

DocuSigned by:  
*Amélie BOURNAY*  
6ECA65CD8E21464...

# Bulletin officiel de Pôle emploi

## Sommaire chronologique

### Instruction n° 2020-15 du 26 juin 2020

Affectation et mise à disposition de personnels de Pôle emploi dans un cadre partenarial ----- 2

### Instruction n° 2020-17 du 8 juillet 2020

Revalorisation des allocations de solidarité à compter du 1er juillet 2020 ----- 10

### Décision ARA n° 2020-34 DS Dépense du 10 juillet 2020

Délégation de signature du directeur régional de Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes au sein de la direction régionale en matière d'opérations de dépense et de recette ----- 11

## Instruction n° 2020-15 du 26 juin 2020

# Affectation et mise à disposition de personnels de Pôle emploi dans un cadre partenarial

## Partie 1. Rappel des enjeux de la mobilisation de compétences d'agents Pôle emploi auprès de ses partenaires

### 1.1 L'origine de la mobilisation de compétences de personnels Pôle emploi auprès de partenaires

Dès sa création, Pôle emploi s'est attaché, afin de soutenir sa stratégie de territorialisation, à développer des partenariats opérationnels pour optimiser la délivrance de son offre de service :

- en s'appuyant sur les complémentarités entre son offre de service et celle de ses partenaires pour construire une offre de service globale pour les demandeurs d'emploi comme pour les employeurs,
- en prenant part à des projets portés par d'autres acteurs, notamment les collectivités territoriales, afin d'adapter la délivrance de l'offre de service aux enjeux et besoins spécifiques des territoires.

La mise en œuvre de ces coopérations s'appuyait pour partie sur la mobilisation des compétences professionnelles des conseillers de Pôle emploi qui exerçaient leurs activités au sein des organismes partenaires ou en lien étroit avec eux, selon des modalités définies par voie conventionnelle.

Pôle emploi s'est engagé, depuis plusieurs années, dans un profond mouvement de déconcentration accordant aux équipes au plus près de l'action, les marges de manœuvre sur le plan budgétaire et opérationnel nécessaires afin de territorialiser davantage son action. La fongibilité des dépenses d'intervention et la possibilité de déroger à des critères nationaux pour financer des dispositifs locaux, en réponse à des besoins spécifiques des territoires, illustrent cette ambition.

### 1.2 De nouvelles perspectives pour répondre à l'évolution de la gouvernance régionale et territoriale

Pôle emploi contribue aux politiques publiques en concourant à des projets de territoire avec des acteurs institutionnels, notamment les collectivités territoriales, dans la mise en œuvre d'actions sur les champs de l'emploi, de l'insertion, de la formation professionnelle et du développement économique.

Afin d'aller plus loin dans sa participation à la conception et l'élaboration de ces projets de territoire avec les collectivités territoriales et l'Etat décentralisé dans une réelle logique collaborative, cette contribution de Pôle emploi peut se traduire par la mobilisation des compétences d'agents Pôle emploi dans deux grands domaines :

- la participation aux stratégies territoriales de développement économique et de soutien à l'emploi,
- le suivi et l'accompagnement des publics spécifiques dans un territoire.

#### 1.2.1 Concourir aux stratégies territoriales de développement économique et de soutien à l'emploi

Le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) encadre l'action des régions, avec, pour objectif, la mise en œuvre de politiques publiques ambitieuses dans le domaine du développement économique, des aides aux entreprises et de l'optimisation des chaînes de valeur.

C'est dans ce contexte que les directions du développement économique et/ou les agences régionales de développement portent notamment comme ambitions de :

- favoriser l'implantation ou le développement d'activités,
- promouvoir la région par une démarche de marketing territorial,
- devenir le « guichet unique » des entreprises en développement.

Ces projets s'inscrivent dans un esprit de co-construction avec les acteurs du développement économique (EPCI, chambres consulaires...) et se traduisent en actions opérationnelles :

- l'appui aux grands projets (grands chantiers, structuration d'une filière, programme d'attractivité du territoire...),
- l'organisation d'un réseau de développeurs économiques,
- l'élaboration et la mise en place d'un bouquet de services cohérent et complémentaire à destination de l'entrepreneur.

L'expertise de Pôle emploi dans le conseil et l'appui au recrutement peut être proposée à ces collectivités territoriales. Il convient d'être attentif à participer à des opérations présentant une réelle valeur ajoutée pour Pôle emploi, dans la mesure où ce sont généralement des conseillers expérimentés qui seront mobilisés.

Pôle emploi peut également contribuer, par la mobilisation de ses ressources humaines et de sa connaissance des évolutions du marché du travail, aux programmes d'actions qui visent à anticiper les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques sur l'emploi et les compétences au niveau régional, en fonction des besoins et spécificités locales de telle ou telle branche professionnelle, de l'intersectoriel, de l'interprofessionnel ou du territoire, notamment dans le cadre d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) conclu entre les représentations de la branche et l'Etat déconcentré.

### 1.2.2 Suivre et accompagner des publics spécifiques sur un territoire

Les collectivités territoriales expriment très fréquemment le souhait de développer une offre d'accompagnement spécifique de certains publics. Pour exemple :

- les départements souhaitant accélérer le retour à l'emploi des bénéficiaires du RSA par l'organisation d'actions d'intermédiation qui leur sont spécifiquement dédiées (forum, job dating, visites d'entreprises...),
- les conseils régionaux dans le cadre de la sécurisation des parcours de développement de compétences par la formation ou l'alternance (ateliers de découverte des métiers, appropriation des codes de l'entreprise, préparation aux entretiens avec l'employeur, accompagnement dans l'emploi...),
- les communautés de communes ou agglomérations confrontées à des problématiques d'emploi de certains publics propres à leurs territoires : seniors, jeunes diplômés des quartiers prioritaires de la politique de la ville...

Les conseillers Pôle emploi en charge du suivi et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi peuvent également être mobilisés dans le cadre de programmes d'accompagnement spécifiques que les services déconcentrés de l'Etat souhaitent développer au profit de certains publics : migrants, résidents de certains territoires (QPV, agriculteurs sur des territoires en reconversion).

Qu'il s'agisse de concourir aux stratégies territoriales de développement économique et de soutien à l'emploi ou de suivre et accompagner des publics spécifiques sur un territoire, ce sont des offres de service nécessitant la mobilisation de personnels Pôle emploi auprès de la collectivité et allant au-delà de l'offre de service socle de Pôle emploi : il est légitime que la contribution de Pôle emploi fasse l'objet d'un financement.

## **Partie 2. Les modalités existantes pour la mobilisation de compétences de personnels Pôle emploi : affectation et mise à disposition auprès d'un partenaire.**

Deux modalités existent :

- l'affectation, qui préserve le lien hiérarchique et fonctionnel de l'agent avec Pôle emploi. C'est la modalité qui doit être privilégiée dans les relations avec les partenaires ;
- la mise à disposition, qui doit être réservée à certains cas exceptionnels.

## 2.1 L'affectation de personnels de Pôle emploi

### 2.1.1 Cadre général de l'affectation de personnels

#### 2.1.1.1 Définition

L'affectation est la situation de l'agent de Pôle emploi de droit privé ou de droit public, qui exerce des fonctions confiées par un organisme tiers, sur un dispositif particulier, dans le cadre d'un partenariat, dans les locaux de celui-ci ou de Pôle emploi.

L'agent demeure sous l'autorité hiérarchique et fonctionnelle d'un responsable de Pôle emploi et exerce son activité en coordination avec les orientations conventionnelles ; il a accès à l'ensemble des applicatifs et fichiers Pôle emploi nécessaires à sa mission.

#### 2.1.1.2 Personnel concerné

Il s'agit du personnel de Pôle emploi en contrat à durée indéterminée (CDI), de statut public ou privé.

Les agents peuvent être affectés avec leur accord, par roulement pour une partie de leur temps de travail, à l'activité visée, notamment lorsque le lieu de travail est situé au sein de l'organisme partenaire, sauf dans le cas d'un cofinancement du dispositif par le FSE. En effet, dans ce dernier cas, les agents doivent être affectés pour l'intégralité de leur temps de travail en raison des contraintes de justification des frais inhérentes à ces financements.

#### 2.1.1.3 Durée

Il convient de veiller à ce que les affectations ne dépassent pas une durée de trois ans, notamment lorsque le lieu de travail est situé au sein de l'organisme partenaire, le cas échéant renouvelable une fois.

#### 2.1.1.4 Gestion du personnel affecté

- a) Candidature sur les postes

Les postes proposés en affectation à plein temps sont créés par les régions et diffusés dans la bourse des emplois avec la mention de leur spécificité.

- b) Situation de l'agent affecté

L'agent affecté ne connaît aucune modification de sa situation statutaire ou contractuelle vis-à-vis de Pôle emploi.

Une lettre de mission acte la modification des tâches qui lui sont confiées. Ces tâches peuvent être exercées au sein des locaux de Pôle emploi, avec des temps dédiés chez le partenaire. L'agent affecté est cependant soumis au règlement intérieur du partenaire.

Les entretiens professionnels et les entretiens annuels des agents affectés tiennent compte des activités réalisées au titre de l'engagement partenarial. Les managers s'assurent que ces agents bénéficient des parcours de formation nécessaires au maintien et au développement de leurs compétences.

L'affectation est conclue pour une durée déterminée pouvant être renouvelée selon des modalités à préciser dans la convention (cf. 2.1.1.3 supra).

L'affectation permanente dans les locaux du partenaire est à éviter absolument. En effet, le maintien de l'agent dans une agence Pôle emploi lui permet de pouvoir s'appuyer sur l'ensemble des expertises qui y sont présentes (psychologues du travail, conseillers dans la gestion des droits, conseillers demandeurs d'emploi, conseillers en charge de la relation avec les entreprises) et sur les outils développés par Pôle emploi pour la réalisation de ses missions.

Dans les cas exceptionnels où une telle affectation chez le partenaire serait indispensable à l'activité, celle-ci devra impérativement laisser la possibilité de temps réguliers de présence de l'agent au sein des locaux de Pôle emploi, permettant notamment la participation aux réunions de service et aux actions de formation répondant à ses besoins de développement de compétences.

Dans le cas des agents travaillant en direction régionale ou territoriale, ou encore à la direction générale, il conviendra également de veiller à maintenir leur lien avec Pôle emploi en prévoyant des temps de présence et de travail commun dans leurs équipes d'origine.

#### 2.1.1.5 Modalités financières

Les modalités de calcul applicables font l'objet d'une note annuelle élaborée par la DAFG (Direction administration, finances, gestion).

Les sommes versées par le partenaire peuvent comprendre le remboursement des frais de déplacement et d'autres frais de fonctionnement, le cas échéant.

Frais de déplacement :

- lorsqu'ils sont remboursés par Pôle emploi, il y a lieu d'appliquer le barème en vigueur à Pôle emploi.
- lorsqu'ils sont remboursés par le partenaire, le partenaire applique son propre barème.

Dans certains cas, Pôle emploi peut avancer les frais de déplacement des agents affectés et facturer le partenaire au réel.

#### 2.1.2 La nécessité de sécuriser le financement de postes d'agents Pôle emploi affectés chez un partenaire public au regard des règles des marchés publics

Le financement de postes d'agents de Pôle emploi affectés chez un partenaire public, tel qu'une collectivité territoriale, est susceptible d'être soumis aux règles de la commande publique, en particulier le code de la commande publique.

En effet, dans la mesure où un partenaire fait appel à ces personnels en raison de la technicité propre à Pôle emploi et où le lien de subordination demeure entre l'agent et Pôle emploi, l'affectation de personnels auprès d'un opérateur public peut être regardée comme une prestation de service à son profit et donc comme relevant d'un marché public. Dès lors, celle-ci doit donner lieu à une procédure de mise en concurrence organisée par ce partenaire.

Toutefois, Pôle emploi ayant la qualité de pouvoir adjudicateur, l'affectation de personnels dans le cadre d'un partenariat avec d'autres pouvoirs adjudicateurs n'a pas à faire l'objet d'une mise en concurrence préalable si le partenariat remplit les conditions de la coopération entre pouvoirs adjudicateurs (ou coopération public-public) prévue à l'article L. 2511-6 du code de la commande publique.

Ainsi, lorsque Pôle emploi et une ou plusieurs personnes publiques démontrent qu'ils mettent en œuvre un projet commun auquel chaque partenaire participe, il est possible d'affecter du personnel sans risque de requalification du contrat en marché public.

La mise en œuvre de cette coopération ne doit obéir qu'à des considérations d'intérêt général. A noter que, dans le cas où les pouvoirs adjudicateurs souhaiteraient commercialiser le fruit de leur coopération commune, le code de la commande publique encadre cette possibilité. Le cas échéant, il est conseillé de se rapprocher des juristes en région ou à la direction générale pour une expertise plus approfondie.

#### **Nécessité d'une convention de partenariat valorisant un projet commun**

La coopération entre pouvoirs adjudicateurs est une exception aux règles de la commande publique, elle est donc d'interprétation stricte. Ce montage ne peut être retenu que pour les véritables coopérations : la convention doit refléter une réelle et étroite collaboration entre Pôle emploi et le partenaire.

Cette convention doit :

- décrire les enjeux du partenariat et mettre en avant le projet commun, afin qu'aucun des signataires ne puisse être considéré comme le donneur d'ordre de l'autre ;
- comporter un article intitulé : « Mise en œuvre d'un projet commun », qui décrit les modalités de la coopération entre Pôle emploi et le partenaire public, en détaillant de façon explicite :
  - o la contribution de Pôle emploi, portant notamment sur l'affectation de ressources en personnel auprès du partenaire : le nombre d'ETP, les activités confiées aux agents

- Pôle emploi dans le cadre de cette coopération et les modalités d'exercice de leurs missions ;
- la contribution du partenaire comportant :
    - les actions qu'il met en œuvre et qui concourent à la réalisation de l'objectif commun d'intérêt général,
    - le montant de la contribution financière versée à Pôle emploi en remboursement de cette affectation de personnel,
    - le cas échéant, les modalités de prise en charge des frais de mission, le remboursement des frais de déplacement et d'autres frais de fonctionnement.

A cette convention, doit être annexée, pour chaque agent affecté dans le cadre de la coopération, une lettre de mission qu'il devra signer.

Enfin, la convention de partenariat doit prévoir les modalités d'évaluation de cette coopération.

### **Conséquences de l'absence de projet commun**

Dans l'hypothèse où une véritable coopération ne peut être mise en place mais où l'affectation de personnel répond néanmoins à un besoin du partenaire, le droit de la commande publique s'applique : en fonction du montant estimé du marché, le partenaire est tenu d'organiser une mise en concurrence.

Pôle emploi n'est pas favorable à ce que des offres soient déposées dans le cadre de telles mises en concurrence. En termes de positionnement, cela revient pour l'établissement à vendre des services qui, le plus souvent, relèvent de ses missions de service public. Par ailleurs, le prix proposé en réponse nécessite un travail de construction important (il doit être fixé comme le ferait un opérateur économique sur un marché concurrentiel, en intégrant l'intégralité des coûts associés afin que les financements dont bénéficie Pôle emploi pour ses activités d'intérêt général ne contribuent en aucune manière au financement de cette activité de nature « commerciale ») et la TVA doit être facturée.

## **2.2 La mise à disposition d'agents de Pôle emploi**

La mise à disposition de personnels de Pôle emploi doit demeurer une situation exceptionnelle, dans la mesure où l'agent perd, pendant toute cette période, le lien fonctionnel avec Pôle emploi, ce qui peut l'empêcher d'être au fait des évolutions métiers et applicatives et/ou de bénéficier de programmes de développement de compétences ou de formations et s'avérer ainsi préjudiciable à son évolution de carrière.

Elle intervient donc au cas par cas, sur décision du directeur général de Pôle emploi, quel que soit le statut de l'agent – droit privé ou droit public.

### **2.2.1 Définition**

La mise à disposition est la situation où l'agent de Pôle emploi (de droit privé ou de droit public) exerce, avec son accord, des fonctions pour le compte et sous la direction et l'autorité fonctionnelle d'un autre organisme, tout en continuant à percevoir la rémunération versée par Pôle emploi et en conservant les éléments essentiels de son statut.

Le pouvoir de direction (autorité fonctionnelle) est exercé par l'organisme d'accueil, le pouvoir hiérarchique (discipline, carrière) est exercé par Pôle emploi (par le directeur d'établissement de la région de rattachement ou par le directeur du siège pour les conventions prévoyant la mise à disposition de personnels de la direction générale).

La mise à disposition peut intervenir auprès :

- d'une administration de l'Etat ;
- d'un établissement public ;
- d'une collectivité territoriale ;
- d'un organisme public ou privé, français ou étranger, chargé d'une mission d'intérêt général.

### **2.2.2 Personnel concerné**

Il s'agit du personnel de Pôle emploi en contrat à durée indéterminée exclusivement, public ou privé.



Les conditions de recrutement et d'emploi des CDD et des salariés recrutés dans le cadre d'un parcours emploi compétences prévues par le code du travail et la convention collective nationale (CCN) de Pôle emploi ne permettent pas de les mettre à disposition auprès d'un partenaire.

#### 2.2.2.1 Agents de droit privé

Pour les agents de droit privé, les modalités sont encadrées par l'article L.8241-2 du code du travail prévoyant le prêt de main d'œuvre à but non lucratif et par les dispositions de la présente instruction.

L'accueil de personnel de droit privé dans les administrations de l'Etat et les collectivités territoriales est encadré par les textes régissant ces dernières (et notamment l'article 13 du décret n° 85-986 modifié du 16 septembre 1985 pour l'Etat, l'article 11 du décret n° 2008- 580 du 18 juin 2008 pour les collectivités territoriales). Le risque pris sur la non-conformité du motif de la mise à disposition du personnel de droit privé de Pôle emploi pèse avant tout sur l'organisme d'accueil.

#### 2.2.2.2 Agents de droit public

Les modalités de la mise à disposition pour les agents publics de Pôle emploi sont définies par l'article 25 du décret n° 2003-1370 du 31 décembre 2003 fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de Pôle emploi (décret statutaire).

#### 2.2.3 Durée

L'article 25 du décret statutaire prévoit que la mise à disposition de ces agents publics est accordée pour une durée de trois ans, renouvelable une fois.

Il convient d'appliquer cette durée pour toutes les mises à disposition, concernant tant les personnels de droit public que les personnels de droit privé.

Au-delà de six ans (durée initiale + renouvellement), une prolongation peut être autorisée en cas de situation particulière (départ en retraite proche, connaissance technique avérée, souhait exprimé par le partenaire). Il convient toutefois de veiller à ce que la durée de la mise à disposition de l'agent n'obère pas sa capacité à réintégrer un emploi au sein de Pôle emploi.

#### 2.2.4 Conventonnement

Un conventonnement est nécessaire dans tous les cas de mise à disposition, précisant les conditions d'exercice d'emploi. Il peut être procédé par la voie d'une convention cadre, prévoyant le principe de la mise à disposition d'un ou plusieurs agents et les objectifs du partenariat ainsi que les clauses financières.

Toutefois, l'agent mis à disposition doit donner son accord sur les conditions d'emploi, ce qui nécessite l'établissement d'une convention individuelle distincte de la convention cadre. Cette convention individuelle précise notamment la nature des activités confiées, les conditions d'emploi, les modalités de contrôle et d'évaluation des activités.

Les conventions de mise à disposition sont soumises à l'accord du directeur général après avis du directeur général adjoint ressources humaines et relations sociales.

#### 2.2.5 Modalités financières

La mise à disposition est systématiquement conclue contre remboursement. Le principe du remboursement des frais salariaux incluant les charges sociales doit être prévu dans la convention, au coût réel supporté par Pôle emploi, sans frais annexes. Le remboursement sur la base d'une évaluation forfaitaire du coût est exclu.

Le partenaire est en droit de demander les justificatifs des coûts (et notamment les bulletins de paie).

Par dérogation, sur des dispositifs limités, une mise à disposition gratuite ou avec un remboursement partiel peut être prévue. Il s'agit notamment des situations de :

- mise à disposition constituant la participation de Pôle emploi au fonctionnement d'un organisme, prévue par un texte particulier ;
- mise à disposition auprès d'organismes internationaux.

Les frais de déplacements exposés par l'agent mis à disposition sont à la charge de l'organisme d'accueil, selon son propre barème.

## 2.2.6 Gestion du personnel mis à disposition

### 2.2.6.1 Candidature sur les postes

Les postes en mise à disposition sont créés par les établissements et diffusés dans la bourse des emplois avec la mention de leur spécificité :

- dans le cadre d'une convention nationale conclue par la direction générale, les agents mis à disposition restent rattachés à leur établissement d'origine. Néanmoins, pour ne pas pénaliser la direction régionale, un relèvement du plafond d'emploi en CDI lui est octroyé durant la durée de la mise à disposition et peut être prolongé jusqu'à 9 mois après le retour de l'agent pour faciliter sa réintégration au sein de la direction régionale ;
- dans le cadre d'une convention régionale, les agents mis à disposition sont rattachés à l'Établissement qui gère la convention et dans le cadre de son plafond d'emploi régional.

### 2.2.6.2 Droits et obligations de l'agent

L'agent mis à disposition reste régi par l'ensemble des dispositions applicables à Pôle emploi en fonction de son statut de droit privé ou de droit public (contrat de travail, code du travail, CCN de Pôle emploi, accords, statut de 2003...) pour l'ouverture et l'utilisation de ses droits conventionnels et statutaires (congrés payés, congés divers, maladie, maternité, accident du travail, accident de trajet).

Il est en revanche soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement de l'organisme d'accueil, notamment en matière d'organisation et d'aménagement du temps de travail.

Il bénéficie à ce titre des dispositions relatives aux jours de RTT, durée du travail, jours de ponts et de fermeture de l'organisme d'accueil.

Il peut exercer son activité à temps partiel dans les conditions de la CCN et de ses accords ou du statut de droit public. Toutefois, si une demande de temps partiel est déposée en cours d'exécution de la convention, cette modalité d'exercice doit recueillir l'accord de l'organisme d'accueil. A défaut d'accord, l'agent est invité à réintégrer un poste à Pôle emploi.

Lorsqu'un agent est mis à disposition depuis plus d'un an, il a le choix entre voter aux élections professionnelles de Pôle emploi ou à celles de son organisme d'accueil.

La mise à disposition d'un agent de Pôle emploi n'emporte pas le droit pour celui-ci d'utiliser les applications informatiques et les fichiers de Pôle emploi. La mise à disposition de matériel informatique doit être prévue expressément par une disposition distincte.

## 2.3 La compensation de poste et le remplacement des personnels affectés ou mis à disposition

Le financement de postes prévu par une convention donne lieu à l'octroi de CDD pour remplacer les CDI affectés ou mis à disposition ou pour affectation directe de CDD. Cette demande doit être formalisée auprès de la Direction du contrôle de gestion pour être prise en compte dans les ETP notifiés à l'établissement concerné.

L'avenant de révision de l'article 8-4 de la CCN du 18 septembre 2019 fait disparaître le plafond à appliquer aux CDD de remplacement. Les nouvelles modalités de calcul d'un plafond ne concernent plus que les CDD pour motif d'accroissement temporaire d'activités.

## 2.4 L'accueil de personnels de partenaires au sein de Pôle emploi

Pôle emploi peut également accueillir, au sein de ses sites, des agents de structures partenaires, dans le cadre de la collaboration et de la recherche d'une plus forte complémentarité d'actions.

Pour exemple : des développeurs économiques d'un conseil régional ou d'un EPCI peuvent être accueillis au sein des agences Pôle emploi pour garantir un travail coordonné de proximité au profit des entreprises ou encore des développeurs de l'apprentissage affectés en agence. Cela permet de favoriser une démarche intégrée de sécurisation des parcours d'apprentis.



Dans un tel cas, le salarié accueilli par Pôle emploi dans l'un de ses sites reste placé sous l'autorité hiérarchique de son employeur d'origine, qui exerce le pouvoir disciplinaire, gère sa carrière et verse sa rémunération.

Les conditions d'exécution du travail sont celles de Pôle emploi et déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables sur le lieu de travail en matière de durée du travail, repos hebdomadaire et jours fériés, santé et sécurité au travail. Les personnels accueillis sont soumis au règlement intérieur de Pôle emploi.

Une convention d'accueil fixe les modalités opérationnelles de cette coopération.

La direction des partenariats et de la territorialisation et la direction des affaires juridiques sont à votre écoute pour toute difficulté et peuvent vous apporter appui et conseils pour le montage et la sécurisation de certains dossiers nécessitant de mobiliser des compétences d'agents de Pôle emploi auprès de vos partenaires.

La direction des ressources humaines et des relations sociales et la direction administration finance gestion peuvent répondre à vos sollicitations sur les aspects RH et finances.

Jean-Yves Cribier  
directeur général adjoint  
en charge des ressources humaines et des relations sociales

Paul Bazin  
directeur général adjoint  
en charge de la stratégie et des affaires institutionnelles

Misoo Yoon,  
directrice générale adjointe  
en charge de l'offre de services

Cette instruction remplace l'instruction n° 2011-89 du 18 mai 2011 relative à la mise à disposition et affectation de personnel dans un cadre partenarial, publiée au BOPE n° 2011-58 du 1er juillet 2011.

## Instruction n° 2020-17 du 8 juillet 2020

# Revalorisation des allocations de solidarité à compter du 1er juillet 2020

Par décision du Conseil d'administration de l'Unédic en date du 30 juin 2020, les montants des allocations d'assurance chômage sont revalorisés de 0,40% à compter du 1er juillet 2020.

## 1. Allocation minimale

### 1.1. Pour la Métropole

Le montant minimal de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) passe à 29,38 € au lieu de 29,26 €. Ce montant minimal ne concerne pas les ouvertures de droits au titre des Annexes 8 et 10.

### 1.2. Pour Mayotte

Le montant minimal de l'allocation d'aide au retour à l'emploi Mayotte (AREM) passe à 14,68 € au lieu de 14,62 €.

## 2. Partie fixe de l'allocation

La partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) passe à 12,05 € par jour indemnisé au lieu de 12 €. Cette partie fixe s'ajoute à la partie proportionnelle de l'allocation qui équivaut à 40,4% de l'ancien salaire.

Le montant de l'aide de fin de droit (27 fois la partie fixe) est ainsi porté à 325,35 € au lieu de 324 €.

## 3. Dégressivité des allocations

Le plancher relatif à l'application du coefficient de dégressivité (prévu à l'alinéa 2 du 1er de l'article 17 bis du règlement d'assurance chômage) à 59,27 € au lieu de 59,03 €.

Le montant de l'allocation journalière relatif à l'application du coefficient de dégressivité (prévu à l'alinéa 3 du § 1er de l'article 17 bis du règlement d'assurance chômage) est porté à 84,67 € au lieu de 84,33 €.

## 4. Allocation minimale formation

### 4.1. Pour la Métropole

Le montant minimal de l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF) passe à 21,04 € au lieu de 20,96 €.

### 4.2. Pour Mayotte

Le montant minimal de l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREM-F) passe à 10,52 € au lieu de 10,48 €.

Misoo Yoon,  
La directrice générale adjointe  
en charge de l'offre de services

Cette instruction remplace l'instruction n° 2019-24 du 3 juillet 2019 relative à la revalorisation des allocations d'assurance chômage à compter du 1er juillet 2019, publiée au BOPE n°2019-56 du 12 juillet 2019.

## Décision ARA n° 2020-34 DS Dépense du 10 juillet 2020

### **Délégation de signature du directeur régional de Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes au sein de la direction régionale en matière d'opérations de dépense et de recette**

Le directeur régional de Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5312-1, L. 5312-2, L. 5312-5, L. 5312-6, L. 5312-8, L. 5312-9, L. 5312-10, R. 5312-6, R. 5312-19, R. 5312-25 et R. 5312-26,

Vu la délibération n° 2015-49 du 18 novembre 2015 du conseil d'administration de Pôle emploi relative à la signature des opérations de dépense,

Vu la décision du directeur général de Pôle emploi n° 2019-15 du 12 février 2019 fixant le cadre des délégations de signature au sein de Pôle emploi en matière d'opérations de dépense et de recette,

Décide :

#### **Article 1 – Bon à payer d'une opération de dépense et émission ou endos d'un chèque**

Délégation permanente est donnée aux personnes désignées ci-après à l'effet de signer, au nom du directeur régional de Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, le bon à payer d'une opération de dépense, d'une part, et un chèque ou l'endos d'un chèque, d'autre part, dans les conditions prévues par la délibération susvisée n° 2015-49 du 18 novembre 2015, à l'exclusion de toute autre opération de mise en règlement :

- madame Anne-Sophie Attia, directrice régionale adjointe en charge de la stratégie et des relations extérieures
- madame Hélène Biabaut-Bodmer, directeur performance opérationnelle
- madame Sonia Bouriaud, directeur des relations sociales
- madame Karine Bouvier-Peyrard, responsable coordination et accompagnement offre de service
- madame Christine Bugliani, directrice développement opérationnel
- monsieur Michel Capelle, responsable de service maîtrise des risques et investigations
- madame Chantal Didi, directeur de la production centralisée
- monsieur Jacques-Alex Dorliat, directeur régional adjoint en charge des opérations
- madame Marie-Christine-Dubroca-Cortesi, directeur régional adjoint en charge de la maîtrise des risques
- madame Carole Fiard, directeur régional adjoint en charge de l'administration, des finances et de la gestion
- madame Geneviève Gandon, adjoint au DRA maîtrise des risques
- madame Céline Morard Lemoigne, directeur du développement RH et GPEC
- madame Christine Récla, directeur finances et gestion
- madame Fabienne Siebenborn, directeur régional adjoint en charge de la performance sociale
- monsieur Christophe Simonin, Directeur Adjoint de la Production Centralisée
- monsieur Tony Van Dionant, directeur environnement de travail

#### **Article 2 – Bon à payer d'une opération de dépense**

Délégation permanente est donnée aux personnes désignées ci-après à l'effet de signer, au nom du directeur régional de Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, le bon à payer d'une opération de dépense :

- monsieur Jean-Louis Da Costa, responsable de service immobilier,
- monsieur Vincent Giquet, responsable de service statistiques et évaluations
- madame Anne-Laure Guérenne, responsable de service achats et marchés
- madame Sandrine Jacob, responsable de fonction transformation intelligence collective
- madame Fabienne Lehoux, responsable de fonction communication

### **Article 3 – Conditions d'exercice des délégations données aux articles 1 et 2**

Pour une même opération de dépense, d'une part, un même délégataire ne peut signer à la fois le bon à payer et le chèque y afférent et, d'autre part, lorsqu'un délégataire est signataire du bon à payer, son supérieur hiérarchique (N+1) ne peut pas être signataire du chèque et vice versa. Il ne peut être dérogé à ce second principe qu'à titre exceptionnel, en cas de nécessité (urgence ou insuffisance momentanée de délégataires).

### **Article 4 – Autorisation de prélèvement sur le compte bancaire de la direction régionale**

Délégation permanente est donnée aux personnes désignées ci-après à l'effet de signer, au nom du directeur régional de Pôle emploi Auvergne-Rhône-Alpes, les autorisations de prélèvement sur le compte bancaire de la direction régionale dans les conditions prévues par la délibération susvisée n° 2015-49 du 18 novembre 2015 :

- madame Anne-Sophie Attia, directrice régionale adjointe en charge de la stratégie et des relations extérieures
- monsieur Jacques-Alex Dorliat, directeur régional adjoint en charge des opérations
- madame Marie-Christine-Dubroca-Cortesi, directeur régional adjoint en charge de la maîtrise des risques
- madame Carole Fiard, directeur régional adjoint en charge de l'administration, des finances et de la gestion
- madame Fabienne Siebenborn, directeur régional adjoint en charge de la performance sociale
- madame Christine Récla, directeur finances et gestion
- monsieur Tony Van Dionant, directeur environnement de travail

### **Article 5 – Abrogation**

La décision ARA n° 2020-05 DS Dépense du 6 janvier 2020 est abrogée.

### **Article 6 – Publication**

La présente décision sera publiée au Bulletin officiel de Pôle emploi.

Fait à Lyon, le 10 juillet 2020.

Pascal Blain,  
directeur régional de Pôle emploi  
Auvergne-Rhône-Alpes

