

Techs et professions intermédiaire : en premières lignes mais non reconnues



Sondage SECAFI / Ugict-CGT
réalisé par ViaVoice
Décembre 2020

TECHNICIEN·NE·S ET PROFESSIONS INTERMÉDIAIRE : EN PREMIÈRES LIGNES MAIS NON RECONNUES

La 6e édition du baromètre annuel de l'Ugict-CGT / SECAFI sur les professions intermédiaires réalisé par Viavoice a eu lieu juste après le début du 2e confinement, dans un contexte de crise sanitaire, économique, sociale et environnementale inédit.

Alors qu'elles ont un positionnement central dans les organisations du travail, une expertise et une forte technicité, les professions intermédiaires s'estiment non reconnues dans leur travail.

Austérité salariale et absence de reconnaissance

Infirmier·e·s, préparateurs et préparatrices en pharmacie, éducateurs et éducatrices, officiers de police, technicien·ne·s, agents de maîtrise, managers dans le commerce, fonctions administratives... Nombre de professions intermédiaires relèvent de ce que l'on a appelé les métiers de premières et 2e ligne. Pourtant, 65 % des sondé·e·s estiment que les mesures de revalorisation salariale annoncées par l'exécutif n'ont pas été à la hauteur. Parmi les concerné·e·s, 73 % estiment que ces mesures ne correspondent pas à leurs attentes (et 80 % dans la fonction publique hospitalière).

La majorité des techs et professions intermédiaires considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur implication, leur qualification et leur charge de travail. La colère salariale est particulièrement forte dans la fonction publique et encore davantage dans la santé, où le mécontentement est supérieur de 20 points en moyenne. Preuve que le Ségur de la santé est en décalage total avec les enjeux ! Conséquence : seul·e·s 37 % des sondé·e·s s'estiment reconnu·e·s dans leur travail.

Des heures supplémentaires structurelles et non payées

Malgré la crise et la très forte baisse d'activité, près d'un·e sondé·e sur deux dit effectuer des heures supplémentaires. Ces heures sup' ne sont ni payées, ni récupérées pour 37 % des sondé·e·s (+4 points par rapport à 2019). Le temps de travail moyen des tech et professions intermédiaires est bien supérieur à 35h, avec 57 % des sondé·e·s qui disent travailler plus de 40h par semaine, et 20 % plus de 45h, au mépris des durées maximum définies par la loi.

Pour les femmes, la triple peine

Les femmes travaillent plus que les hommes : elles sont 53 % à déclarer faire des heures supplémentaires (44 % des hommes)

Elles sont moins payées, 41,4 % d'entre elles déclarent effectuer des heures sup non rémunérées (contre 31 % des hommes)

Elles cumulent avec 4h40 de tâches domestiques quotidiennes (contre 2h30 par jour en moyenne pour les hommes).

Inquiétude pour l'emploi dans le privé, mal travail dans la fonction publique

Les tech et professions intermédiaires sont 30 % à placer la sécurité de l'emploi parmi leurs 3 priorités, une augmentation de 6 points qui confirme le chantage à l'emploi. Ce chiffre atteint 37 % dans l'industrie, un record depuis l'existence de ce baromètre.

Dans la fonction publique, c'est le mal travail qui domine, avec 55 % des fonctionnaires qui estiment ne pas pouvoir faire un travail de qualité... Conséquence directe des suppressions de postes dans la fonction publique, derrière ce chiffre se cache la maltraitance institutionnelle et le fossé entre les missions de service public et la capacité des agents à les rendre effectives.

Une alerte d'intérêt général que les pouvoirs publics feraient bien de prendre très au sérieux pour lutter contre le séparatisme social et garantir la réalité de l'égalité Républicaine !

Méthodologie

Baromètre Ugict-CGT/
SECAFI, réalisé par ViaVoice -
Décembre 2020

**Techs et professions intermédiaire :
en premières lignes mais non reconnues**

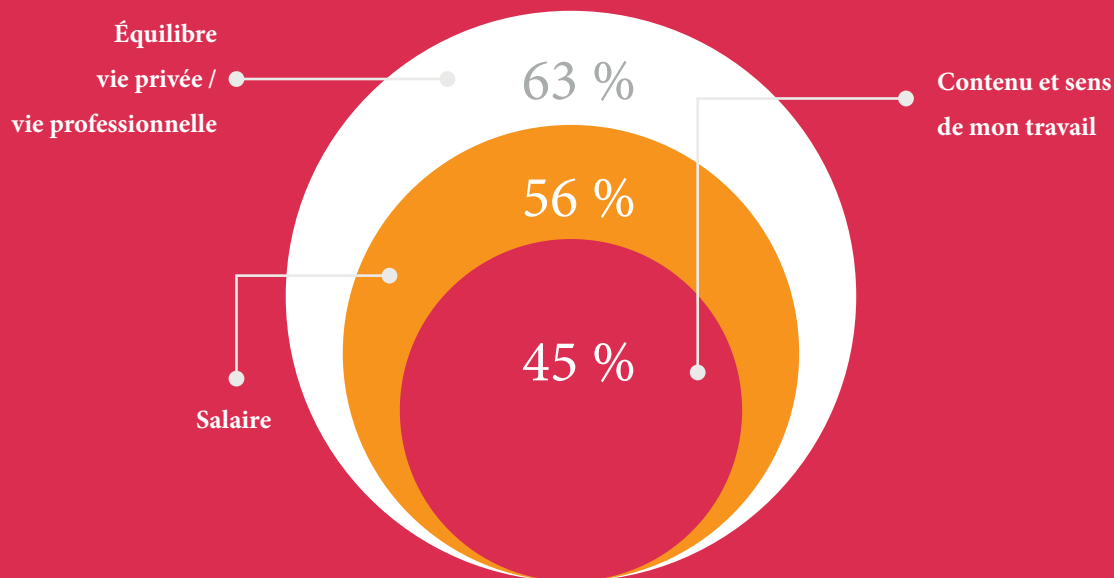
>>> 1002 technicien-ne-s et professions intermédiaires

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, profession, région et secteur d'activité.

>>> ... interrogé-e-s en ligne

>>> Interviews réalisées du 10 au 19 novembre 2020

Les 3 priorités



Technicien•ne•s et professions intermédiaires, de qui parle-t-on ?

Souvent coincé•e•s entre le « ni ouvriers ni cadres », les technicien•ne•s et professions intermédiaires se caractérisent par des identités professionnelles diverses et l'exercice de métiers à forte technicité. Ils et elles partagent la même exigence de reconnaissance et de respect de leurs gestes, savoirs et savoir-faire professionnels, confrontés à des logiques de standardisation.

ViaVoice a retenu les classifications de l'Insee et interrogé notamment :

- des professions intermédiaires de la santé et du travail social : infirmier•e•s, technicien•ne•s médicaux, spécialistes rééducation, préparateurs et préparatrices en pharmacie, opticien.ne.s, éducateurs et éducatrices... (20 %)
- des professions intermédiaires administratives de la fonction publique : contrôleurs des impôts, officiers de police, fonctionnaires administratifs catégorie B... (8 %)
- des institutrices, instituteurs et assimilé•e•s (14 %)
- des professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (33 %)
- des technicien•ne•s (17 %)
- des contremaîtres et agents de maîtrise (8 %)

Ces métiers sont souvent non mixtes, et les différences femmes/hommes qui ressortent des résultats du sondage recoupe donc aussi des différences sectorielles.

SYNTHÈSE DU SONDAGE

La sécurité de l'emploi devient la 4^e préoccupation avec 30 % contre 24 % en 2019 passant avant la **charge et le temps de travail**. Dans l'industrie, la sécurité de l'emploi atteint 37 % et la 3^e place ex aequo avec le contenu et le sens du travail. Une première depuis l'existence de ce baromètre, signe des destructions d'emplois qui ont déjà commencé dans l'industrie, et du chantage à l'emploi qui vise les professions intermédiaires.

Chez les 18-29 ans, le salaire est la première priorité avec 62,1 %, vient ensuite l'équilibre vie privée/vie professionnelle 58,8 %. Chez les 29-39 ans, ses deux priorités s'inversent 71,2 % vs 60,4 %, cette tranche d'âge étant souvent marquée par le début de la parentalité.

À l'instabilité des organisations de travail et des situations individuelles, s'ajoute un contexte de charge de travail importante conjuguée à l'intrusion et l'usage actuel des outils numériques qui provoque une **augmentation de l'intensité du travail** et prolonge le lien de subordination hors travail en effaçant les frontières spatio-temporelles.

57 % des professions techniciennes et intermédiaires déclarent travailler plus de 40 heures par semaine, dont 20 % d'entre elles plus de 45 heures hebdomadaires.

61 % des professions intermédiaires souhaitent disposer d'un **droit à la déconnexion** effectif afin de préserver leur vie personnelle et leur santé. Ces résultats traduisent une aspiration forte à pouvoir disposer d'un cadre de vie, dans et hors travail, plus équilibré.

Autres éléments marquants du baromètre, les **pratiques managériales critiquées** par 44 % des professions techniciennes et intermédiaires, et les conflits avec **l'éthique professionnelle** qui concernent 65 % des professions intermédiaires (et 75,6 % dans la fonction publique hospitalière). 53 % souhaitent disposer d'un **droit d'alerte** dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités, afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre des directives contraires à leur éthique.

Pour autant, une majorité des professions intermédiaires a le sentiment de pouvoir faire un travail de qualité (63 %). Cette moyenne cache **de forts contrastes selon les secteurs**. Dans la la fonction publique, la tendance est inversée : 54,5 % des technicien.ne.s et professions intermédiaires estiment ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité, chiffre qui atteint 58,6 % dans la **fonction publique hospitalière**.

Les professions techniciennes et intermédiaires expriment un **manque de reconnaissance** criant au regard de leurs responsabilités professionnelles qui ont tendance à augmenter, à l'absence d'évolution professionnelle, et à la faiblesse de leur niveau de salaire.

Leur niveau d'implication dans le travail, la hausse de leur charge de travail conduit 49 % d'entre eux à déclarer effectuer des heures supplémentaires. Pour près de 37 % de celles et ceux qui déclarent en effectuer, ces **heures supplémentaires ne sont ni payées, ni récupérées** et s'apparentent donc à du travail au noir, pourcentage qui atteint 50 % dans la fonction publique État ! Cela ne se traduit pas pour autant par une meilleure reconnaissance des qualifications, ni par une revalorisation salariale. Dans la fonction publique hospitalière, 68,4 % disent effectuer des heures supplémentaires.

Opinions sur les mesures gouver- nementales suite au Covid-19

La « prime Covid » pas à la hauteur

La perception des mesures de hausse de rémunération pour reconnaître l'utilité sociale de certains métiers suite à la crise du Covid-19 ne sont pas à la hauteur pour 65 % des technicien•ne•s et professions intermédiaires interrogé•e•s. Dans la fonction publique, ce taux grimpe à 75 % et à 81,7 % dans la fonction publique hospitalière. Chez les diplômé•e•s de second et troisième cycle il est de 67,2 %.

Et pour celles et ceux qui en ont bénéficié, ils et elles sont 73 % à dire qu'elles ne sont pas à la hauteur de leurs attentes. Ce pourcentage augmente chez les plus de 40 ans. Dans la fonction publique, cette déception atteint 83,8 %

**Les professions techni-
ennes et intermédiaires
souffrent d'un important
manque de reconnaissance
professionnelle.**



Les professions techniques et intermédiaires souffrent d'un important manque de reconnaissance professionnelle. Parmi les sondé-e-s, plus d'une personne sur deux ne s'estime pas reconnue dans son travail.

D'une manière générale, le sentiment « d'être reconnu.e dans son travail » reste très bas à 37 %. La situation est plus dégradée dans la fonction publique où seules 27 % des sondé-e-s s'estiment reconnu-e-s dans leur travail. Les femmes sont 35 % à s'estimer reconnues dans leur travail, contre 39,3 % des hommes.

Lorsque la reconnaissance intervient, elle se manifeste le plus souvent sous forme de reconnaissance sociale (67 %). Viennent ensuite la reconnaissance par l'évolution professionnelle (31 %), puis par le salaire (30 %).

La reconnaissance sociale qui est la forme la plus citée, l'est surtout pour les femmes par rapport aux hommes (70,6 % vs 63,7 %). Chiffre qui confirme encore une fois les inégalités salariales.

L'accès à la formation professionnelle correspond aux besoins professionnels dans seulement 56 % des cas, une tendance à la baisse continue depuis 2009 où le taux de satisfaction atteignait 74 % !

Une rémunération en décalage avec l'implication, la charge de travail et les qualifications

Une majorité de sondé-e-s sont insatisfait-e-s sur leur niveau de rémunération, avec une insatisfaction nettement plus forte chez les femmes, chiffres qui font écho aux inégalités salariales

- 63 % considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur degré d'implication (61 % des hommes et 69 % des femmes)
- 57 % considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur charge de travail (56 % des hommes et 64 % des femmes)
- 53 % considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur qualification (51,5 % des hommes et 59 % des femmes)
- 51 % considèrent que leur rémunération est en décalage avec les responsabilités exercées (50 % des hommes et 60 % des femmes)
- 50 % considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur temps de travail réel (52 % des hommes et 54,3 % des femmes)

Le mécontentement sur le niveau de rémunération est plus important dans la fonction publique que dans le privé. Rien d'étonnant après plus de 10 ans d'austérité salariale et de gel du point d'indice.

Ainsi, 69 % des salarié-e-s de la fonction publique (et 80 % dans la fonction publique hospitalière !) considèrent que leur niveau de rémunération n'est pas en adéquation avec leur niveau de responsabilité contre 44,7 % dans le privé.

L'écart est aussi important pour chacun des autres critères :

- implication (75,5 % dans le public vs 57,8 % dans le privé, et 84 % dans la fonction publique hospitalière !)
- charge de travail (72,7 % vs 51,3 %, et 85 % dans la fonction publique hospitalière)
- niveau de qualification (69,5 % fonction publique vs 46,7% secteur privé, 73 % dans la fonction publique hospitalière)
- temps de travail réel (66,3 % vs 44,3 %, 73 % dans la fonction publique hospitalière)

Deux

Un temps de travail qui explose

Les professions techniciennes et intermédiaires déclarent travailler plus de 40 heures par semaine pour 57 % d'entre elles, et plus de 45 heures hebdomadaires pour 20 % d'entre elles.

Les professions techniques et intermédiaires déclarent travailler plus de 40 heures par semaine pour 57 % d'entre elles, et plus de 45 heures hebdomadaires pour 20 % d'entre elles.

Cette évolution va à l'encontre des aspirations exprimées par ces salarié-e-s à plus d'équilibre entre leur vie privée et professionnelle, et à une meilleure qualité de vie au travail.

Il est nécessaire de réinterroger les organisations du travail, le mode de management (délai de plus en plus court, objectifs de plus en plus déconnectés de la réalité...), la charge de travail et son évaluation, notamment au regard des moyens dont on dispose pour exercer son activité professionnelle.

Banalisation des heures supplémentaires

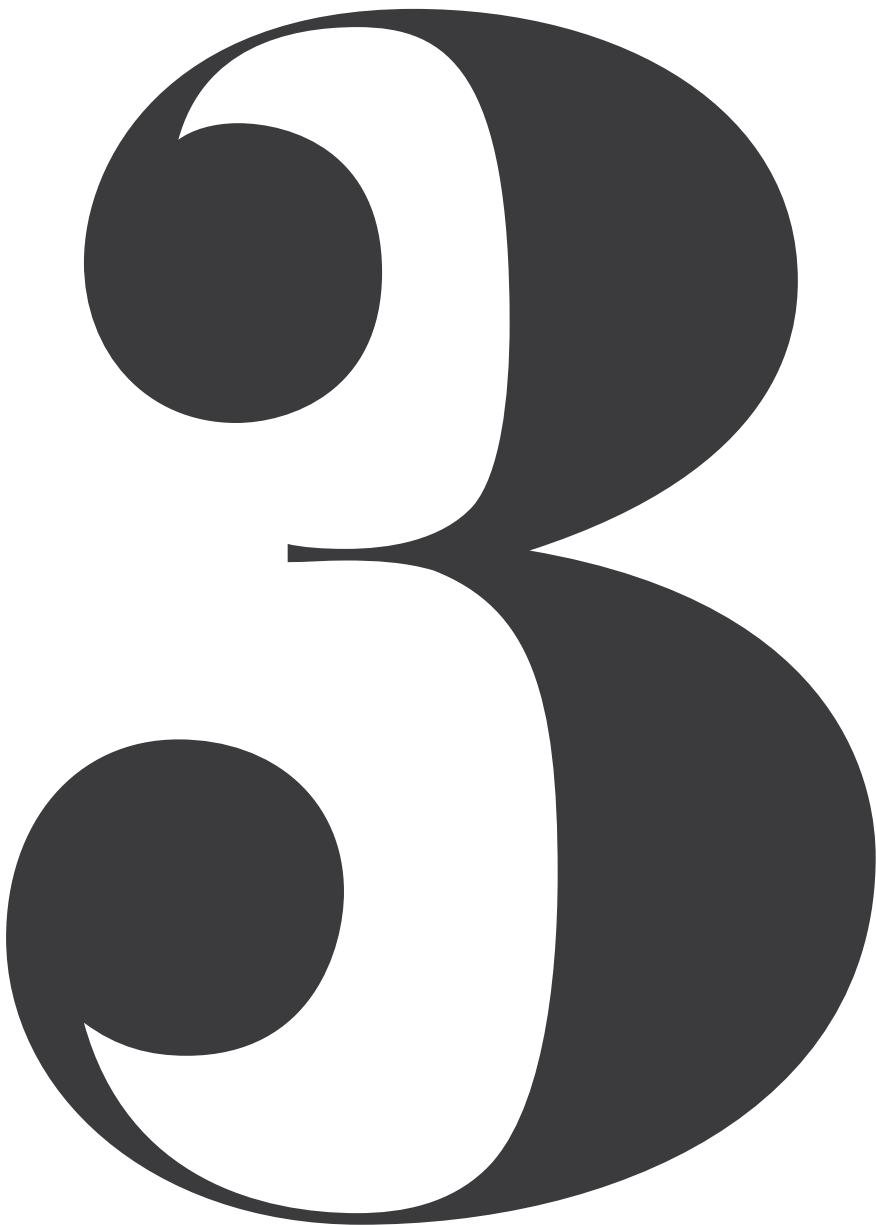
Les heures supplémentaires sont banalisées au point d'être structurellement nécessaires pour assurer l'activité professionnelle normale, même en période de baisse d'activité économique.

Cette réalité est partagée par 49 % des sondé-e-s, un chiffre en baisse de 5 points par rapport à 2019, du fait de la crise sanitaire et des mesures de réduction de l'activité économique. À noter, malgré la forte baisse d'activité dans le commerce et l'industrie, ce sont tout de même près de la moitié des techniciens et professions intermédiaires qui déclarent y effectuer des heures supplémentaires, signe de leur caractère structurel. Une situation très inégale selon les secteurs, avec un pic de 68,4 % des sondé-e-s de la fonction publique hospitalière qui déclarent effectuer des heures supplémentaires ! Les jeunes (< 30 ans) sont ceux qui sont le plus concerné-e-s (57 %). À noter en revanche, le nombre de technicien.n-e-s et professions intermédiaires déclarant que leurs heures supplémentaires ne sont ni payées ni récupérées augmente sensiblement et atteint 37 % des sondé-e-s, avec un pic de 50 % dans la fonction publique d'État !

Pour les femmes : la triple peine !

À noter, de très fortes inégalités Femmes/Hommes : les femmes sont une majorité à déclarer faire des heures supplémentaires, 53 % contre 44 % des hommes, et elles sont surtout bien plus nombreuses à déclarer effectuer des heures supplémentaires non rémunérées (41,4 % contre 31 % des hommes) ! Les femmes sont 20,3 % à déclarer travailler plus de 44 heures par semaine contre 18,6 % pour les hommes. Il s'agit là d'une triple peine : les femmes sont plus nombreuses à faire des heures supplémentaires, ces heures supplémentaires ne sont pas payées et se cumulent avec les 4h40 qu'elles consacrent en moyenne chaque jour aux tâches domestiques (contre 2h30 par jour en moyenne pour les hommes selon l'INSEE)

**Intensification
et dégradation
du travail**



Intensification et dégradation du travail

L'augmentation de la charge de travail et des heures supplémentaires dans un contexte d'accroissement des responsabilités caractérisent la vie au travail des sondé-e-s.

L'augmentation de la charge de travail est une réalité largement partagée dans les professions techniques et intermédiaires, à hauteur de 53 % quels que soient le secteur professionnel et la taille de l'entreprise. On note cependant une augmentation de la charge de travail plus forte :

dans la fonction publique (63,1 % vs 49 % dans le privé), notamment dans la fonction publique hospitalière avec 73 % des répondant-e-s qui estiment que leur charge de travail a augmenté.

Pour les femmes qui sont 57 % à pointer une augmentation de leur charge de travail, contre 48 % des hommes.

Seul-e-s 9,6 % des sondé-e-s estiment que leur charge de travail a baissé. Ce chiffre atteint 16 % dans l'industrie, du fait de la crise sanitaire et des mesures de chômage partiel.

38 % des sondé-e-s estiment que leur charge de travail est restée stable.

quatre

**L'urgence d'un droit
à la déconnexion**

Le cadre d'exercice professionnel est marqué par une charge de travail en forte croissance avec des heures supplémentaires structurelles pour assurer le fonctionnement des services. Dans ce contexte, l'usage actuel des TIC participe à l'intensification du travail. C'est ce que vivent les professions techniciennes et intermédiaires de manière très claire (53 %).

Cette réalité est sensiblement plus forte dans la fonction publique par rapport au secteur privé (56,4 % vs 50,2 %).

Débordement de la vie professionnelle sur la vie privée : un lien de subordination étendu

Sans surprise, le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée est une réalité pour 1 sondé.e sur 2 en nette augmentation par rapport à 2019 du fait de l'extension du télétravail en mode dégradé. Les femmes sont plus nombreuses à se dire concernées par ce débordement de la vie professionnelle sur la vie privée (50 % vs 45,3 % pour les hommes).

Intensification et accélération du travail

53 % des technicien.n.es et professions intermédiaires estiment que le numérique se traduit par une intensification de leur travail.

Dans le même temps, 43 % des sondé.e-s estiment que l'usage des nouvelles technologies permet plus de facilité dans le travail, un constat plus marqué pour les femmes (47,4 % vs 38,5 % pour les hommes).

Avec l'usage actuel des nouvelles technologies, les professions techniciennes et intermédiaires sont contraintes à une importante disponibilité et à une réactivité permanente afin de répondre aux multiples sollicitations liées aux difficultés à pouvoir accomplir ses tâches dans un contexte d'intensification du travail, de dispersion et de fragmentation de l'activité.

61 % des professions techniciennes et intermédiaires souhaitent disposer d'un droit à la déconnexion effectif

Cette aspiration est aujourd'hui largement majoritaire quels que soient la taille de l'entreprise et le secteur d'activité.

Suite à l'entrée du droit à la déconnexion dans le Code du travail gagnée par l'Ugict-CGT en 2016, force est de constater dans les faits l'insuffisance de la loi qui autorise l'employeur à s'en sortir avec une charte unilatérale à défaut d'accord.

Après avoir été la première organisation syndicale à tirer la sonnette d'alarme sur le travail numérique en dehors du temps et du lieu de travail des salarié.e-s, l'Ugict-CGT continue sa bataille pour la réduction du temps de travail et la conquête de nouveaux droits à l'heure de la transformation numérique avec sa campagne « Construire le numérique autrement ».



L'éthique professionnelle mise à mal

65 % des professions techniques et intermédiaires confrontées à des conflits éthiques

Les répondant·e·s sont 65 % à estimer que les choix et pratiques de leur entreprise ou administration entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle : souvent (16 %), de temps en temps (49 %).

Ce chiffre est plus élevé dans le secteur public et notamment dans la fonction publique hospitalière, où 75 % des répondant·e·s disent rencontrer des conflits éthiques, dont 25 % souvent !

Un chiffre qui renvoie à l'ampleur de la maltraitance institutionnelle dénoncée par les soignant·e·s. Être confronté·e·s à une telle situation est une source importante de mal-être pour les salarié·e·s.

Conjugué à l'exposition à d'autres facteurs, comme la surcharge de travail, le manque de reconnaissance, ou de soutien cela peut conduire à la perte de repères et à l'épuisement professionnel.

Ce résultat témoigne de l'attachement des professions techniques et intermédiaires au sens de leur travail, aux règles de leur métier et à leur professionnalisme, même dans un contexte de crise.

Pour un droit d'alerte, de refus et d'alternative

53 % des professions techniques et intermédiaires souhaitent disposer d'un **droit d'alerte** dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre des directives contraires à leur éthique.

Cette aspiration est largement majoritaire dans la fonction publique (57,9 %) et dans le secteur privé (51 %).

Pour sortir du choix binaire, « se soumettre ou se démettre », il y a urgence à mettre en place un « droit d'alerte, de refus et de proposition alternative » pour permettre un plein exercice de la responsabilité professionnelle et généraliser une culture de la prévention au travail. Pour l'Ugict-CGT, il est urgent de donner un statut protecteur à tout·e salarié·e rapportant des faits contraires à l'éthique ou à la déontologie professionnelle. L'exemple significatif des lanceurs d'alerte montre jusqu'où peuvent aller les atteintes à l'intérêt général et la vulnérabilité de ses salarié·e·s qui s'exposent pour faire prévaloir l'éthique et l'intérêt général.



**Management
et mal travail**

Management et mal travail

Mal travail dans la fonction publique

63 % des technicien.n.es et professions intermédiaires estiment pouvoir faire un travail de qualité. Une moyenne qui cache de fortes disparités sectorielles : les fonctionnaires sont 54,5 % à estimer ne pas pouvoir faire un travail de qualité, chiffre qui atteint 58 % dans la fonction hospitalière ! Des résultats à mettre en relation avec les suppressions de postes massives dans la fonction publique qui rendent impossibles au quotidien le plein exercice des missions de service public.

Des pratiques managériales qui se dégradent

La dégradation des conditions d'exercice professionnel s'accompagne de pratiques managériales qui sont contestées.

44 % des sondé-e-s estiment que les pratiques managériales se sont dégradées au cours de l'année, seulement 14 % voient une amélioration et 42 % pas de changement. Cette détérioration est plus sensible dans la fonction publique par rapport au secteur privé (60,1 % vs 36,6 %) et encore plus prononcée dans la fonction publique d'État (65,6 %) puis dans la fonction publique hospitalière (57,2 %) et dans les collectivités locales (40,3 %).

L'évaluation individuelle est largement discréditée car jugée :

- pas fondée sur de bons critères par 61 % des sondé-e-s
- pas transparente par 57 % des sondé-e-s
- peu reconnaissant pas le travail par 63 % des sondé-e-s

C'est à l'approche de la deuxième partie de carrière (40 ans) que la critique est la plus forte sur les critères d'évaluation (supérieur à 70 %). Cela montre l'absence de déroulement de carrière et de reconnaissance de l'expérience professionnelle et des qualifications acquises.

Défendre ses droits

sept

Compter d'abord sur soi-même

Majoritairement, à hauteur de 51 %, les professions techniques et intermédiaires sont d'abord sur une approche individuelle pour défendre leurs droits et leur emploi. Les syndicats arrivent en deuxième position (27 %), devant les avocats (10 %), la direction (8 %), les pouvoirs publics (3 %) et les partis politiques (1 %).

L'analyse par taille d'entreprise montre que le défaut d'implantation syndicale favorise l'approche individuelle. Ainsi, dans les petites entreprises de moins de 50 salarié-e-s, les professions techniques et intermédiaires déclarent d'abord compter sur eux-mêmes (62,9 %), les syndicats viennent en deuxième position (14,2 %). Ils placent ensuite les avocats puis les directions (11,4 % vs 7,4 %) pour se défendre.

Le déterminant de la présence syndicale se retrouve également en comparant les résultats entre la fonction publique et le secteur privé pour la confiance accordée aux syndicats pour défendre les droits et l'emploi. Dans la fonction publique où les syndicats sont plus présents, 33,5 % des sondé-e-s disent compter d'abord sur les syndicats après l'approche individuelle (48,5 %), avec un pic de confiance dans les syndicats à 37 % dans la fonction publique hospitalière, secteur marqué par de fortes mobilisations.

Qu'est-ce que l'Ugict-CGT ?

L'Ugict-CGT, créée en 1963, est la structure interprofessionnelle dont s'est dotée la CGT pour rassembler l'encadrement. Elle permet aux 80 000 Ingés, Cadres et Techs affilié-e-s à l'Ugict-CGT de définir leurs revendications et de décider de leurs actions. Elle contribue à la construction des convergences et des solidarités entre les différentes catégories de salarié-e-s. C'est ce qui la différencie des organisations catégorielles ou corporatistes qui se concentrent sur une frange du salariat et des besoins, au risque de créer des oppositions entre les différentes composantes du monde du travail.

L'Ugict-CGT traite de thématiques telles que la transformation numérique et le droit à la déconnexion, la mobilité et les nouvelles formes de travail, les salaires et la reconnaissance des qualifications, la réduction du temps et de la charge de travail, le management alternatif et le sens du travail, le droit d'alerte et l'éthique professionnelle, le rôle contributif de l'encadrement.

L'Ugict-CGT a été porteuse du mandat d'Eurocadres dans les négociations européennes sur le numérique. Les négociations débutées en juin 2019 se sont conclues par l'accord européen sur le numérique signé à Bruxelles le 22 juin 2020. Après avoir obtenu en 2017, en France, l'obligation de négocier sur le droit à la déconnexion, l'Ugict-CGT met à la disposition d'Eurocadres et de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) son expertise et sa détermination à obtenir les nouveaux droits qui doivent accompagner la mutation du travail liée à la révolution numérique.

