

LA REVALORISATION INDEMNITAIRE DES FONCTIONS D'ENCADREMENT OPÉRATIONNEL EN SURVEILLANCE



Sous la pression commune des organisations syndicales, la direction générale s'est décidée à reconnaître enfin la fonction de chef d'équipe en Surveillance. Bien que sa mise en œuvre ait suscité divergences et rejets, cela se concrétise entre autres par le versement d'une indemnité spécifique de fonction. À suivre début 2026, la refonte de la chaîne managériale de proximité et la situation des encadrants, obtenues par notre alliance UNSA/CGC Douanes. Décryptage...

Le Montant de l'indemnité

Le schéma initial, envisagé par l'administration en juin (non retenu)



le schéma final proposé par l'administration en décembre (validé)

chef d'équipe	CSDS-A	CSDS	Fonction	chef d'équipe	CSDS-A	CSDS
36,20€	36,20€	36,20€	Montant fixe (net)	0€	44,62€	44,62€
5,40€	5,40€	0€	Montant à l'acte (net)	16,30€	16,30€	0€
-	-	-	exemple de gain pour :	-	-	-
36,20€	36,20€	36,20€	0 vacation (net)	0€	44,62€	44,62€
52,40€	52,40€	36,20€	3 vacations (net)	48,90€	44,62€	44,62€
68,60€	68,60€	36,20€	6 vacations (net)	97,80€	97,80€	44,62€
84,80€	84,80€	36,20€	9 vacations (net)	146,70€	146,70€	44,62€

Les demandes de l'alliance UNSA/CGC Douanes :

- **Augmenter** de 30 points l'**indemnité de risque (IR)** pour tous les agents **A, B et C**
- **Abandonner** le projet du vivier pour tous
- **Accorder du temps** de mise à jour réglementaire pour les équipes
- Pour tous les encadrants, intégrer la **prise en compte réelle des trois premières vacations** sur le terrain, en plus de la modulation
- **Mettre fin au forfait « illimité gratuit »** pour les **catégories A** et l'organisation d'un cycle de discussion afin de réviser les règles de gestion relatives à leur régime de travail
- **Revaloriser les astreintes opérationnelles**
- **Prioriser** le chantier « allègement des tâches » pour les encadrants
- **Avancer** le Groupe de travail spécial « encadrants » à début 2026

« Défendre, unir, avancer »



FOCUS

UN MÊME COMBAT, UNE MÊME LÉGITIMITÉ

Nous l'avons affirmé au DG : **l'indemnité de fonction pour les chefs d'équipe (CdE)**, portée par nos organisations, répond à un besoin réel. Elle compense une charge exercée depuis plus de 15 ans, jamais reconnue et toujours rémunérée à **0 €**. Ce nouveau dispositif valorise une **responsabilité spécifique** et acte enfin **l'intégration de cette fonction dans la chaîne managériale** de proximité.

L'enjeu indemnitaire qui en découle nous paraît **indissociable entre les CdE et les CSDS/CSDS-A**. 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 opposant ces deux populations exposait les agents de l'encadrement au **risque de ne rien obtenir du tout**.

Au terme des discussions, l'administration a proposé, par un vote unique, une enveloppe annuelle de **2 millions d'euros** de salaires supplémentaires. Alors que les autres syndicats réclamaient un vote séparé (CdE d'un côté, encadrants de l'autre), leurs principales alternatives : création d'un grade B++ et exclusion des cadres A, ne répondaient pas à nos attentes. *L'alliance UNSA/CGC a donc choisi de voter POUR la mesure globale et de décliner une participation au vote distinct.*

Fallait-il refuser 2 M€ pour en revendiquer davantage ? Fallait-il rejeter le principe de modulation pour les encadrants ? Fallait-il ne rien verser aux cadres A ? À toutes ces interrogations, nous avons préféré un vote d'union et d'adhésion.

ET APRÈS ?

Cette mesure ne répond pas à une autre de nos préoccupations majeures : la situation des agents affectés aux fonctions d'encadrement. Ils ont d'ailleurs exprimé massivement leurs attentes auprès de la DG par un courrier collectif début décembre.

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 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.

Par la suite, pour les **catégories B**, leur responsabilité devra 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 un véritable **choc de simplification** : rationaliser et alléger les tâches confiées aux CSDS et à leurs adjoints ! 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 outre, nous avons exigé du DG que le Plan Action Surveillance traite en **priorité** les attentes des encadrants. Initialement reportées à mai 2026, les discussions ont été avancées en **début d'année** sous la forte pression de notre délégation. **Grâce à l'UNSA/CGC Douanes, ce dossier reste ouvert et devient une priorité pour 2026.**

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

