



Guide conçu à partir
du webinaire de la CPED du 2 octobre 2023

Les espaces d'allaitement

dans les établissements
d'enseignement supérieur et de
recherche

Première édition - 2023

SOMMAIRE

03

Cadre juridique de l'allaitement au travail

04

Allaiter dans le contexte universitaire - Témoignages

05

Aménager une salle comme espace d'allaitement

06

Des lieux dédiés à la parentalité

18

Idées et ressources

CADRE JURIDIQUE DE L'ALLAITEMENT AU TRAVAIL

Par Claude Didierjean-Jouvean, de [La Leache League](#)



[Petit guide de l'allaitement pour la mère qui travaille](#)

- **Loi du 5 août 1917** (maintenant dans le Code du travail) : institue les pauses d'allaitement et les chambres d'allaitement. Elle est modifiée en 2007 pour retirer ce qui est obsolète.

Article L1225-30 : Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

Article L1225-31 : La salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement.

Article L1225-32 : Tout employeur employant plus de cent salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement.

Heure d'allaitement : Articles R1225-5 à R1225-7

Local dédié à l'allaitement : Articles R4152-13 à R4152-28

Les caractéristiques du local sont restées les mêmes que celles déterminées en 1917 (pas de mention de prise électrique ou de frigo).

- Les fonctionnaires ne sont pas couvertes par le code du travail. Cependant, dans la mesure où il n'y a rien à ce sujet dans le statut de la fonction publique, par défaut le code du travail devrait s'appliquer.
- En l'absence de mention dans la loi, les heures d'allaitement ne sont théoriquement pas rémunérées.

- **La Convention 183 de l'OIT** (Organisation Internationale du Travail) sur les droits liés à la maternité établit dans son article 10 :

→ "La femme a le droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant."

→ "La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps de travail doivent être déterminées par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction journalière de temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérés en conséquence.

- La Convention a été adoptée le 15 juin 2000, votée par la France mais toujours pas ratifiée. Lorsqu'elle le sera, la France devra mettre sa législation en accord avec la convention internationale.

- **Assises de pédiatrie de 2023** : deux propositions concernant l'allaitement

→ Abaisser le nombre de salariées obligeant à la création d'un local d'allaitement de 100 à 50.

→ Pas de retenue de salaire par rapport aux pauses d'allaitement.

ALLAITER DANS LE CONTEXTE UNIVERSITAIRE

Témoignages



“Le plus dur, c’était le regard de mon hiérarchique”

“J’ai allaité ma fille pendant 2 ans. A la fin de mon congé maternité, j’ai informé mon hiérarchique de mon souhait d’avoir des temps de pause pour tirer mon lait. Au niveau de l’université, nous n’avons pas d’espace d’allaitement dédié. J’avais un bureau individuel donc je pouvais m’isoler pour tirer mon lait et le mettre dans le frigo au bout du couloir avec les déjeuners. Cela pose la question du regard d’autrui : l’appréhension des collègues à avoir du lait maternel à côté de leurs déjeuners. Le quotidien n’était pas évident : je devais me caler des moments dans mon agenda pour tirer mon lait, hors de la pause méridienne. J’avais l’impression de ne pas être la plus efficace, 3 mois après mon accouchement, ce qui me déstabilisait encore plus. C’était une surcharge cognitive de penser à tirer mon lait, de le faire discrètement et rapidement. Quand mon responsable voyait la fréquence avec laquelle je devais tirer mon lait, je crois que ça l’embêtait. Sur la question de la rémunération, j’ai un nombre d’heures à réaliser dans la semaine, ça prenait quand même facilement 5h par semaine. Comme il y a un vide juridique à ce niveau-là, ça augmentait la pression que je me mettais. Je me disais qu’il ne fallait pas que je parte trop tôt le soir pour rattraper ces heures. Alors que j’essayais d’optimiser mon temps d’allaitement en répondant à des mails, ce qui impactait sûrement la qualité et la quantité de mon lait. Les espaces dédiés à l’allaitement sont un signal important de l’employeur mais c’est la culture autour de l’allaitement qui manque. Car le plus dur, c’était le regard de mon hiérarchique.”

“La question se pose aussi lors des colloques”

“Quand je suis rentrée de congé maternité, j’ai demandé à avoir une salle à disposition pour allaiter mon enfant. Je l’ai demandé de manière assertive en disant que c’était la loi, avec le soutien de la chargée de mission égalité. Une petite salle de cours a été mise à disposition. Il y avait de quoi s’asseoir et se brancher. Il n’y avait pas de frigo, mais je savais que je n’en avais pas besoin pour une journée. Des fois, les étudiant·es essayaient d’entrer. J’avais peur que quelqu’un entre pour faire le ménage, ce n’était pas confortable. Mais je me sentais privilégiée d’avoir cette salle réservée les deux jours par semaine où j’enseignais. J’ai tiré mon lait, mais aussi allaité mon enfant dans cette salle. J’allais à l’université avec ma femme et notre enfant. Pendant l’heure du déjeuner, j’avais le bébé et le sandwich, dans cette salle. Mais la question se pose aussi lors des colloques. Il m’est arrivé de tirer mon lait dans la salle du colloque pendant que les collègues mangeaient. Aux Etats-Unis, j’ai été à un colloque avec mon enfant et les organisatrices du colloque ont payé une baby-sitter, qui était dans le jardin juste à côté. Pendant les pauses, je pouvais l’allaiter.”

AMÉNAGER UNE SALLE COMME ESPACE D'ALLAITEMENT

Retours d'expériences de référent·es égalité

Dans un labo à l'université

"Nous avons une étudiante enceinte. Il existe un espace d'allaitement au sein de l'université, mais notre institut est à 15mn à pied, donc ce n'était pas possible. Pour trouver une solution, nous avons été bien soutenu·es par notre directeur et par l'université par la suite. Nous avons déjà eu des retours d'un autre établissement de l'université qui avait eu des problématiques liées à l'installation d'une salle d'allaitement (installation d'un frigo, fermeture du local, etc.). Nous avons une cafétéria pour les administratifs, qui nous ont laissé l'utiliser de manière temporaire. Dans la matinée, c'était libre d'accès pour l'étudiante avec une pancarte indiquant que c'est utilisé. Il y a un frigo et la possibilité de s'installer, même si pas encore de fauteuil. Notre étudiante était très contente. Le frigo n'est pas forcément indispensable : en discutant avec les personnes concernées, un sac isotherme peut suffire pour la journée. Cela évite la problématique de pouvoir fermer à clé un frigo."

Dans une école

"Nous sommes un petit établissement de 3000 étudiant·es. L'idée a été de s'appuyer sur une salle de repos, qui est à l'écart, contient des fauteuils et qu'il est possible de fermer à clé. Cette salle était très peu utilisée. Une collègue s'en servait pour tirer son lait et tout se passait bien jusqu'à qu'un homme trouve la porte fermée et ne l'accepte pas. Il a trouvé un pass et a pu rentrer. La collègue a dû s'arrêter pendant qu'elle tirait son lait. Nous avons fait en sorte de mettre en place des plannings, mais ce n'était pas suffisant. Cela nous a permis de constater certaines bonnes pratiques : il est essentiel que la salle soit verrouillable, mais elle doit toujours pouvoir être ouverte par les services de sécurité (donc pas de clé utilisable des deux côtés de la porte). Il faut donc un pass pour ouvrir le local, mais qui ne soit pas prêté. Nous avons aussi renforcé les affichages des plannings et la sensibilisation sur cette question car certaines personnes ne comprenaient pas le besoin. Il est aussi possible de jouer sur les jours de télétravail. pour que les personnes qui utilisent la salle ne se trouvent pas les mêmes jours dans l'établissement."

DES LIEUX DÉDIÉS À LA PARENTALITÉ

Exemples de l'Université de Rennes et de l'Université de Nouvelle-Calédonie

L'Aparté, Université de Rennes

L'Aparté est un lieu de soutien, échange, repos, tire allaitement, bienveillance, écoute, et égalité homme/femme pour les parents de l'Université de Rennes. Sa conception vient du constat de la difficulté à concilier le nouveau rôle de parent et le quotidien professionnel, avec la problématique centrale de l'allaitement mais pas uniquement. L'objectif est de lever le voile sur tous les sujets qui entourent la parentalité et le travail, et notamment la reprise. **Fanny Le Magoarou et Charlène Planchon**, cheffes de projet immobilier, ont imaginé un lieu en ce sens et ont été immédiatement soutenues par la gouvernance.

Le local est constitué de 2 espaces : une salle de convivialité avec un espace salon et une table, une petite kitchenette avec évier. Y ont lieu des temps d'échange hebdomadaires (tous les jeudis midi). Parfois, c'est juste vider son sac, partager les difficultés, trouver du soutien, se donner des conseils. Un parent qui se sent écouté·e, soutenu·e, encouragé·e, va se sentir mieux et cela va se répercuter sur l'efficacité au travail. Une fois par mois, les rencontres sont organisées autour d'un thème (la reprise, par exemple).

Il y a aussi un espace un peu fermé pour se reposer et un local allaitement, qui intègre un évier pour laver tout le matériel, un frigo et des prises électriques. Il est accessible directement par l'extérieur. La clé peut être fournie pour accéder au local en fonction des besoins. Le local est sur le plus grand campus de l'Université de Rennes, mais une femme qui travaille de l'autre côté du campus ne peut pas marcher 20mn pour s'y rendre. Il ne se substitue pas aux lieux de proximité. L'Aparté est aussi là pour faire le lien avec les responsables et les services immobiliers, pour adapter les locaux pour trouver des solutions de proximité. C'est aussi le lieu pour des entretiens de retour après les congés parentaux.



P'tit Campus, Université de Nouvelle-Calédonie

Le dispositif P'tit Campus vise à favoriser l'égalité entre hommes et femmes, mais aussi à soutenir la réussite étudiante en mettant à la disposition de jeunes parents, des moyens leur permettant de concilier parentalité et vie étudiante.

Ce dispositif a vu le jour en 2020 et répond à une demande de membres de la communauté universitaire et à un constat. Chaque année, une dizaine d'étudiant·es abandonnaient leurs études supérieures du fait de leur parentalité et du manque de moyens financiers pour faire face. Au fil du temps, des partenaires institutionnels et associatifs se sont associés à l'Université en soutien de ce projet : la maison de l'étudiant (l'équivalent du CROUS dans l'hexagone), la province Sud, par le biais du Centre d'information – Droits des Femmes et Égalité mais aussi l'Etat, la Croix Rouge, le Secours Catholique, le Kiwanis Niaouli et la Banque alimentaire de Nouvelle-Calédonie.

La salle de parentalité a été inaugurée en avril 2022. Cet espace est situé sur le campus à côté de la résidence et de la bibliothèque universitaire. Il est sécurisé et aménagé d'un salon, d'une cuisine équipée et de matériel de puériculture. Elle comprend des lits à barreaux, des tables à langer, des parcs de jeux, des baignoires, une table, un frigo, un micro-onde, une bouilloire, de la vaisselle, des biberons et tire-lait, etc. L'espace est équipé d'un ordinateur et d'un accès au wifi, car nombreux·ses sont les étudiant·es qui n'ont pas d'accès à internet. L'espace permet d'être avec son enfant, tout en travaillant, en préparant ses devoirs ou en révisant ses examens. On peut aussi s'y reposer, allaiter et tirer son lait. La salle est accessible à tous les membres de la communauté universitaire de 6h à 22h du lundi au samedi, y compris pendant les vacances.

La salle est disponible à la demande mais la garde de l'enfant relève de la responsabilité des parents.



P'tit Campus n'est pas qu'une salle de parentalité. Depuis 2023, une équipe de puéricultrices professionnelles de la crèche Les Cerisiers Bleus, crèche de la Croix rouge, intervient chaque mardi pour animer des ateliers autour de la parentalité. Des produits d'hygiène et de première nécessité sont offerts aux jeunes parents.

Le résultat aujourd'hui, ce sont une dizaine de personnes qui utilisent régulièrement la salle de parentalité, du lundi au samedi. Ce sont de jeunes parents qui viennent chaque mardi s'équiper de produits d'hygiène et alimentaires pour leurs petits. Ils et elles peuvent ainsi voir leur objectif se concrétiser : être sur le campus avec l'enfant, réussir à mener jusqu'à leur terme, leur études supérieures, oser reprendre des études supérieures tout en conciliant leur rôle de jeunes parents.

Stéphanie Geneix-Rabault, chargée de mission égalité-diversité à l'Université de Nouvelle-Calédonie



IDÉES ET RESSOURCES



Diffuser un sondage pour identifier les besoins

- [Exemple du sondage de l'Université de Rennes](#)
- [Vidéo pour inciter à répondre au sondage](#)



Faire signer à son établissement le parental challenge

Charte qui comprend 12 mesures pour renforcer l'engagement en matière de parentalité



Créer un guide de la parentalité

En lien avec les RH. Il peut contenir les informations et droits concernant les congés parentaux mais aussi l'allaitement.



Mobiliser des ressources humaines

A l'Université de Rennes, Fanny Le Magoarou et Charlène Planchon ont désormais 20% de leur temps de travail dédié aux missions de l'Aparté.