

AGENTS DE MAÎTRISE - «MANAGERS» ?

Extrait d'une étude de l'UFICT-CGT (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT)

Les professions intermédiaires représentent environ 26 % des salariés en France. Elles englobent des techniciens, c'est-à-dire des professionnels qualifiés dans des domaines techniques spécifiques (tels que l'ingénierie, la maintenance, ou l'exploitation d'équipements complexes), des agents de maîtrise, ainsi que des professions administratives et commerciales.

En région Normandie comme dans d'autres secteurs d'activité, une tendance se dégage: ces salariés assument des responsabilités de plus en plus importantes, mais leur reconnaissance, tant salariale que professionnelle, ne suit pas l'évolution de leurs fonctions. De plus, face à une pression toujours plus élevée sur la gestion de leur travail, il en résulte une frustration grandissante au regard de la stagnation salariale et du manque de valorisation de leur travail.

Des responsabilités croissantes.....Une reconnaissance à gagner !

Stagnation salariale et inflation.

Les agents de maîtrise connaissent une stagnation salariale notable depuis plusieurs années, malgré une augmentation générale des responsabilités. Ces professions peinent à voir leurs salaires évoluer de façon significative, malgré les responsabilités croissantes qui leur sont confiées.

Ces 25 dernières années, le salaire net moyen des agents de maîtrise a augmenté nettement moins vite que l'inflation, entraînant une perte conséquente de pouvoir d'achat. Cette situation est exacerbée par le fait qu'ils ne bénéficient pas de mécanismes comme la revalorisation automatique du SMIC sur l'inflation, ou des politiques ciblées sur les bas salaires. L'écart avec les rémunérations les plus faibles se réduit ainsi d'années en années.

La double peine des agents de maîtrise !



L'écart avec les rémunérations les plus faibles se réduit d'années en années.

Les agents de maîtrise subissent donc une double peine :

L'inflation, comme tout un chacun, mais aussi le manque de retour sur les salaires au vu du service rendu.

Exemple : « Le salaire d'un Responsable d'Equipe Technique - Agent de maîtrise- manager, log NAS, avec 30 années d'ancienneté est de : 2100 Euros net par mois toutes primes incluses.

Des salaires qui stagnent, des responsabilités qui augmentent !

Pression et rationalisation: un cercle vicieux pour les professions intermédiaires.

Les agents de maîtrise subissent une pression croissante, induite par la rationalisation du travail et l'intensification des objectifs de performance. Ils sont étiquetés « managers » et doivent – inévitablement- assurer le bien-être des équipes qu'ils dirigent tout en assurant la continuité et la qualité du service public. Sans pour autant être considérés comme des « cadres », ils doivent néanmoins porter des orientations stratégiques de la région et assumer des réalités opérationnelles, avec des responsabilités qui augmentent, mais sans moyens suffisants pour y répondre.

La standardisation des tâches, combinée à la demande de performance et la mise en place des orientations régionales, trop souvent déconnectées des contraintes du terrain, réduisent leur autonomie et limitent leur capacité à innover ou à prendre des initiatives. Avec cette gestion, centrée sur la performance, l'efficacité et l'image que veut se donner la région, au détriment de la créativité et de la flexibilité, le sentiment de dévalorisation et de démotivation s'accroît pour eux.

Les conséquences sont multiples : stress chronique, épuisement professionnel, perte de sens et dégradation des relations au sein des équipes. Les professions intermédiaires, maillon essentiel des organisations, se retrouvent ainsi prises dans un cercle vicieux où la surcharge persistante et le manque de reconnaissance fragilisent la cohésion et l'efficacité globale du service public à rendre.

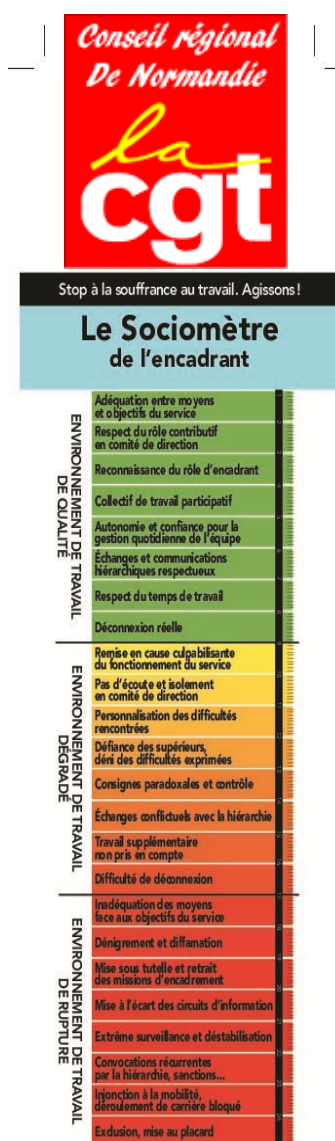
Agent de maîtrise un mal-être caché !



En région Normandie au sein des lycées.

Les agents de maîtrise occupent une place centrale. Ils sont souvent « *entre le marteau et l'enclume* », entre deux entités qui, souvent, s'opposent : une autorité fonctionnelle (l'Education Nationale) et une autorité hiérarchique (La collectivité régionale). Ils assument des fonctions de gestion, d'expertise technique, de recruteur, d'évaluateur, de veille juridique, conduite de projet et de ressources humaines de proximité. Ils exercent leur rôle d'expert technique, avec des missions spécifiques liées à la maintenance, la restauration, l'hygiène, l'entretien des locaux et l'accueil du public. Ils sont souvent amenés à la résolution de problèmes complexes. Malgré cela, il semble que leur travail ne soit pas toujours reconnu à sa juste valeur, comme l'indique le sondage UFICT-CGT de 2023. En effet, **moins d'un tiers** des agents de maîtrise estimait leur rémunération en phase avec leurs responsabilités et leur charge de travail, et **57 %** d'entre eux considéraient que leurs responsabilités avaient augmenté. Bien que leurs contributions soient essentielles au bon fonctionnement des services de la région, la reconnaissance de leur travail reste souvent en décalage avec leurs responsabilités.

La disparité entre leurs responsabilités croissantes et leur rémunération est préoccupante.



En Normandie une attractivité en berne !



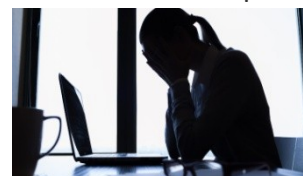
Pour ces managers de proximité : Pression du terrain et objectifs.

Les agents de maîtrise assument des responsabilités managériales qui s'accompagnent d'une forte pression venant aussi bien d'en haut que d'en bas. Ils doivent donc répondre aux attentes de la direction, souvent centrées sur des indicateurs de performance et des objectifs de rentabilité, tout en étant attentifs aux besoins des équipes qu'ils supervisent : contraintes opérationnelles, délais serrés et conditions de travail souvent difficiles... constituent leur quotidien. Leur rôle de médiateur les place dans une position délicate. Ils doivent en effet maintenir un équilibre entre des impératifs de service public et des orientations régionales déconnectés de la réalité du terrain, et la vie quotidienne de leurs équipes.

Cette pression est d'autant plus forte que, pour répondre aux exigences croissantes de l'administration régionale, ils disposent de moyens limités. Pourtant la rémunération de ces encadrants, non cadres, reste souvent bien inférieure à celle des cadres, alors que leurs responsabilités sont parfois comparables. Par ailleurs, les opportunités d'évolution vers le collège cadres sont plus que limitées.

Selon le sondage Ufict/Viavoice, 57 % des managers estiment être soumis à des risques psychosociaux (RPS). Cela témoigne de l'impact significatif de ces conditions de travail sur leur santé mentale et leur bien-être au travail. Ils sont en effet souvent isolés et manquent de soutien en cas de difficultés.

« 57% des managers estiment être soumis à des Risques Psychosociaux (RPS) ».



Un « pseudo » déroulement de carrière. Un taux de retraite loin du compte.

Face à cette réalité, une revalorisation salariale et un repositionnement dans la grille des salaires en fonction des responsabilités réellement exercées s'imposent comme des priorités pour tous les agents de maîtrise de Normandie. Un taux de retraite tiré vers le bas.

Exemple : « Le taux de la pension retraite d'un Responsable d'Equipe Technique - Agent de maîtrise -manager avec 32 années d'ancienneté est de : 1600 Euros net par mois. »

Pour la CGT-CRN des mesures pourraient être mises en place pour améliorer cette situation :

Le passage en catégorie B pour tous les agents de maîtrise dans un premier temps !

S'organiser collectivement est un levier indispensable !



En unissant leurs forces, les agents de maîtrise peuvent porter des revendications cohérentes et ancrées dans leurs réalités de travail pour obtenir des réponses adaptées à leurs attentes. La CGT-CRN s'attache à porter toutes ces revendications, et en particulier dans les négociations sur les déroulements de carrière...

