

Actualités Janvier 2026



TAUX DES PRETS IMMOBILIERS

En introduction du CSE, Messieurs GARNIER et DE MARCELLUS ont une nouvelle fois exprimé leur incompréhension à la lecture du Bancaflash reprenant la moyenne des taux pratiqués, clairement en dessous de ceux des autres banques. En effet, le taux moyen proposé sur 20 ans à la BPALC est de 3,34 %, alors même que la Caisse d'Épargne affiche 3,45 %, le Crédit Agricole 3,61 % et le CIC/Crédit Mutuel 3,53 %. Sur le territoire BPALC, le taux moyen varie, selon les départements, de 3,25 % à 3,43 %. Cette tendance est similaire pour les durées de 15 et 25 ans.

Les élus SNB ont rappelé, pour nuancer ce constat, qu'un TAEG plus élevé peut conduire à une réduction du taux nominal proposé au client et ce afin de rester compétitif.

Ces éléments vont conduire à une sensibilisation des équipes sur le sujet ainsi qu'à une transmission régulière du Bancaflash notamment lors de la réunion du jeudi.

FERMETURE DES AGENCES DE STIRING ET DE DRUSENHEIM

STIRING-WENDEL :

Le projet a pour but de fusionner les agences de Stiring-Wendel et Forbach. L'agence de Stiring-Wendel, non conforme aux normes PMR nécessiterait des travaux majeurs alors que l'agence rénovée de Forbach offre une meilleure accessibilité et des infrastructures plus adaptées.

Actuellement, Stiring est composée de 5 collaborateurs, tandis que Forbach en compte 9, et les portefeuilles clients sont souvent déséquilibrés entre les deux agences.

Pour remédier à cette situation, le projet prévoit le transfert de 2 postes de chargés de clientèle de Stiring vers Forbach au 1er juin 2026. 3 collaborateurs seront donc en mobilité.

Afin d'assurer une transition fluide, des mesures de communication seront mises en place pour informer les clients des changements. De plus, tous les employés en mobilité seront accompagnés pour faciliter leurs nouvelles affectations, en veillant à respecter une distance maximale de 50 km.

Pour la Direction, ce projet représente donc une opportunité d'optimiser les ressources humaines tout en répondant aux attentes croissantes des clients.

DRUSENHEIM :

L'agence de Drusenheim, actuellement dotée de 3 collaborateurs, devrait être soumise à des travaux de réhabilitation importants.

En parallèle, Bischwiller, dotée actuellement de 4 collaborateurs, connaît une croissance de son fonds de commerce quand Drusenheim observe a contrario un ralentissement de ses activités, tant auprès de la clientèle de particuliers que de professionnels. De ce fait, la Direction envisage la fermeture de l'agence de Drusenheim.

De plus, la proximité géographique des 2 agences et la possibilité d'accueillir 2 Chargés de Clientèle Particuliers à Bischwiller, justifient le regroupement des deux entités. Tous les portefeuilles clients seront recalibrés afin de se conformer aux normes ANÉMONE.

Le 3^{ème} collaborateur de l'agence de Drusenheim sera reçu par la DRH conformément aux pratiques en vigueur dans le cadre des mobilités.

Les élus SNB se tiennent bien entendu à votre disposition pour toutes questions ou problématiques individuelles que vous pourriez rencontrer.

FOCUS

Les élus SNB ont interrogé la Direction sur la pression commerciale exercée et les règles mises en place dans certains territoires, qui placent les collaborateurs sous pression dès les premiers jours de l'année.

M. BASTIAN souligne que chaque collaborateur reçoit chaque semaine 20 OC principales, ainsi que des OC de relance et des OC exceptionnelles. Actuellement, seulement 14 % de ces OC principales sont traitées dans la semaine, et la banque souhaite voir une augmentation significative de ce taux. Il est à noter qu'une OC n'exige pas nécessairement un rendez-vous physique : un entretien en visioconférence ou un appel téléphonique peuvent également suffire à la traiter.

M. COTTON rapporte des retours du terrain qui ont entraîné des ajustements des paramètres pour mieux réguler le flux d'envoi des OC.

Les élus SNB ont mis en évidence la difficulté de répondre à l'ensemble des objectifs demandés tout en ayant l'obligation de traiter l'ensemble des OC, les emails et les appels des clients y compris celles des collègues absents et ce malgré l'esprit d'équipe présent au sein des agences. Ils ont rappelé que la nouvelle organisation a été mise en place pour aider les équipes à mieux appréhender la gestion du risque, renforcer la proximité et les accompagner au quotidien non pour générer une pression supplémentaire.

M. DE MARCELLUS est en phase avec le SNB et souhaite tout de même que dans la mesure du possible les OC urgentes soient traitées en cas d'absence.



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 ANÉMONE

Le dossier ANÉMONE propose une révision du modèle de portefeuille utilisé pour la gestion des clients, remplaçant le modèle ACCELLE adopté en 2018, qui avait montré ses limites en termes de complexité et de mixité des portefeuilles.

Les objectifs du référentiel ANÉMONE : adapter la segmentation des clients particuliers afin de mieux répondre aux besoins actuels du marché et simplifier la gestion des portefeuilles pour les Directeurs d'Agence en clarifiant les catégories de clients.

Les actions clés incluent le recalibrage des portefeuilles des Directeurs d'agence, dans le but de rendre les portefeuilles plus homogènes et ciblés ainsi que la révision du PBI des agences permettant d'actualiser les outils de suivi. La présence aux Comités d'Investissement d'ANÉMONE permet de dispenser les informations aux agences. Enfin, il est à noter que le recalibrage des portefeuilles peut amener à envisager des fermetures d'agences.

Une étape prochaine vise à la réalisation d'études sur le maillage des agences dans la région de Strasbourg.

Selon la Direction, cette initiative a pour but d'améliorer la qualité de service à la clientèle et d'optimiser le fonctionnement interne des agences.

Les élus SNB étudieront avec attention les dossiers qui seront présentés en CSE et sont à l'écoute des collègues qui le souhaitent. Cette révision du modèle ne doit pas avoir pour seul but une augmentation de la taille des portefeuilles.

OFFRE CREDIT AGRICOLE

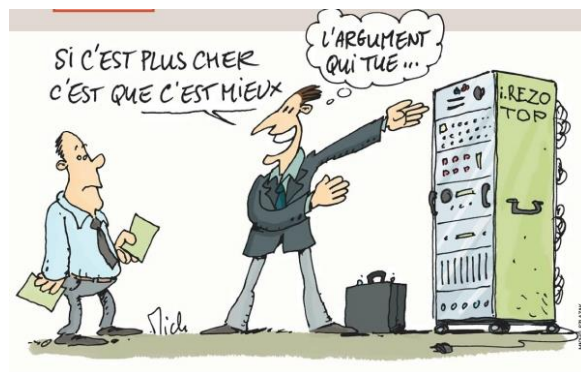
Le Crédit Agricole a récemment lancé une nouvelle offre destinée aux gendarmes et aux militaires, incluant un meilleur taux de prêt immobilier, une assurance emprunteur avantageuse, ainsi qu'une gratuité de 3 mois sur l'assurance habitation.

Dans un communiqué, la banque précise que l'accès à ces offres se fera par le biais des communications internes des forces armées, suivies d'une mise en relation avec un conseiller dédié.

M. de MARCELLUS rappelle que nous sommes une entreprise partenaire de la défense et un acteur de notre territoire, citant l'exemple du Trophée de la cohésion nationale, remis par le Gouverneur militaire de Metz en décembre dernier.

L'an dernier, 800 rencontres ont été réalisées avec la CASDEN. La banque a élargi son champ d'action, initialement centré sur la fonction publique hospitalière et l'éducation nationale, pour inclure également l'armée de terre, l'armée de l'air et la marine nationale. Il est essentiel de continuer à sensibiliser les collaborateurs à l'offre de la Casden.

Les élus SNB regrettent que, malgré les offres Casden et les différents partenariats établis, la BPALC ne bénéficie pas des mêmes conditions d'accès aux sites du ministère des Armées. Ils ont souligné le fait que le Crédit Agricole dispose d'un avantage non négligeable étant donné que la promotion de leur nouvelle offre se ferait par le biais des communications internes.










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

La Direction a établi un comparatif des offres que vous retrouverez ci-dessous.

Crédit Agricole		Banque Populaire/CASDEN
Offre accessible aux agents du ministère des armées et des anciens combattants		Offre accessible à tous les agents de la fonction publique
24% de taux de pénétration* sur la Fonction publique		15,8% de taux de pénétration* sur la Fonction publique
 Crédit immobilier	<ul style="list-style-type: none"> Taux boosté à 1,79 % sur 10 % du financement (jusqu'à 25 000 €) Frais de dossier réduits, exonération des indemnités de remboursement anticipé 15 % de décote sur l'assurance emprunteur 	Prêt à points CASDEN <ul style="list-style-type: none"> Taux préférentiel sur l'ensemble du financement Frais de dossier réduits Contrat ADE ultra compétitif (entre 0,19 et 0,93%) / risques du métier couverts Pas de frais de garantie PTZ + X : doublement du montant financé à taux 0 pour les moins de 36 ans PMG banque : <ul style="list-style-type: none"> Pour toutes les banques : ADE qui couvre les risques du métier et pas de frais de garantie Selon la banque régionale : taux préférentiel, frais de dossier réduits, frais ADE réduits,
 Prêt personnel	<ul style="list-style-type: none"> 30 % de réduction sur le taux (dans la limite de 10 000 €), frais de dossier offerts 	Prêt personnel (à points) : <ul style="list-style-type: none"> Réduction de 50 à 100 points de base par rapport aux clients particuliers quel que soit le montant Ex: Prêt de 4000 € à 0,1% sur 12 mois, avec 8 000 points Frais de dossier réduits couverture ADE identique crédit imm sans exclusion pour professions à risques
 Compte bancaire	<ul style="list-style-type: none"> 30 % de réduction sur la cotisation de Ma Banque au Quotidien La première année uniquement (formules Essentiel, Premium, Prestige) et 50% sur la deuxième carte associée à l'offre groupée de service 	<ul style="list-style-type: none"> 10 % de réduction sur la cotisation de la convention Cristal individuelle ou Pack famille sur toute la durée de vie du contrat Extra+X (sur-avantage FP en cours d'étude)
 Protection	<ul style="list-style-type: none"> Assurance habitation, automobile, santé, accident de la vie : 3 mois offerts pour toute nouvelle souscription Télé-surveillance NEXECUR : 2 mois offerts + frais d'installation gratuits 	<ul style="list-style-type: none"> Assurance habitation, auto et moto: - 5% sur la cotisation pendant toute la durée du contrat + 2 retours taxi par an (assurance auto) Accident de la vie : 3 mois offerts pour toute nouvelle souscription Télé-surveillance VERISURE: 30€ de versé par VERISURE si détention MRH à la BPALC + frais d'installation réduit à 99€ (au lieu de 300€)
 Epargne	<ul style="list-style-type: none"> Avantages spécifiques sur le PER et les versements réguliers (selon la Caisse régionale) 	<ul style="list-style-type: none"> Frais de transfert Epargne offerts (dans la limite de 150 €) Dépôt Solidarité : plus vous épargnez plus vous profitez d'un taux d'emprunt avantageux
 Offre de bienvenue		<ul style="list-style-type: none"> Prêt de bienvenue à taux préférentiel Jusqu'à 3 000 Points CASDEN offerts (sous conditions)
 Parrainage		<ul style="list-style-type: none"> 1 000 points CASDEN offerts pour le parrain et le filleul 80€ (en carte cadeaux) versé par BPALC dès le 1er parrainage pour le parrain

CRYPTO BPCE



BPCE a introduit une offre de cryptomonnaie, via HEXARQ, actuellement en phase de test. Les Banques Populaires agissent seulement en tant qu'indicateur d'affaire. Les conseillers ne peuvent ni proposer l'offre, ni prodiguer de conseils sur cette offre. Leur rôle se limite à expliquer aux clients comment accéder aux informations nécessaires pour y souscrire.

PROJET DE REGROUPEMENT DES AGENCES BANQUE PRIVEE DE MULHOUSE ET COLMAR

Le projet de création d'une nouvelle agence de banque privée à Mulhouse-Colmar a pour but de détacher ces deux sites de l'Agence Banque Privée Alsace, leur conférant ainsi une autonomie totale sous la supervision de la Banque Privée et Gestion Patrimoniale.

Cette agence sera constituée de 3 collaborateurs : un Directeur d'agence, un Banquier Privé et un Attaché Banque Privée, tandis que l'agence de Strasbourg comptera 7 collaborateurs.

L'objectif principal est de renforcer les relations avec les dirigeants d'entreprises locales et d'accélérer le traitement des demandes de financement.



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

La création d'un nouveau poste de Directeur d'agence permettra d'assurer une gestion plus performante, tout en maintenant le même nombre de portefeuilles pour les banquiers privés et les attachés.

Les enjeux essentiels :

- Donner plus d'autonomie au Directeur
- Optimiser le traitement des dossiers financiers
- Recentrer les ressources sur la région de Mulhouse-Colmar dans le but d'améliorer l'implantation locale

L'IA A LA BPALC

La Banque poursuit le développement de plusieurs projets d'intelligence artificielle visant à transformer les pratiques commerciales et améliorer l'efficacité opérationnelle.

Les projets notables sont :

- σ **MAIA** : Le taux de formation sur Maia est élevé mais stagne entre 30 et 40 % des collaborateurs de la banque.

L'objectif 2026 est d'atteindre 50 % d'adoption dans les équipes où l'usage de l'IA devient la norme, avec une nécessité d'atteindre 100 % dans le réseau.

Il faut également déléguer les tâches chronophages à l'IA pour libérer du temps commercial et améliorer la satisfaction client. Les conseillers doivent garder un esprit critique lors des interactions avec l'IA, car une utilisation accrue peut améliorer la fiabilité des réponses. Rappelons que les utilisateurs restent responsables de la vérification des informations fournies.

- σ **Copilot** :

La Direction a effectué un bilan son utilisation et les résultats ont conduit à acter le fait que seules certaines personnes ciblées disposeront d'une licence (notamment en raison du rapport utilisation/coût).

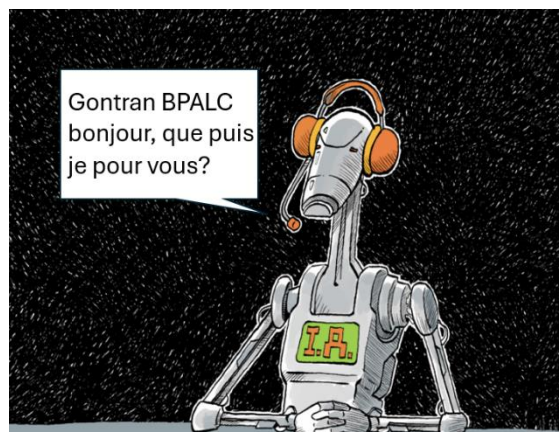
Actuellement, la BPALC a acheté 119 licences Copilot, avec un taux d'activité de 95 %.

En 2026, il est prévu d'ajouter 10 licences supplémentaires, ce qui portera leur total à 130, avec un coût de 37 € TTC par collaborateur.

La banque se chargera d'évaluer les besoins réels de chacun afin d'optimiser l'accès aux ressources documentaires disponibles. Il est important de noter que ces outils ne peuvent pas être généralisés à l'ensemble des collaborateurs.

- σ **GABI**

- σ **Assistance pour le CRE (Part/Pro).**



Les outils d'IA, moins visibles que Maia et Copilot, incluent le machine Learning (comme le scoring), où un volume élevé de données garantit la fiabilité.

L'IA transformante aide le CRE et un appui professionnel sera bientôt disponible pour la gestion des écarts.



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

Les IA sectorielles, comme Annabot, sont mises à disposition par BPCE, avec un moteur de recherche en cours de déploiement. La tendance s'oriente vers des IA spécialisées.

Les impacts positifs relevés sont les suivants :

- **Renforcement de la Performance Commerciale** : Amélioration de la personnalisation des services, augmentant la satisfaction client.
- **Amélioration de la Productivité** : Automatisation des tâches répétitives permettant aux collaborateurs de se concentrer sur le développement des portefeuilles clients.
- **Formation et Adoption** : Taux de formation de 88 % à BPALC, avec un accent sur l'efficacité d'utilisation des nouveaux outils.
- **Accompagnement au Changement** : Suivi des usages et analyse de données pour promouvoir l'adoption des outils d'IA.
- **Vision à Long Terme** : Alignement avec la Vision 2030 de BPCE pour une intégration progressive de l'IA.
- **Évaluation d'Impact** : Mise en place d'indicateurs de performance et de groupes de travail pour orienter les projets selon leur succès.
- **Intégration Éthique** : Cadre éthique régissant l'utilisation de l'IA, précisant les responsabilités des utilisateurs.

Sur le plan financier, le budget IA 2026 est estimé à environ 90 K€ permettant de couvrir les usages déployés et de poursuivre l'exploration.

Groupe de travail :

La Direction a proposé de créer un groupe de travail IA à la BPALC en intégrant 8 membres des organisations syndicales, pour accompagner l'adoption des nouveaux outils d'IA et garantir un meilleur contrôle sur ce processus.

Il est prévu que ce groupe soit actif pour une durée d'environ 2 ans. La Direction garanti toutefois aux élus que ce groupe ne substituera pas l'employeur de donner toutes les informations nécessaires aux organisations syndicales lors des CSE afin que les élus puissent rendre des avis éclairés. Des rencontres régulières sont essentielles pour suivre l'évolution des projets et évaluer les impacts des nouvelles technologies.

Des comités sur la data et l'IA seront également discutés en CDG.

Les élus SNB craignent une sous-représentation de ses élus en tant que premier syndicat dans l'entreprise et une dilution des informations sur un sujet qui se doit « d'embarquer » tout le monde.

Investis dans un groupe de réflexion interbancaire au sein du SNB national (cf article magazine Reflexes de janvier 2026), les élus SNB appréhendent ce sujet avec prudence et lucidité.



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

OPERATIONS BANCAIRES DES COLLABORATEURS ET COMPTES DE PROCHES

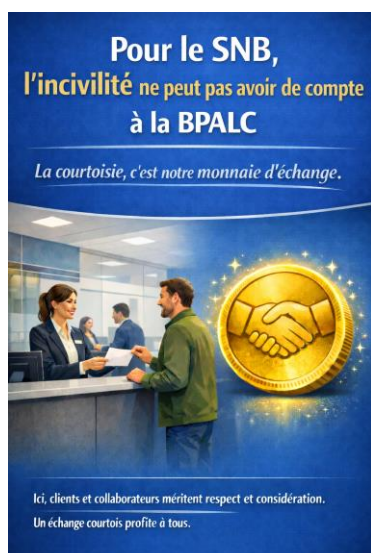
La banque a diffusé le 11 décembre un rappel des règles relatives à la gestion des comptes par les collaborateurs, pour leur propre compte et pour leurs proches.

Cette communication a été réalisée pour rappeler les règles en vigueur et sensibiliser à nouveau les salariés.

En 2025, 17 cas d'utilisation irrégulière de l'outil ou de fraudes ont été identifiés, entraînant principalement des rappels à l'ordre de la Direction des Risques Conformité et des Contrôles Permanents mais également des sanctions disciplinaires de la DRH (3 procédures de licenciement ont également été initiées).

Les Elus SNB ne peuvent que vous inciter à respecter scrupuleusement ces règles.

CSSCT



Veillez trouver en pièce jointe le compte-rendu de la réunion de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du 4 décembre 2025, qui aborde, entre autres, le sujet inacceptable des incivilités subies par nos collègues.

COMMISSION LOISIRS ET LOGEMENTS DE VACANCES

Vous trouverez en pièce jointe le compte rendu de la réunion de la commission loisirs du 8 janvier.

AUGMENTATIONS ET/OU PROMOTIONS DANS LE CADRE D'UNE MOBILITE 2025

Au total, on dénombre 448 mobilités en 2025 (292 femmes et 156 hommes).

336 collaborateurs ont été revalorisés dans l'enveloppe mobilité et/ou égalité professionnelle (199 femmes et 137 hommes).



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

185 collègues ont bénéficié d'un changement de classification (106 femmes et 79 hommes).

48 salariés ont bénéficié du statut cadre (23 femmes et 25 hommes).

Alors que la Direction prône l'égalité Femmes/Hommes, les élus SNB notent que les données transmises montrent que les femmes sont moins accompagnées financièrement lors d'une mobilité que les hommes.

PLANS DE PROGRES

Pour rappel, le plan de progrès a été instauré afin d'accompagner un collaborateur rencontrant des difficultés dans l'atteinte des repères professionnels.

En 2025, 5 plans de progrès ont été mis en œuvre, dont 2 au sein des services centraux. Actuellement, un plan est toujours en cours.

À l'issue des 4 premiers plans :

- Deux collaborateurs ont été maintenus dans leur poste.
- Un collaborateur a demandé à quitter la banque.
- Un licenciement a été prononcé.

La banque a la possibilité de proposer un changement de poste mais elle ne peut pas forcer le collaborateur à accepter. C'est généralement le refus de ces propositions par le salarié qui conduit la banque à envisager la fin de contrat.

Les élus SNB rappellent que toute modification de salaire nécessite que l'entreprise obtienne l'accord du salarié par la signature d'un avenant.

La Direction réfléchit à mettre en place une prime à la nomination à un nouveau poste qui se transforme en augmentation de salaire uniquement après validation dans ledit poste.

COLLABORATEURS ENGAGES DANS UN PARCOURS DE PMA OU D'ADOPTION

La loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 étend et renforce la protection des salariés du secteur privé engagés dans un projet parental, qu'il s'agisse d'une procréation médicalement assistée (PMA) ou d'une procédure d'adoption.

Entrée en vigueur le 2 juillet 2025, elle modifie le Code du travail pour appliquer aux salariés engagés dans ces parcours les protections contre les discriminations jusqu'ici attachées à la maternité et à la PMA féminine.

Concrètement, tout salarié, homme ou femme, ne peut faire l'objet d'une discrimination à l'embauche, d'un refus de promotion, d'une mutation défavorable ou d'un licenciement en raison de son engagement dans une PMA ou une adoption.

La loi élargit aussi les autorisations d'absence rémunérées : un salarié peut s'absenter 3 jours ou 6 demi-journées pour les actes et rendez-vous médicaux nécessaires à la PMA. Les salariés engagés dans une procédure d'adoption peuvent également s'absenter 3 jours ou 6 demi-journées pour les entretiens obligatoires liés à l'agrément.

Ces absences sont rémunérées et sont assimilées à du temps de travail effectif pour les congés payés et l'ancienneté.

Afin de bénéficier de ces protections ou autorisations d'absence, le salarié doit bien entendu informer l'employeur de son projet parental.



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

MONÉTISATION RTT



Cette campagne a permis à 1.179 collaborateurs, présents au 30 novembre 2025, de monétiser jusqu'à 2 jours de RTT acquis en 2025.

Le coût total de la monétisation s'élève à 549 242 €, dont 137.310 € proviennent d'abondements exonérés (en moyenne 465,85€/collaborateur). En tout, 2.216 jours de RTT ont été monétisés, ce qui correspond à une moyenne de 1,88 RTT par bénéficiaire.

44 % des bénéficiaires sont des femmes et 56 % des hommes, avec une majorité (59 %) des bénéficiaires issus du réseau par rapport à 41 % des services centraux.

RESTAURANT D'ENTREPRISE

Le restaurant d'entreprise au Charlemagne a fait évoluer son mode de fonctionnement depuis début janvier, aussi n'hésitez pas à nous faire remonter vos éventuelles remarques et suggestions. Nous en adresserons alors une synthèse à la Direction et au prestataire dans le but d'améliorer, si nécessaire, la prestation globale.

CAMPAGNE DE PLACEMENT DES CP 2025 EN CET

Nous vous rappelons que vous avez la possibilité, jusqu'au 4 février 2026, de placer votre 5^{ème} semaine de congés payés sur votre CET. A cet effet, vous trouverez toutes les informations utiles dans la publication de l'administration RH du 8 janvier.

Les élus SNB restent à votre disposition si besoin.

CSE QUOTIENT FAMILIAL

Vous avez jusqu'au 31 janvier pour faire les démarches relatives au quotient familial sur le site du CSE.

Cette démarche est indispensable pour que vous et votre famille puissiez bénéficier pleinement des activités et avantages du CSE.

Sans transmission des justificatifs avant la date limite, la tranche E sera automatiquement et définitivement appliquée jusqu'à la prochaine campagne.

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



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

DES FEMMES ET DES HOMMES AU SERVICE DE LEURS COLLEGUES

Vos délégués syndicaux

Denis MALGRAIN

Président SNB BPALC – METZ - 06 49 21 01 30

Gipsy POPELER

Reims Clairmarais - 07.87.22.62.42

Brigitte TRAZZERA

Secrétaire CSE – Benfeld - 06.42.24.29.23

Nathalie URWEILLER

Référente harcèlement – Rouffach - 07.86.02.49.19

Richard ZOCHOWSKI

Secrétaire adjoint CSE – Metz - 07.87.22.63.04

Christophe RENNER

Administrateur salarié – CRC Mulhouse

Anthony PEIRIS

Représentant syndical - Equipe volante

Vos élus

Olivier COUCHOT ALC COOPERATION REIMS

Christel DENOYELLE SAINT-MIHIEL

François COURRIER EPARGNE MONETAIRE METZ

Albane FORFER ALC ACCOMPAGNEMENT NANCY

Christophe FOURRER VIE DU PRET

Vanessa IMMELE CRC STRASBOURG

Vincent MEYER IARD PRO STRASBOURG

Océane NAUDIN CORMONTREUIL

Christian NURRY EQUIPE VOLANTE

Sylvain ROMY STRASBOURG ANCIENNE DOUANE

Sandrine SCHISLER STIRING-WENDEL

Bernard WACK SUCCESSIONS STRASBOURG

Nadine WALTER TERRITOIRE THIONVILLOIS



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