

RAPPORT
D'ACTIVITÉ
DES INSTANCES
PARITAIRES
EN RÉGION
2020



Éditorial d'Éric Le Jaouen, président de l'Unédic 4

Interview de Christophe Valentie, directeur général de l'Unédic 6

Les membres du Codir de l'Unédic 7

PARTIE 1

Les impacts de la crise sanitaire 8

| | |
|--|----|
| Assurer les missions à distance | 9 |
| Interview de Jean-Michel Prevost et de Catherine Pierre, président et vice-présidente de l'IPT Champagne-Ardenne | 12 |
| Interview de Nicolas Darcos et de Charlette Latapie, président et vice-présidente de l'IPR Occitanie | 14 |
| Les évolutions du règlement intérieur | 16 |

PARTIE 2

L'action des instances paritaires 18

| | |
|--|----|
| Article 46 bis : chiffres clés 2020 | 19 |
| Traitement des ANV : des progrès attendus | 22 |
| Interview de Monique Fillon, présidente de l'IPR Provence-Alpes-Côte d'Azur | 24 |
| Assurance chômage : observations des IPR en 2020 | 26 |
| L'activité partielle : un outil majeur face à la crise | 32 |
| 8 millions de salariés et 1,15 million d'entreprises protégés | 36 |
| Chiffres clés | 38 |

| | |
|---|----|
| Diagnostics territoriaux et programmation des actions | 40 |
| Interview de Dominique Bernard, présidente de l'IPR Bretagne | 43 |
| Interview de Francis Cordier, président de l'IPR Bourgogne-Franche-Comté, et de Gérard Pernette, mandaté de l'instance | 44 |
| Sécuriser le parcours des salariés démissionnaires ayant un projet professionnel | 47 |
| Interview de Pierre-Marie Hébert et de Jean-Luc Michel, président et vice-président de l'IPR Normandie | 50 |
| Interview de Nicolas Darcos, président de l'IPR Occitanie | 52 |

PARTIE 3

L'appui de l'Unédic aux instances 53

| | |
|---|----|
| Un accompagnement protéiforme des mandatés | 54 |
| Enquête Offre de services : Savoir-faire et faire savoir | 57 |
| Interview de Céline Jaeggy, directrice des Affaires juridiques et institutionnelles | 59 |

Interview de Rémy Mazzocchi, directeur général adjoint de l'Unédic 60

Annexes 61

ÉRIC LE JAOUEN

PRÉSIDENT DE L'UNÉDIC



© BRUNO MAZODIER

Je souhaite tout d'abord remercier chacune et chacun d'entre vous pour votre implication au sein des IPR et IPT durant cette année extrêmement difficile, au service d'un objectif final, celui de la réussite de vos missions.

Grâce au bon sens et à la mobilisation de chacun, l'organisation et le fonctionnement des instances ont été adaptés pour assurer la continuité de l'examen des situations individuelles des demandeurs d'emploi, ainsi que le suivi des évolutions réglementaires et des mesures d'urgence.

Comme vous le savez, la situation financière de l'assurance chômage est très sensible à la conjoncture économique. Sans la crise sanitaire et son impact sur le marché du travail, le désendettement progressif du régime aurait dû être amorcé dès 2020, le retour à un quasi-équilibre était prévu en 2021 et le retour aux excédents était envisagé pour 2022.

L'Unédic a financé un nombre important de mesures d'urgence : la prolongation de l'indemnisation de tous les allocataires arrivant



Nous avons financé l'activité partielle à hauteur de 33 % des montants mobilisés, qui ont protégé 1,15 million d'entreprises et plus de 8 millions de salariés au plus fort de la crise.»

en fin de droits pendant l'année 2020 et encore au premier semestre 2021, l'adaptation de la condition d'affiliation au régime, le dispositif d'année blanche pour les allocataires intermittents du spectacle. Nous avons aussi financé l'activité partielle à hauteur de 33 % des montants mobilisés, qui ont protégé 1,15 million d'entreprises et plus de 8 millions de salariés au plus fort de la crise.

Confrontée aux conséquences de la crise sanitaire, l'Unédic a ainsi assuré son rôle d'amortisseur économique et social pour un nombre jamais égalé de bénéficiaires, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou actifs placés en situation d'activité partielle.

En conséquence, la trajectoire financière de notre régime s'en trouve aujourd'hui profondément modifiée.

Le déficit a atteint 17 milliards d'euros en 2020. Une partie importante de son accroissement est liée à l'activité partielle à hauteur de 55 % et à la baisse des ressources à hauteur de 15 %.

Ces dépenses exceptionnelles ont ainsi permis de limiter les destructions d'emploi et donc l'augmentation du chômage.

L'IMPORTANT AUJOURD'HUI EST NOTRE CAPACITÉ À ACCOMPAGNER LA REPRISE ÉCONOMIQUE.

L'objectif de retour à l'emploi durable doit constituer une priorité partout dans les territoires.

Le Plan de relance comme les moyens investis pour les transitions professionnelles sont autant d'actions déclinées en région qui doivent contribuer au retour des demandeurs d'emploi sur le marché du travail.

Dans les territoires, les instances paritaires sont facilitatrices des relations entre les acteurs de l'emploi et ceux de la formation. Ce rapport témoigne notamment du besoin de sécuriser le parcours des salariés. Pour cela, nous vous encourageons à continuer de développer les liens de vos instances avec les associations Transitions Pro et le nouveau dispositif des transitions collectives.

L'ACTIVITÉ DES IPR ET DES IPT EST UNE PRÉOCCUPATION PARTAGÉE PAR TOUTES LES ORGANISATIONS NATIONALES QUI SIÈGENT À L'UNÉDIC.

Toutes comptent sur votre mobilisation au service des missions que vous conduisez. Nous sommes à l'écoute de vos analyses, qu'elles soient positives ou constituent des alertes. Le suivi trimestriel de vos activités est examiné en Bureau.

Je vous invite à lire ce rapport annuel qui représente votre année 2020 à travers vos trois missions et vos témoignages. Il relate les difficultés rencontrées, notamment dans le fonctionnement à distance, mais surtout vos réussites : un service ininterrompu pour les demandeurs d'emploi, le maintien des relations entre partenaires sociaux régionaux, la veille portée sur la réglementation à travers vos préconisations et alertes précises, vos initiatives pour le développement de partenariats.

2021 : UNE NOUVELLE ANNÉE DE RÉSULTATS ET DE NÉGOCIATION

Les résultats de la convention tripartite ont été fortement perturbés mais les axes stratégiques sont maintenus. Leurs résultats vous sont présentés en instances paritaires régionales et nous comptons sur votre observation et vos analyses pour contribuer au suivi national.

L'année 2021 sera également marquée par de nouvelles négociations. Elles débiteront avec celle de la convention CSP. Vos témoignages et contributions sont à cet égard importants.

Enfin, je vous donne rendez-vous pour des échanges réguliers et espère pouvoir me déplacer dans certaines régions pour partager avec vous l'actualité du régime et de vos missions dans les territoires. Pour accentuer la relation, nous pourrions aussi envisager l'organisation d'une nouvelle journée de travail et de formation où les présidences se rencontreront.

Je vous remercie une nouvelle fois pour le travail accompli.

« L'IMPLICATION DE TOUS DANS LES TERRITOIRES EST UNE VÉRITABLE RICHESSE. »



VOUS AVEZ PRIS VOS FONCTIONS AU MOIS DE JUIN 2020. EN QUELQUES MOTS, POUVEZ-VOUS VOUS PRÉSENTER ?

Christophe Valentie : Mon parcours professionnel est marqué par les questions d'emploi au sens large, puisque j'ai commencé ma carrière à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), comme directeur d'agence puis directeur territorial, avant de partir en ministère pour prendre en charge les politiques d'insertion et coordonner la négociation de la deuxième convention tripartite après la fusion Assédic-ANPE. J'ai ensuite fait un bref passage au sein de Pôle emploi puis intégré la SNCF, où j'étais chargé du recrutement, de la formation et des politiques de diversité, de mixité et de handicap, avant de devenir DRH d'une des entités. L'année dernière, j'ai eu l'opportunité de rejoindre l'Unédic, ce qui m'a paru cohérent compte tenu de mon expérience. J'ai pris mes fonctions de directeur général le 15 juin 2020, au cours d'une période située entre deux confinements, mais aussi dans un contexte économique et social tout à fait inédit. L'entrée en matière a été très dynamique, le travail était abyssal, les questions nouvelles et compliquées, il s'agissait d'une prise de fonction passionnante.

QUELLE STRATÉGIE POUR L'UNÉDIC DANS CE CONTEXTE ? COMMENT POSITIONNER L'ORGANISME DANS SON ENVIRONNEMENT ?

Christophe Valentie : S'il était encore besoin de le démontrer, l'un des premiers enseignements de la crise est l'utilité de l'Unédic. Cette petite structure rassemble toutes les compétences nécessaires au fonctionnement du régime. Elle a été pensée ainsi par les organisations de salariés et d'employeurs, aussi bien

INTERVIEW

CHRISTOPHE VALENTIE DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'UNÉDIC

Christophe Valentie a pris ses fonctions en juin 2020 au cœur d'une période inédite et exceptionnelle. Il présente ici son parcours et ses ambitions pour l'organisme paritaire. Il souligne son rôle essentiel sur les questions de société et de protection sociale, et celui, non moins important, des IPR et IPT, véritable pouls des territoires.

au plan national qu'à l'échelle des territoires. Elle réfléchit et agit sur la base d'une vision de la réalité de l'emploi. Consolider et rendre toujours plus efficient l'appui aux partenaires sociaux, telle est la stratégie de l'Unédic dans sa mission de sécurisation de la règle et au titre des futures négociations de sa gouvernance.

Pour cela les partenaires sociaux peuvent s'appuyer sur une structure qui associe des compétences juridiques et techniques, une expertise dans les études et les analyses, une réactivité et une maîtrise de financement, tout en s'inscrivant dans des collaborations de haut niveau. J'ai la volonté de renforcer encore nos compétences, de faire connaître et reconnaître la plus-value d'un organisme paritaire renforcé par des experts auprès de tous ceux qui décident et qui s'inscrivent dans les enjeux de la protection sociale, car nous sommes au cœur des débats sur les questions de société et de protection sociale.

QUEL REGARD PORTEZ-VOUS SUR L'ACTION DES IPR ET DES IPT ? QUE RETENEZ-VOUS COMME PRIORITÉS ET ACTIONS IMPORTANTES ?

Christophe Valentie : Sur les questions d'assurance chômage, les IPR et IPT

sont le pouls de la société économique française ; elles représentent les salariés, les entreprises et les territoires. Elles ont un rôle extrêmement important : celui d'ajustement, de compréhension et d'explication. Il s'agit de faire comprendre sur le territoire les politiques de l'assurance chômage, mais aussi de faire remonter les difficultés auprès des services et de la gouvernance. Il existe beaucoup d'exemples d'évolution des règles à la suite d'interpellations par les IPR. Elles occupent ainsi un rôle fondamental. Mon intention est de développer, améliorer et compléter l'animation des instances. Il faut ainsi renforcer le lien entre l'Unédic et l'ensemble des territoires, par des échanges, par l'utilisation des technologies comme les visioconférences et par la transmission d'informations et de ressources documentaires. Il faut irriguer et être irrigué par les IPR ; pour moi c'est fondamental. Dès que possible, j'irai à la rencontre des IPR et IPT. L'implication de tous dans les territoires, quelles que soient les conditions, est une véritable richesse. Je tiens à remercier chacun des mandatés. L'année 2020 était loin d'être évidente, et la mobilisation n'a pas faibli. Ce sont des remerciements sincères et forts que je formule à tous.

Les membres du Codir de l'Unédic



Rémy Mazzocchi

Directeur général adjoint auprès de Christophe Valentie. Il est également en charge de la gestion des risques, de l'audit et de la performance des opérateurs de l'assurance chômage.

Céline Jaeggy

Directrice des Affaires juridiques et institutionnelles. Prescrire et garantir les conditions de mise en œuvre de l'assurance chômage constitue l'activité socle de la direction. Elle supervise également l'activité de contractualisation entre l'Unédic, l'État et les opérateurs (indemnisation et recouvrement). Relations européennes et benchmark international permettent l'observation des réglementations pour préparer les évolutions nationales. Enfin, la sous-direction de la Relation avec les instances paritaires assure le lien entre les décisions nationales et l'application des règles observée par les mandats régionaux.



Vanessa Hendou

Directrice ad interim de la Communication de l'Unédic. L'activité de la direction vise à valoriser l'expertise référente de l'Unédic sur les questions liées à l'assurance chômage et à faire reconnaître son utilité sociale auprès des différentes parties prenantes (grand public, institutionnels, journalistes...). Dans ce cadre, sa mission est de produire des contenus print et web à valeur ajoutée, notamment pour faciliter la compréhension de la réglementation d'assurance chômage et mettre en avant les études et analyses de l'Unédic. Elle assure l'animation éditoriale du site de l'Unédic, pilote sa présence et son rayonnement sur les réseaux sociaux, gère son identité visuelle.



Arnaud Carrère

DRH de l'Unédic. Il est chargé des actions de ressources humaines et des relations sociales. L'enjeu central pour l'Unédic est le développement permanent des compétences pour le maintien d'une expertise de haut niveau au service des partenaires sociaux nationaux et régionaux.



Lara Muller

Directrice des Études et Analyses. Elle anime une équipe constituée de statisticiens, économistes et datascientists. Sa direction élabore les prévisions financières, les chiffres et les simulations en appui aux négociations d'assurance chômage, les impacts des changements des règles, les évaluations des dispositifs tels que le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), la publication d'études. Elle coordonne l'ensemble des productions utiles au pilotage du régime et à l'aide à la décision des partenaires sociaux. Enfin, elle assure la représentation de l'Unédic auprès des institutions partenaires, comme pour le suivi de la convention tripartite qui lie l'État, l'Unédic et Pôle emploi.



Jun Dumolard

Directeur des Finances et de la Comptabilité. Cette direction sécurise les finances de l'assurance chômage et assure la tenue des comptes de l'Unédic et de l'AGS, dans le cadre de son mandat de gestion. À ce titre, elle coordonne et sécurise la gestion financière du régime d'assurance chômage avec Pôle emploi, avec les opérateurs de recouvrement et l'AGS, principalement. Elle pilote la gestion de la dette de l'Unédic et de ses instruments de liquidité sur les marchés financiers, en lien avec le Parlement, le ministère des Finances et sous le contrôle des services d'inspection et de contrôle de l'État.



Vincent Roberti

Directeur des Services numériques et de la Stratégie de la donnée et délégué à la Protection des données. Placer le numérique et les systèmes d'information au service de la modernisation de l'assurance chômage se traduit par deux enjeux clés : assurer la maîtrise d'ouvrage stratégique en lien avec le développement numérique de l'assurance chômage et des offres de services ad hoc ; garantir un appui au développement numérique des métiers de l'Unédic.



Les impacts

DE LA CRISE SANITAIRE

En 2020, la pandémie liée à la Covid-19 a bouleversé l'organisation des réunions des instances paritaires. Au cours des différentes périodes qui ont marqué cette crise, les modalités d'organisation ont dû être ajustées pour permettre aux partenaires sociaux en région d'assurer leurs missions. Les présidences des IPR et IPT Champagne-Ardenne et Occitanie témoignent ici des défis qu'elles ont dû relever.

Dans un tel contexte d'instabilité et de restriction des déplacements, se réorganiser sans cesse pour ne pas rompre le service à rendre aux demandeurs d'emploi met en évidence une remarquable faculté d'adaptation. Retour sur une année résiliente dans un contexte inédit.



Assurer les missions à distance

Une enquête en ligne sur les pratiques mises en œuvre par les instances paritaires en région pour adapter leur fonctionnement à la crise sanitaire a été menée par l'Unédic auprès de tous les mandatés. Elle complète les échanges réalisés avec les présidences des instances et avec les référents Pôle emploi. Elle a permis de repérer des pratiques innovantes et reproductibles, et de constater le peu d'appétence des mandatés pour les solutions à distance.



© RATIGER/ISTOCKPHOTO.COM

Les informations recueillies par l'Unédic ont permis d'identifier les modes de fonctionnement et d'organisation des instances mais aussi leurs conséquences; certains mandatés, en parallèle, ont alerté leur organisation professionnelle. Ces alertes faisaient ressortir, en premier lieu, que nombre de mandatés se sont sentis exclus de la capacité à exercer leur mandat.

PREMIER CONFINEMENT : INCERTITUDES ET ADAPTATIONS

Différents facteurs ont contribué aux tâtonnements et aux hésitations constatés dans l'organisation lors de la première période de confinement.

Respect partiel des principes réglementaires quant à l'organisation des réunions

En raison de la soudaineté de la mise en place du premier confinement, les directions régionales se sont dans un premier temps organisées en l'absence de consignes nationales précises et rapides. S'il peut être admis qu'en

cas de situation exceptionnelle des organisations particulières peuvent être justifiées, elles doivent se mettre en place avec l'avis des mandatés. Or, dans de nombreuses régions, ces derniers, voire les présidences d'IPR et d'IPT, n'ont pas été associés ou informés du procédé retenu avant sa mise en place par Pôle emploi.

Dans les semaines qui ont suivi, les informations transmises, notamment par l'Unédic aux présidences des instances, ont permis de rectifier certains des premiers dysfonctionnements constatés. En complément, les discussions entre les présidences et leur direction régionale ont induit un mode de fonctionnement collégial associant les mandatés titulaires et suppléants.

Des pratiques qui pourraient être considérées comme reproductibles ont été identifiées.

En Normandie, le président et le vice-président de l'IPR ont organisé des réunions mensuelles, chacun avec les représentants de son collègue, afin de maintenir le lien avec les suppléants et partager les informations.

Utilisation des outils à distance limitée par une qualité de connexion hétérogène

Pôle emploi a organisé les réunions à distance en visio ou en audioconférence. Dans la majorité des régions, les mandatés ont rencontré des problèmes techniques dus à des connexions difficiles. Celles-ci étaient liées à la surcharge du réseau, à une domiciliation dans une zone mal ou pas couverte, à un équipement télépho-

1 crise, 3 périodes

- Du 17 mars au 10 mai 2020 : confinement national, restriction des contacts humains et des déplacements, fermeture des écoles, des commerces et entreprises non essentiels, télétravail obligatoire.
- Du 11 mai au 29 octobre : déconfinement progressif.
- Du 30 octobre au 15 décembre 2020 : reconfinement national selon des règles plus souples qu'en première période.



© ANNASTILLS/ISTOCKPHOTO.COM

nique ou informatique personnel dont la compatibilité nécessitait des améliorations...

Une pratique est à valoriser : à La Réunion, Pôle emploi a permis à tous les mandats de télécharger « Skype Entreprise ». Les réunions se sont déroulées en limitant le temps imparti et le nombre de dossiers à examiner au cours d'une même séance.

Vérification du quorum globalement effective

Pour une grande majorité des réunions d'instance, le quorum a été vérifié et atteint en début de séance, grâce à un décompte du nombre de mandats présents et du nombre de pouvoirs nominatifs transmis à Pôle emploi.

Traitement des dossiers relevant de l'article 46 bis réalisé sur des périmètres variables

Tous les cas prévus à l'article 46 bis du décret du 19 juillet 2019 ont donné lieu à examen pour la plupart des instances. L'interruption de la détection des indus par Pôle emploi, et donc de l'information adressée au demandeur d'emploi, accompagnée d'une plus large utilisation de la délégation préconisée par l'Unédic, a conduit certaines instances à statuer sur un nombre de dossiers moindre qu'habituellement sur site.

Contrôle des décisions à l'issue des réunions peu mis en œuvre

Une absence de contrôle des décisions avant la clôture informatique de la séance et l'impossibilité de signer les procès-verbaux de décisions ont été constatés dans la majorité des régions. Néanmoins, quelques-unes ont trouvé des voies de substitution par rapport aux pratiques en présentiel.

Ainsi, en Bretagne, le contrôle a été assuré tout au long de la séance par le président. En Normandie, le contrôle s'est effectué en audio entre le président de chacune des IPT et Pôle emploi. Par ailleurs, un système de signature électronique a été mis en place. Enfin, en Pays de la Loire, Pôle emploi a adressé les fichiers au président et au vice-président pour qu'ils contrôlent les décisions.

Satisfaction a posteriori des mandats sur l'information délivrée et leur accompagnement

Le jugement des mandats a été très sévère à l'égard de Pôle emploi lors de la première période de confinement. L'enquête menée en septembre nuance a posteriori cette vision. Ainsi, la majorité des mandats interrogés à la rentrée juge que l'information délivrée concernant l'organisation des instances a été suffisante et claire, aussi bien de la part de l'Unédic que de celle de Pôle emploi. Ils reconnaissent un travail important dans la préparation des dossiers, notamment s'agissant du contenu et de l'envoi des fiches scannées.

DÉCONFINEMENT : RETOUR AUX RÉUNIONS SUR SITE

L'allègement des contraintes prescrites par les autorités gouvernementales a permis un retour à des réunions en présentiel pour l'examen des dossiers des demandeurs d'emploi à partir de fin mai. Dans le respect des nouvelles modalités – adaptation du nombre de personnes à la surface disponible; conformité aux mesures sanitaires – tous les dysfonctionnements constatés au cours de la période de confinement ont été résolus.

RECONFINEMENT : RÉUNIONS À DISTANCE PRIVILÉGIÉES

À la suite des nouvelles mesures prises en novembre pour répondre à la crise sanitaire, l'Unédic a été informée par Pôle emploi de la décision prise par sa direction générale de réinstaurer les réunions à distance pour les séances des Instances paritaires en région. Cette information a été transmise rapidement pour application aux directions régionales, qui ont réagi immédiatement en informant les présidences des IPR.

Le contexte de la mise en place des mesures en novembre a cependant été différent de celui de mars 2020 car les consignes gouvernementales ont accordé une plus grande latitude aux déplacements des personnes. Néanmoins, une majorité de présidences, conscientes de la situation sanitaire du moment et pouvant prendre appui sur l'expérience de début d'année, ont souhaité nuancer l'application stricte d'une tenue de l'ensemble des réunions à distance. Ainsi, différentes pratiques ont été relevées.

Situation contrastée dans les territoires ultramarins

Les régions ultramarines atlantiques ont privilégié les séances en visioconférence avec traitement de tous les cas mentionnés à l'article 46bis. Les régions ultramarines de l'océan Indien, La Réunion et Mayotte, non concernées par le nouveau confinement, ont maintenu l'organisation mise en place depuis juin dans le respect du protocole sanitaire.

Cohabitation des modes présentiel et à distance, en métropole

En métropole, l'application de l'instruction transmise par Pôle emploi a recouvert des réalités multiples de la

mise en œuvre. Les mandatés IPR ont appliqué les principes avec discernement.

Dans trois régions sans IPT, Bretagne, Corse, Pays de la Loire, l'organisation a suivi celle préconisée par la direction générale de Pôle emploi, soit les réunions à distance. Mais cette situation a occasionné une insatisfaction de la part de certains mandatés, qui estimaient que Pôle emploi avait les moyens, en termes de surface de locaux, de réunir l'instance en présentiel et en toute sécurité. Ainsi en Bretagne la situation a évolué vers un fonctionnement en mode présentiel.

Dans les dix autres régions métropolitaines, les instances se sont organisées selon différentes modalités pour respecter leurs calendriers initiaux respectifs. Hauts-de-France a privilégié les réunions en présentiel.

En Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Île-de-France, Normandie, Occitanie, tirant les conséquences du premier confinement, les IPR et IPT ont alterné les réunions à distance, en audio, en visio ou en mixant les deux solutions.

Enfin, en Nouvelle-Aquitaine et en Provence-Alpes-Côte d'Azur, des situations mixtes entre mode visio et mode présentiel ont été retenues selon les instances.

DES CAPACITÉS D'ADAPTATION SALUÉES PAR LA PRÉSIDENTIE DE L'UNÉDIC

L'organisation a évolué au fil du temps en fonction des contraintes afin d'assurer la continuité du traitement des dossiers des demandeurs d'emploi. Ces évolutions ont pu être source de crispation. Là où la relation entre les partenaires sociaux et Pôle emploi était constructive, elle a perduré ainsi et a permis la coconstruction de solutions d'organisation intelligentes, innovantes et reproductibles. Dans le cas contraire, la période 2020 a révélé, voire amplifié, les difficultés.

Une réalité constante et majoritaire apparaît toutefois, celle de la faible appétence des mandatés pour les solutions à distance, qui engendrent chez certains d'entre eux la crainte que les réunions en visioconférence ne deviennent la norme et les réunions sur site l'exception. Un président indiquait : « Il convient de revenir au plus vite, quand cela sera possible, au fonctionnement en présentiel, car l'audio, même si elle nécessite une certaine discipline dans la prise de parole, réduit les débats. Ce fonctionnement ne doit pas être maintenu sur le long terme. »

Face à la diversité de comportements et d'organisations, il a semblé nécessaire de définir un cadre national. Aussi, sur proposition du Bureau de l'Unédic, deux courriers signés par sa présidence ont été adressés à l'ensemble des présidences des instances en région (IPR et IPT), l'un au premier semestre, l'autre en décembre.

Ils ont également permis à la présidence de l'Unédic de remercier les mandatés pour leur implication et leur capacité d'adaptation pour répondre aux demandes des personnes et des entreprises en difficulté. ■



© KOSAMTU/ISTOCKPHOTO.COM

« LE PRÉSENTIEL RESTE MIEUX ADAPTÉ POUR ASSURER LA QUALITÉ DES ÉCHANGES »



INTERVIEW

JEAN-MICHEL PREVOST PRÉSIDENT DE L'IPT CHAMPAGNE-ARDENNE

En dépit des difficultés rencontrées sur les plans humain et technique pendant les confinements et déconfinements successifs, l'IPT Champagne-Ardenne a réussi à assurer ses missions. Son président Jean-Michel Prevost (CGT-FO) et sa vice-présidente Catherine Pierre (U2P) témoignent des défis d'adaptation et d'organisation qu'ils ont su relever pour y parvenir.

DEVANT L'IMPOSSIBILITÉ DE TENIR LES RÉUNIONS IPT EN PRÉSENTIEL DÈS LE PREMIER CONFINEMENT, COMMENT VOUS ÊTES-VOUS ORGANISÉS ?

Jean-Michel Prevost : Pour notre instance du 26 mars et afin de ne pas pénaliser les demandeurs d'emploi, le binôme de la présidence a décidé, seul et dans l'urgence, d'organiser exceptionnellement une première instance en audio. Après en avoir informé tous les membres qui ont adressé leur pouvoir, la séance s'est déroulée avec le soutien logistique de notre correspondant IPT de Pôle emploi.

Catherine Pierre : Dès le lendemain de cette séance, nous avons proposé par mail à tous les mandatés, titulaires et suppléants, de participer aux instances suivantes. Nous avons précisé que l'animateur inviterait l'ensemble des membres avec un numéro d'accès à la plateforme audio et avons demandé une confirmation rapide de la participation de chacun ou l'envoi d'un pouvoir afin d'organiser en amont le déroulement de chaque instance. À l'aide des réponses de chaque participant avant la séance, nous avons préparé nos fiches de présence et les pouvoirs afin de vérifier le quorum.

AVEZ-VOUS ÉTABLI DES RÈGLES POUR LE DÉROULEMENT DES INSTANCES ?

Catherine Pierre : Chaque instance débutait par une intervention liminaire du président. Il gérât ensuite la fluidité

des débats et organisait les votes. Lors de l'étude de chaque dossier, il veillait au partage du temps de parole.

Jean-Michel Prevost : La vice-présidente reportait chaque décision sur un tableau préétabli avec le président, afin de contrôler, au terme de chaque catégorie de dossiers examinés au titre de l'article 46 bis, avec l'animateur et les membres présents à l'audio, l'exactitude des décisions. L'animateur lisait les fiches et répondait aux demandes de précisions.

COMMENT SE SONT DÉROULÉS LA PRISE DE PAROLE ET LE VOTE ?

Catherine Pierre : Les prises de parole avaient lieu de manière ordonnée. À l'ouverture du premier tour, les membres étaient appelés l'un après l'autre, titulaires et suppléants, de manière

nominative. Chacun pouvait s'exprimer de façon concise sur le dossier et demander d'éventuelles informations à l'animateur. Les sujets généraux dont nous pourrions débattre ultérieurement étaient renvoyés aux réunions en présentiel. Au moment du vote, un nouveau « tour de table » était effectué, avec uniquement les membres votants.

Jean-Michel Prevost : Ces règles ont été rappelées au début de chaque instance et ont fait consensus en permettant l'intervention de chacun. Notre organisation a paru à même de répondre à cette situation soudaine, subie, inédite et anxiogène, en permettant à chacun de participer aux instances. Tous les membres ont accepté que cette organisation soit reconduite à chaque session, avec le secret espoir d'un rapide retour à la normale.



CATHERINE PIERRE

VICE-PRÉSIDENTE DE L'IPT CHAMPAGNE-ARDENNE

AVEZ-VOUS RENCONTRÉ DES DIFFICULTÉS PARTICULIÈRES ?

Catherine Pierre : À plusieurs reprises, nous avons dû faire face à des problèmes techniques, comme la coupure de la connexion, avec parfois une grande difficulté à se reconnecter. Sur le plan humain, la très forte sollicitation du président, de l'animateur et de moi-même, en tant que vice-présidente, a été éprouvante. Plusieurs membres ont également fait part de leurs difficultés face au manque de lien social.

COMMENT FUT ORGANISÉ LE CONTRÔLE POST-IPT ?

Jean-Michel Prevost : Durant le premier confinement, nous n'avions aucun moyen de vérifier les saisies informatiques effectuées par Pôle emploi, car l'instance se tenait exclusivement en audio. Mais en octobre, nous avons décidé de nous retrouver à Pôle emploi pour la signature de chaque dossier et la vérification des décisions saisies ; nous n'avons constaté aucune erreur. L'animateur de l'IPT nous a fait part de l'existence d'un système de contrôle par tableau Excel, déjà en place dans

la Meuse, et qui permet de différer le contrôle des saisies informatiques au lendemain.

Cette méthode serait certainement une excellente solution pour pallier les difficultés et respecter les dispositions du règlement intérieur et les précisions du *Guide des bonnes pratiques*.

APRÈS LE PREMIER CONFINEMENT, AVEZ-VOUS REPRIS DES RÉUNIONS EN PRÉSENTIEL ?

Jean-Michel Prevost : Le 9 juillet 2020, l'instance se déroulait de nouveau en présentiel dans le respect du protocole sanitaire afin de débattre plus largement et plus librement. Si les instances en audio ont permis de traiter les dossiers sans pénaliser les demandeurs d'emploi, le format a montré ses limites. De l'avis de tous, la durée de l'audio – environ 3h30 – a nécessité un intense effort de concentration générant de la fatigue et la frustration de voir nos échanges limités au seul dossier étudié sans pouvoir élargir les débats.

Catherine Pierre : Nous avons néanmoins réussi à tenir collégialement

notre rôle et continué à relayer, à travers l'annexe 3, les points à améliorer. Les membres présents à cette instance ont unanimement reconnu la nécessité de cette organisation transitoire mais indiqué qu'elle ne pourrait se substituer au mode présentiel.

LORS DU SECOND CONFINEMENT, AVEZ-VOUS REPRIS CERTAINS ÉLÉMENTS DE FONCTIONNEMENT RETENUS LORS DU PREMIER CONFINEMENT ?

Catherine Pierre : À compter du 5 novembre 2020, nous avons à nouveau organisé notre instance en audio sur le modèle du premier confinement. Des coupures de communication ont malheureusement perduré. Sur une plage horaire allant de 8h30 à 12 heures, nous n'avons traité que 39 dossiers sur les 77 prévus.

Jean-Michel Prevost : En accord avec Pôle emploi et toujours dans le respect des mesures sanitaires, sur le site de Reims nous avons opté pour une réunion alliant présentiel et visioconférence par Skype. Chacun a choisi le mode de participation qui lui convenait et ainsi personne n'a été exclu. Depuis fin novembre, tous les mandatés se réunissent sur site.

QUELS AVANTAGES ET/OU INCONVÉNIENTS TIRER DE CETTE EXPÉRIENCE ?

Jean-Michel Prevost : Notre rôle est d'assurer le traitement des dossiers pour préserver les droits des demandeurs d'emploi tout en permettant la participation de tous les membres de l'instance. Il ressort de cette expérience que se réunir sur site reste la forme la plus adaptée pour assurer une bonne qualité des échanges et préserver le lien social qui est important pour l'ensemble des membres de notre instance. ■

« NOUS AVONS CRÉÉ UNE RÉUNION TRIMESTRIELLE SUPPLÉMENTAIRE POUR MAINTENIR LE LIEN »



INTERVIEW

NICOLAS DARCOS PRÉSIDENT DE L'IPR OCCITANIE

La crise sanitaire a mis en difficulté les régions pour organiser la réunion annuelle des membres des instances IPR et IPT prévue dans le règlement intérieur, le regroupement des participants étant impossible dans ce contexte. Nicolas Darcos, président (CPME), et Charlette Latapie, vice-présidente (CGT) de l'IPR Occitanie, témoignent de l'organisation mise en place pour maintenir le lien avec les IPT.

DEVANT L'IMPOSSIBILITÉ DE METTRE EN PLACE VOTRE SÉMINAIRE RÉGIONAL IPR-IPT, COMMENT AVEZ-VOUS MAINTENU LE LIEN ENTRE LES MEMBRES DES INSTANCES ?

Nicolas Darcos : Nous avons pris conscience que sans réunion plénière annuelle, il pourrait être utile de mettre en place un nouveau rendez-vous entre l'IPR et les gouvernances des IPT. Le format de la visio était le plus approprié dans les conditions de la crise sanitaire.

Charlette Latapie : Nous avons donc décidé de proposer aux présidents des IPT une rencontre IPR/IPT régulière avec un calendrier précis pour à la fois aborder des questions ou sujets sur le fond et créer un espace d'échange pour les gouvernances des IPT entre elles, et avec l'IPR.

QUELLE ORGANISATION A ÉTÉ MISE EN PLACE ?

Nicolas Darcos : La présidence de l'IPR s'est accordée avec la direction régionale de Pôle emploi et l'IPR pour organiser une première réunion de travail avec un ordre du jour établi et transmis à la présidence de chaque IPT par courriel. Nous avons opté pour le format de la visioconférence, qui lève toutes les difficultés liées aux déplacements.

Charlette Latapie : Tout comme pour l'organisation des IPR et IPT, la direction régionale de Pôle emploi s'est

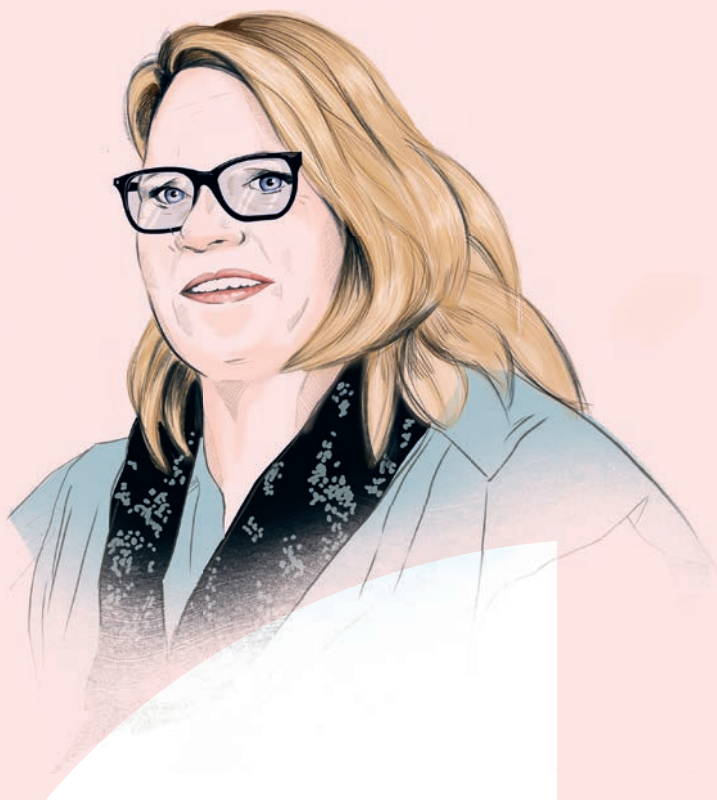
chargée d'adresser les convocations à l'ensemble des mandatés en IPR, à la présidence de chaque IPT ainsi qu'aux participants invités à cette réunion pour y apporter leur expertise.

COMMENT CELA S'EST-IL DÉROULÉ (PARTICIPATION, THÈMES ABORDÉS, ANIMATION, PRISE DE PAROLE...)?

Nicolas Darcos : Jusqu'à présent, nous avons réussi à rassembler quatre IPT sur six à chaque réunion. En tant que président de l'IPR, j'anime la réunion en rappelant systématiquement l'objectif qui constitue ma feuille de route pour ce mandat, à savoir rapprocher les IPT de l'IPR. Je veille à ce que chacun puisse s'exprimer et à ce que les échanges ne dépassent pas le cadre de notre ordre du jour. Nous abordons les sujets

d'actualité sur la période de crise, la façon dont Pôle emploi maintient ses actions, les règles de l'Assurance chômage en vigueur et celles reportées. Nous nous intéressons aussi à d'autres thèmes particuliers, comme par exemple :

- les départs volontaires intervenant dans la perspective d'une création d'entreprise, car ce sujet pose de nombreuses questions dans certaines instances ;
- l'intervention de la médiatrice régionale au sein des instances, laquelle rappelle dans quelles circonstances certains dossiers sont soumis à l'IPT ;
- nos relations avec Transitions Pro puisque nous souhaitons rencontrer l'organisme dans le cadre de certains départs volontaires au titre desquels Transitions Pro n'a pas été sollicité, de



CHARLETTE LATAPIE

VICE-PRÉSIDENTE DE L'IPR OCCITANIE

nombreuses questions et alertes étant formulées de la part des territoires.

Charlette Latapie : Pour compléter l'information par un éclairage réglementaire, nous avons invité le chargé de mission de l'Unédic à participer aux deux premières réunions.

QUE RETENEZ-VOUS DE CES MOMENTS D'ÉCHANGE ?

Nicolas Darcos : Les participants montrent un réel intérêt pour ces

réunions car les seuls échanges qu'ils ont entre eux ont lieu lors de l'IPT et les conditions techniques d'organisation ne permettent pas d'aborder les sujets sur le fond. Ils sont également demandeurs d'informations réglementaires leur permettant de renforcer leurs connaissances pour statuer le plus justement possible lors de l'examen des dossiers.

AVEZ-VOUS L'INTENTION DE FAIRE PERDURER CE MODE

DE FONCTIONNEMENT ET AVEZ-VOUS INSTALLÉ OU PRÉVU DES ACTIONS POUR MAINTENIR LE LIEN IPR/IPT À LA SUITE DE CES RÉUNIONS ?

Nicolas Darcos : Nous avons pris la décision, en accord avec les participants, de retenir le principe d'une réunion trimestrielle, car se réunir chaque mois représente une charge importante, tant pour les membres des Instances que pour les services de Pôle emploi. La présidence IPR de 2021 est celle qui a initié ce fonctionnement en 2020. Mon mandat de président en 2020 est devenu un mandat de vice-président et inversement pour Charlette Latapie. Il nous semble intéressant et bénéfique de conserver cette pratique répondant à un réel besoin des mandatés et des services de Pôle emploi.

SI VOUS DEVIEZ PROMOUVOIR CETTE PRATIQUE, QUELS AVANTAGES ET/OU INCONVÉNIENTS METTRIEZ-VOUS EN AVANT ?

Nicolas Darcos : Il s'agit d'une réunion supplémentaire qui demande d'y consacrer un certain temps. Mais la visioconférence est pour nombre de participants un excellent moyen de se réunir sans avoir à se déplacer. En termes de contenu, le temps passé, limité à 2 heures environ, est très profitable car, à la différence des instances techniques, nous avons la possibilité de partager des sujets d'actualité, d'aborder le volet réglementaire, de répondre à une problématique spécifique, de réfléchir ensemble sur les bonnes pratiques et leurs interprétations, enfin d'harmoniser le cadre de la prise de décision. ■

“ Il nous semble intéressant et bénéfique de conserver cette pratique répondant à un réel besoin des mandatés et des services de Pôle emploi.

NICOLAS DARCOS
Président de l'IPR Occitanie

Les évolutions du règlement intérieur

Le règlement intérieur des IPR a connu deux mises à jour en 2020. La première pour entériner les évolutions réglementaires et de nouvelles pratiques. La seconde pour préciser les modalités du fonctionnement à distance rendu nécessaire par la crise sanitaire.

Le règlement intérieur (RI) des instances paritaires en région a pour objet de préciser la composition et les modalités de réunion et de fonctionnement de ces instances dans le cadre fixé aux articles R. 5312-28 à R. 5312-30 du code du travail.

Afin de le faire évoluer, les IPR doivent transmettre au conseil d'administration de Pôle emploi leurs demandes de changement. Ensuite, comme le prévoit la convention tripartite 2019-2022 dans son annexe 3 relative à la déclinaison opérationnelle des activités des IPR, tout projet de modification du règlement intérieur fait l'objet d'échanges entre les services de l'Unédic et ceux de Pôle emploi préalablement à son adoption par le conseil d'administration de ce dernier.

Les modifications entrent en vigueur le lendemain de leur publication au Bulletin officiel de Pôle emploi (BOPE).

DEUX MISES À JOUR DU RI EN MARS ET JUIN 2020

En 2020, deux versions du RI ont été publiées au BOPE, l'une après délibération du CA de Pôle emploi, référencée n° 2020-17 du 3 mars 2020, la seconde après la délibération n° 2020-36 du 3 juin 2020.

Les modifications apportées en mars découlaient des changements réglementaires intervenus depuis la version du 28 janvier 2018 mais aussi de l'évolution des pratiques des instances.

À la demande de Pôle emploi, la version de juin inclut un Article 7.2 qui définit les modalités de fonctionnement à distance, eu égard au développement de cette pratique installée dans l'urgence et par nécessité lors du confinement instauré du 17 mars au 11 mai 2020. Elle vise à entériner, à sécuriser et à harmoniser les pratiques des IPR et IPT initiées dans ce contexte. La décision de Pôle emploi a toutefois fait débat au sein des différentes instances en région, dans la mesure où le texte prévoit que seul le président de l'instance, sur l'initiative du directeur régional, peut décider de réunir les membres à distance. Dans de nombreuses régions, les IPR ont acté que la décision de se réunir dans ce format ne serait prise qu'après consultation des membres titulaires de l'instance.



Consulter le règlement intérieur

Le règlement intérieur, remis à tout nouveau mandaté, est consultable sur l'Extranet de l'Unédic (www.unedic.org)





© PSPHOTOGRAPH/ISTOCKPHOTO.COM

ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES ET DES PRATIQUES

Les évolutions 2020 sont de trois ordres :

1. Actualisation des références réglementaires conformément à la numérotation des articles du décret du 26 juillet 2019 et autres évolutions

- L'article 46bis du décret du 26 juillet 2019 devient la référence en remplacement de l'accord d'application n° 12.
- Le pouvoir de sanction ayant été donné au directeur régional de Pôle emploi, l'article 12.4 est modifié en conséquence. La commission tripartite de réduction ou suppression du revenu de remplacement, placée sous la responsabilité du Préfet, a été supprimée au 1^{er} janvier 2019.
- Depuis la loi du 5 septembre 2018, les acteurs et la gouvernance de la formation professionnelle ont évolué avec notamment la disparition des COPAREF. Les mentions concernées sont mises à jour.
- Depuis le 1^{er} avril 2019, une direction régionale de Pôle emploi est installée à Mayotte. Le droit commun s'applique désormais pour l'instance territoriale, qui devient Instance paritaire régionale. Il induit la suppression de l'article 16 du règlement intérieur.
- La mission des nouvelles commissions

paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), rebaptisées Transitions Pro, qui consiste à attester du caractère réel et sérieux des projets professionnels des salariés démissionnaires, est confiée à l'IPT Alpes-Maritimes – Monaco s'agissant des salariés monégasques qui envisagent de démissionner. L'élargissement de la mission de cette IPT en lieu et place de la CPIR est inscrit dans le RI.

2. Adaptation du RI aux nouvelles pratiques

- La majorité des mandats disposant d'une adresse électronique, l'envoi d'une convocation par voie électronique est privilégié.
- Délai de prévenance des mandats : l'envoi de la convocation 15 jours à l'avance est distingué de l'envoi de l'ordre du jour 5 jours à l'avance, en cohérence avec le délai prévu par le code du travail.
- L'absentéisme occasionne parfois des difficultés d'atteinte du quorum si la transmission des pouvoirs n'est pas bien utilisée. Le RI précise notamment la gestion des pouvoirs lorsque l'absence d'un mandaté intervient en cours de séance, à titre temporaire ou définitif.
- Le RI précise enfin le rattachement de l'examen des dossiers des demandeurs d'emploi de Saint-Pierre-et-Miquelon à l'IPT Calvados/Manche/Orne, et non à l'IPR Normandie.

3. Précisions sur la mission de consultation portant sur la programmation des actions de Pôle emploi

Les mandats régionaux avaient indiqué à l'Unédic que la mission de consultation portant sur la programmation des actions de Pôle emploi est aujourd'hui difficile à appréhender. Pour l'accomplir, les IPR avaient souhaité le renforcement du lien entre les besoins des territoires, les choix opérationnels de Pôle emploi et les indicateurs de performance. L'Unédic a proposé de préciser le sens de la mission dans le règlement intérieur et de rappeler la place des partenaires sociaux régionaux sur les enjeux de l'indemnisation, l'accompagnement, l'emploi et la formation.

La révision de la formulation de l'article 12-1 du RI vise à rappeler :

- l'enjeu de la consultation sur le diagnostic territorial en amont ;
- l'avis des IPR et éventuellement des IPT dans le cadre de cette consultation ;
- les informations de tous ordres dont les Instances doivent pouvoir disposer, notamment les études et analyses relatives au marché du travail local ;
- les données régulières et ciblées sur les différents thèmes, notamment les évolutions des indicateurs de la convention bipartite ;
- les partenariats que l'IPR peut initier et suivre. ■

L'action

DES INSTANCES PARITAIRES

Les instances paritaires en région assurent trois missions : elles statuent sur les cas individuels ; elles veillent à la bonne application des règles de l'Assurance chômage ; elles observent les éléments d'analyse sur les bassins d'emploi et préconisent des évolutions de l'offre de service de Pôle emploi.

Chiffres clés de l'activité, synthèse des alertes et bonnes pratiques remontées par les mandatés, recommandations pour une meilleure gestion des recouvrements, coup de projecteur sur la mise en œuvre de l'activité partielle, difficultés et réussite de la consultation sur le diagnostic territorial... Ces points saillants témoignent de **l'implication des instances paritaires en région dans l'exercice de leurs missions en 2020.**

Article 46 bis : chiffres clés 2020

Statuer sur les dossiers des demandeurs d'emploi ou des employeurs est, en termes de temps et de nombre de réunions, la mission qui mobilise le plus fortement les mandatés. À travers elle, les IPR et IPT s'impliquent à la fois dans l'examen particulier des situations individuelles et dans la veille sur la bonne application de la réglementation de l'Assurance chômage. Les chiffres 2020 rendent compte de cette activité.

L'examen circonstancié des situations individuelles est mené sur la base d'informations factuelles recueillies par Pôle emploi. Il a pour finalité d'accorder ou de refuser aux demandeurs d'emploi le bénéfice de droits dérogatoires à la réglementation.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DOSSIERS EN 2020

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire et économique qui nécessite d'analyser les chiffres et leur évolution avec précaution. En effet, les périodes de confinement et de déconfinement qui se sont succédé ainsi que les décisions gouvernementales sur les règles d'assurance chômage ont eu un impact sur les instances, sur les services de Pôle emploi et sur les demandeurs d'emploi et les entreprises.

Lors de la première période de confinement, le nombre de dossiers ayant donné lieu à une décision d'une instance a diminué en raison de :

- la mise en place de réunions à distance qui n'ont pas permis de statuer sur le même volume de dossiers qu'en présentiel (cf. chapitre I) ;
- la priorité donnée aux situations pouvant permettre une ouverture de droits ; l'examen des demandes de remise de dette étant apparu moins prioritaire.

Délégation : situations exclues

Les délégations de pouvoir du Bureau de l'Unédic au Conseil d'administration de Pôle emploi en date du 24 octobre 2014 n'ont pas évolué depuis l'entrée en vigueur du décret du 26 juillet 2019 relatif à l'assurance chômage. Il n'existe donc pas de délégation à Pôle emploi concernant les demandes d'ouverture de droits des personnes ayant été radiées pour insuffisance de mise en œuvre de leur projet professionnel faisant l'objet d'une reconversion (Art. 46 bis §1 bis), ou pour les périodes d'activité non déclarées (Art. 46 bis §6).



© SMOLAW11/ISTOCKPHOTO.COM

• Bienveillance des instances eu égard au contexte sanitaire

Les mandatés se sont montrés attentifs au maintien du niveau des ressources des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, ils ont accordé une bienveillance particulière lors de l'examen des dossiers, lorsque la période au titre de laquelle les recherches d'emploi étaient effectuées correspondait, en tout ou partie, au confinement.

Il va de soi que les demandeurs d'emploi ont rencontré des difficultés plus importantes pour retrouver une activité à temps plein ou partiel, créer ou reprendre une entreprise, suivre des formations.

Cette compréhension de la situation des demandeurs d'emploi a été partagée par les services de Pôle emploi et les instances.

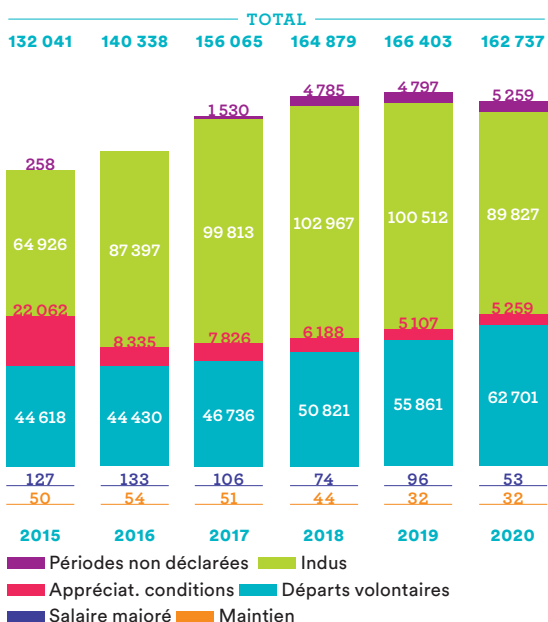
• Hausse des décisions favorables, baisse du nombre de dossiers

Dans le cadre de sa délégation, Pôle emploi a rendu un nombre élevé de décisions favorables dans certaines

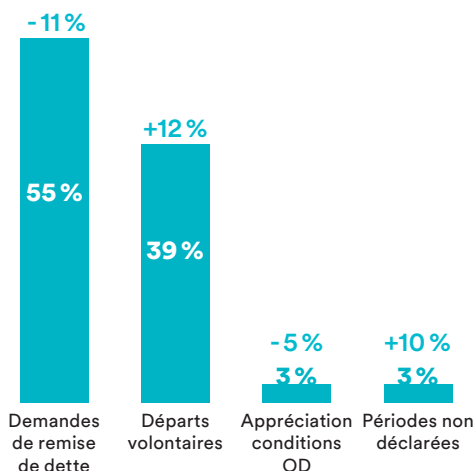


NOMBRE DE DOSSIERS EXAMINÉS

(au titre de l'article 46 bis par motif de saisine et par année)



RÉPARTITION DU NOMBRE DE DOSSIERS PAR MOTIF



RÉMUNÉRATIONS MAJORÉES

53 dossiers (-45%)

MAINTIEN JUSQU'À LA RETRAITE

32 dossiers (évolution anecdotique)

Vers plus de lisibilité des décisions

Permettre d'harmoniser les pratiques sur tout un territoire nécessite de vérifier que les règles qui président à la décision des délégataires sont lisibles. Or, lors des séances de contrôle a posteriori, certaines IPR constatent que la justification de la décision d'ouvrir un droit fait souvent défaut dans les dossiers. La mise à disposition, depuis mars 2019, du taux de délégation au niveau de chaque agence, son suivi et la justification de la décision devraient contribuer à cet objectif de lisibilité.

régions. En parallèle, le nombre de dossiers présentés en instance ayant baissé, le taux global d'acceptation est en hausse.

Au total, le nombre de dossiers examinés en 2020 est de 162 737, soit une baisse de -2% par rapport à 2019. Toutefois, la baisse enregistrée n'est pas constatée pour l'ensemble des catégories de demandes.

Dans un contexte où les difficultés pour retrouver un emploi ont été accentuées, le nombre de cas présentés au titre des départs volontaires (Art. 46 bis §1) a une fois de plus augmenté entre 2019 et 2020 (+12%, soit la plus forte évolution de ces quatre dernières années) malgré une baisse observée pendant les deux périodes de confinement (mars/avril et novembre/décembre).

• **Appréciation des conditions d'ouverture de droits : baisse confirmée**

Le déploiement de la Déclaration sociale nominative (DSN) en 2015, en facilitant le transfert des données, a réduit considérablement le nombre de situations présentant une absence d'attestation d'employeur pour traiter la demande d'ouverture de droits.

• **Demandes de remise de dette en baisse**

La baisse des demandes de remise de dette enregistrée pour la seconde année consécutive est sans doute la conséquence du décalage de la constatation des indus, voire de l'absence de leur constat, la période occasionnant des demandes de remise de dette tardives.

Pour les dossiers portant sur les périodes d'activité non déclarées, la reprise d'une communication sur l'obligation de s'actualiser et sur les incidences du manquement à cette obligation a contribué à minimiser la hausse.

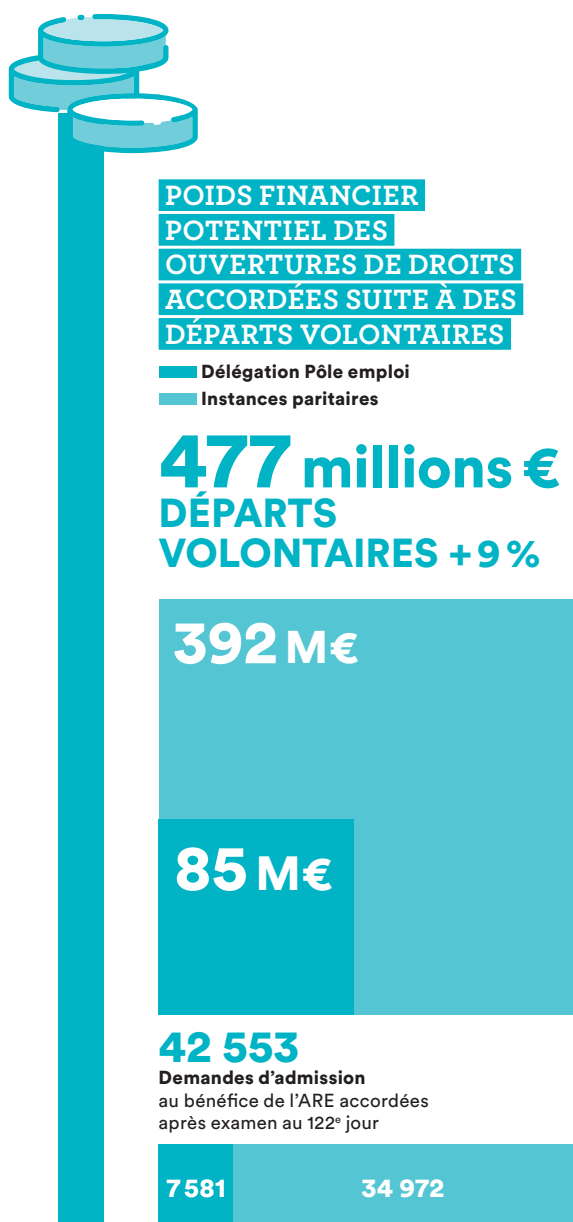
POIDS FINANCIER DES DOSSIERS TRAITÉS EN 2020

Les enjeux financiers demeurent essentiellement portés par les ouvertures de droits acceptées après un départ volontaire, la prise en compte de périodes non déclarées par le salarié, et par les montants admis en non-valeur.

En volume et en montant, le nombre de dossiers de départs volontaires traités par les instances et par délégation est dans un rapport de 1 à 5.

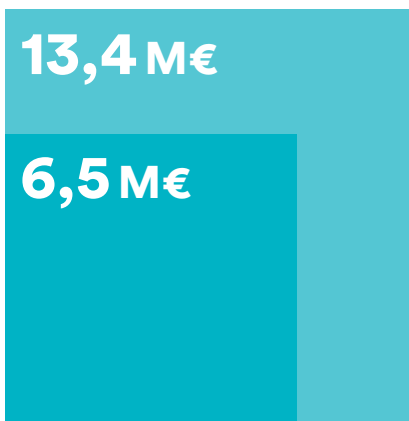
• **Montant des indus et taux de recouvrement en baisse**

Le montant total des indus constatés pour l'année



**DEMANDES DE REMISE
DE DETTE ACCORDÉES**

**19,9 millions €
REMISES DE DETTE
-2,53 %**



37 687
Demandes de remise
de dette accordées



**MONTANT MOYEN
D'UNE REMISE DE DETTE**



2020 est de 1,391 Md€ (contre 1,440 Md€ en 2019) (source comptable), soit une baisse de -49 M€ (contre une baisse de -26 M€ entre 2018 et 2019). Pour la seconde année, cette baisse s'accompagne d'une diminution du montant des remises de dette accordées de -8,4% (contre -2,5% entre 2018 et 2019).

En parallèle, le taux de recouvrement de ces indus au 31 décembre 2020, selon Pôle emploi, reste faible et baisse pour les indicateurs suivis :

- 50,6% sur 12 mois glissants hors situations de fraude (55,2% à fin 2019) ;
- 50,3%, situations de fraude comprises (51% à fin 2019).

**ADMISSIONS EN NON-VALEUR (ANV)
HORS ANV AUTOMATIQUES DES
CRÉANCES DE MOINS DE 77 €**

Le montant accordé en 2020 au titre des admissions

en non-valeur est égal à 101 M€, soit -6,7% par rapport à 2019. Pour la seconde fois depuis dix ans, ce montant total des ANV acceptées (délégataires et IPR) diminue (108,40 M€ en 2019 et 116,5 M€ en 2018).

L'analyse montre que cette baisse résulte uniquement des décisions prises par les IPR (-43,6% en nombre et -19,6% en poids financier) et peut s'expliquer par un taux d'examen moindre des ANV en réunion au cours du premier confinement.

**Décisions relatives aux employeurs prises
par Pôle emploi services (PES)
et l'Instance paritaire spécifique (IPS)**

Le montant total correspondant aux décisions accordées par délégation est de 45,2 M€ (+4% 2020/2019) pour 19 836 dossiers (-9% 2020/2019).

Le montant total correspondant aux décisions accordées par l'IPS est de 32,3 M€ (+40%, 2020/2019) pour 779 dossiers (+14%, 2020/2019). ■

Traitement des ANV : des progrès attendus

Motivé par les alertes répétées des IPR, un audit a été réalisé en 2019 concernant les modalités de gestion des indus. Il met en évidence la nécessaire amélioration des processus d'admission en non-valeur (ANV) et de leur prescription. Ses constats ont permis à Pôle emploi d'engager, en coordination avec l'Unédic, des évolutions des règles de gestion. Le plan d'action global proposé par Pôle emploi et qui sera déployé en 2021 intègre des actions visant à renforcer l'efficacité des IPR sur ces sujets.



L'admission en non-valeur (ANV) d'une créance intervient théoriquement en fin de cycle de traitement de cette créance, quand celle-ci n'a pu être recouvrée. Or, depuis plusieurs années, certaines IPR ont alerté l'Unédic sur l'augmentation continue des ANV en montant et en nombre. Cette alerte sur l'application des règles relatives à la gestion des indus et ses conséquences a conduit à la réalisation d'une mission d'audit en 2019. Son rapport définitif conclut à une maîtrise très partielle du processus ANV, notamment pour la partie relevant des prérogatives des IPR.

Selon l'audit, la gestion des créances doit s'engager dans un cycle d'amélioration tant au niveau de leur admission en non-valeur (condition d'irrecouvra-

bilité partiellement remplie, modalités de présentation des indus en IPR inadaptées) qu'à celui de la gestion de leur prescription (absence de séparation en comptabilité entre les créances ANV prescrites et non prescrites, gestion perfectible des délais de prescription).

50 % DES ANOMALIES LIÉES AUX INDUS DE PLUS DE 1 000 €

La moitié des anomalies rencontrées sur les passages en ANV porte sur des indus supérieurs à 1000 €, relevant de la seule décision des IPR, pour lesquels les instances ne pouvaient exercer pleinement leurs prérogatives. En effet, faute d'une présentation individuelle des dossiers, les décisions d'ANV n'ont pu être prises de façon éclairée. Concentrant 20% des indus en nombre, mais 80% des indus en montant, les IPR doivent bénéficier *a minima* d'une présentation individuelle des indus à passer en ANV, comme le prévoit la réglementation, leur permettant de comprendre les obstacles au recouvrement. Pour ce faire, un travail en amont doit conduire les services de Pôle emploi à compléter les fiches d'information des dates des différentes étapes du recouvrement, des voies d'exécution mises en œuvre par les huissiers, ou encore des moyens de recherche utilisés (exemple: Fichier des COMptes BANcaires - Ficoba).

Les conditions de réactivation automatique des créances non prescrites

- indu supérieur à 77 € et non prescrit ;
- régime financeur identique ;
- quotité saisissable disponible, hors cas de surendettement et hors recours gracieux préalable.



© FILADENDRON/ISTOCKPHOTO.COM

Dans le cas d'une présentation à la suite de la prescription de l'action de recouvrement, il convient également de s'assurer que le bon délai de prescription est appliqué en fonction notamment de la genèse de l'indu.

UN RENFORCEMENT DU PILOTAGE PAR PÔLE EMPLOI

Fort de ces constats, Pôle emploi a ainsi engagé, en coordination avec l'Unédic, des évolutions des règles de gestion pour améliorer le processus de recouvrement des trop-perçus. Le plan d'action global proposé par Pôle emploi vise ainsi à améliorer la gestion des indus en renforçant notamment leur pilotage. Il cible en particulier ceux dits « sans mouvement » dont le recouvrement n'évolue pas. Il vise ensuite à limiter le flux entrant des indus et à redéfinir une politique de recouvrement adaptée, efficace et efficiente, notamment par un nouvel effort d'automatisation des processus.

DES MESURES DÉJÀ MISES EN ŒUVRE

Au crédit de ce plan, plusieurs des recommandations sont déjà mises en

œuvre. Parmi celles-ci, depuis octobre 2020, la réactivation automatique de l'admission en non-valeur de certaines créances non prescrites en cas de nouvelle indemnisation du demandeur d'emploi. Jusqu'à présent, les réactivations dépendaient de la vigilance des conseillers.

S'agissant de l'admission en non-valeur des indus parvenus au stade du contentieux, une nouvelle activité appelée « Trop-perçu à réactiver » a été créée (auparavant nommée « Attente »); il reviendra aux services contentieux de Pôle emploi d'en assurer le traitement et le suivi.

En complément, le schéma comptable de Pôle emploi a été adapté fin 2020 pour distinguer les créances prescrites de celles admises en non-valeur. Enfin, la possibilité du télépaiement a été ouverte aux demandeurs d'emploi pour le remboursement des montants trop-perçus.

UN ENJEU FORT POUR LES TERRITOIRES

En conséquence, l'audit sur les indus en 2017 et celui sur les ANV en 2019 ont montré la nécessité d'un saut qualitatif dans la gestion de ces incidents de

L'ANV, c'est quoi ?

L'admission en non-valeur (ANV) d'une créance (indu ou trop-perçu) est une phase qui intervient en fin de cycle de traitement d'unindu quand celui-ci n'a pu être recouvré. C'est un classement administratif et comptable de cette créance.

L'ANV n'emporte ni extinction de la créance, ni prescription de l'action en recouvrement, qui est temporairement suspendue.

Il en découle que la créance ANV d'un débiteur revenu à meilleure fortune, ou simplement retrouvé, doit faire l'objet d'une réactivation en vue de son potentiel recouvrement.

La décision d'admission en non-valeur est prise par les instances paritaires en région (IPR et IPT) pour les créances allocataires égales ou supérieures à 1 000 €, et par les services de Pôle emploi (par délégation) pour celles inférieures à 1 000 €. L'ANV des créances inférieures à 77 € est automatique.

paiement. Les orientations données au plan d'action issu de ces deux rapports, comportant d'une part des actions préventives et d'autre part des actions curatives, doivent permettre une amélioration significative de la gestion en la matière.

Compte tenu des montants (voir infra, les « chiffres clés »), les décisions de passage en ANV des indus relevant des prérogatives des IPR représentent un enjeu fort pour leur région et au-delà pour la qualité de la gestion de l'Assurance chômage. En 2021, les interventions de l'Unédic en région sur ces sujets viseront à permettre aux IPR d'exercer pleinement leurs prérogatives. ■

« UN HISTORIQUE RÉCAPITULE CHAQUE MOIS LE SUIVI DU STOCK DES ANV ET DES TROP-PERÇUS »



COMMENT SONT PRÉSENTÉES LES ANV EN IPR ?

Monique Fillon : Les ANV sont présentées dans un document sous forme de tableaux avec 3 niveaux de décision :

- 1 - les ANV automatiques pour les créances inférieures à 77 € (pour janvier 2021, cela représentait 5 061 ANV pour un montant de 194 458,62 €);
- 2 - les ANV prises dans le cadre de la délégation aux services de Pôle emploi pour les créances supérieures à 77 € et inférieures à 1 000 € (pour janvier 2021, cela représentait 2 885 dossiers pour un montant total de 1016 676,61 €);
- 3 - les ANV examinées et décidées par l'IPR.

Afin de prendre une décision, nous disposons du détail des propositions d'ANV sur un mois, selon deux tranches de montants :

- les créances comprises entre 1 000 € et 7 622,45 € présentées sous forme de tableau : pour le mois de janvier 2021, 272 ANV pour un montant de 533 928,54 €;
- les créances supérieures à 7 622,45 €, dont les fiches d'information sont jointes : pour le mois de janvier 2021, 31 fiches ont été présentées pour un montant de 408 410,80 €.

Lors des échanges avec les services de Pôle emploi sur ces 31 fiches,

INTERVIEW

MONIQUE FILLON PRÉSIDENTE DE L'IPR PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

L'IPR Provence-Alpes-Côte d'Azur, et en particulier sa présidente, Monique Fillon, œuvrent depuis plusieurs années pour optimiser la présentation des ANV par Pôle emploi de façon à éclairer les décisions de l'instance de façon plus pertinente. Monique Fillon partage ici son expérience et évoque les solutions qui pourraient améliorer la visibilité des situations et des stocks.

nous avons constaté que certaines des créances étaient antérieures à 2009, avec des décalages importants entre la date de constat de l'indu, la lettre amiable, le recours, la mise en demeure, la date de transmission au service du contentieux et autres informations. Les frais d'huissier ne sont pas toujours indiqués, et les variations des montants de ces frais d'un dossier à l'autre sont quelquefois peu compréhensibles.

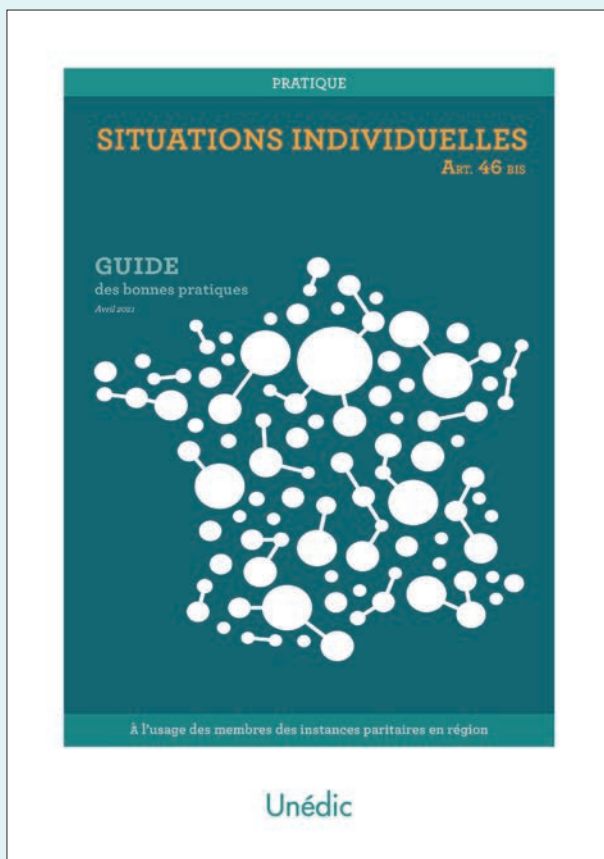
AVEZ-VOUS UN REGARD PARTICULIER SUR CERTAINES SITUATIONS D'ANV ?

Monique Fillon : Effectivement,

l'ancienneté du trop-perçu, les montants élevés, les motifs du non-recouvrement sont autant d'éléments qui nous alertent sur des dysfonctionnements. J'ai fait remarquer, dans de nombreuses situations, souvent très anciennes, l'existence d'incohérences sur les années entre la date de constat et la mise en demeure, mais également sur des frais d'huissier injustifiés.

REFUSEZ-VOUS D'ADMETTRE DES CRÉANCES EN ANV ?

Monique Fillon : Les refus d'admission en non-valeur sont rares. Il n'y a eu aucun cas en 2020 mais plusieurs en



Les bonnes pratiques de l'IPR Provence-Alpes-Côte d'Azur

- La fiche d'information détaille :
 - les dates du processus de recouvrement ;
 - les suites données aux voies d'exécution ;
 - les diligences complémentaires, telles que les recherches sur le fichier des comptes bancaires (Ficoba) par le service contentieux ;
 - et les motifs de présentation de l'ANV.
- En complément, un tableau de suivi du stock des créances est présenté à l'IPR depuis 2020, précisant en nombre et en montant les trop-perçus et ANV par année.
- Ces informations sont complétées des principales actions mises en œuvre pour améliorer le recouvrement et des indicateurs de performance pour suivre les dossiers en flux.

2019. Les dossiers pour lesquels nous constatons les dysfonctionnements évoqués précédemment et notamment des situations de fraude pour lesquelles la proposition d'admission en non-valeur ne nous apparaissait pas cohérente, font l'objet soit d'une demande de compléments d'information, soit d'un blocage de la décision par l'IPR. En complément, le service contentieux intervient pour nous permettre de comprendre et décider en connaissance de cause.

QUE FAUDRAIT-IL AMÉLIORER POUR AVOIR UNE MEILLEURE VISIBILITÉ DES DIFFÉRENTES

SITUATIONS ET POUR VOUS AIDER DANS VOS DÉCISIONS ?

Monique Fillon : Les personnes de Pôle emploi qui suivent ces dossiers n'assistent pas à l'IPR, nous pouvons le regretter. À la suite de mes mandats, un document récapitulatif maintenant chaque mois le suivi du stock des ANV et des trop-perçus. Il nous permet d'avoir une visibilité sur les actions menées par les services sur chaque trop-perçu. Cet historique met en évidence qu'au dernier recensement de 2020, un stock de 421 dossiers non soldés ou non admis en non-valeur à fin 2015 demeurait, et on en a dénombré

« L'ancienneté du trop-perçu, les montants élevés, les motifs du non-recouvrement, sont autant d'éléments qui nous alertent sur des dysfonctionnements. »

MONIQUE FILLON
Présidente de l'IPR Provence-Alpes-Côte d'Azur

9406 pour la période 2016-2020, pour un montant total de 14,798 millions d'euros. Les ANV des dix dernières années n'étaient donc pas prises en compte. J'ai souhaité que ces éléments soient complétés d'un tableau récapitulatif à fin 2019 et qu'il nous soit transmis, pour une prochaine présentation en IPR en 2021.

LES ANV PEUVENT-ELLES ÊTRE PRÉSENTÉES EN IPT COMME LE SONT LES AUTRES SITUATIONS INDIVIDUELLES QUI LEUR SONT SOUMISES ?

Monique Fillon : Oui, cela pourrait permettre aux agences de mieux suivre le stock de ces dossiers. Cela demanderait une formation et un accompagnement des membres des IPT. Il faut absolument que l'ensemble des dossiers antérieurs à 2015 soient traités et que des décisions soient prises au niveau local, voire national. Il est anormal qu'un dossier de recouvrement transmis à un huissier reste toujours sans résolution après plus d'un an. Il y a une problématique de gestion et de suivi des dossiers par les huissiers. Il faudrait dresser un état des dossiers dont la procédure de recouvrement a été confiée à un huissier. ■

Assurance chômage : observations des IPR en 2020

Veiller à l'application des accords d'assurance chômage est la deuxième mission des IPR. Les instances sont ainsi chargées, dans leur territoire, d'évaluer les règles d'assurance chômage, leur application, d'identifier les éventuels dysfonctionnements et les pistes d'amélioration. Consignés principalement dans l'annexe 3 au procès-verbal des instances, ces constats donnent lieu à des alertes, des questions, des propositions d'évolution de la réglementation ou des pratiques qui sont transmises au niveau national.



© SEZERYADIGAR/ISTOCKPHOTO.COM

L'annexe 3

EST UTILISÉE POUR SUPPLÉER L'ABSENCE DE PV DE RÉUNION D'IPR TECHNIQUE ET D'IPT AFIN DE TRACER LES DEMANDES OU ALERTES RELATIVES À LA BONNE APPLICATION DE LA RÉGLEMENTATION.

L'évaluation de la réglementation d'assurance chômage s'effectue de façon principale et permanente dans le cadre de l'examen des dossiers individuels par les IPR et les IPT. En prise directe avec les effets de la réglementation, les instances peuvent en effet vérifier si les mesures d'application des règles de l'assurance chômage atteignent leur finalité.

Dans ce cadre, l'annexe 3 est utilisée pour suppléer l'absence de PV de réunion d'IPR technique et d'IPT afin de tracer les demandes ou alertes relatives à la bonne application de la réglementation. En consolidant les constats et analyses des régions, les questions et les demandes d'évolution, ce document vise à améliorer constamment le fonctionnement de l'instance, de la règle elle-même et de son application.

QUESTIONS RÉGLEMENTAIRES ET ALERTES RECENSÉES EN 2020

Quelles ont été les principales questions réglementaires et alertes des partenaires sociaux en région adressées à l'Unédic en 2020 ?

Elles concernent principalement sept sujets :

- les demandes d'évolution des fiches d'information ;
- les modalités d'application du règlement intérieur des IPR ;
- les deux principaux cas d'examen précisés à l'article 46 bis : les départs volontaires et les remises de dette ;
- le calcul de l'allocation ARE : le cas particulier du PSE avec baisse de salaire ;
- les questions relatives au personnel de la fonction publique ;
- l'application de la loi ESSOC ;
- le cas particulier des travailleurs italiens à Monaco.

1 - ÉVOLUTION DE LA FICHE D'INFORMATION

En 2019, les mandatés ont identifié des améliorations possibles concernant les demandes de remise de dette sollicitées par les demandeurs d'emploi. Ils souhaitent que les fiches d'information soient complétées par un historique de l'indu et par la situation personnelle du demandeur d'emploi. Ces informations sont nécessaires pour une prise de décision en opportunité et en connaissance de la situation réelle de la personne concernée et de l'origine de l'indu. La fiche d'information indique le nombre d'indus sur les 24 derniers mois. Or, comme le précise le *Guide des bonnes pratiques*, en présence de plusieurs indus sur la période, l'instance doit être informée à la fois des circonstances de chaque indu et de sa situation (remboursement par le demandeur d'emploi ou remise de dette prononcée). En 2020, cette évolution de la fiche qualifiant les indus et leur historique reste d'actualité.

En complément, et malgré les lentes évolutions de leur contenu et de leur pertinence depuis plusieurs années, les fiches continuent de susciter le débat dans les différentes instances en région. Les remarques se concentrent sur trois points.

Notion de personnes à charge ou de personnes composant le foyer

Lorsque les membres des instances étudient les capacités de remboursement des demandeurs d'emploi, l'indication du nombre de personnes à charge fait régulièrement débat. Les mandatés souhaitent prioriser le nombre de personnes composant le foyer par rapport au nombre de personnes à charge. Comme le précise le *Guide des bonnes pratiques*, dans un souci de cohérence et d'équité, c'est le nombre total de personnes composant le foyer qu'il faut mentionner, dont le demandeur. En effet, la réglementation d'assurance chômage a toujours été fondée sur cette notion de personnes au foyer corrélée avec les charges et ressources du foyer. Le choix unilatéral fait par Pôle emploi de retenir la notion de « personnes à charge »

modifie la philosophie de l'examen. Le retour à la notion de « personnes au foyer » permettrait de rendre les décisions de remise de dette plus proches de la réalité financière du demandeur d'emploi.

Espace dédié aux commentaires

Des mandatés ont relevé qu'en cas de départ volontaire, certaines fiches d'information examinées en réunion IPR ou IPT sont incomplètes, faute d'un espace suffisant pour saisir toutes les informations, et ne leur permettent pas de prendre une décision éclairée. Dans ce cas, il est préconisé que le conseiller Pôle emploi complète le dossier par l'envoi d'un message à l'animateur de séance, qui pourra le relayer auprès des membres de l'instance.

Mention du solde d'un indu sur les demandes de remise de dette

Lors de l'examen des demandes de remise de dette, la mention du solde de l'indu préaffichée dans la partie « Décision » en bas de la fiche d'information peut influencer le montant remis en cas d'accord. Aussi, les membres de l'instance doivent se positionner sur le montant initial de l'indu et non sur son solde. En effet, les montants peuvent différer selon le moment où le dossier du demandeur d'emploi est examiné par l'instance. L'indu peut donc avoir été déjà récupéré, en

Mission de veille : références juridiques

• Le code du travail, article L. 5312-10

« Au sein de chaque direction régionale, une instance paritaire [...] veille à l'application des accords d'assurance chômage [...] »

• La Convention tripartite État-Unédic-Pôle emploi 2019-2022

« Chaque IPR élabore un bilan annuel régional de son activité qui recense notamment ses observations dans le cadre de sa mission de veille sur l'application des accords d'assurance chômage. »

• Le règlement intérieur IPR, article 12.2.3

« Évaluation et évolution de la réglementation »

« Qu'ils aient trait à l'interprétation ou à l'application de la réglementation, les constats effectués et les difficultés identifiées par les instances paritaires sont formalisés par l'IPR et consolidés au niveau national. »



tout ou partie, soit par une régularisation informatique, soit par un remboursement volontaire à l'initiative du demandeur d'emploi, soit encore par prélèvement de la quotité saisissable sur ses droits à l'ARE.

Pour respecter l'équité de traitement entre allocataires, la demande de remise de dette doit être examinée sur la base du montant initial de l'indu pour lequel l'allocataire formule une demande. L'instance peut donc décider d'une remise totale sur le montant initial ou d'un tout autre montant pour une remise partielle. Ces modalités d'examen sont également précisées dans le *Guide des bonnes pratiques*.

2 - MODALITÉS D'APPLICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Malgré les diverses évolutions du règlement intérieur, les conditions de vote demandent à être précisées concernant la notion de majorité, l'élection des présidences d'IPR et d'IPT, et le droit de vote des suppléants.

Élection des présidences et égalité des voix

Il est possible que lors de l'élection des présidents et/ou vice-présidents, les votes soient répartis de manière égale. Dans ce cas, il est de jurisprudence constante (Cour de cassation, Chambre sociale, du 10 juillet 1990, 89-61.121; Cour de cassation, civile, Chambre sociale, du 30 novembre 2011, 10-23.986; Cour de cassation, Chambre sociale, du 7 octobre 1982, 81-15.525) de considérer, pour des élections professionnelles (CE, CHSCT, comité d'établissement...), qu'en l'absence de règles de départage prescrites par le règlement intérieur, il est fait application des principes généraux du droit électoral, lesquels prévoient la désignation du candidat le plus âgé parmi ceux ayant obtenu le même nombre de voix. C'est ce principe qui est à retenir lors de l'élection du président ou du vice-président d'IPR ou d'IPT.

Présence des titulaires et des suppléants, et droit de vote

L'application de l'article 8 du règlement intérieur, et notamment la relation entre titulaire et suppléant en cas de présence des deux personnes d'une même organisation à une réunion, a nécessité des précisions. Pour favoriser la bonne connaissance des sujets, la formation aux missions IPR ou IPT, la compréhension des mécanismes de décision, les suppléants sont invités à toutes les réunions, même si le titulaire est présent. Cependant, dans le cas où titulaire et suppléant d'une même organisation sont présents, seul le titulaire a le droit de vote. Néanmoins, si un suppléant détient un pouvoir nominatif qui lui a été transmis par un membre d'une autre organisation du même collège, alors même que son titulaire est présent, il a le droit de vote pour cette autre organisation dont il a le pouvoir.

3 - EXAMEN DES CAS RELATIFS À L'ARTICLE 46 BIS

Art. 46 bis §1. Départs volontaires : intérêt de mentionner le nombre de mises en relation sur la fiche d'information

Le champ intitulé « Nombre de mises en relation employeurs » est mis à jour par Pôle emploi. Comme rappelé dans le *Guide des bonnes pratiques*, les actions du demandeur d'emploi en réponse aux mises en relation avec un ou plusieurs employeurs proposées par Pôle emploi (refus du demandeur ou refus employeur, avec motifs, proposition ou non en rapport avec ses compétences) doivent figurer dans le commentaire. En complément, le demandeur d'emploi doit préciser les champs correspondant à ses démarches personnelles : candidatures spontanées, réponses à offres d'emploi, visites, forums emploi, concours, moyens déployés (téléphone, entretien, courrier, e-mail, etc.), inscriptions ou contacts avec les agences d'intérim, internet, annonces. Les deux champs sont donc bien exclusifs l'un de l'autre : l'un mentionne les propositions faites par Pôle emploi, l'autre précise les démarches effectuées par le demandeur d'emploi pour trouver une issue à sa situation de chômage.

Art. 46 bis §2. La condition de chômage involontaire relève-t-elle de l'examen de l'instance ?

Dans le cadre de l'examen des situations de l'article 46bis §2 (en cas de présentation d'un dossier sans attestation employeur), les textes précisent que l'instance doit « apprécier si les conditions de durée de travail ou d'affiliation sont satisfaites ». Mais la question a été soulevée de savoir si l'instance doit également s'assurer que la rupture n'est pas liée à une démission. La décision de l'instance portera uniquement sur la réalité de l'affiliation. Une décision positive de l'IPR permettra ainsi la prise en compte de l'affiliation mais la notion de chômage involontaire reste à vérifier par les services de Pôle emploi.

Art. 46 bis §3. Examen des demandes de remise de dette

L'analyse des alertes montre que des indus découlent fréquemment des contraintes du système d'informa-



Unédic

© BRUNO MAZODIER

tion qui n'est pas adapté à certains cas particuliers. Il en est ainsi dans les situations suivantes :

- Décalage du versement des salaires dans le secteur public

Dans le secteur public, les salaires du mois M sont versés au milieu du mois M+1. Ce décalage génère fréquemment des indus. La périodicité des versements de la rémunération étant différente de celle de l'actualisation du demandeur d'emploi, il lui est donc impossible de déclarer la rémunération exacte au moment de son actualisation. De même, la transmission de l'attestation de l'employeur par les employeurs publics étant plus tardive, la régularisation inévitable conduit au constat d'un indu. Devant cet état de fait, l'IPR de la région Grand Est est intervenue pour sensibiliser les principaux employeurs publics sur l'impact de ce décalage sur les finances mensuelles du demandeur d'emploi et, in fine, sur le régime d'assurance chômage.

- Déclarations d'activité pour les salariés ayant plusieurs employeurs

Le processus d'actualisation n'est pas adapté à la situation des salariés multi-employeurs, notamment celle des assistantes maternelles. En effet, dès réception du bulletin de salaire ou de l'attestation employeur de l'un de ses employeurs, le salarié peut déclarer son activité lors de l'actualisation mensuelle, et le paiement sera effectif. Mais les salaires dus au titre de ses autres emplois n'auront, à ce stade, pas été enregistrés au sein du système d'information. Ce décalage est donc

susceptible de générer des indus. Aujourd'hui, le processus d'actualisation n'intègre pas de question permettant de savoir si le salarié a plusieurs employeurs. De plus, le paiement n'est pas bloqué si les salaires ne sont pas tous enregistrés le même jour. Pour résoudre ce problème, une expérimentation est en cours qui vise à faire évoluer, à terme, le système d'information : Pôle emploi expérimente ainsi l'actualisation enrichie dans trois bases régionales (Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire et Provence-Alpes-Côte d'Azur). Elle permet aux demandeurs d'emploi de déclarer chaque activité séparément, en saisissant jusqu'à 29 périodes.

Qu'est-ce qu'un PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) ?

Le Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est un dispositif qui prévoit diverses mesures dans le but d'éviter ou de limiter les licenciements pour motif économique dans l'entreprise. Le PSE est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne 10 salariés minimum sur une période de 30 jours consécutifs. Il doit faire l'objet d'une validation ou d'une homologation de son contenu par la Direccte (DREETS - Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités - depuis le 1^{er} avril 2021).



© AUGUSTIN DETIENNE

- Cessations d'inscription en cours de mois

Les cessations d'inscription interviennent notamment lorsque le titre de séjour d'un demandeur d'emploi prend fin. À la date d'expiration, le demandeur d'emploi est automatiquement radié et ne peut plus actualiser sa reprise d'emploi. Cette situation peut générer des indus puisque ses allocations sont quand même payées sans tenir compte des événements postérieurs à sa cessation d'inscription. Dans ce cas précis, un rappel des démarches à accomplir auprès de la Préfecture pour une demande de prolongation, deux mois avant l'expiration du titre de séjour, pourrait réduire le nombre d'indus.

Une mission d'audit menée en 2020 par l'Unédic et intitulée « Étude de faisabilité d'une mesure de la qualité des allocations versées » a estimé que le sujet des radiations en cours de mois était important. Il a été demandé à Pôle emploi dans un premier temps d'évaluer le risque afférent (volumétrie et montant financier) puis, en fonction des résultats obtenus, d'étudier l'opportunité de mettre en œuvre des moyens de maîtrise supplémentaires.

4 - ALLOCATION ARE : CAS PARTICULIER DU PSE AVEC BAISSÉ DE SALAIRE

Lorsqu'un licenciement survient à la suite d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) avec baisse des salaires, dans le cadre d'un accord d'entreprise, quel est l'impact de la rémunération minorée sur le calcul de l'ARE? En d'autres termes, la période de référence prise en compte pour le calcul du montant de l'ARE intègre-t-elle la période avec baisse de salaire?

L'accord d'application n°5 (AA n°5) de l'assurance chômage permet dans certaines situations de reporter

le terme de la Période de référence calcul (PRC) afin de prendre en considération le dernier jour travaillé payé correspondant à une rémunération normale. Est notamment visée, la situation du salarié ayant accepté, à la suite de difficultés économiques et en application d'un accord collectif, d'exercer la même activité suivant le même horaire, en contrepartie d'un salaire réduit, dans la mesure où cette situation ne s'est pas prolongée plus d'un an. Dès lors que ces conditions cumulatives sont réunies, il conviendra de décaler la PRC au dernier jour travaillé payé ayant donné lieu à une rémunération habituelle (sans la période de baisse des salaires).

En l'absence d'accord collectif, les mesures du PSE peuvent également être élaborées par l'employeur et inscrites dans un simple document. Toutefois, la réglementation d'assurance chômage ne vise que la situation dans laquelle il y a bien eu un accord collectif pour reporter le terme de la période de référence.

5 - L'ASSURANCE CHÔMAGE DU PERSONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Accès du personnel de la fonction publique à l'indemnisation ouverte aux salariés démissionnaires ayant un projet professionnel

Il convient de distinguer les agents titulaires de la fonction publique et les salariés de droit privé travaillant pour un employeur public.

- Pour les agents titulaires ou non de la fonction publique

L'article L. 5422-1 du code du travail précise que l'indemnisation au titre de l'ARE ouverte aux salariés démission-

naires, sous conditions, s'applique aux travailleurs dont la privation volontaire d'emploi résulte d'une démission au sens de l'article L. 1237-1 du code du travail.

Cette disposition ne s'applique pas aux agents, titulaires ou non, de la fonction publique. Par conséquent, toute application du dispositif aux fonctionnaires et contractuels de droit public est de fait exclue.

- Pour les salariés de droit privé travaillant pour un employeur public

Il convient de distinguer deux situations :

- si l'employeur est en auto-assurance, la démission pour projet professionnel ne fait pas partie des cas possibles d'ouverture de droits. Les salariés relevant de ces employeurs ne peuvent bénéficier du dispositif visant les salariés démissionnaires.

- si l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage, les salariés relevant de cet employeur peuvent bénéficier du dispositif visant les salariés démissionnaires.

Demande de renouvellement de la période de disponibilité en cours d'indemnisation ARE : une situation devant être examinée au titre de l'Art. 46 bis §1

Dans la fonction publique, la demande de renouvellement de la période de disponibilité est assimilée à du chômage volontaire. Les règles de droit commun de l'assurance chômage s'appliquent. En conséquence, pour une ouverture de droits :

- soit le salarié justifie d'au moins 65 jours travaillés ou de 455 heures travaillées depuis l'évènement ayant entraîné la cessation de paiement ;

- soit, à défaut, le dossier est étudié en IPR ou par Pôle emploi par délégation ou au titre du § 1^{er} de l'article 46 bis.

Cas particulier concernant le personnel contractuel de la fonction publique, notamment hospitalière

Un cas particulier, identifié par les mandats, concerne le personnel contractuel de la fonction publique, notamment hospitalière. Ainsi, lorsqu'à la suite d'un premier CDD un second CDD est proposé et refusé par l'intéressé, le motif de fin du premier CDD est retenu dans la fonction publique comme une « démission à l'initiative du salarié ». À ce titre, il ne permet pas d'ouvrir des droits à l'intéressé alors que la fonction publique doit appliquer les mêmes règles d'assurance chômage que dans le secteur privé. Ainsi, dans le code du travail, ne pas accepter un nouveau CDD n'équivaut pas à une démission mais à une fin de contrat de travail permettant d'ouvrir un droit à l'assurance chômage. L'Unédic précisera cette situation aux partenaires sociaux gestionnaires du régime de l'assurance chômage, pour que cette réglementation s'applique et ne fasse plus l'objet d'une mauvaise interprétation par la fonction publique pour les personnes concernées.

6 - APPLICATION DE LA LOI ESSOC

Le principe du droit à l'erreur en cas de période de travail non déclarée (PND)

La loi ESSOC reconnaît le droit de se tromper dans ses déclarations à l'administration sans risquer une sanction dès la première inexactitude. Dans le cas des PNDs, le demandeur d'emploi devant déclarer chaque mois sa situation, la période considérée sera

par conséquent inférieure ou égale à 1 mois. Pour les périodes suivantes, il lui appartient de préciser les motifs et de justifier du caractère exceptionnel de son absence de déclaration. La sanction étant la non-prise en compte de la période non déclarée pour l'ouverture de droits à l'allocation de retour à l'emploi, cette loi ne peut s'appliquer qu'à la première période non déclarée, à la condition qu'elle soit invoquée par le demandeur d'emploi.

L'IPR ou l'IPT statuera sur la base de ces éléments pour se prononcer sur l'intégration ou non de ces périodes de travail non déclarées dans le calcul des droits du demandeur d'emploi.

7 - RÈGLES D'INDEMNISATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ITALIENS AYANT TRAVAILLÉ À MONACO ET VIVANT EN ITALIE

Selon l'accord franco-italien du 2 avril 1982, reconduit le 29 octobre 2019, les salariés italiens ayant travaillé à Monaco et résidant en Italie bénéficient de l'ARE au titre du droit français lorsqu'ils perdent leur emploi en Principauté et sont indemnisés par Pôle emploi. Toutefois, ils ne peuvent bénéficier du versement de l'activité partielle pour la partie prise en charge par l'Unédic (1/3), car cet accord franco-italien n'en fait pas mention, pas plus que le décret relatif à l'assurance chômage, ou l'accord franco-monégasque. ■



Qu'est-ce que la loi ESSOC ?

La loi du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance (ESSOC) vise à simplifier les relations de l'administration avec les usagers, notamment via l'introduction d'un droit à l'erreur et d'un droit au contrôle et à l'opposabilité des conclusions des contrôles administratifs.



<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037307624/>

Qu'est-ce que le droit à l'erreur ?

« [...] Le droit à l'erreur, c'est la possibilité pour chaque Français de se tromper dans ses déclarations à l'administration sans risquer une sanction dès le premier manquement [...] Surtout, si une erreur commise de bonne foi n'est désormais plus sanctionnée au premier manquement, celle-ci doit tout de même être régularisée, ce qui peut impliquer d'avoir à rembourser des sommes perçues à tort (indus) ». « Le droit à l'erreur est un droit à l'erreur dans les régimes déclaratifs prévu par l'article L. 123-1 du code des relations entre le public et l'administration. Il faut bien noter que ce droit doit uniquement être entendu comme le droit de régulariser ses erreurs et non celui de commettre des erreurs. » (extrait du rapport Guerini).



https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/csconf/15b0575_rapport-fond

L'activité partielle : un outil majeur face à la crise

Pour soutenir l'emploi et les entreprises pendant la crise sanitaire, le gouvernement a décidé dans un premier temps d'élargir et d'assouplir le dispositif classique du chômage partiel. Puis en juillet 2020, dans le but d'accompagner la reprise économique, il a lancé l'activité partielle de longue durée (APLD). Les deux dispositifs coexistent mais présentent des modalités de fonctionnement différentes. Décryptage.

En juillet 2020, l'activité partielle de longue durée (APLD) a été mise en place en complément de l'activité partielle de droit commun. Les deux dispositifs coexistent mais ne sont pas cumulables sur une même période pour un même salarié. Dans les deux cas, une aide financière est versée aux entreprises afin d'indemniser partiellement les salariés confrontés à une baisse de leur temps de travail, mais les modalités de fonctionnement des dispositifs ne sont pas les mêmes :

- des accords de branche ou d'entreprise sont nécessaires pour la mise en place de l'APLD, alors qu'une entreprise doit obtenir l'accord de la Direccte dans le cadre de l'activité partielle de droit commun.
- l'APLD a vocation à s'appliquer pour une période durable et plus longue que l'activité partielle de droit commun.

UNE INTERVENTION FINANCIÈRE ÉLARGIE AVEC LA CRISE SANITAIRE

Face à l'ampleur de la crise sanitaire et économique liée à l'épidémie de Covid-19, le gouvernement a décidé en 2020 de transformer structurellement le dispositif. Le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 a mis en œuvre cette réforme.

L'activité partielle de droit commun, définition

Dénommée à l'origine « chômage partiel », l'activité partielle de droit commun est un dispositif de prévention des licenciements économiques. Il permet à l'employeur confronté à des difficultés économiques d'ordre conjoncturel ou à des circonstances exceptionnelles de maintenir l'emploi de ses salariés. Afin de pallier la baisse d'activité de l'entreprise ou la suspension temporaire de toute activité, la mesure permet d'atténuer la perte de rémunération consécutive à cette situation. Cet instrument de lutte contre le chômage est financé par l'État et l'Unédic, et encadré par les articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du code du travail.

L'employeur perçoit une allocation qui lui permet de verser au salarié une indemnité d'activité partielle, en lieu et place de son salaire.

Avant le 1^{er} mars 2020, l'allocation versée à l'employeur était déterminée de façon forfaitaire avec une valeur horaire : 7,74 € pour les entreprises de 1 à 250 salariés ; 7,23 € pour les entreprises de plus de 250 salariés. Depuis le 1^{er} mars 2020, elle est portée *a minima* à 8,03 € quelle que soit la taille de l'entreprise. L'allocation d'activité partielle versée à l'employeur a été portée à 70 % de la rémunération horaire brute, plafonnée à 4,5 Smic, sans reste à charge pour l'employeur.

OUVERTURE À DE NOUVEAUX PUBLICS

De nouveaux publics ont été également concernés par le dispositif, comme les salariés des particuliers employeurs, les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail pour garde d'enfants et les personnes vulnérables notamment.

À compter du 1^{er} juin 2020, la prise en charge par l'État et l'Unédic a diminué pour la majorité des secteurs, avec un reste à charge d'environ 15 % pour les employeurs. Les secteurs faisant l'objet de restrictions législatives ou réglementaires, en raison de la crise sanitaire, comme le tourisme, la restauration ou la culture, ont continué à bénéficier d'une prise en charge à 100 %. Le salarié perçoit toujours 70 % de son salaire brut.



© NIKOM1234/ISTOCKPHOTO.COM

CRÉATION DE L'APLD DANS LE CADRE DU PLAN FRANCE RELANCE

Dès le 1^{er} juillet 2020, l'État a mis en place l'activité partielle de longue durée (APLD), un dispositif de soutien à l'activité économique du Plan France Relance. Détaillé par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, ce dispositif offre la possibilité à une entreprise

confrontée à une réduction durable de son activité de diminuer l'horaire de travail de ses salariés et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi. Son accès est conditionné à la signature d'un accord collectif. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, sans délégué syndical, l'accord peut être adopté par referendum. Cet accord doit lis-

UN DISPOSITIF HISTORIQUE

Si la crise sanitaire a mis en avant ce dispositif par l'ampleur de son utilisation, l'activité partielle fait partie des outils les plus anciens des politiques de l'emploi. Ainsi, dès la sortie de la Première Guerre mondiale, un dispositif de chômage partiel est créé. L'État prend alors en charge

l'indemnisation des entreprises qui, pour des raisons conjoncturelles, sont amenées à réduire leur activité sans se séparer de leur personnel. Et, à partir de 1968, les partenaires sociaux se saisissent du sujet...



Premier ANI

Base conventionnelle jusqu'en 2013.
Création d'une allocation forfaitaire complémentaire de l'allocation publique, dont le financement incombe à l'employeur.

Conventions Trild (temps réduit indemnisé de longue durée) pour des périodes de 12 à 18 mois

Pour la première fois, le régime d'assurance chômage prend part au financement d'un dispositif de chômage partiel (qui sera toutefois supprimé trois ans après sa création).

1968

1975

1993

2001

Avenant

Outil destiné à éviter les licenciements post-choc pétrolier de 1973. Fin de la logique forfaitaire : les salariés perçoivent 50% de leur rémunération brute, et ceci sans plafond.

Introduction de l'autorisation préalable pour bénéficier de l'aide publique, toujours en vigueur aujourd'hui.

ter plusieurs éléments comme les dates de début et de fin du dispositif, les activités et les salariés concernés. De plus, il doit contenir « un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche », précise le décret.

UN DISPOSITIF COFINANCÉ PAR L'ÉTAT ET L'UNÉDIC

Dans le cadre de l'APLD, la réduction du temps de travail maximale est de 40% et le salarié perçoit 70% de son salaire brut, dans la limite de 4,5 Smic. Pour les employés rémunérés au Smic, cette indemnisation représente 100% de leur salaire net. C'est le cas éga-

lement pour les salariés des entreprises dont l'activité appartient aux secteurs dits protégés, qui sont le plus impactés par la crise (tourisme, hôtellerie-restauration, sport, culture, transport aérien, événementiel). L'APLD peut être mise en place dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs. Ce dispositif, de même que l'activité partielle de droit commun, est cofinancé par l'État (deux tiers) et l'Unédic (un tiers).

Avec la réactivation et l'élargissement de l'activité partielle de droit commun, le taux de prise en charge dont pouvaient bénéficier les secteurs protégés était devenu plus favorable que celui de l'APLD. Pour ne pas dissuader les entreprises de signer des accords d'APLD lorsqu'elles ont droit à l'activité partielle de

Création de l'APLD (activité partielle de longue durée)

Accord de l'État en contrepartie d'un engagement de maintien de l'emploi de la part des employeurs. L'indemnité des salariés est alors portée à 75% de la rémunération brute.

Fusion des dispositifs

Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux s'accordent sur la fusion des deux dispositifs pour créer l'activité partielle. L'allocation forfaitaire versée aux entreprises est alors cofinancée par l'État et l'Unédic : 7,74 € par heure pour les entreprises comptant jusqu'à 250 salariés et 7,23 € pour les autres. Pour l'indemnité versée aux salariés, un compromis est trouvé à hauteur de 70% de leur rémunération brute.

2008

2009

2013

2020

Assouplissement du dispositif à partir de la crise financière

- Appréciation plus souple des circonstances économiques permettant l'accès au chômage partiel.
- Autorisation du roulement dans le placement des salariés en chômage partiel, alors qu'auparavant celui-ci était collectif et simultané.
- Doublement de la durée d'indemnisation, qui peut dès lors atteindre 12 mois. Conclusion d'un nouvel avenant à l'ANI de 1968, qui porte l'indemnisation des salariés à 60% de leur rémunération brute.

Mobilisation inédite du dispositif en situation de crise sanitaire

Transformation structurelle du dispositif (voir article réglementaire).

Source :
« Le chômage partiel, un outil protéiforme au centre des politiques de l'emploi depuis un siècle », dépêche n° 630058, AEF Info.

droit commun, le gouvernement a corrigé le déséquilibre entre les deux dispositifs, en donnant le droit aux entreprises qui signent un accord d'APLD à partir du 1^{er} novembre 2020 de bénéficier du taux le plus favorable entre celui de l'activité partielle de droit commun et l'APLD.

PROROGATION DES DISPOSITIFS EN 2021

Fin 2020, le gouvernement a décidé de proroger les dispositifs d'activité partielle en vigueur, et ce par l'ordonnance n° 2020-1639 du 21 décembre 2020 et les décrets n° 2020-1681 du 24 décembre 2020 et n° 2020-1786 du 30 décembre 2020. ■

Et en Europe ?

La crise sanitaire de la Covid-19 a réactivé le recours à l'activité partielle dans de nombreux pays européens. Certains pays ont adapté le dispositif existant (Allemagne, Espagne), d'autres ont remplacé le dispositif existant (Pays-Bas), ou ont créé un dispositif ad hoc (Royaume-Uni). Si l'objectif de maintien dans l'emploi est commun à tous les pays, les modalités diffèrent d'un pays à l'autre. Pour documenter les différents systèmes, l'Unédic propose un module de datavisualisation qui offre un regard croisé sur les dispositifs actuellement en vigueur en France et chez nos voisins européens.



8 millions de salariés et 1,15 million d'entreprises protégés

Confrontés à la mise en œuvre de l'activité partielle, dans l'exercice de leur mission ou dans leur activité, les mandatés ont soulevé de nombreuses questions sur les modalités d'application des nouveaux dispositifs. Ils ont également alerté l'Unédic sur certaines difficultés rencontrées par les salariés ou les entreprises dans leur mise en place. Ils en reconnaissent toutefois la pertinence et l'efficacité.

UN RECOURS INÉDIT À L'ACTIVITÉ PARTIELLE, UNE COMMUNICATION QUI QUESTIONNE

Les textes régissant l'activité partielle de droit commun et l'activité partielle de longue durée (APLD) ont évolué significativement à deux reprises durant l'année 2020. En région, les mandatés ont exprimé l'importance d'être régulièrement informés de ces changements de règles puisqu'ils sont sollicités à ce sujet dans leur entreprise.

La communication grand public autour des dispositifs d'activité partielle a été questionnée par les mandatés, notamment concernant la contribution de l'Unédic à leur financement. Ainsi, différents mandatés ont relevé que la participation de l'Unédic à hauteur d'un tiers du financement global n'était pas assez mise en évidence dans les médias, qui bien souvent ne mentionnent que l'État en tant que financeur. D'autant que ce sont 8 millions de salariés et 1,15 million d'entreprises qui ont été protégés par l'Unédic en 2020 au titre de l'activité partielle.

QUESTION SUR LES POINTS RETRAITE

Toutes régions confondues, des mandatés ont profité de la présence des chargés de mission IPR de l'Unédic en séance pour poser des questions d'ordre réglementaire. Ils s'interrogeaient notamment sur l'acquisition des droits à la retraite pendant les périodes d'activité partielle. La loi avait effectivement permis, à titre exceptionnel, la prise en compte des périodes de recours au dispositif entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020 pour l'acquisition des droits à la retraite pendant les périodes d'activité partielle (article 11 de la loi 2020-734 du 17 juin 2020), le décret n° 2020-1491 du 1^{er} décembre 2020 en ayant précisé les modalités. Par la suite, afin de sécuriser les droits sociaux des salariés placés en activité partielle, cette mesure a été pérennisée au-delà du 31 décembre 2020, par une disposition de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021.

FONCTIONNEMENT OPÉRATIONNEL DU DISPOSITIF

Au démarrage, certains mandatés ont fait état des difficultés rencontrées par les entreprises. Tout d'abord au mois de mai, dans plusieurs régions, les mandatés du collège employeurs ont signalé des difficultés de connexion sur le site de la Direccte pour effectuer la demande d'autorisation préalable de recours au dispositif.





© JOKIC.MILOS@GMAIL.COM/ISTOCKPHOTO.COM

Malgré ce problème technique, le fonctionnement a été fluide et le financement de l'indemnité rapidement assuré.

Afin de tenir compte du peu de visibilité qu'ont les entreprises dans le contexte de la crise sanitaire et de la charge de travail pour le personnel responsable de la paie, qui ont été notés par les mandats, les démarches de l'employeur ont été facilitées et peuvent être effectuées *a posteriori* : la demande de l'employeur peut être adressée dans les 30 jours suivant le placement de salariés en activité partielle. En cette période complexe, pour les entreprises et leurs salariés, le résultat s'est avéré à la hauteur des espérances.

L'INTÉRÊT DES MANDATÉS POUR LE CONTRÔLE DU DISPOSITIF

La question du contrôle des demandes d'activité partielle a également fait débat. Les chargés de mission IPR de l'Unédic ont évoqué la mise en place, depuis le mois de mai 2020, du contrôle assuré par la Direccte au niveau régional, ainsi que l'existence d'une instance nationale de contrôle.

L'action de contrôle confiée aux services de la Direccte consiste, dans un premier temps, à engager un dialogue avec l'entreprise en vue d'une régularisation « à l'amiable », en amenant l'entreprise à reconnaître qu'elle s'est trompée et devra corriger, conformé-

ment au principe du droit à l'erreur. Cependant, dans les cas de fraudes avérées et constatées, des sanctions pénales (jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende) et administratives (remboursement des aides et exclusion du bénéfice des aides jusqu'à 5 ans) peuvent être prononcées à l'encontre de l'entreprise et/ou du responsable.

Par ailleurs, l'avenant n° 1 du 18 décembre 2020 à la convention relative au financement de l'activité partielle entre l'État et l'Unédic prévoit que les condamnations prononcées dans les cas de fraude à l'activité partielle et donnant lieu à indemnisation au titre des sommes perçues frauduleusement sont remboursées à due proportion entre l'État et l'Unédic. L'État initie les contentieux et les procédures judiciaires en matière de fraude, et l'Unédic est tenue informée des contentieux relatifs aux fraudes.

APPRÉCIATION DES INDUS

Pour mémoire, dans leur déclaration de situation mensuelle, les demandeurs d'emploi indiquent un revenu d'activité et non un revenu perçu au titre du chômage. Or, le fait que le dispositif soit fréquemment nommé « chômage partiel » a occasionné d'importantes confusions chez les demandeurs d'emploi qui cumulent allocation et rémunération. Certains demandeurs d'emploi ont ainsi omis de déclarer leur revenu au titre de

l'activité partielle, l'interprétant comme une « indemnité de chômage partiel » et non pas comme un revenu d'activité.

Cette incompréhension a pu générer des indus, puis des demandes de remise de dette.

Les partenaires sociaux ont alors accordé des remises de dette, considérant qu'au démarrage, la lisibilité du dispositif n'était pas facile pour les demandeurs d'emploi. En revanche, au mois de septembre 2020, l'information ayant été clairement communiquée auprès du grand public et des demandeurs d'emploi, les rejets prononcés ont été plus fréquents. Des mandats ont rappelé qu'en cas d'accord pour une remise de dette, l'Unédic financerait plusieurs indemnités à la même personne : l'ARE et l'allocation d'activité partielle.

DES INTERROGATIONS QUANT À L'AVENIR

Le dialogue entre partenaires sociaux en région a fait émerger des inquiétudes sur la situation économique et sociale à venir. En effet, les indicateurs d'activité ne permettent pas encore d'évaluer les réels impacts des mesures sur la préservation de l'emploi et des entreprises. Lorsque la crise sera passée, quid de la situation réelle de l'emploi ? Combien d'entreprises et de postes de travail auront été réellement sauvés sur la durée ? Quelle aura été l'efficacité réelle des dispositifs mis en œuvre ? Autant de questions qui restent pour le moment en suspens. ■

CHIFFRES CLÉS

Depuis le début de la crise, l'utilisation de l'activité partielle a représenté 2 283 millions d'heures d'activité partielle consommées sur l'année 2020. Au plus fort de la crise, soit au mois d'avril 2020, 1147 000 établissements étaient concernés, pour 8,3 millions de salariés placés en activité partielle.

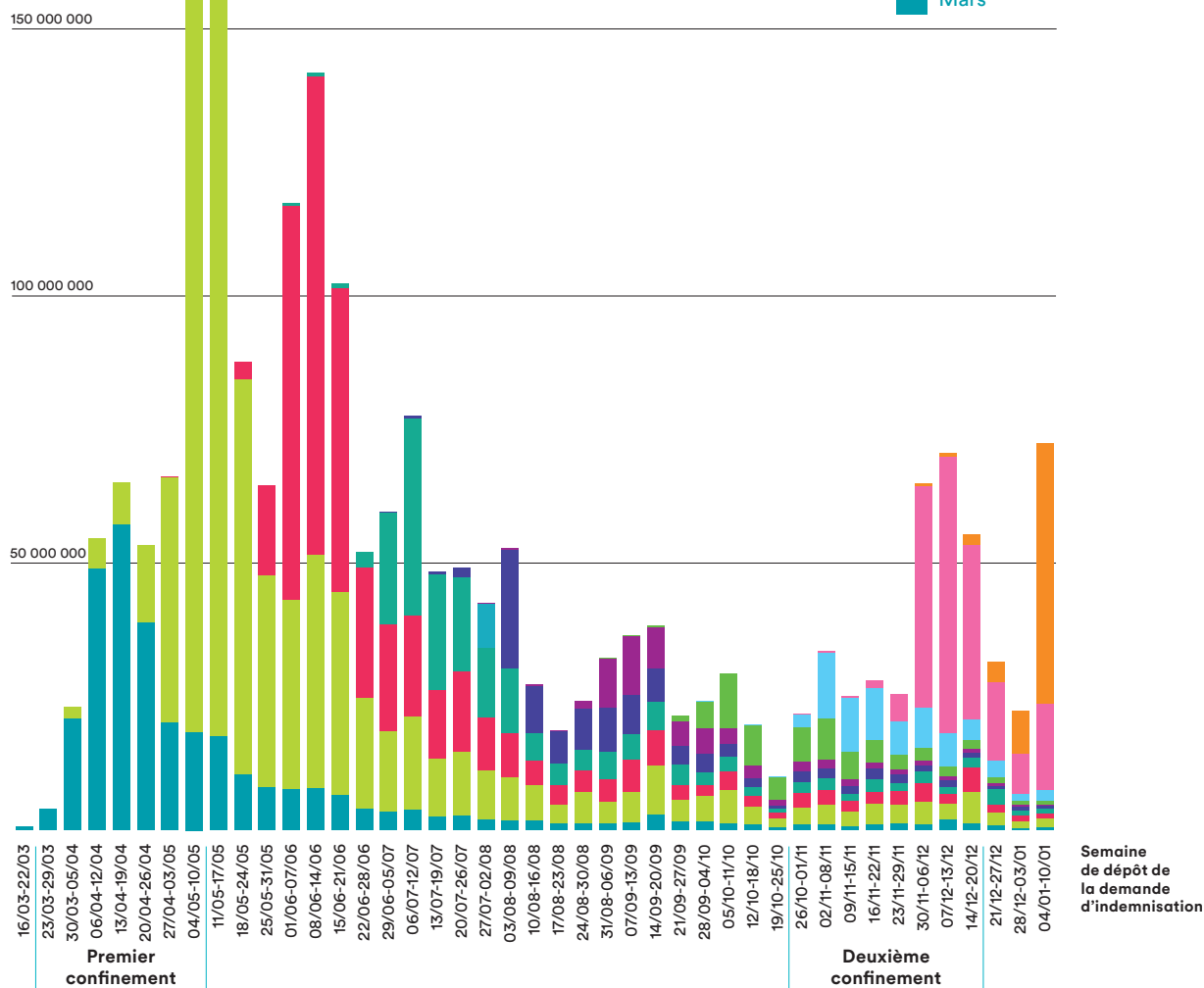
Le coût global pour l'État et l'Unédic s'est élevé en 2020 à 24 Mds€. Pour l'Unédic en 2020, le financement de l'activité partielle représente 8,6 Mds€ de dépenses et un manque à gagner en recettes de 2,1 Mds€, soit un effet total de 10,7 Mds€ sur le solde annuel. En moyenne sur l'année 2020, le coût horaire brut de l'activité partielle s'est élevé à 10,50 €.



NOMBRE D'HEURES INDEMNISÉES PAR SEMAINE DE DÉPÔT DE LA DI ET SELON LE MOIS DE RECOURS À L'ACTIVITÉ PARTIELLE

EXEMPLE DE LECTURE : L'indemnisation intervenue durant la semaine du 6 au 12 juillet 2020 a concerné l'AP des mois de mars, avril, mai, juin et juillet.

- Décembre
- Novembre
- Octobre
- Septembre
- Août
- Juillet
- Juin
- Mai
- Avril
- Mars



Source : ASP, Extranet Activité partielle, données au 14 janvier 2021, calculs Unédic. Champ : données retraitées des doublons, hors particuliers employeurs.

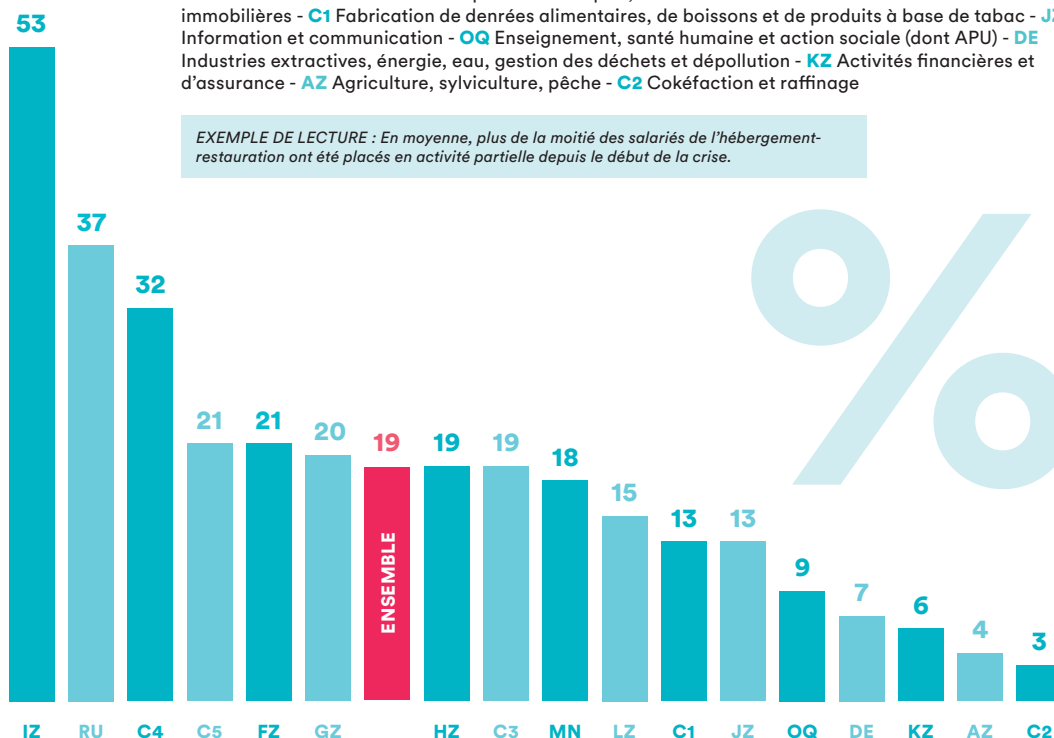


PART DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ PLACÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE PAR SECTEUR (EN %)

Moyenne de mars à novembre 2020

IZ Hébergement et restauration - RU Autres activités de services - C4 Fabrication de matériels de transport - C5 Fabrication d'autres produits industriels - FZ Construction - GZ Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles - HZ Transports et entreposage - C3 Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines - MN Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien - LZ Activités immobilières - C1 Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac - JZ Information et communication - OQ Enseignement, santé humaine et action sociale (dont APU) - DE Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution - KZ Activités financières et d'assurance - AZ Agriculture, sylviculture, pêche - C2 Cokéfaction et raffinage

EXEMPLE DE LECTURE : En moyenne, plus de la moitié des salariés de l'hébergement-restauration ont été placés en activité partielle depuis le début de la crise.



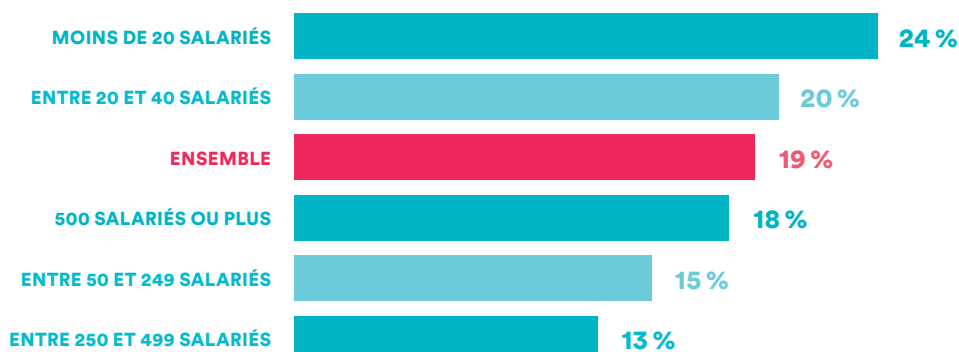
Sources : ASP, Extranet Activité partielle, données Acoess au 14 janvier 2021, pour les effectifs salariés du secteur privé au T1-2020 (sauf pour l'agriculture : effectifs salariés du privé estimations au T1-2020, Insee, Dares, Acoess) ; calculs Unédic.
Champ : données d'activité partielle retraitées des doublons, hors particuliers employeurs (secteur TZ) et activités extraterritoriales (secteur UZ).



PART DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ PLACÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE PAR TAILLE D'ÉTABLISSEMENT (EN %)

Moyenne de mars à novembre 2020

EXEMPLE DE LECTURE : En moyenne, environ un quart des salariés des établissements de moins de 20 salariés ont été placés en activité partielle.



Sources : ASP, Extranet Activité partielle, données Acoess au 14 janvier 2021, pour les effectifs salariés du secteur privé fin 2019 ; calculs Unédic.
Champ : données d'activité partielle retraitées des doublons, hors agriculture, particuliers employeurs (secteur TZ) et activités extraterritoriales (secteur UZ).

Diagnostics territoriaux et programmation des actions

Les IPR sont associées à l'élaboration du diagnostic territorial et à la programmation des actions à mettre en œuvre pour favoriser le développement de l'emploi et de la formation. C'est là leur troisième mission. Si la réglementation précise la nature des informations qui doivent leur être soumises, leurs initiatives menées auprès des partenaires locaux renforcent l'efficacité de la politique de l'emploi et de la formation sur les territoires.



Initiatives communes, abouties ou en cours

Au cours des trois dernières années, les mandatés ont relaté différentes initiatives :

- **l'IPR Auvergne-Rhône-Alpes** a créé le groupe Iode (Inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi) pour mener les réflexions sur cette mission (*Bilan IPR 2018 pages 40-41*);
- **l'IPR Bretagne** est à l'initiative de la Semaine des métiers de la mer, qui a évolué au fil du temps pour prendre une dimension nationale (*Bilan IPR 2017 page 43*);
- **l'IPR Normandie** a développé des relations avec le Conseil régional de Normandie pour pouvoir contribuer aux questions de formation. Une représentation de la présidence ou de certains mandatés est désormais quasiment toujours invitée dans d'autres instances paritaires, tripartites ou quadripartites traitant des questions d'emploi et de formation au niveau régional ou au niveau des bassins d'emploi (*Bilan IPR 2019 pages 76-77*);
- **les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté et Grand Est** sont engagées dans la problématique des frontaliers (*Bilan IPR 2018 pages 30 et 31*);
- **l'IPR Grand Est** partage systématiquement les diagnostics réalisés à l'échelle des bassins d'emploi avec les IPT en présence de l'IPR. Cette pratique vise à offrir aux mandatés une représentation commune et à jour des situations économiques et sociales (*Bilan IPR 2018 pages 12 et 13*).

Les présidents et vice-présidents d'instances paritaires ont témoigné des difficultés à appréhender leur mission de définition du diagnostic dans le cadre de la réunion nationale de préparation de la convention tripartite 2019-2022, en juin 2018. Les difficultés évoquées par les IPR relèvent davantage de la méthodologie de mise en œuvre de la démarche que de la capacité à initier des actions sur leur territoire.

S'il n'est pas spécifiquement attendu des mandatés qu'ils produisent des éléments chiffrés, ils doivent en revanche être associés à l'analyse de ces derniers. Ils restent toutefois libres d'apporter des éléments ou de proposer l'intervention d'experts.

UN CHAMP D'INTERVENTION MULTIPLE

Entrer dans la mission n'apparaît pas simple. Les mandatés doivent :

- sélectionner les informations utiles parmi les nombreuses sources des organismes du champ du travail, de l'emploi, de la formation et du chômage, dont celles fournies par les directions régionales de Pôle emploi;
- identifier et analyser les besoins locaux de compétences;
- déterminer les interventions (accompagnement, aides, formation) encore non couvertes par les actions déjà engagées par l'opérateur en région dans le cadre de la stratégie nationale déployée.

APPRÉHENDER LA GRANULOSITÉ DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE

Ces analyses amènent à comprendre la situation économique globale d'une région, les situations particulières de certains bassins d'emploi. Elles permettent de déterminer :

- la programmation de Pôle emploi en termes d'offre de services aux demandeurs d'emploi et aux entreprises;
- la programmation des actions de formation dans le cadre des PACTES régionaux ou des formations individuelles proposées par Pôle emploi;
- les partenariats existants ou à impulser.



© GREMLIN/GETTY IMAGES

La mission nécessite d'y consacrer un temps suffisant et de mener une réflexion que le format ou les ordres du jour actuels des réunions IPR ne permettent pas toujours.

COMPRENDRE L'ENVIRONNEMENT LOCAL

Les témoignages mettent en évidence l'intérêt du diagnostic sur le terrain: celui-ci permet de comprendre l'environnement économique et social dans lequel l'instance évolue. La pertinence de l'analyse des atouts et des besoins des territoires requiert l'actualisation régulière des informations.

Les conclusions doivent permettre de maintenir ou de réorienter, voire d'initier de nouvelles actions avec Pôle emploi. Être associé à l'élaboration du diagnostic signifie être partie prenante de la politique de l'emploi des territoires.

UNE AIDE POUR STATUER SUR LES CAS INDIVIDUELS

Les diagnostics territoriaux sont également des outils d'aide à la décision dans l'examen des cas individuels présentés en instance.

À titre d'illustration, l'obligation qu'ont les demandeurs d'emploi de fournir des efforts répétés pour montrer

leur volonté de sortir de leur situation de chômage ne peut être évaluée de manière identique sur l'ensemble des territoires ou bassins d'emploi. Une bonne connaissance de leur territoire par les partenaires sociaux régionaux apparaît comme un atout majeur pour statuer sur les dossiers.

RAPPROCHEMENT DES IPR AVEC LES PARTENAIRES LOCAUX

Différentes actions emblématiques qui visent à tisser des liens entre IPR et partenaires locaux sont nées de la concertation et ont été recensées dans les *Bilans annuels des activités des IPR* publiés par l'Unédic (voir encadré p. 40). En 2020, l'enjeu du rapprochement des IPR avec les commissions paritaires interprofessionnelles régionales Transitions Pro pour sécuriser les parcours des salariés démissionnaires ressort tout particulièrement (voir article p. 47).

Par ailleurs, l'année ayant été marquée par la crise sanitaire, les instances ont toutes souhaité une actualisation des données utiles au diagnostic dès septembre, afin de mesurer son impact sur l'emploi et sur les actions déjà engagées.

Plus que jamais, au terme de la crise sanitaire, les diagnostics territoriaux seront fondamentaux afin de déterminer les actions nécessaires pour accompagner une reprise économique rapide. ■

Une mission décrite à travers les textes réglementaires

• La consultation de la programmation inscrite dans la loi dès l'origine

Texte fondateur des IPR, la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 crée les instances paritaires régionales et deux de leurs missions : la veille sur l'application de l'accord de l'assurance chômage et la consultation sur la programmation des interventions au niveau territorial. La mission d'étude des cas individuels est précisée ensuite dans la pièce jointe n° 2 à l'ANI du 23 décembre 2008 relatif à l'indemnisation du chômage.

• Une mission confortée dans la convention tripartite 2019-2022

Les instances paritaires sont associées à l'élaboration du diagnostic territorial. À ce titre, elles bénéficient de présentations régulières :

- de toute étude ou analyse relative au marché du travail local ;
- des travaux de contribution de Pôle emploi aux diagnostics territoriaux en lien avec la mise en œuvre des pactes régionaux d'investissement dans les compétences ;
- des conventions de partenariat liant Pôle emploi aux acteurs territoriaux de l'emploi et de la formation.

• Une mission développée dans la convention bipartite Unédic-Pôle emploi de 2012, à l'annexe 8, pour un ancrage territorial fort

Cette convention n'a pas été mise à jour mais l'article 1 souligne la capacité des mandats IPR à être force de proposition. Il encourage clairement les IPR à s'inscrire dans le paysage régional avec les autres acteurs du territoire et rappelle que les IPR sont associées à la préparation puis consultées :

- sur les diagnostics et la stratégie régionale dont le contenu est défini dans la convention tripartite ;
- sur la programmation régionale des interventions de Pôle emploi.

Afin de renforcer l'ancrage territorial des actions, les IPR établissent les liens nécessaires avec d'autres acteurs du service public de l'emploi ou du développement économique.

• Une mission inscrite au règlement intérieur des IPR

L'article 12.1 du règlement intérieur décline notamment les informations mises à disposition des IPR afin de produire des analyses et engager des actions.

- L'IPR doit être consultée sur la programmation des interventions de Pôle emploi au niveau territorial.
- L'IPR doit être associée à l'élaboration du diagnostic territorial sur lequel Pôle emploi s'appuie pour engager les actions destinées à répondre aux besoins des demandeurs



d'emploi et des entreprises. À cet effet, l'IPR doit bénéficier d'une présentation de ce diagnostic et régulièrement de toute étude ou analyse relative au marché du travail local, des travaux de contribution de Pôle emploi aux diagnostics territoriaux en lien avec la mise en œuvre des pactes régionaux d'investissement dans les compétences, et des conventions de partenariat liant Pôle emploi aux acteurs territoriaux de l'emploi et de la formation.

Dans ce cadre, l'IPR est, au moins deux fois par an :

- destinataire du résultat des indicateurs de la convention pluriannuelle tripartite et du tableau de bord des formations, déclinés au niveau régional ;
- informée de l'évolution régionale du niveau des trop-perçus et des admissions en non-valeur, et des effets, dans la région, des nouveaux dispositifs d'aide à l'emploi et d'indemnisation.

Elle est en outre périodiquement informée des aménagements nécessaires de la programmation régionale compte tenu de la situation locale, du budget prévisionnel et des objectifs fixés à Pôle emploi par la convention tripartite.

- L'IPR peut solliciter l'appui des IPT de son ressort territorial pour l'aider à rendre son avis sur la programmation régionale des interventions de Pôle emploi.

- L'IPR établit les liens nécessaires avec les autres structures paritaires régionales, notamment les associations Transitions Pro et les opérateurs de compétences, afin de développer les échanges sur la formation et l'emploi des demandeurs d'emploi et sur la gestion des dispositifs favorisant leur reclassement.

Les membres de l'IPR bénéficient des informations nécessaires sur les études, indicateurs et analyses, produites par la direction régionale de Pôle emploi, notamment en ce qui concerne les besoins en matière de recrutement, les résultats d'études sur les métiers en tension, ainsi que l'impact des aides à l'emploi ou à la formation.

« CE TYPE DE PROJET DEMANDE UN INVESTISSEMENT DE TOUS LES INSTANTS »



COMMENT L'IPR BRETAGNE A INVESTI CETTE MISSION ?

Dominique Bernard : Lors de mon premier mandat en qualité de présidente de l'IPR en 2015, j'ai impulsé une réflexion sur cette mission qui n'avait jamais été travaillée en Bretagne. L'instance était centrée alors sur la mission qui consiste à statuer sur les cas individuels. Partant du constat que nous n'avions aucune politique régionale sur les métiers de la mer alors que nous disposons en Bretagne d'un littoral important, l'idée de créer une filière maritime s'est imposée.

QUELS MOYENS AVEZ-VOUS MIS EN ŒUVRE POUR DÉVELOPPER VOTRE PROJET ?

Dominique Bernard : Ce besoin a été partagé en IPR et précisé par les services statistiques de la direction régionale de Pôle emploi qui sont en mesure d'élaborer des diagnostics territoriaux et de répertorier tous les métiers et les entreprises rattachés à un secteur d'activité. Nous avons pu ensuite organiser de multiples rencontres avec l'ensemble des acteurs concernés par notre diagnostic. Les entreprises et les organismes de formation spécialisés du secteur d'activité nous ont ouvert leurs portes et nous ont aidés à préciser les besoins de manière très concrète. La dernière étape a été de définir le plan d'action en concertation avec Pôle emploi, qui a ensuite décliné le projet en interne. Nous avons eu la chance d'être bien accompagnés par les directeurs régionaux successifs depuis 2015.

QUELS SONT LES FACTEURS CLÉS DE RÉUSSITE DE VOTRE INITIATIVE ?

Dominique Bernard : Ce type de projet demande un investissement de tous les

ENTRETIEN AVEC

DOMINIQUE BERNARD PRÉSIDENTE DE L'IPR BRETAGNE

Être associé à l'élaboration du diagnostic territorial et consulté sur la programmation des actions de Pôle emploi est une mission qui nécessite implication et présence sur le terrain. Présidente de l'IPR Bretagne en 2021, Dominique Bernard (CFTC) témoigne de l'appropriation de cette mission dans la région Bretagne, où l'IPR est à l'origine de la création d'une filière maritime.

instants. J'ai ouvert les portes de mon réseau professionnel et accompagné le directeur régional dans plusieurs réunions pour apporter le regard des partenaires sociaux. Les mandats IPR se sont impliqués, ils ont répondu présent lors de différents événements ou manifestations. Nous sommes convaincus que les partenaires sociaux régionaux doivent conduire leurs actions de cette manière, au plus près du terrain, en manifestant leur présence et leur implication dans tous les domaines, que ce soit auprès de Pôle emploi ou de potentiels partenaires extérieurs. Dans ce sens, nous délocalisons régulièrement nos IPR dans les agences et rencontrons les conseillers. Nous ne sommes pas « de vieux dinosaures retirés dans une tour d'ivoire ».

QUELS SONT VOS PROJETS ?

Dominique Bernard : Notre priorité actuelle cible les secteurs de l'agroalimentaire. Nous avons prévu une visite de l'entreprise Hénaff (industrie de produits alimentaires régionaux) afin d'avoir une bonne connaissance des métiers. Ce projet est particulièrement porté par Jean-Claude Estrampes,

qui a été président de l'IPR et connaît très bien ce domaine d'activité. L'approche sectorielle nous paraît en effet la plus appropriée et nous avons la chance de disposer d'experts parmi les mandats IPR. Mais notre instance ne peut pas s'impliquer sur tous les champs. Certaines actions, comme le partenariat avec la CAPEB dans le secteur du bâtiment ou les actions actuelles pour accompagner la relance de la saison dans la restauration, sont des projets initiés par Pôle emploi. Sur celles-ci nous sommes moins présents sur le terrain mais nous suivons les résultats tout au long de l'année.

« L'approche par secteur nous paraît la plus appropriée. »

DOMINIQUE BERNARD
Présidente de l'IPR Bretagne

« NOUS POUVONS CONSIDÉRER CE QUI A ÉTÉ RÉALISÉ AVEC FIERTÉ »



VOUS AVEZ UNE CONNAISSANCE HISTORIQUE DE L'ASSURANCE CHÔMAGE COMPTE TENU DE VOTRE CONTRIBUTION À LA GOUVERNANCE PARITAIRE DU RÉGIME.

QUEL REGARD PORTEZ-VOUS SUR SON ÉVOLUTION ?

Gérard Pernette : S'intéresser à l'histoire n'est pas forcément synonyme de nostalgie. Mon ancienneté dans l'assurance chômage au titre de différents mandats me donne la possibilité de témoigner des époques que ce régime a traversées. En septembre 2007, à Mâcon, j'ai vécu en direct l'annonce de la fusion des Assédic et de l'ANPE. En tant que président de l'Assédic de Bourgogne, j'accueillais le président de la République Nicolas Sarkozy. Lors de sa visite, et à la surprise générale, la fusion fut annoncée. Ce que je retiens avant tout de l'évolution du régime, c'est la réduction progressive des attributions et pouvoirs des partenaires sociaux régionaux, mais ce sont nos représentants qui en ont décidé ainsi. Nous ne pouvons comparer notre rôle en Assédic à celui que nous exerçons aujourd'hui en IPR. Avant la fusion, nous avions un réel pouvoir de décision et agissions sur l'offre de formation, notamment dans le cadre des instances paritaires ad hoc. Nous choisissons les organismes principalement en fonction de leurs résultats en termes de retour à l'emploi, et ensuite selon les montants des prestations, nous leur attribuons

INTERVIEW

FRANCIS CORDIER

PRÉSIDENT DE L'IPR BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ, MANDATÉ CFTD DEPUIS 2009

Francis Cordier, président de l'IPR Bourgogne-Franche-Comté, et Gérard Pernette (Medef), mandaté de l'instance, analysent l'évolution du rôle des instances paritaires depuis la fusion des Assédic avec l'ANPE. Pesant les enjeux et les contraintes, ils partagent leur vision sur le diagnostic territorial et l'offre de services de Pôle emploi.

le nombre de stagiaires. Nous participions aussi à la nomination des directeurs en région. J'ai ressenti un changement important après la fusion. Je crois même me souvenir que les premières versions des textes à la création de Pôle emploi n'intégraient pas l'existence d'instances paritaires territoriales. Ce n'est que dans un second temps que les partenaires sociaux régionaux ont retrouvé un siège et une instance au niveau infrarégional. Les contours de la mission n'étaient pas très bien définis mais nous avons su petit à petit prendre notre place et être identifiés. Il faut rappeler que nous étions confrontés à un contexte de crise économique et que Pôle emploi devait faire travailler ensemble des

agents de structures et cultures différentes.

Francis Cordier : Je suis mandaté en IPR depuis 2009, soit après la fusion des Assédic et de l'ANPE, et j'ai pu observer malgré tout une réelle évolution. Nous avons dû faire notre place. L'étude des cas individuels a longtemps été la mission première. Au fur et à mesure, nous avons maîtrisé cette activité et pris du recul pour aborder des thèmes plus politiques. Il nous a fallu être rigoureux, toujours présents à chaque instance. Le rythme des séances politiques et l'implication des mandatés sont les clés pour réussir sur l'ensemble des missions. En revanche, il faut reconnaître que la seule obligation de Pôle emploi



GÉRARD PERNETTE

MANDATÉ DE L'INSTANCE (MEDEF)

est de consulter l'IPR et de l'associer. Très rares sont nos propositions ou suggestions qui sont reprises, c'est frustrant, voire démotivant.

COMMENT AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DE L'INSTANCE POUR DAVANTAGE D'IMPLICATION SUR LA MISSION RELATIVE AU DIAGNOSTIC TERRITORIAL ?

Francis Cordier : Nous devons mieux organiser notre travail, et obtenir des informations qui permettent de mieux suivre les actions engagées.

Gérard Pernet : Nous bénéficions de présentations très intéressantes de la part de Pôle emploi, comme dernièrement sur le secteur du transport. Nous n'allons pas cependant jusqu'au bout des choses. Il faudrait opérer un suivi une ou deux fois par an sur certaines actions et mesurer leur impact sur le retour à l'emploi durable.

Francis Cordier : Des indicateurs devraient être systématiquement créés et présentés en séance plénière IPR

tous les six mois. Un débat de fond entre partenaires sociaux régionaux pourrait alors se tenir, leur rôle en serait d'autant plus pertinent. Il ne s'agit pas de tout suivre mais de définir collégialement les actions que nous considérons comme prioritaires, peut-être au début de chaque année. Nous n'avons pas besoin de plus d'informations mais de mieux cibler celles qui nous intéressent. Trois ou quatre thèmes par an suffiraient.

Gérard Pernet : Nous devons aussi tenir compte des indicateurs de la convention tripartite. Grâce au suivi des actions de terrain, à notre échelle, nous pourrions mieux appréhender les résultats. C'est une de nos missions légales dont nous devons discuter. Ce fonctionnement devrait être étendu à des indicateurs de suivi des pactes régionaux d'investissement dans les compétences.

Francis Cordier : Nous avons avancé mais encore insuffisamment et parfois reculé. Je pense au suivi du CSP. Nous bénéficions, dans le cadre des comités

GÉRARD PERNETTE

23 AVRIL 1975

Suppléant Medef aux différentes commissions paritaires de l'Assédic pour les départements 71 et 21.

24 NOVEMBRE 1982

Élu secrétaire du CA de l'Assédic de Bourgogne et, jusqu'en 2008, en alternance, président et secrétaire du CA.

2009

Mandaté Medef à l'IPR de Bourgogne puis président et vice-président par les règles de l'alternance jusqu'en 2015.

Également membre du conseil d'administration de l'Unédic pendant quinze ans.

de pilotage, de diagnostics territoriaux, d'une représentation de la situation économique au niveau des bassins d'emploi et des enjeux à venir. Le CSP est un dispositif que nous n'avons pas pu suivre en 2020, or le contexte actuel nous fait penser qu'il va être mobilisé encore plus. Le regard des partenaires sociaux régionaux est nécessaire.

QUEL REGARD PORTEZ-VOUS SUR L'OFFRE DE SERVICES AUX ENTREPRISES DE PÔLE EMPLOI ?

Gérard Pernet : Pôle emploi ne peut concurrencer l'agilité des entreprises de recrutement privées. Ses processus sont trop lourds pour permettre à l'organisme d'être complètement réactif. Cependant il faut considérer que Pôle emploi assure cette mission de recrutement pour tous. C'est un service public qui n'opère pas de sélection. C'est pourquoi je pense que ses missions doivent être centrées sur des actions de moyen terme. Le recrutement n'est pas une activité de moyen terme, il faut de l'immédiateté dans la réponse. De leur côté, les employeurs n'anticipent pas forcément bien leurs besoins. Ils sont souvent dans l'urgence. Sans doute ont-ils aussi à progresser sur ce point. Pôle emploi est en mesure d'anticiper les besoins en particulier en utilisant l'enquête BMO. L'institution doit pouvoir préparer l'avenir, organiser des actions avec les acteurs locaux à moyen terme, développer aussi la

66

Pour bien réaliser nos missions, la nécessité serait la mise en place d'un secrétariat dédié à la présidence IPR, qui pourrait travailler sur les dossiers de l'IPR et nous aider, en tant que partenaires sociaux, à être toujours au fait.»

FRANCIS CORDIER

Président de l'IPR Bourgogne-Franche-Comté



© SDI PRODUCTIONS/GETTY IMAGES

mobilité des demandeurs d'emploi avec plus d'aides pour l'obtention du permis de conduire.

QUELLES ÉVOLUTIONS DE L'OFFRE AVEZ-VOUS CONSTATÉES TOUT AU LONG DE VOS MANDATS ?

Gérard Pernette : Nous sommes passés d'une spécialisation des activités à une grande polyvalence. Nous revenons ces derniers temps à une nouvelle spécialisation des conseillers sur certaines missions. Le constat a bien évidemment été que les compétences ne peuvent couvrir la totalité du champ de l'accompagnement (indemnisation, recherche d'emploi, relations entreprises). L'IPR, par exemple, avait depuis deux ou trois ans souhaité la mise en place de conseillers référents pour les assistantes maternelles. C'est enfin le cas en Bourgogne-Franche-Comté et je pense que le nombre d'erreurs ou de trop-perçus baissera dans le temps sur ce type de dossiers.

LE MANDAT QUE VOUS EXERCEZ EST-IL ADAPTÉ AUX MISSIONS QUE VOUS PORTEZ EN TANT QUE PRÉSIDENT DE L'INSTANCE ?

Francis Cordier : Le mandat ne consiste pas simplement à siéger en instance. Le profil idéal est un représentant syndical qui a du temps, qui siège dans des instances régionales et qui porte une vision et une connaissance étendues

sur les enjeux socio-économiques régionaux. Le temps disponible, notamment pour les présidents ou vice-présidents, est dans le format actuel tout à fait insuffisant. Pour bien réaliser nos missions et remplir notre rôle, la nécessité serait la mise en place d'un secrétariat dédié à la présidence IPR qui pourrait, une demi-journée par semaine, travailler sur les dossiers de l'IPR et nous aider, en tant que partenaires sociaux, à être toujours au fait. Pour que le paritarisme fonctionne bien sur la totalité des missions IPR, le temps à investir est important.

Gérard Pernette : L'IPR doit déjà pouvoir disposer des informations de suivi. Nous pourrions aussi passer plus de temps en séance IPR. Les réunions sont finalement assez courtes. Le mandat en IPR est riche. Nous avons des responsabilités vis-à-vis des demandeurs d'emploi dans le cadre des IPT et prenons des décisions qui peuvent bouleverser leur situation à ce moment-là. Nous avons aussi des responsabilités vis-à-vis des représentants nationaux et nous devons nous impliquer avec une vision large des questions soulevées au sein de l'instance.

Francis Cordier : Le temps dédié à l'instance politique devrait être plus long, au moins la journée. Nous devons effectivement prendre de la hauteur

sur la totalité de nos missions et avec l'ensemble des mandats IPR et IPT. Il nous faut déjà sécuriser celles qui nous sont confiées pour éventuellement un jour être en mesure d'en prendre d'autres. C'est une question d'organisation, de temps, de moyens et de motivation.

Gérard Pernette : Je voudrais ajouter que nous avons su travailler dans le temps. 1 million, puis 2 millions, et maintenant 3 millions de personnes sont protégées. Ce sont des cohortes considérables et nous avons travaillé tous ensemble, avec Pôle emploi et avec l'Unédic, en subissant les différentes crises. C'est une grande responsabilité. Malgré toutes les critiques ou les imperfections, nous pouvons considérer ce qui a été réalisé avec fierté. ■

66

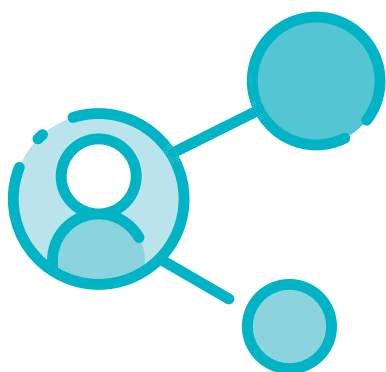
Nous avons travaillé tous ensemble, avec Pôle emploi et l'Unédic, en subissant les différentes crises.»

GÉRARD PERNETTE

Mandat Medef de l'instance

Sécuriser le parcours des salariés démissionnaires ayant un projet professionnel

La loi Avenir professionnel a créé un nouveau droit à indemnisation pour les salariés démissionnaires. Ces salariés sont accompagnés dans leur parcours de reconversion professionnelle ou de création d'entreprise par un nouvel acteur référent, Transitions Pro. Le bon fonctionnement du dispositif nécessite un renforcement du lien entre Pôle emploi, Transitions Pro et IPR.



Depuis le 1^{er} novembre 2019, les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) qui démissionnent de leur emploi pour poursuivre un projet professionnel peuvent bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), comme le prévoit la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'objectif est d'accompagner les mobilités professionnelles choisies et de créer de nouvelles garanties qui tiennent compte de parcours moins linéaires. Les salariés qui, après accord de l'Association Transitions Pro de leur région, démissionnent, peuvent s'engager dans deux types de projet professionnel : soit un projet de reconversion qui nécessite une formation, soit un projet visant à créer ou reprendre une entreprise.

© ANTONIO GUILLEM/ISTOCKPHOTO.COM



MISSIONS DES ASSOCIATIONS TRANSITIONS PRO (ATP)

L'objectif de sécurisation du parcours des salariés a été accompagné d'une évolution de l'organisation. Le dispositif de Congé individuel de formation (CIF) a pris fin, tandis qu'était créé le Projet de transition professionnelle (PTP). Les Fongecif ont quant à eux été transformés en Associations Transitions Pro.

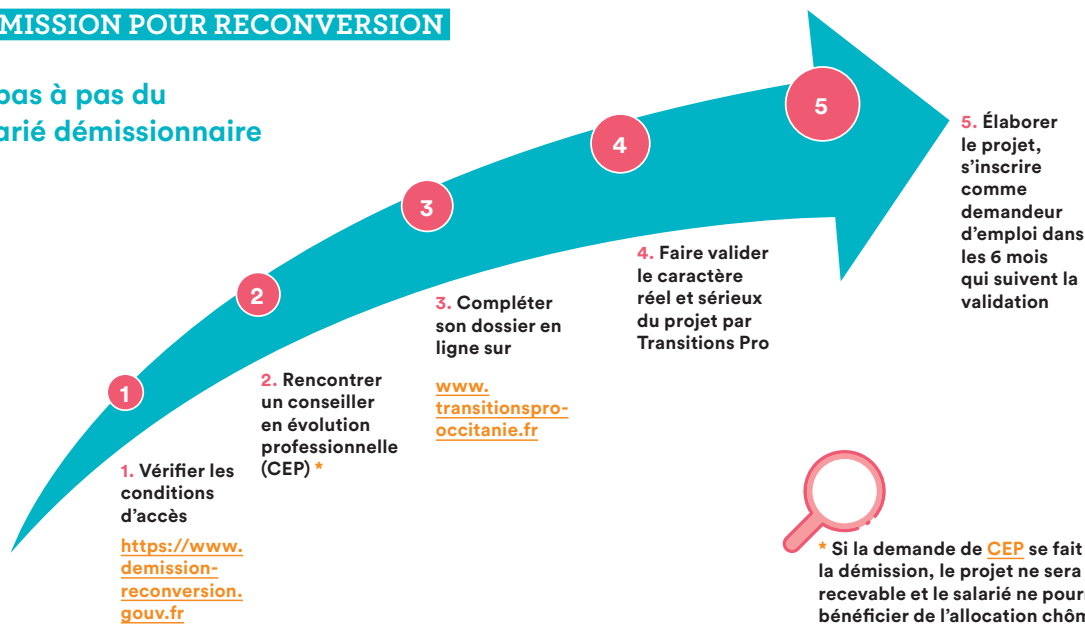
Les Associations Transitions Pro se définissent comme partenaires des salariés qui souhaitent se reconvertir. Ces organismes les accompagnent vers différentes prestations et peuvent contribuer à les financer. Présents dans chaque région, coordonnés par l'association paritaire nationale Certif'Pro, ils sont en lien avec l'ensemble des acteurs nationaux et régionaux et financent les parcours de transition professionnelle.

Leurs missions :

- identifier les besoins en matière d'emploi et de compétences dans la région ;
- développer des partenariats avec l'ensemble des acteurs territoriaux en charge de l'emploi et du développement des compétences ;
- informer et accompagner les salariés vers les partenaires territoriaux (CEP, organismes de formation, Pôle emploi, Apec...);
- instruire les demandes, financer et suivre les projets de transition professionnelle au regard de la réalité socio-économique du territoire ;
- contrôler la qualité des formations dispensées.

DÉMISSION POUR RECONVERSION

Le pas à pas du salarié démissionnaire



Source : Transitions Pro Occitanie

EXAMEN DU DOSSIER

L'examen du dossier doit conduire à la validation du caractère réel et sérieux du projet.

Lorsqu'il s'agit d'un projet de reconversion nécessitant de suivre une formation, l'examen est mené au regard des caractéristiques du métier souhaité, de la formation choisie, des modalités de financement envisagées et des perspectives d'emploi à l'issue de la formation.

Dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'activité, les commissions évaluent les moyens techniques et humains dont la future entreprise doit être dotée, les besoins de financement et ressources financières, ainsi que les caractéristiques et perspectives d'activité du marché sur lequel elle se situera.

RENFORCER LE LIEN ENTRE IPR ET TRANSITIONS PRO

La création de ce nouveau droit et l'introduction d'un nouvel acteur référent amènent les instances paritaires à conduire une réflexion sur les relations nécessaires au bon fonctionnement entre Pôle emploi et Transitions Pro. Les instances soulignent l'importance d'un

lien entre l'IPR et le conseil d'administration de Transitions Pro, deux instances régionales paritaires agissant sur le champ de l'emploi et de la formation.

Ce lien apparaît d'autant plus indispensable que, dans la majorité des régions, certains mandatés IPR ou IPT siègent au conseil d'administration de Transitions Pro en tant que président ou vice-président, tout comme d'autres sont membres des commissions paritaires de Transitions Pro.

GARANTIR LA FAISABILITÉ DU PROJET PROFESSIONNEL

En pratique, plusieurs constats ont émergé en 2020 dans le cadre des réunions IPR et de nouveaux enjeux incitent à un resserrement du lien entre les structures en 2021.

L'objectif est de garantir aux salariés qui démissionnent et ont un projet professionnel la faisabilité de celui-ci en termes de programmation de formation et d'indemnisation.

Les propositions suivantes sont relevées :

- en amont de leur projet, les salariés devraient pouvoir être en contact avec Pôle emploi, et ce à plusieurs titres.

Procédure de traitement des demandes

Pour le traitement des demandes, une commission paritaire dédiée est chargée d'évaluer et d'attester de la cohérence des projets professionnels portés par les demandeurs. Cette étape définie dans le cadre de la loi Avenir professionnel intervient après le conseil en évolution professionnelle (CEP). Elle conditionne le bénéfice du versement de l'ARE par Pôle emploi, puis l'entrée en formation ou le processus de création ou de reprise d'entreprise.

Tout d'abord afin d'avoir une lisibilité sur la mise en œuvre du projet de formation en cas d'acceptation de celui-ci par Transitions Pro, ensuite concernant la possible ouverture de droits à l'ARE, celle-ci dépendant du parcours professionnel passé ;

- les flux d'information entre Transitions Pro et Pôle emploi doivent être structurés. Il n'existe pas à ce jour de lien automatique entre les deux organismes pour garantir la bonne information entre l'un et l'autre.



© MILOS JOKIC/GETTY IMAGES

DES ÉCARTS DE DÉCISION ENTRE PÔLE EMPLOI ET TRANSITIONS PRO

Plusieurs régions en ont fait part et relient notamment des écarts entre les décisions de Transitions Pro et celles de Pôle emploi (Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur en particulier), lesquels mettent très vite les personnes concer-

nées en difficulté. Par exemple, le projet peut être validé par l'un et le financement de la formation ne pas être engagé par l'autre. Concernant l'indemnisation au titre de l'ARE, celle-ci est parfois impossible au regard de l'ensemble des conditions à réunir.

Les liens entre Pôle emploi et Transitions Pro, entre partenaires sociaux

des deux instances, doivent donc être renforcés.

C'est dans cette perspective qu'à la demande de l'IPR, le président de Transitions Pro Occitanie, Éric Peytavin (Medef), est intervenu auprès des mandats lors de l'instance de décembre 2020.

Par ailleurs, une convention de partenariat a vu le jour en Normandie. ■

« FLUIDIFIER LES ACTIONS POUR RENDRE LE MEILLEUR SERVICE POSSIBLE »



INTERVIEW

PIERRE-MARIE HÉBERT PRÉSIDENT DE L'IPR NORMANDIE (MEDEF)

La convention de partenariat entre Transitions Pro et Pôle emploi Normandie a pour objectif d'assurer et de faciliter le financement et la formation des salariés démissionnaires avec le concours de la Région. Une démarche exemplaire menée par l'IPR Normandie dans le cadre plus large des relations engagées sur la durée avec les acteurs de l'emploi et notamment le Conseil régional.

QUI A INITIÉ LA CONVENTION DE PARTENARIAT ? COMMENT AVEZ-VOUS ÉCHANGÉ SUR CE PROJET AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX DE TRANSITIONS PRO ?

Pierre-Marie Hébert : À l'origine des démarches, il y a souvent des personnes qui partagent leurs points de vue et s'accordent pour avancer ensemble. Pour ce partenariat, nous avons la chance de compter sur Jean-Paul Choulant (CFDT), président de Transitions Pro. Il fut président de l'IPR Haute-Normandie avant la fusion des régions et connaît donc parfaitement bien le fonctionnement de l'IPR et de Pôle emploi.

Dès le début de la mise en place de Transitions Pro, nous avons pu observer ensemble le fonctionnement du dispositif. Matthieu Jacotot (Medef), président de l'IPT Basse-Normandie, vient également d'être élu vice-président de Transitions Pro Normandie.

Jean-Luc Michel : Cette action entre dans le cadre plus large des relations engagées avec Pierre-Marie Hébert au niveau régional sur le champ de la formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins de compétences des entreprises de notre territoire. C'est un travail sur la durée avec les acteurs de l'emploi, et notamment avec le Conseil régional. L'enjeu est de faire reconnaître le rôle des partenaires sociaux régionaux, qu'ils soient entendus, pris en compte sur toutes les questions d'emploi et de formation, comme j'ai déjà pu en témoigner. Pour

le public, notre objectif est que toute personne qui souhaite se former puisse toujours trouver une réponse favorable.

Pierre-Marie Hébert : Nous nous sommes beaucoup impliqués dans la relation avec le Conseil régional. Le contexte politique dans le cadre du transfert de compétences sur le financement des formations a mis en évidence une collaboration tendue entre Pôle emploi et le Conseil régional. En tant que président et vice-président de l'IPR, nous avons instauré un lien et des relations fluides et témoignons aujourd'hui d'une très belle collaboration. La Région pourrait pour sa part témoigner de cette coordination entre partenaires sociaux régionaux sur les questions d'emploi et de formation, quelle que soit l'instance dans laquelle ils siègent.

QUEL EST L'APPORT DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE TRANSITIONS PRO ET PÔLE EMPLOI QUANT AUX SERVICES RENDUS AUX DIFFÉRENTS PUBLICS ?

Pierre-Marie Hébert : Le partenariat avec Transitions Pro repose sur un objectif comparable. Il s'agit de fluidifier les actions afin de rendre le meilleur service possible, lisible et compréhensible pour le public. La logique de statut professionnel doit laisser place à une logique de parcours. Le financement et l'appareil de formation doivent pouvoir être mobilisés, que l'on soit salarié ou demandeur d'emploi. Cette convention de partenariat est exemplaire à ce titre.

Jean-Luc Michel : Grâce à ce partenariat, les salariés démissionnaires ayant un projet professionnel pourront faire appel aux

66

Le dialogue social sur les questions d'emploi nécessite de mettre à jour régulièrement la liste des métiers en tension.»

JEAN-LUC MICHEL

Vice-président de l'IPR Normandie



JEAN-LUC MICHEL

VICE-PRÉSIDENT DE L'IPR NORMANDIE (CFDT)

achats de formation de la Région, et si son catalogue ne le permet pas, Pôle emploi s'engage à trouver une solution avec les Aides individuelles à la formation sur son propre budget. Le second intérêt de la convention réside dans la possibilité de suivre la formation identifiée dans le cadre du CEP et du projet professionnel validé par Transitions Pro. Le dossier est vérifié en amont afin d'éviter toute rupture de parcours du demandeur.

Pierre-Marie Hébert : Un autre effet de la convention est, je l'espère, d'agir plus vite. Certaines offres d'emploi ne sont pas pourvues. Il faut alors trouver un moyen de financer une formation à un demandeur d'emploi, ce qui demande du temps. Grâce à cette convention, les entreprises trouveront des solutions plus rapidement; c'est ce qu'attendent leurs dirigeants.

COMMENT IMPLIQUEZ-VOUS L'IPR DANS CES ACTIONS ?

Jean-Luc Michel : Avec les changements de compétences liés à la

réforme de 2018, nous avons organisé un suivi très régulier des actions de formation engagées. La directrice régionale de Pôle emploi nous a tenus informés du plan de formation global en Normandie. Les PV d'instance rendent bien compte des échanges réguliers sur les questions de formation au sein de l'IPR.

Le travail de l'IPR consiste à vérifier si le plan de formation se déroule bien, au plan quantitatif comme au plan qualitatif. Nous sommes très attentifs à l'utilisation correcte du budget, notamment par rapport aux besoins de main-d'œuvre des entreprises.

Pierre-Marie Hébert : Nous avons instauré depuis deux ou trois ans à l'IPR de fixer systématiquement à l'ordre du jour un temps de réponse aux questions posées lors de la séance précédente. Cette pratique a le mérite de faire avancer les sujets qui nous intéressent et de disposer des données qualitatives et quantitatives dont nous avons besoin pour soutenir les projets. Le suivi de la convention avec

Transitions Pro entrera dans le cadre de l'ordre du jour de l'IPR.

QUELS MESSAGES PORTER AUPRÈS DES PARTENAIRES SOCIAUX RÉGIONAUX ET NATIONAUX SUR CETTE MISSION DE DIAGNOSTIC ET PROGRAMMATION DES ACTIONS SUR LES TERRITOIRES ?

Pierre-Marie Hébert : Il paraît simple de dire que les diagnostics doivent être partagés pour programmer des actions adaptées et créer des partenariats. En réalité, c'est un long travail qui ne s'impose pas si simplement. Par exemple, les diagnostics territoriaux entre acteurs nécessitent de travailler sur la base des mêmes études, car si chacun utilise ses propres données, il est impossible d'instaurer un dialogue. Ce partenariat avec Transitions Pro est construit sur un constat partagé, un suivi, des conclusions et des orientations qui seront aussi partagées.

Jean-Luc Michel : Le dialogue social sur les questions d'emploi nécessite de mettre à jour régulièrement la liste des métiers en tension, en lien avec les employeurs et les institutions. C'est un travail cohérent décliné en Normandie. D'autres sujets nous intéressent et ont avancé en 2020 pour aboutir en 2021, comme l'expérimentation concernant les seniors, pour lesquels 500 parcours de formation sur quatre territoires normands vont être engagés, pour un retour à l'emploi durable de ce public. Si les résultats sont au rendez-vous, nous espérons que l'expérimentation entrera dans les règles de droit commun pour pouvoir proposer une réponse adaptée aux seniors.

Pierre-Marie Hébert : Souvent, il arrive que le rôle des partenaires sociaux soit questionné. La convention de partenariat avec Transitions Pro s'est ouverte sur de bonnes bases et illustre le dialogue social de qualité qui existe sur la région Normandie et au sein de l'IPR. ■

66

Grâce à cette convention, les entreprises trouveront des solutions plus rapidement.»

PIERRE-MARIE HÉBERT

Président de l'IPR Normandie

« DES PARTENAIRES “NATURELS” INVESTIS DANS L'ÉVOLUTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS »

INTERVIEW

NICOLAS DARCOS PRÉSIDENT DE L'IPR OCCITANIE

Pour Nicolas Darcos (CPME), président de l'IPR Occitanie, le renforcement des liens entre IPR et Transitions Pro, deux acteurs de l'emploi et de la formation, représente un enjeu capital pour la sécurisation du parcours de reconversion des salariés démissionnaires. Leur rapprochement, y compris par le biais des mandats multiples, contribuerait à la productivité des entreprises et à la compétitivité du pays.

POURQUOI L'IPR A-T-ELLE SOUHAITÉ RENCONTRER LE PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION TRANSITIONS PRO ?

Nicolas Darcos : Transitions Pro est un acteur essentiel pour la reconversion professionnelle des salariés et un partenaire direct de l'IPR dans la prise en charge des salariés démissionnaires. Se rapprocher permet à l'ensemble des membres des deux instances de comprendre l'action de chacune et son périmètre d'intervention. D'autant que nous avons connaissance de difficultés pour les salariés démissionnaires ayant un projet professionnel, dont la principale réside dans la méconnaissance par ces salariés de l'existence de Transitions Pro et des dispositifs qu'elle propose.

QUE RETENEZ-VOUS DE CETTE RENCONTRE ?

Nicolas Darcos : L'action de Transitions Pro a pour objectif de permettre à un salarié qui souhaite quitter son emploi de se réorienter grâce à la formation ou de créer son entreprise. Il pourra

ensuite bénéficier, sous certaines conditions, d'une ouverture de droits à l'ARE ou de l'aide à la reprise/création d'entreprise (ARCE). Transitions Pro nous a également fait part du plan de promotion des dispositifs prévu en lien avec tous les acteurs régionaux depuis septembre 2020 :

- réunions collectives d'information dans les territoires,
- présence sur les salons de l'emploi et de la formation,
- réunions d'information/matinales auprès des opérateurs CEP et partenaires de la formation professionnelle,
- interventions dans les entreprises régionales, associations professionnelles...

Une campagne de communication doit également être lancée auprès des médias (radio, réseaux sociaux, digital...).

CONCRÈTEMENT, AVEZ-VOUS DÉCIDÉ DE NOUVELLES ACTIONS ?

Nicolas Darcos : Pour 2021 nous avons souhaité partager ces informations

entre les gouvernances des IPT et Transitions Pro, lors d'une réunion IPR. Il pourrait également être intéressant de consolider notre relation au plan politique, par une intervention de notre part dans l'une de leurs réunions de gouvernance. Nous sommes des partenaires « naturels » particulièrement investis dans l'évolution des parcours professionnels. Il est bénéfique que nous échangions régulièrement pour sécuriser les parcours de reconversion. Une rencontre deux fois par an me paraît adaptée.

QUELS SONT LES AVANTAGES D'UN MANDATEMENT COMMUN ENTRE LES IPR/IPT AVEC TRANSITIONS PRO ?

Nicolas Darcos : Certains mandatés IPR siègent dans d'autres organismes, dont Transitions Pro. L'intérêt des mandats multiples dans ces instances réside dans le partage des informations et l'opportunité, en particulier, d'orienter les choix vers des formations prioritaires selon les bassins d'emploi. L'information actualisée et communiquée régulièrement permet de réduire les délais de traitement et offre plus de réactivité face à certaines situations sensibles.

QUELS SERAIENT VOS ARGUMENTS POUR PROMOUVOIR CETTE DÉMARCHE RELATIONNELLE ?

Nicolas Darcos : Nous sommes tous des acteurs de l'emploi et de la formation désireux que les demandeurs d'emploi retrouvent une activité et que les salariés aient la possibilité de se reconvertir vers un emploi correspondant mieux à leurs souhaits. Faire participer des acteurs externes à nos instances IPR/IPT constitue une démarche d'amélioration permanente de leur fonctionnement. Ce que nous servons ensemble peut concourir à la productivité de nos entreprises et plus largement encore à la compétitivité de notre pays. ■

“
Ce que nous
servons ensemble
peut concourir à la
productivité de nos
entreprises.”

NICOLAS DARCOS
Président de l'IPR Occitanie

L'appui

DE L'UNÉDIC AUX INSTANCES

Pour accompagner les instances paritaires dans leurs missions, l'Unédic déploie différentes actions en région. En dépit du contexte sanitaire, la sous-direction chargée de la relation avec les Instances paritaires en région (IPR) a maintenu l'essentiel de ses interventions, à distance ou en présentiel. Brossant les grandes lignes du plan d'action 2021, Céline Jaeggy souligne le souhait de la gouvernance de l'Unédic de se rapprocher des présidences IPR et IPT.

Rémy Mazzocchi confirme quant à lui le caractère essentiel de la relation entre la direction générale de l'Unédic, la gouvernance et les instances en région.



Un accompagnement protéiforme des mandatés

Les interventions de l'Unédic auprès des IPR se sont nécessairement adaptées au contexte inédit de la pandémie de la Covid-19. En présentiel ou à distance, les échanges d'information, les rencontres, l'offre de formation ont été non seulement maintenus mais encore renforcés, actualisés, pour répondre aux besoins des mandatés. Et permettre de faire remonter les préoccupations des territoires au niveau national.

Dans le contexte de crise sanitaire et de restriction des déplacements, la sous-direction de la Relation avec les instances paritaires en région (sDR1) a adapté son programme de travail afin de favoriser les échanges à distance. L'alternance de périodes de confinement et de déconfinement a rendu possibles quelques interventions en région, maintenant l'ancrage territorial de l'activité.

Favoriser la mise en place de bonnes pratiques liées à ce contexte, les partager avec le plus grand nombre de mandatés pour aider les instances à mieux fonctionner dans cette nouvelle situation, tout cela a donné une nouvelle dimension aux échanges. L'accompagnement des instances reste centré sur les principes adoptés depuis plusieurs années et qui sous-tendent le plan d'action annuel : informer, former, outiller, écouter, exploiter les contributions, partager et rendre compte.

Les sujets les plus développés en réunions IPR

1. L'actualité de l'assurance chômage

- la situation générale et financière de l'assurance chômage ;
- la convention tripartite 2019-2022 et les indicateurs stratégiques de performance ;
- les études et analyses de l'Unédic (travailleurs frontaliers - Comparatif européen sur l'activité partielle) ;
- l'activité partielle de droit commun ;
- l'activité partielle de longue durée (APLD).

2. L'actualité des IPR

- l'évolution de l'Extranet ;
- la mise à jour du Guide des bonnes pratiques ;
- les évolutions du règlement intérieur des IPR-IPT (mars et juin) ;
- le bilan 2019 de l'activité des IPR.

L'INFORMATION DÉLIVRÉE DANS LES TERRITOIRES

Cinquante et une réunions IPR/IPT auxquelles les chargés de mission de l'Unédic ont participé en présentiel ou à distance ont permis d'informer les instances paritaires en région des évolutions de la réglementation de l'assurance chômage. Ces interventions ont eu pour effet de compléter le niveau de connaissance des mandatés, d'améliorer la lisibilité des effets de la crise, de faciliter leur compréhension des évolutions des règles édictées pendant cette période et l'interprétation de ses impacts sur les droits et les publics concernés.

Vingt-deux participations de l'Unédic à des IPT ou IPR techniques ont également permis de poursuivre le recueil des besoins des mandatés concernant l'amélioration des outils mis à leur disposition. Ces travaux s'inscrivent dans une logique d'harmonisation du cadre de la prise de décision.

En revanche, aucune réunion annuelle en assemblée plénière IPR/IPT n'a pu se tenir en région en 2020. Toutefois, l'IPR d'Occitanie a mis en place une réunion trimestrielle regroupant IPR et IPT afin de maintenir le lien entre les instances et de continuer à travailler ensemble (cf. *interview de la présidence de l'IPR Occitanie p. 14*).

L'OFFRE DE FORMATION RENFORCÉE

L'arrivée de nouveaux mandatés et les évolutions réglementaires ont conduit l'Unédic à réaliser, à la demande des régions, huit séquences de formation en présentiel et une en visioconférence (Centre-Val de Loire, Occitanie et Provence-Alpes-Côte d'Azur). Une réflexion lancée avec la direction régionale de Pôle

153

NOUVEAUX MANDATÉS
FORMÉS EN 2020

Équipe de la relation avec les instances paritaires en région au sein de la direction des Affaires juridiques et institutionnelles de l'Unédic



Patrick Laroute, directeur adjoint, responsable sDRI



Arnaud Vinson, responsable adjoint



Sandra Fieseler, chargée de mission



Sylvain Gaudion, chargé de mission



Laurence Sourdille, chargée de mission

© PHOTOS : BRUNO MAZODIER

emploi Centre-Val de Loire a abouti à la création d'un module de formation spécifique, animé conjointement par la DR de Pôle emploi et l'Unédic, illustré de cas concrets examinés dans les IPT de la région. Répondant à une attente forte exprimée par les nouveaux mandatés IPR et IPT lors de l'enquête 2019, deux journées de formation nationale se sont déroulées à Paris pour ce public, les 21 et 31 janvier 2020. Les résultats des enquêtes menées à l'issue des différentes séquences montrent la satisfaction des participants et indiquent quelques améliorations à apporter. Enfin, en complément, les modules de formation en ligne (e-learning) ont été mis à jour. Ils permettent une appropriation individuelle des sujets, au rythme et selon la disponibilité du mandaté.

UN LIEN ESSENTIEL ENTRE LES INSTANCES ET L'UNÉDIC

La relation de proximité qu'entretient la sDRI avec les présidents et vice-présidents des IPR et IPT a conduit la gouvernance de l'Unédic à s'appuyer sur ce lien pour :

- remercier les mandatés en région de leur implication, leur engagement et leur capacité d'adaptation pendant la période ;
- s'assurer que l'activité des instances paritaires se maintienne dans de bonnes conditions durant les différentes périodes de confinement et de déconfinement ; dans le respect des règles du paritarisme comme de celles du règlement intérieur, et des consignes sanitaires liées à la crise Covid.



Les contacts pris avec les régions selon diverses modalités sur la période de mars à novembre 2020 ont permis de recenser les bonnes pratiques mises en œuvre dans les territoires ainsi que les difficultés opérationnelles liées à la situation inédite. À partir de deux synthèses de ces échanges, examinées lors des réunions du Bureau d'avril et de novembre 2020, la présidence de l'Unédic a rappelé le cadre national à privilégier dans des courriers adressés aux partenaires sociaux en région (cf. chapitre 1).

La formalisation à la fois plus collégiale et plus régulière des observations faites par les IPR et les IPT continue d'évoluer, non seulement grâce à l'utilisation de l'annexe 3 aux PV des IPR, mais également via la sollicitation directe de la sDRI par les mandatés. La mise en place des actions prévues en 2020 pour généraliser l'utilisation de ce document a été reportée du fait du contexte.

En complément, les observations formulées dans les PV par les instances, sur leurs activités comme sur la réglementation, ont continué d'être reportées et présentées dans le suivi trimestriel réalisé pour les conseillers techniques et membres du Bureau de l'Unédic. Ce suivi trimestriel rend compte des réactions des mandatés, des sujets qui les questionnent, et aide la gouvernance de l'Unédic à appréhender concrètement les préoccupations des IPR et des IPT au sein des territoires.

EXTRANET ET GUIDE DES BONNES PRATIQUES : DEUX OUTILS AU SERVICE DES MANDATÉS

Pour mieux répondre aux besoins des IPR et des IPT, l'Extranet IPR évolue depuis fin 2019. Dans un premier temps, une mise en conformité de l'annuaire a été réalisée. Cette sécurisation a permis, début 2020, la transmission à chaque mandaté d'un lien personnalisé lui permettant de se connecter et de mettre à jour son profil et ses coordonnées. Dans un second temps, l'ergonomie et la navigation ont été simplifiées : un onglet intitulé « Ma Région » a été créé et un agenda personnel ajouté. D'autres fonctionnalités seront opérationnelles dans les prochains mois.

Créé en 2017, le *Guide des bonnes pratiques* a fait l'objet d'une nouvelle évolution en fin d'année 2020. La version 5 intègre les réponses aux attentes et besoins exprimés par les mandatés lors de l'enquête menée par la société Amnyos en 2019, et celles signalées par

l'annexe 3 au procès-verbal des régions. Considéré par les mandatés comme une véritable aide à la prise de décision, le guide est également perçu par les services de Pôle emploi comme un outil de référence qui favorise l'harmonisation des pratiques de présentation des fiches d'information et permet d'améliorer leur complétude. Cette double reconnaissance contribue à faciliter le cadre harmonisé de la prise de décision.

BILAN ET PERSPECTIVES

Pour mieux répondre aux besoins des IPR et des IPT, le bilan 2019 avait mis en évidence la richesse de l'activité des IPR et IPT et souligné le caractère indispensable de la relation avec les IPR pour diffuser les travaux réalisés par les diverses directions de l'Unédic. Le rapport 2020 continue dans cette voie. Marqué par la crise sanitaire, il démontre les nécessaires et permanentes capacités d'adaptation dont ont fait preuve les mandatés pour maintenir leurs activités dans les meilleures conditions et proposer, en concertation avec les services de Pôle emploi, des solutions techniques d'organisation. Celles-ci ont pu se révéler perfectibles et complexes en raison de l'hétérogénéité des territoires en termes de couverture par les réseaux de communication, mais leur engagement commun est à remarquer.

L'année 2021 marquera la fin d'une mandature de trois années. Dans un contexte où la lutte contre l'épidémie reste d'actualité, le rôle d'amortisseur économique et social de l'Unédic persiste. De fait, agissant au plus près des territoires et des réalités vécues par les demandeurs d'emploi et les entreprises, les instances seront plus que jamais mobilisées, car si l'activité partielle et l'APLD ont pu contenir l'évaporation de l'emploi en 2020, l'impact économique de sortie de crise pourrait avoir des conséquences pour de nombreuses entreprises et leurs salariés.

Dans ce contexte, la sous-direction de la Relation avec les instances paritaires en région poursuivra sa mission d'appui et d'accompagnement pour nourrir la réflexion des partenaires sociaux nationaux qui sont décisionnaires, avec les constats et propositions des partenaires sociaux territoriaux, capteurs incontournables des effets de la réglementation de l'assurance chômage. ■

Dans un contexte où la lutte contre l'épidémie reste d'actualité, le rôle d'amortisseur économique et social de l'Unédic persiste. De fait, agissant au plus près des territoires et des réalités vécues par les demandeurs d'emploi et les entreprises, les instances seront plus que jamais mobilisées.

Enquête Offre de services : savoir-faire et faire savoir

Comment les mandatés utilisent-ils les outils et services mis à leur disposition par l'Unédic ? De quelle manière les évaluent-ils ? Pour le savoir, la sous-direction de la Relation avec les instances paritaires en région (sDRI) a mené en décembre 2020 une enquête auprès de l'ensemble des mandatés des IPR et IPT. Retour sur ses principaux résultats.

Toutes les régions ont répondu à l'enquête sur l'offre de services de l'Unédic menée par la sDRI. Qu'elles en soient remerciées, la contribution des mandatés conduira bien évidemment à l'amélioration de cette offre de services et des moyens mis à leur disposition.

MIEUX COMMUNIQUER SUR LE DIGITAL

Premier enseignement de l'enquête, l'Unédic doit communiquer davantage sur l'existence des différents sites dédiés aux mandatés. En effet, 38,6% des répondants indiquent n'en connaître aucun. Un tiers des répondants seulement déclarent connaître le site *Unedic.org*. Environ un quart d'entre eux ont connaissance de l'Extranet IPR et de *Formation.unedic.org*.

Accroître la communication sur ces supports est d'autant plus important que la totalité des mandatés IPR/IPT qui ont utilisé le site de formation de l'Unédic qui propose le e-learning le jugent utile. Même appréciation pour le tableau de bord de l'assurance chômage sur l'Extranet IPR de la part de l'ensemble des mandatés l'ayant consulté. Ce tableau de bord présente, mois par mois, le nombre et le montant des décisions prises par les IPR/IPT, ventilés par type de décisions et par région, et consolidés au niveau national. La moitié des répondants



**277 réponses
recueillies**

**30 % de taux
de participation**

ayant activé leur compte Extranet IPR précisent s'y connecter pour consulter les procès-verbaux de leur région.

OPTIMISER LES DOCUMENTS MIS À LA DISPOSITION DES MANDATÉS

Afin d'informer et d'outiller les mandatés pour qu'ils prennent leurs décisions en connaissance de cause, l'Unédic complète son offre de services en produisant et en actualisant de nombreux documents :

- les suivis trimestriels d'activité IPR ;
- le bilan annuel d'activité IPR ;
- la plaquette de communication des IPR/IPT ;
- le *Guide des bonnes pratiques*.

Globalement, ces documents sont consultés et fréquemment utilisés par les mandatés, à l'image du *Guide des bonnes pratiques*, que 73% des mandatés interrogés disent utiliser lors de leurs séances IPR/IPT ou pour préparer leur réunion. Si plus de 95% les jugent utiles ou plutôt utiles, ils ont également formulé des attentes sur lesquelles travaille l'Unédic. Concernant les suivis trimestriels d'activité par exemple, des répondants souhaitent disposer de davantage d'informations juridiques sur les changements législatifs et réglementaires. Quelques mandatés estiment que le *Guide des bonnes pratiques* devrait s'enrichir de cas particuliers. En complément de son actualisation périodique, la sDRI de l'Unédic poursuivra en ce sens afin que ce guide reste un outil opérationnel et pratique pour tous les mandatés.



© AUGUSTIN DETIENNE

DES JOURNÉES DE FORMATION PLÉBISCITÉES

En réponse aux attentes des IPR et IPT, qui ont exprimé des besoins spécifiques de formation face aux évolutions de la réglementation de l'assurance chômage, l'Unédic a organisé une première journée de formation réunissant les présidences IPR et IPT le 24 octobre 2019, à Paris. Cette journée a rassemblé plus de 60 participants, et toutes les régions étaient représentées par au moins un membre IPR et/ou IPT.

L'enquête de satisfaction menée par l'Unédic à la clôture de cette journée a permis de constater un niveau de satisfaction élevé de la part des participants. En décembre 2020, les participants manifestent la même satisfaction et leur fort intérêt pour ce type d'événement. Ainsi, un mandaté note : « C'est toujours intéressant d'écouter les expériences des uns et des autres ; par ailleurs, les intervenants de l'Unédic ont

+ de 60 participants

LORS DE LA PREMIÈRE JOURNÉE DE FORMATION RÉUNISSANT LES PRÉSIDENTS IPR ET IPT

été, je trouve, excellents car très précis et concrets. » Un autre fait état d'une « formation remarquable, avec des rencontres et des échanges très riches entre régions et entre nouveaux et anciens ».

LA PRÉSENCE DES CHARGÉS DE MISSION IPR À RENFORCER

Enfin, l'Unédic apporte une attention particulière à la relation entre les mandatés et ses chargés de mission IPR,

veillant à leur disponibilité et à la qualité de leurs interventions en IPR/IPT ou encore lors des formations dispensées. Pour 93,4% des répondants, les chargés de mission IPR de l'Unédic ont été à leur écoute pour leur apporter les réponses nécessaires lorsqu'ils en ont exprimé le besoin. Parmi ceux qui ont déjà assisté à une intervention d'un chargé de mission Unédic, 97,8% des répondants l'ont jugée intéressante. Les mandatés ont cité leurs réactivité, disponibilité, pédagogie et compétences. Un mandaté ajoute : « Les bases techniques du mandat doivent être éclairées et étayées par des experts – ces interventions sont pour cela intéressantes. » En revanche, 28% des mandatés interrogés signalent n'avoir jamais eu l'occasion d'assister à une intervention d'un chargé de mission : l'Unédic a donc identifié une marge de progrès pour renforcer sa présence sur un plus grand nombre d'instances et a inscrit cet objectif dans son plan de travail 2021. ■

« RAPPROCHER LES GOUVERNANCES NATIONALE ET RÉGIONALES »



© BRUNO MAZODIER

QUEL EST L'OBJECTIF DES INTERVENTIONS DE L'UNÉDIC AUPRÈS DES INSTANCES PARITAIRES EN RÉGION ?

Céline Jaeggy : La sous-direction de l'Unédic chargée de la relation avec les instances paritaires en région intervient en appui de ces instances dans la mission qui consiste à veiller à l'application de la réglementation de l'assurance chômage en région.

La sDRI relaie l'information, la présente et la détaille auprès des mandatés :

- d'une part elle informe les instances des décisions prises par la gouvernance et des derniers travaux réalisés par l'Unédic : études, analyses et statistiques, veille et synthèses sur les dispositifs d'indemnisation, actualité du service public de l'emploi, etc. ;
- d'autre part elle forme les mandatés, au fil des évolutions réglementaires, et leur transmet les ressources pédagogiques permettant de comprendre le contexte dans lequel elles interviennent ainsi que leurs modalités d'application.

Par ailleurs, dans l'objectif d'harmoniser les processus relatifs à l'examen de certains dossiers individuels de demandeurs d'emploi et de faciliter la prise de décision, elle partage avec les instances les différentes pratiques qu'elle observe, fait part des résultats positifs de certaines initiatives et se tient informée des expérimentations régionales.

Concernant la participation au diagnostic territorial, l'appui de l'Unédic permet de partager les expériences, aidant ainsi les instances à être force de proposition dans leur région.

À PARTIR DE CES OBJECTIFS, QUELLES SONT LES ACTIONS RETENUES POUR 2021 ?

Céline Jaeggy : Le plan de travail ambitieux de l'an passé n'a pas pu être mis en œuvre intégralement. L'année 2021 débute dans un contexte sanitaire, économique et social qui continue d'affecter les conditions de réalisation des missions des IPR et des IPT. Le plan

INTERVIEW

CÉLINE JAEAGGY

DIRECTRICE DES AFFAIRES JURIDIQUES ET INSTITUTIONNELLES

Informier, former, partager les bonnes pratiques... Céline Jaeggy, directrice des Affaires juridiques et institutionnelles à l'Unédic, rappelle les objectifs des interventions de l'Unédic auprès des instances paritaires en région et trace les grandes lignes du programme d'actions élaboré pour 2021. L'Unédic souhaite notamment participer à chacune des réunions des IPT.

d'action pour 2021 prévoit donc d'adapter les actions d'appui et d'animation afin de continuer à soutenir le travail des instances et de maintenir le lien avec elles.

Trois grands principes ont irrigué l'élaboration du programme d'activité pour 2021 :

- renforcer l'accompagnement des membres des instances dans l'exercice de leur mandat afin de favoriser l'homogénéité et la bonne application de la réglementation en développant notamment la GED (gestion électronique des documents) et l'Extranet, ainsi qu'en mettant à disposition un Chatbot (outil de réponse rapide aux questions des mandatés) ;
- innover dans l'animation du réseau des IPR, par le développement des outils d'animation à distance ou par la mise en œuvre de rencontres régulières entre la gouvernance de l'Unédic et les présidences des IPR, afin de partager l'actualité des partenaires sociaux nationaux relative à l'assurance chômage et ses conséquences dans les territoires ;
- développer les compétences des mandatés grâce à des outils et des méthodes de formation renouvelés en améliorant la coordination avec Pôle emploi et en déployant des formations distancielles.

POUVEZ-VOUS DÉTAILLER CERTAINES ACTIVITÉS DU PROGRAMME 2021 ?

Céline Jaeggy : Cette année, l'Unédic souhaite participer à chacune des réunions des IPT, car, à l'occasion de l'examen des situations individuelles des demandeurs d'emploi, elle peut accompagner les mandatés dans l'appropriation du *Guide des bonnes pratiques*. Cette demande avait été formulée dans le cadre de l'évaluation menée en 2019 par le cabinet Amnyos. Nous maintiendrons les relations avec les IPR dites « politiques » qui, en 2021, vont aborder les évolutions réglementaires de l'assurance chômage, les adaptations du plan stratégique de Pôle emploi au travers de la convention tripartite 2019-2022 et ses nouveaux indicateurs. Les observations des mandatés contribueront au pilotage national de la convention tripartite. Nous souhaitons également développer la relation avec les territoires en rapprochant la gouvernance et la direction générale de l'Unédic des présidences des IPR et IPT. Des temps d'échange en visioconférence seront régulièrement programmés sur les décisions de la gouvernance ou des problématiques spécifiques identifiées. ■

« UNE VEILLE ESSENTIELLE SUR LES TERRITOIRES »



© BRUNO MAZODIER

INTERVIEW

RÉMY MAZZOCCHI DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT DE L'UNÉDIC

Rémy Mazzocchi analyse l'impact de la crise sanitaire sur l'évolution des règles de l'assurance chômage et la situation des demandeurs d'emploi. Il évoque les enjeux de la sortie de crise pour l'Unédic. Les instances paritaires en région ont joué un rôle primordial dans l'observation des conséquences de la crise sur l'emploi et l'indemnisation.

VOUS TÉMOIGNIEZ L'ANNÉE DERNIÈRE DE RÈGLES TRÈS INDIVIDUALISÉES PENDANT LA CRISE ALORS QUE LE DÉCRET DE 2019 IMPULSAIT UN SOUHAIT D'UNIVERSALITÉ DES RÈGLES, PORTEZ-VOUS TOUJOURS LE MÊME REGARD ?

Rémy Mazzocchi : L'adaptation des règles au contexte a été nécessaire tout au long de l'année 2020, et l'individualisation s'est confirmée. Les règles pour bénéficier des aides d'urgence ou la prolongation de l'activité partielle ont été définies en fonction des catégories de demandeurs d'emploi – ceux en fin de droits, les intermittents du spectacle, les saisonniers – ou encore en fonction des secteurs d'activité auxquels appartiennent les entreprises.

QUELS ENJEUX POUR L'UNÉDIC AUJOURD'HUI ?

Rémy Mazzocchi : Le contexte est en train d'évoluer avec une sortie de crise progressive. Les prévisions financières de l'Unédic tablent sur une reprise économique en 2022 mais aussi sur une augmentation du nombre de demandeurs d'emploi indemnisés. L'Unédic fournira donc moins d'efforts financiers pour l'activité partielle mais anticipe une augmentation du chômage indemnisé. Dans ce sens, l'Unédic va continuer à jouer son rôle d'amortisseur économique et social. L'enjeu sera de soutenir cette sortie de crise de manière efficace. Il nous faudra aussi suivre de près les conséquences de la crise sur les services rendus aux demandeurs d'emploi et aux entreprises.

QUEL EST LE RÔLE DES INSTANCES PARITAIRES

RÉGIONALES VIS-À-VIS DE CES OBJECTIFS ?

Rémy Mazzocchi : En 2020, les IPR et IPT ont fait évoluer leur regard, notamment sur les décisions d'ouverture de droits ou de remise de dette dans un contexte qui nécessitait plus que jamais de tenir compte des situations individuelles. Elles ont alerté tout au long de cette crise sur des situations critiques. On peut illustrer ce propos avec la situation des demandeurs d'emploi ayant démissionné pour un nouvel emploi mais dont l'embauche a été annulée au vu des circonstances. Elles ont été vigilantes et ont su relancer des actions au mois de septembre 2020 afin d'accompagner la reprise d'activité. Les effets de la crise ne sont pas homogènes sur tous les territoires. Les instances sont des acteurs de terrain dont la mission de veille permet l'observation des conséquences de la crise sur l'emploi et l'indemnisation. C'est pourquoi l'Unédic s'appuie sur la vision des instances et leurs analyses territoriales des situations.

COMMENT VOYEZ-VOUS L'ACTION DE LA SOUS-DIRECTION DÉDIÉE À LA RELATION AVEC LES IPR ?

Rémy Mazzocchi : L'équipe a accueilli une nouvelle chargée de mission, Sandra Fieseler, et un responsable adjoint, Arnaud Vinson. La sous-direction doit poursuivre son rôle d'accompagnement et maintenir un lien d'information efficace sur le champ de l'assurance chômage. Elle doit, dans ce contexte si particulier, être plus que jamais à l'écoute, et fédérer les visions tout en faisant le lien entre l'Unédic, les instances paritaires et Pôle emploi au niveau régional et national. Mon souhait, avec Christophe Valentie, est aussi que l'équipe puisse renforcer ce lien en programmant tout au long de l'année des temps d'échange entre la direction générale, la gouvernance et les IPR/IPT. Ce partage direct sur les effets, les limites, les opportunités de la règle, s'inscrit dans l'objectif de sécuriser le fonctionnement du régime à tous les niveaux au service des entreprises et des demandeurs d'emploi. ■

Répartition en 2020 des dossiers relevant de l'article 46 bis en volume et en pourcentage

| Régions | Volume | | | | | | Pourcentage | | | | |
|----------------------------|------------------------------|----------------------|---------------|---------------|--------------------------------------|--|------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|--|
| | Délégation Pôle emploi | Instances paritaires | | | | (6) Nombre total de décisions (1)+(4) | Délégation Pôle emploi | Instances paritaires | | | |
| | | (1) Accord | (2) Accord | (3) Rejet | (4) Total décisions (2)+(3) | | | (5) Total accords (1)+(2) | Poids délégation (1)/(6) | Poids décisions IP (4)/(6) | Poids des rejets sur décision IP (3)/(4) |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 13 600 | 3 011 | 6 611 | 9 622 | 16 611 | 23 222 | 59 % | 41 % | 69 % | 13 % | 28 % |
| Bourgogne-Franche-Comté | 2 856 | 1 214 | 2 729 | 3 943 | 4 070 | 6 799 | 42 % | 58 % | 69 % | 18 % | 40 % |
| Bretagne | 1 900 | 1 190 | 4 759 | 5 949 | 3 090 | 7 849 | 24 % | 76 % | 80 % | 15 % | 61 % |
| Centre-Val de Loire | 2 110 | 518 | 2 705 | 3 223 | 2 628 | 5 333 | 40 % | 60 % | 84 % | 10 % | 51 % |
| Corse | 218 | 188 | 115 | 303 | 406 | 521 | 42 % | 58 % | 38 % | 36 % | 22 % |
| Grand Est | 6 750 | 1 077 | 6 469 | 7 546 | 7 827 | 14 296 | 47 % | 53 % | 86 % | 8 % | 45 % |
| Guadeloupe | 439 | 385 | 269 | 654 | 824 | 1 093 | 40 % | 60 % | 41 % | 35 % | 25 % |
| Guyane | 127 | 49 | 62 | 111 | 176 | 238 | 53 % | 47 % | 56 % | 21 % | 26 % |
| Hauts-de-France | 8 766 | 2 405 | 6 630 | 9 035 | 11 171 | 17 801 | 49 % | 51 % | 73 % | 14 % | 37 % |
| Île-de-France | 4 912 | 2 476 | 8 382 | 10 858 | 7 388 | 15 770 | 31 % | 69 % | 77 % | 16 % | 53 % |
| Martinique | 104 | 59 | 234 | 293 | 163 | 397 | 26 % | 74 % | 80 % | 15 % | 59 % |
| Mayotte | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Normandie | 3 619 | 786 | 3 811 | 4 597 | 4 405 | 8 216 | 44 % | 56 % | 83 % | 10 % | 46 % |
| Nouvelle-Aquitaine | 11 855 | 2 342 | 6 895 | 9 237 | 14 197 | 21 092 | 56 % | 44 % | 75 % | 11 % | 33 % |
| Occitanie | 7 810 | 2 062 | 5 813 | 7 875 | 9 872 | 15 685 | 50 % | 50 % | 74 % | 13 % | 37 % |
| Pays de la Loire | 3 842 | 748 | 3 809 | 4 557 | 4 590 | 8 399 | 46 % | 54 % | 84 % | 9 % | 45 % |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 5 478 | 2 230 | 5 496 | 7 726 | 7 708 | 13 204 | 41 % | 59 % | 71 % | 17 % | 42 % |
| Réunion | 1 332 | 477 | 1 013 | 1 490 | 1 809 | 2 822 | 47 % | 53 % | 68 % | 17 % | 36 % |
| 2020 | 75 718 | 21 217 | 65 802 | 87 019 | 96 935 | 162 737 | 47 % | 53 % | 76 % | 13 % | 40 % |
| 2019 | 65 714 | 22 640 | 78 049 | 100 689 | 88 354 | 166 403 | 39 % | 61 % | 78 % | 14 % | 47 % |
| 2018 | 63 121 | 23 668 | 78 090 | 101 758 | 86 789 | 164 879 | 38 % | 62 % | 77 % | 14 % | 47 % |

Décisions prises en 2020 par région, par catégorie de cas et par décisionnaire

| Régions | Départs volontaires | | | | | Rémunérations majorées | | | | | Appréciation des conditions d'ouverture de droit | | | | |
|----------------------------|------------------------------|----------------------|---------------------|---------------|--------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------|---------------------|--------------------------|--|----------------------|------------------------------|---------------------|--------------------------|
| | Délégation Pôle emploi | Instances paritaires | | | Total (1) + (4) | Délégation Pôle emploi | Instances paritaires | | | Total (1) + (4) | Délégation Pôle emploi | Instances paritaires | | | Total (1) + (4) |
| | | Accord PE (2) | Accord IP (3) | Rejet (4) | | | Total décisions IP (4) | Accord PE (1) | Accord IP (2) | | | Rejet (3) | Total décisions IP (4) | Accord PE (1) | |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 6 931 | 976 | 981 | 1 957 | 8 888 | 1 | 1 | 5 | 6 | 7 | 711 | 19 | 9 | 28 | 739 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 1 813 | 545 | 471 | 1 016 | 2 829 | - | 1 | 6 | 7 | 7 | 142 | 12 | 1 | 13 | 155 |
| Bretagne | 1 389 | 775 | 902 | 1 677 | 3 066 | - | 1 | 3 | 4 | 4 | 71 | 52 | 2 | 54 | 125 |
| Centre-Val de Loire | 1 127 | 209 | 584 | 793 | 1 920 | - | - | 8 | 8 | 8 | 180 | 12 | 8 | 20 | 200 |
| Corse | 146 | 72 | 29 | 101 | 247 | - | - | - | - | - | 3 | - | - | - | 3 |
| Grand Est | 4 715 | 465 | 1 140 | 1 605 | 6 320 | - | 2 | - | 2 | 2 | 381 | 17 | 5 | 22 | 403 |
| Guadeloupe | 107 | 68 | 14 | 82 | 189 | - | - | - | - | - | 3 | 2 | - | 2 | 5 |
| Guyane | 76 | 13 | 6 | 19 | 95 | - | - | - | - | - | 19 | 3 | - | 3 | 22 |
| Hauts-de-France | 5 026 | 631 | 987 | 1 618 | 6 644 | - | 1 | 1 | 2 | 2 | 653 | 23 | - | 23 | 676 |
| Île-de-France | 2 183 | 1 426 | 1 881 | 3 307 | 5 490 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 418 | 45 | 15 | 60 | 478 |
| Martinique | 50 | 14 | 25 | 39 | 89 | - | - | - | - | - | 6 | - | - | - | 6 |
| Mayotte | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Normandie | 2 389 | 400 | 730 | 1 130 | 3 519 | - | - | 1 | 1 | 1 | 142 | 8 | 1 | 9 | 151 |
| Nouvelle-Aquitaine | 6 457 | 840 | 1 058 | 1 898 | 8 355 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 563 | 10 | 2 | 12 | 575 |
| Occitanie | 4 237 | 590 | 1 348 | 1 938 | 6 175 | 2 | - | 2 | 2 | 4 | 569 | 9 | 1 | 10 | 579 |
| Pays de la Loire | 2 301 | 387 | 1 106 | 1 493 | 3 794 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 128 | 15 | 7 | 22 | 150 |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 2 450 | 703 | 941 | 1 644 | 4 094 | 1 | 2 | 4 | 6 | 7 | 373 | 10 | 2 | 12 | 385 |
| Réunion | 723 | 118 | 146 | 264 | 987 | - | - | - | - | - | 199 | 14 | - | 14 | 213 |
| 2020 | 42 120 | 8 232 | 12 349 | 20 581 | 62 701 | 7 | 11 | 35 | 46 | 53 | 4 561 | 251 | 53 | 304 | 4 865 |
| 2019 | 34 972 | 7 581 | 13 308 | 20 889 | 55 861 | 9 | 19 | 68 | 87 | 96 | 4 694 | 345 | 68 | 413 | 6 188 |
| 2018 | 31 976 | 6 963 | 11 882 | 18 845 | 50 821 | 13 | 9 | 52 | 61 | 74 | 5 639 | 455 | 94 | 549 | 6 188 |
| 2017 | 28 420 | 6 634 | 11 682 | 18 316 | 46 736 | 20 | 26 | 60 | 86 | 106 | 7 366 | 388 | 75 | 463 | 7 829 |
| 2016 | 24 930 | 6 829 | 12 671 | 19 500 | 44 430 | 50 | 23 | 49 | 72 | 122 | 7 888 | 357 | 90 | 447 | 8 335 |
| 2015 | 21 863 | 8 000 | 14 755 | 22 755 | 44 618 | 17 | 21 | 89 | 110 | 127 | 21 356 | 584 | 122 | 706 | 22 062 |

| Maintien versement ARE | | | | | Demandes de remise de dette | | | | | Absence de déclaration de période d'activité | | | | | Régions |
|------------------------|----------------------|-----------|------------------------|-----------------|-----------------------------|----------------------|-----------|------------------------|-----------------|--|----------------------|-----------|------------------------|-----------------|----------------------------|
| Délégation Pôle emploi | Instances paritaires | | | Total (1) + (4) | Délégation Pôle emploi | Instances paritaires | | | Total (1) + (4) | Délégation Pôle emploi | Instances paritaires | | | Total (1) + (4) | |
| Accord PE (1) | Accord IP (2) | Rejet (3) | Total décisions IP (4) | | Accord PE (1) | Accord IP (2) | Rejet (3) | Total décisions IP (4) | | Accord PE (1) | Accord IP (2) | Rejet (3) | Total décisions IP (4) | | |
| 6 | 1 | - | 1 | 7 | 5 951 | 1 583 | 5 542 | 7 125 | 13 076 | - | 431 | 74 | 505 | 505 | Auvergne-Rhône-Alpes |
| 1 | 1 | - | 1 | 2 | 900 | 541 | 2 223 | 2 764 | 3 664 | - | 114 | 28 | 142 | 142 | Bourgogne-Franche-Comté |
| - | 3 | 1 | 4 | 4 | 440 | 193 | 3 797 | 3 990 | 4 430 | - | 166 | 54 | 220 | 220 | Bretagne |
| - | - | - | - | - | 803 | 221 | 2 019 | 2 240 | 3 043 | - | 76 | 86 | 162 | 162 | Centre-Val de Loire |
| - | - | - | - | - | 69 | 95 | 86 | 181 | 250 | - | 21 | - | 21 | 21 | Corse |
| 6 | 2 | 1 | 3 | 9 | 1 648 | 497 | 5 026 | 5 523 | 7 171 | - | 94 | 297 | 391 | 391 | Grand Est |
| - | - | - | - | - | 329 | 193 | 255 | 448 | 777 | - | 122 | - | 122 | 122 | Guadeloupe |
| - | - | - | - | - | 32 | 6 | 51 | 57 | 89 | - | 27 | 5 | 32 | 32 | Guyane |
| - | - | - | - | - | 3 087 | 1 134 | 5 549 | 6 683 | 9 770 | - | 616 | 93 | 709 | 709 | Hauts-de-France |
| - | 1 | - | 1 | 1 | 2 310 | 827 | 6 046 | 6 873 | 9 183 | - | 176 | 439 | 615 | 615 | Île-de-France |
| - | - | - | - | - | 48 | 25 | 192 | 217 | 265 | - | 20 | 17 | 37 | 37 | Martinique |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | Mayotte 1 |
| - | - | - | - | - | 1 088 | 307 | 2 958 | 3 265 | 4 353 | - | 71 | 121 | 192 | 192 | Normandie 2 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 832 | 1 286 | 5 643 | 6 929 | 11 761 | - | 203 | 188 | 391 | 391 | Nouvelle-Aquitaine |
| 2 | 2 | - | 2 | 4 | 3 000 | 1 141 | 4 180 | 5 321 | 8 321 | - | 320 | 282 | 602 | 602 | Occitanie |
| - | - | - | - | - | 1 412 | 167 | 2 649 | 2 816 | 4 228 | - | 178 | 46 | 224 | 224 | Pays de la Loire |
| - | - | - | - | - | 2 654 | 1 151 | 4 265 | 5 416 | 8 070 | - | 364 | 284 | 648 | 648 | Provence-Alpes-Côte d'Azur |
| - | - | - | - | - | 410 | 181 | 785 | 966 | 1 376 | - | 164 | 82 | 246 | 246 | Réunion |
| 17 | 12 | 3 | 15 | 32 | 29 013 | 9 548 | 51 266 | 60 814 | 89 827 | - | 3 163 | 2 096 | 5 259 | 5 259 | 2020 |
| 12 | 17 | 3 | 20 | 32 | 26 027 | 11 660 | 62 825 | 74 485 | 100 512 | - | 3 018 | 1 777 | 4 795 | 4 795 | 2019 |
| 21 | 19 | 4 | 23 | 44 | 25 472 | 12 833 | 64 662 | 77 495 | 102 967 | - | 3 389 | 1 396 | 4 785 | 4 785 | 2018 |
| 22 | 25 | 4 | 29 | 51 | 24 293 | 12 135 | 63 385 | 75 520 | 99 813 | - | 1 126 | 404 | 1 530 | 1 530 | 2017 |
| 21 | 25 | 8 | 33 | 54 | 18 595 | 9 983 | 58 819 | 68 802 | 87 397 | - | - | - | - | - | 2016 |
| 24 | 21 | 5 | 26 | 50 | 10 240 | 8 521 | 46 165 | 54 686 | 64 926 | - | 4 | 97 | 101 | 101 | 2015 |

1/ Non disponible 2/ Compris Saint-Pierre-et-Miquelon

Répartition en 2020 des remises de dette acceptées en nombre et en montant

| Régions | Remises de dettes acceptées | | | | | | | | |
|----------------------------|--------------------------------------|----------------|---------------|--|---------------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|
| | Nombre de remises de dette acceptées | | | Montant des remises de dette accordées | | | Remise moyenne | | |
| | Déléataire | IPR | Total | Déléataire | IPR | Total | Déléataire | IPR | Total |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 5 951 | 1 583 | 7 534 | 1 491 119 € | 1 621 216 € | 3 112 335 € | 251 € | 1 024 € | 413 € |
| Bourgogne-Franche-Comté | 900 | 541 | 1 441 | 225 304 € | 480 819 € | 706 123 € | 250 € | 889 € | 490 € |
| Bretagne | 440 | 193 | 633 | 101 080 € | 264 188 € | 365 269 € | 230 € | 1 369 € | 577 € |
| Centre-Val de Loire | 803 | 221 | 1 024 | 223 746 € | 242 414 € | 466 160 € | 279 € | 1 097 € | 455 € |
| Corse | 69 | 95 | 164 | 18 759 € | 106 219 € | 124 978 € | 272 € | 1 118 € | 762 € |
| Grand Est | 1 648 | 497 | 2 145 | 435 737 € | 576 512 € | 1 012 249 € | 264 € | 1 160 € | 472 € |
| Guadeloupe | 329 | 193 | 522 | 112 451 € | 383 638 € | 496 089 € | 342 € | 1 988 € | 950 € |
| Guyane | 32 | 6 | 38 | 11 369 € | 22 426 € | 33 796 € | 355 € | 3 738 € | 889 € |
| Hauts-de-France | 3 087 | 1 134 | 4 221 | 812 971 € | 1 939 547 € | 2 752 518 € | 263 € | 1 710 € | 652 € |
| Île-de-France | 2 310 | 827 | 3 137 | 699 452 € | 1 126 144 € | 1 825 596 € | 303 € | 1 362 € | 582 € |
| Martinique | 48 | 35 | 73 | 11 463 € | 40 524 € | 51 987 € | 239 € | 1 621 € | 712 € |
| Mayotte | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Normandie | 1 088 | 307 | 1 395 | 269 346 € | 268 228 € | 537 574 € | 248 € | 874 € | 385 € |
| Nouvelle-Aquitaine | 4 832 | 1 286 | 6 118 | 1 209 046 € | 1 281 308 € | 2 490 355 € | 250 € | 996 € | 407 € |
| Occitanie | 3 000 | 1 141 | 4 141 | 745 379 € | 1 038 297 € | 1 783 676 € | 248 € | 910 € | 431 € |
| Pays de la Loire | 1 412 | 167 | 1 579 | 349 550 € | 180 714 € | 530 264 € | 248 € | 1 082 € | 336 € |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 2 654 | 1 151 | 3 805 | 710 340 € | 965 999 € | 1 676 339 € | 268 € | 839 € | 441 € |
| Réunion | 410 | 181 | 591 | 112 852 € | 187 528 € | 300 380 € | 275 € | 1 036 € | 508 € |
| 2020 | 29 013 | 9 548 | 38 561 | 7 539 964 € | 10 725 723 € | 18 265 687 € | 260 € | 1 123 € | 474 € |
| 2019 | 26 027 | 11 660 | 37 687 | 6 500 941 € | 13 446 778 € | 19 947 719 € | 250 € | 1 153 € | 529 € |
| 2018 | 25 472 | 12 933 | 38 305 | 6 371 017 € | 14 083 550 € | 20 454 567 € | 250 € | 1 097 € | 534 € |
| Évolution 2020/2019 | 11,5 % | -18,1 % | 2,3 % | 16,0 % | -20,2 % | -8,4 % | 4,0 % | -2,6 % | -10,5 % |
| Part | 75,2 % | 24,8 % | - | 41,3 % | 58,7 % | - | - | - | - |

Répartition en 2020 des admissions en non-valeur en nombre et en montant

| Régions | Admissions en non-valeur | | | | | | | | |
|----------------------------|--------------------------|----------------|----------------|---------------------|---------------------|----------------------|-------------------|----------------|----------------|
| | Nombre d'ANV | | | Montant des ANV | | | Montant moyen ANV | | |
| | Déléataire | IPR | Total | Déléataire | IPR | Total | Déléataire | IPR | Total |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 7 349 | 9 064 | 16 413 | 1 707 380 € | 14 756 996 € | 16 464 376 € | 232 € | 1 628 € | 1 003 € |
| Bourgogne-Franche-Comté | 1 612 | 241 | 1 853 | 472 071 € | 918 202 € | 1 390 273 € | 293 € | 3 810 € | 750 € |
| Bretagne | 3 834 | 602 | 4 436 | 890 507 € | 1 112 893 € | 2 003 400 € | 232 € | 1 849 € | 452 € |
| Centre-Val de Loire | - | 1 209 | 1 209 | - | 1 016 758 € | 1 016 758 € | - | 841 € | 841 € |
| Corse | 7 | 3 | 10 | 2 149 € | 3 623 € | 5 772 € | - | 1 208 € | 577 € |
| Grand Est | 8 861 | 659 | 9 520 | 2 297 939 € | 2 052 685 € | 4 350 624 € | 259 € | 3 115 € | 457 € |
| Guadeloupe | 223 | 112 | 335 | 96 953 € | 571 780 € | 668 733 € | 435 € | 5 105 € | 1 996 € |
| Guyane | 34 | - | 34 | 6 687 € | - | 6 687 € | 197 € | - | 197 € |
| Hauts-de-France | 16 618 | 1 329 | 17 947 | 4 544 706 € | 4 178 675 € | 8 723 381 € | 273 € | 3 144 € | 486 € |
| Île-de-France | 9 334 | 4 572 | 13 906 | 3 606 418 € | 16 841 040 € | 20 447 457 € | 386 € | 3 684 € | 1 470 € |
| Martinique | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Mayotte | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Normandie | 3 002 | 369 | 3 371 | 826 865 € | 1 206 765 € | 2 033 630 € | 275 € | 3 270 € | 603 € |
| Nouvelle-Aquitaine | 18 342 | 5 732 | 24 074 | 5 985 520 € | 6 413 975 € | 12 399 495 € | 326 € | 1 119 € | 515 € |
| Occitanie | 27 023 | 1 836 | 28 859 | 7 730 867 € | 5 007 513 € | 12 738 380 € | 286 € | 2 727 € | 441 € |
| Pays de la Loire | 4 425 | 362 | 4 787 | 1 203 958 € | 1 198 869 € | 2 402 827 € | 272 € | 3 312 € | 502 € |
| Provence-Alpes-Côte d'Azur | 23 681 | 3 074 | 26 755 | 8 250 658 € | 6 677 983 € | 14 928 641 € | 348 € | 2 172 € | 558 € |
| Réunion | 1 952 | 336 | 2 288 | 502 893 € | 1 073 483 € | 1 576 376 € | 258 € | 3 195 € | 689 € |
| 2020 | 126 297 | 29 500 | 155 797 | 38 125 571 € | 63 031 239 € | 101 156 810 € | 302 € | 2 137 € | 649 € |
| 2019 | 96 512 | 52 330 | 148 842 | 29 971 775 € | 78 436 195 € | 108 407 971 € | 311 € | 1 499 € | 728 € |
| 2018 | 57 663 | 84 933 | 142 646 | 17 561 036 € | 98 942 765 € | 116 503 801 € | 305 € | 1 164 € | 817 € |
| Évolution 2020/2019 | 30,9 % | -43,6 % | 4,7 % | 27,2 % | -19,6 % | -6,7 % | -2,8 % | 42,6 % | -10,9 % |
| Part | 81,1 % | 18,9 % | - | 37,7 % | 62,3 % | - | - | - | - |

Décisions prises en 2020 par Pôle emploi services et l'instance paritaire spécifique au titre des dossiers « employeurs »

| Type | Délégation | | | Instance paritaire spécifique | | | | | |
|--|---------------------|---------------|----------------|-------------------------------|------------|------------------------------------|----------|-----------------|----------|
| | Montant | Nombre | Moyenne | Accord | | Annulation dette ou remise 50 % | | Refus | |
| | | | | Montant | Nombre | Montant | Nombre | Montant | Nombre |
| Règlement judiciaire - Liquidation judiciaire (Art. 46 bis §5) | 24 333 800 € | 12 519 | 1 944 | - | - | - | - | - | - |
| Remise des majorations de retard (Art. 55) | 850 986 € | 1 462 | 582 | 72 905 € | 6 | - | - | 16 449 € | 1 |
| Demande de délai (Art. 55) | 9 866 132 € | 1 462 | 6 748 | 10 334 863 € | 33 | 65 344 € | 4 | - | - |
| Admission en non-valeur employeur | 10 149 585 € | 4 393 | 2 310 | 21 846 501 € | 736 | - | - | - | - |
| 2020 | 45 200 504 € | 19 836 | 2 279 € | 32 254 269 € | 775 | 65 344 € | 4 | 16 449 € | 1 |

Unédic

Rapport d'activité des instances
paritaires en région 2020

Direction de publication

Christophe Valentie

Direction éditoriale

Direction des Affaires juridiques
et institutionnelles

Conception éditoriale

Équipe SDRI

Rédaction

Équipe SDRI
Caroline Cousin
Martine Jeandot/La Relation équitale

Conception graphique

BA-BA (www.ba-ba.fr)

Portraits dessinés

Christian Zivojinovic/A noir

Illustration de couverture

Arnaud Tracol/Marie Bastille

Correction

Véronique Duthille

Impression

Iropa

ISSN

0997-1351

À CONSULTER ÉGALEMENT



Rapport d'activité 2020



Rapport financier 2020



Rapport sur la gestion des risques, le contrôle et l'audit 2020

Unédic – 4, rue Traversière – 75012 Paris – Tél. : 01 44 87 64 00

Suivez notre actualité sur :



@unedic



unedic

[unedic.org](https://www.unedic.org)