



Après **trois années** de travaux, le Comité Social d'Administration de Réseau (CSAR) du 9 décembre 2025 acte enfin, mais non sans mal, la reconnaissance de **la fonction de Chef d'équipe (CdE) en Surveillance**.

Nos organisations, **UNSA Douanes et CGC Douanes**, ont porté avec constance et sincérité cette revendication forte, exprimée sans relâche par le terrain.

## Les chefs d'équipe enfin reconnus !

Aujourd'hui, la **revalorisation indemnitaire des fonctions d'encadrement opérationnel** vient réparer un oubli majeur de la précédente réforme de la chaîne hiérarchique (initiée en 2008), qui avait négligé cette responsabilité essentielle dans la chaîne managériale de proximité. Résultat : l'indemnité de CdE était restée **figée à 0 € pendant 17 ans...** Pour autant, cette **(r)évolution** ne saurait constituer une fin en soi. Dans le cadre du **Plan d'Actions pour la Surveillance (PAS)**, l'intégration des CdE dans la chaîne managériale doit être le point de départ d'une réflexion globale sur l'ensemble des fonctions d'encadrement dans cette branche. C'est un combat que nous menons depuis l'ouverture du cycle Surveillance en 2022, afin de défendre avec fidélité la voix des encadrants de catégorie A et B. *(lire le focus en page 2)*

### STOP AU SAUPOUDRAGE, OUI À L'AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES !

Au-delà de cet effort budgétaire conséquent, mais bien destiné à combler une lacune historique, nous restons pleinement mobilisés pour obtenir non pas un simple saupoudrage, mais une véritable reconnaissance à la hauteur de la valeur professionnelle et de la technicité de **tous les personnels douaniers**. À ce titre, il nous paraît légitime :

- de revaloriser l'**Indemnité de Risque (IR)** pour l'ensemble de la **Surveillance** ;
- d'augmenter l'**ACF**, afin de reconnaître le niveau de compétence accru des **OP/CO-AG**.

Depuis 2019, date de la dernière revalorisation générale liée à l'engagement professionnel en douane, les agents n'ont cessé de fournir des efforts constants. Ne pas répondre à cette exigence, d'équité et de considération, constituerait une **injustice flagrante** pour nos deux syndicats.



## Fermeture du bureau de Blaye : un choix sans débat

Ce CSAR devait également examiner **le transfert de l'activité du bureau de la viticulture de Blaye vers celui de Libourne**.

Ce projet intervient dans un **contexte de crise profonde** pour les professionnels du vin. Notre alliance a dénoncé **une mesure d'économie générale**, prise au détriment des personnels comme du service public. Lorsque nous avons demandé quelles études avaient été menées pour rationaliser les charges immobilières et permettre le maintien d'une activité sur place, le Directeur général a répondu sans détour que le choix de l'administration n'est pas soumis aux débats. Autrement dit : « On ferme et point barre. » Tout juste avons-nous obtenu communication des conditions de reclassement des deux derniers agents encore en poste à Blaye. Dans ces conditions, **nous avons rejeté la proposition soumise au vote par la DG**, aux côtés de l'ensemble des autres organisations syndicales présentes.

Par ailleurs, nous tenons à relever **le climat peu serein** dans lequel travaillent les agents des centres de viticulture douaniers, fragilisés par un accès restreint aux formations et par l'absence de concertation réelle.



## Audition de service : une réforme qui corrige sans transformer

Le troisième point essentiel présenté par nos directeurs concerne la création de **l'audition de service (AS)**. Ce projet, en gestation depuis deux ans, doit entrer en vigueur au **premier semestre 2026**. Si l'ambition initiale permettait d'entrevoir une **avancée sociale** majeure en douane, sa mise en œuvre nous laisse un **goût d'inachevé**. Certes, l'AS garantit désormais le respect du droit du travail et la dignité des agents entendus. Mais à nos yeux, il ne s'agit pas d'une véritable avancée mais seulement de la **correction de dérives archaïques et inévitables** liées à l'actuel interrogatoire écrit par 882. Malgré nos efforts répétés pour convaincre les services RH, aucune de nos propositions n'a été retenue. Au final, la nouvelle AS **manque l'occasion d'aligner nos pratiques** sur celles déjà mises en œuvre dans de nombreux autres secteurs publics.



**VENDREDI 12 DÉCEMBRE 2025**

**AGIR, UNIR, SERVIR : POUR LA JUSTICE SALARIALE !**

**(COMPTE-RENDU DU CSA DE RÉSEAU)**



2/2

## **Audition de service : une réforme qui corrige sans transformer (suite)**



Au lieu d'ouvrir de nouveaux droits, elle confirme une approche restrictive, qui limite la capacité des agents mis en cause à se défendre de manière équitable. Dès lors, l'analyse que nous avons formulée à l'issue du dernier groupe de travail de juillet peut, sans réserve, constituer le compte-rendu détaillé de l'échange tenu à ce CSAR : **L'audition de service : une révolution qui tourne en rond !**

## **FOCUS sur la mise en œuvre de la revalorisation indemnitaire des fonctions d'encadrement opérationnel en Surveillance**



### **UN MÊME COMBAT, UNE MÊME LÉGITIMITÉ**

Nous avons été clairs en séance : la création d'une **indemnité de fonction pour les chefs d'équipe (CdE)**, portée par nos deux organisations, répond à un besoin réel. Elle vient indemniser une charge effective, exercée depuis plus de 15 ans mais jamais reconnue, et restée figée à **0 € depuis toujours**. À l'image d'une sujétion, ce dispositif valorise une **responsabilité spécifique** au sein d'une équipe, et acte enfin **l'intégration de cette fonction dans la chaîne managériale** de proximité.

Le sujet indemnitaire qui en découle nous paraît **indissociable entre les CdE et les CSDS/CSDS-A**. En effet, la modulation proposée aux encadrants est une conséquence directe du versement de l'indemnité aux CdE. À l'inverse, cette modulation ne saurait répondre aux besoins propres des encadrants, qui demeurent à traiter. Toute action qui conduisait à opposer ces deux populations, exposait les agents de l'encadrement au **risque de ne rien obtenir du tout**.



### **ET APRÈS ?**

Cette mesure ne répond pas à une autre de nos préoccupations majeures : la situation des agents affectés aux fonctions d'encadrement. Pour les **catégories B**, leur responsabilité doit être pleinement reconnue et bénéficier d'un niveau de valorisation adapté, indépendamment du grade. **À fonction égale, prime égale !**

Au-delà de l'aspect indemnitaire, nous attendons toujours une approche globale pour un véritable **choc de simplification** : alléger les tâches confiées aux CSDS et à leurs adjoints ! Elles doivent être rationalisées pour redonner du temps aux encadrants afin de répondre plus efficacement aux attentes de leurs personnels. Plus largement encore, le respect des **temps de repos** et de congés, ainsi que la **conciliation** avec la vie personnelle et familiale, constituent des **exigences fortes** de notre part pour tous les encadrants (SU et OPCO).

En SU, ils ont d'ailleurs exprimé massivement leurs attentes auprès de la DG par un courrier collectif. Aussi, nous avons porté comme exigence le **versement intégral de la modulation** de 44,92€ à tous les cadres A et B, y compris pour ceux effectuant des vacations en tant que CdE, et **complété par une indemnité à l'acte** dès la première vacation réalisée (ce qui n'est pas le cas aujourd'hui). Même en conservant le plafond de trois vacations par mois, cela revient à **doubler la modulation mensuelle, soit 93,82€** pour tous les encadrants présents sur le terrain. En outre, nous avons exigé du DG que le PAS traite **en priorité** l'ensemble des attendus pour les encadrants (voir supra). Alors qu'il renvoyait les discussions à mai 2026, nous avons insisté pour avancer ce rendez-vous **dès le début de l'année**.

Le DG dispose désormais de propositions **claires et cohérentes** formulées par l'alliance UNSA/CGC. À lui d'en faire bon usage au bénéfice des personnels. S'il refuse, qu'il se prépare à affronter le **mouvement de contestation des encadrants, qui s'est renforcé ces derniers jours**.

