

PRIME CHEF D'ÉQUIPE UN PREMIER PAS, MAIS TRÈS LOIN DU COMPTE

LE CSA RÉSEAU DE CE MARDI 9 DÉCEMBRE DEVAIT ENTÉRINER LA CRÉATION DE LA PRIME CHEF D'ÉQUIPE. C'EST DÉSORMAIS CHOSE FAITE. SI CETTE PRIME A LE MÉRITE D'EXISTER ENFIN, ELLE DEMEURE INSUFFISANTE DANS SON MONTANT ET DISCRIMINANTE DANS SA MISE EN ŒUVRE..

UNE ABSENCE TOTALE DE NÉGOCIATION

Le Directeur Général a toujours refusé d'ouvrir une négociation en bonne et due forme, qui aurait dû aboutir à la signature d'un accord entre la DG et les organisations syndicales. Pourquoi un tel refus ?

Tout simplement pour éviter d'avoir à faire des concessions. Comme vous le lirez ci-après, le projet de « prime chef d'équipe » comporte en effet des biais importants qui, à terme, constitueront un véritable poison pour les services de terrain.

LES REVENDICATIONS DE LA CFDT

La CFDT revendiquait :

- Une **prime à l'acte, simple et lisible** : on est coté chef d'équipe → on perçoit la prime chef d'équipe.
- Un montant de **20 à 30 € nets par vacation**.
- Un **temps forfaitaire dédié** (la demi-heure dite « chef d'équipe ») pour la préparation des missions.
- Une véritable **doctrine de formation**, permettant à chaque chef d'équipe une mise à niveau réglementaire solide et homogène.

LE PROJET DE LA DG ET NOS OBSERVATIONS

- Le Directeur Général, après avoir imaginé un dispositif complexe et illisible (mêlant part fixe et part à l'acte), est finalement revenu à un **système à l'acte, conforme à ce que nous demandions**.
- Le montant est fixé à **18 € bruts par vacation, soit environ 16,30 € nets, totalement insuffisant, pour la CFDT**.
- Le maintien de la création d'un **vivier de chefs d'équipe** constitue une très mauvaise idée.
Ce vivier deviendra, à terme, un outil de contrôle et non de reconnaissance et, pire encore, un mécanisme d'exclusion des primes de compensation annuelles et des promotions.
- Les conséquences sont déjà visibles sur le terrain : pressions, menaces de sortie du vivier à l'encontre de contrôleurs jugés « pas assez loyaux avec la hiérarchie », et risques accrus de discrimination pour de nombreux collègues (agents malades, femmes enceintes, formateurs, spécialistes, élus, agents à temps partiel, etc...).
- **Des pans entiers de la branche Surveillance sont exclus du dispositif.**

La DG a décidé unilatéralement d'exclure notamment la DNRED, la DNGCD, la BSM, la DNSCE, le CID, la BGAS, le musée des douanes, les CODT, CODM, les CRPC et les CODA.

Il s'agit d'une rupture d'équité majeure, que les collègues concernés ne comprennent pas et qui bloque injustement l'accès aux perspectives liées à la fonction de chef d'équipe.

PRIME CHEF DE
SERVICE,
DÉCEMBRE 2025



NOTRE POSITION ET NOTRE VOTE

La création d'une prime chef d'équipe est une revendication historique de la CFDT Douane.

Pour autant, nous ne pouvons pas donner un blanc-seing à un dispositif manquant d'ambition et profondément inégalitaire.

Un vote « contre » aurait été illisible au niveau ministériel : nous ne pouvions pas nous opposer à la création même de la prime. En revanche, nous ne pouvions valider le projet en l'état.

La CFDT a donc voté « Abstention » avec une explication de vote transmise à la ministre, reprenant l'ensemble des éléments ci-dessus.

À présent, il nous revient, avec nos partenaires syndicaux de mettre la pression sur le DG et le ministère afin de faire évoluer cette prime, en ouvrant de réelles négociations indemnitaires.

Dans ce cadre, la CFDT a exigé, un suivi régulier en CSA Réseau avec des données statistiques afin de détecter toute discrimination. Nous vous ferons bien sûr des comptes-rendus réguliers sur ces bilans.

CONCRÈTEMENT, COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

- La prime devrait être mensualisée à terme, mais dans un premier temps elle sera versée en plusieurs fois avec effet rétroactif au 1er janvier 2025.

- ✎ Sur la paie de décembre 2025, seront versées les primes correspondant aux vacations effectuées entre le 1er janvier et le 31 août 2025.

- ✎ Les primes de septembre à décembre 2025 seront versées au premier trimestre 2026.

- La date exacte de mensualisation n'est pas encore connue.

- En décembre 2025, 3 255 agents ayant assuré au moins une vacation de chef d'équipe sur les huit premiers mois de 2025 percevront cette prime.

L'ENCADREMENT

CSDS / CSDSA / CDU / CDUA

La CFDT a demandé et obtenu un vote séparé sur la modulation indemnitaire de l'encadrement des unités.

Nous sommes montés au créneau pour obtenir ce que nous réclamons depuis des années :

Une véritable prime fonctionnelle, fondée sur la fonction exercée et non sur le grade...

À fonction égale, indemnité égale !

Il n'est pas acceptable qu'un CSDSA ou un CDU de catégorie B perçoive environ 700 € brut par an, quand un CSDS de catégorie A perçoit lui 2 600 à 3 200 € brut pour la même fonction. Un compte-rendu spécifique sera diffusé sur ce point.

ET POUR TOUTES ET TOUS ?

La prime chef d'équipe n'exclut aucun grade dans son principe.

En 2025, 7 % des chefs d'équipe désignés à l'ordre étaient agents de constatation.

Pour autant, en Surveillance comme en AG/CO, il devient urgent de reconnaître la technicité croissante de nos métiers.

La technicité ne se traduit aujourd'hui par aucune revalorisation générale, alors même que le pouvoir d'achat s'érode continuellement.

IL EST DONC INDISPENSABLE D'OUVRIR UN VÉRITABLE CHANTIER INDEMNITAIRE GLOBAL, PORTANT SUR L'INDEMNITÉ DE RISQUE EN SURVEILLANCE ET SUR L'ACF EN AG/CO. LA COHÉSION DE LA DOUANE EN DÉPEND.