RVP 2026 : Le SNB a interpelé la Direction et a été entendu

- **GILLES MIRA**
- **25 JUIN 2026**
- **ACTUALITÉ**

Le 3 juin 2026, nous avons posé, à la Direction, la question suivante :
« La référence PNB de la RVP 2026 était en début d'année de 4,10%, contre 3,8% en 2025. Les collègues ont découvert récemment que ce critère était passé à 8% en mai 2026 sans justification ni information préalable.
Pourquoi avez-vous changé « la règle du jeu » en cours d'année ? Pensez-vous qu'il soit motivant, pour des commerciaux, de constater que « les règles du jeu » peuvent changer au cours du « jeu » ? Compte tenu du taux constaté de 6,39% à fin avril, ne pensez-vous pas que les salariés peuvent imaginer que vous ne souhaitez pas payer une surperformance sur ce critère ? »
Et nous avons indiqué :
« Aussi, au-delà des éléments de réponse que vous voudrez bien nous apporter, je vous informe que pour les raisons reprises ci-dessus, le SNB/CFE-CGC vous demande de revenir au taux de 4,10%. »
Vous retrouvez le détail de ce sujet ci-dessous dans l'article publié le 4 juin 2026.
Aujourd'hui, 25 juin 2026, la Direction vient de nous transmettre la réponse suivante :
Bonjour Monsieur, Je fais suite à votre intervention en marge du CSEC le 3 juin et à votre message et votre article du 4 juin nous interpellant la Direction de LCL. Nous avons investigué et sommes en mesure de vous apporter les réponses suivantes. La communication de l'objectif 2026 de l'indicateur Création de Valeur Equipement (CVAE) à 8% lors de la publication de la RVP à fin mars a pu susciter des interrogations. En effet, un objectif à 4,1% est apparu dans LCL Performance en début d'année, différent des 8% publiés le 12 mai. En réalité, ce chiffre (4,1%) a résulté d'un dysfonctionnement d'une requête de LCL Performance qui a reconduit automatiquement l'objectif de 2025 (4,1%) dans le suivi 2026 car le calcul de l'objectif 2026 n'avait pas été finalisé et alimenté dans l'outil. Nous tenions à vous confirmer que la trajectoire financière de LCL en 2026 fait bien apparaître une progression de l'indicateur CVAE de 8% et qu'en aucun cas cet objectif a été réhaussé en cours d'année. Cette progression tire sa source depuis plusieurs facteurs comme : nos objectifs commerciaux, l'évolution de nos encours et de la base client, notre stratégie tarifaire ou nos anticipations de sinistralité sur les produits assurances. Néanmoins, conscients que ce dysfonctionnement a pu générer de la confusion sur ce début d'année, l'objectif CVAE sera ajusté au titre de 2026 à 4,1% sur les 6 premiers mois de l'année et à 8% sur les 6 derniers mois de l'année, conformément à notre trajectoire financière. Nous restons à votre écoute, salutations les meilleures. »

Après le TAT supprimé dans la RVP en 2026, le SNB/CFE-CGC obtient la régularisation de l'objectif PNB pour les 6 premiers mois de l'année.
La valorisation d'un dialogue social de qualité construit sur la confiance et sur la compréhension des mécanismes de nos métiers bancaires reste, pour le SNB/CFE-CGC, la meilleure option pour défendre les droits des salariés chez LCL.

Article du 4 juin 2026

RVP 2026, un objectif doublé, une règle contournée : le SNB interpelle la Direction

La RVP du mois de mars 2026 a été déterminée en prenant en compte un objectif de 8% pour la création de valeur équipement (ex-critère PNB).
Or, jusqu'à cette date, les tableaux de bord LCLPERFORMANCE affichait le taux de 4,10% pour l'objectif 2026, identique à celui de 2025.
La Direction a donc décidé de fixer son objectif de variation du PNB 2026 après un trimestre écoulé et a tout simplement doublé l'objectif 2025 alors que le réalisé constaté en 2025 n'a pas atteint la référence de 4,10%.

Que doit-on comprendre de cette manœuvre ?

Cette situation est d'autant plus étrange que les règles de rémunération 2026 prévoient un déplafonnement à 400 % sur cet item.
Autrement dit : plus la performance est élevée, plus la rémunération variable va l'être également.
Mais en fixant un objectif de 8% quasiment inatteignable, la Direction crée une situation où le déplafonnement maximum de 32% devient absurde et pourrait presque être grotesque s'il ne touchait pas à la rémunération de nos collègues.
Les premiers éléments de réponse, suite aux investigations que nous avons menées, sont à chercher dans la bonne performance effectivement constatée sur le premier trimestre 2026. Cependant, baser un objectif annuel sur un trimestre exceptionnel revient à :

- Ignorer la réalité des cycles commerciaux ;
- Gommer les aléas économiques ;
- Déconnecter l'objectif de la performance réellement atteignable.

Pour le SNB/CFE-CGC, cette situation est inacceptable car elle revient à déplacer le curseur en cours de route afin de limiter l'impact du déplafonnement prévu par les règles de rémunération. Nous ne cautionnerons jamais un mode opératoire qui pénalise les salariés en

réduisant artificiellement leur rémunération variable par l'usage d'un artifice qui contourne les règles que la Direction a elle-même fixées.

Qu'a fait le SNB/CFE-CGC ?

Nous avons immédiatement écrit à la Direction de LCL en ces termes :
La référence PNB de la RVP 2026 était en début d'année, et jusqu'à mars 2026, de 4,10%. Les collègues ont découvert récemment que ce critère était passé à 8% en mai 2026 sans justification ni information préalable.
Pourquoi avez-vous changé « la règle du jeu » en cours d'année ? Pensez-vous qu'il soit motivant, pour des commerciaux, de constater que « les règles du jeu » peuvent changer au cours du « jeu » ? Compte tenu du taux constaté de 6,39% à fin avril 2026, ne pensez-vous pas que les salariés peuvent imaginer que vous ne souhaitez pas payer une surperformance sur ce critère ?
Aussi, au-delà des éléments de réponse que vous voudrez bien nous apporter, **nous vous informons que pour les raisons reprises ci-dessus, le SNB/CFE-CGC vous demande de revenir au taux de 4,10%.**

Ce qu'il faut retenir

Nos collègues ont démontré leur engagement, leur professionnalisme et leur capacité à performer, trimestre après trimestre.
Ils méritent une reconnaissance à la hauteur de leurs efforts et certainement pas un objectif augmenté en cours de route pour limiter leur rémunération.
Le SNB continue d'agir à vos côtés, avec sérieux et détermination, pour que les règles soient respectées et que la rémunération variable reste toujours un levier de motivation et jamais un objet de frustration.