

PRIME CHEF D'ÉQUIPE UNE ANNONCE SANS NÉGOCIATION

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL A ANNONCÉ LES MONTANTS DE LA FUTURE PRIME CHEF D'ÉQUIPE EN SURVEILLANCE.

L'information vient enfin de tomber. Le Directeur Général a annoncé les montants de la future prime chef d'équipe en Surveillance.

Rappelons-le, aucune négociation n'a été ouverte avec les représentants du personnel. Aucune. Nous n'avons donc pas pu présenter de contre-propositions ni améliorer une copie qui, en l'état, est loin d'être satisfaisante et qui va profondément modifier la vie des unités de Surveillance. Voici la décision, visiblement non négociable :

UNE PRIME "À L'ACTE"

Le DG abandonne son projet initial d'une prime fixe couplée à une prime à l'acte, une usine à gaz, reconnaissons-le, pour finalement ne retenir qu'une prime uniquement à l'acte de... roulement de tambour :

- **18 € brut par vacation, soit 16,30 € net.**
- D'après les statistiques de la DG sur les huit premiers mois de l'année 2025, **le nombre moyen de vacation par chef d'équipe est de 21,9 vacations/an, ce qui représente un gain indemnitaire moyen de 394 € brut par an.**

Le **nombre médian** reflète mieux les réalités de terrain: ce nombre représente **12 vacations /an/chef d'équipe, soit un gain indemnitaire de 216 € bruts/an.**

Chacun fera pour lui même les calculs.

Le DG confirme par ailleurs que la prime n'est **pas modulée selon le grade** : un agent de catégorie C chef d'équipe percevra la même prime qu'un agent B.

UN PAIEMENT SEMESTRIEL ET UN RÉTROACTIF AU 1ER JANVIER 2025

La prime ne sera, pour l'instant, **pas mensualisée**. Elle sera **payée en fin de semestre, sur la base des vacations du semestre précédent.**

Sur la fiche de paie de décembre 2025 seront versées les vacations effectuées entre le 1er janvier et le 31 août 2025.

Celles de septembre-décembre 2025 seront payées au premier semestre 2026, et ainsi de suite.

Le DG confirme que la prime sera pérenne.

En décembre, 3 255 agents ayant au moins assuré une vacation de chef d'équipe sur les huit premiers mois de l'année 2025 toucheront une prime à la hauteur du nombre de vacation faites.

PRIME CHEF
D'ÉQUIPE,
NOVEMBRE 2025




Code	Description
101050	TRAITEMENT BRUT
101052	RETENUE PC
200021	RETENUE PC IMT
200312	INDEMNITE PC IRTI
200321	IND. DE RISQUE DE STAGE
401201	MAJ. ACF. STAG. EXTERNE B
401301	C.S.G. NON DEDUCTIBLE
401501	C.S.G. DEDUCTIBLE
403301	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL
403801	COT PAT SOLIDARITE DEPLAFONNEE
404001	COT PAT MALADIE AUTONOMIE
411050	CONTRIB. PC
411052	CONTRIB. PC IMT
411055	CONTRIB. PC IRTI
411058	COT SAL RAFF
501080	COT PAT RAFF
501180	COT PAT VST TRANSPORT
554500	

CSDS / CSDSA / CDU :

Les chefs d'unités toucheront aussi, deux fois par semestre, une modulation correspondant à la valorisation moyenne des vacances réalisées par les chefs d'équipe.

Pour décembre 2025 : 394 € brut (357 € net) pour 489 agents.

Le DG ajoute que les chefs d'unité ayant eux-mêmes réalisé suffisamment de vacances opérationnelles pour dépasser cette valorisation bénéficieront du régime indemnitaire chef d'équipe : 95 agents seront concernés en décembre 2025.

LE "VIVIER" : UN OUTIL DE CONTRÔLE, PAS DE RECONNAISSANCE

Le DG maintient la création d'un "vivier" de chefs d'équipe. Pour la CFDT une décision inutile, puisque les extractions "Mathieu" permettent déjà d'identifier précisément le vivier réel.

L'objectif implicite est clair : mettre la pression, avec la possibilité de "sortir" du vivier celles et ceux qui ne se conformeraient pas aux attentes de la hiérarchie.

Pire : sont exclus du vivier la DNRED, la DNGCD, la BSM, la DNCSE, le CID, la BGAS, le Musée des Douanes, les CODT et CODA.

Au-delà de l'inégalité indemnitaire, c'est une rupture d'équité : ces collègues sont privés de fait des formations, des perspectives et des promotions associées à la fonction chef d'équipe.

DÉBAT REFUSÉ, BESOINS IGNORÉS

La DG refuse d'aborder un point pourtant essentiel : le temps dédié à la préparation de la mission.

La CFDT demandait la 1/2 heure chef d'équipe, un temps forfaitaire de 30 minutes par vacation pour permettre au chef d'équipe de maintenir un niveau réglementaire à jour.

Refus sec. Silence radio. Fermeture totale.

QUAND LE DG PARLE PROMOTION... MAIS OUBLIE LES CHIFFRES

Le DG affirme vouloir valoriser les chefs d'équipe via les promotions.

C'est un affichage, rien de plus.

- Oui, des leviers existent en théorie pour les tableaux d'avancement de grade.
- Mais pour les promotions de C en B et de B en A, les taux actuels sont dramatiquement insuffisants.

Autrement dit : promettre une dynamique de carrière sans augmenter les taux, c'est mentir.

Avec cette prime, sans réelle négociation préalable, le Directeur Général envoie un message limpide : la fonction de chef d'équipe est essentielle... mais pas assez pour être pleinement reconnue.

UN VIVIER UTILISÉ COMME UN OUTIL DE CONTRÔLE, AUCUN TEMPS DE PRÉPARATION ACCORDÉ, ET DES PROMESSES DE PROMOTION DÉCONNECTÉES DES TAUX RÉELS : LA COPIE DU DG EST INSUFFISANTE ET INJUSTE POUR LES AGENTS EXCLUS.

ET POUR TOUS LES AUTRES ?

La prime chef d'équipe est une avancée partielle, qui ne concerne qu'une partie des agents.

Aujourd'hui, en Surveillance comme en AG/CO, il devient urgent de reconnaître la technicité accrue de nos métiers, technicité qui ne se traduit par aucune augmentation générale et par une perte désespérante de pouvoir d'achat.

Il est donc impératif d'ouvrir un véritable chantier indemnitaire pour toutes et tous.

La cohésion de la Douane en dépend.