

Identifier et prévenir les risques introduits par la nouvelle organisation du travail dans la recherche

Le recours massif au travail à distance et la numérisation accrue du travail scientifique, pédagogique et administratif créent de nouveaux risques individuels et collectifs : sédentarité, troubles musculo-squelettiques, risques psychosociaux, connexion en dehors des heures de travail, inégalités de conditions de travail, collectifs de travail dégradés, remise en cause de droits acquis... Il est urgent de mettre en place des actions de prévention adaptées et de définir collectivement de nouvelles manières d'organiser le travail garantissant la santé, la sécurité et l'égalité entre les agent·e·s de la recherche publique. Dans ce dossier, le SNCS-FSU présente son analyse des nouveaux risques et ses propositions d'actions de prévention.

Sans la crise sanitaire du Covid-19, les modifications de l'organisation du travail dans la recherche publique auraient eu lieu de façon plus graduelle et sur une durée plus longue, ce qui aurait permis d'anticiper les risques associés. La révolution numérique en cours a transformé notre environnement et nos habitudes de travail comme elle a bouleversé nos loisirs et notre rapport au temps et à l'espace¹.

C'est ainsi que, par exemple, l'organisation d'une réunion de travail sans possibilité de participation à distance est devenue l'exception en moins de trois ans. Les universités, les organismes de recherche et les multiples institutions sources de financement par appels à projets (Agence nationale de la recherche, régions, fondations, Europe, etc.) ont chacun en propre une, voire plusieurs, plateformes numériques par laquelle les agents ont obligation de réaliser un travail administratif dématérialisé, pour des demandes aussi disparates que déposer des congés, préparer une mission, soumettre une demande de financement, candidater à une promotion, etc. Le personnel a pris l'habitude d'utiliser des outils

collaboratifs, comme les sondages en ligne pour fixer une date de réunion par exemple, des calendriers et documents partagés, etc. Le télétravail, « encadré » par des procédures officielles dans les organismes de recherche, qui commençait à se mettre en place avant la pandémie, a pris un essor considérable en parallèle à l'augmentation du travail à distance réalisé de manière plus informelle au domicile.

Ces évolutions, qui ont des effets positifs par certains aspects, ont aussi fait augmenter certains risques et en ont fait émerger de nouveaux. Ces risques peuvent être classés en quatre catégories distinctes : risques individuels en termes de santé (troubles musculo-squelettiques – TMS – et risques psycho-sociaux – RPS), risques d'inégalités accrues entre les personnels, risques sur le collectif de travail et risques de remise en cause des droits acquis.

Risques de santé individuels

Un nouveau risque (souvent sous-estimé par les personnes elles-mêmes) est celui de la sédentarité

qu'entraîne le recours au télétravail et (ou) aux visioconférences. Les troubles musculo-squelettiques – déjà présents dans les métiers où l'on passe de longues heures assis à son bureau – sont amenés à augmenter à cause du télétravail. Les organismes de recherche publics et les universités n'étant pas tenus de financer l'équipement de bureau ergonomique adéquat que nécessite le travail à domicile, ce n'est pas la faible compensation financière versée au personnel déclarant leurs jours de télétravail (2,50 € par jour dans la limite de 220 € par an pour les organismes de recherche) qui permettra de couvrir, entre autres frais liés au télétravail, l'équipement ergonomique du poste de travail à la maison. Quant à l'utilisation accrue des visioconférences, couplée au télétravail, cela entraîne une augmentation pernicieuse de la charge de travail, un temps d'écran accru, générant souvent de l'anxiété, des addictions et des troubles du sommeil². La possibilité d'enchaîner les réunions en visioconférence sans discontinuer peut contribuer à une réduction – voire à la disparition –

des temps de pause. Le travail à la maison peut déborder des horaires de travail habituels, rendant plus floue la séparation entre vie professionnelle et vie personnelle. S'il est souvent considéré comme positif, le gain de temps de transport lié au télétravail est souvent compensé par une surcharge de travail et l'intrusion de la vie professionnelle dans la sphère personnelle, chevauchement qui est d'ailleurs davantage reproché aux femmes par leurs proches³.

Enfin, le travail dit « gris » (absent de la fiche de poste, non pris en compte dans l'évaluation, mais nécessaire pour réaliser un travail de qualité), comme la coordination scientifique d'un projet, le travail administratif lié à l'enseignement (refonte de maquettes, suivi des étudiants, coordination de multiples intervenants), ainsi que le temps passé à s'approprier les nouveaux outils numériques ont augmenté avec la pandémie. Ce travail gris est d'autant moins visible qu'il est souvent effectué « hors les murs ».

Inégalités de conditions de travail

Derrière cette tendance accrue au travail « hors les murs », les inégalités de conditions de travail, déjà existantes auparavant, se sont creusées, comme le dévoile une enquête sur l'Université de Bretagne occidentale pendant le confinement⁴. Si certains peuvent réaliser du télétravail dans des conditions correctes (pièce dédiée ou espace suffisant, équipement informatique et bureautique récents, connexion de qualité), cette condition est loin d'être réalisée pour tous les personnels et accentue les différences sociales de conditions de travail.

L'accès au télétravail est aussi fonction des activités de l'agent-e.

Evidemment, les domaines de recherche qui reposent sur l'expérimentation nécessitent la présence des personnels au sein des laboratoires. Mais nombreux sont les témoignages de collègues rapportant des laboratoires « coupés en deux », où les titulaires de catégorie A (les chercheurs et chercheuses et les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs) dont le travail ne nécessite pas d'expérimentation, sont peu présents sur site alors que le personnel administratif et technique, les doctorant-e-s et les post-doctorant-e-s le sont.

Le télétravail est aussi susceptible d'augmenter les inégalités entre les femmes et les hommes dans la recherche, qui sont encore bien loin d'être résorbées. Une étude récente montre ainsi, à partir de données mondiales, que la proportion d'auteurs hommes a augmenté dans les pré-publications mises en ligne pendant le confinement du printemps 2020, les femmes scientifiques ayant été davantage happées par le travail domestique, parental et éducatif supplémentaire, aux dépens de leur productivité⁵. Par ailleurs, la mise en œuvre du télétravail ou de l'enseignement à distance est contrastée suivant les établissements (organismes de recherche, universités...). Elle peut donc entraîner des inégalités d'accès entre personnels travaillant dans le même laboratoire avec des employeurs différents, ou entre personnels d'une même université avec des régulations contingentes et localisées suivant les unités de formation et de recherche (UFR), susceptibles de créer un sentiment d'injustice.

Collectifs de travail dégradés

Une dégradation générale des collectifs de travail est constatée

depuis la fin des confinements. Le télétravail modifie ces collectifs qui peuvent éclater suite à la diminution des interactions directes et à la moindre qualité des échanges lors des visioconférences...

Les échanges informels, reconnus comme très importants dans l'instauration d'une relation de travail sereine et confiante, se réduisent avec l'altération, voire la disparition, des « coulisses » du travail : discussions autour de la machine à café, repas en commun et « pots » et autres « espaces informels ». Outre leur dimension récréative et affective, ces échanges informels permettent la circulation de l'information, la socialisation professionnelle et créent les conditions du travail « bien fait ».

L'éclatement du collectif entraîne des tensions dans les relations interpersonnelles : il est beaucoup plus difficile de se comprendre par courriel ou à distance, ce qui multiplie les malentendus. Il peut aussi entraîner l'isolement et le repli sur soi – chez soi ou dans des laboratoires en partie « vidés » de leur personnel. La tendance à l'individualisation qui existe depuis plusieurs années, notamment par la

La généralisation des conférences, colloques, etc. en visioconférence ou en mode hybride est parfois vue comme un atout, car elle permet une participation à moindres frais, tout en réduisant l'impact carbone de nos activités. Cependant, elle entraîne une coupure du lien avec les collègues et dégrade les collectifs thématiques, que ce soit au niveau national ou international. Cet effet négatif sur la sociabilité est particulièrement important pour les doctorantes et doctorants ou les docteurs et docteuses en début de carrière et en situation de précarité.

généralisation du financement de la recherche par appels à projets, augmente encore. Cela induit un désinvestissement dans les activités collectives bien que les agent-e-s aient le plus souvent conscience de leur importance.

Risques sur les droits acquis

Un dernier risque majeur, moins souvent identifié, est la perte de droits acquis. Les employeurs peuvent revenir, au nom de budgets restreints ou de moindre utilisation, sur la surface immobilière disponible pour les bureaux ou sur des services collectifs comme les cantines ou les bibliothèques. Il devient aussi plus difficile, pour les personnels, d'accéder à l'action sociale (tel que le Comité d'action et d'entraide sociales – CAES – du CNRS) quand elles et ils pratiquent le télétravail plusieurs jours par semaine. En effet, les permanences ne sont pas nécessairement assurées tous les jours de la semaine et les activités sont souvent organisées sur le lieu de travail.

Le dialogue social entre la direction et les organisations syndicales est dégradé par le recours au télétravail ou aux réunions en mode hybride. Le droit à la déconnexion devient presque impossible à garantir par les employeurs. L'habitude, par exemple, d'envoyer des courriels en dehors des heures de travail a augmenté. Une crainte existe aussi sur des aspects primordiaux du droit du travail comme les arrêts maladie, qui sont remis en question par l'hyper-connexion qu'a entraînée la crise sanitaire. Par ailleurs, comme nous l'avons évoqué plus haut, le coût financier du travail à domicile est largement reporté sur les personnels, car les indemnités sont faibles ou inexistantes. Ce coût

augmente d'ores-et-déjà avec la hausse du prix de l'énergie et du chauffage, et le gouvernement envisage le télétravail comme une possibilité de reporter la hausse du coût de l'énergie sur le personnel de la fonction publique. Un exemple concret a été donné par la présidence de l'Université de Strasbourg qui a voulu imposer la prolongation de la fermeture habituelle au moment des fêtes de fin d'année de deux semaines, dont une semaine d'enseignement à distance, afin de limiter ses dépenses d'énergie. Cette fermeture est une atteinte au droit du télétravail qui doit se faire sur le principe du volontariat.

Quelles pistes d'actions de prévention ?

Plusieurs pistes d'action de prévention des risques listés ci-dessus existent pour un travail soutenable avec la numérisation accrue dans la recherche publique, pour les personnes comme pour les collectifs de travail. Ces actions peuvent être regroupées en fonction de leur niveau de mise en œuvre.

Au niveau individuel, chacun peut agir, pour soi et pour ses collègues. Concernant la sédentarité, nous devons faire l'effort de réaliser que nous ne sommes pas de purs esprits mais, qu'ayant un corps, il nous faut l'entretenir pour bien vieillir. Il faut donc développer des réflexes pour lutter contre la sédentarité⁶ et sensibiliser à la nécessité de la pratique quotidienne d'activité physique. Afin de prévenir les TMS, l'agent-e peut exiger l'équipement d'un poste de travail adapté à son domicile (chaise ergonomique, bureau assis debout ou sur-bureau, clavier pour l'ordinateur portable, souris ergonomique), et, dans l'idéal, d'un espace dédié, pour faire la coupure entre vie professionnelle et

vie privée. Même si ces frais sont exclus actuellement des lignes directrices de gestion du télétravail dans la fonction publique, le laboratoire peut les prendre en charge. Cette capacité à faire équiper son « bureau à domicile » est évidemment inégale suivant les statuts et la dotation des laboratoires.

Chacun-e devrait aussi réfléchir au lien entre ses choix en matière de télétravail et d'organisation de visioconférence et leurs effets sur le collectif de travail. Le temps gagné en transport et en concentration réduit aussi le temps de sociabilité et d'échanges informels, temps essentiel pour la bonne entente au sein des équipes, l'élaboration de projets collaboratifs, le suivi vigilant des stagiaires de master et des doctorant-e-s etc. Quant au télétravail à temps complet, il est à déconseiller pour éviter l'isolement social et professionnel⁷.

Au niveau du collectif de travail, chaque personne en responsabilité (directeur et directrice d'unité, responsable d'équipe, directeur et directrice de thèse, responsable de projet, etc.) ainsi que les instances démocratiques locales (conseils d'unité au CNRS par exemple) doivent se poser la question des actions à entreprendre au quotidien et des conventions à instaurer pour recréer du collectif. Ces actions sont nombreuses, comme :

- Proposer des repas avant les séminaires et réorganiser des « rituels » de sociabilité (arrivée des nouveaux, pots de départ à la retraite, naissance, promotion, journée annuelle de l'unité en résidentiel, etc.) ; c'est un petit investissement dans le collectif qui aura des effets bénéfiques sur la productivité et la créativité scientifique ;

- Identifier au moins une journée (au minimum une demi-journée) par semaine où, hors missions, tout le collectif est présent ;
- Mettre en place un calendrier partagé des jours de télétravail, au moins à l'échelle d'une équipe ;
- Éviter les communications par courriel, préférer le face à face sur le lieu de travail ;
- Encourager le déplacement actif (marche, bicyclette) ;
- Veiller à prévenir l'isolement des agents ;
- Prendre en compte les contraintes sociales et les inégalités de genre.

Au niveau des établissements et des grands collectifs de l'ESR (directions des universités ou des organismes de recherche, instances comme les futures formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail – FS-SSCT –, mais aussi associations savantes nationales et internationales), des décisions suivies d'actions doivent être prises pour prévenir les risques liés à la nouvelle organisation du travail qui s'est mise en place avec la crise sanitaire.

Si le droit à la déconnexion est un droit des personnels, mais n'est pas un devoir de l'employeur, celui-ci a le devoir d'organiser le travail afin de permettre l'exercice de ce droit à la déconnexion. Les employeurs doivent ainsi refuser la bascule systématique sur l'enseignement à distance ou les laboratoires hors les murs pour des raisons de manque de locaux, de travaux de rénovation des bâtiments ou encore de dépenses énergétiques trop élevées. De telles décisions sont abusives : avant la généralisation du télétravail et de la visioconférence, les employeurs trouvaient des solutions.

Les universités doivent arrêter de recourir aux enseignements à distance qui, à la fois, font des ravages pédagogiques et amènent les collègues à être moins présent-e-s sur site, y compris pour la recherche.

Les employeurs doivent aussi s'assurer de la formation de leur personnel lors de leur prise de poste en termes de formation à la prévention de la sédentarité et des TMS, quel que soit le statut de l'agent-e, et notamment pour les contractuel-le-s et doctorant-e-s. Les droits des agent-e-s doivent être garantis par les employeurs : respect

de la vie privée et équilibre entre vie professionnelle et vie privée, droit au congé maladie, accès à l'action sociale, droit à la déconnexion, etc. Des actions de prévention doivent être définies et mises en œuvre par les employeurs pour garantir ces droits fondamentaux.

Concernant l'organisation des congrès, nationaux ou internationaux, les sociétés savantes et autres grands collectifs organisateurs doivent relancer des événements en présentiel (tous les deux ou trois ans) qui permettent des échanges formels et informels de meilleure qualité : le présentiel offre une occasion irremplaçable de créer des réseaux et des projets nationaux et internationaux, aussi essentiels pour les doctorant-e-s et jeunes chercheur-euse-s que pour les chercheur-euse-s confirmé-e-s. Les grandes organisations doivent augmenter les bourses pour favoriser la participation des jeunes collègues (dans le cas de colloque hybride, le risque est grand que les laboratoires ou les équipes limitent la prise en charge de leurs frais), mais aussi celle des collègues provenant des pays du Sud. Les congrès ne doivent pas être un espace scientifique de « luxe ».

Références

- ¹ Jules Naudet, entretien avec Roberta R. Katz, « [Le numérique restructure le social](#) », *La vie des idées*, 8 juin 2002.
- ² ANACT, [Le télétravail au défi de la qualité du travail et de la santé](#), publication de l'Anact, décembre 2021.
- ³ Lucie Goussard et Guillaume Tiffon, « [Quand le travail déborde... : La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique](#) », *Travail et emploi*, 147 (2016), 27-52.
- ⁴ Étienne Guillaud, Christèle Dondeyne, Muriel Taillens, Hervé Guyon, Jorge Muñoz, Pierre-Guillaume Prigent, Camille Noûs, « [Covid-19 : l'université à l'épreuve du télétravail. Une organisation fragmentée](#) », *Sociologies pratiques*, 43-2 (2021), 73-82.
- ⁵ Iñaki Ucar, Margarita Torre, Antonio Elías, « [Mind the gender gap: COVID-19 lockdown effects on gender differences in preprint submissions](#) ». *PLoS ONE*, 17-3 (2022), e0264265.
- ⁶ Kévin Debrosses, « [Le comportement sédentaire au travail : de quoi parle-t-on ?](#) », *Hygiène et sécurité du travail*, 252 (2018), 6-10.
- ⁷ INRS, « [Le télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ?](#) », *Institut national de la recherche et de la sécurité*, 2020.



Adhérer au SNCS-FSU : sncs.fr/adhesion

