



mieux vivre au travail

numéro 34
Juillet — août — septembre 2017

EIPAS en 2017

1 Au service des entreprises

- Des sensibilisations gratuites aux risques psychosociaux
 - De nouvelles formations (consulter www.eipas.org)
 - Des accompagnements collectifs
- tel. : 06 37 89 50 13

2 Pour les personnes en souffrance au travail

- Des ateliers collectifs
- Affirmation de soi, gestion des émotions
 - Relaxation, pleine conscience
- tel. : 04 73 70 76 91

Des consultations psychologiques

- A Clermont-Fd, tel : 04 73 70 76 91
- A Giat, tel : 06 67 20 52 51
- A Issoire, tel : 06 69 03 93 55
- A Monistrol, le Puy, Yssingeaux, tel : 06 71 93 59 17
- A Riom, tel : 06 87 04 77 70
- A Thiers, Cunlhat, Olliergues tel : 06 78 62 73 16
- A Vichy, tel : 06 34 56 50 67
- A Yzeure, tel : 07 82 63 42 19
- A Montluçon, tel : 06 37 53 77 73

3 Comme les années précédentes,

des rendez-vous grand-public et des conférences gratuites.

Conseil scientifique

Pr. Pierre-Michel Llorca, psychiatre, chef de service Psychiatrie de l'adulte, CH de Clermont-Fd.
Dr. Brigitte Dubray, médecin du travail, AIST63.
Dr. Bernadette Roux, médecin de prévention du Rectorat de Clermont-Fd.
Dr. Véronique Gabet, médecin de Prévention — MSA.
Mme Nathalie Bertron, chargée de communication.

lettre éditée par
Espace Investigation Prévention
Accompagnement du Stress (EIPAS)

Directeur de la publication : Docteur Denise Lanoir
Tél.: 06 37 89 50 13



Le télétravail

Le télétravail, s'il est bien préparé et encadré, peut permettre d'améliorer à la fois la qualité de vie et la performance.

Il est défini par le Code du Travail, comme *une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci*. (Article L. 1222-9 du Code du Travail).

Il peut prendre différentes formes :

- le télétravail à temps complet,
- le télétravail « pendulaire » (le plus

fréquent), quand la personne travaille pour partie dans les locaux de l'entreprise, et pour partie à domicile ou dans un tierslieu,

Les tiers lieux sont des espaces professionnels de travail à distance, modulables et flexibles, publics ou privés, qui mettent à disposition des usagers, des bureaux, des connexions internet, des outils de reproduction, des salles de réunion...

- le télétravail nomade, quand la personne travaille en dehors de son site de (salariés mobiles, travaillant sur plusieurs sites, dans les locaux des clients, dans des tierslieux de travail ou depuis chez eux, comme les commerciaux) ;

L'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 (ANI) a énuméré les grands principes que doivent respecter les organisations du secteur privé mettant en place le télétravail :

- le volontariat
- la réversibilité
- l'égalité, entre les télétravailleurs et les autres salariés, concernant les droits et devoirs, la charge de travail, le traitement
- la protection des données
- la protection de la vie privée
- l'équipement (fourni par l'employeur)
- le maintien des dispositions légales et conventionnelles en situation de télétravail concernant la santé et la sécurité

>>>

	Bénéfices	Risques
Pour le salarié	<ul style="list-style-type: none"> • Une amélioration de la qualité de vie au travail (plus de temps libre, moins de stress, moins de temps dans les transports, etc.) ; • Un cadre de travail plus propice à la concentration au domicile (en comparaison au bureau ou les interruptions sont fréquentes) ; • Une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : le temps qui n'est pas perdu dans les trajets peut être consacré à la famille ou à des activités extra-professionnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> • la déstructuration du travail si le salarié ne réussit pas à s'autodiscipliner) ; • l'appauvrissement des liens sociaux avec le collectif de travail, voire le sentiment d'isolement • la suractivité ; • la stigmatisation dans le collectif de travail.
Pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> • L'accroissement des performances individuelles. La productivité individuelle s'accroît de l'ordre de 22% en moyenne sur la journée de télétravail ; • La limitation des retards liés aux difficultés de trajets domicile-travail (trafic, grèves, intempéries...) • L'accélération de la mise en place des nouvelles technologies de l'information et de la communication ; • L'évolution vers une organisation plus ouverte, basée sur la confiance, plus flexible et orientée vers les résultats • Le développement de l'attractivité de l'entreprise ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Le non respect des engagements par le salarié : recours abusif au télétravail pour garder leurs enfants, non-respect du temps de travail, non réalisation des tâches prévues ... En réalité ces abus seraient très rares (inférieurs à 2 pour 1 000).

