



De la conciliation entre les différents temps, temps de travail et temps personnels

Si la CFDT-Météo est favorable sur le principe au télétravail, en revanche elle reste vigilante sur ses modalités d'application.

Ainsi, elle reprend à son compte des exigences posées par la CFDT-Cadres, exigences auxquelles de nombreux cadres autonomes de Météo-France devraient souscrire.

La démarche tient en 3 points :

1/ Encadrer l'usage des technologies de l'information :

Une négociation collective sur l'usage de la messagerie, de l'intranet, doit pouvoir contribuer à fixer des limites à respecter dans les échanges hors horaires normaux de travail, particulièrement pour les messages provenant de la hiérarchie. Il s'agit également d'être en mesure de réguler l'usage des TIC (droit à la déconnexion mais aussi *devoir* de non connexion) et de gérer la surcharge des informations à traiter (hiérarchisation, qualité des décisions...).

2/ Un droit au repos effectif

L'employeur doit pouvoir produire le décompte des jours de travail et des jours de repos (la jurisprudence l'invite à être vigilant sur la réalité de ces décomptes). Rappelons que l'entretien annuel doit permettre d'évoquer les enjeux de vie privée (notamment les contraintes de parentalité) dans l'organisation du travail.

3/ L'heure du dialogue sur le travail

Des temps de dialogue et de débats sur le travail pour créer la coopération, échanger et décider collectivement de son organisation doivent être planifiés régulièrement. P

Ces temps doivent être pris en compte dans "le temps du management", dans la charge de travail des cadres. Ces temps sont indispensables à la qualité, à l'efficacité du travail et au bien-être de tous. Des échanges sont notamment nécessaires avec les managers (particulièrement pour les managers de proximité, souvent fusibles entre la hiérarchie et leur équipe) pour évoquer leurs marges de manœuvre, faire émerger l'expression des tensions et des injonctions ,.

La tendance à l'individualisation dans l'organisation du temps et l'évaluation du travail ainsi que les discours sur l'autonomie, pourraient laisser croire que les cadres ou les managers sont seuls face aux choix de conciliation de leurs temps de vie.

Or, ces choix sont aussi contraints par l'organisation collective du travail.

Quelques rappels :

La **durée maximale** de travail est de :

- **10 heures par jour**, sauf dérogation de l'inspecteur du travail ;
- **48 heures par semaine**, dans la limite de 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le **repos minimum** est de :

- **11 heures consécutives par jour**, sauf dérogation ;
- **35 heures consécutives par semaine** (c'est-à-dire 24 heures de repos hebdomadaire, auquel s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien).