



INTERCO
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

AGENTS DE MAÎTRISE : SORTIR DE L'IMPASSE !



Les agents de maîtrise ont de bonnes raisons d'être mécontents face au manque de reconnaissance de leur travail, pris entre les agents de terrain et les impératifs de leurs Directions. Le travail d'un encadrant de proximité est déjà en soi difficile, il l'est plus encore avec le management brutal de la direction générale qui descend en cascade à tous les niveaux de l'organisation.

Mais, le mécontentement vient aussi du manque de clarté sur les missions : sur beaucoup de postes, la frontière entre missions d'un agent de maîtrise et missions d'un technicien est loin d'être claire. Et bien souvent, la réalité du travail quotidien vient contredire les fiches de postes, censées clarifier les missions.

Aujourd'hui, les agents de maîtrise ne retrouvent pas leur compte :

- Ni en termes de rémunération (peu de différences vis-à-vis des collègues qu'ils encadrent).
- Ni en termes d'investissement et de temps de travail.
- Ni en termes de déroulement de carrière : conditions d'accès au grade d'AMP et au cadre d'emploi des techniciens, même si la mobilisation des agents de maîtrise en 2012 a permis des avancées, insuffisantes mais réelles, sur le sujet (reconnaissance de l'expérience professionnelle).

De son côté, l'administration refuse d'ouvrir la discussion sur l'un ou l'autre des sujets.

Pour la CFDT, c'est l'impasse. Les solutions possibles sur le plan financier ne peuvent qu'être que des réponses de court-moyen terme. C'est l'ensemble de la copie qui est à revoir : la question est bien de savoir ce que la collectivité veut faire de ce cadre d'emplois.

Pour la CFDT, il faut ouvrir deux chantiers :

- **Revoir les conditions d'avancement d'AM à AMP** : elles doivent être facilitées pour permettre aux agents qui approchent de la fin de carrière de bénéficier des meilleures conditions pour leur retraite.
- **Clarifier la position de ce cadre d'emplois**. Pour la CFDT, le cadre d'emplois des agents de maîtrise permet une étape dans un parcours professionnel : il permet à des agents de terrain de monter en compétences en termes d'encadrement et d'expertise. L'accès au grade de technicien doit être un objectif de carrière. La collectivité doit mettre en place un dispositif d'accompagnement dans ce sens (formations, évolutions des missions, requalifications de postes) plutôt que de continuer à tracer des frontières entre agents de maîtrise et techniciens que la réalité contredit quotidiennement.

Enfin, à l'heure où l'administration décrète l'harmonisation à tous les étages entre la Ville et Nantes Métropole, il est anormal que les régimes indemnitaires de grade des agents de maîtrise soient différents. Si harmonisation il doit y avoir, elle doit bien sûr se faire par le haut !

La CFDT portera ces revendications à la discussion annuelle « Carrières et Rémunérations » qui s'ouvre en mai.



Avril 2015

