



Prime chef d'équipe (PSC) : la DG lâche du lest ?!



Derrière la carotte, une prison « dorée » ?

Sommaire



Compte-rendu

pages 2 à 5



A – résumé

page 2



B – comparatif chiffré détaillé, entre juin & novembre 2025

page 3



C – nos commentaires

pages 4 et 5



Annexe : déclaration liminaire

pages 6 et 7



Prime chef d'équipe (CDE) : la DG lâche du lest ?!



A) Résumé



1° Réel « Dialogue social » ?

Documents sur table plutôt !

Les documents transmis en séance ne consistent pas en une annonce de montant indemnitaire consolidé, mais induisent un important changement de paradigme : le tout à la vacation, alors que les documents de travail transmis en amont... se fondaient sur :

- un indemnitaire fixe ...
- ... et une rémunération à l'acte marginale !



2° Un choc de simplification ?

D'inégalité et d'injustice plutôt !

La « haute » administration propose d'éliminer le forfaitaire pour les agents chefs d'équipe (CDE ou CE). Ceci afin de passer à 100% sur de l'indemnitaire « à l'acte ».

Sauf que, en même temps, un forfaitaire équivalent à 22 vacations en tant que chef est maintenu pour les chefs de service de la Douane en Surveillance (CSDS) et leurs adjoints (CSDS-A) !

- De sorte qu'un CSDS qui n'assurerait aucune fois la fonction de CDE dans l'année toucherait tout de même 357 € net en 2025.
- Et s'il fait plus de 22 vacations en chef d'équipe, il retombe sur les 16,30 € net à l'acte car cela devient plus avantageux pour lui.

À ce compte, pourquoi ne pas avoir gardé ce forfaitaire pour tous les chefs d'équipe ?

De sorte qu'un chef d'équipe qui n'assurerait la charge que ponctuellement puisse aussi obtenir ces 357 € net.



Stratégie DG de remplacement des collègues, en les dégoûtant ?

Ce traitement différencié n'a aucun sens, d'autant plus que les CSDS et CSDSA touchent déjà des primes d'encadrement... puisque c'est leur vocation première !

La « haute » administration, en agissant de la sorte, aurait voulu tordre le bras des délégations syndicales, elle ne s'y serait pas pris autrement !

En effet, il n'est guère possible en séance de consulter démocratiquement une base militante et adhérente !



Derrière la carotte, une prison « dorée » ?



Calendrier ?

Pour 2025, rétroactivité en décembre !

Dès 2026 : 2x / an !

Il y aura en décembre un paiement rétroactif pour les agents cotés CDE cette année. Sinon le versement de la prime se fera par semestre.



Lors de ce GT, la délégation **SOLIDAIRES Douanes** est représentée, dans l'ordre alphabétique, par : Nicolas Boudoux, Yannick Devergnas, Mathieu Levert-Muller et Olivier Tullio.
Pour davantage d'informations, les contacter.



B) Comparatif chiffré détaillé



1°) : juin 2025 – rappel de l'ancien projet DG !

+40 € brut fixe + 6€ brut/vacation = + 40 à 60 €/mois net, après impôt !

Le 12 juin dernier, la DG a exposé la répartition suivante :

Publics	Chefs d'équipe (CDE) & chefs de service de la douane en surveillance adjoints (CSDS-A) Revalorisation du barème : + 40 € brut mensuel Part variable : 6 € brut /vacation (pour les CSDS-A en cas de remplacement du CDE)												chefs de service de la douane en surveillance (CSDS-A) Revalorisation du barème : + 40 € brut mensuel	
	3 vacances mensuelles				6 vacances mensuelles				12 vacances mensuelles (très rare à exceptionnel)					
Items	Gain unitaire mensuel brut	Gain unitaire mensuel net (charges=9,7% d'une assiette de 98,25% des primes, hors effet de l'IR)	Gain unitaire mensuel après impôt sur le revenu (IR) Tranche 2 de l'IR à 11% Tranche 3 de l'IR à 30%		Gain unitaire mensuel brut	Gain unitaire mensuel net (charges=9,7% d'une assiette de 98,25% des primes, hors effet de l'IR)	Gain unitaire mensuel après impôt sur le revenu (IR) Tranche 2 de l'IR à 11% Tranche 3 de l'IR à 30%		Gain unitaire mensuel brut	Gain unitaire mensuel net (charges=9,7% d'une assiette de 98,25% des primes, hors effet de l'IR)	Gain unitaire mensuel après impôt sur le revenu (IR) Tranche 2 de l'IR à 11% Tranche 3 de l'IR à 30%	Gain unitaire mensuel brut	Gain unitaire mensuel net (charges=9,7% d'une assiette de 98,25% des primes, hors effet de l'IR)	
Part fixe	40 €	36,2 €	32,2 €	25,3 €	40 €	36,2 €	32,2 €	25,3 €	40 €	36,2 €	32,2 €	25,3 €	40 €	36,2 €
Part variable	18 €	16,3 €	14,5 €	11,4 €	36 €	32,6 €	29,0 €	22,8 €	72 €	65,1 €	57,9 €	45,6 €	-	-
Total	58 €	52,5 €	46,7 €	36,8 €	76 €	68,8 €	61,2 €	48,2 €	112 €	101,3 €	90,2 €	70,9 €	40 €	36,2 €
Budget 2025	≈ 1 200 000 €												234 720 € (489 CSDS&CSDSA x 40 x 12)	
Budget 2026	≈ 1 200 000 €												234 720 € (489 CSDS&CSDSA x 40 x 12)	



2°) Novembre 2025 – exposé du nouveau projet DG !

+40 € brut fixe + 18 € brut/vacation = beaucoup de laissés pour compte !

Le 13 novembre 2025, la DG expose sur table la répartition suivante :

Publics	Chefs d'équipe (CDE) & chefs de service de la douane en surveillance adjoints (CSDS-A) Revalorisation du barème : Part variable : 18 € brut /vacation											chefs de service de la douane en surveillance (CSDS-A) Revalorisation du barème : + 394 € brut garanti (8 mois)	
	3 vacances mensuelles				6 vacances mensuelles				12 vacances mensuelles (très rare à exceptionnel)			Gain unitaire mensuel brut	Gain unitaire mensuel net (charges = 9,7 % d'une assiette de 98,25% des primes, hors effet de l'IR)
Items	Gain unitaire mensuel brut	Gain unitaire mensuel net (charges = 9,7 % d'une assiette de 98,25% des primes, hors effet de l'IR)	Gain unitaire mensuel après impôt sur le revenu (IR) Tranche 2 de l'IR à 11% Tranche 3 de l'IR à 30%	Gain unitaire mensuel brut	Gain unitaire mensuel net (charges = 9,7 % d'une assiette de 98,25% des primes, hors effet de l'IR)	Gain unitaire mensuel après impôt sur le revenu (IR) Tranche 2 de l'IR à 11% Tranche 3 de l'IR à 30%	Gain unitaire mensuel brut	Gain unitaire mensuel net (charges = 9,7 % d'une assiette de 98,25% des primes, hors effet de l'IR)	Gain unitaire mensuel après impôt sur le revenu (IR) Tranche 2 de l'IR à 11% Tranche 3 de l'IR à 30%	Gain unitaire mensuel brut	Gain unitaire mensuel net (charges = 9,7 % d'une assiette de 98,25% des primes, hors effet de l'IR)		
Part fixe	0 €	0 €	0 € 0 €	0 €	0 €	0 € 0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 € 0 €	49,25 € (394 € sur 8 mois)	44,63 € (357 € sur 8 mois)
Part variable	54 €	48,9 €	43,5 € 34,2 €	108 €	97,8 €	87,0 € 68,5 €	216 €	195,6 €	174,1 €	136,9 €	-	-	
Total	54 €	48,9 €	43,5 € 34,2 €	108 €	97,8 €	87,0 € 68,5 €	216 €	195,6 €	174,1 €	136,9 €	49,25 € (394 € sur 8 mois en 2025) En 2026 : ~ 52,5 € (630 € sur 1 an en 2026)	44,63 € (357 € sur 8 mois en 2025) En 2026 : ~ 47,5 € (570 € sur 1 an en 2026)	
Budget 2025 sur 8 mois (du 01/01 au 31/08/2025)	1 284 138 € ≈ 3 255 CDE x 21,9 vacations x 18 € brut ≈ 3 255 agents x 394 € brut											192 666 € (489 CSDS&CSDSA x 394 € brut)	
Budget réévalué sur 1 an en 2026	~ 1 260 000 € ≈ 2 000 CDE x 35 vacations x 18 € brut ≈ 2 000 CDE x 630 € brut											308 070 € (489 CSDS&CSDSA x 630 € brut)	

C) Remarques SOLIDAIRES : +250 € fixe/mois

- **Dans la branche Opérations commerciales (OPCO), 40 % de l'effectif de la branche est de catégorie A.** Dans la branche Surveillance, le pourcentage de l'effectif de la branche qui est de catégorie A tombe à 7-8%. À TRAVAIL ÉGAL, LE SALAIRE DOIT ÊTRE ÉGAL !
- **Lors d'un reclassement d'un agent de catégorie B en catégorie A, l'écart moyen de rémunération mensuelle est d'environ 250 € (246,14 €).**
- Le fait que la hiérarchie peut influencer significativement sur la rémunération des chefs d'équipe (CDE ou CE) va à **contresens des principes fondamentaux du service public.** Par conséquent, si la rémunération devait se faire à l'acte, la cotation des CDE/CE devrait répondre à des critères objectifs (plus gradé, échelon plus élevé, plus ancien dans le grade, l'échelon, la catégorie...).
- En lien, **problème d'attribution de la fonction CDE/CE sur ordre :**
 - Ne va-t-il pas y avoir du copinage ?
 - Quels sont les critères de choix de la « haute » administration ? Le plus ancien dans le grade le plus élevé ? Faire tourner pour être équitable ?**SOLIDAIRES** revendique le maintien des critères objectifs actuels : grade, et à grade égal, l'ancienneté dans le grade.
- **Problème de durée des vacances, pour certains CDE/CE la vacation est de 7h, d'autres 12h, en cas de prolongation la vacation peut être beaucoup plus longue, et il n'est pas prévu de rémunération proportionnelle aux heures.**
Afin de lever tout problème quant à la durée du service (longue durée ou prolongation), si prime à l'acte, celle-ci devrait être à l'heure (à minima 3 € net par heure).
- **L'encadrement A bénéficie d'une prime CDE/CE fixe alors qu'il n'exerce pas la fonction de CDE** et touche déjà des primes d'encadrement correspondant à son niveau de responsabilités.
Il est indécent que l'encadrement de catégorie A vienne capter une partie du budget destiné à réparer l'injustice de rémunération des CDE/CE de catégorie B voire C qui exercent un niveau de responsabilité correspondant à la catégorie A.
- **L'indemnitaire devait venir récompenser le travail des CDE** tel qu'effectué actuellement. Avec le nouveau cadre de CDE/CE, la rémunération est en hausse mais toujours insuffisante vu qu'il y a une augmentation incroyable des responsabilités qui incombent au CDE/CE.
Si le budget alloué aux CSDS-CSDSA était reversé aux CDE/CE, cela permettrait de revaloriser l'indemnité des CDE/CE de 15% supplémentaires en 2025 !
- Si la DG souhaite abonder la rémunération des CSDS & CSDS-A, elle doit :
 - d'abord travailler à augmenter l'enveloppe budgétaire des CDE/CE, c'est la priorité en matière de justice sociale ;
 - ensuite, abonder les autres régimes indemnitaires (heure de nuit, indemnités de sujétion...).
- **Il n'y a aucune réelle revalorisation car l'instruction-cadre (IC) assigne des missions et des responsabilités supplémentaires au CDE/CE.**
C'est donc une rémunération à faible coût pour un travail et des responsabilités supplémentaires, alors que les Chefs de service de la Douane en Surveillance (CSDS) et leurs adjoints (CSDS-A) vont toucher une prime pour se décharger de responsabilités sur le CDE/CE.

 **3 € net / h**
Si la DG retient le principe d'une rémunération à l'acte pour les CDE/CE, une rémunération à l'heure serait plus pertinente et équitable !
Si les CSDS & CSDS-A sont écartés de cette enveloppe dédiée, le montant horaire peut atteindre les 3 € net !

 **15 à 20 %**
de l'enveloppe pour les CSDS-CSDS-A
Si l'enveloppe dévolue aux CSDS-CSDS-A était reversée aux CDE, cela permettrait d'abonder leur indemnité de 15% supplémentaires !

- **Dans l'instruction-cadre (IC), la Direction générale (DG) donne une obligation de résultats aux CDE/CE mais sans se donner elle-même une obligation de moyens :** rémunération ridicule, pas de formation, pas de temps dédié à la préparation ou à l'actualité réglementaire. En d'autres termes :
 - pour prendre une image agricole, la DG veut faire labourer un champ d'un millier d'hectares par un seul paysan à la seule force de ses jambes et de ses bras, sans matériel agricole, ni aide humaine...
 - ... pour prendre une image guerrière, face à un char la DG veut faire monter au front des collègues avec un cure-dents !
- **Même si la proposition indemnitaire va au-delà de ce qui était envisagé par la DG en juin 2025, l'instruction-cadre est extrêmement dense et contraignante.**
 Le niveau de responsabilités va encore augmenter. Le positionnement des CDE/CE va glisser vers l'encadrement et placer ces derniers dans une position où ils seront isolés entre les agents de terrain et les CSDS / CSDS-A.
 Cette situation risque d'être difficile pour les CDE/CE, et va modifier profondément le collectif de travail. Les agents non CDE/CE risquent d'être réticents vis-à-vis du nouveau mode de gestion (un CDE/CE plus directif, plus intrusif, plus incité à parler à l'encadrement...).
- **L'instruction-cadre (IC) fait du CDE/CE un fusible** sur lequel l'encadrement se décharge de ses responsabilités en matière d'opérationnel.
 Par exemple, en cas de problème, la responsabilité n'incomberait pas à la permanence opérationnelle ou de commandement, qui pourrait arguer avoir été mal informée.
- **L'instruction-cadre (IC) apparaît même en décalage avec les responsabilités pénales réelles de l'encadrement.** Elle instaure par exemple le fait que l'encadrement puisse être présent sur un dispositif sans forcément en être le responsable.
- **Les grands gagnants sont les CSDS et CSDS-A**, aussi bien en matière de responsabilités (moindres) que d'indemnitaire (davantage que jusqu'alors, avec socle garanti).
- **Le dispositif annoncé pour 2025 sera réévalué en 2026 encore davantage au bénéfice des CSDS et CSDS-A.**
 En effet pour tenir compte de l'existant, la DG souhaite verser en 2025 la prime aux 3255 agents ayant été CDE/CE durant les 8 premiers mois de l'année 2025.
 Mais à partir de 2026, avec sa notion de « vivier » de 2000 agents CDE/CE, il n'y aura donc plus que 2000 CDE/CE bénéficiaires en 2026 (-39% de bénéficiaires sur un an!).
 Certes, ces plus rares bénéficiaires toucheront davantage individuellement, car faisant davantage de vacations en CDE/CE en 2026.
 Néanmoins, puisque l'indemnité des CSDS/CSDS-A serait calculée sur la moyenne de rémunération des rares CDE/CE sélectionnés, les CSDS/CSDS-A ont un intérêt financier à limiter au maximum le nombre de CDE/CE...
 Aux dépens de leur cote de service ?!
- **La notion de « vivier » pourrait être un levier, pour la « haute » administration, de suppression de l'effectif parmi les brigades.** Ceci en :
 - retirant d'abord les CDE/CE des brigades pour créer des pôles/pools CDE/CE rattachés aux divisions ou directions...
 - ... Puis en diminuant l'effectif au sein de ces mêmes pôles/pools.
- **Tous ces éléments doivent pouvoir être rediscutés**, notamment lors du Comité social d'administration de réseau (CSAR) du 9 décembre 2025 !



**-39% en 1 an
d'effectifs de CDE ?!**

3255 chefs d'équipe (CDE) toucheraient l'indemnité en 2025... contre seulement 2 000 en 2026 !
 La DG souhaite en effet limiter l'effectif concerné à un « vivier » pérenne de 2000 personnes !
 Vivier ? Des collègues seraient-ils vus tels des petits poissons soumis à l'appétit de ... requins ?!



Annexe :

**Déclaration
liminaire**

**résumant notre analyse
et exposant les enjeux**



Instruction-cadre Chef d'équipe (CDE) : Des devoirs, sans les droits...

Monsieur le président,

Trois semaines après le groupe de travail avorté du 21 octobre dernier, nous voici à nouveau réunis pour la thématique de la branche Surveillance (SURV). La 20^e réunion du genre depuis 3 ans.

Ainsi que l'indique le tableau de suivi des engagements, des choses ont été entreprises. Mais est-ce suffisant ?

Certes la formation initiale des stagiaires de catégorie C passera de 13 à 15 semaines en 2026. Ouf. Est-ce un réel effort ? Quinze ans en arrière, celle-ci durait... quatre mois !

Certes une convention avec un gestionnaire autoroutier est en cours au niveau national. Certes une seconde avec un autre opérateur est prévue pour signature début 2026.

Mais ceci ne devrait-il pas être effectif depuis des années, voire des décennies ? Au cas particulier depuis la privatisation en 2005-2007 à vil prix, sous le gouvernement Dominique de Villepin, de ces infrastructures nationales financées par l'argent de la population ?

Ces manquements sont à l'image de la trajectoire des effectifs douaniers sur la période.

Certes des dotations particulières d'équipements sont entreprises pour des besoins spécifiques (pack commun pour les contrôles portuaires, pack grand froid pour les déploiements Frontex, véhicules pour équipes cynophiles).

Néanmoins là encore, on part de loin, et des efforts doivent être prioritairement engagés sur la gestion et le suivi des commandes, au niveau informatique et humain.

Surtout, où en est-on de la reconnaissance de la fonction de chef d'équipe (CDE) ? Via le projet d'instruction-cadre, beaucoup de devoirs sont exigés par la « haute » administration envers les collègues. Ce qui, à moyens constants, va aggraver les conditions de travail. Quid des améliorations de carrière ?

Quelques dizaines d'euros ont été mis sur la table au mois de juin, ce qui est méprisant par rapport au niveau de responsabilité et par rapport à la situation présente dans la branche opérations commerciales (OPCO) où ce travail est réalisé par des personnels de catégorie A.

Cela a été syndicalement dit et écrit. Quels sont vos nouveaux efforts en la matière ?

Rien n'est fourni en amont de cette réunion, puisqu'il est annoncé seulement une fourniture sur table. Est-ce parce que la nouvelle proposition n'est guère assumable ?

Enfin, rien n'est entrepris sur divers autres sujets : garantie du droit au télétravail pour les personnels de catégorie C et B volontaires, revalorisation réelle de la fonction chauffeur, simplification des procédures contentieuses, clarification de la liberté d'exercice du droit constitutionnel à la grève... Cela est insultant au regard des enjeux de la période.

Des enjeux fiscaux, sociaux, sanitaires, environnementaux et, de plus en plus, sécuritaires. Il y a 10 ans, la Douane a été meurtrie et endeuillée par les attentats du 13 novembre 2015. Aujourd'hui nous n'oublions pas et rendons hommage aux victimes de la barbarie. Notre devoir est de nous donner les moyens de protéger les intérêts de la Collectivité.



L'enfer est pavé de bonnes intentions ?

**Prime chef d'équipe (CDE) :
la DG lâche du lest ?!**



Derrière la carotte, une prison « dorée » ?



Syndicat SOLIDAIRES Douanes

tél : 01 73 73 12 50

site internet : <http://solidaires-douanes.org>

courriel : contact@solidaires-douanes.org

adhésion : solidaires-douanes.org/-adhesion-

Un syndicalisme clair et sincère !