

Toulouse, le 30 juin 2026

BGPN – DDR Grand Sud-Ouest – DEX Occitanie

Objet : Alerte sur la modification des règles relatives à la RVB des conseillers bancaires (part managériale)

Madame la Directrice Exécutive,

Les délégués syndicaux, élus et représentants de proximité désignés par la CFE-CGC Groupe La Poste sur la Direction Exécutive Occitanie (DEX) ont été alertés ces derniers jours par de nombreux conseillers bancaires.

Le constat est unanime : **la modification des règles d'attribution de la part individuelle managériale de la RVB du deuxième quadrimestre 2026 et, dans certains territoires, la remise en cause des règles applicables au premier quadrimestre, alors même que celui-ci est achevé depuis le mois de mai et doit être mis en paiement en juillet.**

Depuis le début de l'année 2025, nous vous alertons sur ce système propre à notre DEX et sur les dérives qu'il occasionne auprès de la force de vente :

- **Le résultat des défis devient le critère déterminant** de la part individuelle managériale, avec un système de points à atteindre pour déclencher le commissionnement.
- **Le non-respect de la note nationale relative à la RVB apparaît manifeste.** Celle-ci prévoit que la part individuelle managériale est attribuée à l'appréciation des Directeurs de Secteur selon deux critères : la production individuelle du conseiller et les repères d'activité du contrat de performance. Cette pratique porte atteinte à leur pouvoir d'agir et à leurs prérogatives managériales.
- **Ce système n'existe pas dans les autres DEX** et crée une iniquité manifeste, non seulement entre les DEX, mais également entre les territoires de notre propre DEX. Ainsi, deux secteurs situés à quelques kilomètres l'un de l'autre, mais rattachés à des Directions de Territoire différentes, peuvent se voir appliquer des règles de RVB distinctes.
- **Les collaborateurs à temps partiel semblent subir une différence de traitement** en l'absence de mécanisme de proratisation ou de pondération de leurs résultats, ce qui est susceptible de constituer une discrimination indirecte.
- **Une grande partie de la force de vente est aujourd'hui désabusée**, démotivée, voire en colère, avec des conséquences négatives sur les indicateurs économiques et sociaux de notre entreprise : arrêts de travail, maladies de longue durée, démissions, ruptures conventionnelles, etc.

Ces éléments ont déjà été portés à votre connaissance à plusieurs reprises lors de nos rencontres bilatérales. Aujourd'hui, force est de constater que le dialogue social est au point mort sur cette thématique en Occitanie. Alors même que ce sujet est récurrent lors de nos échanges avec la Direction et qu'il a encore été évoqué avec la DRH il y a quelques jours, nous apprenons, au hasard de nos visites de terrain ou par les remontées de collègues stupéfaits, que **les règles sont durcies en cours de quadrimestre, avec une augmentation du barème des points à atteindre de 40 %. La RVB augmentera-t-elle également de 40 % ?**

Plus grave encore, alors que nous vous avons alertés sur le risque de ne pas pouvoir rémunérer l'ensemble des conseillers en cas de surperformance collective ou de diminution des enveloppes de commissionnement, nous apprenons que, dans certaines Directions de Territoire, **les règles applicables au premier quadrimestre, déjà achevé depuis le mois de mai, seraient modifiées au moment même de leur mise en paiement.**

Une telle pratique apparaît juridiquement contestable dès lors qu'elle consiste à modifier rétroactivement des règles de rémunération variable après la réalisation des objectifs.

La jurisprudence de la Cour de cassation rappelle de manière constante que les objectifs fixés par l'employeur doivent être portés à la connaissance du salarié en début d'exercice et être réalisables (Cass. soc., 2 avril 2014, n° 12-29.381). Si l'employeur peut fixer unilatéralement les objectifs, leur modification ne saurait intervenir à tout moment ni, a fortiori, de manière rétroactive.

Au-delà des conséquences sociales et managériales, **une telle pratique est susceptible de générer un contentieux individuel et collectif important, portant atteinte au principe de prévisibilité de la rémunération ainsi qu'à l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail prévue à l'article L.1222-1 du Code du travail.**

Comment espérer mobiliser les équipes dans ces conditions ? **Beaucoup de conseillers bancaires sont aujourd'hui désabusés et de nombreuses Directions de Secteur ont le sentiment de perdre en crédibilité et de cautionner un système auquel elles n'adhèrent plus.**

Vous n'entendez pas nos alertes et un sentiment de perte de confiance ainsi qu'un manque de loyauté dans la conduite du dialogue social se développent au sein d'une partie de vos équipes.

En l'absence d'évolution de la situation, notre organisation syndicale se réserve la possibilité d'appeler à une journée de mobilisation (grève).

Il nous paraît désormais urgent de revenir à l'application des règles nationales relatives à l'attribution de la part individuelle managériale de la RVB et d'honorer le paiement du premier quadrimestre conformément aux règles annoncées en début d'année. Cette solution raisonnable est la seule à même d'apaiser la situation auprès des équipes et de restaurer un climat de confiance indispensable au bon fonctionnement de notre entreprise.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice Exécutive, l'expression de nos salutations respectueuses.

Pour les délégués syndicaux, les élus et les RPX désignés par la CFE-CGC Groupe La Poste sur la DEX Occitanie,

Julien GODEFROY

Délégué Syndical
cgclaposte31@gmail.com

Bernard DAURIGNAC

Délégué Syndical Central Adjoint
bernard.daurignaccgc@gmail.com



**Chers collègues conseillers bancaires,
êtes-vous prêts à vous mobiliser ?**

**Votre avis nous intéresse !
Scannez le QR code avant le 1er septembre 2026.**

**CFE
CGC**
Groupe La Poste