



UNE CAMPAGNE DE RÉMUNÉRATION/ PARTS VARIABLES 2026 AU GOÛT AMER... !

Depuis février 2026, la CFE-CGC porte la question de la rémunération variable et souhaite son inscription à l'ordre du jour du CSE DREC-DP. Les échanges ont enfin eu lieu le 17 juin 2026.

Les postières et postiers attendent de leurs élus au CSE et de leurs Délégués Syndicaux, qu'ils placent le pouvoir d'achat au cœur des débats. La CFE-CGC, seule OS à proposer ce sujet, a ouvert les débats avec pugnacité.

LA PART VARIABLE N'EST PAS UN BONUS !

Le bilan social individuel reçu récemment le rappelle : la part variable constitue une composante à part entière de la rémunération.

- Impact pouvoir d'achat.
- Reconnaissance de l'investissement professionnel
- Levier de motivation.

La déception est grande face aux montants attribués. L'incompréhension et le mécontentement montent à bas bruit, et un vent de colère souffle déjà dans les services.

DES ATTENTES FORTES... ET UNE DÉCEPTION À LA HAUTEUR !

- Des augmentations salariales « sans saupoudrage », nouvelle expression pour indiquer qu'un postier sur 2 aura l'honneur d'avoir 0% d'augmentation
- Des augmentations inférieures à l'inflation.
- Des augmentations au rabais sans marges de manœuvre managériales

RÉSULTATS LBP OK, RECONNAISSANCE KO !

Pourtant, les résultats sont là. **La Banque Postale est revenue à l'équilibre avec un an d'avance.** Les équipes ont tenu les objectifs. Les managers ont porté les transformations et maintenu l'engagement collectif dans un contexte exigeant.



Ainsi, les managers de la DSRC, à juste titre appelés « Les oubliés de la transformation », sont en 1ère ligne pour répondre aux injonctions d'une Direction qui cherche des solutions efficaces pour développer un PNB. Les responsabilités croissantes, les attaques anonymes ont brisé des équipes managériales sous tension depuis trois ans.

La campagne de rémunération 2026 est le coup de trop : la mobilisation des managers de proximité s'organise et la CFE-CGC soutiendra toutes actions permettant d'apporter de la considération à une fonction trop souvent coincée entre le marteau et l'enclume.

Pour éviter le désengagement collectif, la Direction de LBP doit réagir.

Seule, l'ouverture d'une négociation portant sur les fonctions de cadres pourra apaiser un collectif épuisé.

LA CFE-CGC REVENDIQUE :

- **Plus de transparence** : communication des montants cibles pour chaque fonction
- **Plus de sens** : partage des critères et des modalités de calcul de la part variable.
- **Une véritable reconnaissance** du métier de manager

Sous couvert d'un engagement clair pris par la Direction du Développement Omnicanal envers nos Délégués Syndicaux, et renouvelé en bilatérale il y a quelques jours, **la CFE-CGC exige l'ouverture d'un chantier dédié aux managers :**

- Niveau de rémunération
- Grade,
- Valorisation des compétences et des responsabilités
- Attractivité de la fonction
- Soutien hiérarchique dans l'accompagnement de la transformation.

Le sujet est majeur et à l'aube d'un tournant technologique, la Banque devra proposer des perspectives structurantes et engageantes. Les équipes devront trouver leur place entre une IA exponentielle et un contexte économique exigeant.

La CFE-CGC demande l'ouverture de la négociation d'un accord attendu par les postiers de la Banque.

N. PIHEL
06 88 78 23 07

nathalie.pihel@labanquepostale.fr

THIERRY LAURENT

06 19 64 20 87

thierry.laurent@labanquepostale.fr

LOUBNA AMIROUCHE

06 33 15 30 99

loubna.amirouche@labanquepostale.fr

PEGGY RIVET

07 89 45 79 46

peggy.rivet@labanquepostale.fr

LAETITIA LESOURD

06 52 45 45 86

laetitia.lesourd@labanquepostale.fr

100%
CADRES

100%
VOUS

CFE
CGC
Groupe La Poste