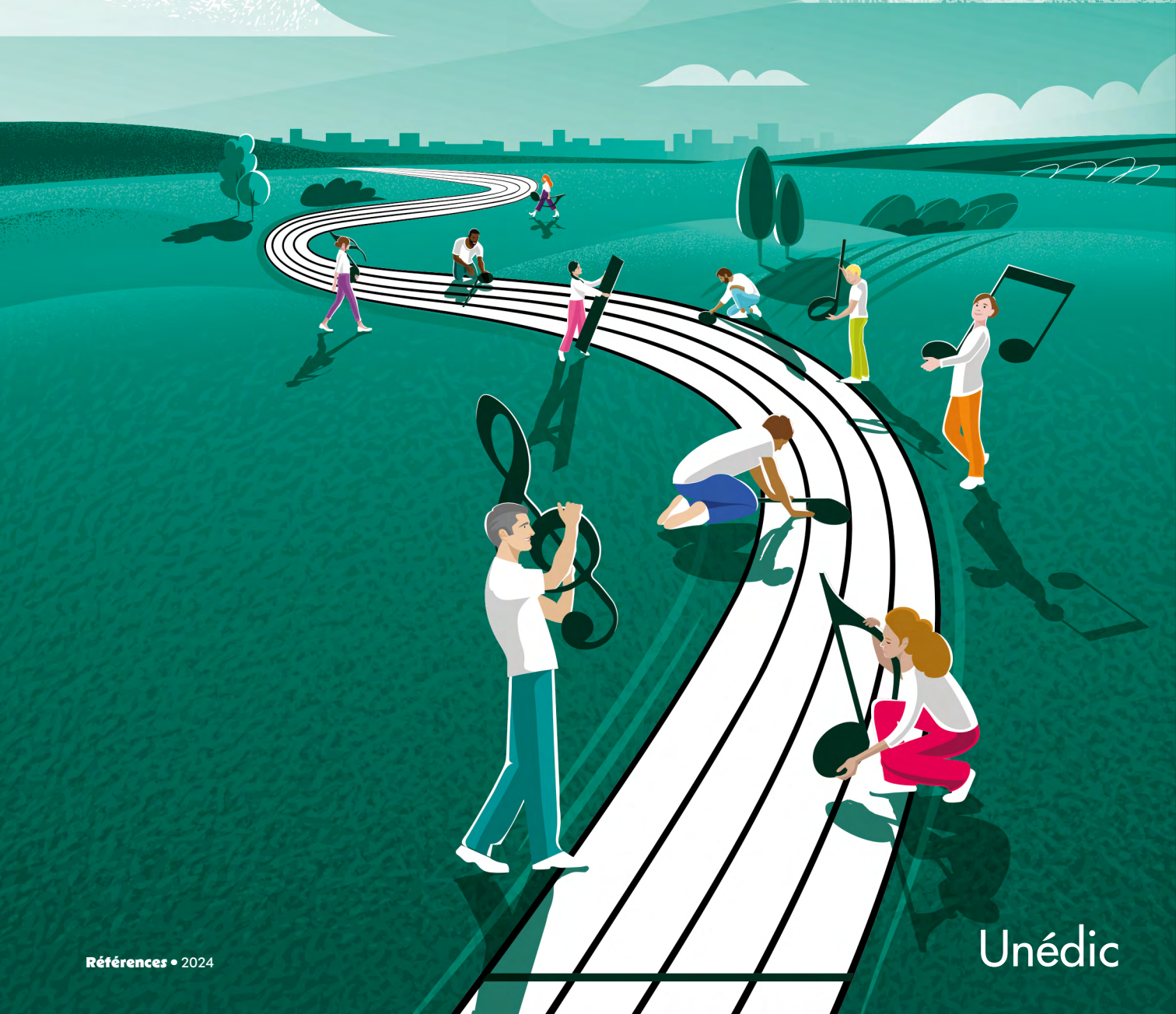


Rapport des instances paritaires en région



Unédic

Rapport des instances paritaires en région 2024

Direction de la publication
Christophe Valentie

Direction éditoriale
Direction de l'information
et de la communication

Conception éditoriale
AndJOY

Rédaction
Martine Jeandot

**Conception et
réalisation graphique**
BA-BA (www.ba-ba.fr)

Illustrations
Three Koma/Marie Bastille
(couverture, 3)

Photographies
Cédric Helsly
(p. 4, 5, 9, 19, 26)
Gabrielle Bonans/DR
(p. 10)
François Daburon
(p. 11)
Frédérique Fillot/DR
(p. 11)
Bruno Mazodier
(p. 12, 21)
Maël Gonnet/Ooshot
(p. 19)

Impression
Iropa

Dépôt légal
Mars 2025
ISSN 0997-1351

sommaire

INTERVIEWS

JEAN-EUDES TESSON

Président de l'Unédic

PATRICIA FERRAND

Vice-présidente de l'Unédic

PAGE 4

*

**Les instances paritaires
en 5 questions**

PAGE 6

*

**Les mandatés
IPR**

PAGE 8

*

**Une nouvelle
dynamique**

PAGE 14

*

**Des enjeux
d'avenir**

PAGE 20

ENTRETIEN

JEAN-EUDES TESSON

Président de l'Unédic



Vous serez toujours écoutés

**LES NOUVELLES CONVENTIONS
– TRIPARTITE ET D'ASSURANCE
CHÔMAGE – DESSINENT UN NOUVEAU
CONTEXTE. COMMENT LES IPR
DOIVENT-ELLES S'Y ADAPTER ?**

La nouvelle convention d'assurance chômage consacre le rôle du paritarisme. Et ce qui le distingue, c'est la proximité avec le monde du travail. Cette connexion avec le terrain confère aux partenaires sociaux non seulement une légitimité, mais aussi une capacité unique à faire remonter rapidement les besoins et les problématiques rencontrés sur le terrain. Dans ce nouveau contexte, les membres des instances paritaires régionales participent à l'exercice du pouvoir par la démocratie sociale. Et pour qu'ils puissent pleinement remplir leurs missions, il est indispensable de renforcer leurs moyens. Cela passe par l'accès à la formation ainsi que par une reconnaissance accrue de leur rôle.



**– DYNAMIQUE COLLECTIVE, PRAGMATISME
OPÉRATIONNEL, ENGAGEMENT DES NOUVEAUX
MANDATÉS : JEAN-EUDES TESSON, PRÉSIDENT
DE L'UNÉDIC, FAIT LE POINT SUR UNE ANNÉE
DE TRANSFORMATIONS ET DÉCRYPTE
LES AMBITIONS POUR 2025.**

**QUEL REGARD PORTEZ-VOUS
SUR LA DYNAMIQUE INITIÉE PAR
LE LIVRE BLANC DES IPR OU ENCORE
LE SÉMINAIRE INTERRÉGIONAL
DE DÉCEMBRE 2024 ?**

Tout ce travail marque la fondation d'un véritable réseau des IPR. Les instances fonctionnent de manière très autonome. L'animation menée par l'Unédic leur a permis de prendre conscience qu'elles forment un ensemble. Ce réseau repose sur un maillage, dont les membres ne sont pas liés uniquement verticalement mais aussi transversalement. Au-delà des actions concrètes du Livre blanc, ce qui me semble le plus fort, c'est cette dynamique collective qui donne aux IPR les moyens d'être plus efficaces, en travaillant ensemble.

L'UNÉDIC S'EST ENGAGÉE DANS UNE DÉMARCHE RSE. DE QUELLE MANIÈRE LES IPR PEUVENT-ELLES Y ÊTRE ASSOCIÉES ?

L'Unédic s'est engagée volontairement dans la mesure de sa performance extra-financière. L'approche RSE que nous construisons doit rester ancrée dans notre mission sociétale. Notre impact dépasse en effet l'aide directe aux allocataires : il soutient l'économie, le pouvoir d'achat et prévient le chômage. Les membres des instances paritaires doivent avoir conscience de cet impact sociétal. Je crois à l'intelligence collective. Elle doit être placée au cœur d'une réflexion sur la responsabilité sociétale du régime, où les IPR ont toute leur place.

QUELS THÈMES MAJEURS DEVRONT MOBILISER LES IPR DANS LEUR MISSION DE VEILLE EN 2025 ?

La réglementation d'assurance chômage s'applique à tous, mais elle ne peut prendre en compte toutes les situations spécifiques. Cela peut engendrer des injustices. L'enjeu est de nourrir les réflexions des instances chargées d'élaborer les futures règles, afin qu'elles intègrent mieux les cas particuliers rencontrés sur le terrain. En ce sens, les IPR n'ont pas nécessairement à se focaliser sur un domaine précis en 2025. Leur mission est avant tout d'apporter du pragmatisme là où il a pu en manquer, en identifiant et en remontant les cas spécifiques.

CETTE ANNÉE, UN TIERS DES MANDATS EST RENOUVELÉ. QUEL MESSAGE SOUHAITEZ-VOUS TRANSMETTRE AUX NOUVEAUX MANDATÉS ?

En acceptant ce mandat, les mandatés prennent une responsabilité qui nécessite un véritable engagement. Mais pour pouvoir s'investir pleinement, il faut en retirer quelque chose en retour : de l'intérêt, du plaisir et le sentiment d'être utile. Des critères qui, d'ailleurs, ont toujours guidé mes propres choix. J'espère que les nouveaux mandatés, comme les anciens, trouveront dans leur mission ces éléments essentiels pour s'engager pleinement. Enfin, je tiens à leur rappeler qu'ils n'hésitent pas à faire remonter ce qu'ils observent, ce qui les dérange ou les préoccupe. Ils seront toujours écoutés.



Créer des passerelles

PATRICIA FERRAND,
VICE-PRÉSIDENTE DE L'UNÉDIC, REVIENT SUR
LES DÉFIS DE LA PARTICIPATION DES IPR AU RÉSEAU
POUR L'EMPLOI, ALORS QUE 2024 A ÉTÉ MARQUÉE
PAR LA MISE EN PLACE DE FRANCE TRAVAIL
ET DU RÉSEAU POUR L'EMPLOI.

Que retenez-vous de 2024 ? Quels enjeux pour les IPR avec la mise en place de France Travail ?

Parmi les faits marquants de 2024, je veux souligner l'impact d'une action des IPR : leur alerte, lancée en 2023, sur les indus retraite a mis en lumière des dysfonctionnements dans la coordination entre France Travail et la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav). Grâce à leur vigilance, la nouvelle convention signée en 2024 entre la Cnav, France Travail et l'Unédic est une première étape pour permettre de mieux traiter ces situations. En ce qui concerne France Travail, 2024 a été une année de mise en place du Réseau pour l'emploi, dont les déclinaisons ne sont pas encore toutes terminées à ce jour. Les IPR, qui ont une mission d'élaboration du diagnostic territorial, peuvent apporter un regard paritaire sur l'évolution du marché du travail, complémentaire à celui des membres du réseau. L'enjeu n'est pas nécessairement d'intégrer ce réseau, mais plutôt de créer des passerelles avec les instances locales comme les Crefop ou les comités régionaux pour l'emploi.

Quelles perspectives pour 2025 ?

En 2025, le défi des IPR est d'innover dans leurs pratiques pour aller à la rencontre des acteurs de l'écosystème de l'emploi, créer avec eux des échanges réguliers et valoriser leur regard spécifique. L'Unédic pourra accompagner les instances dans cette émancipation d'une conception administrative de leur rôle – qui se limiterait à la gestion des recours individuels et au traitement des dossiers –, afin qu'elles affirment davantage leur fonction de représentation des partenaires sociaux et leur expertise sur les réalités locales du chômage.

Les instances paritaires en 5 QUESTIONS

QUESTION 1

QUELLES SONT LES MISSIONS DES IPR ?

Créées par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, les instances paritaires régionales ont trois missions principales :

- veiller à la bonne application de la réglementation de l'Assurance chômage ;
- participer à l'élaboration du diagnostic territorial et au suivi de la programmation des actions de France Travail ;
- statuer sur les situations particulières des demandeurs d'emploi et des entreprises.

QUESTION 3

QUEL EST LE STATUT DES MANDATÉS ?

Bénévoles, les mandatés des IPR, des IPT et de l'IPS sont désignés par leurs organisations, patronales ou syndicales. Ils représentent, au niveau local, les partenaires sociaux nationaux gestionnaires de l'Assurance chômage. Les décisions collégiales prises au sein de ces instances placent ainsi le paritarisme au cœur de leurs pratiques.

France Travail et l'Unédic assurent conjointement l'animation nationale et l'appui aux instances paritaires, et élaborent en complémentarité les outils utilisés par les instances dans le fonctionnement de leurs missions. L'Unédic se charge spécifiquement des outils d'information relatifs aux dispositions réglementaires.

QUESTION 2

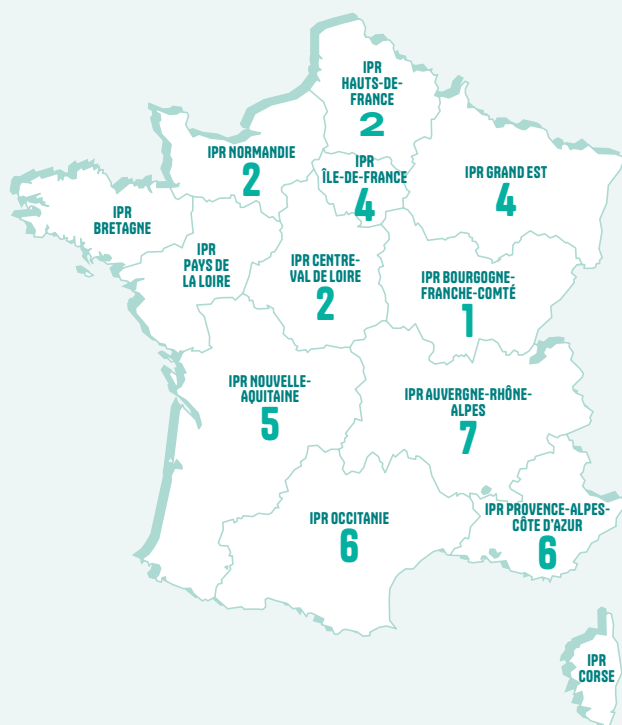
IPR, IPT, IPS : QUI FAIT QUOI ?

Chaque région dispose d'une instance paritaire régionale (IPR). Selon les besoins spécifiques des territoires, des instances paritaires territoriales (IPT) peuvent être créées. Il existe 18 IPR, 39 IPT.

Les IPR jouent un rôle clé dans les politiques territoriales (diagnostics territoriaux, suivi des actions de France Travail). Les IPT ont comme principale activité l'étude des demandes individuelles des demandeurs d'emploi. Dans les IPR sans IPT, les cas individuels sont examinés directement par l'IPR.

Une instance paritaire spécifique (IPS), à compétence nationale, examine les cas individuels des demandeurs d'emploi du secteur des intermittents du spectacle et ceux des employeurs au titre des contributions recouvrées par France Travail.

L'ensemble de ces instances veillent à la bonne application de la réglementation d'assurance chômage sur les territoires.



RÉPARTITION DES IPT AU SEIN DES 18 IPR



QUESTION 4

QUELLES SITUATIONS INDIVIDUELLES LES IPR SONT-ELLES HABILITÉES À EXAMINER ?

Les demandeurs d'emploi peuvent saisir les IPR dans les cas suivants :

- ouverture de droits à la suite d'une démission, prise en compte des périodes d'activité non déclarées ou appréciation de certaines conditions pour l'ouverture de droit;
- demande de remise de dette pour des allocations indûment perçues;
- maintien des droits au chômage jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein sous certaines conditions.

À partir du 1^{er} avril 2025, la nouvelle convention d'assurance chômage prévoit un nouveau cas : la reprise possible du reliquat de droits (40 % restants) pour les créateurs et repreneurs d'entreprise indemnisés dont l'activité ne procure pas de revenus.

QUESTION 5

MANDATÉS OU DÉLÉGATAIRES : QUI TRAITE LES DOSSIERS ?

Les allocataires qui le souhaitent peuvent demander l'examen de leur dossier auprès de France Travail. Les instances ont pour mission de statuer sur ces cas. Toutefois, une délégation de pouvoir, accordée à France Travail par l'Unédic, permet à France Travail de traiter une partie de ces demandes, dans le respect des orientations retenues par l'IPR. Les délégués ne peuvent néanmoins pas prendre de décision de remise de dette au-delà de 650 € ni sur l'ensemble des périodes non déclarées (PND), y compris dans le cadre du nouveau cas d'examen, en vigueur à compter du 1^{er} avril 2025, qui permettra au demandeur d'emploi créateur ou repreneur d'entreprise de saisir l'IPR s'il souhaite continuer à cumuler son allocation et ses revenus au-delà du plafond fixé à 60 % de son capital de droits.

Afin de garantir l'équité de traitement et d'harmoniser les pratiques au sein d'une région, les IPR exercent un contrôle a posteriori sur les décisions prises par délégation et celles prises par les IPT.

PARTIE 1

Les mandatés IPR

Accompagner le renouvellement des mandats

Les mandats des membres des IPR et IPT sont renouvelés tous les trois ans. À l'automne 2024, les organisations syndicales et patronales ont désigné quelque 1000 mandatés, dont environ 340 nouveaux pour siéger au sein des instances dès janvier 2025. Afin d'accompagner ce processus, les équipes de l'Unédic ont coconstruit un kit de prospection avec les mandatés (flyer, support de présentation, synthèse du rapport IPR 2023) et un kit d'arrivée (livret d'accueil, fiche locale). Un webinar et une sensibilisation des recruteurs des organisations ont aussi été mis en place, complétés par un programme de formation à destination des nouveaux mandatés.



Un rouage essentiel

Retour d'expérience de Thomas Ligavan (Medef), mandaté à l'IPR Bretagne depuis huit mois.

Qu'est-ce qui vous a marqué au début de votre mandat ?

Être au sein de l'IPR m'a permis de découvrir la mécanique et les conditions de mise en œuvre des conventions d'assurance chômage, d'observer de manière très concrète la portée de la réglementation, tout comme le fonctionnement quotidien de France Travail, ainsi que l'importance de son rôle d'indemnisation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi vers l'emploi ou la formation.

Qu'est-ce que cette mission vous apporte ?

Être mandaté apporte un regard concret sur des situations sociales souvent invisibles au quotidien, notamment les difficultés des demandeurs d'emploi très éloignés du marché du travail. En tant que

membres d'une organisation représentative des entreprises, cela nous sensibilise encore plus à ces réalités, mais également aux défis du marché de l'emploi, comme les difficultés de recrutement et de sourcing.

Quel regard portez-vous sur les IPR ?

Ce qui est frappant, c'est le rôle méconnu des IPR dans le fonctionnement de l'Assurance chômage. Avant d'être mandaté, je ne soupçonnais pas l'existence et l'importance de ce niveau de gestion locale. Les instances paritaires régionales (IPR) sont un rouage essentiel dans la mission de service public. Les partenaires sociaux y jouent un rôle actif, apportant leur vision et contribuant, par le dialogue et le consensus, à des réponses équitables à chaque situation.



“

**Être
utile**

Premières impressions de Gabrielle Bonnans, de l'Union des syndicats de Monaco, mandatée depuis janvier 2025 à l'IPT de Nice.

Pourquoi avez-vous souhaité assurer cette mission de mandatée ?

Avant tout pour être utile. Quand on siège en instance, on sait qu'il y a des personnes derrière chaque dossier. Cette dimension humaine et sociale m'a beaucoup motivée, car on apporte un soutien à des demandeurs d'emploi qui vivent des situations difficiles. En tant que syndicaliste à l'Union des syndicats de Monaco, c'est une mission qui me tient à cœur.

Qu'est-ce que ce mandat vous apporte ?

Ce que j'apprécie particulièrement, ce sont le débat et les échanges au sein des instances, notamment avec les représentants du patronat. La question financière reste centrale, mais notre rôle est d'essayer

de limiter les dégâts. Quand on voit des personnes déjà au bord du gouffre, on fait tout pour les aider à subvenir à leurs besoins essentiels. C'est là que se situe notre combat.

Quel regard portez-vous sur les IPR ?

Les instances paritaires ne sont pas assez connues. De nombreuses personnes ne savent pas qu'elles peuvent y faire appel pour obtenir un recours. C'est dommage, car les instances permettent qu'une décision soit prise après avoir porté un regard humain sur la situation du demandeur et, sur cette base, peuvent déroger éventuellement à une application de la réglementation à la lettre. Sans les instances, certains publics pourraient se retrouver dans des situations encore plus précaires.

943

**MEMBRES
SONT MANDATÉS
DANS LES 59 INSTANCES,
DONT 109 ONT
DEUX MANDATURES
ET 6 JUSQU'À
TROIS MANDATURES**

88%

**DES DÉSIGNATIONS
ATTENDUES
ONT ÉTÉ RÉALISÉES,
94% S'AGISSANT
UNIQUEMENT
DES TITULAIRES**

35%

**DE TAUX
DE RENOUVELLEMENT**

Mobiliser les IPR dans une démarche RSE



POURQUOI ET COMMENT ASSOCIER LES IPR À LA DÉMARCHE LAB RSE DE FRANCE TRAVAIL ? RÉPONSES DE STÉPHANE DECREPS, DIRECTEUR DE CABINET À LA DIRECTION GÉNÉRALE DE FRANCE TRAVAIL, ET DE FRÉDÉRIQUE FILIOR, CHARGÉE DE MISSION À LA DIRECTION RÉGIONALE AUVERGNE-RHÔNE-ALPES.

Vous avez souhaité engager les IPR dans la démarche RSE que vous pilotez. Comment avez-vous procédé ?

Stéphane Decreps. Cette démarche RSE s'inscrit dans l'objectif global de France Travail de réduire ses émissions de carbone de 35 % à l'horizon 2030. Nous avons commencé par des actions de sensibilisation – présentation du plan de sobriété énergétique de France Travail, participation à des fresques du climat –, pour ensuite proposer une démarche de type « Lab ». L'idée est de partir d'une feuille blanche et d'organiser des ateliers animés par des facilitateurs, afin que les participants co-construisent des solutions adaptées à leur région.

Frédérique Filior. Au niveau régional, nous avons d'abord participé à l'élaboration de l'atelier avec le Lab national et d'autres équipes. Des ateliers tests ont ensuite été organisés en région.

Quelles régions ont répondu présentes ?

Stéphane Decreps. Nous avons mené deux tests en 2024, en Auvergne-Rhône-Alpes et en Normandie, avant de généraliser la démarche. D'autres régions, comme l'Occitanie, ont ensuite rejoint l'initiative. D'ici à la fin de l'année 2025, l'objectif est que toutes les régions aient organisé leur propre Lab.

Frédérique Filior. Nous avons organisé notre atelier en juin 2024, avec une quinzaine de mandatés représentant les différents territoires de la région. L'enjeu principal était de les mobiliser sur la base du volontariat.

Comment cela s'est-il traduit concrètement ?

Frédérique Filior. Chaque atelier a duré une journée et a suivi un schéma préétabli. Les participants ont exploré des pistes concrètes pour réduire l'empreinte carbone des IPR. Le processus était très participatif. Les mandatés étaient invités à partager leurs idées, les prioriser et, enfin, élaborer un plan d'action. Les solutions évoquées

sont le covoiturage, l'usage de tablettes pour éviter le papier ou encore l'organisation de réunions à distance depuis des agences locales. Elles ont été restituées en IPR.

Comment avez-vous travaillé avec la sous-direction des relations avec les IPR de l'Unédic pour mettre en place cette démarche ?

Stéphane Decreps. Nous leur avons proposé de co-construire la démarche avec nous, et d'élaborer ensemble le contenu de la journée. Ce travail commun a consacré le principe d'une démarche ouverte et d'une posture neutre garantissant de ne pas influencer les discussions des mandatés. Nous avons également décidé ensemble que les correspondants IPR de France Travail ne seraient pas présents lors des ateliers et nous avons laissé des facilitateurs, souvent des correspondants RSE locaux, guider les échanges. Cette posture était essentielle pour instaurer un climat de confiance et s'assurer que les solutions émanaient des participants.

Un lien privilégié avec les mandatés

Quel est le rôle de la sous-direction des relations avec les instances (sDRI) auprès des mandatés ? Présentation.

Le rôle de la sDRI est de former, informer et soutenir les mandatés dans l'exercice de leurs missions, en coanimation avec France Travail.

SES ACTIONS CLÉS :

→ Accompagner les mandatés

La sDRI met à disposition des outils essentiels, tels que le guide des bonnes pratiques, un extranet, des supports de formation relatifs à la réglementation d'assurance chômage.

→ Animer le réseau

La sDRI organise des groupes de travail sur des thématiques destinées à optimiser leur fonctionnement, des échanges réguliers avec les présidences d'instances pour améliorer les pratiques, des séminaires interrégionaux ou nationaux.

→ Intervenir en région

Les chargés de mission de la sDRI participent aux IPR deux fois par an au minimum, aux IPT une fois par an, ainsi qu'aux réunions plénières. Ils présentent les travaux de l'Unédic, partagent les évolutions réglementaires, recueillent les besoins des mandatés et les font remonter à la gouvernance.

En 2025, la sDRI prévoit un séminaire national des présidences d'instances et la refonte de l'extranet.

INTERVIEW



RESPONSABLE DE LA sDRI DEPUIS SA CRÉATION, PATRICK LAROUTE PORTE SON REGARD SUR L'APPORT DES IPR ET LEURS ÉVOLUTIONS.

Un réseau unique en France



Quel est l'apport majeur des mandatés IPR ?

Ils sont les représentants des organisations syndicales et patronales de l'Assurance chômage au niveau local. Ils jouent un rôle essentiel d'alerte, en identifiant à la fois ce qui fonctionne bien et les difficultés rencontrées. Leurs retours d'expérience sont précieux, car ils alimentent les négociations nationales et permettent d'améliorer la réglementation. Leur action sur le terrain contribue à corriger d'éventuelles injustices liées à l'application des règles.

Des outils essentiels pour les mandatés

Quelles évolutions avez-vous perçues dans leur rôle ou leur positionnement ?

On constate une implication croissante des mandatés : ils veulent s'approprier pleinement leur rôle, approfondir les sujets et agir concrètement.

Une évolution notable concerne leur ouverture au-delà de leur propre territoire. Alors qu'ils étaient initialement ancrés dans leur région, ils échangent désormais davantage entre territoires, partageant leurs bonnes pratiques et leurs solutions face aux dysfonctionnements.

Cette dynamique a été renforcée par l'amélioration de l'accompagnement assuré par l'Unédic, notamment avec le développement d'outils numériques.

Quels enseignements tirez-vous de votre expérience à la tête de la sDRI ?

Cette expérience confirme notre rôle clé d'interface entre les réalités locales et les décisions nationales. Nous sommes des facilitateurs, des agrégateurs de connaissances, chargés de créer des synergies entre les instances. En rassemblant des intelligences individuelles, nous favorisons l'émergence d'une intelligence collective. C'est un réseau unique en France.

Un message à transmettre aux mandatés ?

Restez curieux et osez challenger les informations qui vous sont apportées, en les confrontant à la réalité de votre territoire. Soyez innovants, ne vous posez pas de limites.

Pour accompagner les mandatés dans leurs missions, les équipes de l'Unédic ont développé un ensemble d'outils adaptés à leurs besoins.

DES OUTILS POUR SE FORMER ET MAINTENIR SES CONNAISSANCES

Afin de garantir une bonne compréhension des missions et du cadre réglementaire, un programme de formation est proposé aux mandatés. Il comprend des sessions en présentiel, des webinaires ainsi que des formations thématiques accessibles en visioconférence et disponibles en replay. Ce programme permet aux mandatés de se familiariser avec la réglementation de l'Assurance chômage et ses évolutions, et de maintenir leurs connaissances tout au long de leur mandat.

Depuis 2024, pour permettre aux mandatés d'anticiper leur participation, ces formations ainsi que les groupes de travail et les webinaires sont annoncés via un programme trimestriel.

DES OUTILS DE COMMUNICATION ET D'INFORMATION POUR MIEUX EXERCER SON RÔLE

L'Unédic met à disposition des mandatés tous les documents utiles à l'exercice de leur mandat au format numérique. Un extranet centralise ces ressources

essentielles. Véritable boîte à outils, il offre un accès facilité aux actualités, aux événements, aux publications de l'Unédic et aux documents de référence, dont le guide des bonnes pratiques ou le Livre blanc des IPR publié en 2024. En complément, une lettre d'information mensuelle, lancée en 2023, présente des chiffres clés, des interviews de mandatés et des mises à jour réglementaires. Un espace interactif, la «question du mois», permet également aux mandatés d'échanger sur leurs pratiques et de partager leurs expériences.

DES OUTILS POUR INTÉGRER LE RÉSEAU

Pour accompagner le renouvellement des mandats, des outils ont été élaborés en concertation avec les mandatés. Chaque nouveau mandaté reçoit un kit d'arrivée comprenant un livret d'accueil et une fiche locale contenant des informations pratiques. Un kit de prospection a également été conçu pour sensibiliser et recruter de nouveaux mandatés.

L'ensemble de ces dispositifs vise à favoriser l'engagement des mandatés et leur autonomie dans l'exercice de leur mission.

PARTIE 2

Une nouvelle dynamique

Livre blanc : quelle mise en œuvre en 2024 ?

Quel impact le Livre blanc, élaboré lors du séminaire des présidences de 2023, a-t-il eu auprès des instances ? Quelles actions, parmi les douze qui sont issues, ont été mises en œuvre ? Résultats du suivi mené par l'Unédic en 2024.

Dès l'élaboration du Livre blanc, un dispositif de suivi a été déployé pour évaluer la mise en application des recommandations formulées par les mandatés lors du séminaire des présidences de 2023. À deux reprises, en 2024, la sous-direction des relations avec les instances paritaires de l'Unédic a mené, auprès des instances, une enquête destinée à recueillir des retours d'expérience et à mesurer l'avancement des travaux.

UNE APPROPRIATION PROGRESSIVE PAR LES TERRITOIRES

Les résultats montrent que le Livre blanc est bien pris en main par les mandatés. La mise en œuvre des actions se concentre principalement sur une ou deux priorités. Cette approche sélective s'explique essentiellement en raison de l'ampleur de leurs missions et du rythme soutenu des réunions (au moins deux fois par mois) qui laissent peu de temps aux échanges sur ces actions. L'application simultanée des douze actions s'avère difficile et, selon le contexte, toutes ne sont pas adaptées à l'instance.

DES MODALITÉS D'APPROPRIATION VARIABLES SELON LES INSTANCES

Selon les régions, les modalités de partage du Livre blanc ont varié. Dans certains cas, il a fait l'objet d'une présentation en réunion et a immédiatement donné lieu à une définition collective des actions à mettre en œuvre. D'autres instances ont organisé un temps de réflexion supplémentaire afin de préciser leurs priorités et d'arbitrer les choix stratégiques.

DES ACTIONS PARTICULIÈREMENT PLÉBISCITÉES

Parmi les actions proposées, celles relevant de la thématique « Relation entre instances paritaires en région et délégataires » (actions 1, 2, 3 et 4) ont suscité un fort intérêt. Elles sont en réalité déjà mises en œuvre dans de nombreuses régions sous des formats différents. Le Livre blanc a permis de partager les bonnes pratiques et proposé un plan d'action dont les instances peuvent s'inspirer.

REPÈRES

› LES ENQUÊTES ONT ÉTÉ MENÉES
EN JUIN ET EN SEPTEMBRE 2024
› 22 RÉPONSES ONT ÉTÉ RECUEILLIES
ÉMANANT DE 21 INSTANCES (9 IPR ET 12 IPT)
RÉPARTIES SUR 13 RÉGIONS

LIVRE BLANC

des IPR : bilan des actions engagées

À la suite du séminaire national de 2023, le Livre blanc des instances paritaires en région a défini douze actions visant à renforcer le fonctionnement et l'impact des IPR et des IPT.

L'Unédic et France Travail ont proposé un accompagnement à la mise en œuvre de six de ces actions dès 2024.

ACTION 1

Appropriation commune du guide des bonnes pratiques

L'Unédic et France Travail ont proposé aux instances une coanimation de séances d'appropriation du guide des bonnes pratiques, afin d'en favoriser une compréhension partagée entre mandatés et délégués. Deux régions se sont portées volontaires pour expérimenter ce dispositif, et les démarches de communication se poursuivent pour encourager d'autres territoires à s'engager.

ACTION 3

Organisation de séminaires régionaux entre IPR, IPT et délégués

L'Unédic a initié l'expérimentation d'un premier séminaire interrégional réunissant les instances et les délégués de Bretagne et Centre-Val de Loire, qui s'est tenu le 11 décembre 2024. Cette initiative a vocation à être élargie en 2025 au travers de séminaires coorganisés avec France Travail. L'objectif est d'améliorer les échanges et d'harmoniser les pratiques décisionnelles entre les différents acteurs.



ZOOM SUR L'ACTION 5 : SUIVI DES ANNEXES 3 ET ÉLABORATION D'UN TABLEAU DE PILOTAGE

Prévue par le règlement intérieur des IPR, l'annexe 3 au procès-verbal des IPR est un support essentiel qui permet aux instances de consigner leurs observations issues notamment de l'examen des situations individuelles des demandeurs d'emploi. Elle regroupe constats, analyses, propositions, questions ou demandes d'évolution et contribue ainsi à la veille et à l'amélioration de l'application de la réglementation d'assurance chômage.

L'Unédic et France Travail ont proposé l'élaboration d'un modèle national de tableau de suivi des annexes 3. Un groupe de travail s'est réuni le 15 mai 2024 pour rédiger un processus de recensement et de suivi des annexes 3. Il a permis aux mandats et correspondants régionaux d'échanger sur les pratiques existantes et a abouti à la création d'un cadre de fonctionnement harmonisé, basé sur la production d'un processus national présenté sous forme de logigramme et de la procédure écrite associée.

Ce nouveau processus de suivi a été présenté aux correspondants régionaux de France Travail à l'automne et aux mandats lors d'un webinar le 24 septembre. Une version consolidée a été diffusée aux instances fin mars 2025.

ACTION 10

Mise à jour du guide Mandascop et création d'outils de communication

Un groupe de travail a élaboré plusieurs outils destinés à valoriser le mandat et à faciliter le recrutement de nouveaux mandats. En juillet, un kit de communication a été diffusé, comprenant des vidéos de témoignages, un flyer de présentation et un diaporama explicatif. Un sondage auprès des mandats a permis de choisir le visuel le plus adapté. Ces outils sont désormais accessibles sur l'extranet IPR de l'Unédic.

ACTION 11

Organisation de réunions d'information et de formations sur le mandat

Afin d'accompagner le renouvellement des mandats, l'Unédic a proposé des interventions en réunion et la constitution d'un réseau de contacts référents au sein des organisations syndicales et patronales. Un webinar s'est tenu le 17 septembre 2024 pour présenter le mandat et les outils de prospection. Il a révélé le besoin d'un complément d'information sur les règles de défraiement et d'indemnisation, conduisant à la mise en place d'un nouveau groupe de travail afin d'alimenter le Kit d'arrivée des nouveaux mandats.

ACTION 12

Actions de communication sur le rôle du mandat (élaboration d'une info-lettre régionale)

Un groupe de travail dédié à la création d'une lettre d'information régionale, visant à partager les activités des instances dans l'écosystème régional de l'emploi et de la formation, a été organisé le 20 novembre 2024. Les participants ont proposé plusieurs actions, plus poussées et mieux adaptées au fonctionnement des instances. Ce chantier se poursuivra donc en 2025 avec de nouvelles sessions de travail.

Premier séminaire interrégional entre délégués et mandatés

11 décembre 2024 : un séminaire interrégional organisé par l'Unédic réunissait des mandatés de l'IPR de Bretagne et d'une IPT du Centre-Val de Loire, et des représentants et délégués de France Travail de ces mêmes régions. Retour sur une journée fructueuse.

L'événement répondait à une action inscrite dans le Livre blanc : renforcer le dialogue entre mandatés et délégués afin d'améliorer la compréhension mutuelle des attentes et d'harmoniser les pratiques décisionnelles.

Après une table ronde introductive consacrée aux spécificités économiques et sociales de chaque région et à la présentation des instances, l'après-midi a été dédié à des ateliers d'analyse de cas individuels portant sur les départs volontaires et les remises de dettes. Les échanges ont permis de confronter les approches avant d'être restitués en séance plénière.

Les discussions ont mis en lumière des bonnes pratiques, notamment les démarches engagées pour harmoniser les décisions, telle la délocalisation des IPR en Bretagne, ou le travail collaboratif mené dans les deux régions avec la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) pour mieux gérer les indus retraite.

Elles ont également révélé des divergences notables, sur les critères d'évaluation des dossiers et les modes de prise de décision. Ainsi, en Centre-Val de Loire, le vote formel est privilégié pour trancher les



décisions, alors qu'en Bretagne, le consensus est recherché à travers un échange approfondi. « *La richesse intellectuelle des débats fait qu'on n'a pas recours au vote* », a souligné Céline Cussac, Vice-présidente FO de l'IPR Bretagne.

Un constat partagé s'est dégagé de ces échanges : la nécessité d'une meilleure complétude des fiches de saisine, pour fiabiliser les décisions, et d'une harmonisation accrue du cadre de fonctionnement, afin de garantir l'équité de traitement des demandeurs d'emploi.



PHILIPPE PAULHIAC, RESPONSABLE DES PARTENARIATS À LA DIRECTION RÉGIONALE DE FRANCE TRAVAIL BRETAGNE, ET **STÉPHANE SURAUD**, MANDATÉ CFE-CGC, IPT INDRE, INDRE-ET-LOIRE ET LOIR-ET-CHER, ONT RÉAGI À L'OPPORTUNITÉ OFFERTE PAR LE SÉMINAIRE INTERRÉGIONAL D'ÉCHANGER SUR LEURS PRATIQUES.

Échanger, se connaître, comprendre

Pourquoi est-ce important d'échanger sur les pratiques entre délégués et mandatés ?

Stéphane Suraud. C'est essentiel pour améliorer la qualité des dossiers. Ces échanges permettent aux mandatés de mieux comprendre le travail réalisé en amont par France Travail. Ils apportent également aux délégués une meilleure compréhension du processus de prise de décision en IPT.

Philippe Paulhiac. L'objectif est de transmettre aux délégués les éléments de doctrine de l'instance paritaire. Une bonne compréhension leur permet de soumettre des dossiers mieux préparés, ce qui accélère la prise de décision.

Quels sont les points de divergence ou de convergence qui se font jour ?

Stéphane Suraud. Contrairement aux délégués, nous ne sommes pas des techniciens, et cela peut créer des écarts dans l'appréciation des dossiers. On observe également une hétérogénéité entre régions et au sein même des régions. Un des leviers pour y remédier est la formation des mandatés.

Philippe Paulhiac. La réglementation est complexe, il est normal que les mandatés ne maîtrisent pas tous les aspects techniques. Il arrive aussi que des saisines soient incomplètes. D'où l'intérêt d'échanger, de se connaître et de comprendre comment les décisions sont prises.

Concrètement, que vous a apporté cette journée ?

Stéphane Suraud. Certaines régions ont des pratiques très différentes. C'est intéressant de les observer pour éventuellement s'en inspirer.

Philippe Paulhiac. Nous avons établi des contacts entre techniciens de France Travail. Cela ouvre la possibilité de nouvelles collaborations, notamment sur des problématiques réglementaires.

Ce format de journée devrait-il être reconduit ?

Stéphane Suraud. Croiser davantage les expériences entre mandatés et délégués est intéressant, cela met de l'huile dans les rouages.

Philippe Paulhiac. Inviter davantage de régions pour multiplier les points de vue encouragerait chacun à réfléchir différemment.

PARTIE 3

Des enjeux d'avenir

INTERVIEW

CÉLINE JAEGGY

Directrice des affaires
juridiques et institutionnelles
à l'Unédic



**Des évolutions
majeures
impactent
les IPR.**

CÉLINE JAEGGY REVIENT SUR LES ÉVOLUTIONS QUI ONT MARQUÉ L'UNÉDIC EN 2024 ET L'IMPACT CONCRET QU'ELLES AURONT SUR LE FONCTIONNEMENT DES IPR EN 2025.

Quels ont été les faits marquants de 2024 et comment ont-ils fait évoluer le rôle des IPR ?

Le fait marquant majeur est incontestablement la négociation d'une nouvelle convention d'assurance chômage. Ce texte, signé par les partenaires sociaux le 15 novembre 2024, introduit un nouveau cas d'examen totalement inédit, qui élargit les responsabilités des IPR en matière d'appréciation des situations individuelles. Autre fait important, à la suite des difficultés pointées par les IPR dans le passage des demandeurs d'emploi indemnisés à la retraite, la nouvelle convention avec la Cnav et France Travail prévoit des modalités de résolution des trop-perçus d'allocations d'assurance chômage en lien avec la liquidation de la retraite. Enfin, l'organisation d'un séminaire interrégional est une innovation en matière d'animation, qui marque une nouvelle étape dans la dynamique des relations entre les IPR.

Revenons sur le nouveau cas d'examen confié aux IPR. Quel est-il ?

Ce nouveau cas concerne les allocataires créateurs ou repreneurs d'entreprise qui cumulent leurs revenus avec une partie de leur allocation chômage. À compter du 1^{er} avril 2025, le cumul avec les revenus non salariés

sera limité à 60% des droits restants. Toutefois, si un demandeur d'emploi créateur d'entreprise ne perçoit aucun revenu quand il atteint le plafond de 60%, il pourra saisir l'IPR qui décidera de poursuivre ou non le cumul dans la limite des 40% restants. Ce mécanisme vise à éviter les effets d'aubaine, tout en tenant compte des situations individuelles. Les IPR devront examiner la viabilité des activités non salariées et vérifier que l'absence de revenus déclarés ne cache pas une autre forme de rémunération. Pour garantir des décisions éclairées, des outils seront mis à disposition des instances.

En quoi les remontées des IPR ont-elles été utiles pour la nouvelle convention avec la Cnav ?

Les IPR, dans leur fonction de veille, ont alerté l'Unédic de l'afflux de dossiers d'indus retraite, pour des montants parfois très importants. Cette alerte a été prise en compte dans le cadre de la négociation de la nouvelle convention signée en juillet 2024 avec la Cnav et France Travail, qui clarifie les responsabilités de chaque organisme et vise à mieux prévenir et gérer les trop-perçus. En conséquence, les IPR devraient être moins souvent saisies de ces dossiers à l'avenir.

Convention tripartite : évolutions et enjeux pour les IPR

La convention signée le 30 avril 2024 entre l'État, l'Unédic et France Travail réaffirme le rôle des IPR. Elle introduit quelques évolutions qui renforcent leur action sur le terrain et améliorent la coordination régionale.

La nouvelle convention tripartite confirme les missions des instances paritaires régionales. Ce nouvel accord définit les objectifs stratégiques de France Travail, les indicateurs de suivi, ainsi que les moyens financiers qui lui sont alloués. Il rappelle également que France Travail et l'Unédic garantissent aux instances paritaires les ressources nécessaires à l'exercice de leurs missions.

La première d'entre elles demeure de veiller à la bonne application des règles d'assurance chômage. Cette veille s'exerce à l'occasion de l'instruction des situations individuelles, ainsi que du suivi des indicateurs régionaux fixés par la convention. Les IPR doivent analyser les indicateurs de performance, tels que ceux liés aux trop-perçus, aux admissions en non-valeur (ANV) et aux dispositifs d'aide à l'emploi, pour alerter si nécessaire et identifier leviers et obstacles, afin d'enrichir la réflexion des partenaires sociaux au niveau national.

MODERNISATION DES RECOURS

Concernant l'examen des situations individuelles, la convention souligne l'importance d'un traitement rapide, de qualité et équitable. Elle fixe un objectif de modernisation des recours, en poursuivant la dématérialisation amorcée avec l'introduction des nouvelles fiches de saisine.

CONTRIBUTION AUX DIAGNOSTICS TERRITORIAUX

Les IPR sont également appelées à contribuer aux diagnostics territoriaux. Fortes de leur connaissance de la situation des entreprises et de leur expertise des réalités du chômage, elles participent à l'enrichissement des analyses territoriales menées.

Une évolution notable réside précisément dans le lien entre les instances paritaires et le comité régional du Réseau pour l'emploi. La convention prévoit que les IPR puissent y être auditionnées. Il s'agit pour les instances d'établir une passerelle qui leur permettra d'apporter leur plus-value paritaire.

Enfin, une dimension environnementale est introduite. Les IPR sont invitées à intégrer les enjeux de transition écologique dans leurs travaux, en contribuant à la réduction des émissions de carbone de France Travail.

Il appartient désormais aux partenaires sociaux de s'emparer de ces orientations et de les traduire en actions concrètes.

Les IPR et le Réseau pour l'emploi selon la Convention tripartite

« Les instances paritaires s'assurent de la cohérence de la stratégie du Comité régional du réseau pour l'emploi au regard du diagnostic territorial sur lequel cette stratégie se fonde et des axes stratégiques de la Convention tripartite. Enfin, dans le cadre de ces missions, les instances pourront utilement être auditionnées par les comités régionaux du réseau pour l'emploi établis au sein des Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop). »

Les IPR, maillon essentiel dans la résolution des indus retraite

La signature en 2024 de la nouvelle convention entre la Cnav, France Travail et l'Unédic illustre comment les informations de terrain que relaient les IPR ont permis à la gouvernance de l'Assurance chômage de discuter d'une solution nationale au problème des indus liés à la retraite.

Dès 2023, les instances paritaires régionales ont alerté l'Unédic sur des situations préoccupantes : certains demandeurs d'emploi continuaient de percevoir leur allocation chômage après avoir atteint l'âge de la retraite à taux plein. La non-connaissance par France Travail de la date à laquelle le demandeur d'emploi pouvait bénéficier d'une retraite à taux plein entraînait le maintien du versement des allocations chômage, conduisant inévitablement à des situations d'indus et donc à des demandes de remboursement des montants versés.

La gouvernance de l'Unédic s'est saisie du sujet. Elle a œuvré pour intégrer une solution structurelle dans la nouvelle convention signée en mai 2024 avec la Cnav et France Travail. Ce nouveau texte vise à fluidifier la transition entre Assurance chômage et Assurance vieillesse et à mieux prévenir les indus, en renforçant la transmission des informations et en encadrant les responsabilités des différents acteurs.

UN PROTOCOLE TECHNIQUE POUR ENCADRER LA GESTION DES INDUS

L'une des avancées majeures de cette convention est l'intégration d'un protocole technique, fruit des échanges entre les organismes partenaires. Ce protocole clarifie désormais les responsabilités en cas d'indu :

- si l'origine de l'indu est attribuable à France Travail, les IPR pourront effacer directement la dette du demandeur d'emploi;
- si l'erreur provient de la caisse de retraite, le demandeur d'emploi devra alors engager un recours auprès de l'Assurance retraite, et bénéficiera d'un accompagnement renforcé des services compétents;
- si le trop-perçu résulte d'une erreur ou d'un défaut de déclaration de l'assuré, les IPR analyseront la situation au cas par cas.

Au-delà du protocole technique, la convention apporte également plusieurs aménagements pour éviter que ces situations ne se reproduisent :

- un nouveau parcours d'information des demandeurs d'emploi dès 55 ans;

- l'envoi d'un courrier de sensibilisation 15 mois avant l'âge légal de départ à la retraite, puis un contact proactif de France Travail 7 mois avant l'âge légal;
- une transmission des informations plus régulière et automatisée entre les services de l'Assurance retraite et de France Travail.

UN DOSSIER ENCORE EN COURS

Ces avancées illustrent la capacité des instances paritaires régionales à influencer sur les décisions nationales. Toutefois, le sujet des indus retraite n'est pas totalement clos. L'Unédic a adressé un courrier à la ministre du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, afin que l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) soit missionnée pour approfondir cette problématique, parce qu'en l'état actuel des textes législatifs, la survenance d'indus ne pourra être totalement évitée au moment de la transition entre allocation chômage et pension de retraite.

L'examen des cas individuels en chiffres

L'une des missions des mandats est d'examiner les situations individuelles des demandeurs d'emploi dans les cas mentionnés à l'article 46 bis du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage ainsi que les propositions d'admissions en non-valeur (ANV) de certaines créances. L'examen des cas individuels contribue également à la mission des instances de veiller à la bonne application de la réglementation d'assurance chômage.

RELATIVE STABILITÉ DU NOMBRE TOTAL DE DOSSIERS EXAMINÉS (-1,3 %)

152 752 dossiers examinés en 2024, contre 154 787 en 2023. Cette relative stabilité masque cependant trois évolutions : l'augmentation de +7,8 % du nombre de dossiers de départs volontaires examinés (+5 181) et la diminution de -6,3 % du nombre de demandes de remise de dette étudiées (-5 157), qui se conjugue à la baisse de -53,1 % des examens de périodes non déclarées (PND) (-1 692) qui atteignent leur plus bas niveau depuis 2018.

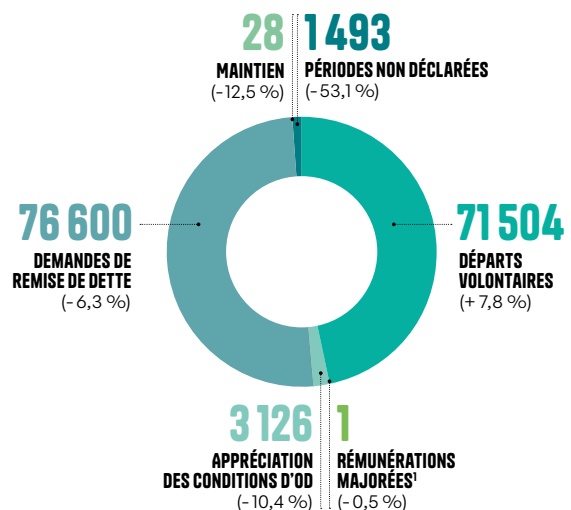
DEMANDES DE REMISE DE DETTE : 76 600 CAS (-6,3 %)

La tendance à la baisse du nombre de demandes de remises de dette se poursuit : 76 600 cas en 2024 et 81 757 en 2023. Néanmoins, le montant global des remises de dette acceptées augmente de +35,5 % en 2024 par rapport à 2023. Le montant des accords pris par les instances augmente de +56,5 % et celui des accords pris par délégation diminue de -16,1 %. L'examen, par les instances, de demandes de remises de dettes liées au chevauchement d'une période où l'ARE est versée alors que le demandeur d'emploi aurait dû bénéficier de sa pension de retraite à taux plein, pourrait constituer une explication.

PRISE EN COMPTE DE PÉRIODES NON DÉCLARÉES (PND) : 1 493 CAS (-53,1 %)

Le nombre de cas examinés est en baisse sur la période 2023/2024 de -53,1 %. Les évolutions informatiques permettant aux demandeurs d'emploi de mieux déclarer les périodes travaillées, l'intensification de la communication sur l'obligation de s'actualiser (y compris lorsque l'on n'est pas indemnisé) et l'utilisation optimisée de la DSN sont des éléments qui ont contribué à faire baisser ce nombre.

DÉLÉGATAIRE ET IPR : NOMBRE DE DOSSIERS EXAMINÉS

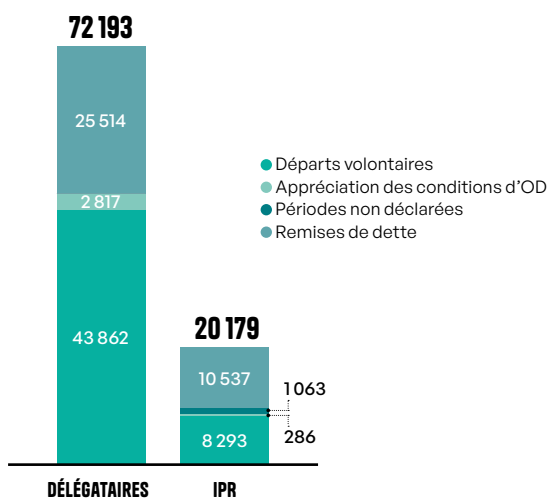


¹ Un cas étudié alors que cette disposition de l'accord d'application n° 12 n'a pas été reprise dans le décret de juillet 2019. Il ne revient pas aux instances paritaires de traiter ces situations. Une alerte a été faite à France Travail.

Taux de décision positives hors ANV : - 2 points pour la délégation

A contrario, le taux d'accord des instances IPR/IPT sur le total des dossiers examinés reste stable à 13 % en 2024. Au total, le taux global des décisions positives accordées s'est maintenu à un niveau élevé : 60 % en 2024 (62 % en 2023).

NOMBRE DE DOSSIERS ACCEPTÉS (HORS ANV)



POIDS FINANCIER DES DOSSIERS ACCEPTÉS

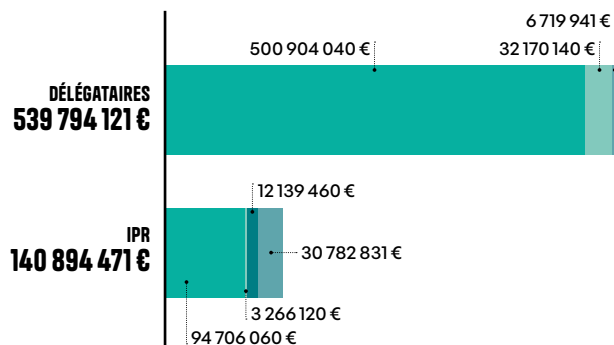
→ 3 catégories de situations ont entraîné des dépenses supplémentaires après accord des délégataires et des instances paritaires :

- les **ouvertures de droits** acceptées au 122^e jour **après un départ volontaire (DV)** ;
- l'**appréciation de conditions d'ouverture de droits** ;
- la prise en compte des **périodes non déclarées (PND)**.

→ 2 catégories de situations concernent des dépenses déjà engagées pour lesquelles les remboursements ne seront pas effectués :

- le montant des **remises de dette accordées** ;
- le montant des indus **admis en non-valeur (ANV)**.

POIDS FINANCIER² DES DOSSIERS ACCEPTÉS (HORS ANV)

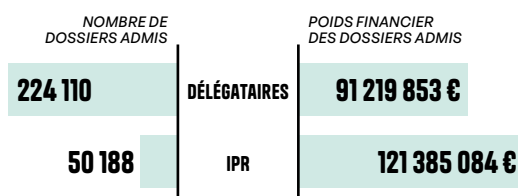


² Les poids financiers des ouvertures de droit (OD) faisant suite aux départs volontaires (DV), appréciations des conditions d'OD et périodes non déclarées (PND) sont obtenus par extrapolation : les montants sont calculés en multipliant le nombre de dossiers acceptés par le montant moyen d'ARE mobilisé pour une OD.

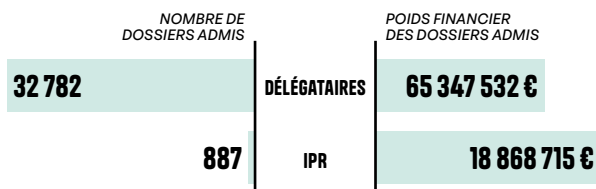
50 188
DOSSIERS ACCEPTÉS PAR
LES INSTANCES AU TITRE DES ANV

1,43 MDE
D'INDUS CONSTATÉS
(EN LÉGÈRE BAISSÉ PAR RAPPORT À 2023)

DOSSIERS D'ADMISSION EN NON-VALEUR (ANV)



DOSSIERS ACCEPTÉS PAR FRANCE TRAVAIL SERVICES (PAR DÉLÉGATION) ET PAR SON INSTANCE PARITAIRE SPÉCIFIQUE (IPS) POUR LES EMPLOYEURS



LA SOUS-DIRECTION DES RELATIONS AVEC LES INSTANCES PARITAIRES EN RÉGION A CONTRIBUÉ À LA RÉALISATION DE CE RAPPORT



DE GAUCHE À DROITE :

PATRICK LAROUTE

Directeur adjoint DAJI (direction des affaires juridiques et institutionnelles),
responsable de la sDRI jusqu'au 31 janvier 2025

LAURENCE SOURDILLE

Chargée de mission IPR Île-de-France, Normandie, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire
et de l'instance paritaire spécifique (IPS)

CASSANDRE ACQUIER

Chargée de mission IPR Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Corse, Guadeloupe, Martinique
et Provence-Alpes-Côte d'Azur

LUCIE SOMMER

Chargée de mission IPR Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire et Grand-Est

MARJORIE CARRIERE

Chargée d'animation réseau

ARNAUD VINSON

Sous-Directeur DAJI, responsable de la sDRI depuis le 1^{er} février 2025,
IPR Guyane, Hauts-de-France, Mayotte, Occitanie et Réunion

À CONSULTER ÉGALEMENT :



RAPPORT D'ACTIVITÉ
2024

Suivez-nous sur les réseaux sociaux



Unédic