INSTITUT DE RECHERCHE
INTERDISCIPLINAIRE
SUR LES ENJEUX SOCIAUX

IRIS@EHESS.FR
@LABOIRIS

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 Lisa Carayon et Pascal Marichalar

assistant·es de prévention de l'IRIS (prevention-iris@ehess.fr)

Mise à jour

SEPTEMBRE 2026

Sommaire

1. Préambule..... 6
2. Carte d'identité de l'IRIS 8
3. Identification des principaux risques professionnels 9
1) Facteurs psychosociaux de risque 9
2) Troubles musculo-squelettiques 18
3) Risques particuliers liés aux locaux de travail..... 20
4) Risques particuliers liés aux missions..... 21

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.

0. Mise à jour juin 2026

Réalisation du plan d'action 2025-2026 :

1) Il y a un an nous avions mis la question du handicap, en particulier du handicap invisible, à l'ordre du jour de notre plan d'action. Une membre du laboratoire s'était portée volontaire pour animer une réflexion collective au sein de l'unité sur cette question et nous avions fait parvenir un mail de sensibilisation à l'ensemble du laboratoire. Plusieurs personnes ont été sensibilisées à cette question. Lors de l'AG de mai 2026, un groupe de travail plus large a été constitué pour discuter de la gestion des micro-agressions et rapports de domination impliquant du sexisme, du racisme, ou du validisme.

2) Nous nous étions engagé·es à mettre en œuvre les préconisations du F3SCT de l'EHESS après sa visite de 2025. Parmi celles-ci il y avait la question de la prévention des risques liés au travail isolé. C'est un point sur lequel il est difficile de proposer les solutions habituelles, du fait de la circulation informelle et sans régularité des membres du laboratoire entre différents lieux de travail (y compris leur domicile). Nous avons donc ciblé nos actions sur des messages de prévention dans des moments particuliers (par exemple grandes chaleurs) où le travail isolé doit être particulièrement découragé. Il importe surtout de faire en sorte que les locaux du laboratoire soient un lieu convivial, où règne une bonne ambiance de travail, afin d'encourager le maximum les collègues à s'y rendre et à être attentif·ves à la présence des autres.

3) La question des formations en santé et sécurité au travail avait été mise à l'ordre du jour. Un questionnaire avait été diffusé permettant de recenser les besoins et les envies en ce domaine. Plusieurs collègues ont suivi de telles formations cette année.

Plan d'action 2026-2027 :

Nous proposons :

1) De suivre les préconisations du groupe de travail sexisme/racisme/validisme et de proposer des solutions de prévention adaptées, par exemple en termes de formations ou de débats organisés au sein du laboratoire.

3) Un autre groupe de travail s'est constitué lors de l'AG de mai 2026 sur la question de l'allocation équitable des ressources financières du laboratoire. Il s'agit d'un enjeu de santé au travail, puisque la " justice organisationnelle " (c'est-à-dire l'impression d'être traité·e de manière équitable dans l'organisation) contribue à la prévention des risques psychosociaux. Nous suivrons les préconisations de ce groupe de travail pour justement les convertir en actions de prévention.

3) De refaire passer le questionnaire sur les besoins et envies de formations SST lors de l'AG prévue à l'automne 2026, et de solliciter les personnes qui ont récemment suivi une formation pour faire un retour aux collègues, ce qui peut les motiver à s'inscrire.

4) L'année écoulée a été marquée par des moments de surcharge d'activité pour l'équipe administrative qui, en outre, vient de se réduire par le départ d'une de ses membres, le maintien des autres postes restant incertain pour l'avenir. Il sera sans doute nécessaire, en fonction des demandes de l'équipe support, de

- rappeler régulièrement que le respect des délais de prévision des missions facilite les tâches d'administration
- prévoir un recensement des délais prévisibles pour chaque tâche afin que les personnels non-administratifs prennent conscience de l'anticipation nécessaire.

5) L’année qui vient sera marquée par la fin de la mandature de l’équipe de direction actuelle et la nomination d’une nouvelle équipe. Cette période de transition s’accompagne de tensions inévitables. Il nous semble important de rappeler que l’expression de désaccords sur les décisions stratégiques ayant des implications sur le travail est quelque chose de sain, qui ne peut être résolu que par les procédures de décision mises en place et légitimées par le collectif du travail. Vouloir supprimer toute expression de désaccord au sein d’une organisation du travail est un facteur de risque psychosocial reconnu, comme le montrent bien les travaux du psychologue Yves Clot (voir notamment *Le travail à cœur*, 2010). Un enjeu de prévention des RPS est donc de parvenir - collectivement comme individuellement - à pouvoir exprimer des désaccords sur l'organisation et la réalisation du travail sans exprimer d'hostilité inter-personnelle, de mise en cause *ad hominem* etc. La régulation des prises de parole (prise de tours de parole, limitation du temps de parole, recentrage sur le sujet discuté etc.), notamment en Assemblée Générale, est un outil possible de limitation de ce risque qu'il a été décidé de mettre en place cette année.

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 (2e étage Condorcet – case dédiée parmi les boîtes aux lettres – et salle commune à Bobigny, bureau 230). 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 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 prevention-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

(F3SCT) des établissements concernés. Les personnels sont informés que ces registres sont progressivement dématérialisés.

- Le registre dématérialisé de l'USPN (GPUC) est disponible via l'ENT (https://gpuc2.univ-paris13.fr/admin/)

En cas de danger grave et imminent pour leur santé ou leur sécurité, les personnels peuvent exercer leur droit de retrait. Ils doivent informer la direction du laboratoire de la situation et, facultativement, les agent·es de prévention, et peuvent demander à faire inscrire une mention au registre « Danger grave et imminent » de leur tutelle.

Le registre « Danger grave et imminent » est accessible :

- Pour l'EHESS : bureau A9-33 campus Raspail, à Paris.
- Pour l'USPN : en contactant la Formation Spécialisée à l'adresse secretaire.fs@univ-paris13.fr
- Pour le CNRS : auprès du secrétariat de la délégation régionale, 1er étage du bâtiment B, 7 rue Guy Môquet 94800 Villejuif. La liste des représentant·es du personnel pouvant y inscrire des situations de DGI est disponible sur : https://intranet.cnrs.fr/delegations/dr1/instances/F4SCT/Pages/default.aspx
- Pour l'INSERM : auprès du secrétariat de la direction régionale, Immeuble Kadence, 86 rue Regnault 75013 Paris, 4e étage.

Pour toute question : 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). Le mandat de cette équipe de direction arrive à son terme fin 2026.

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 règlementations 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'iels 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, auprès des contacts ci-dessous.

- **Laboratoire**

  Agent·es de prévention
  prevention-iris@ehess.fr
  Référente égalité pro f/h
  isabelle.clair@cnrs.fr

- **USPN**

  signalement@univ-paris13.fr

- **EHESS**

  Cellule de veille contre le harcèlement sexuel
  stopharcelement@ehess.fr

- **CNRS**

  Écoute VSS
  01 80 52 33 77
  cnrs@france-victimes.fr
  Signalement tous abus
  signalement@cnrs.fr

- **INSERM**

  Écoute VSS
  ecoute_cidff_idf@outlook.com
  Signalement tous abus
  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...).

CONSEILS prévention :

Il est rappelé aux personnels que plusieurs espaces peuvent leur permettre de porter leurs questionnements éthiques sur les modalités de travail, afin que des décisions ou positions de principe soient prises collectivement, ce qui peut alléger la charge individuelle de la décision : commission pédagogique, conseil de laboratoire, conseil d'UFR etc.

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 engagé·es 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.

CONSEILS PREVENTION

Pour des raisons de risque électrique/incendie, il est rappelé de ne pas avoir dans son bureau d'appareil produisant de la chaleur (type bouilloire ou radiateur), de ne pas surcharger les rallonges et de privilégier les rallonges « à interrupteur ». Pensez à éteindre (ou débrancher) vos rallonges en quittant vos bureaux, en particulier pour des absences de longue durée

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.

- Les missions de plus de trois mois donnent impérativement lieu à un avis préalable du médecin du travail. Il importe donc de s'y prendre bien à l'avance.

- Toute mission à l'étranger dans une zone sensible doit être précédée de l'accord de l'agent « Sureté » 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

Merci de votre attention !

Pour toute question ou difficulté : prevention-iris@ehess.fr