

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP



CSE

Auvergne
Rhône-Alpes

RÉUNION DU 27 AOÛT 2026

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

REPRÉSENTANT SYNDICAL SNAP

Hicham JAKIR

VOTRE DÉLÉGUÉ REGIONAL

Sylvain BRUGIROUX

INFORMATIONS DIRECTION

Point Projets Régionaux d'Importance Majeure

Le Directeur Régional Adjoint aux Opérations a présenté au CSE plusieurs projets régionaux d'importance majeure suivis par France Travail, retenus davantage pour leur caractère stratégique que pour le seul volume de recrutements attendu.

Parmi les principaux projets évoqués :

- EMILI dans l'Allier, avec l'exploitation d'une mine de lithium et environ 500 emplois directs envisagés à partir de 2030 ;
- Urgo à Andrézieux (Loire), avec la création d'un site de production de dispositifs médicaux et 215 emplois directs annoncés à l'horizon 2028 ;
- Schneider Electric à Aubenas (Ardèche), qui prévoit pour 2027 l'extension d'une usine produisant des interrupteurs et disjoncteurs moyenne tension, pour une trentaine d'emplois supplémentaires.

Deux projets de data centers, dans l'Ain et la Drôme, sont également suivis. Malgré l'importance des investissements nécessaires à leur implantation, leurs perspectives d'emploi restent limitées : environ 80 emplois directs pour l'un et 70 pour l'autre.

À Crolles, en Isère, le projet de développement de STMicroelectronics rappelle toutefois que ces projections peuvent évoluer : les 1 000 emplois initialement annoncés seraient aujourd'hui ramenés à moins de 400, dans un contexte économique moins favorable au secteur.

D'autres projets sont suivis en ARA, mais leurs perspectives de recrutement restent encore incertaines, certains pouvant notamment conduire à des redéploiements d'effectifs plutôt qu'à des créations nettes d'emplois.

Les élus du SNAP ont rappelé que ces annonces de créations d'emplois doivent être mises en perspective avec les suppressions d'emplois qui interviennent parallèlement dans la région. À titre d'exemple, alors qu'une trentaine d'emplois sont annoncés en Ardèche, 113 emplois sont menacés par la fermeture d'un autre site dans le même département. De même, dans l'industrie des semi-conducteurs, les perspectives de créations d'emplois ont été fortement revues à la baisse, tandis qu'un plan pouvant aller jusqu'à 1 000 départs en France reste programmé. Créer quelques dizaines ou centaines d'emplois d'un côté ne suffit donc pas à mesurer la dynamique réelle de l'emploi si, dans le même temps, d'autres disparaissent. Pour **le SNAP**, c'est bien l'évolution globale de l'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes qu'il faudra suivre, au-delà des annonces liées à chaque nouveau projet.

XP « Authentification Technicien DGA-Tech »

France Travail expérimente en Auvergne-Rhône-Alpes une procédure destinée à limiter les risques d'usurpation d'identité lors d'appels du support informatique.

Lorsqu'un agent reçoit un appel non sollicité d'un technicien, notamment pour une prise en main à distance ou l'installation d'un logiciel, il peut lui demander un code à 4 chiffres. L'agent raccroche ensuite et utilise le dispositif de vérification mis en place par France Travail. Une fois le code validé, la communication peut être rétablie avec le technicien.

La Direction rappelle également qu'un technicien ne demande jamais à un agent de communiquer son mot de passe ou son code MFA (authentification multifacteur, c'est-à-dire le code temporaire utilisé en complément du mot de passe pour sécuriser une connexion).

Au moment du CSE, la Direction indiquait qu'aucune situation n'avait encore nécessité l'utilisation de cette procédure.

SNAP Les élus du SNAP ont demandé qu'un rappel de la procédure soit diffusé à l'ensemble des agents, notamment via l'intranet régional, la première communication ayant pu passer inaperçue.

SNAP

PROCHE, ACTIF, humain !

Syndicat **N**ational 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 DU 27 AOÛT 2026 2/3



FONCTIONNALITÉ D'ASSISTANCE IA DANS LES FORMULAIRES SIRHUS

À compter de septembre, de nouvelles fonctionnalités d'aide à la rédaction arrivent dans les zones de commentaires libres de plusieurs formulaires SIRHUS. Elles pourront être utilisées aussi bien par les agents que par les managers, de manière facultative. Quatre outils sont proposés :

- Un « Guide », qui suggère des questions pour préparer l'échange ;
- Un « Micro », pour rédiger un commentaire par la voix ;
- Une « Analyse du contenu », qui alerte notamment sur un ton non professionnel ou des éléments discriminatoires ;
- Une « Baguette », qui propose une reformulation du texte saisi.

Point important : ces outils n'ont pas vocation à être utilisés pour analyser l'entretien en direct. Ils peuvent servir en amont pour le préparer ou a posteriori pour faciliter la rédaction et la synthèse. La fonction Micro ne sert donc pas à enregistrer l'entretien : il n'y a pas de fichier audio conservé, la conversion de la voix en texte se fait directement.

Cette évolution n'a pas été développée spécifiquement à la demande de France Travail. Il s'agit de fonctionnalités proposées par CEGID dans son outil SIRHUS à l'ensemble de ses clients. La Direction indique que l'éditeur respecte les exigences RGPD et qu'il ne peut pas réutiliser les données traitées par ces fonctionnalités.

Ces fonctionnalités seront progressivement accessibles dans plusieurs formulaires SIRHUS :

- Dès septembre 2026 : Bilan CDD, Bilan de période d'essai, Bilan de plan d'action partagé (PAP), Entretien Détection de potentiel managérial (DDPM), Entretiens de carrière, Valorisation des parcours syndicaux, Entretien de reprise et formulaires associés à la prévention/santé ;
- En octobre 2026 : Entretien de Parcours Professionnel qui remplace l'EP ;
- En 2027 : EPA, PPA et Dossier Projet Professionnel.

SNAP Pour le **SNAP**, ces outils peuvent avoir un intérêt réel s'ils permettent de réduire le temps consacré à la saisie et, surtout, d'éviter des formulations maladroites ou discriminatoires. Mais une question demeure : lorsque l'IA juge un commentaire « pertinent » ou « professionnel », ou qu'elle signale certains contenus, sur quels critères et référentiels repose cette analyse ? Une aide à la rédaction ne doit pas devenir un outil de normalisation des appréciations RH.

Autre interrogation : alors que le déploiement commence dès septembre, pourquoi les documents utilisateurs n'ont-ils pas été communiqués aux élus en amont ?

Les élus du SNAP seront attentifs à l'usage réel de ces fonctionnalités et aux remontées des collègues. L'IA peut constituer une aide, mais elle doit rester facultative, transparente et sous le contrôle de l'utilisateur. La rédaction finale doit rester celle de l'agent ou du manager, pas celle de l'IA.

PROCESS DE RECRUTEMENT DES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL

À la suite des échanges du CSE de mai sur les effectifs de psychologues du travail, les élus avaient demandé à la Direction de présenter le processus de recrutement applicable aux agents de droit privé de France Travail, notamment aux collègues déjà titulaires du titre de psychologue et souhaitant évoluer vers l'orientation spécialisée.

Pour candidater, il faut tout d'abord remplir les conditions légales permettant de faire usage du titre de psychologue, en étant titulaire d'un diplôme ouvrant droit à ce titre, avec une spécialisation notamment en psychologie du travail, de l'orientation, sociale ou cognitive. France Travail ajoute à cette obligation cinq années d'expérience dans l'accompagnement individuel ou collectif, dans les champs de l'orientation, de la formation ou de l'insertion professionnelle.

SNAP **Les élus du SNAP** ont questionné ce seuil de cinq ans : pourquoi cette durée et est-elle réellement impérative ? La Direction a indiqué qu'elle pouvait être appréciée avec souplesse : un candidat disposant par exemple de quatre ans et demi d'expérience pourrait voir sa candidature examinée au regard de son parcours.

Le document indique également que les candidatures internes doivent être traitées prioritairement, afin de favoriser les promotions vers l'orientation spécialisée.

SNAP Pour le **SNAP**, reste à savoir ce que recouvre réellement cette priorité : un candidat externe peut-il être retenu alors qu'un candidat interne répond aux critères ?

Cette possibilité d'évolution professionnelle est intéressante pour les collègues concernés. Encore faut-il qu'elle soit réellement accessible : la Direction reconnaît notamment que l'éloignement géographique des postes constitue aujourd'hui un frein à certaines candidatures internes.

FICHES DE SIGNALEMENT : RPS ET INCIDENTS À L'ACCUEIL DU DEUXIÈME TRIMESTRE 2026

Fiches de signalement incidents à l'accueil

Concernant les relations avec les usagers, 356 fiches de signalement pour agressions et incivilités ont été enregistrées au deuxième trimestre 2026, contre 301 un an auparavant, soit une hausse de 18 %, alors que la situation est stable au niveau national. Cette augmentation concerne la plupart des départements, qu'ils soient urbains ou ruraux. La Direction nuance toutefois cette hausse : 28 % des fiches concernent des événements ayant donné lieu à plusieurs signalements.

Dans le détail, les 356 signalements se répartissent entre 176 agressions verbales (49,4 %), 95 incivilités (26,7 %), 76 agressions comportementales (21,3 %) et 9 agressions physiques (2,5 %). Les 9 fiches relatives à des agressions physiques correspondent à trois événements distincts : une situation d'intimidation avec gestes menaçants et deux jets de petits objets.





RÉUNION DU 27 AOÛT 2026

3/3

CSE

Auvergne
Rhône-Alpes

Les expressions d'intention suicidaire (EDIS) des usagers, qui font désormais l'objet d'un suivi distinct, restent stables avec 83 signalements contre 81 l'année précédente, alors qu'ils progressent de 11 % au niveau national. Enfin, les suites données aux agressions évoluent sensiblement. Les appels aux forces de l'ordre passent de 37 à 51 et surtout 34 signalements ont donné lieu à un dépôt de plainte, contre seulement 6 au deuxième trimestre 2025. La Direction y voit le signe de réponses plus fermes de la part des agences.

SNAP Pour le **SNAP**, cette progression des signalements, qui intervient dans un contexte de durcissement des règles de l'assurance chômage et de mise en œuvre de la Loi Plein Emploi, reste un point de vigilance. La réponse apportée aux agressions est indispensable, mais elle doit s'accompagner de mesures de prévention et de protection des agents confrontés à des situations difficiles avec les usagers.

Les élus du SNAP ont également demandé si des agents rencontraient encore des difficultés pour déposer plainte ou étaient orientés vers une simple main courante. La Direction a indiqué ne plus avoir connaissance de telles situations.

Fiches de signalement internes

Le suivi trimestriel des fiches de signalement RPS est présenté en CSE depuis le début de l'année 2025. Avec 41 signalements au deuxième trimestre 2026, il s'agit du deuxième total trimestriel le plus élevé depuis le début de ce suivi. Le nombre de signalements augmente de 64 % par rapport au deuxième trimestre 2025 (25 signalements) et de 86 % par rapport au premier trimestre 2026 (22 signalements).

Dans le détail, 17 signalements concernent un mal-être lié à l'activité professionnelle et 17 des situations de violence ou de conflit interne. S'ajoutent 4 signalements liés à un événement potentiellement traumatisant et 3 EDIS concernant des agents. Plus de 75 % des situations signalées se produisent sur le lieu de travail.

Les facteurs RPS renseignés mettent principalement en avant les rapports sociaux et les relations de travail, présents dans 22 signalements sur 41, ainsi que les exigences émotionnelles (13 signalements). Viennent ensuite les exigences et l'intensité du travail (9), les conflits de valeurs (8) et enfin l'autonomie et les marges de manœuvre (7).

Une même fiche pouvant faire apparaître plusieurs facteurs, ces données ne sont pas cumulables.

SNAP Pour le **SNAP**, la forte hausse constatée ce trimestre doit être mise en perspective avec la baisse enregistrée au trimestre précédent. Elle ramène néanmoins le nombre de signalements RPS à un niveau particulièrement élevé, le deuxième depuis le début de ce suivi trimestriel.

Depuis la mise en place de ce suivi au début de l'année 2025, des signalements RPS ont été enregistrés dans environ la moitié des sites et points relais de la région. Les situations recensées concernent des implantations de toutes tailles et sont réparties sur l'ensemble du territoire régional.

L'absence de signalement ne signifie toutefois pas nécessairement l'absence de difficultés, tous les agents n'ayant pas la même connaissance du dispositif, ni la même perception ou le même seuil de tolérance face aux situations rencontrées.

Pour le **SNAP**, ces données restent un point de vigilance et rappellent la nécessité d'agir préventivement sur les conditions et l'organisation du travail, au-delà du traitement des situations individuelles signalées.

POINT SEMESTRIEL SUR LES AMÉNAGEMENTS DE POSTES

Au premier semestre 2026, 160 agents ont bénéficié de 358 aménagements de poste. Le nombre de demandes est en légère baisse par rapport au premier semestre 2025, avec 19 demandes de moins. Les fauteuils ergonomiques, bureaux électriques, souris et claviers figurent parmi les équipements les plus demandés.

La Direction met également en avant d'importants écarts entre directions : la proportion d'agents concernés par un aménagement au cours du semestre varie de 1,5 % en Haute-Loire à 11,2 % dans l'Allier.

SNAP Les élus du **SNAP** ont souligné que ces comparaisons sont difficilement interprétables. Un faible taux sur un semestre peut tout aussi bien signifier que peu d'agents ont eu besoin d'un nouvel aménagement ou que beaucoup étaient déjà équipés. À l'inverse, un taux élevé peut simplement traduire une concentration des aménagements sur la période.

La répartition par métier et par âge apporte également peu d'éléments d'analyse. Elle correspond globalement à la structure des effectifs de l'établissement : les métiers du conseil sont largement majoritaires parmi les bénéficiaires, comme ils le sont dans les effectifs régionaux. De même, leur âge moyen est de 47,7 ans, contre 46,7 ans pour l'ensemble des agents en 2024. Ces données ne font donc pas apparaître de particularité marquée liée au métier ou à l'âge.

Enfin, les 358 aménagements concernent seulement 160 agents, un même agent pouvant bénéficier de plusieurs équipements. Or cette photographie semestrielle ne permet pas de savoir combien disposaient déjà d'un aménagement, ni surtout combien d'agents bénéficient aujourd'hui, au total, d'un poste aménagé.

Pour le **SNAP**, l'établissement mobilise les moyens nécessaires pour répondre aux besoins d'aménagement de poste, et c'est bien l'essentiel. Mais les indicateurs présentés en CSE ne permettent pas d'en mesurer pleinement la portée. Une vision cumulée du nombre d'agents bénéficiant d'un poste aménagé permettrait de mieux apprécier la couverture réelle des besoins et donnerait davantage de sens aux comparaisons entre directions, métiers ou tranches d'âge.

