

PROCHE,
ACTIF,
humain !**SNAP****CSE**Auvergne
Rhône-Alpes**RÉUNION DU 27 FEVRIER 2025****VOS ELUS CSE****Employés**

Jean-Louis MURAT
Delphine RICCI
Pascal BANNWARTH
Nina ZORINE
Sihem NAGOUSI
Adeline SOUCHON
Mathieu MALMENAIDE
Asia LOUNIS
Werner ROMAN
Elisabett DA SILVA
Fatiha BEKADDAR

**Agents de maitrise
Techniciens**

Laurent MERIQUE
Fatima CHIKHAOU
Sylvain BRUGIROUX
Stéphanie VILLEMIN
Pascal DAMBROSIO
Muriel SALOMON GAGNAIRE
Sihem SOUKI
Sébastien VACHER
Virginie FABRE
Benoît LUCHEZ-GAUVIN
Touria BEN MENNI
Patrice MEGOZ
Marie-Pierre GARRY

Cadres

Isabelle DE OLIVEIRA
Christian BEC

**REPRESENTANT
SYNDICAL SNAP**

Hicham JAKIR

**VOTRE DELEGUE
REGIONAL**

Sylvain BRUGIROUX

INFORMATIONS DIRECTION

Le Directeur Régional Adjoint Opérations a été nommé Directeur Régional par intérim et préside donc ce CSE. Il a indiqué ne pas savoir qui serait nommé Directeur Régional ou Directrice Régionale, ni à quelle date la nomination aurait lieu. Il se place dans la continuité du précédent DR. Il s'appuiera sur le Directeur des Opérations et la Directrice Stratégie et Relations Extérieures.

Concernant le nouvel intranet mis en place depuis le 25 février, il a précisé qu'il apportait une modernité, mais qu'il restait quelques ajustements à faire pour qu'il soit pleinement fonctionnel.

La DG a annoncé fin janvier la mise en œuvre d'un festival « Uniques » pour créer un événement autour de l'égalité des chances. Il se déroulera sur toute la France du 15 au 17 mai 2025. L'idée de ce projet qui mobilise différents partenaires, est de mettre en avant le travail réalisé au niveau de France Travail et des différents partenaires contre les discriminations. Des actions auront lieu en région les 15 et 16 mai, le 17 mai sera réservé à un événement festif au Parc Floral à Paris. Différentes entreprises seront associées à cet événement.

Point d'étape sur la mise en place des EDO et des DPA

Le DR rappelle que la mise en place de la Loi Plein Emploi court du 1er janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2026 et qu'en conséquence tout ne doit pas forcément basculer d'un clic. Les premiers retours indiquent que les flux d'inscription avec les partenaires sont « plutôt opérants ». Il y a eu environ 128 000 nouvelles inscriptions ou réinscriptions réparties entre différents opérateurs : 90% traitées par France Travail, 6% via la CAF et 4% via les Missions Locales (Les inscriptions par Cap Emploi sont marginales). Il y a eu environ 30 000 primo inscrits.

Sur la reprise de stock des anciens bénéficiaires du RSA et des jeunes inscrits en Mission Locale, 1 740 000 sur 1 795 000 d'inscriptions ont été traitées, soit plus de 95%, les 5% restant n'étant pas encore intégrés dans le système d'information de France Travail. 47% de ces demandeurs étaient déjà inscrits par le passé à France Travail. Le rapprochement France Travail / Cap Emploi a permis d'avoir des demandeurs déjà intégrés au Système d'information de France Travail. Ces demandeurs seront accompagnés par un membre du Réseau Pour l'Emploi d'ici fin 2026 et ont un espace personnel ouvert.

Le taux de validation des propositions à l'issue des Entretiens D'Orientation est supérieur à 80%. Le DR rappelle que la mise en place de l'algorithme ne permettra pas non plus d'atteindre 100% de validation des Entretiens D'Orientation, et des ajustements peuvent se faire pendant l'entretien d'entrée en accompagnement. En Auvergne Rhône-Alpes, 47 000 Entretiens D'Orientation ont été réalisés au 26 février 2025 (primo inscrits ou demandeurs d'emploi sans référent). À la suite de ces entretiens, 33 000 demandeurs ont été orientés vers France Travail, 8 900 vers les missions locales, 2 200 orientés vers les Conseils Départementaux et 1 400 vers Cap emploi. Cette répartition est proche de la répartition constatée au niveau national.

L'établissement souhaite que le délai entre l'orientation et l'accompagnement soit le plus court possible ce qui permet de poser les sujets avec le demandeur d'emploi. Le DR ne souhaite pas une harmonisation des pratiques sur les planifications, chaque situation est différente et nous sommes en phase de démarrage. Concernant les sites en expérimentation sur l'accompagnement des frontaliers, la durée des entretiens de Démarrage du Parcours d'Accompagnement peut être adaptée au local.

La répartition entre les différents parcours est la suivante : 62% des demandeurs sur un parcours Professionnel, 34% en équilibré et 4% en social. Au niveau national, à la suite des EDO, pour les demandeurs accompagnés par France Travail, 37% sont dans la modalité Guidé, 27% en suivi, 12% en renforcé, 10% en AIJ, 10% en CEJ et 4% en Global.

Les diagnostics permettent d'identifier les contraintes des demandeurs d'emploi pour retrouver un emploi : 25% sont liées à la mobilité, 20% concernent des problématiques de santé, 13% sont en lien avec la situation familiale, 11% relèvent de problèmes financiers, 10% d'un manque d'autonomie numérique et 8% sont en lien avec des difficultés au niveau du socle de compétences (expression, lecture et calcul).

SNAP Les élus du **SNAP** ont soulevé que dans les documents présentés, la durée moyenne du Premier Entretien d'Accompagnement est de 50 min, ce qui signifie que certains peuvent être beaucoup plus longs. La planification sur les sites est en général programmée avec une cadence de 50 minutes, ce qui est générateur de stress et de RPS.

Les bugs informatiques multiples et les interruptions intempestives polluent le quotidien des agents.

SNAP

PROCHE, ACTIF, humain !

Syndicat **NA**tional du **P**ersonnel de France Travail**REGION AUVERGNE RHÔNE-ALPES**

Cliquez ici pour adhérer au SNAP

syndicat.snap-ara@francetravail.frwww.snap-francetravail.fr



RÉUNION DU 27 FEVRIER 2025 2/4

CSE
**Auvergne
Rhône-Alpes**

Les élus du SNAP souhaitent avoir un état des lieux sur les difficultés en termes de capacités des partenaires (Missions locales, Cap emploi, Conseils Départementaux). En cas de carence de rdv, cela retombe inexorablement sur France Travail. Dans ce cas-là, comment procède-t-on ? Sur l'accompagnement social, à défaut de prise en charge par les Conseils Départementaux, les conseillers sont en difficulté et se retrouvent fréquemment sans solution à apporter aux usagers concernés.

Les élus du SNAP alertent sur la répartition des orientations au sein de France Travail, nous constatons des écarts significatifs entre les propositions et les décisions, 50% des propositions concernent des dispositifs d'accompagnement renforcé (Renforcé, Contrat d'Engagement Jeune (CEJ), Accompagnement Intensif Jeune (AIJ) et Global) pour seulement 35% de décisions. Ainsi, les orientations vers les portefeuilles Guidé qui correspondent à 19% des propositions, représentent 37,2% des décisions, soit près du double.

Les élus du SNAP déplorent que les demandeurs soient orientés vers un portefeuille qui ne correspond pas à leur besoin mais à une nécessité comptable pour France Travail. La loi Plein Emploi prévoit pourtant que l'orientation tient compte du niveau de qualification de la personne, de sa situation au regard de l'emploi, de ses aspirations et, le cas échéant, des difficultés particulières qu'elle rencontre, notamment en matière de santé, de logement, de mobilité et de garde d'enfants ou tenant à sa situation de proche aidant.

Le DR indique que l'entretien de démarrage du parcours d'accompagnement peut durer au-delà des 50 minutes lorsque c'est possible, mais qu'il faut peut-être privilégier de fixer un deuxième rendez-vous plutôt que de faire durer l'entretien 1h30 et risquer que le demandeur n'oublie des informations données dans cet entretien.

Il précise que la DDO propose régulièrement des « trocs de bonnes pratiques » entre REA pour échanger sur les difficultés rencontrées et solutions trouvées, tout en rappelant qu'il ne pense pas que le Directeur Général souhaite qu'on mette des normes à tout prix, même s'il y aura des ajustements pour trouver une organisation qui permette de délivrer un service de qualité.

Il y a un sujet sur certains Conseils Départementaux qui n'ouvrent pas suffisamment de places d'accompagnement social, et le DR a demandé aux directeurs départementaux concernés de s'assurer que le nombre de places ouvertes permette d'accueillir les personnes en recherche d'emploi qui ont déclaré un besoin et qui ont été repérées lors du diagnostic. C'est un sujet de la Loi Plein Emploi qui concerne tous les opérateurs du Réseau Pour l'Emploi et pas que France Travail.

L'évolution du questionnaire EDO doit permettre une meilleure orientation des demandeurs en situation de handicap qui n'auraient pas besoin de cap emploi pour qu'elles soient accompagnées par France Travail dans le cadre du LUA.

NOUVEAU BOUQUET DE SERVICE DES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL

Il s'agit du point d'étape d'un test réalisé autour du bouquet de services des psychologues du travail qui ont intégré l'offre de service de l'établissement depuis 2010. Un ensemble de services basés sur leurs fonctions réelles a été mis au point et testé en collaboration avec le réseau. Cette initiative, découlant d'un recensement national de 2018, vise à refléter les réalités et exigences de la profession. Elle s'inscrit dans une démarche de transformation offrant une vision globale des services. Les psychologues du travail, grâce à leur expertise, occupent une place centrale dans l'organisation. Ce projet a impliqué activement les psychologues à toutes les étapes, de la conception aux tests.

Une phase expérimentale a été lancée dans cinq régions (Grand-Est, Hauts-de-France, Île-de-France, La Réunion, Nouvelle-Aquitaine) et 32 agences, impliquant 42 psychologues du travail, afin de présenter la variété des services offerts par les psychologues du travail.

L'offre est structurée autour de quatre volets : un principal, l'accompagnement des demandeurs d'emploi, et trois secondaires, l'accompagnement des employeurs, l'accompagnement interne, et l'appui à la dynamique partenariale.

Le bouquet de services des psychologues du travail doit être vu comme un cadre adaptable, capable d'intégrer de nouveaux services en fonction des évolutions des demandes et des initiatives. Ce cadre permet de définir une offre de services contextuelle, répondant aux priorités et aux besoins identifiés. Chaque psychologue a la possibilité d'enrichir et d'ajuster le bouquet de services au niveau local, avec l'accord de leur hiérarchie directe et fonctionnelle.

Le Directeur Des Opérations a indiqué que ce nouveau bouquet de service doit permettre aux agents de mieux connaître le rôle des psychologues du travail.

Lors de la phase de test, plusieurs nouveautés métier ont été mises en œuvre dans les agences, comme la généralisation de la prestation « Regards Croisés » pour solliciter l'avis d'un psychologue du travail avant tout accompagnement. Pour les demandeurs d'emploi, il y a des services d'accompagnement individuel, sur l'évolution professionnelle et pour retrouver une dynamique. Un accompagnement collectif a été mis en place, avec une première thématique autour de la souffrance au travail dont les incidences entravent le retour à l'emploi.

Des ateliers thématiques adaptés aux besoins identifiés en agence peuvent être conçus et animés par le psychologue du travail (Lutte contre les stéréotypes, estime de soi...).

Pour les employeurs, le service « Regards Croisés employeurs » permet d'obtenir l'avis d'un psychologue du travail avant toute autre intervention dans le cadre d'un recrutement.

La nouvelle organisation a permis de mieux structurer et valoriser l'activité des psychologues du travail en précisant ses modalités et ses contenus. Les accompagnements individuels concernent l'évolution professionnelle à 57% et l'aide à retrouver une dynamique pour 43%, les accompagnements collectifs concernent majoritairement l'aide pour retrouver une dynamique à 78%, et 22% pour l'évolution professionnelle.

Les psychologues du travail accompagnent l'ensemble des publics, quel que soit leur âge (15% Moins de 26 ans, 55% Entre 26 et 49 ans, 30% 50 ans et plus), leur modalité de suivi (52% des demandeurs accompagnés sont en modalité GUIDÉ, 18% en modalité RENFORCÉ et 5% en modalité SUIVI). Parmi les demandeurs accompagnés, 8% sont en CEJ, 5% en Accompagnement global, 13% en Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville et 19% bénéficient du RSA.

SNAP

 PROCHE, ACTIF, **humain !**

SYNDICAT SNAP

 Région **Auvergne Rhône-Alpes**
syndicat.snap-ara@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !





RÉUNION DU 27 FEVRIER 2025 3/4

CSE
**Auvergne
Rhône-Alpes**

Le bouquet de services répond pleinement aux attentes et aux besoins des publics et des psychologues du travail ainsi qu'à celles de l'Équipe Locale de Direction (ELD). Environ 90% des psychologues du travail et des ELD estiment que ce bouquet s'intègre parfaitement dans les activités d'accompagnement des publics ciblés et qu'il correspond aux missions des psychologues. De plus, 90% des psychologues du travail affirment que cela répond à leurs attentes en matière d'évolution de l'offre de services et aux besoins des publics qu'ils accompagnent. Ces chiffres sont à pondérer vu le faible nombre de répondants, 30 psychologues du travail (sur 42 interrogés) et 22 membres d'ELD (sur 105 interrogés).

Le déploiement prévu au troisième trimestre nécessitera des travaux préparatoires avec l'organisation de groupes de travail :

- Évolutions du système d'information (MAP, IOP, DUNE, Weplan),
- Ressources humaines, notamment sur l'enrichissement de l'offre de formation à destination des psychologues du travail
- Pilotage pour permettre de mesurer les effets de l'accompagnement par les psychologues du travail
- Tests psychotechniques : Ajuster les dotations de tests aux usages des psychologues du travail
- Animation nationale : Réflexion autour de l'organisation de conférences nationales à destination des psychologues du travail
- Déontologie : Travail sur les écrits professionnels et la transmission des données à un tiers.

SNAP Les élus du **SNAP**, en préambule, alertent sur le fait que les psychologues du travail de France Travail rencontrent de plus en plus souvent des situations d'accompagnement qui remettent en question la frontière entre soutien clinique ou thérapeutique et leur tâche principale, à savoir le travail. Les personnes orientées vers eux sont souvent très éloignées de l'emploi et accumulent de multiples difficultés, sociales et personnelles, qui envahissent parfois l'espace des entretiens. Le psychologue du travail, soumis au secret professionnel et souvent seul dans son agence, a peu d'occasions de parler de ces situations. Les séances d'intervention entre pairs ne permettent pas toujours à chacun de s'exprimer librement, en raison du grand nombre de participants et de la diversité des profils présents, ce qui limite l'espace de parole pour chacun.

Le Bouquet de Services n'est que le reflet d'une offre de services plus ou moins déjà mise en œuvre par les psychologues, avec pour seules nouveautés la prestation Regards Croisés comme clé d'entrée à un service, la possibilité d'un accompagnement collectif et le service Regards Croisés employeur

Pour le **SNAP**, nous sommes satisfaits d'entendre la Direction rappeler que les psychologues du travail sont à part entière dans l'offre de service de France Travail, néanmoins il est nécessaire de donner à voir et valoriser l'offre de service des psychologues du travail (lors de sa dernière intervention pour les vœux, le DR a minutieusement cité et remercié tous les métiers sauf les psychologues du travail)

Il ne peut y avoir de Bouquet de Services sans implication des ELD, il est important pour chaque agence de corédiger un projet local de service entre le psychologue du travail et l'ensemble de l'Équipe Locale de Direction, pas seulement avec le responsable d'équipe en charge du psychologue du travail, pour contractualiser ce qui peut être mis en place par le psychologue du travail en réponse aux besoins identifiés ensemble localement. Ce Projet Local de Service devra être diffusé à toute l'agence, et permettre de mieux valoriser l'offre de service en interne comme le soulignait le DDO, ce qui est un comble, alors que le transfert des psychologues du travail de l'AFPA date d'avril 2010, soit il y a 15 ans.

Les élus du **SNAP** rappellent que l'offre de service n'est pas délivrée sur l'ensemble de la région puisque toutes les agences ne sont pas pourvues d'un psychologue du travail (Pontcharra – Annecy – Neuville – Thoiry – Ambérieu – Scènes et images), et que certaines agences mériteraient d'en avoir 2.

Les élus du **SNAP** alertent sur le développement de compétences des psychologues du travail en interne, et l'absence de formations qui leur sont destinées.

L'étendue du panel de compétences des psychologues n'était pas toujours valorisée dans le cadre de leurs missions notamment sur le volet entreprise, et l'évolution du bouquet de services peut être un levier intéressant même si le bilan présenté reste très succinct pour se forger une opinion.

THEMATIQUE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

En 2024, 237 accidents de travail ont été déclarés (13 concernent des agents publics) contre 244 en 2023,

101 déclarations concernent des accidents de trajet (42%) et 136 des accidents de travail (58%),

46 déclarations d'accident du travail ont fait l'objet d'une reconnaissance par la DG (droit public) ou par la CPAM (privé),

190 déclarations d'accident du travail sont toujours en cours d'instruction, 1 déclarations ont fait l'objet d'un rejet,

SNAP La durée d'instruction des accidents du travail progresse de façon inquiétante (+113%), le nombre d'instruction en cours a augmenté de 100 par rapport à l'année 2023 alors que les accidents du travail sont légèrement en baisse (-3%).

Bilan des agressions et conflits en 2024 pour ARA

Le chiffre des agressions est en légère hausse de 2% par rapport à l'année 2023 au niveau régional, même s'il ne reflète pas forcément la réalité car des agents renoncent à saisir les fiches incidents (temps, lassitude...).

1791 événements ont été déclarés dans l'outil FDS (1759 en 2023), soit 415 incivilités, 954 agressions verbales, 608 agressions comportementales et 14 agressions physiques. Les agressions incivilités ont majoritairement lieu au téléphone (33%), à l'accueil (25%) et par mail (18%) ou dans un bureau (14%). Les incidents concernent majoritairement la gestion des droits (27%). À noter que 37% des fiches de signalement sont déclarées avec le motif « Autres » qui ne permet pas une analyse précise.

Les signalements aux forces de l'ordre sont stables, avec une augmentation du nombre de dépôts de plainte, qui permettent de donner des suites judiciaires, par rapport aux mains courantes en comparaison de l'année 2023. Le nombre de courriers envoyés aux demandeurs d'emploi est en forte baisse (-25%) sans raison particulière et nécessitera un rappel auprès des Équipes Locales de Direction.

SNAP

PROCHE, ACTIF, humain !

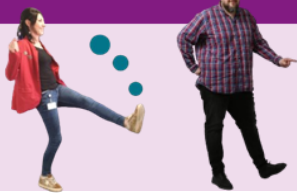
SYNDICAT SNAP

Région Auvergne Rhône-Alpes

syndicat.snap-ara@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !





RÉUNION DU 27 FEVRIER 2025 4/4

CSE
**Auvergne
Rhône-Alpes**

POINT TRIMESTRIEL SUR L'AVANCÉE DU PLAN SÛRETÉ

Comme chaque trimestre, la direction fait un point sur le déploiement du plan de sécurité dont la présentation en [CSE date de juin 2023](#). Le Programme des Équipements De Sûreté débuté en 2023 et qui se terminera en 2028 doit permettre de protéger les agents, demandeurs d'emplois, partenaires et prestataires en modifiant les dispositions des locaux (ajout de portes, cloisons ...) et par l'utilisation de Systèmes Techniques de Sécurité (vidéosurveillance, contrôles d'accès). À noter que par rapport au dossier initialement proposé il n'y aura finalement pas d'analyse des environnements sonores pour alerter la télésurveillance, elle ne pourra être prévenue que par l'utilisation des boutons d'alerte présents dans tous les bureaux. Les caméras conserveront les 30 secondes qui précèdent l'évènement et les 3 minutes suivantes, et ce pendant 30 jours.

Le premier site à bénéficier de ces évolutions sera celui de Lyon Jean Jaurès, une présentation sera faite aux membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail le 18 mars 2025. Les travaux sont validés pour les sites de Montluel, Echirolles, Grenoble Europole, Grenoble La Bruyère, Chamalières, Clermont Jouhaux, Cournon, Bron, Meyzieu, Saint Fons, Vénissieux, Villefranche, Annemasse et Thonon.

SNAP Les élus du **SNAP** ont salué le travail réalisé par les équipes de la Direction management des risques, de la sûreté et la sécurité pour présenter ces plans en l'absence de logiciel adapté. Sur certains sites, la suppression de bureau dans la zone d'accueil risque de poser souci les jours où les agents sont le plus présents. Par ailleurs, le positionnement de certains bureaux MANAC ne semble pas permettre une vue globale de la zone d'accueil.

La direction nous a indiqué que les bureaux MANAC seraient équipés d'un écran qui affichera les caméras de la zone d'accueil ce qui leur permettra d'avoir un visu sur l'ensemble de l'accueil. Concernant les suppressions de bureau, la direction rappelle qu'avec le télétravail, tous les bureaux sont rarement occupés.

SNAP Les élus du **SNAP** ont rappelé que ces difficultés existent néanmoins, d'autant plus qu'on nous demande d'accueillir des partenaires ou employeurs (Entreprises d'intérim, LUA...), et que cela crée des tensions entre les agents.

SUIVI TRIMESTRIEL AVENANT DE RÉVISION 8.4 CCN

Le taux de recrutement des séniors (50 ans et plus) en 2024 à France Travail était de 18%, soit 109 personnes (10 CDI, 69 CDD et 31 PEC).

Les CDD étaient au nombre de 398, dont 236 pour surcroît d'activité (60%) et 158 pour remplacement d'un salarié absent (40%). En 2024, 233 personnes ont signé un CDI alors qu'elles étaient déjà en CDD à France Travail. À noter que 30 personnes dont le contrat s'était terminé ont été embauchées en CDI, ce qui représente un taux de passage en CDI de 45%. Concernant la durée des CDD avant leur passage en CDI, 4% des CDD ont duré de 1 à 3 mois, 25% de 4 à 6 mois, 18% de 7 à 9 mois, 24% de 10 à 12 mois, et 29% après plus de 12 mois.

SNAP Les élus du **SNAP** ont demandé combien d'embauche directes en CDI sans passer par un CDD avaient été réalisées en 2024.

La direction n'a pas donné de chiffre précis, mais ce type de recrutement reste marginal et pour des postes très spécifiques à la DR.

BILAN DE LA CAMPAGNE PROMOTION PRIVÉE 2024

Comme chaque année, la direction a présenté un bilan chiffré de la campagne de promotion, annonçant 1196 agents ayant obtenu un coefficient, 10 agents un relèvement de traitement et 1026 agents une prime, soit un taux d'agents promus de 43%.

SNAP Les élus du **SNAP** ont rappelé que si la prime était une mesure accordée dans le cadre de la campagne de promotion, il ne s'agissait pour autant pas d'une promotion au sens de l'article 19 de la Convention Collective de France Travail. Le taux d'agents promus réel est donc de 19,9%.

Au début de la campagne de promotion, 1486 agents relevaient de l'article 20§4 de la CCN, 696 ont obtenu une promotion.

SNAP Les élus du **SNAP** ont salué la baisse du nombre de collègues sans promotion depuis plus de 5 ans à l'issue de la campagne par rapport aux années précédentes, même s'il reste élevé. Il y a 790 personnes sans promotion depuis plus de 5 ans à la fin de cette campagne, contre 898 l'année dernière et 820 il y a deux ans. On constate une diminution des écarts de promotion entre les différentes CSP :

Catégorie socio-professionnelle	Employé	Technicien	Agent de Maîtrise	Cadre	Total
Pourcentage d'agents promus en 2024	21,7%	23,4%	15,9%	11,1%	19,9%
Pourcentage d'agents promus en 2023	29,2%	15,8%	15,2%	18,8%	21,2%

PETITES ACTIVITÉS

La présidente de la Commission des Activités Sociales et Culturelles a présenté le tableau des 55 activités qui seront proposées cette année, dont 42 sur la région. Les activités les plus demandées l'année passée ont été reconduites, et 5 nouvelles activités sont proposées.

Les activités couvrent différentes thématiques :

- ✓ Culture : Opéra de Lyon, Comédie Triomphe de Saint Etienne, Comédie de Grenoble, Musée Grévin, Musée des Confluences...
- ✓ Bien être : Nature d'eaux, Bains de la Garde, Calicéo, Spa thermal d'Aix les Bains, les thermes de la Léchère...
- ✓ Loisirs : I-Fly, Diner croisière à Lyon, Mini world, Exalto, Karting, Take off (Surf en intérieur à Andrézieux), Flyeo parapente
- ✓ Parcs : Le Pal, Zoo de Beauval, Vulcania, Parc des oiseaux, Parc Astérix, Touroparc, Puy du fou, Futuroscope, Walibi, Parc Spirou

La mise en ligne aura lieu du lundi 7 avril 2025 au mercredi 7 mai 2025. Les règlements devront être envoyés au plus tard le lundi 12 mai 2025, et les réponses aux agents seront fournies le jeudi 15 mai 2025.

La majorité des petites activités ont une durée de validité d'un an au minimum. Les petites activités sont accessibles sans condition d'ancienneté et sans proratisation, le CSE participe à hauteur de 50 % du prix prestataire. Tous les agents peuvent demander 2 billets, et au maximum un nombre de billets correspondant à la composition du foyer de l'agent ayant des ayants-droits.

SNAP

PROCHE, ACTIF, humain !

SYNDICAT SNAP

Région Auvergne Rhône-Alpes

syndicat.snap-ara@francetravail.fr

Je clique, j'adhère !

