

OCTOvember

BY BPaLC

ACTUALITES

Novembre 2025



COMMISSION MUTUELLE

Vous trouverez en pièces jointes les comptes-rendus des réunions de la commission mutuelle des 23/10/2025, 7/11/2025 et 13/11/2025.

Les points de conclusion à retenir sont les suivants :

Compte tenu d'une gestion prudente et d'une consommation à nouveau raisonnable en 2025, le rapport p/c (prestations/cotisations) devrait être de l'ordre de 88,2% au 31/12 pour les régimes actifs + retraités loi Evin.

Les projections techniques du régime actuel BPaLC Actifs + Evin indiquent une projection p/c 2026 à 91,50%.

Cette dernière est établie sur la base :

- De la vision observée des résultats à fin août 2025,
- Des conditions de renouvellement 2026,
- Des dernières données d'inflation médicale 2025 (+ 4,7%),
- Des dernières données d'inflation médicale 2026 (+5,3%) de taxes à 2,05%,
- Et de l'évolution du PMSS 2026 de 2%.



Par conséquent, les membres de la commission mutuelle ont demandé à Harmonie Mutuelle de leur présenter des propositions pour envisager une hausse des prestations, ces dernières n'ayant pas été revues depuis 2016.

Les 4 packs ci-dessous ont été étudiés, et in fine retenus dans leur intégralité.

En considérant que cela ne génèrera pas de gros dérapage, les projections p/c 2026 incluant ces nouvelles options devraient se situer à 95,9%.



LES ÉQUIPES SNB/CFE-CGC
SONT À VOTRE ÉCOUTE ET À VOTRE DISPOSITION



SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE GROUPE BPCE

Le réseau social de la Banque et des Établissements Financiers

Un point pour en mesurer les conséquences financières sera fait au terme d'une année pleine.

Pack 1 : Soins courants

Pharmacie prescrite non remboursable médicalement (facture du pharmacien) : 75€/an.
Consultation de psychologue : 40€/séance maxi 8/an (en complément du dispositif « Mon Psy »).
Consultation de diététiciens : 30€/ séance maxi 4/an
Forfait annuel pour l'achat de prothèses externes liées aux traitements du cancer : 400€ /an.
Forfait de 500€ pour l'achat d'un véhicule pour personne handicapé physique.

Pack 2 : Hospitalisation

Hospitalisation : chambre particulière en ambulatoire : 70€ /jour (au lieu de 15€/jour).
Hospitalisation : supprimer la limite d'âge des frais d'accompagnant (14 ans actuellement).

Pack 3 : Dentaire

Dentaire : parodontologie : 300€/an.
Dentaire : prise en charge intégrale de certains actes dentaires dans le réseau Kalixia (*1).

Pack 4 : Médecines complémentaires

Consultations de Pédicure podologue à 40€/séance maxi 4/an.
Autotest de dépistage du sida : 30€/an.
Pilules, anneaux et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire : 80€/an.
Médecines douces : toutes les spécialités y compris Homéopathie (contre 3 actuellement) à 40€/séance maxi 4/an (*2).

Informations complémentaires :

Dans le cadre des NAO, l'employeur propose d'augmenter la part patronale de 1.25€/mois / collaborateur en la passant de 61.75€ à 63€.

Parallèlement, une hausse d'un maximum de 0.31€/mois sera retenue pour les familles et familles monoparentales, et de 1.68 €/mois pour les salariés seuls.

Pour le Régime fermé des retraités, une hausse de 5% est programmée.

Nous profitons de cette communication sur la mutuelle pour vous rappeler l'existence du contrat surcomplémentaire, dont certaines prestations pour le dentaire évolueront à compter de 2026 quand les cotisations baisseront de 5%.

Vous pouvez retrouver toutes les informations de ce contrat dans le moteur de recherche en saisissant « surcomplémentaire » ou « XBHB ».

AVIS DU CSE SUR LE PROJET D'AUGMENTATION DE CAPITAL DE BPCE SA

Vous trouverez en pièce jointe l'avis du CSE sur le projet d'augmentation de capital de BPCE SA.

AVIS DU CSE SUR LE PROJET DE NOUVELLE ORGANISATION DE L'ASSISTANCE AU SEIN DES CAE

Vous trouverez en pièce jointe l'avis du CSE sur le projet de nouvelle organisation de l'assistance au sein des CAE.



LES ÉQUIPES SNB/CFE-CGC
SONT À VOTRE ÉCOUTE ET À VOTRE DISPOSITION



**SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE GROUPE BPCE**
Le réseau social de la Banque et des Établissements Financiers

PROJET DE LANCEMENT D'UN PILOTE SUR LA CREATION D'UN CENTRE D'EXPERTISES ENTREPRENEURS (CEE)

Le lancement d'un projet pilote vise à la création d'un "Centre d'Expertises Entrepreneurs" dans le cadre de l'initiative "ALCANTARA".

Ce projet s'inscrit dans la stratégie "Vision 2030" du groupe BPCE, visant à améliorer la position de la banque sur le segment des petites entreprises, notamment celles ayant un chiffre d'affaires compris entre 1,5M€ et 3M€.

Le CEE, dont le lancement est prévu à la fin du T1 2026, sera situé à Metz, et la phase pilote durera au moins un an.

La clientèle ciblée inclut des petites entreprises et des professionnels de la santé dans une zone géographique déterminée. Un processus de transition sera mis en place pour faciliter le transfert des clients vers le nouveau CEE, accompagné de stratégies de communication.

Les objectifs principaux du projet incluent l'accroissement de la part de marché dans le segment des petites entreprises, l'amélioration de l'offre de services, et le développement des compétences du personnel par le biais de programmes de formation. Le succès sera évalué à l'aide d'indicateurs de performance, tels que le nombre d'entretien avec les clients, l'activité du portefeuille, la croissance financière, et la satisfaction des clients.

La structure de l'équipe comprendra des rôles spécialisés, y compris des managers et des conseillers pour les entrepreneurs et les professionnels de la santé. Les préparatifs doivent commencer fin 2025 et comprendront l'allocation de ressources, la création d'un portefeuille client, et la mise en place de cadres de gestion des risques.

Enfin, le pilote se concentrera particulièrement sur les petites entreprises des secteurs BtoB et BtoC, tout en veillant à une transition soignée pour les clients et en développant les compétences professionnelles des conseillers afin d'améliorer leur expertise. Des évaluations régulières seront prévues pour adapter les stratégies en fonction des résultats obtenus.

Focus sur CAP santé :

Cap Santé est en pleine transformation. La majorité de sa clientèle, notamment celle ayant un chiffre d'affaires compris entre 1,5 M€ et 3 M€, sera intégrée au projet ALCANTARA, qui vise à recentrer les activités sur des clients locaux. Actuellement, Cap Santé gère un total de 1195 clients, dont 402 sont spécifiquement identifiés pour cette activité, avec une part significative de clients pro actifs. Un portefeuille de clients particuliers sera également transféré vers une E-agence, facilitant ainsi la gestion et le suivi des services

Les objectifs du projet incluent non seulement la conservation de l'expertise en santé de la banque, mais aussi le développement d'activités sur le territoire ALC, notamment dans des secteurs spécialisés tels que les pharmacies et les vétérinaires. Parallèlement, une stratégie de désengagement sera mise en place pour les clients jugés à risque, tout en maintenant un soutien pour ceux hors territoire.

Concernant les interactions avec le Centre d'Expertises Entrepreneurs, une intégration des clients de Cap Santé est prévue, permettant ainsi de gérer efficacement la clientèle tout en préservant l'expertise nécessaire pour accompagner les activités de santé. Ce centre assurera également la continuité du service pour les chefs d'entreprise dans le secteur privé, avec un suivi attentif des clients existants.

En résumé, Cap Santé se réoriente vers une gestion plus ciblée et localisée, tout en continuant à soutenir ses clients à travers des canaux adaptés.

Les élus du CSE se prononceront sur ce projet à l'issue du pilote, afin de pouvoir rendre, comme à l'habitude, un avis éclairé.



LES ÉQUIPES SNB/CFE-CGC
SONT À VOTRE ÉCOUTE ET À VOTRE DISPOSITION



**SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE GROUPE BPCE**
Le réseau social de la Banque et des Établissements Financiers

PROJET ALLEGRO

A ce jour, tous les postes régaliens sont pourvus. Actuellement, il reste à pourvoir 3 postes de moniteurs professionnels et 2 de moniteurs particuliers.

Seuls 2 postes ont été pourvus par du recrutement extérieur.

- Le Directeur adjoint de la Direction de la Banque Privée
- Le Responsable partenariat du réseau Est

A la suite de remontées relatives à l'absence d'accompagnement financier lors de mobilités, les élus SNB ont interrogé la Direction sur les règles banque concernant les revalorisations liées aux mobilités, dans le cadre de projets et plus particulièrement d'ALLEGRO.

Pour les collaborateurs qui ne bénéficieraient pas d'augmentation à la prise de poste, il est prévu qu'une évaluation de leur situation soit effectuée après un an, et que la revalorisation soit envisagée dès lors qu'ils sont en réussite dans leur nouveau métier.

De plus, pour les collaborateurs dont la mobilité entraîne une suppression de la prime de performance, la Direction convient de réexaminer leur situation en cas d'évolution des règles concernant les variables (notamment en cas de conversion partielle ou totale de la prime en fixe) ou dès qu'ils retourneront à un poste au sein du réseau.



TAUX DES PRETS IMMOBILIERS

M. COTTON a rappelé que l'objectif de prêts immobiliers de 1,2 milliard initialement prévu ne sera pas exactement atteint, l'atterrissage 2026 tendant vers une production de 1,1 milliard. Depuis le début de l'année 2025, la BPALC affichait des taux conformes aux attentes, mais une baisse significative a été constatée depuis la rentrée de septembre, entraînant un décalage par rapport à la concurrence.

La grille tarifaire mise à disposition colle aux taux du marché, Bancaflash confirme une augmentation des taux de la majorité des banques de la place.

Il existe une inertie entre la perception des clients et la réalité du marché, notamment des disparités en fonction des territoires et même des villes. Le Directeur de Territoire a la possibilité d'ajuster ces taux selon les besoins.

Une synthèse des financements a été présentée, indiquant que la BPALC était la moins chère avec un taux de 3,29 % sur une durée de 20 ans, cette durée étant la plus courante. Par conséquent, la Direction a décidé de remonter à nouveau les taux de la grille.

Pour la Direction, il est essentiel de rester vigilant sur les pratiques et de revenir à des taux cohérents.

Les élus SNB ont souligné que les grilles actuelles sont décorréées de la réalité, obligeant certains collaborateurs à se tourner vers des outils en ligne comme Meilleurtaux.

M. COTTON propose de diffuser le Bancaflash à tous les collaborateurs, étant donné que cet outil est jugé plus adapté que d'autres options. Il est crucial de se réajuster, même si ce décalage est récent et que la situation n'est pas dramatique.



LES ÉQUIPES SNB/CFE-CGC
SONT À VOTRE ÉCOUTE ET À VOTRE DISPOSITION



**SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE GROUPE BPCE**
Le réseau social de la Banque et des Établissements Financiers

PROJET DE CREATION AU SEIN DE LA DIRECTION DES CONTRATS D'ACTIVITES DE MIDDLE OFFICE AU SEIN DES SERVICES EPARGNE MONETAIRE ET FINANCIERE ET ASSURANCES VIE/PREVOYANCE ET IARD

En France, le taux d'épargne des ménages est de 18,8 % du revenu disponible (Q1 2025), avec une prévision de baisse à 18,2 % pour 2025, due à un lissage des revenus et une diminution des revenus du patrimoine. Cela entraîne un regain d'intérêt pour des produits comme l'assurance-vie et les dépôts à vue.

Les principaux objectifs du Middle Office seront d'accompagner le réseau et les clients, réduire le taux de non-conformité tout en améliorant l'efficacité opérationnelle et accroître la satisfaction client.

Pour optimiser les services, plusieurs propositions ont été avancées avec l'amélioration des processus de contact direct avec les clients, le suivi proactif pour la récupération de documents manquants et la centralisation des demandes via un numéro unique pour le traitement des requêtes.

Ces initiatives devraient permettre d'améliorer la satisfaction client, d'optimiser les délais de traitement, et de renforcer la collecte d'épargne ainsi que le nombre de contrats signés.

Concernant la partie RH, la projection pour le service Épargne monétaire et financière est de 10,1 ETP, et celle du service assurance-vie et prévoyance de 10 ETP.

Les activités de Middle Office se concentrent sur le renforcement de l'interaction avec les clients et l'amélioration des processus de traitement pour répondre aux enjeux économiques et réglementaires actuels.

Les élus SNB s'interrogent toutefois sur bon nombre de nouvelles tâches qui incomberont à ces services, celles-ci s'apparentant aux activités de l'ancienne Task Force, en cours d'extinction.

PROJET DE REGROUPEMENT AU SEIN D'UNE ENTITE DEDIEE DE LA DIRECTION FLUX ET PAIEMENTS DE L'ACTIVITE OPERATIONNELLE DE TRAITEMENT DES FRAUDES EXTERNES SUR LES FLUX

Face à l'augmentation exponentielle des fraudes liées aux prélèvements et aux virements, la direction des flux et paiements de notre activité opérationnelle prévoit de créer un service dédié au traitement des fraudes externes. L'objectif est d'améliorer l'efficacité et la rapidité d'interception des opérations frauduleuses, afin de prévenir les pertes financières pour notre clientèle et pour la banque.

Cette nouvelle équipe sera composée de 2 ETP, supervisés par un manager. Il s'agit de 2 collaborateurs déjà présents au sein du service actuel et maîtrisant parfaitement les outils FREGAT, CERFI (outils de traitement interne) et PRISMOP. Le nouvel outil 360 améliore le traitement en centralisant toutes les opérations douteuses liées aux moyens de paiement, notamment les paiements par carte bancaire, les virements et les prélèvements SEPA.

Leur mission consiste à superviser et traiter les flux quotidiens, depuis la création jusqu'à la bonne exécution des opérations, en étroite collaboration avec les collaborateurs du réseau. Les alertes sur les virements SEPA sont générées par l'outil du Groupe PRISMOP. Dans 96 % des cas, ces alertes ne se révèlent pas fondées. Toutefois, une vigilance accrue reste essentielle pour garantir la qualité du traitement des alertes.



LES ÉQUIPES SNB/CFE-CGC
SONT À VOTRE ÉCOUTE ET À VOTRE DISPOSITION



SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE GROUPE BPCE
Le réseau social de la Banque et des Établissements Financiers

En outre, le service prendra en charge le rappel des fonds (Recall) pour motif de fraude, qu'il s'agisse de virements émis ou reçus par nos clients. Une analyse approfondie permettra de déterminer si notre client est complice ou victime d'une fraude. Notre équipe est également chargée de signaler les cas de fraudes détectés en interne, afin d'accroître la vigilance au sein du groupe BPCE.

La Direction est consciente que le digital et l'intelligence artificielle compliquent notre activité. De plus, la réglementation européenne rend obligatoires et gratuits les virements instantanés, ce qui expose à des risques de fraude.

En plus des messages affichés sur Cyberplus, nos experts en flux organisent régulièrement des webinaires pour sensibiliser nos clients professionnels.

ACCORD GROUPE SUR LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS GEPP (2025-2027)



Dans un contexte économique où les modalités de retraite sont sur le devant de la scène, l'intérêt sur le sujet de la GEPP concernant l'aménagement de fin de carrière trouve toute son importance.

La BPALC, au travers de l'accord Groupe, souhaite confirmer ses atouts d'employeur responsable sur ce sujet et accompagner la carrière de ses salariés expérimentés.

L'accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) du Groupe BPCE démontre un engagement fort envers l'épanouissement et la qualité de vie des collaborateurs à travers des initiatives ciblées. Il vise à améliorer l'expérience des collaborateurs par le biais d'initiatives axées sur le développement des compétences, la mobilité interne, et le bien-être au travail. Ces mesures sont essentielles pour favoriser la satisfaction et la performance des salariés au sein du groupe.

Développement des Compétences :

L'objectif est de créer un écosystème de gestion des talents efficace pour nous donner les moyens de devenir leader dans nos activités cœur en développement.

Cela passera par la Mise en place de **Campus métiers** pour offrir des formations professionnalisantes, certifiantes ou diplômantes, former **100% des collaborateurs** aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) d'ici fin 2026 et Intégrer de **l'intelligence artificielle** pour améliorer la qualité du travail, accompagnée de formations spécifiques.

Mobilité Interne :

L'objectif est de faciliter l'évolution professionnelle des salariés par la promotion de la **mobilité inter-entreprises**, la mise en place de **conventions de mobilité** pour formaliser les transitions professionnelles, les **mesures d'accompagnement** incluant la prise en charge des frais de déménagement pour les salariés en mobilité et un processus d'accueil pour les nouveaux employés, comprenant une formation personnalisée et un suivi régulier pour garantir une intégration réussie.

Bien-être au Travail :

L'objectif est de créer un environnement de travail positif et favorable, par des démarches d'accueil adaptées pour les nouveaux employés, la mise en place de **dispositifs de fin de carrière** pour assurer une transition douce vers la retraite.

Les opportunités de **mécénat** permettront aux salariés de s'engager dans des missions tout en maintenant leurs droits et rémunération, renforçant ainsi leur sentiment d'appartenance à l'entreprise.



LES ÉQUIPES SNB/CFE-CGC
SONT À VOTRE ÉCOUTE ET À VOTRE DISPOSITION



**SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE GROUPE BPCE**
Le réseau social de la Banque et des Établissements Financiers

L'accord GEPP du Groupe BPCE démontre un engagement fort envers l'épanouissement et la qualité de vie des collaborateurs à travers des initiatives ciblées. Il vise à adapter les compétences des salariés aux exigences actuelles et futures, à faciliter leur mobilité professionnelle et à garantir un environnement de travail sain et accueillant. Ces mesures sont essentielles pour favoriser la satisfaction et la performance des employés au sein du groupe.

Vous pouvez retrouver toutes les informations de ce contrat dans le moteur de recherche en saisissant « GEPP » ou « XCIE ».

Vous pouvez également lire l'article paru dans le magazine SNB REFLEXES (pages 4 et 5)

<https://www.calameo.com/read/006025957c584d8ef4202>

ACCORD DE BRANCHE BP SUR LE HANDICAP (2026-2028)

Cet accord arrive en avance de phase sans changement majeur, mais s'inscrit dans la continuité.

Une nouvelle enquête a été menée, comme en 2020, pour évaluer les orientations à modifier ou à prendre en considération dans l'accord.

Globalement il y a plus de handicaps invisibles à la BPALC (90%) comparé à la moyenne nationale (86%).



Certains handicaps arrivent au cours de la vie (77% à la BPALC), peu sont de naissance ni connus avant la signature du contrat de travail.

Il s'agit très souvent de handicaps invisibles, impactants sans être forcément grave, durables ou temporaires : loin d'être marginal ! 44% des salariés BPALC sont reconnus travailleurs handicapés pour cause de maladie chronique (cancer, diabète, maladie cardiaque...)

Toute personne rencontrant une situation de handicap est libre d'en faire état ou pas à son manager et/ou à ses collègues, à la RH / au référent handicap et même au médecin du travail mais beaucoup hésitent encore à en parler.

Il s'agit d'un engagement historique au niveau du Groupe avec des accords handicap successifs depuis 2007. Ces accords déterminent un cadre, fixent des objectifs de progrès et mobilisent ainsi des moyens aussi bien financiers que par la création d'un poste de référent handicap.

Il est essentiel de changer le regard sur le handicap !

L'accord 2026-2028 prévoit, au sein de chaque entreprise

- De maintenir le taux d'emploi au-delà du taux national légal (6%). La BPALC se situe à 6,37%
- De recruter 200 personnes reconnues TH sur 3 ans (dont au moins 30% de CDI)
- D'accueillir 45 alternants en situation de handicap sur 3 ans

Les principales dispositions mises en place à la BPALC sont :

- La détection des situations et anticipation
- L'accompagnement à la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- L'adaptation favorable de l'aménagement des fins de carrière pour les salariés reconnus travailleurs handicapés

L'axe principal est le maintien dans l'emploi !



LES ÉQUIPES SNB/CFE-CGC
SONT À VOTRE ÉCOUTE ET À VOTRE DISPOSITION



**SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE GROUPE BPCE**
Le réseau social de la Banque et des Établissements Financiers

A ce jour le nombre de salariés concernés à la BPALC sont :

145 collaborateurs à fin octobre (6,76%)

La DRH a mis un process global en place, mais rien de spécifique pour la revalorisation salariale.

14 collaborateurs pour l'accompagnement d'enfants impactés

67 collaborateurs pour eux-mêmes (à hauteur de 142 jours)

114 CESU pour eux ou accompagnement d'une personne au sein du foyer soit 86k€ pour 8600 chèques CESU

Mme Françoise TADEI est la Référente Handicap, votre interlocutrice privilégiée à la BPALC.

Osez en parler si vous le souhaitez, ne restez pas seul !

Vous pouvez retrouver toutes les informations de cet accord dans le moteur de recherche en saisissant « handicap » ou « BDEU ».

Vous pouvez également lire l'article paru dans le magazine SNB REFLEXES (pages 6 et 7)

<https://www.calameo.com/read/006025957c584d8ef4202>

REFERENT EN PREVENTION DU HARCELEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES ET DE PREVENTEUR AU TRAVAIL

Pour préparer le départ en retraite de Mme Dominique TARALLO fin 2025, Mme Khadija BEN-YOUSSEF a été nommée Référente en prévention du harcèlement sexuel et des comportements sexistes, ainsi que Préventeur au travail pour l'employeur.

Nous vous rappelons que la Référente en prévention du harcèlement sexuel et des comportements sexistes pour le CSE est Mme Nathalie URWEILLER, élue SNB.

Le SNB salue l'engagement de la Direction sur ce sujet d'importance.

Si vous êtes témoins ou victimes, n'hésitez pas à contacter les référentes ou un élu SNB pour vous accompagner et obtenir leur soutien.

COMMISSION LOISIRS ET LOGEMENTS DE VACANCES

Vous trouverez en pièce jointe le compte-rendu de la réunion de la commission loisirs du 14 novembre 2025.

Destino Brasil...



CALENDRIERS SNB 2026

Nous avons adressé il y a quelques jours à toutes les agences et services les calendriers du SNB pour 2026. Si toutefois vous n'en aviez pas été destinataire, ou si vous en souhaitez davantage, n'hésitez pas à en faire part à un des élus SNB.



LES ÉQUIPES SNB/CFE-CGC
SONT À VOTRE ÉCOUTE ET À VOTRE DISPOSITION



**SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE GROUPE BPCE**
Le réseau social de la Banque et des Établissements Financiers

Vous êtes satisfaits de nos conseils, de notre travail, n'hésitez plus, REJOIGNEZ-LE SNB/CFE-CGC en scannant ou en cliquant sur le QR CODE



Vous pouvez nous le retourner par mail : contact@snb-bpalc.com

Les élus SNB/CFE-CGC restent plus que jamais à vos côtés

DES FEMMES ET DES HOMMES AU SERVICE DE LEURS COLLEGUES

Vos délégués syndicaux :

Denis MALGRAIN 06.49.21.01.30, Président de la section SNB BPALC (IARD PRO LORRAINE METZ)

Gipsy POPELER 07.87.22.62.42 (REIMS CLAIRMARAIS)

Brigitte TRAZZERA 06.42.24.29.23, Secrétaire du CSE (BENFELD)

Nathalie URWEILLER 07.86.02.49.19, Référente harcèlement sexuel et agissements sexistes (ROUFFACH)

Richard ZOCHOWSKI 07.87.22.63.04, Secrétaire adjoint du CSE (METZ)

Christophe RENNER Administrateur salarié (CRC STRASBOURG)

Anthony PEIRIS Représentant syndical (EQUIPE VOLANTE)

Vos élu(e)s :

Olivier COUCHOT (ALC COOPERATION REIMS) - Christel DENOYELLE (SAINT-MIHIEL)

François COURRIER (EPARGNE MONETAIRE) - Albane FORFER (ALC ACCOMPAGNEMENT NANCY)

Christophe FOURRER (VIE DU PRET) – Régine GARRIGA (MAJEURS PROTEGES MULHOUSE)

Vanessa IMMELE (CRC STRASBOURG) - Vincent MEYER (IARD PRO) –

Océane NAUDIN (CORMONTREUIL) - Christian NURRY (EQUIPE VOLANTE)

Alexandra OPUU (Monétique porteurs MULHOUSE) - Sylvain ROMY (STRASBOURG ANCIENNE DOUANE)

Sandrine SCHISSLER (STIRING-WENDEL) – Bernard WACK (SUCCESSIONS STRASBOURG)

Nadine WALTER (TERRITOIRE THIONVILLOIS ET PAYS HAUT)



LES ÉQUIPES SNB/CFE-CGC
SONT À VOTRE ÉCOUTE ET À VOTRE DISPOSITION



**SYNDICAT NATIONAL DE
LA BANQUE GROUPE BPCE**
Le réseau social de la Banque et des Établissements Financiers