

Sommaire

- Travailler dans les Universités : une passion dévorante ? 2
- Quand l'IA met à mal notre qualité de vie d'humains 6
- Le harcèlement sexuel : une infraction protéiforme d'atteinte à l'intégrité, à la dignité et à un bien-être minimal au travail 7
- Les VSS en milieu doctoral 10
- Interview d'Olivier Birembaux 11
- L'âgisme dans l'enseignement supérieur et la recherche 13
- Note d'écoute 14
- Santé mentale au travail : les ressources de l'UNSA-Education 14
- Brèves 15



Edito Vous avez dit QVCT ?

Selon l'Accord interprofessionnel sur la santé au travail du 9 décembre 2020, exit la Qualité de vie au travail au profit de la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail). Ce nouvel acronyme a pour but d'améliorer la prévention en santé au travail en regroupant sous ce vocable «les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, qui déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte».

Réputé.e passionné.e par son métier et «toujours en vacances», l'universitaire peut-il.elle connaître le mal être au travail? La réponse est sans ambiguïté : enquête après enquête, le moral des universitaires ne cesse de décliner et l'attractivité de nos professions est en régression¹. Et oui, ce mal être repose sur des causes systémiques qui nous exposent particulièrement aux risques psychosociaux², comme vous aurez l'occasion de le constater dans ce numéro.

En application de l'article L. 4121-1 du Code du travail, les chefs d'établissement et de service doivent prendre «les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs» conformément aux orientations stratégiques ministrielles (OSM) en matière de politique de prévention des risques professionnels qui concernent l'ensemble des services et des établissements relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche³. Dans ce cadre, le travail syndical doit prendre toute sa place, notamment au sein du comité social d'administration (CSA) décliné dans chaque établissement (CSAE), et de leur formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, qui seront renouvelées lors des élections professionnelles de 2026.

À propos, savez-vous que le champ ministériel de l'Enseignement supérieur est celui où l'on vote le moins pour ces élections? Pouvons-nous longtemps assumer un tel paradoxe?

Virginie Saint-James
Secrétaire générale de Sup'Recherche-UNSA

¹ https://www.campusmatin.com/metiers-carrieres/personnels-statuts/le-moral-des-universitaires-en-berne-face-aux-conditions-de-travail-et-au-manque-de-soutien.html?nl=391956&utm_source=email&utm_id=391728&utm_campaign=newsletter-campusmatin-2025-03-20.

² <https://www.campusmatin.com/metiers-carrieres/personnels-statuts/pratiques/quels-risques-pour-les-personnels-et-les-enseignants-chercheurs.html>.

³ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/ba/2024/Hebdo12/ESRH2405823X>.

Travailler dans les Universités : une passion dévorante ?



Soucieuse du bien-être de ses agents, la Présidente de l'Université de Montpellier Paul-Valéry a souhaité entamer une démarche et un débat sur la qualité de vie et les conditions de travail de ses agents. Une enquête a été conçue en concertation avec la Direction de l'Évaluation et d'Aide au Pilotage (DEvAP), ainsi qu'avec la Vice-Présidente déléguée à la qualité de vie au travail et au dialogue social, et la Directrice adjointe des Relations et Ressources humaines, que nous remercions ici. Dans ce compte-rendu, nous allons en retracer rapidement la méthodologie et présenterons les premiers résultats concernant les enseignants et les enseignants-chercheurs.

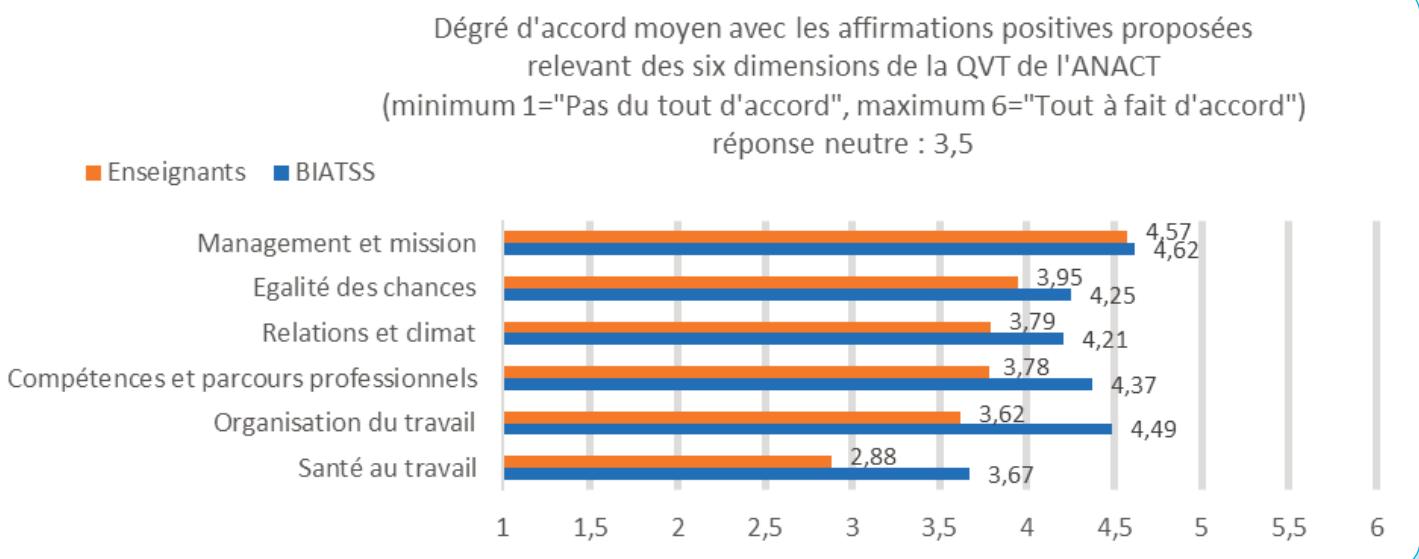
Piloter la qualité de vie au travail dans la fonction publique d'État et plus précisément dans les universités est un enjeu majeur au regard des recommandations réglementaires, des attentes des salariés et des aspirations des nouvelles générations. En suivant les recommandations de l'Agence Nationale de l'Amélioration des Conditions de Travail, une approche par questionnaire en ligne a été mise en œuvre. Celle-ci avait pour objectif de repérer les éléments qui pourraient constituer des ressources et des contraintes dans l'activité professionnelle des divers personnels de l'Université, titulaires ou contractuels, enseignants, enseignants-chercheurs et personnels BIATSS.

Au total, 273 personnels enseignants et enseignants-chercheurs (soit 39 % de ces agents dans cette université) ont participé à une enquête en ligne comprenant plus de 70 questions d'opinion quantitatives et quelques questions qualitatives. En outre, plusieurs questions ouvertes ont été proposées lors desquelles les répondants pouvaient exprimer leurs opinions. L'enquête s'est avérée relativement lourde avec un temps requis pouvant aller jusqu'à 1 h.

Les réponses sont en moyenne positives et semblent indiquer une vision plutôt positive de la qualité de vie et des conditions de travail dans l'établissement, mais quelques nuances sont à apporter lorsqu'on rentre dans le détail des résultats.

Enseignant-Chercheur : Un métier particulièrement prenant, qui peut altérer la qualité de vie, déborder sur la vie privée et qui pourrait avoir des implications sur le niveau de stress et la santé physique.

Les enseignants-chercheurs et assimilés se disent satisfaits quant au management dans l'institution et à leurs missions. Néanmoins, leurs réponses sont moins positives et plus mitigées pour d'autres dimensions : les relations de travail, la gestion des compétences et l'organisation globale du travail. Ces réponses deviennent même légèrement négatives pour ce qui relève des questions de santé au travail, pour lesquelles ils se déclarent peu informés et pris en charge.



Pour les 9 questions relatives à la santé, les enseignants affichent des réponses faibles en moyenne que cela concerne l'implication de l'employeur en matière de santé, les dispositifs de prévention à propos desquels ils s'estiment peu informés (troubles musculo-squelettiques, aménagement ergonomique de l'espace de travail, pratiques et dispositifs de prévention des risques professionnels et psychosociaux). On notera, surtout, qu'ils mentionnent un impact du travail sur leur niveau de stress et leur santé physique.

Le travail en soi et son organisation semblent également problématiques. Ils se disent en difficulté pour concilier les différentes activités (enseignements, recherche et charges administratives). La charge de travail ne serait pas adaptée, ne permettrait pas de temps de pause. Cette charge serait, de plus, peu conciliable avec la vie privée et déborderait donc vraisemblablement sur celle-ci. Des tâches nombreuses seraient à réaliser qui ne correspondraient pas toujours au cœur de métier. Ils rapportent peu d'effets bénéfiques du télétravail (sur le stress, la fatigue, la vie privée et le travail en équipe). Enfin, lorsqu'ils ont déclaré des responsabilités collectives, ils sont mitigés quant aux effets positifs des formations à ce niveau ou au soutien qu'ils peuvent recevoir de leur équipe, de leurs collègues et de l'institution.

Des contraintes à gérer, mais aussi quelques ressources favorables à la qualité de vie au travail qui pourraient être développées.

L'analyse par sous-dimension pouvant être sujette à caution, une analyse par question a été privilégiée, en considérant le taux de réponse positive ou négative et en le multipliant par la gravité possible des conséquences. Ici, la gravité de la question a été estimée sur la base de son lien (corrélationnel) avec d'autres questions critiques (comme l'impact perçu du travail sur la santé physique, le stress psychologique induit par le travail, l'estimation de la qualité de vie au travail globale et les possibles débordements sur la vie privée)¹. Cet indicateur Fréquence*Gravité permet ainsi de retenir, pour les enseignants-chercheurs, 17 contraintes et 19 ressources parmi les 70 items (ou 9 contraintes et 8 ressources si une valeur critique plus élevée à 0,30 est appliquée). Ces contraintes et ressources sont présentées dans le tableau suivant.



¹ Lorsque la question portait spécifiquement sur un de ces éléments, la corrélation moyenne avec les trois autres a été prise en considération.

suite de l'article >

➤ **Contraintes, par ordre d'importance, pour lesquelles des solutions peuvent être recherchées :**

Note technique : Risque calculé = % de réponses négative multiplié par corrélation moyenne avec la QVCT globale, le stress, l'impact du travail sur la santé et les débordements sur la vie privée.

1. **Mon travail n'est pas une source de stress. 0,50**
2. **L'Université me permet de concilier mes différentes activités (enseignements, recherches et administratives). 0,40**
3. **L'organisation générale de l'Université me permet d'accomplir mes tâches de manière efficace. 0,39**
4. **Ma charge de travail est adaptée à ma quotité de temps de travail. 0,38**
5. **Mon travail n'a pas d'impact négatif sur ma santé physique. 0,38 (santé)**
6. **Généralement, lorsqu'il y a des conflits au travail, ils sont pris en charge efficacement par l'institution. 0,33**
7. **Les services et départements de l'Université collaborent bien entre eux, facilitant le bon déroulement de mon travail. 0,30**
8. **J'arrive à concilier ma vie professionnelle et ma vie personnelle. 0,30**
9. **Je bénéficie d'un soutien adéquat lorsque je rencontre des difficultés liées à ma santé au travail (douleurs physiques, fatigue, etc.). 0,29**
10. **Je suis informé(e) des dispositifs de prévention des risques professionnels mis en place dans mon service. 0,29**
11. **Je suis informé(e) des actions de prévention des risques psychosociaux existantes. 0,27**
12. **J'ai accès à des informations claires et suffisantes sur les bonnes pratiques à adopter pour préserver ma santé au travail. 0,27**
13. **Je ne travaille jamais sur mes temps de pause. 0,26**
14. **Mon espace de travail est aménagé de manière à limiter les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS : maladies qui affectent les muscles, les tendons et les nerfs). 0,25**
15. **La répartition des missions au sein de mon service se fait de manière équitable. 0,25**

Questions pour lesquelles seule une partie des répondants ne s'est pas considérée « non concerné »

- Je réalise régulièrement (tous les ans / 2 ans) un entretien professionnel. 0,24 (112 ont répondu et 110 se sont dits non concernés)
- Mes entretiens professionnels me paraissent utiles. 0,43 (47 ont répondu et 147 se sont dits non concernés).

➤ **Ressources, par ordre d'importance, qu'il faut entretenir ou développer :**

Note technique : Calcul pour estimer la ressource sur la même logique que le calcul de risque : % de réponses positives, multiplié par la corrélation moyenne avec la QVCT globale, le stress, l'impact du travail sur la santé et les débordements sur la vie privée.

1. **J'ai le sentiment que mon travail est perçu comme utile. 0,37**
2. **Je trouve que mes relations de travail sont agréables. 0,36**
3. **Mon travail est une source d'épanouissement personnel. 0,36**
4. **Mon travail est adapté à mon niveau de compétences (ni trop simple, ni trop compliqué). 0,33**
5. **J'ai plaisir à venir sur mon campus, car je trouve le site agréable. 0,32**
6. **Je suis fier(e) de travailler pour l'UPVM3. 0,31**
7. **Mes missions sont en adéquation avec mes qualifications. 0,31**
8. **Les consignes et les objectifs qui me sont assignés dans le travail sont clairs et réalistes : je sais ce que j'ai à faire. 0,30**

9. Je suis satisfait(e) de mon niveau d'intégration dans le collectif de travail. 0,29
10. Je dispose d'une autonomie suffisante pour organiser mon travail. 0,29
11. Je dispose de suffisamment d'informations nécessaires à l'atteinte de mes objectifs. 0,28
12. J'ai le sentiment de contribuer à la réussite des étudiants de l'UPVM3. 0,28
13. Globalement, le climat social au sein de l'UPVM3 est bon. 0,27
14. Les retours que je reçois, sur mon travail, de la part de ma hiérarchie (BIATSS) / de mes pairs (ENS) sont constructifs. 0,27
15. Je reçois suffisamment de soutien de la part de mon équipe et de mes collègues (si déclare un rôle d'encadrement) 0,27
16. Je ne me sens pas discriminé(e) au travail. 0,27
17. Je me sens en sécurité dans mon lieu de travail (équipements de sécurité, risques physiques minimisés). 0,26
18. Je dispose du soutien dont j'ai besoin lorsque je fais face à une situation difficile, que ce soit par ma hiérarchie, mes collègues et / ou mes pairs. 0,26

Question pour laquelle seule une partie de l'échantillon a répondu parce qu'elle a déclaré avoir un rôle d'encadrement

- Je suis à l'aise dans mon rôle d'encadrant (si déclare un rôle d'encadrement) 0,26 (127 répondants déclarants avoir un rôle d'encadrement et 128 ne pas en avoir)

D'une manière générale, les contraintes font ressortir la difficulté des enseignants-chercheurs statutaires ou contractuels à concilier leurs différentes activités d'enseignement et de recherche, auxquelles s'ajoutent les responsabilités administratives et collectives, dans un emploi du temps visiblement très contraint (et débordant sur les autres sphères de vie). Ces contraintes, engendrées par une activité foisonnante, amènent en outre des questionnements sur la répartition de cette charge entre collègues et les conflits qui peuvent en découlter². La présente étude fait ressortir, outre ces problèmes de charge de travail, de fortes préoccupations de santé qui nécessiteraient d'être investiguées et objectivées sur cette population particulière³. Elle présente également l'intérêt d'objectiver du point de vue statistique des éléments importants du travail chez

les enseignants-chercheurs comme la charge de travail conséquente, des éléments en lien avec la qualité de vie au travail et surtout ses conséquences sur la santé physique et mentale, et la conciliation vie professionnelle-vie privée.

La fierté de servir ses missions d'enseignement supérieur, l'épanouissement personnel, des consignes de travail claires et现实的, un travail adapté aux compétences, le soutien des collègues et de l'institution, des feed-back positifs apparaissent comme autant de ressources à développer, ainsi que le soutien que peuvent représenter des actions de formation ou d'accompagnement au développement de carrière.



Daniel Gilibert est Professeur en psychologie sociale du travail et des organisations, référent RPS de l'établissement, et correspondant de Sup'recherche-UNSA à l'Université Paul Valéry-Montpellier 3. Il travaille avec Céline Sauvezon, maître de conférences dans la même spécialité.

² Rappelons que le problème de la charge de travail des enseignants-chercheurs a été investigué dans une enquête antérieure réalisée au sein de l'université (<https://hal.science/hal-04873965v1>).

³ Des entretiens et des groupes de travail, pour mieux gérer les contraintes évoquées ou entretenir les ressources, sont en cours.

Quand l'IA met à mal notre qualité de vie d'humains



La qualité de vie au travail... et ailleurs est mise à mal par l'irruption dans nos vies de ce que l'on nomme abusivement l'« intelligence artificielle » (IA). Pourquoi abusivement ? Derrière ces systèmes dits « intelligents » on survalorise une des formes d'intelligences.

L'intelligence est multiple, et ce n'est pas nouveau. Dans les années 70, Howard Gardner¹, n'en proposait pas moins de huit : logico-mathématique mais aussi langagière, spatiale, interpersonnelle... Quoi qu'il en soit des critiques que l'on a pu faire de sa théorie, il n'en demeure pas moins que cette survalorisation de l'intelligence computationnelle, au détriment de toutes les autres, est une première mise à mal de la qualité de vie au travail, à l'école, dans la société... à l'égard de celles et ceux qui n'excellent pas dans cette modalité, mais témoignent d'autres formes d'intelligence. Ainsi l'intelligence d'une situation passe par la faculté de comprendre le contexte et « être en bonne intelligence » avec quelqu'un ne relève pas du calcul (même en politique nous le voyons en ce moment !). Les intelligences qui portent sur l'attention au sensible, à l'environnement, à l'autre sont ainsi reléguées au second plan, voire non reconnues. Elles sont pourtant essentielles à la vie sociale.

Autre mise à mal de la qualité de la vie, au travail et ailleurs : la temporalité que nous imposent ces outils. « Surseoir, décélérer, prendre du temps » Ph. Meirieu² explique que l'éducateur doit proposer des situations dans lesquelles l'immédiateté de la réponse laisse le pas à celle du temps de la recherche. Les moteurs de recherche l'IA et consorts privent les sujets du temps de la pensée, de la recherche, de la problématisation. Vouloir une réponse immédiate nous fait passer de la réflexion au réflexe nous privant ainsi de la mise en œuvre d'une pensée critique. La qualité de la vie critique, simplement humaine est mise à mal, en témoignent les nombreux commentaires sur les réseaux sociaux. Si on ne freine pas, nous perdrons cette capacité de pensée critique qui permet de développer la capacité à penser contre soi-même et interroger ses certitudes.

¹ Howard Gardner, (2001), *Les intelligences multiples, la théorie qui bouleverse nos idées reçues*, petit forum, RETZ, Paris.

² Philippe Meirieu, (2020), *Ce que l'école peut encore pour la démocratie, Deux ou trois choses que je sais (peut-être) de l'éducation et de la pédagogie*, Paris, Autrement. pp. 137 et suiv.

Jean-Pascal Simon

Le harcèlement sexuel : une infraction protéiforme d'atteinte à l'intégrité, à la dignité et à un bien-être minimal au travail



Après avoir décrypté l'infraction de harcèlement moral (SUP n°93 - été 2024), je vous propose d'aborder celle de harcèlement sexuel. Je me concentrerai sur le milieu professionnel, bien que ce délit conserve la même définition, quel que soit le contexte dans lequel il est commis.

Rappel de quelques principes applicables à toute infraction :

- Légalité des délits et interprétation stricte : le juge ne doit condamner que si les faits commis correspondent à la définition précise d'une infraction (sans pouvoir utiliser l'analogie, du type « ce n'est pas exactement ce qui est décrit, mais c'est tout comme »).
- Non-rétroactivité : un changement législatif ne peut s'appliquer qu'aux faits commis après son entrée en vigueur, s'il apporte plus de sévérité (soit dans la définition de l'infraction, soit dans sa répression);
- Responsabilité personnelle : seuls peuvent être reprochés les faits que la personne a elle-même commis (hormis la personne morale qui peut être tenue pour responsable d'un fait commis par un de ses représentants physiques);
- Intentionnalité des délits : tout délit doit être commis avec l'intention et la conscience de violer la loi pénale;
- Présomption d'innocence : toute personne est présumée innocente jusqu'à sa condamnation par un tribunal; la charge de la preuve de sa culpabilité pèse sur l'accusation, et, en cas de doute, le juge ne doit pas

condamner ; en outre, nul ne doit la présenter publiquement comme coupable avant toute condamnation.

Il est indispensable, avant toute action en justice, de comprendre ce que la loi entend précisément par harcèlement sexuel.

Art 222-33 du Code pénal « I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation

suite de l'article ➤

de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

L'ensemble définit séparément plusieurs types d'attitudes : à savoir le harcèlement stricto sensu, le harcèlement par plusieurs personnes, et enfin la pression de nature sexuelle. Nous regroupons les deux premières situations envisagées par le législateur, comme possédant, outre la connotation plus ou moins sexuelle, une condition commune (des propos imposés à une personne en particulier), à côté d'une condition alternative (soit la répétition, soit la pluralité d'auteurs).

Les propos ou comportements «inconvenants» ou inappropriés, imposés en répétition ou par plusieurs personnes : des conditions communes à toutes les formes de harcèlement sexuel.

Les propos ou le comportement doivent avoir été «imposés» : la jurisprudence a tendance à exiger que le comportement traduise concrètement une relation de domination ; une «attitude générale de séduction exempte de délicatesse et de tact» (Cour d'appel de Versailles, 1996-1997), se traduisant par des regards appuyés ou l'expression d'une jalouse hors de propos, même envers un ou une subordonné.e, ne suffit pas, si l'auteur ne fait pas montre de son pouvoir hiérarchique. L'on peut remarquer, outre l'ancienneté de cette décision, que le verbe «imposer» est assez flou. On aurait pu retenir le fait de devoir subir des propos et des attitudes auxquels il n'est pas possible d'échapper (sauf à quitter son poste de travail).

Cette situation peut se présenter dans le milieu de l'ESR. Outre la question de la possible hiérarchie entre les personnes, la proximité quotidienne du «harceleur» et du «harcelé» dans un laboratoire laisse peu de latitude au second de se mettre à l'abri du premier et de sa «lourdeur» : sans parler du contractuel dont le renouvellement du poste tient à la volonté d'un maître plutôt «insistant». En définitive, on retrouve plus ou moins la même idée d'absence... de consentement comme dans d'autres infractions sexuelles.

Les propos ou le comportement doivent viser une victime précise

Le texte évoque une personne et non une généralité. Ainsi se pose la question de propos tenus à la cantonade. Si, par exemple, un homme évoque son attrait pour les femmes en général, l'infraction ne pourra être retenue qu'en montrant qu'il vise manifestement une personne particulière, même sans s'adresser directement à elle, à la différence de propos tenus lors d'un événement festif, dans un groupe comportant des hommes et des femmes sans qu'aucune d'entre elles puisse se sentir spécifiquement visée. Quant à l'hypothèse de plusieurs victimes individuables, elle conduit à retenir plusieurs harcèlements.

Le contenu et les effets des propos : une définition commune aux différentes formes de l'infraction

C'est la question la plus délicate : quels propos, quels agissements sont visés par le législateur? Ce dernier n'a pas cherché à les définir ni à les limiter. Il l'a fait indirectement à partir de l'impact sur la personne que ces faits sont supposés avoir.

Le contenu entrant dans le champ de harcèlement sexuel est potentiellement très varié. Toutefois, les propos doivent être explicitement sexuels. Comment traiter l'éventuel second ou troisième degré ou encore une certaine distance littéraire ? Dans les milieux universitaires, on imagine sans effort un collègue répétant à longueur de journée «*Mignonne, allons voir si la rose...*», poème peu grivois, même s'il incite à profiter de la fraîcheur de ses charmes, ou fredonnant «*Alouette, gentille alouette...*» chanson enfantine dont la connotation peut être perçue.

C'est dans le caractère objectivement perceptible comme sexuel des propos ou allusions qu'il convient de chercher. Les propos que toute personne - homme ou femme - peut comprendre a priori comme offensants ne sont pas les mêmes selon le genre de la victime.

L'effet des propos, ou leur résultat

Les propos doivent porter atteinte à la dignité, soit créent pour la victime une situation intimidante, hostile ou offensante. La notion de dignité depuis l'arrêt Morsang-sur-Orge - l'affaire du «lancer de nain» - doit être entendue in abstracto. D'un point de vue plus «objectif», ce qui est estimé en général comme indigne, ou indécent, à l'instar d'un logement indigne, par exemple.

En ce qui concerne l'impact émotionnel, le législateur emploie différents qualificatifs afin de décrire le climat émotionnel causé par le comportement harceleur : une «*situation intimidante ou offensante*». Cela s'entend comme une ambiance que toute personne dans la même situation ressentirait comme malsaine, même si certains ou certaines ont davantage de résistance ou de recul que d'autres par rapport à un comportement indécent.

Si toutes ces conditions sont remplies, le législateur accueille deux modes de commission de l'infraction, dont une seule est suffisante : la répétition ou la pluralité d'auteurs.

Si les deux font défaut, l'on ne pourra pas condamner pour harcèlement sexuel. Il faudra se contenter d'une infraction voisine, l'outrage sexuel ou sexiste, dont la peine a un caractère plus contraventionnel que délictuel (3700 euros d'amende). Même pour cela, il faudra qu'une des circonstances prévues par le texte (abus d'autorité, vulnérabilité particulière de la victime, ou encore motivation par l'orientation sexuelle de cette dernière) soit présente (cf. Art. 222-33-1-1).

Le harcèlement sexuel et sa condition alternative (premier alinéa de l'Article 222-33-I).

Si l'on veut retenir la répétition, le comportement pourra ne provenir que d'un seul auteur : la répétition peut se caractériser dans un court laps de temps. Une personne se livre deux fois dans la même journée à une attitude déplacée, même si elle s'en abstient le lendemain. En droit pénal, deux occurrences suffisent à caractériser la répétition - *Bis repetita non placet*.

Si c'est la pluralité d'auteurs qui caractérise les faits, il n'est pas nécessaire de prouver la répétition, même si son existence peut avoir pour effet de convaincre le juge de prononcer une peine plus lourde. L'addition des faits venant de personnes différentes constitue une forme de « répétition à deux », équivalent pénalement à deux faits successifs par un seul et même auteur. Faut-il que ces personnes aient agi de concert ? Le législateur distingue deux situations, toutes deux condamnables, mais avec des conditions un peu différentes :

- Soit les deux personnes (ou davantage) se sont concertées, elles se sont mises d'accord avant d'agir, ou bien l'une a incité l'autre (par exemple en lui laissant entendre que la victime se laisserait faire, ou bien en le mettant au défi) : peu importe alors que les auteurs agissent en même temps ou l'un après l'autre.
- Soit parmi ces personnes, l'une (a minima) sait que les propos ont déjà été tenus par une autre, et s'y adonne à son tour, sans la moindre concertation : dans ce cas, la loi impose que les agissements à l'égard de la victime soient successifs et non simultanés. Par exemple, un premier auteur importune la victime avec si peu de discréption que tout le monde est au courant, de sorte qu'un autre se voit « encouragé » à en faire de même, aux dépens de la même personne, sans la moindre concertation avec le premier.



Le législateur a assimilé une forme différente juridiquement de la même infraction : les agissements constitutifs de pression.

Art 222-33-II. du Code pénal «Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers».

Dans ce cas, aucune répétition n'est exigée. Un fait unique suffit, pourvu qu'il ne se limite pas à des paroles ou à des gestes, mais qu'il aboutisse à faire pression sur la victime et ait pour but ou apparaisse avoir pour but d'obtenir un acte de nature sexuelle (ce peut être un baiser ou davantage). Il s'agit en quelque sorte de la répression en amont d'une agression sexuelle, qui n'aura pas eu lieu. Si c'était le cas, l'on passerait à cette dernière qualification, plus grave.

Pour toutes les occurrences, il est nécessaire de préciser que l'auteur doit avoir conscience de tenir des propos ou avoir des comportements répétés. C'est l'élément moral ou psychologique, présent dans tout délit. L'auteur ne peut invoquer l'erreur de droit, l'ignorance prétendue ou réelle des textes. Ni une quelconque erreur sur la situation : un « je ne me suis pas rendu compte », ou « j'ai vraiment cru que ça lui faisait plaisir », qui serait invoqué pour se défendre de la volonté de causer une situation perturbante. Seul un trouble psychique ayant aboli son discernement, rarement retenu en pratique pour une infraction sexuelle, pourrait écarter sa responsabilité.

Quelles peines ?

Au maximum deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende, portés à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis dans l'une des circonstances aggravantes listées par le législateur, parmi lesquelles l'abus d'autorité ou la vulnérabilité de la victime et de possibles peines complémentaires ou alternatives que nous ne pouvons détailler ici.

Isabelle Moine-Dupuis

Les VSS en milieu doctoral



Des témoignages, des reportages et des rapports sortent et font apparaître un constat alarmant : les étudiantes sont 5 fois plus victimes de violences sexistes et sexuelles (VSS) que la moyenne des femmes¹.

Ce constat émerge aussi dans le rapport « Étude sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations en milieu doctoral en France » réalisé par l'observatoire des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et publié en décembre 2024.

Dans ce rapport, des chiffres préoccupants apparaissent :

- 51,7 % des doctorants et doctorantes estiment que le doctorat est une période propice aux VSS.
- Près d'un quart des répondants allant dans un laboratoire déclarent avoir subi ou été témoins d'au moins une forme de violence. Dans 17,3 % des cas, ce sont des agissements sexistes.
- 36,1 % des répondants estiment avoir subi des faits assimilables à du harcèlement moral et à des violences psychologiques dans le cadre du laboratoire.
- À plus de 80 %, les hommes sont à l'origine de ces violences. Dans plus de 25 % des cas, les auteurs ont une position d'autorité sur les victimes.
- Plus de 50 % des femmes considèrent que la place des femmes est constamment remise en cause.

Le travail mené fait ressortir un ensemble de facteurs qui montrent que le doctorat est une période exposée aux violences du fait de la culture d'impunité et des dynamiques de pouvoir exacerbées qu'on peut rencontrer dans les laboratoires. Par exemple, le fait que les doctorants soient perçus comme des étudiants génère un sentiment d'exclusion de la vie du laboratoire pour 32 % des répondants. Ce phénomène renforce l'idée d'une hiérarchie rigide entre titulaires et doctorants et favorise l'isolement. Dans les cas les plus graves, les conséquences peuvent être dévastatrice et l'image renvoyée freine de façon importante les étudiantes à se lancer dans un projet doctoral.

Comment expliquer que, malgré l'engagement des Universités dans la lutte contre les VSS, nous en soyons toujours à ce constat alarmant pour les étudiants en doctorat et affligeant pour le monde de la recherche ?

Une politique vigoureuse doit être mise en place pour combattre les comportements intolérables, pour prévenir les VSS, et accompagner les victimes.

Hélène Chanal

¹ Documentaire « étudiantes en terrain miné » de Charlotte Espel diffusé en 2024 sur la chaîne LCP.

« Une personne qui vient au travail avec " la boule au ventre " peut voir sa santé psychique se dégrader très rapidement »



Olivier Birembaux est maître de conférences en mathématiques, chargé de mission Risques psychosociaux-Qualité de vie et conditions de travail (RPS-QVCT), et référent Violences sexistes et sexuelles (VSS) de son université. L'équipe de Sup'Recherche-UNSA l'a questionné sur son rôle auprès de ses collègues.

Comment ta mission est-elle organisée ?

Dans mon établissement, je gère à la fois la démarche de QVCT et la problématique des risques psychosociaux via une cellule d'accueil et d'accompagnement. Nous sommes trois dans cette cellule : deux femmes et un homme, deux BIATSS et un enseignant-chercheur. J'ai la chance d'avoir une bonne équipe, avec mes deux co-écoutantes qui m'aident aussi dans le développement de la QVCT.

Quels sont les principaux problèmes de QVT auxquels tu es confronté dans ta mission ?

Aujourd'hui, nous parlons de QVCT (qualité de vie et conditions de travail). La QVCT repose sur deux piliers : la performance au travail et la santé. C'est pourquoi on ne peut pas parler de problèmes de QVT, mais plutôt de problème de souffrance au travail ou de risques psychosociaux.

Les personnes qui viennent nous voir ont besoin d'exprimer leur détresse. La situation est par exemple la suivante : un responsable prend des décisions de manière unilatérale, sans informer les collègues qui apprennent en réunion institutionnelle le fait accompli. La plupart du temps, la souffrance des collègues provient de « comportements inadaptés » à leur égard (plus de 75 % des cas). Il arrive et heureusement très rarement qu'il y ait des comportements violents. C'est la même chose dans les autres universités.

Nous assistons à une forte augmentation des demandes de rendez-vous ; le contexte national et le contexte international anxiogènes y sont pour quelque chose.

Quelles sont les conséquences humaines et professionnelles de cette souffrance au travail dans une université comme la tienne ?

Les conséquences sont les mêmes dans tous les établissements à savoir des problèmes de santé en premier lieu, qui débouchent le plus souvent sur des arrêts de travail. Le rôle des co-écoutants de notre cellule n'est pas de porter un jugement, mais d'écouter et de faire au mieux pour que la souffrance du collègue soit prise en charge. Il est en effet important de préserver la santé physique et psychologique de la personne que nous avons en face de nous.

Dans la plupart des cas, les personnes que nous rencontrons, enseignants, enseignants-chercheurs ou BIATSS semblent en grande souffrance. On peut le voir physiquement via leur regard ou leur parole hésitante. Leur discours est spontané et pas toujours construit ; venir nous voir est parfois pour eux une démarche difficile. Il nous arrive souvent de conseiller de prendre un arrêt maladie afin de leur permettre de « guérir ». L'image qu'on peut donner est celle d'une personne qui a une forte entorse à la cheville. Elle ne peut pas venir travailler et doit s'arrêter le temps nécessaire à sa guérison. Il en va de même pour les souffrances psychologiques.

[suite de l'article >](#)

Une personne qui se rend au travail avec « la boule au ventre » peut voir sa santé psychique se dégrader très rapidement. En outre, un arrêt de travail peut être un signe fort envoyé à l'établissement pour qu'il fasse en sorte que les « comportements inadaptés » cessent. L'établissement doit faire en sorte que nos collègues aient conscience que certains comportements peuvent causer des dégâts aboutissant à un long arrêt de travail.

Quel est ton rôle dans ce cas ?

Mon rôle est d'alerter la dirigeance et la gouvernance, mais je n'ai pas de pouvoir décisionnaire. C'est parfois frustrant de ne pas pouvoir faire davantage. Nous le précisons aux personnes qui viennent nous voir. La difficulté consiste dans le suivi, qui n'est pas toujours au rendez-vous dans les universités. Il arrive même que nous n'ayons de retour que par les personnes que nous avons reçues. Je l'ai mentionné à plusieurs reprises en COPIL QVCT, mais je n'ai pas constaté d'évolution positive. Il faut dire que les établissements restent frileux face à la problématique des RPS (Risques psychosociaux).

Il est vrai que nous sommes parfois confrontés à des lobbies qui ne comprennent pas qu'une situation individuelle ne se résume pas à un problème d'égalité ou de diversité. De même, la problématique des VSS (Violences sexistes et sexuelles) ne doit pas, de mon point de vue, être la « chasse gardée » des chargés de mission Égalité Diversité, car elle est beaucoup plus large.



Quels sont les moyens pratiques, financiers, qu'une université peut mettre en œuvre aujourd'hui? Des formations du type CNV?

Il faut, avant tout, faire prendre conscience à la dirigeance et à la gouvernance de l'établissement de l'importance

d'agir rapidement et de ne pas minimiser certaines situations. Une formation initiale des dirigeants à la démarche QVCT, ainsi que des formations en communication managériale sont, à mon avis, incontournables. C'est en progressant dans le domaine de la communication, quelle qu'en soit la technique (la CNV n'en est qu'une parmi d'autres) que nous ferons avancer la QVCT. Le principal souci est que ces formations ne sont pas suivies par certains en situation de management, même lorsqu'elles sont affichées comme obligatoires. Ces collègues se disent accaparés par d'autres tâches ou n'en voient pas la nécessité.

Notre groupe effectue également un travail de diffusion de l'information et de prévention tant au niveau des RPS que des VSS. Nous travaillons actuellement à la construction d'une « charte de vie collective ». C'est un véritable travail collaboratif. Nous l'avons organisée sous la forme d'un séminaire en 2 journées espacées. Ce séminaire est co-animé avec des représentants des 3 organisations syndicales présentes dans notre établissement et avec des collègues volontaires représentatifs des différentes composantes, des différents corps et catégories (A, B, C). L'idée est de valider des valeurs partagées qui nous semblent indispensables, comme la courtoisie, le respect, l'équité...

Il est important d'éviter l'installation d'un sentiment d'impunité chez les personnes qui ont un comportement inadapté vis-à-vis d'un autre collègue (une personne placée en dessous de soi dans la hiérarchie reste un collègue et une personne), car ce sentiment peut aisément se pérenniser en cas d'absence de réaction de l'institution face à des attitudes vécues très péniblement par les victimes.

Quel est ton ressenti sur la législation actuelle concernant les VSS?

Le problème n'est pas la législation, mais le fait que les victimes ont du mal à en parler. Nous avons mis en place une cellule de signalement et d'accompagnement et mis en ligne les coordonnées d'associations locales « spécialisées ». De cette manière, les victimes ont le choix du canal pour exprimer ce qu'elles ont vécu. Nous avons des situations entre étudiants qui souvent commencent à l'extérieur de l'université et se prolongent à l'intérieur et quelques situations de doctorants. Force est de constater que nous avons peu de retours.

Quelques mots de conclusion

L'aspect soutien/accompagnement est très important pour les personnes que nous recevons. Nous leur permettons, au besoin, d'avoir recours à des psychologues du travail. Les collègues en souffrance peuvent avoir des difficultés à trouver du soutien auprès de leur entourage proche ou professionnel. Nous devons avoir une vigilance accrue avec des personnes isolées dans leur vie personnelle ou professionnelle.

Propos recueillis par Isabelle Moine-Dupuis

L'âgisme dans l'enseignement supérieur et la recherche



L'âgisme apparaît lorsque l'âge est utilisé pour catégoriser et diviser les gens d'une façon qui entraîne des préjudices, des désavantages et des injustices. Il peut prendre diverses formes, se traduisant par des attitudes empreintes de préjugés, des actes discriminatoires ou des politiques et pratiques institutionnelles perpétuant des croyances stéréotypées. (Définition de l'OMS, 2021)

Selon un nouveau rapport des Nations Unies consacré à l'âgisme, une personne sur deux dans le monde aurait des opinions et des comportements âgistes. C'est un fléau insidieux qui nuit à la cohésion sociale. L'âgisme s'insinue dans de nombreuses institutions et secteurs de la société, notamment sur le lieu de travail et dans les médias. Ce phénomène se recoupe et s'ajoute à d'autres formes de biais et de désavantages, comme ceux liés au genre, à la race et au handicap. Les personnes les plus jeunes, comme les plus âgées, ou perçues comme telles, en sont victimes. Elles subissent des discriminations dans des domaines tels que l'emploi, la santé, le logement et la politique, où elles n'ont souvent pas voix au chapitre.

L'enseignement supérieur et la recherche ne sont pas à l'abri de ces discriminations. Dans de nombreux cas, l'âge est un critère pour déterminer l'accès à un poste, un congé de conversion thématique ou à une promotion. L'âge avancé est un frein à la mobilité : l'enseignant âgé revient cher ! Parfois, au contraire, on favorise in extremis une promotion de fin de carrière, en vue d'une meilleure pension. Quant au jeune qui vient d'être recruté pour ses qualités de chercheur, on lui confie un cours d'amphi et des

TD de première année, ainsi que les tâches administratives les plus ingrates.

D'après une enquête menée auprès de 83 034 individus dans 57 pays, 32 % d'entre eux ont des attitudes modérément âgistes, et 24 % fortement âgistes, guidées par des stéréotypes et des préjugés.

« L'âgisme nuit à tous, aux personnes âgées aussi bien qu'aux jeunes. Mais souvent, il est si répandu et si bien accepté – dans nos attitudes comme dans nos politiques, nos lois et nos institutions – que nous ne réalisons pas les répercussions qu'il a sur notre dignité et sur nos droits. » Michelle Bachelet, haute-commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme.

Source : Ageism, Healthy Life Expectancy and Population Ageing: How Are They Related? by Alana Officer, Jotheeswaran Amuthavalli Thiagarajan, Mira Leonie Schneiders, Paul Nash and Vânia de la Fuente-Núñez. Int. J. Environ. Res. Public Health. 2020, 17 (9), 3159
<https://doi.org/10.3390/ijerph17093159>

Dominique Lassarre

Note d'écoute

La « qualité de vie au travail » à *Questions du soir*, sur France Culture



La pandémie de 2020 a suscité beaucoup de débats sur le rythme et les conditions de travail.

La qualité de vie au travail en France s'est-elle améliorée ou dégradée à l'issue de cette expérience ? Quentin Lafay a posé la question, dans son émission *Questions du soir*, à deux spécialistes, Maëlezig Bigi, sociologue et maîtresse de conférence au CNAM, et Bruno Mettling, président fondateur du cabinet de conseil Topics, ex-directeur adjoint RH chez Orange.

Après avoir rappelé que les contraintes n'ont cessé de s'accumuler dans le monde du travail de 1978 à 2019, les invités évoquent la période COVID comme un moment de réinvention des modes organisationnels, qui laissait entrevoir une modification du rythme des activités. Pourtant, le télétravail, dont on parle beaucoup, ne concerne en 2023 qu'un travailleur sur trois, et a apporté son lot de problèmes : difficulté des discussions collectives et porosité entre sphère professionnelle et sphère privée. Alors que le travail occupe une place de moins en moins centrale dans la vie des salariés, la revalorisation sociale de certains métiers, particulièrement exposés durant la pandémie, semble limitée, tandis que d'autres secteurs ont du mal à justifier le retour au « présentiel ».

L'émission, plutôt focalisée sur les cadres, souligne les paradoxes d'un monde professionnel post-covid qui continue de fonctionner de manière très hiérarchique. Cette situation

entraîne parfois une baisse d'investissement et une dégradation de la santé mentale chez les salariés.

En conclusion, les invités mettent l'accent sur un changement de paradigme chez les plus jeunes. Ils souhaitent un rapport plus équilibré au travail, tout en s'interrogeant sur son sens, avec des initiatives à la frontière du syndicalisme, de la recherche et de l'entreprise.

Des propos denses et inspirants pour repenser notre rapport au travail et son impact sur nos vies.

À écouter : « Qualité de vie au travail : assistons-nous à un backlash », *Questions du soir : le débat*, 18 mars 2025, France Culture

<https://www.radiofrance.fr/franceculture/podcasts/questions-du-soir-le-debat/qualite-de-vie-au-travail-assistons-nous-a-un-back-lash-1570790>

Santé mentale au travail : les ressources de l'UNSA-Education



➤ Les 12 conseils de l'UNSA-Education pour préserver votre santé mentale au travail :

Face aux sollicitations professionnelles toujours plus nombreuses et à un employeur qui ne prend pas souvent en compte le bien-être de ses agents, l'UNSA-Education propose douze conseils pratiques pour garder son équilibre tout en alliant bien-être personnel et épanouissement au travail.

<https://www.unsa-education.com/article-/les-12-conseils-de-lunsa-education-pour-preserver-votre-sante-mentale-au-travail/>

➤ La santé mentale : lever les tabous

Les personnes vivant avec des troubles de santé mentale sont souvent confrontées à des préjugés. La crainte de la stigmatisation et de la discrimination engendre un silence qui nuit à la santé globale. Pourtant, une bonne partie de ces troubles est intimement liée à l'organisation du travail.

Pour lire l'article consacré sur le site de l'UNSA-Education : <https://www.unsa-education.com/article-/la-sante-mentale-lever-les-tabous/>



En brèves

Forthem : à propos d'une expérience d'échange dans une université européenne

L'Université FORTHEM est une alliance européenne composée de neuf universités partenaires, visant à promouvoir une collaboration académique et culturelle renforcée.

Elle s'inscrit dans le cadre de l'initiative « Universités européennes » de la Commission européenne, favorisant la mobilité des étudiants et des enseignants, ainsi que le développement de projets de recherche transdisciplinaires. FORTHEM met un accent particulier sur l'innovation pédagogique et la coopération régionale, tout en valorisant les langues et cultures européennes.

Dans le cadre de l'alliance FORTHEM, j'ai participé, en octobre 2024, à un séminaire d'échange et de formation sur la pédagogie et les compétences de demain, organisé à Jyväskylä en Finlande. Cette rencontre fut très enrichissante, tant par les connaissances et compétences acquises que par les échanges avec des collègues européens. Bien que nous partagions souvent des problématiques similaires en matière de pédagogie, nos approches diffèrent, ce qui rend ces discussions d'autant plus précieuses pour explorer de nouvelles solutions.

Au-delà des aspects professionnels, ce séminaire a été marqué par des rencontres humaines qui ont donné naissance à des amitiés. En conclusion, cette expérience sur une université européenne est très positive !

Mathieu Guerriaud
Université de Bourgogne

Université de la Réunion : un nouveau président issu du réseau de l'UNSA-Education

L'université de La Réunion est désormais dirigée par le Professeur Jean-François Hoarau. Notre collègue est économiste de formation et il partage les valeurs de notre syndicat.

A titre personnel, j'ai été très impliqué dans sa campagne, dont l'élection a surpris de nombreux observateurs locaux. Les dernières semaines de janvier et février ont nécessité une mobilisation intense, mais nous avons réussi à faire barrage au syndicat, qui, depuis plus de 20 ans, exerçait une influence délétère en coulisses sur notre établissement.

Aujourd'hui, sur un CA de 36 membres, nous avons 7 UNSA-Education : 5 membres élus, issus des syndicats ITRF.B.I.O-UNSA, AI-UNSA, SNPTES-UNSA et SUP'Recherche-UNSA (le président) et 2 membres extérieurs, le secrétaire académique du SE-UNSA, représentant organisations syndicales et le secrétaire académique du SNPDEN-UNSA, représentant des chefs d'établissements de l'enseignement secondaire.

Jean-Pierre CHABRIAT
Université de La Réunion



Publication du Syndicat
Sup'Recherche-UNSA
87 Bis avenue Georges Gosnat
94853 Ivry sur Seine Cedex
• Tel : 01 58 46 14 86
• Courriel : sup-r@unsa-education.org
• Site Web : <http://www.sup-recherche.org>

Directeur de la Publication
Virginie Saint-James

Rédacteur en chef
Isabelle Moine-Dupuis

Secrétaire de rédaction
Olivier Royer

Charte Graphique & Impression
TACTIC IMPRESSIONS - 01 39 86 19 08



**La banque coopérative
de la Fonction publique**

**COMME NOUS, REJOIGNEZ LA CASDEN,
LA BANQUE DE LA FONCTION PUBLIQUE !**

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – SIREN n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n° 07 027 138. Merci à Audrey, professeur des écoles, Marie-Élisabeth, infirmière anesthésiste, Gilles, jeune retraité de la Fonction publique et Jordan, surveillant pénitentiaire, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication. Communication à caractère publicitaire



Pour en savoir plus :



UN SYNDICAT POUR MOI !

Adhérer, c'est être plus forts ensemble !



La fédération **UNSA**
des **métiers** de l'**Éducation**
de la **Recherche** et de la **Culture**
<http://contact.unsa-education.com/contact.php>

