

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSE

Auvergne
Rhône-Alpes

RÉUNION DES 28 ET 29 AOÛT 2025

INFORMATIONS DIRECTION

VOS ELUS CSE

Employés

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

Agents de maîtrise 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

Point immobilier sur les locaux

Les agents de **Bron** sont revenus dans leurs locaux fin juillet et la réintégration se déroule très bien d'après la direction. L'installation d'une cuisine a été appréciée, il n'y a pas d'autres retours négatifs.

Concernant le site d'**Aubenas**, des travaux sont en attente de la visite de l'expert des assurances, initialement prévue pour début septembre, a été reportée au 25 septembre. Pour des raisons de sécurité, seule la porte a été remplacée pour le moment, malgré la demande d'autorisation de l'établissement à l'assurance de commencer les travaux sans attendre, des bureaux sont actuellement inutilisables, la situation dépend de la décision de l'assurance.

Concernant l'agence de La Côte-Saint-André où un véhicule de service a également été incendié sur le parking. Comme à chaque incendie, un ménage très approfondi avec une société spécialisée a été réalisé. L'informatique a été remise en place et les dalles souillées du faux plafond devaient être remplacées pour une ouverture le 1er septembre.

Le site d'**Oullins Pierre-Bénite** a fait l'objet d'une dégradation par un demandeur d'emploi qui a été interpellé et placé en hôpital psychiatrique. Il ne s'est pas attaqué uniquement à France Travail mais également à d'autres établissements et des véhicules.

La direction précise qu'un point a été fait avec la Directrice de la sécurité au niveau national pour savoir s'il y avait quelque chose de plus général. À sa connaissance, aucune autre agence au niveau national n'a été touchée par des actes similaires à ceux que nous avons connus cet été à Aubenas et La Côte Saint André.

Concernant le site de **Montluçon**, actuellement réparti sur deux sites distants de 4 kilomètres, une réflexion sur le bâtiment est en cours. Une phase d'information et de consultation sera mise en place et des groupes de travail pourront avoir lieu d'ici là. Pour l'instant, aucune décision n'est prise et plusieurs options sont à l'étude.

Enquête temps

Dans le cadre du programme d'efficience, une enquête nationale sur le temps de travail est menée de juillet à septembre par la Direction générale. Elle vise à mesurer le temps passé sur les tâches quotidiennes des agents afin d'identifier les améliorations possibles.

Cette enquête concerne les métiers de l'indemnisation et de l'entreprise et implique toutes les régions. Au niveau local, 7 agences participent, avec 18 agents qui répondront à des questionnaires détaillés sur environ 30 à 40 actes métiers. Les agences concernées sont : Clermont Flaubert, Vaise, Jean Jaurès, Saint-Martin-d'Hères, Cluses, Tassin et Saint-Étienne Bellevue. Les conseillers retenus étaient volontaires.

Au total, une centaine de questionnaires seront compilés pour chaque métier afin de capitaliser les données au niveau national. Il n'y aura pas de restitution régionale.

Point d'étape sur l'accompagnement intensif

La taille des portefeuilles oscille actuellement entre 33 et 40 demandeurs. Tous les bénéficiaires du RSA n'ont pas vocation à intégrer ces portefeuilles, mais l'accompagnement intensif peut représenter une solution pour un certain nombre d'entre eux. Un travail est en cours avec les conseils départementaux sur le déstockage des bénéficiaires du RSA. Compte tenu de la période estivale, l'actualité est faible.

Point sur l'XP Frontaliers

Il s'agit d'un point de situation, un an après la présentation en CSE, le point d'étape à fin juin n'ayant pas encore été adressé par le national à la région. L'expérimentation a été lancée en fin d'année dernière, avec pour objectif de redynamiser la reprise d'emploi des frontaliers, ce qui d'après la direction, était attendu par les conseillers et répond à une demande du terrain. La DRAO s'est rendu à Annemasse et à Meythet et a constaté que les conseillers attendaient ce dispositif. Elle se rendra également à l'agence de Thoiry qui a été plus en difficulté à cause de l'XP MSA menée en parallèle.

La direction est consciente de la charge de travail que cela représente, elle rappelle qu'elle a affecté 16 postes en CDD sur les agences concernées dans la région. L'offre raisonnable d'emploi doit concerner un métier français, sans pour autant empêcher de rechercher un emploi en Suisse. À partir du 3^e mois d'indemnisation, l'ORE doit être retravaillée. Un complément de salaire peut être accordé pour réduire l'écart entre les salaires Français et Suisse. La Suisse rembourse environ 3 mois d'indemnisation d'un frontalier. Les équipes du Contrôle de la Recherche d'Emploi ont fortement été mobilisées en lien avec les équipes accompagnement de ces agences.

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.fr www.snap-francetravail.fr



RÉUNION DES 28 ET 29 AOÛT 2025 2/4

CSE
**Auvergne
Rhône-Alpes**

Point sur l'XP aidants et la plateforme Elpyoo

Afin d'aider les demandeurs d'emploi en situation d'aidant, un partenariat a été établi avec la start-up Elypoo, qui propose une plateforme digitale gratuite permettant aux aidants d'échanger et de trouver des informations pratiques. Cette initiative vise à aider les aidants à concilier leur rôle d'aidant avec leur recherche d'emploi.

Une étude de septembre 2024 a révélé que 20% des 18 000 demandeurs d'emploi interrogés étaient des aidants, alors que les études estiment que 11% de la population française serait concernée. Pour expérimenter la détection et le soutien des aidants, la Métropole de Lyon a été choisie pour sa diversité et son statut de "Métropole aidante". Six agences de la région lyonnaise (Givors, Saint-Priest, Lyon Confluence, Lyon Jean Jaurès, Lyon Albert Thomas et Tassin) sont impliquées dans le projet. La première phase de l'expérimentation dure environ 6 mois, de mai à septembre.

L'objectif principal est de permettre à ces demandeurs d'emploi de concilier leur recherche d'emploi et leur rôle d'aidant pour favoriser un retour à l'emploi durable et éviter le chômage de longue durée. Cinq axes ont été définis pour ce projet : mieux identifier les aidants, les sensibiliser, centraliser les ressources, comprendre leurs besoins, et les aider à valoriser les compétences acquises grâce à leur rôle d'aidant.

Les aidants sont identifiés grâce à une coche spécifique dans le Diagnostic Socio-Professionnel, ou s'ils bénéficient de l'allocation proche-aidant ou de l'allocation de présence parentale. Un programme a été mis en place pour mieux accompagner les demandeurs d'emploi aidants, notamment en ajustant le minimum d'activité hebdomadaire de 15 heures. L'objectif est d'évaluer le potentiel du dispositif après six mois pour décider si une offre de services spécifique doit être développée. Des collaborations sont aussi prévues avec la CAF pour promouvoir les aides existantes, ainsi qu'avec les acteurs du Réseau pour l'Emploi afin de mieux identifier ces profils.

L'accompagnement de ces publics devra s'orienter vers du socio-professionnel.

SNAP Les élus du **SNAP** ont salué l'esprit vertueux de cette expérimentation aidants, pour une meilleure prise en compte de ces situations.

La direction parle d'elpyoo comme d'une plateforme gratuite, ce qu'elle n'est pas, puisqu'elle est payante pour les entreprises. Une aide financière est-elle apportée par France Travail à cette start-up ? Le choix de la période pour l'expérimentation surprend, avec un mois de mai avec 3 ponts, et la période estivale peu propice. Les élus du **SNAP** ont également été choqués par la diffusion de flyers dans les agences, comportant un QR code renvoyant vers elpyoo, et permettant d'identifier l'agence d'origine. Cela signifie une mise en concurrence sur les demandeurs d'emploi envoyés par les agences ?

Il s'agit d'une expérimentation nationale menée par la Direction générale, les décisions concernant des aspects tels que le choix des sites ou les partenariats sont prises au niveau national. Cette expérimentation montre la volonté de la direction de s'emparer de la question des aidants, sur l'ensemble des agences.

MATCH FT

Match FT, est un service conversationnel qui fonctionne par SMS. Il est en cours de test dans les Pays de la Loire et en Centre-Val de Loire, et est utilisé par 86 agences.

L'objectif principal de Match FT est d'assister les conseillers France Travail Pro. Lorsqu'un conseiller reçoit une offre d'emploi et sélectionne des candidats, il peut utiliser l'outil pour vérifier la correspondance de leurs profils.

Le fonctionnement est le suivant : l'IA envoie des SMS aux demandeurs d'emploi présélectionnés pour leur poser des questions sur des critères précis comme le salaire, les horaires, la mobilité, et la disponibilité. Une fois ces informations collectées, l'IA transmet un résumé au conseiller, qui peut alors décider d'envoyer la candidature ou non, en fonction des réponses.

Selon les premiers retours, l'outil est très bénéfique pour les conseillers, car il leur permet d'obtenir un sourcing plus précis et de gagner un temps considérable. Auparavant, cette vérification se faisait par téléphone ou par e-mail, ce qui pouvait être très chronophage.

Match FT doit permettre d'améliorer l'efficacité du processus de recrutement en augmentant le taux de candidatures pertinentes et en réduisant les délais de pourvoi pour les offres présélectionnées. L'outil diminue la charge de travail des conseillers France Travail Pro, et doit améliorer la satisfaction des entreprises, ainsi que celle des demandeurs d'emploi bénéficiaires du service, grâce à des propositions de candidatures plus ciblées.

Le conseiller crée une offre d'emploi en présélection, puis Match FT propose un rapprochement automatique et classe les profils par pertinence pour une offre donnée. Le conseiller France Travail Pro conserve la main et sélectionne les profils de DE qu'il juge pertinents avant le lancement de la préqualification qui se fait par échanges automatisés de SMS avec le DE pour valider les prérequis du poste. Une fois ces étapes réalisées, le conseiller choisit les profils à soumettre à l'employeur.

D'après des chiffres datant du 1^{er} trimestre 2025, les agences utilisatrices de Match FT voient augmenter le nombre de mises en relations.

SNAP Les élus du **SNAP** constatent que seul 10% des SMS de préqualification ont obtenu une réponse, y a-t-il une réelle plus-value à cet outil ? Ces chiffres sont-ils meilleurs que ceux obtenus sans Match FT ? Est-ce que l'outil met à jour automatiquement le dossier des demandeurs d'emploi en fonction des réponses obtenues ? Nous devons obtenir le consentement des demandeurs d'emploi pour leur adresser un SMS, quid de ceux qui n'accepteront pas, l'outil pourra-t-il les contacter ?

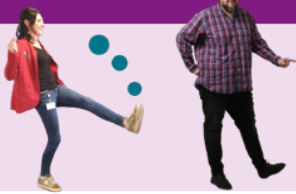
Les conseillers utilisent cet outil pour un certain nombre d'offres, et il est spécifiquement mis à la disposition des conseillers en entreprise. Actuellement testé sur les offres en présélection, son usage pourrait s'étendre à d'autres types d'offres à l'avenir. L'objectif principal n'est pas la simple recherche de gains de temps, mais de libérer du temps aux conseillers sur des actions à faible valeur ajoutée. Le conseiller choisit d'utiliser l'outil, et la manière de l'utiliser. La direction indique ne pas avoir de volonté à mettre la pression sur les conseillers pour l'utiliser.

Si un demandeur n'a pas donné son consentement pour être contacté par SMS, nous continuerons à le contacter comme actuellement.

SNAP Les élus du **SNAP** relèvent que cela peut générer des services à 2 vitesses, et finalement un travail simplifié uniquement pour une part des demandeurs d'emploi.

Les documents présentés montrent que les candidats les plus jeunes ne sont pas ceux qui répondent le plus, en revanche plus la date du dernier entretien est proche, meilleur est le taux de réponse. La généralisation progressive interviendra à partir de la fin d'année 2025.





RÉUNION DES 28 ET 29 AOÛT 2025

3/4

CSE
**Auvergne
Rhône-Alpes**

NEO

NEO est un assistant d'intelligence artificielle développé par France Travail. L'objectif est d'utiliser les données et l'IA pour faciliter le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi. NEO est une IA conversationnelle intégrée à Chat FT et à MAP qui va aller récupérer des informations dans le dossier des demandeurs d'emploi, comme le parcours, les compétences, le métier recherché, le diagnostic socio-professionnel, les démarches, les conclusions des entretiens, les échanges et les CVM. Cet outil, qui comme chat FT n'est pas obligatoire, permet par exemple aux conseillers de préparer rapidement un entretien avec un demandeur d'emploi. Il a pour but de simplifier leur travail en limitant les clics et l'utilisation de plusieurs applications.

Expérimenté depuis fin 2024 dans des agences de Centre Val de Loire et de la Réunion, il a ensuite été étendu à la région PACA. Le profil des testeurs était majoritairement des CDDE (72%), mais également 8% de conseillers France Travail Pro, les 20% restant se partageant entre Responsables d'équipe, Référents métiers, Directeurs d'agence et fonctions support en DR, pour représenter 121 agents au total. D'après les retours fournis par la direction, 81% des utilisateurs sont satisfaits. NEO se présente comme le secrétaire des CDDE, et vient en appui : « Je connais mon métier, je l'utilise pour m'aider à faire mon métier mais je n'attends pas après lui pour faire mon métier. ».

SNAP Les élus du **SNAP** ont rappelé les risques de l'IA, notamment en renforçant des biais existants, pouvant mener à de la discrimination. Est-ce que les données entre les demandeurs d'emploi sont bien cloisonnées ? Lorsqu'on utilise Chat FT, un message d'erreur indique que ChatFT peut commettre des erreurs, quid de NEO ? Malheureusement les documents fournis ne nous donnent pas d'éléments concrets avec des exemples d'utilisation, ce qui aurait permis d'avoir une réelle information.

La direction répond que des prompts modèles sont déjà établis, il suffit de renseigner un identifiant pour que NEO propose une synthèse, mais que « nous ne devons pas tout prendre comme argent comptant, comme toujours avec l'IA ». NEO offre un visuel rapide sur la situation d'un demandeur et sur ce que nous pourrions faire pour lui, permettant ainsi de gagner du temps pour se concentrer sur la relation de service.

La direction proposera une présentation de l'outil dès qu'elle y aura accès.

DÉPLOIEMENT DU PORTAIL OSCAR

OSCAR, acronyme pour **O**util de **S**uivi et **C**oopération pour l'**A**ccompagnement au **R**ecrutement, est le nouvel environnement de travail à destination des conseillers France Travail Pro, conçu pour optimiser la relation avec les employeurs, avec l'objectif de remplacer DUNE, le système actuel, d'ici 2026. Il s'agit d'une application métier unique qui fédèrera l'ensemble des interactions avec les entreprises en un seul point d'entrée. Cette plateforme est conçue pour intégrer de nouvelles pratiques professionnelles, telles que le "portefeuille établissement", le "Diag360" et une "vue grand compte". OSCAR utilise les nouvelles technologies, pour capitaliser pleinement sur le potentiel de la donnée. Il a été construit conjointement avec France Travail Pro, CAP EMPLOI et les missions locales et a vocation à être partagé avec des partenaires du Réseau Pour l'Emploi, au sein des Tasks forces Entreprise. La direction précise que c'est un outil au service de ce que nous voulons faire pour les entreprises, c'est-à-dire mieux et plus simplement.

OSCAR se veut le portail unique pour la relation employeur. Dans la région, 144 ambassadeurs ont été désignés pour promouvoir l'outil. Cette répartition assure une couverture de plus d'un ambassadeur par agence, notamment au sein des plus grandes structures.

Le déploiement d'OSCAR qui débutera en octobre se fera en plusieurs vagues, l'objectif étant qu'à compter d'avril 2026, un conseiller France Travail Pro pourra se passer entièrement de DUNE, même si le désengagement total interviendra ultérieurement.

- **Juin-novembre 2025** : Personnalisation, portefeuille établissements, intégration des fonctionnalités de la relation entreprise (création d'offres, création et gestion des espaces, traitement offres, validation offres, affectation offres, gestion aides, gestion du correspondant privilégié, gestion des accords...)
- **Janvier-avril 2026** : Gestion des besoins de recrutement & Intermédiation, intégration des fonctionnalités de la gestion des offres
- **Juin-octobre 2026** : Conseil RH auprès des employeurs, intégration de nouvelles fonctionnalités sur le conseil RH

Les informations saisies dans DUNE alimentent OSCAR, et vice-versa, il n'y aura donc pas de perte de données selon l'outil utilisé, à l'exception de la fonction plan d'action dans DUNE qui sera remplacée par Campagne dans OSCAR, sans reprise de stock.

Les nouvelles fonctionnalités déployées restent accessibles dans DUNE les 2 mois suivant la fin de chaque étape, avec des possibilités de STOP & GO en fonction des retours terrains constatés.

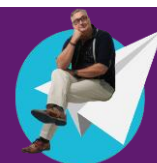
OSCAR doit permettre une réduction de la charge de travail à terme des conseillers de France Travail Pro grâce à un outil unique qui permet d'accomplir les tâches plus rapidement et d'automatiser partiellement certaines fonctions, comme la veille économique. L'interface est conçue pour être plus ergonomique et fluide, avec un menu unique donnant accès à toutes les fonctionnalités, dans le but d'améliorer l'efficacité et le confort d'utilisation pour les conseillers.

OSCAR intégrera les outils Portefeuille d'offres, Ciblage, Vision 360 établissement, Campagnes coordonnées et tableau de bord des aides, présents aujourd'hui à part dans PCM.

Lors d'un appel à un employeur, OSCAR pourra retranscrire l'appel en texte et en proposer un résumé, mais également proposer des questions à poser en fonction des échanges : Si l'employeur évoque un besoin de recrutement, OSCAR rappellera de demander le type de contrat et la date de début si le conseiller n'a pas posé la question, si un nouveau contact recruteur est détecté, OSCAR rappellera de mettre à jour la fiche établissement)

Des [vidéos](#) et outils d'appropriation sont disponibles sur la médiathèque

SNAP Les élus du **SNAP** ont rappelé que si cet outil devrait améliorer les conditions de travail des conseillers France Travail Pro, il est important de gérer les irritants qui perdurent, notamment l'appel au prestataire pour la certification des espaces employeurs. Nous devons parfois attendre 15 jours à cause d'un prestataire, mais c'est bien l'image de France Travail Pro qui est écornée.





RÉUNION DES 28 ET 29 AOÛT 2025

4/4

CSE
**Auvergne
Rhône-Alpes**

DENSIFICATION DE LA DR LYON ET DÉMÉNAGEMENT DES LOCAUX SYNDICAUX AU SEIN DE L'AGENCE DE LYON JEAN-JAURÈS

Dans le cadre de sa politique de gestion immobilière, l'établissement réévalue la pérennité de ses baux à chaque échéance, notamment parce que les locaux en Auvergne-Rhône-Alpes représentent des surfaces importantes. Deux baux, celui de la Direction départementale du Rhône et celui de la DRTC, arrivant à échéance en 2026, l'établissement a décidé de les regrouper au sein de la Direction Régionale de Lyon. Cette opération permettra la restitution de 894m² (dont 500 m² de bureaux), et une économie annuelle de près de 330 000€.

Avec la généralisation du télétravail, la Direction régionale n'est que rarement occupée à plus de 50%, ce qui a permis de rapatrier la plateforme et la Direction départementale sur le site de la Direction Régionale de Lyon. Cette solution est d'autant plus avantageuse pour la plateforme qu'une partie de ses équipes s'y trouve déjà. Cela permettra également de densifier la Direction Régionale de Lyon qui présente un excédent de 1321 m², soit 25%.

Cette réorganisation impliquera le déménagement de 61 CDI vers la Direction régionale, mais cela ne nécessitera que très peu de créations de postes, car 57 sont déjà vacants. L'établissement va effectuer un travail pour redistribuer les espaces de manière plus équitable entre les Directions et rapprocher les collaborateurs d'une même équipe pour faciliter leur travail au quotidien et la collaboration transversale.

À cette occasion, l'établissement souhaitait récupérer les 246 m² de locaux syndicaux situés au rez-de-chaussée pour créer des salles de réunion utilisables par tous, en proposant une solution de repli à l'agence de Lyon Jean Jaurès.

SNAP Les élus du **SNAP** ont demandé que les deux sujets soient séparés en deux consultations distinctes, les sujets n'étant pas liés. Ce plan s'impose à nous, en lien avec la politique immobilière de l'État, comme cela avait été présenté en 2023. Selon le document présenté le 14 février 2023 en CSEC puis en CSE, ce plan immobilier prévoit 0,7 poste par agent en CDI, et à l'époque, nous n'avions pas manqué de signaler qu'il était compliqué de travailler dans ces conditions. Néanmoins, il faut prendre en compte les nouveaux usages liés au télétravail. D'ailleurs, en 2023, il avait été indiqué que les taux de présence dans les DR étaient d'environ 40% en ARA, en moyenne, avec des pics à 70%. Nous sommes donc loin d'avoir besoin d'un poste de travail par personne dans ces conditions. Il existe évidemment des cas qui nécessitent d'avoir des bureaux individuels.

Pour le **SNAP**, il est peut-être possible d'imaginer des gains d'espace, comme l'impose le plan immobilier, car nous avons toujours un poste de travail par agent, cependant, nous voyons des regroupements. Par exemple, 9 agents sur 5 bureaux sont regroupés sur 2 bureaux. Cela entraîne une difficulté, comme nous l'avons soulevé lors de l'arrivée du Contrôle de la Recherche d'Emploi à la Direction Régionale. Nous devons densifier les espaces, mais aussi assurer que les conditions de travail restent adaptées aux besoins des agents. Si des agents sont 5 ou 6 dans un même espace, il faut adapter le matériel, par exemple avec des casques permettant de s'isoler de manière phonique, ainsi que des cloisons. Cela implique une adaptation des locaux que nous ne retrouvons pas dans le dossier présenté.

La Direction départementale du Rhône quitte un plateau pour se retrouver sur assez peu d'espace, ce qui pose des difficultés, même si tous ne seront pas présents en même temps.

Au regard des éléments présentés et des espaces en excédent à la Direction Régionale, nous ne comprenons pas la nécessité de créer des bureaux dans des salles de réunion et de supprimer les locaux syndicaux du rez-de-chaussée pour les réaffecter à des salles de travail ou de réunion.

Pour le **SNAP**, au regard des documents dont nous disposons, nous ne comprenons pas la nécessité impérieuse, même dans le respect du cadre du plan immobilier national, de faire déménager les locaux syndicaux à Jean Jaurès, sachant qu'à l'issue de l'intégration des locaux syndicaux à Jean Jaurès, l'agence sera toujours en excédent, ce qui éloignera de fait les syndicats du lieu géographique où il y a le plus d'agents sur la région.

Les élus du **SNAP** ont souhaité être destinataires en vue de la consultation du taux de présence des agents à la Direction Régionale de Lyon et de toutes les informations susceptibles d'éclairer notre avis.

Nous avons besoin d'informations exhaustives pour nous prononcer sur ce sujet, et malgré le travail conséquent mené par les équipes sur ce dossier, et à date le document présenté contient des imprécisions et manque d'information.

La direction a répondu que compte tenu du nombre de postes vacants et dans un souci d'économie et de qualité de vie au travail, et après échanger avec les Directeurs et les services sur leurs besoins, il était essentiel que chaque agent dispose d'un poste de travail, même si cela implique de réduire un peu l'espace et de s'appuyer sur les salles de réunion existantes. Il était donc nécessaire de compléter les salles de réunion.

La direction a indiqué accepter de séparer en deux consultations les deux sujets, et s'engage à revenir vers les élus pour présenter une contre-proposition sur les locaux syndicaux pour prendre en compte les remarques des différentes organisations syndicales, unanimes sur le sujet.

THÉMATIQUE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Point trimestriel sur l'avancée du Plan Sûreté

Les prochains travaux dans le cadre du plan de sûreté sont prévus sur les sites de Bourg en Bresse, Ambérieu, Firminy, Saint-Etienne Chateauxreux, Moulins et Aurillac.

Point semestriel sur les aménagements de postes (Article II-2 de l'accord TH)

Parmi les aménagements de postes demandés dans le cadre de l'accord sur l'insertion des personnes en situation de handicap ce semestre, le fauteuil (70) et la souris (58) sont de loin les plus sollicités. Viennent ensuite le bureau électrique (38), le clavier (28) et le repose-pieds (24), suivis par d'autres équipements de soutien comme le bras articulé (21), le roller mousse (20) et les prothèses auditives (11).

