

## UNE PRIME POUR LES CHEFS D'ÉQUIPE, MAIS LA MAJORATION DE L'INDEMNITÉ DE RISQUE POUR TOUS RESTE À CONQUÉRIR !



Après le rendez-vous manqué en octobre, l'administration avait de nouveau convoqué un groupe de travail (GT) consacré à la thématique des « Chefs d'équipe & Encadrement », ce jeudi 13 novembre 2025. En préambule, il convient de rappeler que, si les organisations syndicales expriment des attentes diverses concernant le Plan d'Actions Surveillance (PAS), elles convergent néanmoins sur une revendication commune : la reconnaissance de la fonction de chef d'équipe.

### → UNE FONCTION ENFIN RECONNUE ET VALORISÉE

Aujourd'hui, une **première étape** décisive est enfin franchie : notre revendication historique concernant le **chef d'équipe** a été entendue. Cette fonction, devenue absolument centrale dans toute la chaîne opérationnelle, était restée trop longtemps sans la moindre reconnaissance, alors que l'on exigeait toujours plus de ces collègues.

Car, être chef d'équipe, c'est assumer **une multiplicité de responsabilités essentielles** : la sécurité des agents et des dispositifs, la prise de décisions immédiates sur le terrain, la gestion d'incidents parfois critiques, le pilotage du contentieux, la coordination tactique en temps réel, sans oublier un rôle majeur de soutien RH et humain de proximité.

**Cette reconnaissance n'est donc pas un privilège : c'est une évidence, une nécessité, et la juste valorisation d'un engagement quotidien indispensable au bon fonctionnement de l'action douanière.**

Pour la première fois, la Direction générale met sur la table un dispositif concret, financé et applicable : **16,30 € nets par vacation**. Une avancée réelle, chiffrée, et surtout immédiatement intégrable dans le quotidien des agents. Ainsi, tout agent désigné chef d'équipe sur une vacation opérationnelle telle que définie dans l'instruction cadre percevra ce montant.

### → UNE PRIME VERSÉE ÉGALEMENT POUR 2025

Initialement prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2026, cette prime bénéficiera exceptionnellement d'une **rétroactivité** sur l'année 2025. Elle concerne 3 255 agents, qui percevront en **décembre 2025** une modulation exceptionnelle correspondant à leurs vacations effectuées en tant que chef d'équipe durant les deux premiers quadrimestres de l'année (du 01-01-2025 au 31-08-2025). Une régularisation est ensuite prévue au premier semestre 2026 pour la dernière période de l'année allant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 décembre 2025.

**L'UNSA Douanes et la CGC Douanes saluent cette mesure qui reconnaît enfin le travail des chefs d'équipe assumé jusque-là sans compensation.**



### → INSTRUCTION-CADRE CHEF D'ÉQUIPE : TOUT EST REGROUPE

Le DG a également présenté la **nouvelle instruction-cadre chef d'équipe**.

- Elle a le mérite de regrouper toutes les anciennes notes dispersées dans l'intranet.
- Elle clarifie enfin ce que l'on attend d'un chef d'équipe, car jusqu'ici, on leur demandait beaucoup, sans jamais le formaliser ni le reconnaître.

L'instruction ne prévoit **pas de changements radicaux** dans la fonction des chefs d'équipe : elle couche noir sur blanc ce qu'ils font déjà depuis longtemps. Mais avec la revalorisation indemnitaire, ce ne sera plus : « faire plus, pour rien de plus ! ».



## **UNE PRIME POUR LES CHEFS D'ÉQUIPE, MAIS LA MAJORATION DE L'INDEMNITÉ DE RISQUE POUR TOUS RESTE À CONQUÉRIR !**

### → **LE VIVIER CHEF D'ÉQUIPE : POUR QUOI FAIRE ?**

À notre surprise, le Directeur général a tout de même annoncé le **maintien d'un vivier** de chefs d'équipe. L'UNSA Douanes a donc exprimé son **incompréhension** :

- La prime fixe du projet initiale ayant disparu, le maintien d'un vivier pose question ?
- Cela doit répondre à une logique opérationnelle et managériale, non restrictive. L'administration doit laisser toute latitude aux encadrants de proximité, pour définir la composition de ce « pool » d'agents en mesure d'être côtés « chef d'équipe ».

Dès lors, nous avons exigé que **tout agent intégré au vivier y demeure**, y compris en cas de mutation. La Direction générale en a pris acte. Nous attendons une réponse formalisée.

### → **ENCADRANTS DES BRIGADES : UNE REVALORISATION COMPLÉMENTAIRE**

Le Directeur général annonce **une modulation indemnitaire complémentaire** pour les encadrants (CSDS, CSDSA, CDU, CDUA) d'environ **44 € nets par mois** (majoration d'ACF). Cette revalorisation est basée sur la moyenne des vacations réalisées par un chef d'équipe au niveau national. *Il est à noter qu'une partie des encadrants, réalisant plus que cette moyenne, basculera sur le dispositif indemnitaire à la vacation comme pour les chefs d'équipe.*

Nous prenons acte de cet abondement, mais soyons clairs : nous demandons des réflexions urgentes sur **l'attractivité des fonctions de CSDS/CSDSA**, un allègement des tâches de gestion et une réévaluation de l'indemnité de CSDS/CSDSA encore insuffisante au regard de leur responsabilité, notamment en catégorie B. *À noter également, comme pour les chefs d'équipe, les encadrants bénéficieront de la modulation exceptionnelle sur l'année 2025.*



### → **L'UNSA DOUANES ET LA CGC DOUANES PRÉSENTES DE BOUT EN BOUT**

Contrairement à d'autres organisations, qui ont décidé de quitter la séance, nous avons fait le choix de rester jusqu'à son terme. Pourquoi ?

- parce que les montants annoncés sont réels et financés,
- parce qu'il y avait des **marges de discussions**,
- parce qu'il fallait obtenir des garanties sur : la **traçabilité** des vacations, la **transparence** du versement, la **définition** et la stabilité du vivier, ainsi que pour la **clause de revoyure**.
- parce que nous avançons avec **lucidité et méthode**, et pas avec des effets de manche.

### **Une première victoire indéniable... Mais le combat continue pour la Surveillance !**

Ce groupe de travail marque un **premier pas historique**, attendu depuis trop longtemps. Est-ce pour autant « le Pérou » ? Non.

Mais, est-ce un véritable **point de bascule** ? Oui.

Pour autant, l'UNSA Douanes et la CGC Douanes ne s'arrêteront pas là. Notre prochain objectif : une **revalorisation significative de l'Indemnité de Risques (IR)**, à la hauteur des risques quotidiens et croissants que tous les agents assument sur le terrain.

Nous resterons **présents, offensifs et constructifs**, jusqu'à ce que la Surveillance bénéficie enfin de **la reconnaissance et de la valorisation qu'elle mérite réellement**.

