



FO COM \ LA POSTE

BRANCHES BP ET BGNP



Avril
2026

AUGMENTATIONS SALARIALES 2026

FO COM REFUSE LA POLITIQUE DU « TOUT OU RIEN »

UNE RÉPARTITION INÉGALITAIRE ET INACCEPTABLE

En 2026, la répartition de l'enveloppe d'augmentation au sein de la Branche Banque Postale et à la BGNP repose sur un système binaire injuste :

- 0% pour une **majorité** de cadres et cadres supérieurs
- 2% ou 3% pour une **minorité** avec une moyenne héritée d'une **NAO** (Négociation Annuelle Obligatoire) qui n'a de « négociation » que le nom

RÉSULTAT

Des agents bien notés, voire très bien notés, vont se voir attribuer 0% d'augmentation. Une situation d'autant plus inadmissible que leurs contributions ont permis les excellents résultats de l'entreprise, comme le soulignent les Master Class et présentations internes. FO Com **dénonce une logique punitive** : comment justifier qu'un agent **impliqué**, dont le travail est reconnu, soit traité de la sorte ?

FO COM INTERPELLE LA DIRECTION : LA DOUBLE PEINE DES AGENTS !

Lors d'une rencontre avec la **DRH de La Banque Postale** notre délégation a exposé les conséquences désastreuses de cette politique. « *On ne veut pas de saupoudrage généralisé* » nous a répondu la Direction. FO Com ne demande pas un « saupoudrage », mais l'**arrêt immédiat des 0% généralisés**.

Pénaliser deux fois les mêmes agents avec 0% d'augmentation **ET** parts variables **incohérentes** revient à leur infliger une **double peine**.

LES EXIGENCES DE FO COM

Priorité aux agents ayant subi des 0% les années précédentes : leur travail et engagement mérite reconnaissance. **Cohérence** entre revalorisations et parts variables : un agent ne peut être à la fois « **performant** » pour les bonus et « **indigne** » d'une augmentation. Prise en compte du **collectif** : les succès de La Banque Postale et de la BGNP sont le fruit d'un travail **d'équipe**, et non de quelques individus.

UN SYSTÈME À BOUT DE SOUFFLE

Les retours du terrain sont sans appel :

- ↳ **Démotivation** généralisée : comment s'investir quand l'effort n'est pas récompensé
- ↳ **Démissions** en hausse : des compétences partent, fragilisant les équipes.
- ↳ **Désintérêt** pour le système de notation : à quoi bon performer si cela ne change rien ?

Le DRH de la Banque a reconnu ces réalités, promettant de « revenir vers les directeurs ».

FO COM EXIGE DES ACTES :

- Une révision immédiate des critères 2026 pour intégrer les agents lésés.
- La fin des décisions arbitraires : les augmentations doivent refléter le travail réel, non pas des quotas imposés.

FO COM À VOS CÔTÉS : MOBILISONS-NOUS !

CETTE POLITIQUE SALARIALE N'EST PAS UNE FATALITÉ. ENSEMBLE, FAISONS ENTENDRE :

- ↳ **QU'UN AGENT COMPÉTENT MÉRITE MIEUX QUE 0 %.**
- ↳ **QUE LA RECONNAISSANCE DOIT ÊTRE ÉQUITABLE ET NON ALÉATOIRE.**
- ↳ **QUE LA BANQUE POSTALE A LES MOYENS DE VALORISER CEUX QUI LA FONT RÉUSSIR.**

UNE QUESTION ? UN CAS INDIVIDUEL À EXPOSER ? CONTACTEZ VOS CONTACTS FO COM !

FO COM DÉTERMINÉE POUR PLUS DE JUSTICE SALARIALE, PAS À PAS, SANS LAISSER PERSONNE DE CÔTÉ.

FO LE SYNDICAT DE LA FICHE DE PAIE

DÉTERMINÉS