

POUR LES SALARIÉS

■ Zone de Travail :

- ✓ **Installation dans un espace de travail dédié**, idéalement dans une pièce isolée pour ne pas être dérangé. Privilégier une atmosphère sereine, éviter les bruits parasites, avoir une bonne connexion internet, le bon matériel et un bon éclairage.
- ✓ **Aménagement du poste de travail** afin d'être installé dans de bonnes conditions (chaise confortable, installation de l'ordinateur ...) de façon à limiter les risques de Troubles Musculo Squelettiques (TMS).



- ✓ **Avoir tout l'équipement nécessaire** pour travailler, qu'il s'agisse d'un ordinateur, d'un scanner, d'une imprimante, d'une photocopieuse ou d'un fax et un système de sauvegarde fiable...

■ Optimiser son temps de travail :

- ✓ **Se fixer des horaires** de travail (idéalement garder le même rythme que celui de l'entreprise).
- ✓ **S'octroyer des pauses** régulières pour permettre le repos visuel et éviter une posture assise trop longue (5 min toutes les heures).

■ Organisation du Travail :

- ✓ Anticiper et planifier la charge de travail sur la semaine afin de prioriser les tâches et le temps nécessaire. Des points avec le manager sont indispensables pour aider à cette priorisation.
- ✓ Garder le contact avec l'équipe (mails, téléphone, visio-conférence).
- ✓ Garder des périodes de déconnexion (respect des horaires) afin de préserver les temps de repos et concilier au mieux la vie personnelle et professionnelle.

POUR LES MANAGERS

Il est conseillé de :

- ✓ Garder un contact régulier avec chaque télétravailleur.
- ✓ Respecter le droit à la déconnexion (respecter les horaires de travail des salariés).
- ✓ Adapter les objectifs et le suivi de l'activité.
- ✓ De définir des moyens de communication virtuelle afin de maintenir le lien (téléphone, visioconférence...).



LES POINTS DE VIGILANCES

- **Le risque d'isolement** : Le salarié peut perdre son sentiment d'appartenance et se retrouver socialement isolé. Celui-ci peut se sentir exclu, perdre le lien social qui le lie notamment à ses collègues de travail, c'est-à-dire être membre d'un groupe qu'il soit formel ou informel. Il lui est nécessaire de conserver une vie sociale, avec des contacts autres que téléphoniques ou informatiques.
- **Le risque lié à l'hyper connexion au travail** : Du fait d'un télétravail total, le lieu d'habitation et de vie familiale devient alors également le bureau. La coupure entre vie professionnelle et personnelle devient alors quasi-impossible puisque le salarié partage son espace avec sa famille, elle-même confinée. Bien souvent, cette situation est couplée à l'hyperconnexion et à une sursollicitation électronique en lien avec la diminution des échanges directs.
- **La gestion de l'autonomie** : Par manque d'anticipation et de préparation, certains salariés peuvent rencontrer des difficultés à organiser leur journée de travail, aussi bien au niveau des tâches à effectuer que de leur gestion temporelle (priorisation).



QUELLES SUITES DONNER AU TÉLÉTRAVAIL À LA SORTIE DU CONFINEMENT ?

Si le télétravail n'était pas en vigueur avant la période de confinement, il conviendra de faire un bilan entre partenaires sociaux sur la pratique. Il s'agit notamment de discuter de l'accord ou de la charte télétravail afin d'identifier :

- Les points négatifs, à corriger.
- Et les points positifs, sur lesquels s'appuyer pour permettre une organisation du travail optimale.

POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (Reconnues RQTH)



L'Agefiph met en place des aides exceptionnelles pour soutenir l'emploi des personnes handicapées.

Précision sur le site :

<https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2020-04/Le%20guide%20des%2010%20mesures%20exceptionnelles%20de%20l%27Agefiph.pdf>

▪ Prise en charge des coûts liés au télétravail

Cette aide permet la continuité de l'activité de l'entreprise lorsque l'employeur est tenu d'organiser le travail à distance et qu'il n'a pas mis en place de mesures de télétravail, antérieurement au 13 mars 2020.

Elle concerne notamment le matériel informatique, le mobilier et les connexions internet. Cela comprend le coût d'un ordinateur, d'un grand écran, d'une liaison internet, les coûts de transport et d'installation éventuels.

Montant maximum : 1 000 € par poste de travail

▪ Contact

Pour vous aider dans vos démarches le CAP Emploi Grand Hainaut antenne Maintien peut vous accompagner.

Adresse de contact : signalement@cegh59.fr