



ON VOUS DIT TOUT
RENCONTRE AVEC LA DEX

Le résultat des défis qui modifie les critères de répartition de la RVB « part individuelle managériale » : pour la CFE-CGC c'est non !

Pour donner suite aux alertes et incompréhensions de nombreux CAEP ou CA, vos représentants CFE-CGC Groupe La Poste ont demandé une audience à la Direction Exécutive Occitanie, Branche Grand Public et Numérique, afin de dénoncer le nouveau système de Rémunération Variable Bancaire (RVB) en lien avec les défis.

1- RAPPEL DU FONCTIONNEMENT DE LA RVB 2025 :

(NOTE NATIONALE)

Les conseillers bancaires ont une RVB composée :

- **D'une prime commerciale bancaire** versée mensuellement dont le montant est défini par la fonction occupée (CBP, CA, CAEP) et qui est identique pour tous,
- **D'une RVB** versée tous les quadrimestres, liée au contrat de perf individualisé.

Elle même composée :

- **D'une part collective** calculée automatiquement (80% business, 20% expérience client) qui représente 50% de cette RVB (un malus conformité et risques peut être appliqué).
- **D'une part individuelle managériale** qui représente les 50% restants, indexée sur le CAO du secteur et distribuée à l'appréciation du manager en fonction de 2 critères.
- **D'une RVB complémentaire** basée sur les défis dont les modalités sont définies par chaque DEX.

NOS CONSTATS :

- Sur notre DEX, pour les CAEP mais aussi pour certains CA en fonction de la Direction Territoriale (DT) : **le résultat des défis devient LE critère** déterminant la part individuelle managériale avec un seuil minimum de 8000 points à atteindre pour déclencher le commissionnement le plus élevé.
- **Cette nouveauté modifie les règles officielles de la RVB 2025** où aucun seuil de 8000 pts de production n'est mentionné pour bénéficier la part individuelle managériale. Selon la note nationale, comme indiqué plus haut, la part individuelle managériale est distribuée à l'appréciation du manager et en fonction de 2 critères (production individuelle du conseiller pour 70% et repères d'activité du contrat de perf pour 30%).
- **Ce seuil de 8000 pts n'existe pas sur les autres DEX et crée de l'iniquité.** Entre les DEX, certes, mais surtout entre les territoires de notre DEX pour les CA : deux secteurs situés à quelques km mais n'appartenant pas à la même DT peuvent avoir des règles de RVB différentes ! En effet, tous les territoires de notre DEX n'appliquent pas les mêmes règles...



- **Les collaborateurs à temps partiel sont discriminés** : aucune pondération de leurs résultats rendant inaccessible pour beaucoup les plus hauts niveaux de commissionnement.
- **Un défaut de communication** sur ces nouvelles règles en fonction des territoires : certains ont été informés dès la fin du mois de février, d'autres fin avril.
- **Une grande partie de la force de vente est désabusée, démotivée voire en colère.** Conséquences : arrêts de travail, démissions et des collectifs de travail en berne.

ECHANGES AVEC LA DIRECTION :

La Direction nous explique que **si les règles des défis ont évolué c'est parce qu'elles n'étaient pas satisfaisantes pour de nombreux CAEP.** Elle précise que ce nouveau système facilite la répartition de la part individuelle managériale (plus simple et équitable qu'avec les 2 seuls critères nationaux). Elle rappelle que l'autonomie est laissée aux DT pour élargir ou non ce nouveau règlement aux CA. Elle est surprise du défaut de communication constaté étant donné que plusieurs communications sur ce sujet ont été relayées depuis le mois de février : **un rappel sera effectué.**

NOS PROPOSITIONS :

- **Revenir à « l'esprit du défi »** qui permet de favoriser une émulation collective et positive entre secteurs et territoires, tout en récompensant les meilleurs.
- **Ne pas dévoyer cet esprit** : les défis doivent être distincts des autres dispositifs de RVB et ne pas devenir un critère dominant pour déterminer la part individuelle managériale, annihilant ainsi toute autonomie managériale en secteur.
- **S'en tenir aux critères établis par la note nationale** pour attribuer la part managériale individuelle, tant pour les CAEP que pour les CA. Pondérer les objectifs des défis au niveau du temps partiel des collaborateurs, par le biais d'un coefficient. Exemple : *je suis à 70%, mes objectifs sont pondérés de 30% et on applique donc un coefficient de 0,70.*

CE SUJET DE LA RVB VIENT S'AJOUTER À CELUI DE LA PRESSION COMMERCIALE QUI EST RÉCURRENT :

NOS CONSTATS :

- **Des reportings quotidien** alors que des outils automatiques existent déjà pour les managers (Polaris).
- **Des préparations de rdv avec les managers** alors que beaucoup de conseillers préparent leurs rdv de manière autonome.
- **Certaines DT qui interfèrent directement** auprès des conseillers bancaires très régulièrement. Pour rappel, l'interlocuteur de proximité des cobas c'est le DS ou le DACB !
- **La journée « Remontada » du 1er avril** qui a été très mal vécue par de nombreux conseillers.



ECHANGES AVEC LA DIRECTION :

Activité et production en deçà des attendus. Autonomie des DT en ce qui concerne le pilotage. Tous les DS ont été formés pour accompagner au mieux les conseillers dans la préparation des rdv.

NOS PROPOSITIONS :

- **Asseoir l'autorité et le rôle managérial des n+1** en limitant les interventions des n+2.
- **Adopter un management différencié** qui tient compte de l'expérience des collaborateurs et de leurs besoins d'être accompagnés.
- **Donner de l'autonomie aux collaborateurs** en organisant 1 seul reporting hebdomadaire.
- **Mobiliser les Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)** sur ce sujet qui dégrade les conditions de travail et augmente certains risques professionnels (RPS) : ne pas attendre que les élus du Comité Social et Economique (CSE) s'en emparent !

AUGMENTATIONS ANNUELLES & PARTS VARIABLES : INCOMPRÉHENSIONS & BESOIN DE TRANSPARENCE.

Vos représentants CFE-CGC Groupe La Poste ont profité de cette rencontre avec la DEX Occitanie pour lui faire part d'autres problématiques en lien avec la rémunération.

Certes, l'entreprise n'a pas été généreuse cette année... **Pour rappel, les négociations annuelles obligatoires (NAO) qui fixent notamment le montant des augmentations individuelles (AI) ou générale (AG) n'ont pas été conclues par un accord avec les partenaires sociaux. Nous n'avons pas signé !**

NOS CONSTATS :

- **Des AI à 0% pour des salariés de classe 3** (conseillers ou managers), ces derniers ne bénéficiant que de AG de 0,5% malgré un investissement important et des conditions de travail bien souvent dégradées (absentéisme des équipes ne permettant pas l'atteinte des objectifs, pression commerciale, incivilités, etc.)
- **Des cadres sup à 0%** étant donné que ces derniers ne bénéficient pas de l'AG.
- **Des parts variables pour les managers incompréhensibles et démotivantes.** La goutte d'eau qui fait déborder le vase de certains !
- **Peu de clarté** dans la fixation des AI et des parts variables, rendant opaque le système et sujet à interprétation ou spéculation.

ECHANGES AVEC LA DIRECTION :

Beaucoup de travail et de réflexion en DEX ont pourtant été menés pour répartir au mieux les AI et part variable. Les situations singulières de chaque secteur ont bien été prises en compte.



CFE
CGC

NOS PROPOSITIONS :

- **Laisser plus d'autonomie au n+1 en secteur** pour fixer les AI et les parts variables dans le cadre des enveloppes dédiées.
- **La définition de critères objectifs et de véritables entretiens managériaux** pour donner du sens et expliquer les montants attribués.
- **La possibilité de recours** pour demander la réévaluation des montants, ce qui suppose plus d'anticipation : aujourd'hui, on est informé début mai du sort qui nous est réservé alors que les enveloppes d'AI sont connues bien avant.

Ce temps d'échange avec la DEX Occitanie nous aura permis de partager localement vos préoccupations. Elles seront également portées au niveau national par notre Délégué Syndical Central Adjoint (DSCA), lors de la prochaine réunion avec le Siège.

Vos représentants de la CFE-CGC Groupe la Poste attendent une réaction rapide de la Direction. Il est urgent de remotiver les équipes pour soutenir la performance !

« La pierre n'a point d'espoir d'être autre chose qu'une pierre. Mais, de collaborer, elle s'assemble et devient temple. » Antoine de Saint-Exupéry



Rejoignez nous et télécharger votre **adhésion 2025** sur notre site internet & sur demande auprès de vos élus et Délégués Syndicaux CFE-CGC !



100%

RESPONSABLE
EQUITABLE
INTÈGRE



Bernard Daurignac
Délégué Central Adjoint
06 26 57 72 08
bernard.daurignaccgc@gmail.com



Julien GODEFROY
Délégué Syndical Coordonnateur
06 27 15 49 00
cgclaposte31@gmail.com



Yannick POGAM
Délégué Syndical / RS
06 61 07 76 45
yannickpogam.cg@gmail.com



Vincent ESPITALIER
Délégué Syndical
06 14 95 18 30
cgc.laposte.ho@gmail.com

ET TOUTE L'ÉQUIPE DU CSE-E DDR GSO