

Le **Directeur Général** a pris l'initiative d'annoncer **20 engagements** visant à répondre aux besoins de la Surveillance. Ces engagements sont déclinés en **cinq thématiques majeures** :

- **Formation**
- **Encadrement**
- **Efficacité opérationnelle**
- **Sécurité dans les contrôles**
- **Spécialiste**

Tout au long de l'année, nous examinerons **chaque volet en profondeur** afin d'élaborer des **plans d'action concrets**, en espérant que cette fois-ci, ils débouchent enfin sur **des mesures tangibles et concrètes**.

## L'ENCADREMENT

Moins de paperasse, plus de terrain : redonnons des ailes à l'encadrement ! Et un statut aux chefs d'équipe !

### Engagement n°7

Valoriser l'engagement de l'encadrement des brigades et lui donner les moyens d'être plus présent sur le terrain, en procédant à une revue des tâches de gestion dans l'objectif de les rationaliser et en évaluant la configuration des secrétariats et la possibilité d'affecter sur ces fonctions des agents AG-OPCO-CI.

**Chantier de la**  
**Surveillance**  
**Encadrement**

**À revoir**

[Formation](#)

**À venir**

Efficacité opérationnelle  
Sécurité dans les contrôles  
Spécialiste

### Trop d'administratif, pas assez de terrain !

La présence des chefs de service de la surveillance (CSDS, CSDS A, Divisionnaires) sur le terrain est essentielle. Pourtant, elle est trop souvent entravée par une charge administrative excessive et des sollicitations chronophages.

### Des solutions concrètes à mettre en place :

Face à ce constat, nous exigeons des mesures pour alléger les tâches de gestion afin de permettre à l'encadrement de se recentrer sur les missions prioritaires :

- ✓ **Réduction des charges administratives** : simplification des procédures RH et comptables, dématérialisation et interconnexion des outils numériques. Un développement des outils d'Intelligence Artificielle pourraient modifier les besoins.
- ✓ **Création des secrétariats** : Dans certaines unités les secrétariats ont été abandonnés. Nous pensons spécifiquement aux unités maritimes, où les coupes franches dans le domaine ont été drastiques. Les commandants à la mer sont particulièrement démunis face à la charge de travail et ont besoin de ce soutien.
- ✓ **Réflexion sur l'encadrement des divisions** : La question d'un adjoint Su au chef(fe) divisionnaire est en débat.

## Un encadrement armé et disponible !

Nous rappelons une exigence essentielle : les CSDS, CSDS A et Divisionnaires doivent être présents sur le terrain, armés, à jour de leurs séances de tir, équipés de leurs gilets pare-balles et pleinement intégrés au dispositif.

**Nous exigeons des actes concrets et immédiats pour redonner à l'encadrement toute sa légitimité et renforcer l'efficacité opérationnelle des équipes sur le terrain.**

### Engagement n°8

Affirmer, encadrer et valoriser la « fonction » de chef d'équipe en précisant dans une instruction cadre, son mode de désignation ainsi que les contreparties relatives à son engagement, ses responsabilités et sa formation.

## Une tenue de représentation ?

Alors que les véritables attentes des agents concernent la reconnaissance et l'amélioration de leurs conditions de travail, on nous annonce la dotation d'une tenue de cérémonie et d'une tenue de sortie...

### Priorités inversées !

**Plutôt que des effets d'image, nous demandons des mesures concrètes pour renforcer la place de chacun dans la chaîne opérationnelle !**

## Chef d'équipe : un rouage clé sous-évalué !

Véritable pivot entre le chef de service et les agents sur le terrain, le chef d'équipe est un élément central du dispositif opérationnel. Pourtant, son rôle reste flou et mal défini. Nous exigeons :

- ✓ **Une désignation officielle et reconnue**, avec un périmètre d'attributions clair.
- ✓ **Une légitimité renforcée** : un statut à part entière, inscrit dans la chaîne de commandement.
- ✓ **Un accès à une formation adaptée**, initiale et continue, pour répondre aux évolutions des missions et des conditions d'exercice.

## Valorisation et reconnaissance : quelles garanties ?

Nous voulons des engagements concrets :

- ➔ **Une reconnaissance financière** à la hauteur des responsabilités et des fonctions exercées.
- ➔ **Un temps dédié à la préparation des missions avec l'instauration d'une demi-heure spécifique pour les chefs d'équipe**, leur permettant de préparer la vacation et de se coordonner. Une OS s'est opposée fermement à cette mesure.
- ➔ **Des réunions trimestrielles avec les services contentieux**, afin d'améliorer nos compétences et connaissances.
- ➔ **Inscription au RNCP (registre national des compétences professionnelles) pour la valorisation des acquis de l'expérience.**
- ➔ **Reconnaissance en termes de carrière** : (Tableaux d'Avancement et /ou Listes d'Aptitude) : **Pour la CFDT, il est normal qu'un agent, qu'il soit catégorie C ou B, endossant le rôle de chef d'équipe soit reconnu à la hauteur de ses fonctions !**

## Assez des mesures cosmétiques !

**Ce que nous voulons, c'est une véritable reconnaissance du travail accompli et des conditions de travail dignes des enjeux du terrain !**

**Le professionnalisme de nos collègues dans l'opérationnel est exceptionnel, il est inconcevable de ne pas récompenser ces compétences au risque d'une démobilisation de masse.**

## Engagement n°9

Procéder aux ajustements nécessaires de la chaîne de commandement des unités et des divisions.

### Opportunités de promotions pour les CSDS, CSDSA CDU et CDUA !

Pour les grandes unités, des possibilités de détachement dans le statut d'emploi de CSSU ont été ouvertes aux cadres de la Surveillance ayant atteint le grade d'IR1.

Il faut désormais trouver des mesures catégorielles pour les petites et moyennes unités et leurs CSDS Inspecteur – IR3-IR2, les CSDSA et CDU, CDUA cat B.

### Favoriser l'accompagnement des encadrants !

Pour accompagner efficacement les CSDS, CDU et leurs adjoints :

- **Le développement de divisions fonctionnelles** adaptées aux besoins locaux.
- **L'implantation d'un agent de catégorie A+** exclusivement dédié à la surveillance au sein des divisions, pour renforcer le soutien opérationnel.

### Séminaires réguliers : une nécessité !

Nous soutenons la mise en place de séminaires réguliers sur les thématiques de la surveillance, initiés par les directions interrégionales et/ou régionales.

Ces rencontres doivent favoriser le partage des connaissances et renforcer la cohésion au sein des équipes managériales des unités d'une même direction.

## CONCLUSION : VALORISONS L'ENCADREMENT !

La **CFDT** exige un engagement fort pour valoriser l'encadrement des brigades de surveillance.

**Trop d'administratif, pas assez de terrain !** Il est crucial de simplifier les tâches pour permettre aux chefs de service d'assumer pleinement leur rôle sur le terrain.

**Chefs d'équipe, acteurs essentiels !** Nous demandons une reconnaissance claire de leur fonction, avec des attributions précises et un accès à une formation adaptée.

**Il est temps de donner aux chefs d'équipe la légitimité et l'indemnitare qu'ils méritent !**

**Il est impératif de transformer les promesses en actes ! Pas de mesures cosmétiques !**

La **CFDT** attend avec impatience la Réunion de Travail du 7 mars afin de voir le plan de travail de la DG qui, nous l'espérons, répondra aux besoins de nos collègues.

