



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

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

Rédigé sous la responsabilité d'Isabelle Coutant, directrice de l'IRIS  
par Hélène Bretin, Lisa Carayon, Pascal Marichalar  
assistant·es de prévention de l'IRIS ([prevention-iris@ehess.fr](mailto:prevention-iris@ehess.fr))

Mise à jour

Juin 2024

## Sommaire

1. Préambule .....	3
2. Carte d'identité de l'IRIS .....	4
3. Identification des risques professionnels .....	5
1) Facteurs psychosociaux de risque .....	5
2) Troubles musculo-squelettiques .....	9
3) Risques particuliers liés aux locaux de travail.....	10
4) Risques particuliers liés aux missions .....	11
4. Plan d'action 2024 .....	12
5. Qui contacter en cas de problème ? .....	14

**Remarque** : ce document est rédigé en police Luciole, conçue pour faciliter la lecture pour les personnes malvoyantes.

Pour plus d'information consultez : <https://luciole-vision.com/>

L'alignement gauche s'explique par cette même volonté de faciliter la lecture.

## 1. Préambule

L'Iris est une unité mixte de recherches avec quatre tutelles (CNRS, EHESS, INSERM, Université Paris Nord), hébergée sur deux sites (le principal dépendant de l'hébergeur Établissement Public Campus Condorcet, le second dépendant de l'Université Paris Nord).

Chacune des tutelles ayant son propre format de Document unique d'évaluation des risques professionnels, nous proposons depuis plusieurs années un document véritablement unique à **un format qui est propre à l'IRIS**. Ceci est en conformité avec l'obligation légale de rédaction d'un document unique issue du décret du 5 novembre 2001, qui n'impose pas de modèle-type.

Nous nous tenons à la disposition des conseiller-es hygiène et sécurité de chacune des tutelles pour inclure tous les items qui leur semblent indispensables.

Un **registre santé-sécurité au travail** sous format papier est présent sur chacun des deux sites du laboratoire (2<sup>e</sup> étage Condorcet – case dédiée parmi les boîtes aux lettres – et salle commune à Bobigny). Chaque personne ayant constaté un problème de conditions de travail, ou ayant subi un (quasi)accident ou incident avec des répercussions possibles sur sa santé ou la santé de ses collègues, est invitée à décrire les faits dans le registre. Merci d'indiquer son nom, la date, de prévenir [prevention-iris@ehess.fr](mailto:prevention-iris@ehess.fr) en joignant si possible une photo de

l'inscription, et de respecter à ce stade la confidentialité et l'anonymat des personnes impliquées. Il est également possible de demander à l'équipe prévention-iris de procéder à l'inscription sur le registre. Cette dernière peut ensuite être discutée dans les Formations spécialisées de service en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (F4SCT) des établissements concernés. Les personnels sont informés que ces registres seront prochainement dématérialisés.

**Pour toute question, précision : [prevention-iris@ehess.fr](mailto:prevention-iris@ehess.fr)**

## 2. Carte d'identité de l'IRIS

Unité mixte de recherche associant l'EHESS, le CNRS, l'Inserm et l'Université Sorbonne Paris Nord, l'Institut de recherche interdisciplinaire sur les enjeux sociaux réunit une soixantaine de chercheurs et plus de 100 doctorants et jeunes docteurs en anthropologie, sociologie, histoire, droit, science politique, santé publique, économie et médecine légale. 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 (enquête de terrain, archives, statistiques).

Leurs travaux explorent les enjeux sociaux, politiques et moraux des sociétés contemporaines sur des terrains français, européens, américains, africains, asiatiques et océaniens. Les deux localisations de

**l'Iris sont le Campus Condorcet à Aubervilliers et l'Université Sorbonne Paris Nord à Bobigny.**

**Fondé en 2007 par Didier Fassin et Alban Bensa, l'Iris (UMR8156 - U997) est dirigé depuis le 1er janvier 2024 par Isabelle Coutant (directrice) et Carine Vassy (directrice adjointe).**

**Responsable administratif et financier : Alexandre Sourie.**

### 3. Identification des principaux risques professionnels

Les membres de l'IRIS sont principalement exposés aux risques professionnels suivants :

- 1) Facteurs psychosociaux de risque
- 2) Troubles musculo-squelettiques
- 3) Risques particuliers liés aux locaux de travail
- 4) Risques particuliers liés aux missions

Nous revenons ci-dessous plus en détail sur chacun de ces ensembles de risques.

#### 1) Facteurs psychosociaux de risque

En 2011, un rapport scientifique collectif rédigé pour le ministère du travail sous la direction de Michel Gollac a défini six dimensions qui influent sur le bien-être au travail. Ce rapport fait désormais référence. Ci-dessous nous rappelons la définition de chacune des dimensions, puis nous faisons le point sur la situation dans le laboratoire.

## 1.1 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 ?*

À l'IRIS, les fiches de poste et les statuts sont très différents d'une personne à l'autre. L'équipe support est particulièrement exposée aux problèmes d'intensité du travail, du fait du grand nombre de chercheur-es et doctorant-es du laboratoire, et du grand nombre de projets financés. En particulier, la question de la surcharge de mails a été régulièrement évoquée.

L'intensité du travail peut aussi être un problème pour les doctorant-es, enseignant-es-chercheur-es et chercheur-es, du fait d'un empilement de tâches scientifiques, pédagogiques et administratives souvent plus subies que choisies. Le sous-effectif des équipes administratives et pédagogiques dans les universités, le mode de recherche consistant à s'investir sur une multitude de projets (avec le travail administratif lié), jouent un rôle certain dans ces situations de surtravail. La difficulté à refuser des engagements en termes de recherche, d'écriture, de

discussion de travaux, du fait d'une culture professionnelle qui valorise l'ubiquité et l'engagement multi-positionnel, peut également avoir un impact sur le bien-être au travail.

Les horaires de travail sont une autre problématique propre aux métiers de l'ESR. Il peut être difficile de séparer le temps de travail du temps de loisir – l'augmentation du télétravail brouillant aussi la définition du lieu de travail lui-même. Il peut être difficile de se réserver des temps de récupération, week-ends, vacances. Les personnes qui séparent davantage leur temps de travail de leur temps de loisir peuvent être impactées par leurs collègues qui mélangent davantage les temporalités, notamment en recevant des sollicitations le soir, le week-end ou pendant les vacances.

#### CONSEILS prévention :

- Il est régulièrement rappelé que la liste de diffusion du laboratoire ne doit pas être utilisée le soir ou le week-end. Rappel accompagné d'indication pour programmer l'envoi de mail en cas de travail en horaire décalé.
- Il est rappelé aux personnels non-administratifs de consulter le livret d'accueil du laboratoire en cas de questions sur le fonctionnement administratif du laboratoire, afin de ne pas surcharger les personnels administratifs de questions pour lesquelles les réponses sont déjà disponibles ailleurs. Par ailleurs, il leur est rappelé de formuler leurs demandes de financement, commandes ou organisation quelconque le

plus longtemps à l'avance possible afin de ne pas les faire travailler dans l'urgence.

## 1.2 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 ?*

Dans le cadre des activités d'enseignement mais aussi de la recherche qualitative sur le terrain, les membres de l'IRIS peuvent être exposés à des personnes en situation de détresse émotionnelle ou de grande précarité matérielle. La précarité et les incertitudes de carrière importantes du fait de la baisse des recrutements stables dans le milieu de l'ESR ont aussi un impact sur nombre de membres plus jeunes, ce qui peut se répercuter sur leurs collègues confrontés à leur impuissance à les aider.

### CONSEILS prévention :

Dans la mesure de leur propre charge de travail, et afin de réduire les risques portant sur les doctorant-es et post-doctorant-es, il est rappelé aux personnels de recherche titulaires qu'ils et elles doivent respecter leurs obligations vis-à-vis des personnes encadré-es (réponse aux mails,

points réguliers sur l'avancement des travaux), et qu'il leur est possible de participer aux actions d'encadrement collectif (préparations aux concours notamment).

### 1.3 L'autonomie au travail

*Ai-je des marges de manœuvre 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 ?*

Les métiers de l'ESR semblent, sur le papier, dotés d'une assez grande autonomie au travail. Cependant, les moments de forte intensité du travail, de même que les contraintes du *reporting* administratif souvent assez lointain du travail réel (par exemple dans les moments d'évaluation), peuvent modifier le contenu du travail au point que les personnes ne parviennent plus à dégager du temps pour ce qu'elles considèrent comme leur véritable travail, au profit de tâches qu'elles considèrent comme subies et dénuées de sens.

Dans le cas de l'équipe support, le relatif sous-effectif par rapport à la taille du laboratoire, peut amener certains membres à devoir effectuer des tâches qui ne figurent pas dans leur fiche de poste et qui sont éloignées du travail que voudraient vraiment faire ces membres.

La lourdeur administrative présidant à la mise en place de certains projets (transformation du site internet, demande de financement,

ouverture d'une nouvelle formation...) peut conduire à une forme découragement des initiatives personnelles et collectives, conduisant à un sentiment de frustration au travail.

#### CONSEILS prévention :

Il est rappelé aux personnels non-administratifs de consulter le livret d'accueil du laboratoire en cas de questions sur le fonctionnement administratif du laboratoire, afin de ne pas surcharger les personnels administratifs de questions pour lesquelles les réponses sont déjà disponibles ailleurs. Par ailleurs, il leur est rappelé de formuler leurs demandes de financement, commandes ou organisation quelconque le plus longtemps à l'avance possible afin de ne pas les faire travailler dans l'urgence.

Il est rappelé aux personnels encadrant des recherches que les tâches des personnes sous leur responsabilité (personnel administratif ou scientifique) doivent être déterminé le plus précisément possible et planifiées de façon à éviter le travail en urgence.

Il est rappelé aux personnels encadrant des recherches (doctorales ou post-doctorales) qu'ils ne peuvent en aucun cas contraindre les personnes encadrées à travailler pour d'autres projets que ceux sur lesquels elles sont engagées.

## 1.4 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 ?*

La complexité d'une organisation du travail dans lequel existe une grande diversité de statuts et d'employeurs, de même que l'invisibilisation historique de toutes les fonctions support de la recherche, sont des sources potentielles de nombreuses tensions et souffrances au travail. De ce fait, les niveaux de rémunération proposés, les progressions de carrières, la reconnaissance du travail bien fait, les primes et récompenses éventuelles, peuvent souvent sembler en décalage avec un principe basique de justice organisationnelle. En particulier, les réglementations censées lutter contre le recours abusif au travail précaire ont pour effet pervers de conduire au licenciement de salarié·es dont la compétence est pourtant reconnue.

Les relations entre collègues peuvent être plus compliquées à négocier que dans d'autres milieux professionnels du fait d'une idéologie de la vocation et de la passion conduisant à demander ou à accepter davantage d'engagement qu'on ne le ferait dans le cadre d'un emploi pensé comme « alimentaire » - et à disqualifier la manière de travailler de celles et ceux qui considèrent justement que c'est un emploi comme les autres. Les relations hiérarchiques peuvent être potentiellement compliquées par une idéologie célébrant l'horizontalité des rapports professionnels, qui ne reconnaît pas les différentiels bien réels en termes de pouvoir sur le travail et la carrière d'autrui ?.

La grande diversité des statuts et des âges, la vulnérabilité sociale dans laquelle sont nombre de collègues ou d'étudiant·es, l'informalité liée au registre de la vocation-passion, offrent un terrain favorable à des situations de harcèlement et de violences, morales ou sexuelles. Ces mêmes situations peuvent favoriser des situations de sexisme, racismes, validisme ou classisme, d'autant plus difficilement dénonçable que l'activité au sein d'un laboratoire porté sur ces questions peut donner le sentiment aux auteur·ices qu'ils ne sont pas concerné·es par ces comportements et aux victimes que leurs voix seraient d'autant moins entendues qu'elles s'adresseraient à personnes aux statuts sociaux plus valorisés.

## CONSEIL prévention

Il est rappelé aux personnels les contacts auprès desquels il leur est possible de trouver une aide en cas de situation de violence – y compris morale et sexuelle – au travail.

- **Laboratoire**  
Agent-es de prévention  
[prevention-iris@ehess.fr](mailto:prevention-iris@ehess.fr)  
Référénte égalité pro f/h  
[isabelle.clair@cnrs.fr](mailto:isabelle.clair@cnrs.fr)
- **USPN**  
[signalement@univ-paris13.fr](mailto:signalement@univ-paris13.fr)
- **EHESS**  
Cellule de veille contre le harcèlement sexuel  
[stopharcelement@ehess.fr](mailto:stopharcelement@ehess.fr)
- **CNRS**  
Écoute VSS  
01 80 52 33 77  
[cnrs@france-victimes.fr](mailto:cnrs@france-victimes.fr)  
Signalement tous abus  
[signalement@cnrs.fr](mailto:signalement@cnrs.fr)
- **INSERM**  
Écoute VSS  
[ecoute\\_cidff\\_idf@outlook.com](mailto:ecoute_cidff_idf@outlook.com)  
Signalement tous abus  
[signalement@inserm.fr](mailto:signalement@inserm.fr)

### 1.5 La souffrance éthique

*Dois-je agir en opposition avec mes 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 ?*

Comme dans d'autres secteurs qui pâtissent d'un sous-effectif et sous-investissement (hôpital, justice...), l'ESR est un milieu dont les membres sont souvent confrontés à des situations de souffrance éthique, notamment à cause de l'impression de ne pouvoir fournir un travail de

qualité – en particulier de bonnes conditions d'études pour les étudiant·es. Du côté de la recherche, pour les chercheurs comme pour les enseignants- chercheurs, la pression à la publication et l'évaluation quantitative peuvent conduire à épouser des pratiques professionnelles avec lesquelles on se sent pourtant soi-même en désaccord (publications saucissonnées ou répétées, publications dans des revues prédatrices...).

### 1.6 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 ?*

L'insécurité de la situation travail est une problématique particulièrement aiguë pour une partie des membres du laboratoire. Du fait de contraintes administratives et d'un manque de postes stables proposés (CDI, fonctionnaires), de nombreuses personnes se retrouvent en contrats courts (CDD, vacations...), sans évolution de carrière, sans garanties d'emploi pérenne. Les personnes qui s'étaient engagées dans la voie du doctorat à la vue d'un état peut-être plus favorable du

marché du travail doivent composer avec des opportunités professionnelles qui se réduisent à grande vitesse. Certains « sacrifices » qui pouvaient être « consentis » pendant un temps (par exemple, succession de contrats post-doctoraux) en contrepartie de la promesse d'un emploi stable, perdent de leur sens en l'absence de recrutements pérennes.

#### CONSEILS prévention :

Dans la mesure de leur propre charge de travail et afin de réduire les risques portant sur les doctorant·es et post-doctorant·es, il est rappelé aux personnels de recherche titulaires non seulement qu'ils et elles se doivent de respecter leurs obligations vis-à-vis des personnes encadré·es (réponse aux mails, points réguliers sur l'avancement des travaux), mais aussi qu'il leur est possible de participer aux actions d'encadrement collectif (préparations aux concours notamment)

## 2) Troubles musculo-squelettiques

La mauvaise posture lorsque l'on travaille devant son ordinateur, en particulier portable, est un problème majeur et sérieux, à l'origine de troubles musculo-squelettiques (aussi appelés TMS, ou affections péri-articulaires) qui peuvent être durablement invalidants, 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 n'est pas censé causer de douleur, à partir du moment où le travail est entrecoupé de pauses régulières et accompagné d'une activité physique minimale. Il faut en particulier être vigilant sur les conditions de télétravail : le poste de travail à la maison est-il ergonomique ?

Des TMS peuvent également survenir à la suite de ports de charges lourdes ou de gestes répétitifs.

Enfin, les facteurs psychosociaux de risques jouent un rôle aggravant dans la survenue de trouble musculo-squelettiques, comme le suggère avec vérité l'expression populaire « en avoir plein le dos ».

## CONSEILS Prévention

### Schéma d'une bonne position de travail à l'écran :



*(pour le confort des yeux, si possible, la source de lumière naturelle doit être sur le côté, plutôt que dans le dos ou derrière l'écran)*

- Il est rappelé aux personnels qu'il leur est possible de solliciter auprès du laboratoire l'achat de matériel visant la réduction des risques TMS (réhausseurs d'écrans, souris ergonomiques etc.)



### 3) Risques particuliers liés aux locaux de travail

À 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, situés sur deux étages du bâtiment Recherche Sud. Une partie des membres continue parallèlement d'occuper des locaux sur le site Bobigny de l'Université Paris Nord, où elles et ils assurent des enseignements.

Le site Condorcet, généralement apprécié pour la surface offerte, fait l'objet de plaintes régulières autour de l'ambiance thermique : bien trop froid en hiver, trop chaud en été. La difficulté à régler les paramètres lumineux de bureaux supposément « intelligents » est un autre motif de plainte : difficulté à régler les volets pour se protéger des rayons directs du soleil, nécessité de bouger régulièrement pour que la lumière ne s'éteigne pas... La direction de l'EPCC a été alertée de ces dysfonctionnements. Le prestataire privé responsable dans le cadre d'un partenariat public-privé a pu reconnaître certains défauts dans la conception ou la mise en place.

Il a été souligné par l'ingénieure de prévention du CNRS que le site Condorcet pouvait aussi présenter des situations de travail isolé, du fait de la difficulté de savoir si les membres sont présents dans leur bureau lorsque les portes sont fermées.

Le site de Bobigny, s'il fait moins l'objet de plainte concernant les bureaux eux-mêmes, présente lui aussi des risques. Au sein des bureaux, la visite de prévention a fait notamment ressortir des risques électriques et d'incendie dus à des surcharges de prises électriques ou des risques de chute de plain-pied en raison de sol dégradés – risques qui existent également dans les parties « communes » de l'établissement. Des risques sont également associés aux salles de cours – froid ou chaleur selon les périodes et les salles.

#### 4) Risques particuliers liés aux missions

Les missions des membres de l'IRIS ont lieu dans un grand nombre de pays du monde et de milieux sociaux. Elles peuvent se dérouler dans des situations potentiellement dangereuses sur le plan humain et sanitaire, et qui peuvent également engendrer des facteurs psychosociaux de risque du fait de l'intensité émotionnelle des expériences.

#### CONSEILS PREVENTION

- Afin d'être incontestablement couvert-es par les assurances des tutelles, il est rappelé aux agent-es que toute activité en dehors de leurs lieux d'affectation (y compris en France) doit être couverte par un ordre de mission à solliciter avant le départ. Cette obligation est particulièrement importante pour les pratiques de terrain.

- Toute mission à l'étranger dans une zone sensible doit être précédée de l'accord de l'agent « Sûreté » de ses tutelles. Cette demande doit donc être faite suffisamment à l'avance pour pouvoir être examinée avant le départ.

- Pour les aspects sanitaires de tout déplacement à l'étranger (vaccins, trousse de première nécessité etc), les agent-es sont invitées à consulter le guide actualisé du CNRS :

<https://www.dgdr.cnrs.fr/SST/CNMP/documents/Guide%20missions%202023.pdf>

- Enfin, les déplacements à l'étranger peuvent être signalés sur le site « Ariane » du ministère des affaires étrangères afin de bénéficier de l'assistance rapide des services consulaires en cas d'évènement grave (catastrophe naturelle, conflit armé etc.) :

<https://fildariane.diplomatie.gouv.fr/fildariane-internet/accueil>

#### 4. Plan d'action 2024

*Dans les deux dernières années, l'IRIS a reçu deux fois la visite de la conseillère de prévention du CNRS, France Giot, et une fois la visite du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'EHESS. Ces visites ont souligné l'importance d'augmenter la taille de l'équipe d'assistant-es de prévention, ainsi que la problématique des risques liés au travail isolé.*

- Pour répondre au premier point, nous avons décidé début 2024 d'étendre l'équipe d'assistant-es de prévention, qui compte désormais trois personnes : Hélène Bretin, Lisa Carayon, Pascal Marichalar – l'une d'entre elle devant sans doute être remplacée en septembre 2024. Ceci permettra notamment de mieux couvrir les deux sites principaux du laboratoire, Bobigny et Condorcet. Un plan de formation est prévu pour les nouvelles nommées, au second semestre 2024.

Une nouvelle adresse mail permet d'atteindre l'ensemble de l'équipe d'AP : [prevention-iris@ehess.fr](mailto:prevention-iris@ehess.fr)

- Pour répondre au deuxième point, nous proposons un nouveau protocole pour se signaler lorsqu'on travaille au bureau à des horaires atypiques ou dans des circonstances où ils sont exceptionnellement vides. Celui-ci passe par la mise à disposition d'accroches-portes pour signaler sa présence auprès des équipes de sécurité qui font des rondes et auprès d'éventuels collègues de passage. Ceux-ci sont en

cours de commande. Les contacts des équipes de sécurité par site seront également affichés dans les bureaux.

Quelques consignes de prudence sont rappelées à l'équipe, notamment lors de l'AG et par voie d'affichage : si on est amené à travailler seul-e, éviter *a minima*, toute tâche dangereuse (travail en hauteur, manipulation électrique etc.), garder autant que possible sa porte de bureau ouverte, signaler sa présence à un proche ou à un collègue. *A maxima*, ou pour les personnes qui se savent particulièrement sensibles (risque cardiaque, anxiété etc.) il est rappelé que le site de Bobigny possède un boîtier d'alerte individuel (d'activation automatique en cas de chute), disponible auprès du PC sécurité.

Des interventions ponctuelles sont également à l'œuvre pour répondre à des points spécifiques relevés durant les visites : réorganisation des branchements électriques dans les parties communes par exemple. Il est en outre rappelé aux personnels qu'il leur est possible de demander l'achat de matériels de prévention des risques musculo-squeletiques (chaise, réhausseur d'écran, souris ergonomique etc.).

Nous avons également prévu un espace d'affichage, à Condorcet et à Bobigny, pour les informations liées aux questions de condition de travail et de santé. Seront affichées, notamment, les recommandations des tutelles quant aux missions à l'étranger. Il est rappelé aux agent-es que toute mission en zone sensible doit être précédée d'un accord de ses tutelles.

Pour informer sur les problématiques en termes de violences sexistes et sexuelles dans le monde de l'Enseignement supérieur et de la recherche, nous proposons de diffuser également un « violentomètre » à tous les membres du laboratoire (et par voie d'affichage) – mentionnant les coordonnées des cellules d'écoute et de prévention de ces violences.

L'équipe de prévention souhaite par ailleurs réfléchir à des modalités de signalement et de prévention des comportements racistes au sein du laboratoire – peut-être par la mise en place d'un outil de signalement spécifique permettant une discussion annuelle en AG.

Enfin, la mise à jour de ce document sera notifiée à tous les membres du laboratoire, qui pourront y accéder sur l'espace « vie du laboratoire » du site web – au même titre que les autres ressources de prévention ici mentionnées.