sont prises en compte, dans la limite de 5 ans, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées dans les situations suivantes :

- Réexamen ou évolution de votre rémunération

- Droits à congés et formation
- Accès aux concours internes
- Classement d'échelon en cas d'admission à un concours

À la fin de votre congé parental, vous retrouverez votre précédent emploi ou un emploi équivalent, le plus près possible de votre dernier lieu de travail, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Si vous êtes en CDD, vous poursuivez votre contrat pour la période restant à courir.

Les agentes et agents contractuels doivent justifier d'au moins une année de service à la date de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté pour bénéficier de leur congé parental.

La durée du congé parental est définie comme ceci :

Attention : Si vous avez bénéficié d'une période de congé parental, vous ne pouvez pas bénéficier à nouveau, pour le même enfant, d'une nouvelle période de congé parental si vous avez repris votre activité professionnelle entre-temps.



Vous pouvez, à l'occasion de chaque naissance ou adoption, demander à travailler à temps partiel, selon ces modalités :

- En cas de naissance, vous avez le droit de travailler à temps partiel jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant.
- En cas d'adoption, pendant les 3 ans suivant l'arrivée de l'enfant au

foyer.

Pour plus d'informations personnalisées à votre situation : [Congé parental dans la fonction publique - Ma situation personnalisée | Service-Public.fr](#)

Textes de référence

Articles L515-1 à L515-12 CGFP

Décret n°84-972 du 26 octobre 1984, article 5

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, article 19

Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions, art.52 et s.

Article 13 - Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'Etat – Légifrance

Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 dite loi « DDADUE », en partie relative à la rémunération et l'ancienneté pour les congés parentaux

Autres types de congés spécifiques

Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est accordé de droit pour s'occuper d'un enfant à charge, malade, accidenté ou en situation de handicap.

Il s'agit d'un congé non rémunéré au cours duquel vous pouvez réduire ou cesser votre activité professionnelle pour vous occuper d'un enfant à charge, malade, acci-

denté ou handicapé, qui a besoin de votre présence soutenue et de soins contraignants pour une durée de 310 jours maximum (soit 14 mois) sur 3 ans pour un même enfant et une même pathologie. Il ouvre droit sous conditions à l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP).

La demande doit être réalisée par courrier avec accusé de réception à votre direction. Aucun texte ne fixe le délai dans lequel vous devez formuler votre demande à l'avance. Il est nécessaire de préciser comment sera utilisé ce congé (cessation ou réduction d'activité) et les dates prévisionnelles envisagées. Si modification, vous devrez en informer votre direction au moins 48h à l'avance, sauf si ces modifications sont dues à la dégradation soudaine de l'état de santé de votre enfant ou à une situation de crise nécessitant votre présence immédiate.

Le congé est accordé pour la durée du traitement de votre enfant définie dans le certificat médical (établi par le médecin qui suit l'enfant et joint à la demande de congé). Lorsque la durée du traitement de l'enfant fait l'objet d'un nouvel examen, vous devez transmettre un nouveau certificat médical à votre administration.

À la fin d'une période de 3 ans, un nouveau congé peut vous être accordé, sur présentation d'un nouveau certificat médical, dans les situations suivantes :

- Nouvelle pathologie affectant votre enfant
- Rechute ou récurrence de la pathologie initialement traitée
- Lorsque la gravité de la pathologie de votre enfant initialement traitée nécessite toujours votre présence soutenue ou des soins contraignants

Textes de référence

CGFP - Articles L632-1 à L632-4

Décret du 25 août 2023 a assoupli les conditions de renouvellement

Décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'Etat du congé de présence parentale.

Circulaire FP/4 n°2013 du 3 octobre 2001

Le congé de solidarité familiale

Congé non rémunéré pour rester auprès d'un proche en fin de vie (ascendant(e) ou descendant(e), d'un frère ou d'une sœur). Le proche doit se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause).

Demande possible si le proche malade est la personne avec qui vous partagez votre domicile ou celle que vous avez désignée comme personne de confiance.

Ce congé est accordé pour :

- Une période continue d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois
- Par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs, sur une période cumulée maximale de 6 mois
- Sous forme de temps partiel à 50, 60, 70 ou 80% pendant 3 mois maximum renouvelable 1 fois

Il ouvre droit sous conditions à l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Pour cela, une attestation est délivrée par l'employeur précisant que vous bénéficiez d'un congé de solidarité familiale.

Textes de référence

CGFP - Articles L633-1 à L633-4

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 Article 19 ter

Décret n°2002-634 du 29 avril 2002, art 4

Le congé proches aidants



Les personnes fonctionnaires ou contractuelles en activité ont le droit à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelables, et dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière, lorsqu'une des

personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie.

Le congé peut être pris de manière continue, fractionnée par demi-journées, ou sous forme d'un temps partiel.

L'agent public proche aidant ne perçoit pas de salaire durant la durée du congé, mais peut bénéficier d'une allocation journalière du proche aidant (AJPA) qui doit être sollicitée auprès de la Caisse d'allocations familiales (CAF).

Le télétravail des proches aidants

Les proches aidants peuvent déroger à la limite des trois jours de télétravail / semaine, pour une durée de trois mois maximums, renouvelable. Par ailleurs, cette dérogation pour les proches aidants est soumise à la condition que les activités de l'agent.e soient compatibles avec le télétravail.

Textes de référence

Code général de la fonction publique : articles L634-1 à L634-4

Loi n°2022-1616 du 23 décembre 2022, art. 88

Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique

Décret n°2023-825 du 25 août 2023 - art. 7

Le CRCT – CPP pour les enseignant.es chercheur.es

Les établissements ont la possibilité d'accorder, à la demande de l'enseignant chercheur, un Congé pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT) ou un Congé pour Projet Particulier (CPP) d'une durée de 6 mois, après un congé de grossesse (dit « de maternité »), un congé parental ou un congé d'adoption. Cette possibilité a pour but de permettre à l'enseignant.e chercheur.e concerné.e de reprendre sa recherche ou son enseignement dans les meilleures conditions possibles après un tel congé.

A titre de rappel, ces demandes de CRCT – CPP, après l'un des congés précédemment cités ne font plus l'objet d'un examen par les sections du Conseil National des Universités (CNU). Elles sont examinées uniquement par les conseils académiques des établissements à qui il appartient d'apprécier le caractère raisonnable du délai entre le congé et la demande de CRCT – CPP.

Textes de référence

Décret n°84-431 du 6 juin 1984 (Article 19)

Arrêté du 30 septembre 2019 portant création et conditions d'attribution et d'exercice d'un congé pour projet pédagogique, applicable aux enseignants chercheurs

La mise en disponibilité

La mise en disponibilité est accordée de droit aux fonctionnaires pour trois ans maximum et renouvelable par période de 3 ans jusqu'aux 12 ans de l'enfant. Un congé est accordé de droit dans les mêmes conditions pour les agentes et agents contractuels.

Il est conseillé de faire la demande par lettre recommandée avec accusé de réception. Aucun texte ne fixe le délai dans lequel vous devez formuler votre demande à l'avance.

Pendant toute la durée de votre disponibilité, vous ne percevez plus de rémunération. Un fonctionnaire bénéficiant d'une disponibilité pour éduquer un enfant, conserve, pendant une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement d'échelon et de grade.

Cette période est assimilée à des services effectifs dans son corps.

Si vous souhaitez renouveler votre disponibilité, votre demande doit être formulée au moins 3 mois avant la fin de votre période de disponibilité en cours, par courrier avec accusé de réception.

Réintégration après une mise en disponibilité

Si vous souhaitez réintégrer votre corps d'origine, votre demande doit être formulée selon les mêmes conditions qu'un renouvellement, soit au moins 3 mois avant la fin de votre période de disponibilité en cours, par courrier avec accusé de réception.

En l'absence de demande de renouvellement ou de réintégration au moins 3 mois avant la fin de votre congé en cours, vous êtes considéré comme renonçant à votre emploi. L'administration vous en informe sans délai, par lettre recommandée avec accusé de réception. En l'absence de réponse de votre part dans les 15 jours, il est mis fin à votre contrat, sans indemnité, à la fin de votre congé.

Votre réintégration dans le corps est de droit, sous réserve de postes vacants compatibles. Autrement dit, une réaffectation sur le même poste n'est pas toujours garantie. L'administration doit alors pouvoir vous proposer un emploi équivalent à rémunération équivalente. Dans ce cas, les contractuels sont prioritaires (car le risque d'impossibilité de réintégration sur le même poste est plus élevé). Pour garantir votre réintégration, il est nécessaire de remplir les 2 conditions suivantes :

- Vos fonctions nécessitent des conditions de santé particulières et vous êtes apte
- Vous avez respecté pendant votre disponibilité les obligations qui s'imposent à un fonctionnaire même en dehors du service

Textes de référence

Articles L514-1 à L514-9 CGFP

Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions, article 47 et 48-1

3. Les aides financières à l'arrivée d'un enfant

Les chèques naissances de l'Action Sociale d'Initiative Universitaire (ASIU) :

Lors d'une naissance ou d'une adoption, vous pouvez recevoir un chèque naissance.

Ce chèque s'élève à 80€ à chaque naissance ou adoption et est accordé par le Service Général d'Action Sociale (SGAS).

Exemples pour deux naissances : Une naissance en janvier + une en décembre = 160 € ; une naissance de jumeaux = 160 €.

Conditions d'attribution :

- Il n'y a pas de conditions de ressources fixées pour en bénéficier
- Une seule aide est prise en charge par enfant.
- Une seule aide est attribuée dans le cadre d'un ménage dont deux personnes travaillent à l'Université Lyon 1.
- Le dépôt du dossier de demande auprès du SGAS doit intervenir dans un délai de 6 mois suivant la naissance ou l'adoption sur présentation d'une copie intégrale de l'acte de naissance ou l'acte d'adoption.
- L'agent.e bénéficiaire (fonctionnaire, stagiaire et contractuel) doit encore être en activité au moment de la demande et du versement.

Les contractuels doivent avoir une ancienneté égale ou supérieure à 6 mois

- L'agent.e doit effectuer une quotité de temps de travail au moins égale à 50 %.
- Dans le cas d'un premier contrat, l'agent.e doit attendre la fin de sa période d'essai
- Les personnels rémunérés à la vacation ne peuvent pas en être bénéficiaires

Pour en bénéficier, il est nécessaire de remplir le « dossier ASIU naissance », disponible sur l'intranet de l'université en tapant dans la barre de recherche « chèque naissance ».

Pour plus d'information sur ce dispositif, contacter le Service Général d'Action Sociale : sgas@univ-lyon1.fr

Textes de référence

Délibération n°2023-263 du CA de l'Université Lyon 1 en date du 19 décembre 2023 La prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)

La prime à la naissance ou prime à l'adoption

La prime à la naissance ou la prime à l'adoption est versée une seule fois pour chaque enfant, au cours du 7ème mois de grossesse ou au moment de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Cette aide permet de faire face aux premières dépenses liées à l'arrivée de l'enfant.

Pour en bénéficier :

- Votre grossesse doit être déclarée dans les 14 premières semaines à votre CAF et à votre caisse primaire d'assurance maladie (CPAM ou MGEN) ou vous devez adopter ou accueillir en vue d'une adoption un ou plusieurs enfants de moins de 20 ans ;

- Vos ressources en N-2 ne doivent pas dépasser le plafond correspondant à votre situation.

Si vous êtes seul parent, vous pouvez bénéficier d'une modulation des plafonds et bénéficier d'un accompagnement personnalisé par la CAF.

Le montant de la PAJE est régulièrement recalculé. Les plafonds de ressources pour y accéder sont également régulièrement revalorisés.

Pour plus d'informations sur son montant et ses conditions : La prime à la naissance | Bienvenue sur Caf.fr



L'allocation de base

Peut être versée tous les mois en fonction des ressources et de votre situation.

Cette aide permet d'assurer les dépenses liées à l'entretien et à l'éducation d'un enfant de moins

de 3 ans (ou moins de 20 ans en cas d'adoption).

Si vous remplissez les conditions, cette aide est versée à partir du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

Si vous êtes seul parent, vous pouvez bénéficier d'une modulation des plafonds et bénéficier d'un accompagnement personnalisé par la CAF.

Pour plus d'informations : L'allocation de base (Ab) | Bienvenue sur Caf.fr

La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE)

Versée si vous cessez ou réduisez votre activité professionnelle pour éduquer votre ou vos enfant(s) de moins de 3 ans (ou moins de 20 ans en cas d'adoption).

Pour en bénéficier, il faut pouvoir justifier d'au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse dans les :

- Deux dernières années, si c'est votre premier enfant ;
- Quatre dernières années, si vous avez deux enfants ;
- Cinq dernières années, si vous avez plus de deux enfants.

- Le montant versé dépend du degré de réduction de votre activité professionnelle.
- La durée du versement est fonction du nombre d'enfants nés ou déjà présents au foyer et de votre situation conjugale (en couple ou non).
- Il est possible de cumuler 2 prestations partagées d'éducation de l'enfant simultanées au sein d'un couple.

Pour plus d'informations : Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) | Service-public.fr

Les allocations familiales

Vous avez automatiquement droit aux allocations familiales dès votre deuxième enfant. Elles sont versées le

mois suivant la naissance, l'adoption ou l'accueil de votre enfant.

Condition : avoir au moins 2 enfants de moins de 20 ans à charge

Les allocations familiales sont cumulables avec toutes les autres prestations. Leur montant mensuel varie selon le nombre d'enfants à charge et selon le niveau de vos ressources. Il est majoré quand vos enfants grandissent.

Bon à savoir :

Votre enfant a 14 ans ? Vous avez le droit à une majoration. Lorsque votre enfant atteint l'âge de 14 ans, vous recevez une majoration mensuelle à partir du mois civil qui suit son anniversaire. A savoir, si vous avez 2 enfants à charge, vous recevez cette majoration seulement pour le deuxième.

L'allocation forfaitaire est une aide en plus. Elle peut se cumuler aux allocations familiales. Vous pouvez avoir une allocation forfaitaire si :

- l'un de vos enfants a 20 ans et reste à votre charge,
- vous avez reçu des allocations familiales pour au moins 3 enfants (dont celui de 20 ans) le mois précédent son 20ème anniversaire.

Vous la recevez automatiquement jusqu'au mois précédant son 21ème anniversaire.

Les aides financières pour les parents séparés, divorcés, et les familles monoparentales

Les allocations familiales en cas d'enfants en garde alternée

Parents séparés ou divorcés, si vous avez un ou plusieurs enfants en résidence alternée, vous pouvez choisir le partage des allocations familiales. Chaque parent peut bénéficier d'une part des allocations familiales, en tenant compte de l'ensemble des enfants à sa charge et des ressources de son foyer.

D'un commun accord et pour un an minimum, vous pouvez donc choisir :

- Le parent bénéficiaire pour toutes les prestations,
- Le partage des allocations familiales et désigner un bénéficiaire pour les autres prestations.

S'il y a un désaccord entre les deux parents, une part des allocations familiales est versée à chaque parent. Les autres prestations sont maintenues au parent qui les reçoit déjà.

Pour plus d'informations, consultez le site de la CAF : CAF - Page d'accueil Allocataires

Pendant combien de temps pouvez-vous en bénéficier ?

- À partir du mois qui suit la naissance du 2ème enfant.
- Dès le 2ème enfant, puis le 3ème...
- Jusqu'au mois où il ne reste plus qu'un seul enfant à charge de moins de 20 ans.

La pension alimentaire pour les parents séparés et les familles monoparentales

La CAF propose plusieurs services pour les pensions alimentaires pour les parents séparés ou en cours de sépa-

ration. Pour recourir à ces services, la pension alimentaire doit être fixée dans un titre exécutoire, obtenu par la Justice, ou par la CAF si le couple n'était pas marié.

La CAF établit alors dans ce cas une convention parentale co-signée, fondée sur un barème national, qui fixe et sécurise le montant de la pension.

Bon à savoir : Un travailleur social ou un médiateur familial peut également vous aider dans vos démarches en cas de difficultés.

Pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé au regard de votre situation, vous pouvez solliciter l'aide de la CAF : <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/pension-alimentaire-vos-droits-nos-services>

L'intermédiation financière pour les parents séparés

L'intermédiation financière est une des offres du service public pour la gestion des pensions alimentaires. Cette intermédiation est gérée par l'Agence de Recouvrement et d'Intermédiation des Pensions Alimentaires (ARIPA). Depuis le 1er janvier 2023, la mise en place de l'intermédiation financière est systématique pour toutes les situations de séparation et de divorce.

Elle peut vous être particulièrement utile en cas de désaccord. Grâce à ce dispositif, la CAF joue le rôle d'intermédiaire entre les parents séparés : elle collecte la pension alimentaire tous les mois auprès du parent qui paie la pension pour la reverser au parent qui doit la recevoir.

Ce service a de nombreux avantages :

- Éviter les tensions liées au paiement de la pension alimentaire ;
- Sécuriser son versement mensuel et réduire les risques d'impayés ;
- Recouvrer rapidement et dès le premier mois les éventuels impayés.

Ce service est gratuit et fonctionne tant qu'une pension alimentaire est due pour les enfants.

Seule condition pour en bénéficier ? Faire fixer le montant de la pension alimentaire pour vos enfants dans un titre exécutoire (Justice ou CAF).

Bon à savoir : La mise en place de l'intermédiation peut être refusée d'un commun accord par les parents ou par le juge à titre exceptionnel. Par ailleurs, pour une plus grande protection des victimes, l'intermédiation financière est obligatoire sans refus possible dans les cas de violences conjugales.

L'aide au recouvrement des pensions alimentaires :

Pour bénéficier de l'aide au recouvrement des pensions alimentaires vous devez :

- Avoir un titre exécutoire fixant une pension alimentaire pour votre enfant
- Avoir au moins un mois d'impayé
- Ne pas avoir saisi d'huissier

La médiation familiale, les séances d'information et les espaces de rencontre

La médiation familiale peut vous aider à trouver un accord concernant la vie quotidienne après la séparation, rétablir la communication et prendre en compte les besoins de toutes et tous. Les séances d'information « Parents après la séparation » permettent également de s'informer sur les conséquences d'une séparation pour préserver l'intérêt des enfants et les protéger des conflits.

Lors d'une séparation conflictuelle entre les deux parents, il est parfois difficile de maintenir le lien avec le ou les enfant(s). Les espaces de rencontre sont des lieux transitoires, neutres et sécurisants où parents (ou personnes titulaires d'un droit de visite) peuvent se retrouver à l'extérieur du domicile.

Pour connaître les services proches de chez vous, rendez-vous sur www.monenfant.fr

L'allocation de soutien familial (ASF)

Versée par la CAF pour éduquer un enfant privé de l'aide de l'un ou de ses parents, ou si la pension alimentaire est en cours de fixation ou fixée à un montant inférieur à celui de l'ASF ou n'est pas versée. Elle peut être demandée rétroactivement.

Pour bénéficier de cette allocation, les conditions suivantes doivent être remplies :

- Vous remplissez les conditions générales pour bénéficier des prestations familiales.
- Vous vivez seul avec au moins un enfant à charge dont vous êtes l'un des parents.
- Vous avez recueilli un enfant privé de l'aide d'un ou de ses deux parents.

Vous pouvez bénéficier de l'Allocation de Soutien Familial (ASF) si :

L'autre parent est décédé ou n'a pas reconnu votre enfant ;
Aucune pension alimentaire n'a été fixée à la charge de l'autre parent ;

- L'autre parent est dans l'impossibilité de payer une pension alimentaire ;
- Une pension alimentaire d'un montant inférieur au montant annuel en vigueur a été fixée et est payée par l'autre parent ;
- La pension alimentaire fixée n'est pas payée, ou seulement en partie, par l'autre parent.

Pendant combien de temps pouvez-vous en bénéficier ?

Le versement de l'allocation de soutien familial (ASF) cesse :

Le mois du vingtième anniversaire de l'enfant ;

Si vous reprenez une vie commune (concubinage, Pacs, mariage ou remariage) sauf si vous avez recueilli un enfant dont vous n'êtes pas l'un des deux parents ;

Si vous n'assumez plus la responsabilité affective, éducative et financière de l'enfant ;

Si vous n'avez pas engagé de démarches judiciaires pour faire fixer une pension alimentaire.

Pour plus d'informations sur le montant versé : L'allocation de soutien familial (ASF) | Bienvenue sur Caf.fr

L'aide d'urgence de la CAF pour les victimes de violences conjugales

Il existe une aide exceptionnelle de la CAF que vous pouvez solliciter si vous êtes ou avez été victime de violences conjugales (physiques, sexuelles, psychologiques, administratives, financières...) par la personne avec qui vous êtes ou étiez en couple. Cette aide financière peut vous aider à vous éloigner de la personne violente.

- Quelles sont les conditions pour en bénéficier ?
- Résider en France de manière permanente.
- Être victime de violences conjugales, attestées par un des documents suivants datant de moins de 12 mois :
 - Un dépôt de plainte auprès des forces de l'ordre ;
 - Un signalement adressé au procureur de la République ;
 - Une ordonnance de protection délivrée par le juge aux affaires familiales.

Quel montant pouvez-vous percevoir ?

Le montant de l'aide est calculé en fonction de votre situation familiale et financière.

Selon vos ressources personnelles et le nombre d'enfants à votre charge, la nature de l'aide change. Cette aide est versée une seule fois.

Pour effectuer la démarche :

- **Vous êtes allocataires :**

Rendez-vous dans votre Espace Mon Compte > Rubrique Simuler ou demander une prestation > Vie personnelle > Demande d'aide pour les victimes de violences conjugales.

Une fois complétée et signée, vous devez transmettre la demande à votre CAF avec le justificatif officiel attestant des violences conjugales.

- **Vous n'êtes pas allocataire**

- Vous dépendez du régime général : rendez-vous dans la rubrique Aides et démarches > Faire une demande de prestation > Vie personnelle.

- Vous dépendez du régime agricole (MSA) : rendez-vous sur le site msa.fr.

- **Vous êtes tuteur**

- Vous êtes tuteur physique : connectez-vous à votre espace tuteur.

- Vous êtes tuteur moral : connectez-vous sur le compte de votre protégé.



Vous êtes victimes de violences conjugales ou intrafamiliales ?

À l'Université Lyon 1

Si vous vivez des violences conjugales et/ou intrafamiliales, ou que vous vous questionnez sur cette éventualité, vous pouvez demander à être reçu.e et accompagné.e de manière confidentielle par le service social : ssocial.personnels@univ-lyon1.fr

Il existe des intervenants sociaux dans les commissariats, que vous pouvez solliciter en cas de besoin d'accompagnement.

Autres ressources p.34

Vous êtes victimes ou vous vous questionnez sur une éventuelle situation de violences dans votre couple ou dans votre famille ?

Voici ce que vous pouvez faire :

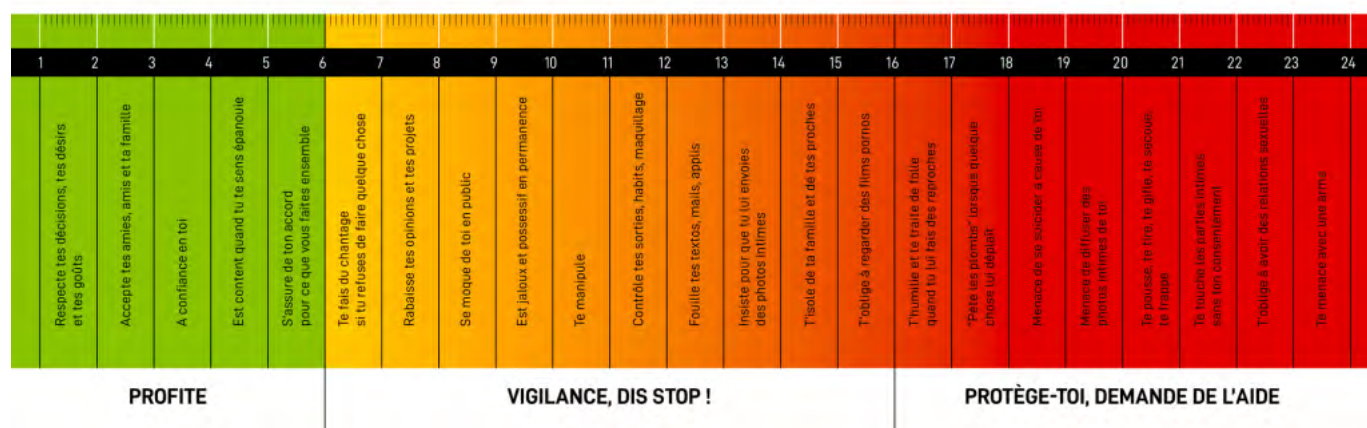
Appeler le 3919

- Appeler France Victimes : 116 006
- Contacter l'association Lyonnaise [VIFFIL](http://viffil.com) : 04 78 03 93 37 / viffil.association@viffil.com
- Contacter la plateforme de signalement en ligne : [Arrêtons les violences](https://www.arrêtonslesviolences.fr). Ce tchat permet de signaler les violences subies à un policier ou gendarme spécialement formé (anonyme, gratuit et disponible 24 h/24 et 7 j/7).

Pour protéger vos enfants dans ce contexte :

- Téléphoner au 119
- Ressources en fin de guide p.34
- Numéro vert dédié au crime d'inceste : du lundi au vendredi de 10h à 19h :
 - 0 805 802 804 (métropole),
 - 0 800 100 811 (Outre-Mer).

Le violentomètre



4. La reprise des fonctions

Au retour du congé de grossesse dit « de maternité », ou avant la fin de celui-ci, vous devrez obligatoirement réaliser une visite médicale avec le SMSTP.

La visite médicale de reprise n'est pas obligatoire après un congé parental. Cependant, elle peut parfois être demandée par l'employeur ou la médecine du travail si des conditions motivées le justifient.

Cet entretien permettra la reprise au poste de travail dans les meilleures conditions et avec suivi, une surveillance médicale particulière étant de rigueur chez un parent avec un enfant de moins de 6 mois. Des aménagements pourront éventuellement être mis en place selon les besoins et le contexte.

Il est à noter que vous ne pouvez pas subir de licenciement pendant une période de protection de 10 semaines suivant la naissance de votre enfant, y compris si vous êtes le co-parent. L'ensemble des fonctionnaires et contractuels quel que soit le congé pris sont concernés par ce droit.

Textes de référence

Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat, art.49

Le temps partiel

Si vous le souhaitez, vous pouvez reprendre vos fonctions à temps partiel.

Il est accordé de droit à la demande du parent d'un enfant dans les situations suivantes :

- lors de chaque naissance jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant
- lors de chaque adoption pendant les 3 ans suivant l'arrivée de l'enfant au foyer

Pour y avoir accès, la condition d'ancienneté d'1 an en équivalent temps plein des agents contractuels a été supprimée depuis le 01/01/2025.

- Vous pouvez formuler votre demande de temps partiel à tout moment au cours de la période des 3 ans. Il est d'usage de présenter votre demande deux mois à l'avance.
- Vous devez présenter votre demande par écrit en précisant la date à laquelle vous souhaitez passer à temps partiel et pour quelle durée.
- Si vos fonctions comportent des responsabilités qui ne peuvent pas, par nature, être partagées et sont incompatibles avec un temps partiel, vous serez affecté sur d'autres fonctions de niveau équivalent.
- Le temps partiel de droit est accordé pour une durée égale à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps plein.
- Le temps partiel est également accordé pour donner des soins à un membre de sa famille dans les mêmes conditions et cesse dès que l'état de santé de la personne ne nécessite plus l'assistance d'un tiers.

Textes de référence

Articles L612-1 à L612-12 CGFP
Décret n°86-83 du 17 janvier 1986

Durée d'autorisation du temps partiel

L'autorisation d'effectuer un service à temps partiel peut être accordée pour une période comprise entre 6 mois et 1 an, renouvelable, pour la même durée par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. À l'issue d'une période de 3 ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

À l'issue de la période à temps partiel, vous pouvez de plein droit occuper votre emploi à temps plein ou à défaut un autre emploi conforme à votre statut (fonctionnaire), ou un emploi analogue (non titulaire). Si la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, l'agente ou l'agent non titulaire peut, à titre exceptionnel, être maintenu dans ses fonctions à temps partiel.

Textes de référence

Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.

Organiser son temps et son activité (dispositifs internes)

Aménagements d'horaires

- Possibilité d'effectuer du télétravail.
- Possibilité d'effectuer son 100% sur 4.5 jours.
- Les heures reportées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.



L'aménagement d'horaire pour allaitement

L'aménagement d'horaire pour allaitement est possible dans la limite d'une heure par jour pendant un an à partir de la date de naissance de l'enfant. Celui-ci est à prendre en deux fois si votre administration dispose d'une crèche. En l'absence de crèche, l'administration peut aussi accorder un aménagement d'horaire pour allaitement si la proximité du lieu de garde de l'enfant le permet.

- Sur le site de Rockefeller, il existe une salle d'allaitement et de tirage de lait. Adresse de la salle d'allaitement : 2162bis, couloir D au 1er étage site de Rockefeller
- Sur le site de la Doua, il est possible d'emprunter un frigo / mini bar à la mission égalité diversité (bâtiment Astrée) en cas d'allaitement pour stocker son lait, sous réserve de disponibilité.

L'aménagement d'horaires pour la rentrée scolaire

Un aménagement d'horaire peut être accordé, sous réserve des nécessités de service, le jour de la rentrée scolaire, aux parents ainsi qu'aux personnes assumant seules la charge d'un ou plusieurs enfants allant en établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire. Cette mesure concerne également l'entrée des enfants en classe de sixième.

Ces facilités horaires ne sont pas des ASA. Les heures prises devront être récupérées avant la fin du mois (si impossible, à la fin du mois suivant).

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) après la naissance

Une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) est une dispense, de droit ou discrétionnaire, accordée aux agents publics en position d'activité ou de détachement permettant de s'absenter de leur poste tout en étant considéré en position d'activité. Vous pouvez solliciter une Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) par rapport à votre situation parentale.

Ces autorisations spéciales d'absence sont sans effet sur la constitution des droits à congés annuels et ne diminuent pas le nombre des jours de congés annuels. Par ailleurs, les ASA impactent les RTT (Réduction du Temps de Travail) à hauteur d'une demi-journée déduite par tranche de 5 jours d'absences cumulés.

- Le nombre de jours d'autorisation d'absence est accordé par famille.
- L'autorisation d'absence n'entraîne aucune perte de rémunération.
- Le décompte des jours d'autorisation d'absence est fait par année civile.
- Aucun report n'est possible d'une année sur l'autre.
- Le nombre de jours est plafonné.

L'ASA pour mariage ou PACS

Vous bénéficiez de droit de 5 jours d'absence à l'occasion de votre mariage ou de votre Pacte Civil de Solidarité (PACS).

L'ASA pour garde ou soin temporaire de l'enfant

Sous réserve des nécessités de service, vous pouvez bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence pour soigner ou assurer momentanément la garde d'un ou de plusieurs enfants de moins de seize ans dont vous avez la charge effective. Aucune limite d'âge n'est fixée lorsque l'enfant est en situation de handicap.

La durée cumulée est égale à six jours par an si vous êtes à temps plein et à temps complet. Dans les autres cas, cette durée est réduite au prorata de votre quotité de temps de travail.

Les ASA pour enfants malades, en situation de handicap, atteints d'une maladie chronique ou d'un cancer

Vous bénéficiez de droit de 5 jours d'absence à l'occasion de l'annonce de la survenance d'un handicap, d'une maladie chronique ou d'un cancer chez votre enfant.

Vous pouvez aussi bénéficier d'ASA pour garder et soigner votre enfant lorsqu'il ou elle est malade et ne peut

pas aller en crèche ou à l'école, ou lorsque sa situation de handicap ou de santé le justifie. Ces ASA spécifiques sont différentes du « congé de présence parentale » pour s'occuper d'un enfant malade ou en situation de handicap, et différentes du congé proche aidant.

Comment demander cette ASA à l'Université Lyon 1 ?

ETAPE 1 : Lorsque vous effectuez une nouvelle demande, sélectionnez dans la liste déroulante « choisir le motif de la demande » le motif : « autorisation spéciale d'absence ».

Si vous ne trouvez nulle part le motif d'autorisation spéciale d'absence :

ETAPE 2 : Si le sous-motif est absent, il vous faut demander à votre gestionnaire de proximité TEMPORIS d'activer le motif d'absence dans votre compte.

Comment est calculée cette ASA en couple ?

- Couples d'agents publics temps plein : 1 x nombre de jours travaillés par semaine + 1 jour (soit 6 jours pour 5 jours/semaine)
- Couples d'agents publics temps partiel : (1 x nombre de jours travaillés par semaine à temps plein + 1 jour) x quotité de travail
- Conjoint en recherche d'emploi / ne bénéficiant pas d'ASA : 2 x nombre de jours travaillés par semaine + 2 jours

Comment est calculée cette ASA pour les parents seuls / familles monoparentales ?

- Personnes seules : 2 x nombre de jours travaillés par semaine + 2 jours (temps plein) ou avec quotité (temps partiel)
- ASA non fractionnées pour personnes seules : 15 jours maximum (ou 15 jours x quotité pour temps partiel). La règle du fractionné ne s'applique qu'aux agents seuls.

Majoration de la durée normale des absences autorisées : Les durées définies ci-dessus peuvent être multipliées par deux si l'agent.e apporte la preuve qu'il est dans l'une des situations suivantes :

- Elle ou il assume seul la charge de l'enfant ;
- Son ou sa conjoint.e est à la recherche d'un emploi. Une attestation d'inscription à Pôle emploi devra alors être fournie ;
- Son ou sa conjoint.e ne bénéficie, de par son emploi, d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner son enfant ou en assurer momentanément la garde. Dans ce cas, une attestation de l'employeur du ou de la conjoint.e devra être produite.

Jours supplémentaires d'absence pour enfant en situation de handicap

En complément des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour soigner un enfant ou pour en assurer momentanément la garde, les parents d'enfants handicapés bénéficient d'un contingent supplémentaire de jours d'absence. Ce contingent est fixé à une fois les obligations hebdomadaires de travail de l'agent plus un jour, soit 6 jours par an (5 jours + 1 jour) pour un agent travaillant à temps plein. Lorsque l'agent assume seul la charge de l'enfant, le contingent supplémentaire est égal à deux fois les obligations hebdomadaires de travail plus deux jours, soit 12 jours pour un agent à temps plein.

Accompagner son enfant en situation de handicap en séjour adapté

Pour encadrer ou accompagner des personnes handicapées en colonie ou en centre de vacances spécialisé, les parents d'enfants handicapés peuvent, sur leur demande et sur justificatif d'associations pour personnes en situation de handicap, prétendre, en qualité d'accompagnant ou de responsable, à un mois de congés supplémentaires par an, en dehors de leurs congés annuels.

L'ASA pour décès de l'enfant

Les agents publics bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de douze jours ouvrables pour le décès d'un enfant. Cette durée est portée à quatorze jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent public a la charge effective et permanente.

Ensuite, les agents publics bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès.

Texte de référence

Loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer
LOI n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité

Articles L622-1 à L622-7 du code général de la fonction publique

Circulaire n°1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents publics pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde

L'ASA pour décès du conjoint

Vous bénéficiez de droit de 5 jours en cas de décès du conjoint.

L'ASA pour décès d'un membre de la famille

Vous bénéficiez de droit de 3 jours en cas de décès du parent, du co-parent (mère, père etc.), de la belle-mère, du beau-père, du frère ou de la sœur de l'enfant.

Texte de référence

Loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer

LOI n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité

Articles L622-1 à L622-7 du code général de la fonction publique
Décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature
Circulaire n°1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées aux agents publics pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde

Circulaire FP n° 1913 du 17 octobre 1997



5. Modes de garde

Plusieurs options s'offrent à vous : garde d'enfant à domicile, personne au pair, assistant.e maternelle, crèche, halte-garderie...

Les solutions de garde d'enfants à domicile sont :

- L'auxiliaire parental.e (nounou) ;
- Personne au pair.

Quant aux solutions de garde d'enfants à l'extérieur, cela comprend :

- La crèche municipale et privée (s'informer auprès de votre mairie et effectuer une préinscription si nécessaire) ;
- L'assistant.e maternel.le agréé.e. Iels peuvent exercer à leur domicile ou au sein des maisons d'assistantes maternelles. Leur agrément est délivré par le service de protection maternelle et infantile (PMI) du département ;
- La halte-garderie : garde occasionnelle.

Places en crèche

Le dispositif de crèche de l'Université Lyon 1

L'université Lyon 1 dispose d'une crèche pour accueillir les enfants (2 mois - 3 ans).

Deux modes de garde sont proposés :

- L'accueil régulier : place permanente pour l'enfant jusqu'à son entrée à l'école. Un contrat d'accueil est signé avec des jours et horaires définis.

Ces places permanentes sont attribuées pour une admission à partir du début d'une année scolaire (commission d'admission en mai) ou en cours d'année, quand il y a des disponibilités (Réduction d'un contrat, départ d'un enfant, etc.).

- L'accueil occasionnel : créneaux horaires disponibles proposés aux parents en raison d'absence d'enfants en accueil régulier ou en raison de la modification temporaire d'un contrat d'une place régulière.

Pour bénéficier de ce service, vous trouverez toutes les informations concernant cette aide sur l'intranet : [Le Centre de Loisirs Éducatifs - Intranet des personnels](#).

Si vous cherchez une solution ponctuelle de garde, tout en souhaitant favoriser les apprentissages et la socialisation de votre enfant, grâce au contact avec les autres enfants de la crèche du CLÉ, contactez la direction : responsable-creche-cle@univ-lyon1.fr

Autrement, vous pouvez adresser votre demande à sgas@univ-lyon1.fr

Le dispositif de crèche SRIAS

Pour bénéficier d'une place en crèche dans l'agglomération de Lyon pour votre enfant, vous pouvez vous adresser au SGAS qui instruira votre dossier.

Le Service Général d'Action Sociale (SGAS) instruira

votre dossier et le transmettra à la SRIAS Auvergne-Rhône-Alpes (Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale). Le SGAS vous représente lors des 3 commissions annuelles d'attribution des places en crèche via ce dispositif interministériel.

Conditions d'éligibilité : pour les agentes et agents de l'Université Lyon 1, titulaires ou en contrat (avec un contrat en cours supérieur à 10 mois et avec une durée de travail de 50 % minimum).

Pour plus d'informations personnalisées sur les crèches et modes de garde :

[Pour accéder au formulaire de demande : Places en crèche SRIAS - Intranet des personnels](#)

Consulter le site internet :

[Je suis un parent - monenfant.fr](http://Je.suis.un.parent-monenfant.fr)

Financer son mode de garde

Le complément de libre choix du mode de garde (CMG)

Le Complément de libre choix du mode de garde (CMG) est versé pour financer une partie des dépenses liées à la garde de votre enfant de moins de 6 ans et moins de 12 ans pour les familles monoparentales.

- Depuis le 1er septembre 2025, si vous vivez seul(e) avec votre (vos) enfant(s), vous pouvez bénéficier du CMG jusqu'à ses 12 ans dans les mêmes conditions que pour les enfants âgés de 0 à 6 ans. Cette évolution vous permet de couvrir vos besoins d'accueil notamment lors des temps extrascolaires.

- Si vous êtes déjà bénéficiaire du CMG avant les 6 ans de votre enfant et que la Caf a connaissance de votre situation familiale, il n'y a pas de démarche à faire.

Le CMG continue d'être versé tant que l'accueil continue. Dans le cas contraire, vous pouvez faire une demande auprès de la CAF. Il n'est pas nécessaire d'avoir bénéficié du CMG avant les 6 ans de votre enfant.

- Le montant et la durée de versement dépendent du nombre d'enfants à charge, de votre situation conjugale, des ressources du foyer et du coût de la garde.

[Pour plus d'informations : Complément de libre choix du mode de garde \(CMG\) - Assistante maternelle | Service-public.fr](#)

Le service Chèques Emplois Service Universels (CESU)

L'État verse à ses agents titulaires et contractuels qui en font la demande une prestation d'action sociale interministérielle d'aide à la garde de leurs enfants de moins de 6 ans, sous forme de Chèques Emploi Service Universel (CESU).

Ils peuvent être utilisés pour rémunérer tout ou partie des frais de garde engagés et ce quel que soit le mode de garde, dans les conditions prévues par la réglementation des CESU.

Le montant de l'aide varie selon les ressources par année pleine et par enfant à charge. Bien que cette somme reste



exonérée d'impôts, elle doit être déduite de la base de calcul du crédit d'impôt pour frais de garde.

Pour les agents contractuels, le contrat de travail doit être supérieur à 10 mois et le temps de travail à minimum 50%. Attention, cette prestation n'est pas gérée par le SGAS.

Plus d'informations : <https://www.cesu-fonctionpublique.fr>

Le crédit d'impôt

Les frais de garde d'enfants âgés de moins de six ans au 1er janvier à l'extérieur du domicile font l'objet d'un crédit d'impôt sur le montant de l'impôt de la même année.

Le crédit d'impôt s'élève à 50 % des sommes versées, retenues dans la limite de 3 500 € par enfant, soit un crédit d'impôt maximum de 1 750 €. Les sommes qui ouvrent droit à ce crédit doivent être indiquées sur votre déclaration de revenus.

Plus d'informations : [Je fais garder mon jeune enfant à l'extérieur du domicile. Que puis-je déduire ? | im-pots.gouv.fr](https://www.ifsat.gouv.fr/je-fais-garder-mon-jeune-enfant-a-l-exterieur-du-domicile-que-puis-je-deduire?im-pots.gouv.fr)

A noter : Pour toutes difficultés liées à la garde de votre enfant, vous pouvez solliciter le service social du personnel et du travail de l'établissement : ssocial.personnels@univ-lyon1.fr

6. Les loisirs

L'accueil de loisirs de l'Université Lyon 1

L'Accueil de loisirs est ouvert les mercredis et vacances scolaires y compris estivales, pour les enfants de 3 à 12 ans des personnels Lyon 1 (Université Lyon 1, CNRS, INSA prioritaires), avec des tarifs subventionnés. Le montant de votre subvention peut être consulté sur l'intranet. Pour toute demande d'inscription, une attestation d'appartenance à l'Université Lyon 1 vous sera demandée.

Contact de l'accueil de loisirs : Virginie BRUSQ / 04 72 43 11 69 / clecampusdoua@gmail.com

Pour constituer votre dossier ou pour obtenir plus d'informations : Le Centre de Loisirs Éducatifs - Intranet des personnels

ASUL VACANCES

Les personnels de l'Université Lyon 1 bénéficient de 15 % de réduction sur les activités de l'ASUL Vacances.

Lors de l'inscription de leurs enfants, ils devront stipuler et justifier (dernier bulletin de salaire) qu'ils sont salariés de l'Université Lyon 1 pour bénéficier de cette réduction.

- La réduction est cumulable avec l'aide SRIAS et avec la prestation pour séjour d'enfant «Centre de loisirs sans hébergement».
- **ASUL Vacances (programme, tarifs et inscription)**

Financer les loisirs

Divers séjours vacances sont proposés par la SRIAS (Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale) Auvergne-Rhône-Alpes.

Plus d'informations sur les séjours proposés par le SRIAS : SRIAS Auvergne-Rhône-Alpes - Accueil

Les Prestations Interministérielles séjours enfants (PIM)

Les Prestations Interministérielles de séjours pour enfants (PIM) sont des aides financières versées sous conditions de ressources aux agentes et agents pour le financement de dépenses liées aux séjours et centres de loisirs de leur(s) enfant(s).

Les agentes et agents titulaires ou contractuels avec un contrat en cours supérieur à 10 mois et avec une durée de travail de 50% minimum peuvent en bénéficier.

Le dossier est à adresser au SGAS qui est en charge de les instruire, avec des attestations et des pièces justificatives indiquées. Il est disponible sur l'intranet. Pour les agentes et agents en contrat, la première demande ne pourra être octroyée qu'à partir du 1er jour du septième mois du contrat.

Plus d'informations internes à l'Université Lyon 1 : Prestation interministérielle (PIM) pour séjours d'enfants - Intranet des personnels

Plus d'informations générales : Prestations interministérielles pour séjours d'enfants | Le portail de la fonction publique

Les chèques vacances

Les chèques vacances permettent de financer des dépenses liées aux loisirs et aux vacances, rendant ainsi les escapades plus accessibles pour les fonctionnaires et les contractuels.

Plus d'informations : www.fonctionpublique-chèquesvacances.fr

Les Vacances Famille Solidarité du SRIAS

La SRIAS (Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale) Auvergne-Rhône-Alpes propose une action pour aider au départ en vacances d'été des agentes et agents avec enfant(s), en offrant une semaine de location sur diverses destinations.

A destination des agentes et agents accompagnés par le service social des personnels, selon des critères sociaux économiques (familles éprouvant des difficultés financières et/ou sociales, rendant difficile un départ en vacances).

Pour plus d'informations, contacter : ssocial.personnels@univ-lyon1.fr



7. Scolarité et études



Prestations interministérielles d'aides aux séjours

Aide aux séjours dans le cadre du système éducatif

Cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais de séjour mis en œuvre dans le cadre du système éducatif (sur le temps scolaire), en France

ou à l'étranger.

Limite annuelle : un séjour par année scolaire d'une durée minimum de 5 jours et prise en charge, avec un maximum de 21 jours par an.

Les dossiers sont instruits par le SGAS : sgas@univ-lyon1.fr

Action Sociale à l'Initiative Universitaire (ASIU) : financement BAFA

Prise en charge partielle de la formation générale (1re étape du BAFA) et de la formation d'approfondissement ou de qualification (3e étape du BAFA).

L'enfant doit être fiscalement rattaché à l'agent et avoir plus de 16 ans à la date de début de la formation. Le montant s'élève à 200€ par formation. Il n'est pas soumis à des conditions de ressources.

Pour en bénéficier, les demandes doivent être déposées au SGAS dans les 6 mois suivant la fin de la formation.

Pour télécharger le dossier et accéder à plus d'informations : Aide financière aux frais d'inscription du BAFA - Intranet des personnels

ASIU : études supérieures

Cette prestation soumise à conditions de ressources est une aide à la poursuite d'études supérieures pour les enfants des agent.e.s.

Conditions d'attribution

- Enfants de moins de 27 ans à la date de dépôt du dossier, rattachés fiscalement à l'agent.
- La formation doit être diplômante, à temps plein et non rémunérée, en vue de l'obtention d'un diplôme accrédité par le ministère et enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles.
- Les classes préparatoires (intégrées ou non) ne sont pas prises en compte.
- Les demandes doivent être déposées au cours de l'année scolaire/universitaire attestée par le certificat de scolarité, avant le 31 mai de l'année scolaire/universitaire en cours. Passé ce délai, l'aide ne sera plus accordée.

- Aide complémentaire de 100 € pour les enfants amenés à étudier à + de 50 km du lieu de résidence des parents.
- Cette prestation est forfaitaire et soumise à conditions de ressources : le quotient familial annuel du foyer doit être inférieur ou égal à 19080 €.
- Une seule aide par année peut être sollicitée.

La prestation est versée en une seule fois pour l'année universitaire en cours.

Montant de l'aide soumise au Quotient Familial (2026) :

- QF ≤ 7950 € = 600 €
- QF de 7951 € à 11130 € = 500 €
- QF de 11131 € à 14840 € = 300 €
- QF de 14841 € à 19080 € = 150 €
- Aide complémentaire + 50 km : 100 €

Rappel du calcul du QF = REVENU BRUT GLOBAL (dernier avis d'impôt) / Nombre de parts

Une seule aide par année peut être sollicitée.

Pour télécharger le dossier et accéder à plus d'informations : **[Aide financière aux études supérieures - Intranet des personnels](#)**

8. Focus : enfant en situation de handicap

Si vous êtes parent d'un (ou plusieurs) enfant(s) en situation de handicap, nous vous conseillons de vous rapprocher de la MDPH du Rhône pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé :

rhone.fr - MDPH
handicap@rhone.fr

Les aides financières

Au-delà des congés spécifiques et des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) pour les parents d'enfants en situation de handicap (voir sommaire), deux aides financières principales existent à l'Université Lyon 1. Ces aides sont internes donc différentes des prestations sociales et familiales (AAEH, AAH, PCH...).

Les aides financières internes à l'Université Lyon 1 aux parents d'enfants en situation de handicap

Prestation pour enfant de moins de 20 ans en situation de handicap



Cette allocation, versée mensuellement sans condition de ressources, a pour but d'aider les personnels de l'Université Lyon 1 à faire face aux frais supplémentaires qu'entraîne le handicap d'un enfant à charge de moins de 20 ans poursuivant des études.

Conditions d'attribution

L'aide s'adresse à tous les personnels titulaires et titulaires stagiaires en activité ainsi qu'aux contractuels de l'Université Lyon 1 sous réserve que leur contrat initial au moment de la demande soit conclu pour une durée égale ou supérieure à dix mois et pour une quotité d'au moins 50 % (les vacataires sont donc exclus). Pour les agents contractuels, la première demande ne pourra être octroyée qu'à partir du 1er jour du septième mois de contrat.

- L'enfant au titre duquel l'allocation est demandée doit avoir un taux d'incapacité de 50 % au moins.
- L'enfant au titre duquel l'allocation est demandée doit avoir moins de 20 ans.
- L'enfant doit être à charge, au sens des prestations familiales.
- Il doit être bénéficiaire de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).
- Il ne doit pas être bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).
- Il ne doit pas être placé en internat avec prise en charge intégrale des frais de séjour par l'Assurance maladie, l'État ou l'Aide sociale.
- La famille et l'enfant doivent résider de façon permanente en France.
- Aucune condition de ressources n'est exigée, y compris pour les prestations de vacances.

pris pour les prestations de vacances.

Le dossier de demande doit impérativement être renouvelé chaque rentrée scolaire avant le 20 septembre. En absence de renouvellement, tout paiement sera suspendu.

Pour en bénéficier, vous pouvez télécharger l'ensemble du dossier sur ce lien et le transmettre au SGAS avec vos pièces justificatives : [Prestation pour enfant de moins de 20 ans en situation de handicap - Intranet des personnels](#)

Prestation pour enfant de 20 à 27 ans en situation de handicap

Cette aide vise à faciliter l'intégration sociale des enfants d'agents de l'État, handicapés ou atteints d'une maladie chronique, âgés de plus de 20 ans et de moins de 27 ans, poursuivant des études.

Conditions d'attribution

L'aide s'adresse à tous les personnels titulaires et titulaires stagiaires en activité ainsi qu'aux contractuels de l'Université Lyon 1 sous réserve que leur contrat initial au moment de la demande soit conclu pour une durée égale ou supérieure à dix mois et pour une quotité d'au moins 50 % (les vacataires sont donc exclus).

Pour les agents contractuels, la première demande ne pourra être octroyée qu'à partir du 1er jour du septième mois de contrat.

- L'enfant au titre duquel l'allocation est demandée doit avoir un taux d'incapacité de 50 % au moins.
- L'enfant au titre duquel l'allocation est demandée doit être âgé de plus de 20 ans et de moins de 27 ans.
- L'enfant doit être à charge, au sens des prestations familiales.
- Il doit justifier de la qualité d'étudiant ou d'apprenti.
- Il ne doit pas être bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).
- Il ne doit pas être bénéficiaire de la prestation de compensation de handicap (PCH).
- Il ne doit pas être placé en internat avec prise en charge intégrale des frais de séjour par l'Assurance maladie, l'État ou l'Aide sociale.
- La famille et l'enfant doivent résider de façon permanente en France.
- Aucune condition de ressources n'est exigée, y compris pour les prestations de vacances.

Le dossier de demande doit impérativement être renouvelé chaque rentrée scolaire avant le 20 septembre. En absence de renouvellement, tout paiement sera suspendu.

Pour en bénéficier, vous pouvez télécharger l'ensemble du dossier sur ce lien et le transmettre au SGAS avec vos pièces justificatives : [Prestation pour enfant de 20 à 27 ans en situation de handicap - Intranet des personnels](#)

Les aides aux séjours en centre de vacances spécialisé

Prestation versée pour financer une partie des frais de séjours des enfants en situation de handicap, sans condi-

tion d'âge, séjournant dans un centre de vacances agréé spécialisé relevant d'organismes à but non lucratif ou de collectivités publiques.

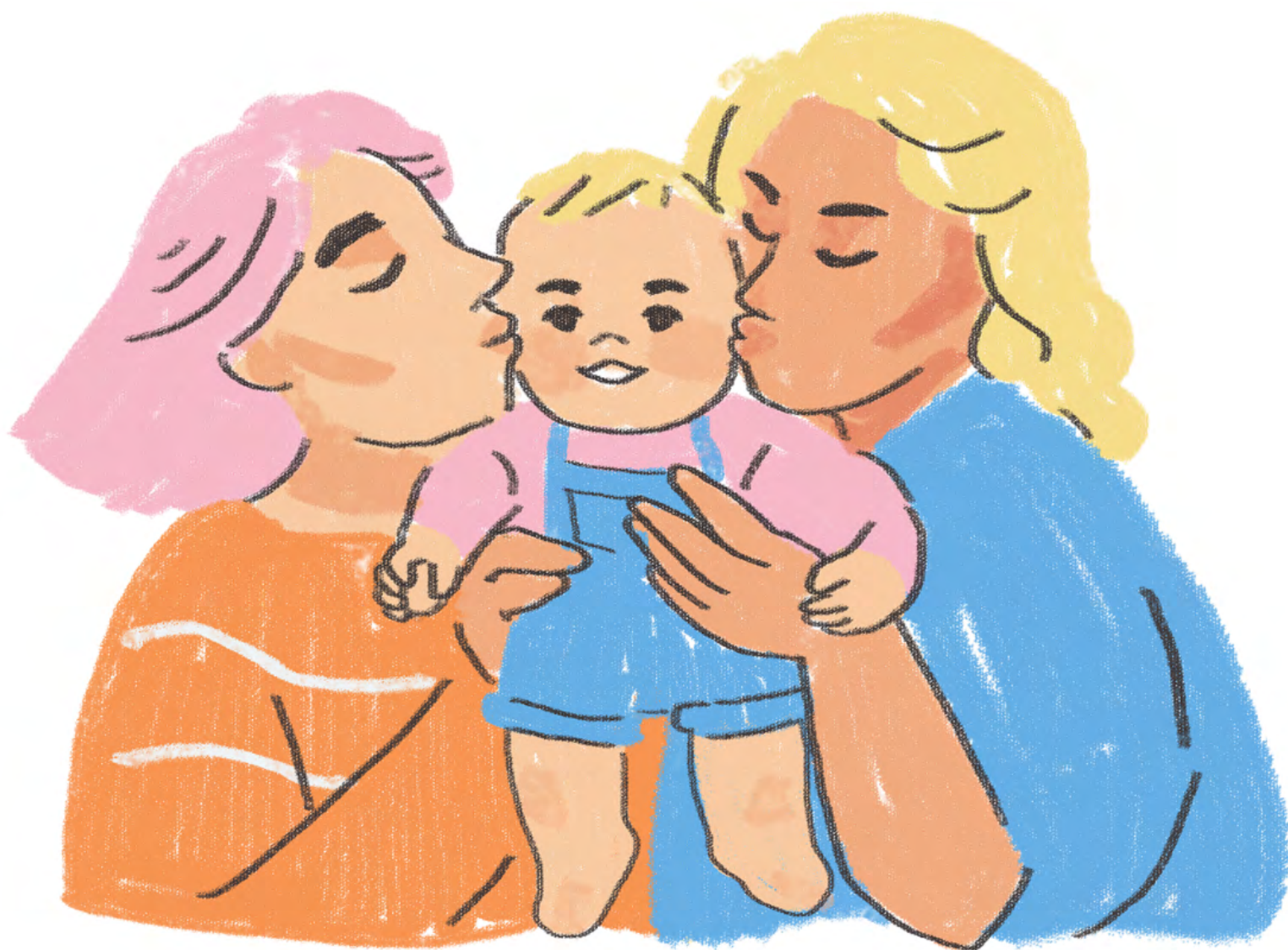
Durée max de 45 jours par an.

Plus d'informations : [Prestations interministérielles pour séjours d'enfants | Le portail de la fonction publique \(fonction-publique.gouv.fr\)](#)

Aide aux parents séjournant en maison de repos ou de convalescence avec leur enfant

Prestation versée pour financer les séjours d'enfant(s) de moins de 5 ans dans une maison de repos ou de convalescence agréée par la sécurité sociale.

Plus d'informations : [Prestations interministérielles pour séjours d'enfants | Le portail de la fonction publique \(fonction-publique.gouv.fr\)](#)



9. Ressources

Services internes

Service de Médecine et Santé au Travail des Personnels (SMSTP)

L'objectif de la santé au travail est de promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions. Son but est aussi de prévenir tout dommage causé à la santé du personnel par les conditions de leur travail et de les protéger dans leur emploi contre les risques professionnels.

Informations détaillées de contact du SMSTP : [Service de Médecine et Santé au Travail du Personnel \(SMSTP\) - Université Claude Bernard Lyon 1](#)

- Téléphone : 04 72 44 79 74
- Adresse générale : smstp@univ-lyon1.fr
- Secteur santé : smstp.sante@univ-lyon1.fr
- Sciences IUT (Doua Est) : smstp.IUT@univ-lyon1.fr
- Sciences Dirac (Doua Ouest) : smstp.dirac@univ-lyon1.fr

Service Social du Personnel et du Travail (SSPT)

L'assistant(e) de service social du personnel et du travail est une personne ressource pour accueillir, écouter et accompagner les parents et/ou les futurs parents qui s'interrogent sur toute question relative à la parentalité (réglementation, accès aux droits, démarches administratives, soutien à la parentalité, choix de mode de garde, structure à contacter). Pour rappel, les assistantes et assistants de service social sont soumis au secret professionnel. Le service social peut accompagner les personnes victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

Contact : ssocial.personnels@univ-lyon1.fr

Direction des Ressources Humaines (DRH)

La Direction des ressources humaines accompagne chaque personnel tout au long de sa carrière dans son poste de travail, ses aménagements, ses projets professionnels, le développement de ses compétences et sa mobilité.

Pour trouver votre contact à la DRH : [Trouver votre contact à la DRH - Intranet des personnels](#)

Service Général d'Action Sociale (SGAS)

Le Service Général d'Action Sociale (SGAS) met en œuvre une politique d'action sociale, individuelle et collective, visant à améliorer la qualité de vie des personnels. Tous les personnels, titulaires ou contractuels, sous certaines conditions, sont concernés par ces actions. Dans le cadre de la parentalité, le SGAS a mis en place divers partenariats (CLE, SRIAS, ASUL) et propose différentes prestations et aides financières pour accompagner les familles (ASIU, PIM, manifestations, billetteries). L'ensemble des actions menées par le SGAS est consultable sur le site intranet de l'université.

Contact : 04 72 44 82 80 (482 80) / sgas@univ-lyon1.fr

Psychologue du travail

La psychologue du travail en charge des accompagnements individuels peut vous aider sur des problématiques en lien avec votre situation de parentalité et votre travail. Par ailleurs, la psychologue du travail s'intéresse plus globalement à toutes les dimensions psychologiques convoquées dans l'exercice d'une activité de travail, et centre donc son point de vue sur les phénomènes psychiques vécus par les personnes travaillant à l'Université Lyon 1.

- La psychologue du travail reçoit sur rendez-vous uniquement. Les entretiens se font sur des horaires de bureau. L'agent-e peut rencontrer la psychologue du travail sur son temps de travail.
- La psychologue exerce dans un cadre sécurisant strictement confidentiel, de neutralité et de non-jugement. Si la problématique dépasse les compétences de la psychologue du travail, l'agent-e pourra être réorienté-e vers les services adéquats ou vers des psychologues extérieurs.

Pour un accompagnement individuel : Victoria.marion@univ-lyon1.fr

Suite à une forte demande, compter un délai d'un mois minimum.

Mission égalité-diversité

La mission égalité diversité coordonne le dispositif de signalement et d'écoute interne de l'université, et pilote le Plan d'Action pour l'Égalité de l'établissement. Si vous avez des questions ou des suggestions liées à des enjeux de parentalités, de discriminations et d'égalité professionnelle, vous pouvez contacter la mission égalité-diversité. Contact : egalite-diversite@univ-lyon1.fr

Dispositif de signalement

Si vous êtes victime ou témoin de violences sexistes et sexuelles, discriminations ou harcèlement, notamment en lien avec votre situation de parentalité, vous pouvez signaler les faits. Nous vous recontacterons pour échanger de manière bienveillante sur la situation et voir ensemble comme nous pouvons vous accompagner au mieux. Ce rendez-vous est confidentiel et aucune démarche ne sera mise en œuvre sans votre accord.

Contact : [Faire un signalement : discrimination harcèlement & violences sexuelles à l'Université - Lyon 1 / signalement@univ-lyon1.fr](#)

Handicap et parentalité

Pour tout demande relative au handicap et à la parentalité : Parent en situation de handicap, naissance d'un enfant en situation de handicap...

- Service social du Personnel et du Travail : ssocial.personnels@univ-lyon1.fr
- Référente handicap des personnels : referent.handicap@univ-lyon1.fr

Associations et institutions externes spécialisées dans les parentalités

Maison de la parentalité et de la naissance de Villeurbanne / « La cause des parents »

09 54 07 96 08 / mpn@lacausedesparents.org

Adresse : 8 rue Bat Yam. La MPN se situe dans le quartier du Tonkin, à 400m de la place des Charpennes, entre le Cours André Philip et la Place Jean Chorel.

CIDFF Lyon – Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles

09 78 08 47 48 / cidff.contact@cidff-id.fr

Planning familial Villeurbanne

04 78 89 50 61 / mfp69@planningfamilial69.fr

Union Départementale des Associations Familiales (Rhône et Lyon)

04 72 76 12 00 / contact@udaf-rhone.fr

Associations spécialisées dans les parentalités et enfances LGBTQI+

APGL – Association des Parents Gays et Lesbiens et +
06 50 97 45 79 / secretariat@apgl.fr

Association Les Enfants d'Arc-en-Ciel

Contact : contact@enfants-arcenciel.org

Site internet : [Les Enfants d'Arc en ciel, l'asso ! Filiation et PMA pour familles LGBT](#)

Centre LGBTQI+ Lyon

Permanences d'accueil pour toute personne LGBTQI+.

Contacts : 08 05 03 11 81 / contact@centrelgbtilyon.org

Réseau des Parents d'Enfants présentant une Variation du développement sexuel ou Intersexes (PEVI)

Pour s'informer sur l'intersexuation de votre enfant et/ou protéger les enfants intersexes victimes de violences médicales

Contact : [Réseau PEVI](#) / reseau.pevi@proton.me

Collectif Intersexe Activiste France

Pour s'informer sur l'intersexuation de votre enfant et/ou protéger les enfants intersexes victimes de violences médicales

contact@cia-oiifrance.org / 06 68 43 01 65

Trajectoires Jeunes Trans

Réseau associatif et institutionnel (ARS, DILCRAH...) d'accompagnement des enfants, adolescents et jeunes personnes transgenres

Contact : [Nous contacter - Trajectoires Jeunes Trans](#)

Associations spécialisées dans la lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants

Association VIFFIL SOS Femmes - Villeurbanne

Aide aux victimes de violences conjugales et intrafam-

liales

Permanences d'accueil : <https://www.viffil.com/contact-viffil/>

Permanences téléphoniques au 04 78 03 93 37

Email : viffil.association@viffil.com

Association Filactions

Association de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et conjugales

6 rue des Fantasques 69001 Lyon

Téléphone : 04 78 30 63 50 / Email : association@filactions.org

Collectif Me too Lyon

Groupes de paroles pour femmes victimes de violences sexuelles, y compris au sein du couple et de la famille.

Contact : collectifmetoolyon@gmail.com

Association l'Enfant Bleu – Enfance maltraitée

Lutte contre la maltraitance et les violences infantiles

18 C, rue Songieu - 69100 Villeurbanne

Téléphone : 04 78 68 11 11

Ressources nationales

3919 – Numéro national de lutte contre les violences faites aux femmes - 24h/24 et 7j/7

Collectif Enfantiste

Lutte contre les violences faites aux enfants et aux adolescent.e.s

Email : collectifenfantiste@gmail.com

Site internet : [Collectif Enfantiste](#)

Association Face à l'Inceste

solene.podevin@facealinceste.fr / 07 80 31 75 89

119 – Numéro national Enfance en Danger

Guides, lexiques et cartographies sur les parentalités de la CPED

Pour plus de ressources sur les parentalités, la mission égalité diversité de l'université Lyon 1 vous invite à consulter le guide de ressources sur les parentalités de la CPED qui réunit des articles et ouvrages scientifiques, des essais, des vidéos, podcasts et ouvrages jeunesse sur les thématiques suivantes :

- Les parentalités hétérosexuelles
- Les parentalités handi
- Les parentalités racisées
- Les parentalités LGBTQI+
- Les parentalités dans l'ESR
- Les violences conjugales et intrafamiliales
- Le rapport au corps et à la famille

Guide de ressources sur les parentalités

Lexique des parentalités de la CPED

Pour une meilleure compréhension du sujet et des terminologies relatives aux différentes formes de parentalités, la CPED a produit un lexique vulgarisé et illustré comprenant les thématiques suivantes :

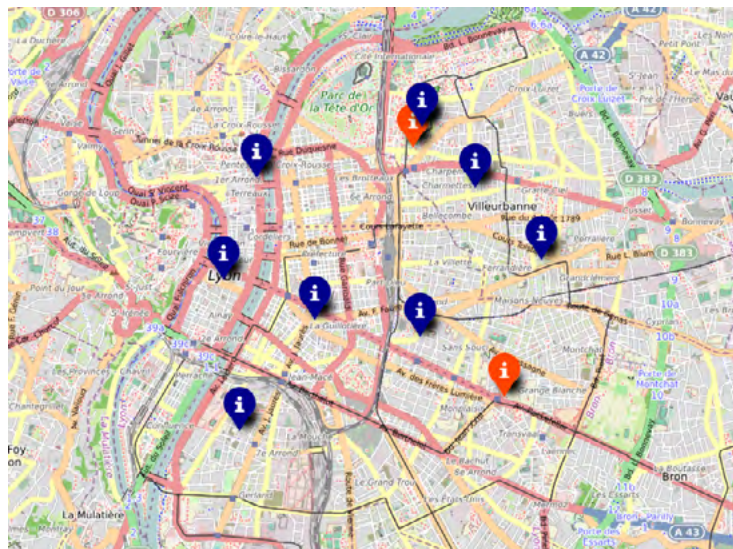
- Faire famille
- Les différents types de "congés"
- La matrescence
- Corps et expériences intimes
- Rôles de genre et travail gratuit
- Les violences de genre
- Les risques de discriminations accrues
- Les expressions à bannir et les recommandations
- Un glossaire global

Lexique des parentalités

Cartographie des structures d'accompagnement des parentalités de la CPED

Enfin, vous retrouverez ci-dessous une cartographie nationale des structures qui accompagnent les parentalités, incluant différentes associations et institutions recensées à Lyon et Villeurbanne.

Cartographie nationale des structures qui accompagnent les parentalités





Mission égalité-diversité
Direction des Ressources Humaines (DRH)
Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles (DAJI)
Service de santé et Médecine au Travail des Personnels (SMSTP)
Service Social du Personnel et du Travail (SSPT)
Service Général d'Action Social (SGAS)

