



INSTITUT DE RECHERCHE
INTERDISCIPLINAIRE
SUR LES ENJEUX SOCIAUX



Document unique d'évaluation des risques professionnels
Institut de recherche interdisciplinaire sur les enjeux sociaux
IRIS UMR 8156 – U 997 INSERM

A destination des personnels de l'IRIS et des quatre tutelles
(CNRS, INSERM, EHESS, université Sorbonne Paris Nord)

Rédigé sous la responsabilité d'Arnaud Esquerre, directeur de l'IRIS
et Karima Guenfoud, directrice-adjointe de l'IRIS,

par Helena Devillers (responsable administrative et financière)
et Pascal Marichalar (assistant de prévention)

Mise à jour : juin 2021

Table des matières

I. PREAMBULE

II. UNE ANNEE DE BOULEVERSEMENTS : UN BILAN PROVISOIRE

III. EVALUATION DES RISQUES POUR L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2021-2022

IV. PLAN D'ACTION 2021-2022

V. QUI CONTACTER EN CAS DE PROBLEME ?

Annexe 1 : Carte d'identité de l'IRIS

Annexe 2 : Projet Qualité de vie au travail soutenu par la DRH du CNRS

Annexe 3 : Résultats de l'enquête « Conditions de télétravail » réalisée par l'assistant de prévention à la fin du premier confinement (juin 2020)

I. PREAMBULE

Le document unique d'évaluation des risques est une obligation légale depuis 2001. Dans les unités de recherche, il engage la responsabilité du directeur de l'unité, et est rédigé en collaboration avec l'assistant de prévention.

Au-delà de l'obligation légale, ce document a été pensé comme une source d'informations et une base de réflexion pour les personnels de l'IRIS. Ils y trouveront des références sur des problématiques de conditions de travail courantes dans l'enseignement supérieur et la recherche, le nom des personnes à contacter ainsi qu'un plan d'action pour la prévention.

Selon Laurent Vogel (Centre de recherches sur la santé au travail, Institut syndical européen), le but d'une démarche d'évaluation des risques ne devrait pas être de démontrer simplement qu'on respecte la réglementation, mais de servir à la prévention. L'évaluation vise à éliminer les risques, en partant du principe qu'aucun risque existant ne peut être considéré comme « acceptable ». Mais l'évaluation des risques est limitée si elle part du principe que les problèmes de santé au travail sont des problèmes purement techniques. Ces questions renvoient toujours à des enjeux politiques sous-jacents, qui peuvent être mis en débat :

« L'organisation du travail ne se résume jamais à une rationalité fonctionnelle. Elle exprime des rapports sociaux construits sur la domination et sur des inégalités. L'évaluation des risques ne doit donc pas s'arrêter au seuil de ce qui serait considéré comme le monopole de la gestion patronale. Elle donne l'opportunité de remettre en cause le recours au travail précaire, l'insuffisance des effectifs ou la division du travail entre les hommes et les femmes. » (p. 429).

Cette réalité est progressivement intégrée dans la réglementation, comme en témoigne par exemple le fait qu'en France, depuis 2014, l'évaluation des risques doit tenir compte de « l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ».

L'un des buts de l'évaluation des risques est ainsi de susciter la parole des salariés, au moyen de débats autour du sens du travail et de la manière de travailler. L'autre est de faire en sorte qu'au-delà des paroles, des améliorations concrètes voient le jour.

On peut recenser à l'IRIS des facteurs de risque communs à toutes les unités de sciences sociales, qui renvoient au contexte politique et social plus large de l'enseignement supérieur et de la recherche : multiplicité des statuts et des employeurs, précarité de nombreux collègues, complexité de l'organigramme... La politique de recherche souhaitée par les tutelles et favorisée par les bailleurs n'est

pas non plus étrangère à une certaine cristallisation des situations individuelles, à la modification de la notion du collectif et à la surcharge de travail administratif.

Comme nous l'avons remarqué depuis plusieurs années, l'unité n'est pas forcément l'échelle pertinente pour traiter des questions de conditions de travail et de santé de ses membres. La direction de l'unité n'a pas le pouvoir de modifier à elle seule les conditions de travail, et les membres appartiennent eux-mêmes également à d'autres collectifs de travail (par employeur, par site, par statut...) qui peuvent par moments leur sembler exister davantage que le collectif scientifique de l'unité.

Pour autant, renvoyer le traitement des questions de santé au travail à chacune des tutelles n'a souvent pas beaucoup de sens non plus, dans la mesure où, par exemple, l'ensemble des chercheurs CNRS d'une délégation régionale ne constitue en rien un collectif de travail : d'une discipline à l'autre, voire parfois au sein d'une même discipline, les chercheurs ne se connaissent généralement pas entre eux, et les problématiques de travail sont extrêmement différentes.

L'IRIS présente un profil particulier, du fait de son grand nombre de tutelles et de sa dispersion sur deux sites. Quatre tutelles, c'est quatre employeurs (il y en a davantage, en réalité – du fait du statut particulier de certains membres et des post-docs), donc quatre ensembles de statuts, et quatre ensembles d'institutions de prévention (notamment quatre services de médecine de prévention, quatre Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

Une grande partie des doléances exprimées informellement par les membres non titulaires de l'unité a trait au fait de ne pas avoir de sécurité de l'emploi, d'être enfermé dans des contrats à durée déterminée, de devoir passer par de nombreuses périodes de chômage, etc. Une autre source de doléances a trait au manque de moyens humains pour réaliser les tâches indispensables au bon fonctionnement de l'enseignement ou de la recherche (manque de personnel administratif, manque de personnels titulaires, ...).

Ceci est dû aux évolutions défavorables du financement et du recrutement dans l'enseignement supérieur et la recherche. Les conditions de travail resteront mauvaises pour beaucoup de ses membres, notamment ceux qui réalisent des travaux de thèse, tant que :

- des perspectives d'emploi stable ne seront pas ouvertes pour les doctorant·es et jeunes docteur·es
- les enseignants ne pourront pas compter sur un nombre suffisant de collègues dotés de postes stables et une équipe administrative qualifiée et elle-même stable

- le renouvellement des postes d'ITA ne sera pas automatiquement assuré, voire l'augmentation du nombre de postes, étant donné que l'IRIS est actuellement en phase d'expansion. A ce titre il suffit d'indiquer que l'IRIS compte 26 chercheurs et 3 chercheurs émérite et d'un seul poste IT. Ce déséquilibre flagrant est extrêmement dangereux !

II. UNE ANNEE DE BOULEVERSEMENTS : UN BILAN PROVISOIRE

A la rentrée universitaire de 2019, l'IRIS connaissait un bouleversement avec l'installation de la majeure partie de ses membres dans les nouveaux locaux du Campus Condorcet. Diverses initiatives étaient pensées pour faire en sorte de s'approprier de ce nouveau lieu de travail. Les collègues ont été nombreux·ses à prendre le pli de venir régulièrement, et à exprimer une opinion généralement positive sur leurs nouveaux locaux, en dépit de travaux du bâtiment « partenariat public – privé qui n'avait pas été livré et plusieurs problèmes de finition.

La paralysie des transports publics liée au mouvement contre la réforme des retraites a coupé cet élan pour la majorité de collègues qui vivent loin du Campus. A l'IRIS, il y a eu des tensions fortes entre membres du laboratoire, tout·e·s n'étant pas d'accord sur la stratégie à adopter. Les conflits autour des ressources rares (notamment le manque de postes de titulaires) et des conditions de travail dégradées au sein du monde de l'enseignement supérieur et de la recherche se sont ajoutés à ce tableau. Néanmoins, on peut remarquer que la mobilisation sociale a eu un effet majoritairement intégrateur sur les personnes qui pouvaient se rendre au Campus, permettant de rencontrer labos et chercheur·es voisin·es.

Peu après installation de l'IRIS l'unité a été auditionnée par la Cour de comptes dans le cadre du contrôle de l'EHESS et d'USPN ; la direction a été fortement mobilisée.

Les perturbations liées à la réforme des retraites ont elles-mêmes été stoppées net par l'explosion de la pandémie de Covid-19. L'IRIS a été un cluster, avec quelques cas graves. Le DU lui-même a été victime de la pandémie : une épreuve pour les personnes concernées, mais aussi une source d'anxiété pour le reste des membres du laboratoire. Dans un premier temps, nous avons regretté le manque de coordination entre les tutelles sur les autorisations de télétravail, qui ne nous semblait pas prendre en compte le contexte particulier de l'épidémie dans le laboratoire. Le vécu du confinement et du télétravail a incontestablement été très différent d'une personne à l'autre. Il y a eu diverses initiatives

pour prendre soin de collègues à des moments difficiles, mais globalement, et cela malgré les efforts réalisés, le confinement a signifié une dissolution du collectif du travail et un manque de visibilité sur les conditions de travail, la santé et le moral de chacun·e.

La situation particulière de l'équipe administrative et de direction doit être signalée : les confinements et le télétravail n'ont pas signifié la fin des demandes faites aux membres de l'équipe, bien au contraire, il y a eu une surcharge de travail du fait des changements de dernière minute à apporter du fait de l'incertitude générale et de façon générale due à la désorganisation prévisible des services de nos tutelles. Surtout, ces demandes et relances se sont faites par courrier électronique, bien plus que d'habitude- l'équipe recevait en moyenne 50 messages par jour ; la fin de la co-présence dans les bureaux n'a pas permis les contacts humains informels qui permettent d'arranger facilement des situations, d'échanger des informations importantes, et la « vie scientifique » du laboratoire et même la vie tout court s'est parfois limitée à une longue liste de mails avec des demandes généralement urgentes s'accumulant sans trêve dans la boîte de l'équipe de direction et de l'équipe administrative.

Malgré toute cette réalité trois contrats ANR Flash COVID ont été obtenus et ceci grâce à l'accompagnement de qualité apporté par l'équipe administrative ; plus de 300 autorisations de déplacement (dans différentes situations et régulièrement dans l'urgence) ont été réalisées et tous les crédits de l'unité ont été exécutés ! Tout cela malgré de conditions de travail fortement dégradées. La reprise des activités en présentiel avec l'accalmie actuelle de l'épidémie et surtout la progression de la vaccination permettra sans doute de reprendre contact avec chacun·e, de permettre de lisser ces interactions, et d'évaluer mieux les difficultés et les attentes.

En 2020, l'IRIS a soutenu la mise en place d'un dispositif collectif d'accompagnement des doctorant.e.s qui travaillent sur des terrains dits « sensibles ». Ce groupe d'analyse de la pratique de recherche, encadré par une professionnelle qualifiée a donné l'occasion de rompre avec la solitude de la recherche et de réfléchir collectivement à la manière de « vivre avec » les récits de violences recueillis au cours de nos recherches, tout en maintenant la qualité de vie au travail, et en suscitant des résultats heuristiques.

Le plan d'action défini lors de la dernière mise à jour du document unique (en 2019) prévoyait un effort d'accompagnement du déménagement, considéré comme la priorité la plus haute en termes de santé au travail. Ceci nous a amené·es à proposer un projet à la DRH du CNRS autour de la qualité de

vie au travail, projet qui a été retenu et financé. (nous y revenons dans la partie plan d'action, puisque ce projet est toujours en cours).

Le dernier plan d'action prévoyait également un accompagnement possible des membres du laboratoire au sujet du travail sur écran. Ce point a été suivi de très près pendant la pandémie, avec un questionnaire mis en ligne par l'assistant de prévention (voir annexe) et un financement de divers matériels de travail à la maison pour les membres titulaires du laboratoire, afin de permettre une posture la plus ergonomique possible.

III. EVALUATION DES RISQUES POUR L'ANNEE UNIVERSITAIRE 2021-2022

Nous avons identifié trois ensembles de risques majeurs pour l'année à venir :

- 1) les risques liés à la poursuite de l'épidémie de Covid-19
- 2) les facteurs psychosociaux de risque liés aux bouleversements récents de l'organisation du travail, qui viennent s'ajouter aux facteurs psychosociaux de risque qui existaient déjà
- 3) les problèmes de troubles musculo-squelettiques liés à une mauvaise posture et à un mauvais équipement en télétravail, qui viennent s'ajouter aux risques déjà existants sur ce plan

1) les risques liés à la poursuite de l'épidémie de Covid-19

A l'heure où nous écrivons ces lignes, il y a une accalmie de l'épidémie en France. Cependant, les rapports officiels Public Health England qui viennent du Royaume-Uni indiquent que le variant qui y est devenu majoritaire (variant Delta, « indien ») aurait une transmissibilité encore plus grande que les autres variants connus, une capacité à infecter les personnes qui ont reçu zéro ou une seule dose de vaccin, et peut-être une plus grande dangerosité. Ce variant a été récemment repéré en France également. Ceci laisse penser que tant que les membres de l'IRIS n'auront pas eu accès à deux doses de vaccin, elles et ils courront toujours un risque potentiellement grave. En particulier, les contextes de restauration collective et les réunions en salles non ventilées resteront des lieux de danger majeur. La société française risque également de devoir prendre de nouvelles mesures de restriction pour éviter une nouvelle vague, tant que la population vaccinée à deux doses n'a pas atteint un seuil critique.

2) les facteurs psychosociaux de risque liés aux bouleversements récents de l'organisation du travail, qui viennent s'ajouter aux facteurs psychosociaux de risque qui existaient déjà

Les confinements et le télétravail contraints ont divers effets potentiellement négatifs avec lesquels il va falloir continuer à composer : isolement, surcharge de travail et dysfonctionnements liés au passage au tout-mail (plutôt que des interactions en face à face), communication défectueuse et agressivité augmentée dans les échanges du fait de l'absence de moments informels et conviviaux, sentiment d'inefficacité, d'inutilité ou de retard impossible à combler pour toutes celles et ceux dont l'effort de travail a été négativement impacté par les soins à apporter aux proches et à soi-même.

Ceci s'ajoute au contexte politique particulier de mise en cause des sciences sociales surtout depuis l'été 2020, qui peut également être une source d'anxiété, du fait des menaces reçues, et de l'incertitude sur la possibilité de poursuivre ces recherches à l'avenir.

Enfin, l'appropriation des nouveaux locaux doit se poursuivre pour réussir à recréer de manière durable un collectif de travail dynamique sur site.

Tous ces facteurs relativement nouveaux s'ajoutent aux facteurs de risques psychosociaux déjà potentiellement présents dans toute organisation. Nous rappellerons comment identifier ces facteurs de risque, qu'on peut ranger sous les étiquettes de souffrance au travail : ou encore risques psychosociaux (=RPS), burn-out, épuisement professionnel, stress...

En 2011, un rapport scientifique collectif rédigé pour le ministère du travail sous la direction de Michel Gollac a défini les six dimensions qui influent sur le bien-être au travail. Ce rapport fait désormais référence.

2.1 L'intensité du travail et le temps de travail

Y a-t-il des moments dans lesquels la charge de travail devient trop lourde par rapport au temps disponible? Ces moments de grande intensité durent-ils dans le temps, voire sont-ils constants? Y a-t-il des moments dans lesquels je dois travailler au-delà des horaires décrits sur leur fiche de poste, ou des horaires que j'aurais souhaité pouvoir respecter? Les objectifs sont-ils parfois irréalistes et flous? Y a-t-il des instructions contradictoires, des interruptions d'activité non préparées? Une exigence de polyvalence démesurée?

2.2 Les exigences émotionnelles

Dans le cadre de mon travail, dois-je consacrer beaucoup d'efforts à maîtriser et façonner mes propres émotions? Dois-je cacher mes émotions? Suis-je confronté.e à des personnes qui sont en

situation de détresse émotionnelle? Certaines situations sont-elles très éprouvantes émotionnellement pour moi?

2.3 L'autonomie au travail

Ai-je des marges de manoeuvre dans mon travail? Est-ce que j'ai la possibilité de participer aux décisions? Ai-je l'impression d'utiliser et de développer mes compétences? Est-ce que j'arrive à prendre du plaisir dans mon travail?

2.4 La qualité des rapports sociaux au travail

Me donne-t-on les moyens de faire mon travail? Ai-je l'impression d'être récompensé.e en fonction de mes efforts? Ai-je l'impression d'être traitée de manière juste au sein du laboratoire ou de mon institution d'origine (ou suis-je traité.e moins bien que d'autres qui ont fourni un travail équivalent ou moindre)? Les relations avec les collègues sont-elles bonnes? Les relations avec la hiérarchie sont-elles bonnes? Suis-je bien payé.e? Ai-je des perspectives de carrière? Est-ce que la tâche que j'ai à accomplir me semble en adéquation avec ma personne, mes compétences? Les procédures par lesquelles on évalue mon travail ont-elles du sens? Est-ce que ma hiérarchie prête attention au bien-être des travailleurs? Est-ce que je subis du harcèlement moral ou sexuel?

2.5 La souffrance éthique (quand on doit agir en opposition avec ses valeurs professionnelles, sociales ou personnelles)

Ai-je l'impression de devoir faire des choses que je ne devrais pas faire, parce qu'elles sont immorales, non professionnelles, ou qu'elles font du tort à quelqu'un? Ai-je l'impression de ne pas avoir les moyens de fournir un travail de qualité?

2.6 L'insécurité de la situation de travail

Ai-je peur de perdre mon emploi, de ne pas réussir à la renouveler? Ai-je peur de voir baisser mon revenu, ou de ne pas pouvoir bénéficier d'un déroulement normal de ma carrière? Mes conditions de travail me semblent-elles non soutenables à long terme? Ai-je peur que mes conditions de travail deviennent non soutenables dans l'avenir? Ai-je l'impression qu'il y a des changements incessants ou incompréhensibles dans mon laboratoire ou dans mon institution d'origine?

Cas particulier : Violences, harcèlement et agressions dans le cadre du travail.

Les enseignant.e.s ainsi que les chercheur.e.s qui évoluent dans des contextes universitaires sont en contact avec le public, selon l'expression de la réglementation. Le grand nombre de personnes rencontrées augmente la probabilité de se retrouver face à des personnes agressives ; agressivité qui peut être augmentée par les dysfonctionnements éventuels du service d'enseignement.

Les agressions verbales ou physiques, même quand elles affectent un.e collègue, peuvent peser sur l'expérience du travail, provoquant de l'anxiété.

Il faut dans tous les cas pouvoir se sentir soutenu.e par l'institution employeuse.

La question des violences peut aussi se poser entre collègues, entre enseignant.e et étudiant.e, notamment dans des situations asymétriques (harcèlement sexuel, agressions et violences sexuelles).

3) les problèmes de troubles musculo-squelettiques liés à une mauvaise posture et à un mauvais équipement en télétravail, qui viennent s'ajouter aux risques déjà existants sur ce plan

La mauvaise posture lorsque l'on travaille devant son ordinateur est un problème majeur et sérieux, à l'origine de troubles musculo-squelettiques (aussi appelés TMS, ou affections péri-articulaires) qui peuvent être durablement handicapants, au niveau des poignets, des coudes, des épaules, du dos, de la nuque... Ces problèmes sont bien plus fréquents que ne peuvent le penser celles et ceux qui n'en ont pas encore été affectés.

De manière générale, toute personne qui à la fin d'une journée de travail ressent des douleurs à la nuque ou dans le haut du dos, aux lombaires, au niveau des poignets, des coudes ou des épaules, du nerf sciatique, ou bien des sensations de picotement/d'anesthésie dans les membres supérieurs, doit se dire que sa posture de travail n'est pas bonne, et doit s'en alarmer avant que cela ne devienne plus grave. Un poste de travail aménagé de manière ergonomique ne fait pas mal.

La mise en télétravail, avec l'installation de bureaux de fortune, le tout conjugué avec divers facteurs de stress, a certainement été un facteur de risque supplémentaire pouvant donner lieu à des troubles musculo-squelettiques, et il va falloir continuer à être vigilant-es sur ces points.

IV. PLAN D'ACTION 2021-2022

L'IRIS s'engage à tenir le plan d'action suivant au cours de l'année universitaire 2021-2022 sur les trois sujets identifiés dans la section précédente.

1) les risques liés à la poursuite de l'épidémie de Covid-19

Il y a ici peu qui est du ressort du laboratoire lui-même, mais nous nous engageons à poursuivre le travail de pédagogie et de traduction des directives reçues. En particulier, nous rappellerons aux membres du laboratoire la nécessité à veiller à une bonne aération des locaux tant que l'activité

épidémique reste présente. Nous veillerons également à communiquer autour des possibilités de vaccination s'il s'avère que des membres du laboratoire n'auraient pas réussi à y accéder.

L'unité continuera à acheter sur ses propres moyens des produits désinfectants, des masques et autres. Des notes ont été affichées sur les locaux partagés afin de veiller aux consignes sanitaires.

2) les facteurs psychosociaux de risque liés aux bouleversements récents de l'organisation du travail, qui viennent s'ajouter aux facteurs psychosociaux de risque qui existaient déjà

- Nous veillerons à encourager un retour sur site régulier de toutes celles et ceux qui le souhaitent, afin de relancer le collectif de travail.

Le flux dans l'unité est très important ! Annuellement l'IRIS accueille plus de 25 nouveaux membres : titulaires académiques (chercheurs et enseignants chercheurs) doctorant.e.s., post doctorant.e.s et IT.

Nous tenons les membres régulièrement informés sur la réalité du travail de l'équipe administrative – particulièrement dégradée par la période de pandémie. L'action sera renforcée afin que chacun.e puisse mieux connaître les contraintes qui rythment l'activité de plus en plus polyvalente et soumise à des contraintes croissantes liées aux règles de la fonction publique.

- Nous poursuivrons un effort pour nous approprier notre nouveau site de travail de manière conviviale. Notre principal outil sur la question des facteurs psychosociaux de risque liés au travail est le projet « Qualité de vie au travail » financé par l'INSHS du CNRS (voir annexe). La réalité de la pandémie nous a conduit à l'adapter mais d'ores et déjà nous pouvons citer quelques réalisations :

Avant la pandémie (2019) : plusieurs pics-nics ont été réalisés dans le Hall de notre bâtiment ; ceci nous a permis de connaître et reconnaître les membres d'autres unités situées dans ce bâtiment ; partager nos visions et nos interrogations. Ceci a conduit à la mise en œuvre du Comité des résidents du bat Sud qui est force de proposition auprès de Campus Condorcet.

L'IRIS a invité l'équipe Vie du Campus qui est venue exposer l'offre de service lors d'un repas partagé ;

Une troupe de musiciens de Saint Denis a animé une activité d'accueil de nos membres

En 2020 : nous avons pu acquérir : un canapé, des plantes et des panneaux destinés à mettre en exergue les photos, les dessins et autres éléments figuratifs qui mettent en valeur l'importance d'être "un collectif"

Les crédits alloués dans le cadre de ce projet ont déjà été majoritairement engagés ; la direction de l'IRIS qui porte une attention particulière à la QVT et a déjà donné son accord de principe pour que les initiatives puissent reprendre : nous organisons un pic-nic à l'air libre, le 24 juin et – en fonction des consignes sanitaires – nous envisageons d'investir les locaux du bâtiment Sud avec une exposition photographique qui exposera, en miroir, des chercheurs en SHS Ethiopiens et des chercheurs en SHS français ! Un beau projet ethnographique pour un Campus de recherche international !

- début juillet 2021, le conseil de laboratoire de l'IRIS a décidé de mettre en place un·e ou plusieurs référent·es harcèlement sexuel au sein du laboratoire, sur le modèle de ce qui commence à se faire dans d'autres unités. Un appel à candidatures et une demande de formations seront mis en place après l'été. Une collaboration sera éventuellement possible avec Hélène Bretin et Arthur Vuattoux, membres d'une cellule harcèlement sexuel à l'Université Paris Nord, et Isabelle Coutant et Rose-Marie Lagrave, chargées actuellement et par le passé d'une mission semblable pour la formation doctorale de l'EHESS.

- début juillet 2021, le conseil de laboratoire de l'IRIS a décidé qu'il serait lancé une discussion avec les membres du laboratoires enseignant·es chercheur·es sur le site de Bobigny, autour des problématiques particulières de leur site et de leur travail.

3) les problèmes de troubles musculo-squelettiques liés à une mauvaise posture et à un mauvais équipement en télétravail, qui viennent s'ajouter aux risques déjà existants sur ce plan

Nous avons déjà financé du matériel pour le télétravail à destination des membres titulaires du laboratoire. Cet achat, validé par le Conseil de laboratoire, a concerné : des écrans (et adaptateurs pour les ordinateurs portables) des souris, des claviers et des rehausseurs pour un montant qui s'est élevé à 8000 euros.

Nous inscrivons également dans notre PFU de cette année (auprès du service formation de la DR1 du CNRS) une demande pour une formation collective aux bonnes pratiques du travail sur écran.

V. QUI CONTACTER EN CAS DE PROBLEME?

Les problèmes peuvent être urgents : accident, incident, quasi-accident, situation de crise...

Ou plus durables dans le temps : souhait de faire reconnaître une maladie professionnelle ou un accident de travail (appelé accident de service dans la fonction publique), de faire aménager un poste de travail, de faire reconnaître un handicap...

Il est également recommandé (et parfois même obligatoire) de rendre visite à la médecine de prévention en cas de mission longue et/ou dans un lieu présentant des risques sanitaires.

* Assistant de prévention : Pascal Marichalar, chargé de recherche au CNRS pascal.marichalar@cnrs.fr
Il peut conseiller sur la marche à suivre. Il s'engage à l'anonymat et à la confidentialité de ce qui lui est rapporté.

* Sauveteur secouriste : Benoît Trépied (ce dernier CR au CNRS a effectué en 2021 une formation de remise à niveau proposé par la DR01)

* Médecine du travail (aussi appelée médecine de prévention)

EHESS :

isabelle.gomez@ehess.fr

Pour toute information relative à la protection des risques dans l'exercice de vos fonctions, vous pouvez contacter les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'EHESS par mail à l'adresse [chsct2019\[a\]ehess.fr](mailto:chsct2019[a]ehess.fr).

Pour contacter la psychologue du travail de l'EHESS : Virginie Javouhey, v.javouhey@hotmail.fr ou au 06 80 45 13 06

Pour toute autre interrogation d'ordre médical, vous pouvez contacter votre médecin de prévention à l'adresse annick.lalo@ehess.fr ou au 06 65 57 26 20

Université Paris Nord

Ludina Vallade

Cheffe du service Hygiène et Sécurité

01 49 40 37 40

ludina.vallade@univ-paris13.fr

Ainsi que Marie LEMASSON

Technicienne HS, Université Sorbonne Paris Nord, 06 23 37 83 86 tech-prevention@univ-paris13.fr

CNRS

Ingénieure régionale de prévention & sécurité

Catherine Six

catherine.six@cnrs.fr

01 49 58 33 64 - 06 84 79 30 04

INSERM

Hygiène – Sécurité : Elora Antony-Francis

elora.antony-francis@inserm.fr

ANNEXE : Carte d'identité de l'IRIS

Direction : Arnaud Esquerre (directeur - CNRS), Karima Guenfoud (directrice-adjointe – université Sorbonne Paris-Nord)

Responsable administrative et financière : Helena Devillers

Assistant de prévention : Pascal Marichalar¹

Le laboratoire a quatre tutelles : CNRS, EHESS, Inserm, université Sorbonne Paris-Nord. C'est une unité pluridisciplinaire de sciences sociales (sociologie, anthropologie, histoire, santé publique, droit). Les recherches qui y sont menées sont très diverses, du point de vue des sujets comme des méthodes (entretiens, observations, archives, statistiques).

Ses membres sont répartis sur deux sites principaux : le Campus Condorcet (116 postes de travail), le campus Bobigny de l'université Sorbonne Paris-Nord.

Des postes sont affectés aux doctorant.e.s., que la thèse amène néanmoins à travailler dans différents lieux (terrain, bibliothèque, archives...).

Au 21 mars 2021, l'unité compte²

CNRS

29 chercheurs CNRS dont 3 émérites

1 IT

EHESS

3 enseignant.e.s-chercheur.e.s ; 1 PRAG

2 ITRF dont un en CDD

1 stagiaire

2 post-doctorant.e.s (dont une Bourse Marie Curie)

1 Formation reçue en septembre-octobre 2014, lettre de cadrage signée par les tutelles en 2017

2 Ce décompte prend en considération seulement les membres en activité de l'unité.

Université Sorbonne Paris Nord

18 enseignant.e.s-chercheur.e.s

2 ITRF

INSERM

2 chercheurs

Autres institutions

UPEC 1 enseignante-chercheure qui sera accueillie à partir de septembre 2021 en délégation
CNRS

Université Paris Nanterre 1 enseignant chercheur en délégation CNRS (2020 – 2021)

DOCTORANT.E.S

90 doctorant.e.s inscrit.e.s à deux ED (EHESS et USPN)

Personnels sous contrat

L'IRIS accueille plusieurs contrats de recherche : 1 ERC, un Sinergy Grant, plusieurs ANR et d'autres contrats financés par différents bailleurs. Dans ce cadre, environ 15 post doctorant.e.s et 5 ingénieurs et 4 stagiaires sous contrat, recruté.e.s par le CNRS, l'Inserm et l'EHESS réalisent de travaux de recherche.

ANNEXE 2 : Projet Qualité de vie au travail soutenu par la DRH du CNRS



Dossier de candidature

APPEL À PROJETS QVT 2019

« 80 projets QVT pour les 80 ans du CNRS »



Depuis 80 ans, nos connaissances
bâtissent de nouveaux mondes

Dossier à envoyer complété à DRH.SDS-QVT@cnrs.fr

(Possibilité de joindre en annexe des devis, des documents iconographiques ou autre document permettant d'illustrer le projet)

Date limite d'envoi : lundi 15 avril 2019

Plus d'informations sur le blog de la DRH <http://blog-rh.cnrs.fr>

Les lauréats de l'année 2018 ne pourront pas représenter de projet en 2019.

Présentation de l'équipe projet

Nom de l'unité(s) et code(s) unités : Institut de recherche interdisciplinaire sur des enjeux sociaux. - UMR8156

Si plusieurs unités, désignez l'unité porteuse du projet :

Désignez également le numéro de centre financier de l'unité porteuse de projet où seront notifiés les crédits si vous êtes lauréat : son CF est, en principe le 0227 MAIS l'Iris est en DGG EHESS -

Délégation régionale de rattachement : DR01

À quel(s) institut(s) du CNRS sont rattachés le(s) unité(s) porteuse(s) de projet ?

Institut principal : INSHS

Institut secondaire : Pas d'institut secondaire

Description synthétique de l'unité ou des unités (2500 caractères max) :

Fondé en 2007, l'Iris est une UMR (UMR8156 - U997) sous la tutelle de l'EHESS, du CNRS, de l'Inserm et de l'Université Paris 13. L'unité est implantée à l'EHESS (au 54 et au 105 boulevard Raspail 75006 Paris) et à l'Université Paris 13 (site SMBH Bobigny) → **L'Iris figure parmi les 1eres unités qui vont investir le tout nouveau Campus Condorcet en septembre 2019.**

Direction : Arnaud Esquerre (CR CNRS) et Karima Guenfoud (MCF P13).

Les travaux de l'Iris s'articulent autour de trois thèmes de recherche :

- Axe 1 : Ethnographie de la domination : pouvoirs, émancipations, subjectivités ;
- Axe 2 : Les frontières de l'intime : injonctions, tensions, résistances ;
- Axe 3 : La santé comme gouvernement des individus et des populations.

L'Iris est une unité interdisciplinaire. Elle rassemble des sociologues, anthropologues, juristes, médecins, politologues, historiens autour de travaux qui portent sur les dominations et les inégalités. Sa dynamique, ses thématiques et son rayonnement national et international la rendent très attractive : 27 chercheurs (**26 CNRS, dont 3 émérites** et 1 Inserm) et 27 enseignants-chercheurs (hors chercheurs associés par convention). L'unité est particulièrement impliquée dans la formation par et pour la recherche. Elle a également une démarche d'aide à l'insertion professionnelle de jeunes docteurs. L'Iris se distingue par une forte participation à **la recherche sur projets**, actuellement une vingtaine **de projets sont en cours** : ANR, ERC, PSL, délégations interministérielles, Ligue contre le cancer, Injep, Fondation de France...

L'unité s'est engagé depuis plusieurs années dans une réflexion proactive sur l'amélioration des conditions de travail et le bien-être de ses membres. Plusieurs chercheur.e.s travaillent sur les questions de santé au travail au sein du laboratoire, et ont décidé de jouer le jeu de la réflexivité.

Le document unique d'évaluation des risques -DUER -, mis à jour chaque année, est transmis à l'ensemble du laboratoire, dans l'optique de servir de point d'appui pour des débats, remises en causes, pistes d'amélioration autour de la question de l'organisation du travail et de l'environnement professionnel. Les problématiques de facteurs psychosociaux de risque, de troubles musculo-squelettiques, de prévention du harcèlement y sont notamment discutées. Cette démarche est portée par P. Marichalar, Chargé de recherche au CNRS et Agent de prévention de l'unité.

Effectifs total de(s) unité(s) : 168

Dont agents CNRS : 30 (dont trois émérites et 1 CDD AI, 2 CDD Doctorants)

Autres agents : 28 (enseignants chercheurs et Biatss), 109 doctorant.e.s et 5 post-doctorant.e.s

Noms, fonctions et unités de rattachement des membres de l'équipe projet :

Blandine Destremau - DR CNRS ,

Helena Devillers - IE CNRS,

Pascal Marichalar - CR CNRS, qui est également l'agent de prévention de l'Iris.

Personne en charge du suivi du dossier (sera le contact officiel pour le projet) :

Helena Devillers -responsable administrative et financière de l'Iris
(helena.devillers@ehess.fr)

Votre projet pour l'appel à projets 2019

Dans le cadre des 80 ans du CNRS en 2019, une seule thématique est proposée

aux unités qui souhaitent déposer un projet QVT : « Les 80 ans du CNRS, une date anniversaire à partager dans l'unité pour améliorer la QVT ».

Titre / intitulé de votre projet : **Des racines pour l'avenir : l'histoire d'une unité qui rencontre l'histoire d'un quartier**

Résumé de votre projet (300 signes max.) :

L'Iris, UMR8156, investira dans quelques mois le nouveau Campus Condorcet à Aubervilliers. L'évolution marquera l'histoire de l'unité qui a toujours été implantée sur deux sites : l'EHESS (Paris 6eme) et Bobigny.

L'unité sera située dans le bâtiment recherche sud qui accueillera d'autres unités qui relèvent du CNRS et d'autres établissements. Ce contexte induit des transformations importantes, à priori positives, mais qui doivent faire l'objet d'un accompagnement attentif car **ce tout nouvel environnement exigera des transformations opérationnelles importantes et la mise en œuvre d'une nouvelle organisation de l'activité des membres de l'unité et de leur intégration territoriale et sociale. Le projet QVT est un outil qui sera utilisé pour accompagner cette adaptation et créer de la qualité de vie au travail !**

Notre proposition est le fruit d'une réflexion collective interne. Elle qui porte sur 3 axes:

- S'intégrer dans notre nouvel espace de travail ;
- S'intégrer dans un environnement de travail élargi - fonder et élargir des relations avec d'autres équipes qui seront nos voisins
- S'intégrer dans un nouveau lieu et créer des liens dans un nouveau territoire urbain.

Les actions seront déclinées autour de ces trois axes. Elles ont vocation à se dérouler sur le moyen terme (1 à 3 ans).

A ce stade, les actions ont été regroupées sous un seul intitulé. A l'intérieur de chacune de ces actions, nous envisageons des activités qui peuvent se dérouler à l'une ou plusieurs des échelles mentionnées ci-dessus, et donc concerner les différents axes proposés :

- A. **Pique niquer avec l'Iris** : nous souhaitons provoquer des moments de rencontre et de convivialité à l'heure du repas de midi, entre « irissiens »

et « irisiennes », avec nos nouveaux voisins chercheur.e.s que nous ne connaissons pas encore, voire plus largement. Nous pourrions aussi solliciter des cuisiniers ou cuisinières de notre quartier.

- B. **Découvrir notre environnement BallAUBER** : nous souhaitons organiser des ballades de découverte et parcours partagés, qui pourraient s'appuyer sur des commentaires d'un.e sociologue membre de l'Iris, d'un invité extérieur ou d'un de nos voisins.
- C. **Je travaille à Condorcet -dispositif de sociologie visuelle** : projet photographique autour du travail, dans nos bureaux, sur le Campus voire au-delà, qui donnera lieu à des partages oraux autour de projections et à une exposition itinérante
- D. **L'Iris s'affiche** : L'activité de recherche de l'Iris a donné lieu à de nombreux ouvrages, colloques et journées d'études, dont la plupart ont été marqués par la production d'affiches: l'idée ici serait d'habiller notre nouvel environnement en sollicitant son histoire scientifique.
- E. **L'Iris à la rencontre de ses voisins** : Aubervilliers foisonne d'associations, d'établissements scolaires porteurs de projets, de collectifs engagés dans des projets inscrits dans le territoire, de pratiques de convivialité et de sociabilité, d'initiatives culturelles. Nous souhaitons aller à la rencontre de certains d'eux, autour de partages à inventer, voire de construction de recherches collaboratives.

Description détaillée du projet (2250 signes max. conseillés) :

Le projet Condorcet bâtira une nouvelle page de l'histoire de l'Iris dans son nouvel environnement - Aubervilliers et ce dans le cadre complexe du nouveau Campus.

Plusieurs vagues constituent le projet Condorcet (qui sera implanté sur trois sites du Grand Paris : Aubervilliers, St Denis et Porte de la Chapelle.

Iris est concerné dès la 1ere vague. L'unité UMR8156, investira dans quelques mois le nouveau Campus Condorcet à Aubervilliers et emménagera dans le bâtiment Recherche Sud.

. C'est la première fois dans l'histoire de l'Iris que tous ses chercheurs seront rassemblés sur un seul site. L'évolution marquera donc l'histoire de l'unité qui a toujours été implantée sur deux sites : l'EHESS (Paris 6ème, et quelques années avenue de France) et Bobigny.

L'unité sera située dans le bâtiment recherche sud qui accueillera d'autres unités qui relèvent du CNRS et d'autres établissements. Ce contexte induit des transformations importantes, à priori positives, mais qui doivent faire l'objet d'un accompagnement attentif car, **le tout nouvel environnement exigera des transformations opérationnelles importantes et la mise en œuvre d'une nouvelle organisation de l'activité des membres de l'unité, notamment du fait des incertitudes concernant les lieux où se donneront les séminaires, de trajets parfois allongés et de la nécessité de nouveaux arrangements de leur sociabilité professionnelle. Le projet QVT est un outil qui sera utilisé pour accompagner ce changement et la nécessaire adaptation des pratiques et créer de la qualité de vie au travail !**

- le pôle administratif sera de facto, éloigné de l'administrations de l'EHESS - le déménagement des services centraux n'interviendra qu'à partir de 2012 de facto, du CNRS - DR01 et des services centraux de Paris 1 à Bobigny.

- pour les chercheurs, des changements de modes de vie et des lieux de travail sont aussi très importants à prévoir.

Ce contexte global pourrait représenter un risque pour l'unité, celui d'un laboratoire avec peu de présences permanentes des chercheuses/rs.

A l'Iris, nous souhaitons saisir le changement, accompagner les difficultés et la prévention des risques, et transformer ce tournant important de l'histoire de l'unité en opportunité pour re-créeer et renforcer les liens à l'intérieur de l'unité, avec les équipes du campus Condorcet et au-delà avec certains acteurs et habitants du territoire, lancer de nouvelles collaborations avec ces nouveaux voisins, partager de nouvelles pratiques administratives...

L'Iris est une unité reconnue par la qualité des travaux. Ils portent, de façon extrêmement synthétique, sur les rapports de domination et des inégalités. Notre arrivée sur un territoire chargé d'histoire, très peuplé et en pleine évolution gagne à être considérée comme une ouverture pour les membres de l'unité. **Notre projet QVT est un outil qui sera utilisé pour accompagner ce changement important et créer de la qualité de vie au travail.**

Le projet sera décliné en trois axes : s'intégrer dans notre nouvel espace de travail ; s'intégrer dans un environnement de travail élargi - fonder et élargir des

relations avec d'autres équipes qui seront nos voisins, s'intégrer dans un nouveau lieu et créer des liens dans un nouveau territoire urbain.

A partir de ces axes nous avons travaillé des propositions d'actions qui peuvent concerner un seul axe ou bien les trois axes :

A- Pique niquer avec l'Iris : nous souhaitons provoquer des moments de rencontre lors de la pause de midi - *comment fait-on pour se sentir bien là où on est* , entre « irissiens » et « irisiennes », avec nos nouveaux voisins chercheur.e.s que nous ne connaissons pas encore, voire plus largement. Nous pourrions aussi solliciter des cuisiniers ou cuisinières de notre quartier. Les participants seront invités à apporter et partager un sandwich ou des mets et discuter librement : autour de questions quotidiennes, autour d'un exposé, en invitant un autre laboratoire voisin, autour de documentaires produits par les membres de l'Iris ou de nos voisins chercheurs ou du territoire, autour d'un projet de ballade (voir axe ci-dessous) ou d'activité culturelle locale, ou encore en invitant par exemple un habitant du quartier ou des membres de collectifs.

Périodicité : 1 pic-nic Iris toutes les 6 semaines environ (soit 8 actions par an). Le coût sera limité à l'achat des boissons non alcoolisées ou en cas d'invitation d'un extérieur du transport ou autre. Ce moment de partage renforce les liens. Dans un environnement convivial et bienveillant l'expression des difficultés éventuelles est facilitée.

B- Découvrir notre environnement BallAUBER : nous souhaitons organiser des ballades de découverte et parcours partagés, qui pourraient s'appuyer sur des commentaires d'un.e sociologue membre de l'Iris ou sur un invité extérieur : un habitant du quartier, un collectif associatif (pour décrire par exemple le passé industriel de la friche où s'installe le Campus Condorcet, des lieux marqués par une histoire spécifique), un médiateur territorial, un invité ayant réalisé un travail de recherche sur ce territoire, des élèves d'une école proche... La périodicité : par beau temps, une sur trois mois. Le coût serait faible si nous faisons appel à membre de l'Iris (on proposerait un café pour accueillir et échanger avant ou après la ballade) ou faible si nous faisons appel à une personne de l'extérieur. C'est la thématique choisie qui va orienter la dépense. Ces ballades et parcours peuvent s'articuler avec d'autres activités et partages culturels, visites, participation à un événement, etc.

C- Je travaille à Condorcet - dispositif de sociologie visuelle : pendant un temps déterminé, les membres de l'unité peuvent poster une image, photo qui évoque le 'travail' dans ce nouveau lieu, y compris dans ses

environs (à Aubervilliers). L'expérience pourrait être ouverte aux autres unités ou aux habitant.e.s. Les photographies accompagnées d'un paragraphe explicatif seront diffusées via un support web. Nous souhaitons aussi aller plus loin et proposer, après sélection, de les exposer (dans les locaux de l'Iris, exposition mobile dans le Campus et hors de ses murs). Ce dispositif aidera à d'appréhender visuellement le travail et s'approprier l'espace, et pourra aussi participer d'initiatives de recherche ancrées dans notre territoire. Le coût de l'opération serait lié à la reproduction des photos et à l'organisation d'une exposition.

D- L'Iris s'affiche : L'activité de recherche de l'Iris a donné lieu à de nombreux ouvrages, colloques et journées d'études : l'idée ici serait de retrouver des affiches, des couvertures, des photos d'un colloque ou d'une Assemblée générale de l'Iris pour habiller notre nouvel environnement. Coût : reproduction.

E- L'Iris à la rencontre de ses voisins : Aubervilliers foisonne d'associations, d'établissements scolaires porteurs de projets, de collectifs engagés dans des projets inscrits dans le territoire, de pratiques de convivialité et de sociabilité, d'initiatives culturelles. Certains des membres de l'Iris sont déjà engagés ou en contact avec certains de ces collectifs, projets et établissements (production d'une pièce de théâtre avec des personnes exilées, projet l'Anthropologie pour tout du Lycée Le Corbusier, Café des langues, etc.). En nous appuyant sur ces relations et contacts, nous souhaitons amplifier ces liens et aller à la rencontre de certains de ces collectifs et porteurs de projets, autour de partages à inventer, voire de construction de recherches collaboratives.

Description des modalités de participation des membres du groupe projet et de la dynamique d'échanges :

Cette proposition est le fruit d'une réflexion qui a été d'abord présentée et discutée par le Conseil de laboratoire. Le groupe projet (GP) initial a ensuite sollicité tous les membres de l'Iris via une enquête électronique. Les membres se sont prononcés sur 3 points : la validité de l'initiative, la participation au GT et des propositions d'actions. Les propositions ont été retravaillées. Elles se situent sur le court et le moyen terme (1 -3 ans).

Parallèlement, la DRH du CNRS a lancé cet AAP. L'opportunité de soumettre ce projet est également une façon de pouvoir travailler, au sein de l'unité, sur un projet institutionnel majeur du CNRS - Campus Condorcet - et d'accompagner, sur

le plan historique ce virage des SHS. Car Condorcet marquera à terme une refondation des partenariats institutionnels.

L'unité financera pour partie les activités. Le GT assurera le suivi du projet et en rendra compte au CL.

Quel est l'objectif de qualité de vie au travail recherché, compte tenu du contexte de travail ? (2250 signes max.)* :

Le contexte global est celui du déménagement de certaines unités, dont l'Iris, et de leur installation sur le nouveau Campus Condorcet. Ce projet rassemblera, à terme, plusieurs équipes SHS sur les territoires d'Aubervilliers, St Denis et la Chapelle. L'Iris - UMR8156, figurera parmi les premières unités à s'y installer en septembre 2019.

Les déménagements sont toujours des moments importants et sensibles dans la vie d'une institution. Dans le cas de Condorcet, nous allons plus loin car il s'agit d'investir un tout nouveau lieu au moment du démarrage du nouveau contrat quinquennal.

Ce nouveau lieu s'inscrira dans l'histoire de l'unité. L'Iris créé en 2007 a toujours été implanté sur deux sites : L'EHESS (Paris 6ème et quelques années avenue de France) et Bobigny. Condorcet rassemblera les deux sites de l'unité. La superficie dédiée à l'Iris permettra également aux doctorant.e.s des deux Écoles doctorales d'y travailler. Cependant, l'installation à Condorcet s'effectuera en plusieurs vagues d'emménagement. Le pilier du projet - le Grand équipement documentaire, GED ainsi que le bâtiment de l'EHESS seront livrés ultérieurement. Pour les personnels titulaires, il y a un risque d'éclatement, du moins dans un premier temps (lieux de travail, lieux de recherche, lieux d'enseignement et lieux administratifs et de sociabilité professionnelle). Face à ces risques, nous avons choisi de construire ce projet « Qualité de vie au travail » autour de trois axes qui représentent autant d'échelles territoriales et sociales. Cet objectif nous permet de décliner le projet autour de trois axes : s'intégrer dans notre nouvel espace de travail ; s'intégrer dans un environnement de travail élargi - fonder et élargir des relations avec d'autres équipes, s'intégrer dans un nouveau lieu et créer des liens dans un nouveau territoire urbain. C'est dans cette perspective que, ainsi que l'indique le nom que nous avons donné à ce projet, nous souhaitons que l'histoire de notre unité rencontre l'histoire d'un quartier pour produire plus d'intégration et de motivation.

L'initiative qui est proposée vise à nous aider à nous approprier notre nouveau lieu de vie au travail, à instaurer des usages conviviaux, à instaurer de nouveaux rapports avec d'autres équipes et à ancrer notre présence dans la longue histoire migratoire, industrielle, culturelle et sociale de ce territoire et dans son présent non moins riche, en plein devenir.

Annexe 3 : Résultats de l'enquête « Conditions de télétravail » réalisée par l'assistant de prévention à la fin du premier confinement (juin 2020)

Commentaires libres sur l'impact de la période confinement/télétravail sur votre travail

Une activité accrue depuis le déconfinement (tout le monde se remet à travailler à 100%), et cela devient plus difficile à gérer lorsqu'on ne peut travailler que depuis chez soi.

*

J'ai de plutôt bonnes conditions matérielles de télé-travail, et j'ai pu garder contact avec des collègues, ce qui affecte le plus mon travail c'est la désorganisation temporelle: je n'ai plus de plages de travail fixes et régulières.

*

Si mes conditions matérielles de vie sont plutôt bonnes en temps "normal" (titulaire), celles-ci ne sont pas du tout adaptées à la vie de travail confinée : pas de pièce de bureau alors que mon conjoint (qui n'en a pas non plus) est également actif (avec des réunions en visio), pas de chambre où m'isoler et un enfant en bas âge. Matériel informatique pas adapté pour du travail de longue durée (ordinateur portable).

*

Période (qui continue, progressif retour à la normale) d'investissement limité dans le travail académique car problématique de garde d'enfants en bas âge à domicile, sans solution de garde, sans pièce de travail, avec conjointe qui travaille aussi. Parfois un sentiment de culpabilité (le surmoi ...) d'imaginer d'autres collègues dans des situations différentes et plus simples (sans enfants ou avec de grands enfants, dans des grandes maisons, etc.) travailler beaucoup sans pouvoir suivre. Sentiment d'isolement. En positif: période qui fait sentir à quel point le contact avec les étudiant.e.s est important et envie que ça reprenne.

*

Travail moins efficace qu'au bureau car interruptions régulières et nécessité de gérer au moins en partie le déjeuner ce qui n'est pas le cas au bureau

*

La fatigue visuelle est liée à l'accroissement de la lecture à l'écran pour limiter l'utilisation des cartouches d'encre.

*

Il me semble qu'une part des problèmes de santé liés au télétravail n'ont pas ici été abordés. Des questions supplémentaires auraient pu être utiles (elles sont ici volontairement orientées ;-)), comme : Avez-vous des enfants à la maison (combien ? quels âges et classe ?) ? Devez vous assurer le suivi de leur scolarité ? Partager avec eux votre ordinateur ? Travaillez-vous en étant tout le temps interrompu (on sait les effets de la dispersion au travail...) ? Devez vous préparer une rentrée universitaire qui s'annonce pour partie en distanciel demandant de refaire si ce n'est l'intégralité de vos cours du moins la majeure partie, en vous familiarisant avec des outils plus adaptés à ce type de pédagogie alors que lors de cette même rentrée vos enfants risquent d'être aussi pour partie en distanciel (ce qui n'a pas l'air de préoccuper votre employeur) ? Je pense que j'aurai développé un burn-out avant d'avoir des problèmes physiques.

*

Fatigue psychologique liée à la gestion de front du boulot qui s'est plutôt amplifié, l'école à la maison et la gestion logistique de la maison

*

Mélanger la vie privée et le travail. Déséquilibre.

*

En tant qu'enseignant chercheur en sciences sociales, je suis habitué à travailler en semi-confinement c'est à dire chez moi et sur des périodes assez longues surtout lorsque j'écris. Par conséquent, la parenthèse de confinement obligé ne m'a pas gêné particulièrement d'autant que mes conditions de logement à Paris étaient plus que confortables. J'en ai profité pour mener à bien des projets en sommeil et ai engagé une conversion de mes enseignements en cours à distance.

*

Frontières plus difficiles entre temps et espace privé/professionnel; Devoir jongler entre plusieurs plateformes, appli, logiciels; S'autoformer en accéléré tout en continuant d'être productif

*

C'est démoralisant de ne voir personne, un des points forts de l'IRIS c'est la bonne ambiance de travail et la convivialité.

*

Mon ordinateur est en train de mourir, et j'en ai commandé un par le labo depuis plusieurs semaines. Je crois que c'était mi avril. Il n'est toujours pas arrivé, et je travaille sur un vieil ordinateur fixe.

*

meilleure alimentation, recentrage sur l'écriture scientifique en l'absence des autres activités (séminaires, etc). J'ai annulé mon séminaire et ne l'ai pas reporté l'an prochain car je ne souhaite pas en faire en visio conférence et je réprovoe les usages qui vont en être fait comme mesure d'économie. D'une manière générale je souhaite limiter au maximum les réunions par écran interposé, qui renforcent le sentiment d'isolement et nuisent à l'environnement.

*

J'ai apprécié le fait de pouvoir me concentrer sans possibilité de diversion. (Mais parfois cette situation a pu conduire à des situations de blocage.)

*

Le principal impact est la réduction du nombre d'heures de travail possibles dans mes journées: avec l'école à faire aux enfants et le fait qu'ils soient à domicile, j'ai eu beaucoup de mal à travailler sereinement.

je travaille en présence de deux enfants en très bas âge, sans poste de travail attitré, c'est peu productif mais surtout ça devient insupportable à la longue

*

Fatigue lombaire et oculaire existaient déjà avant (les grâces de l'âge...) mais se sont accrues. Le "télétravail" n'est pas une réalité nouvelle pour moi, travailler chez soi et depuis chez soi est intrinsèque à mon activité et à ma façon de l'organiser (avec les perversions du genre : chouette je vais pouvoir avancer là-dessus ce week-end).

*

L'impact spécifique est que sans autre espace pro. à investir dans la journée ou la semaine ça tend à brouiller plus encore les temporalités travail/hors travail (frontière + poreuse).

*

Impossible de partager des questionnements de diverses natures (dont triviaux) au débotté, en face à face au bénéfice d'un moment commun (repas; café; photocop; etc) --> on tourne en rond sur des trucs/soucis qui seraient évacués/atténués/résolus dans et par l'interaction.

*

Impossible d'imprimer à titre perso (je paie mon papier et mon encre) des docs, comme je le ferais au labo par ex. --> ça oblige à sélectionner (c'est bien) ça accroît +++ la lecture sur écran et la fatigue oculaire (moins bien)

question importante des enfants à plein temps à gérer en même temps que le travail, qui ne peut donc pas être aussi continu et soutenu

*

Vivant dans un petit appartement, et n'ayant pas d'espace spécifiquement dédié au travail, j'éprouve des difficultés à me mettre à travailler comme à l'accoutumée. Une impression d'improductivité des journées de travail est apparue avec le confinement et le télétravail. L'impossibilité d'avoir accès à un bureau commence à être assez pesant.

période fatigante car casse des habitudes et des efforts d'adaptation en cours, accroît la charge mentale et les soucis pour autrui

*

L'impact est positif car je n'ai plus besoin de prendre les transports en commun en région parisienne (gain de temps, moins de fatigue) J'apprécie beaucoup aussi la liberté horaire d'organiser mon travail comme je le souhaite.

*

Les discussions de bureau me manquent

*

Je gère seule toutes les charges domestiques et parentales en télétravail à temps complet, c'est éprouvant. Je m'occupe de mes 2 enfants dont un qui entre au collège à la rentrée = à faire travailler 1 à 2h par jour, avec une seule tablette, une très mauvaise connexion internet et des devoirs nécessitant un accompagnement (donc interruptions très fréquentes de mes sessions de travail). Même sans me mettre la pression sur leurs apprentissages, ces 3 mois de ce régime intense, à devoir travailler week-ends et jours fériés pour compenser les journées moins productives, auront été très durs...

*

Au cours de cette période de télétravail forcé, il m'est apparu tout à fait indispensable de mieux m'équiper à domicile pour éviter les douleurs. J'ai récemment fait l'acquisition d'un bon fauteuil et bon bureau, mais il me faudrait un écran d'ordinateur fixe, avec clavier et souris, pour éviter d'être recroquevillé sur mon portable.

*

On découvre avec le confinement que le travail d'un doctorant en est presque le synonyme. Je pense que finalement, garder le même rythme de travail sur la thèse est ce qui m'a aidé à vivre ce confinement pour le mieux. Même si ne pas voir physiquement les autres doctorants commence à être long. Je tiens aussi à préciser que je fréquente plus les doctorants de mon deuxième laboratoire. Je n'ai pas été informé des réunions des doctorants de l'IRIS, peut-être car je ne suis que très peu (voire pas) investi dans la vie doctorale du labo. Mais j'ai cru comprendre que des "cafés" en ligne ont été réalisés.

*

Cette période a été plutôt bénéfique pour l'écriture.

*

J'avais déjà l'habitude de travailler chez moi, mais j'ai ressenti douloureusement la privation de liberté. J'ai fait des rapports, corrigé une thèse; je n'ai pas pu écrire alors que je pensais avancer sur un projet de livre.

*

L'isolement est renforcé, j'avais l'habitude de travailler à l'IRIS avec d'autres collègues, le confinement

a mis fin à cela. Je n'ai pas répondu à la question sur l'ordinateur du bureau car je n'ai pas d'ordinateur au bureau.

*

Organisation du temps difficile, motivation en berne, difficulté à avancer efficacement : les premières semaines de confinement ont été le plus difficiles par rapport au travail. Depuis, une nouvelle routine s'est mise en place et, même si elle n'est pas aussi productive ni sereine que celle d'avant la crise sanitaire, elle rend la situation moins angoissante. Les perspectives professionnelles très incertaines de l'après-thèse prennent une autre dimension dans la période actuelle et donnent parfois un côté bien dérisoire à la rédaction.

*

J'ai beaucoup plus travaillé qu'en temps normal

*

J'ai eu le sentiment d'une grande fatigue intellectuelle au début du confinement, due à la fois au contexte anxiogène mais aussi à l'avalanche de mails suscité par le travail à distance. Cette fatigue a ressurgi en fin de confinement du fait de la lassitude de ne pas avoir de contacts réels avec mes collègues de travail.

*

Dans la durée, certaines tâches ont été allégées par le télétravail (suppression du temps de déplacement pour les réunions par exemple et, globalement, raccourcissement de leur durée) mais d'autres ont été rendues plus pénibles (multiplication des supports d'échange, adaptation des supports de cours, gestion des difficultés des étudiant-es).

*

Mon environnement de travail, s'il n'est pas pénible, n'est clairement pas ergonomique, notamment du fait du partage de l'espace de travail qui m'a amenée à travailler parfois pour de longues durées dans des positions clairement inadaptées (canapé, table basse etc.)

*

Bonjour et merci de ce questionnaire. Je tiens à souligner que, pour moi, l'ergonomie est loin d'être la plus grande difficulté liée aux conditions de télétravail. À cet égard, mes conditions sont identiques chez moi et à Condorcet. Pourtant, je trouve qu'il est déjà très difficile de travailler chez moi, et avec l'arrivée de la chaleur, cela deviendra impossible.

* Commentaires libres sur ce qui pourrait être amélioré selon vous dans vos conditions de travail

Si je pouvais aller au moins une fois par semaine dans mon bureau (je me déplace à vélo) pour travailler, en journée entière (je m'engagerais à déjeuner dans mon bureau ou hors du campus), ça m'aiderait beaucoup.

*

Avoir un poste plus ergonomique à domicile (mais en même temps, il ne faudrait pas que ça entérine le travail à domicile comme travail normal).

*

Il faudrait que je m'aménage un vrai espace dédié. Pour l'instant je travaille dans la salle à manger / salon ce qui n'est pas idéal.

*

J'ai investi à mes frais dans une imprimante laser (dont les cartouches coutent le double du prix de l'imprimante), j'ai attendu 1 mois avant d'avoir enfin une connexion Internet ADSL, bref les problèmes

techniques ont été difficiles à résoudre mais ont été résolus. Pour le reste c'est notre profession dans son ensemble dont il faudrait interroger le fonctionnement : faiblesse de la solidarité collective, effets délétères de la compétition, dégradation des conditions d'enseignement, plafond de verre...etc. qui ne sont qu'accentués en temps de crise.

*

Nous avons décidé d'aller nous équiper en bureau supplémentaire pour améliorer le travail du domicile et effectivement un écran + clavier serait peut être une bonne idée

*

Maintenir le contact et organiser des rencontres.

*

Une plus grande stabilité des plate-formes numériques en France et en Europe. Une meilleure connaissance des enseignements à distance. Ce qui a principalement généré du trouble dans ma vie professionnelle, c'est le manque criant de préparation aux nouveaux dispositifs pédagogiques et une fragilité de nos services informatiques qui manquent de moyens et de compétences humaines.

*

Présence d'un médecin de prévention pour suivi médical

*

Prise en charge et/ou mise à dispo de consommables (papier, encre... pour impressions) et des frais annexes (électricité, téléphonie, restauration...)

*

Davantage de liens. Plus de rencontres même par la biais de l'ordinateur .Les premières visio conférences ont été très tardives. Je me suis sentie un peu abandonnée.

*

J'aurais beaucoup aimé qu'il y ait plus de réunions de laboratoire par visioconférence. Nous n'avons eu qu'un séminaire, et un conseil de labo. Je trouve qu'il est difficile de garder le lien avec les équipes, sans séminaire qui nous fasse discuter entre nous.

*

disposer d'une imprimante/scanner et être remboursé pour des achats de fournitures et de publications récentes (normalement assurées par l'iris) pour être autonome, merci!

*

Avoir un écran plus grand et extérieur par rapport à mon ordinateur portable, ainsi qu'une souris et un clavier externe. Une chaise adaptée au télétravail serait également plus que bienvenue !... + Prise en charge des frais de cartouche d'encre

ouvrir les bureaux, surtout quand on sait que d'autres labos de condorcet l'ont fait, les gestes barrières semblant surmontables maintenant sur site

*

Mieux savoir comment adapter écrans, couleurs, lumière etc pour limiter la fatigue. avoir du bon matériel.

MAIS AUSSI lutter contre l'installation de l'enseignement en distanciel qui se profile comme mode de travail dominant des enseignants avec bien des dégâts potentiels pour étudiants et enseignants (dit autrement, améliorer ne doit pas être synonyme de, ou prétexte pour valider globalement).

*

Mis à part un logement plus grand et une pièce dédiée au télétravail, un siège de bureau confortable et un clavier qui permettrait d'avoir mon écran d'ordinateur portable à la même hauteur que mes yeux seraient des éléments qui amélioreraient grandement mes conditions de travail.

*

sièges de bureau plus adaptés au gabarit, repose-poignets et accès plus aisé au personnel informatique sur place au Campus Condorcet, ou rendez-vous systématique pour évaluer les besoins et mises à jour. Passage dans les bureaux d'un.e ergonome pour vérifier les postures et installations.

*

Avoir une meilleure installation informatique

*

La mise à disposition d'un ordi et d'une clé 3G ?

*

Grand écran d'ordinateur fixe, clavier et souris pour connecter mon ordinateur portable.

*

J'ai pour projet d'acheter un écran et un clavier externe.

*

Disposer d'un ordinateur professionnel, plutôt que d'utiliser mon ordinateur personnel.

*

Je vais changer d'ordinateur et de siège de bureau

*

Pouvoir accéder aux locaux de Condorcet un à deux jours par semaine (par exemple en roulement pour limiter le nombre de personnes dans les locaux) serait sans doute utile pour rythmer la semaine, pouvoir imprimer régulièrement, s'aérer hors de chez soi.

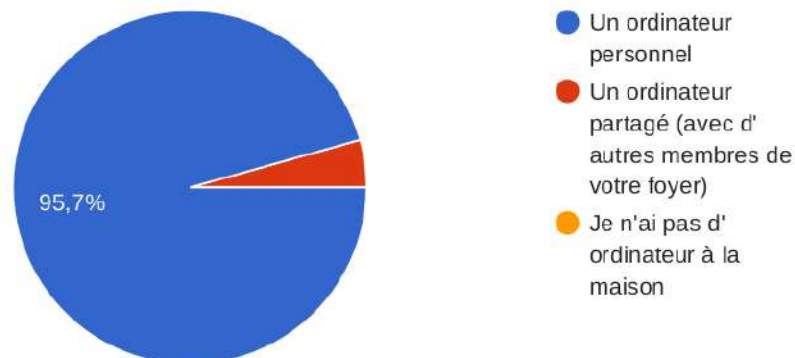
Amélioration de la qualité de la connexion internet, unification des supports utilisés (pour éviter trois réunions dans la même journée sur trois plate-formes différentes et la multiplication de installation de logiciels), chaise de bureau plus adaptée (à défaut de pouvoir changer le bureau lui-même à mon domicile)

*

Ce qui pourrait être amélioré : avoir le droit d'aller travailler à Condorcet. L'Iris a largement de la place pour que la distance soit gardée, surtout en vue du nombre réduit de ses membres qui comptent travailler pendant l'été. Le laboratoire a assez de salles pour avoir une personne par salle.

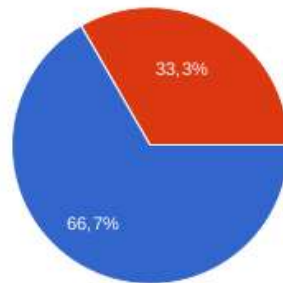
Chez vous, vous travaillez sur :

46 réponses



Diriez-vous que cet ordinateur est

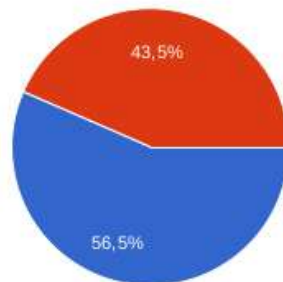
42 réponses



- Au moins aussi performant que l'ordinateur que vous utilisez au bureau
- Moins performant que l'ordinateur que vous utilisez au bureau

La qualité de votre connexion Internet est-elle

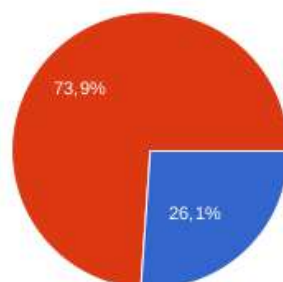
46 réponses



- Bonne ou très bonne (pas de problème avec les vidéoconférences)
- Moyenne (vous pouvez lire des mails mais la connexion coupe parfois en vi...)
- Mauvaise (vous ne pouvez que difficilement accéd...)

L'écran de votre ordinateur est-il à la même hauteur que vos yeux?

46 réponses

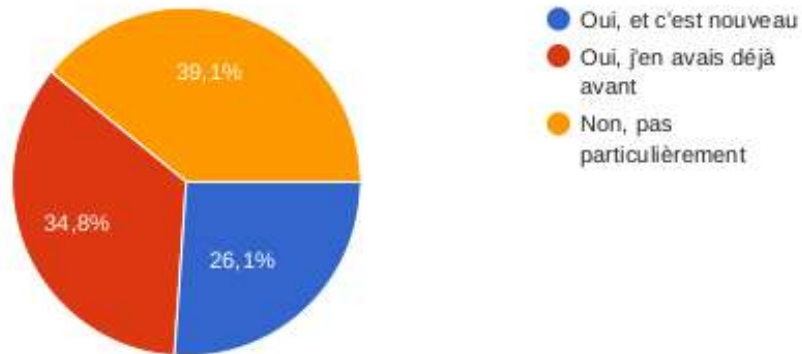


- Oui
- Non



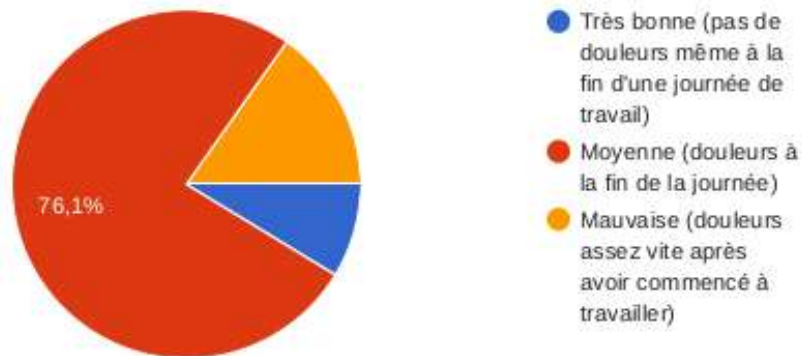
Ressentez-vous de la fatigue oculaire (vision qui se brouille, yeux qui piquent) depuis que vous travaillez chez vous?

46 réponses



Jugez de la qualité ergonomique du poste de travail (=siège + bureau) sur lequel vous travaillez :

46 réponses



Avez-vous une imprimante à la maison?

46 réponses

