



Accord d'évolution  
du cadre contractuel collectif  
des Cadres Dirigeants de  
l'Assurance Chômage

# SOMMAIRE

SOMMAIRE.....	
AVENANT N° XXXVII.....	
Article 1.....	
AVENANT N° XXXVIII.....	
Préambule.....	
Article premier.....	
Art. 2.....	
Art. 8 – Recrutement.....	
Art. 8 bis – Unicité de management.....	
Art. 8 ter – Evolution.....	
Section 1 : Mobilité.....	
Section 2 : Parcours professionnel.....	
Art. 10 – Ancienneté.....	
Art. 11 – Période d'essai – Période probatoire.....	
Art. 15 – Salaires.....	
Art. 29 – Délai-congé.....	
Art. 30 – Indemnité de licenciement.....	
Art. 31 – Indemnité de départ en retraite ou de mise à la retraite des cadres dirigeants.....	
Art. 37 – Régime de retraite.....	
Art. 40.....	
Art. 41 - Commission de suivi.....	
Art. 42 – Régime de pension.....	
ANNEXE I.....	
RETRAITE.....	
PREVOYANCE.....	
ANNEXE II.....	
CHAPITRE I : LA MOBILITE.....	
CHAPITRE II : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT.....	
Art. 1. - Nouvelle affectation géographique entraînant un déménagement.....	
§ 1. - Champ d'application.....	
§ 2. – Préparation d'un transfert.....	
§ 3.- Logement.....	
3.1 – Déménagement.....	
3.2 – Indemnité de réinstallation.....	
3.3 – Transfert de la famille.....	
3.4 – Frais d'agence.....	
3.5 – Double loyer.....	
3.6 – Cas particulier du surcoût de logement.....	
§ 4 – Conjoint.....	
4.1 – Activité professionnelle du conjoint.....	
Art. 2 – Prime de mobilité.....	
Art. 3 – Stipulations particulières.....	
Art. 4 – Employabilité.....	
Accord sur la retraite supplémentaire des cadres dirigeants.....	
Préambule.....	
Titre I – Dispositions générales.....	
Article 1 – Champ d'application.....	
Article 2 – Application, durée, révision.....	
Article 3 – Contrat d'assurance et obligation d'information.....	
Article 4 – Observatoire.....	
Article 5 – Sauvegarde.....	
Titre II – Dispositions Techniques.....	
Article 6 – Constitution des droits.....	
Article 7 – Liquidation et service des droits.....	
Article 8 – Décès en activité.....	
Article 9 – Départ de l'entreprise avant la retraite.....	
Article 10 – Gestion financière.....	
Accord de garantie de ressources des cadres dirigeants retraités.....	
Préambule.....	
Article 1 – Champ d'application.....	
Article 2 – Conditions de liquidation de la garantie minimale de ressources.....	
Article 3 – Montant de la garantie minimale de ressources.....	
Article 4 – Conditions de service de garantie minimale de ressources.....	
Article 5 – Gestion de garantie minimale de ressources.....	
Article 6 – Financement de garantie minimale de ressources.....	
ANNEXE III.....	
<a href="#">Salaires annuels minima des Cadres Dirigeants de l'Assurance</a> <a href="#">Chômage</a> .....	

[Retour Sommaire](#)

## **AVENANT N° XXXVII**

A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DU PERSONNEL DU  
REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE

[Retour Sommaire](#)

### **Article 1**

Le paragraphe 2 est modifié ainsi :

Toutefois, la situation des cadres dirigeants (Directeurs et Directeurs adjoints) relève d'un avenant particulier.

Le paragraphe 3 est supprimé.

## AVENANT N° XXXVIII

### A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE

Concernant la situation des cadres dirigeants

#### Préambule

Considérant la nécessité de poursuivre et de développer la modernisation de l'Assurance Chômage, avec le triple objectif de :

- prendre en compte les évolutions sociales, économiques et technologiques,
- améliorer encore la qualité des services tant à l'égard des demandeurs d'emploi que des entreprises,
- maîtriser la part des contributions affectées à la gestion,

Considérant :

- que les cadres dirigeants assument des responsabilités importantes dans l'exercice de leur fonction impliquant une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- que dans le cadre d'une adhésion aux orientations de la Direction générale, ils exercent un pouvoir de décision largement autonome,
- qu'ils présentent un niveau élevé de rémunération,

en conséquence, le cumul de ces trois critères inscrit les Directeurs, Directeurs Adjointes, Directeurs Délégués de l'Assurance Chômage dans la catégorie des cadres dirigeants.

Considérant la nécessité d'adapter les compétences des Cadres Dirigeants à l'évolution des métiers et de prendre en compte les aspects de gestion prévisionnelle nécessaires en matière d'emploi, de formation et de rémunération pour développer leur employabilité et favoriser leur promotion interne.

les signataires du présent avenant, conviennent des dispositions suivantes :

#### Article premier

I.- Le présent avenant à la Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Institutions de l'Assurance Chômage règle, conformément au paragraphe 2 de l'article 1<sup>er</sup> de ladite Convention, les rapports entre l'UNEDIC et les cadres dirigeants.

- II. : - Vu l'avenant n°7 du 6 décembre 1993 à la Convention du 24 février 1984,
- Vu les articles 2-paragraphe 9 et 13-paragraphe 9 des statuts de l'UNEDIC,
  - Vu l'article 10.1, paragraphes 8, 9 et 10, des statuts-types des ASSEDIC,
  - Vu l'article 10.1 paragraphes 8, 9 et 10, des statuts-types des ASSEDIC ayant adhéré au Groupement des ASSEDIC de la Région parisienne,
  - Vu l'article 10, paragraphes 9, 10 et 11, des statuts-types du Groupement des ASSEDIC de la Région parisienne,
  - Vu l'accord du 29 octobre 1996, relatif à la bourse de l'emploi dans le Régime d'Assurance Chômage et ses annexes,
  - Vu l'accord d'évolution du cadre contractuel collectif du personnel de l'assurance chômage, du 8 janvier 2001, concernant :
    - l'organisation et la réduction du temps de travail
    - l'avenant à l'accord relatif à la bourse de l'emploi
    - l'accord à durée déterminée de mobilité liée aux réformes des structures
    - le dispositif de retraite anticipée et son annexe
    - l'actualisation du droit syndical et du mode de fonctionnement des instances représentatives du personnel

les dispositions de la Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Institutions de l'Assurance Chômage sont adaptées à la situation des cadres dirigeants dans les conditions déterminées par les points III à V du présent avenant.

III. :

- Les articles 5 (à l'exception du §9), 6 (à l'exception du §1), 7, 9, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 32, 33, 36, 38 de la Convention
- l'accord du 29 octobre 1996, relatif à la bourse de l'emploi dans le Régime d'Assurance Chômage et ses annexes,
- l'accord d'évolution du cadre contractuel collectif du personnel de l'assurance chômage, du 8 janvier 2001, concernant :
  - l'organisation et la réduction du temps de travail
  - l'avenant à l'accord relatif à la bourse de l'emploi
  - l'accord à durée déterminée de mobilité liée aux réformes des structures
  - le dispositif de retraite anticipée et son annexe

ne s'appliquent pas aux cadres dirigeants.

IV.- Les articles 4, 5 (§9), 6 (§1), 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 34, 35, 39 de la Convention, s'appliquent aux cadres dirigeants dans les conditions de droit commun ; les articles 30 et 31 s'appliquent aux cadres dirigeants ayant une ancienneté inférieure à deux ans.

V.- Les articles 2, 8, 10, 11, 15, 29, 30, 31, 37 de cette convention sont applicables aux cadres dirigeants suivant les dispositions particulières ci-après.

Il est en outre ajouté les articles 8 bis sur l'unicité du management, 8 ter sur l'évolution, 40, 41, et 42.

[Retour Sommaire](#)

## **Art. 2**

Le présent Avenant se substitue à l'Avenant n° XXV du 27 mai 1994, à ses avenants et annexes, concernant la situation des Directeurs et à l'Accord du 4 juillet 1978 concernant la situation des Directeurs adjoints d'organismes, à son annexe 1 et au Protocole annexe pour l'application de l'article 29, dernier alinéa, du dit Accord qu'il annule et remplace à compter du 1<sup>er</sup> août 2001.

[Retour Sommaire](#)

## **Art. 8 – Recrutement**

§ 1 – Le recrutement des cadres dirigeants s'effectue conformément aux dispositions statutaires précitées de l'Unédic, des Assédic, et du GARP.

Les Directeurs d'Institutions sont nommés par le Bureau de l'Unédic, sur proposition du Directeur général de l'Unédic, après avis du Bureau de l'Institution.

Le Directeur général examine par priorité les candidatures des Directeurs et Directeurs adjoints déjà en poste au sein du Régime d'Assurance Chômage.

Les Directeurs adjoints sont nommés par les Directeurs des Institutions, après accord du Directeur général de l'Unédic.

Un Directeur adjoint ne peut être désigné Directeur de l'Institution (Assédic, GARP) au sein de laquelle il exerçait, précédemment à sa nomination, ses fonctions.

Le Directeur de l'Institution examine par priorité les candidatures des cadres dirigeants et à défaut, celles des agents, déjà en poste au sein de l'Assurance Chômage.

§ 2 – Les conditions générales de recrutement sont fixées conformément aux lois et décrets en vigueur. Tout candidat devra subir, préalablement à son embauche, un examen médical permettant d'apprécier l'aptitude physique de l'intéressé à occuper les fonctions auxquelles il est destiné.

Tout cadre dirigeant reçoit communication de la Convention Collective Nationale du Personnel des Institutions de l'Assurance Chômage, l'avenant à ladite convention relatif à la situation des cadres dirigeants, ainsi que l'ensemble des documents statutaires régissant sa fonction.

§ 3 – Le Directeur général informe les cadres dirigeants des recrutements effectués.

§ 4 – Les Directeurs délégués ont le statut conventionnel des Directeurs.

[Retour Sommaire](#)

## **Art. 8 bis – Unicité de management**

§ 1 – Les signataires du présent avenant confirment leur volonté d'organiser l'unicité de management des institutions de l'Assurance Chômage.

Un dispositif spécifique de gestion des cadres dirigeants (carrière, rémunération, évaluation, formation ...) devra faciliter une harmonie permanente entre les objectifs de la Direction générale et les contraintes rencontrées localement. Des formations adaptées seront proposées aux cadres dirigeants en fonction de leur parcours professionnel et aux fins de leur permettre d'exercer au mieux leur fonction en liaison avec les évolutions de l'environnement social, culturel et économique.

§ 2 – Un entretien périodique est organisé entre :

- le Directeur général et chacun des Directeurs, d'une part et,
- chaque Directeur délégué ou Directeur adjoint et le Directeur dont il dépend, d'autre part.

Cet entretien porte d'une part, sur la réalisation des objectifs précédemment convenus, sur la définition de nouveaux objectifs et les moyens de les atteindre, et d'autre part sur les questions éventuelles de mobilité et toutes autres questions que l'intéressé souhaite aborder.

§ 3 – L'affectation en qualité de Directeur, Directeur délégué ou de Directeur adjoint d'institution revêt la forme juridique d'un détachement. Ce détachement à durée indéterminée a pour effet de mettre le cadre dirigeant à disposition de l'institution à laquelle il est affecté en vue d'y accomplir sa mission. Ce détachement fait l'objet d'un accord écrit précisant les droits et obligations des parties.

Le Directeur général prévient, dans toute la mesure du possible, le cadre dirigeant de la fin de son contrat de détachement au moins trois mois avant la fin de celui-ci.

A la fin de son contrat de détachement, le contrat de travail du cadre dirigeant avec l'Unédic se poursuit, il bénéficie d'une priorité d'affectation à un poste de même nature, dans le cadre de l'Assurance Chômage.

§ 4 – La gestion administrative du cadre dirigeant est assurée par l'Unédic.

[Retour Sommaire](#)

## **Art. 8 ter – Evolution**

Dans le cadre de l'unicité de management et afin d'assurer la meilleure cohérence de fonctionnement des différentes Institutions de l'Assurance Chômage et de promouvoir la gestion de carrière des cadres dirigeants, la Direction générale de l'Unédic organise leur mobilité et développe en conséquence des outils de gestion de carrière.

[Retour Sommaire](#)

## **Section 1 : Mobilité**

§ 1 – La mobilité constitue un élément de gestion de carrière des cadres dirigeants.

Elle participe à l'évolution de l'Assurance Chômage et à sa modernisation.

Elle doit permettre :

- l'apport d'expériences et de méthodes de travail nouvelles,
- la progression de carrière des cadres dirigeants par la prise de responsabilités nouvelles,
- la gestion des Institutions par des cadres dirigeants ayant fait preuve de leurs compétences dans des Institutions différentes.

Afin de favoriser cette mobilité, le Directeur général informe les cadres dirigeants, par lettre personnelle, des postes dont la vacance est prévisible.

Le rythme de cette mobilité doit tenir compte de la nécessité pour un cadre dirigeant de disposer du temps indispensable à l'appréhension des réalités spécifiques de l'Institution. Elle ne doit pas conduire à une déstabilisation de la gestion des Institutions.

La durée indicative d'une affectation est en conséquence fixée à 5 ans.

La mobilité doit enfin permettre l'alternance entre des activités opérationnelles à la Direction ou à la Direction adjointe des Institutions et des activités fonctionnelles à l'Unédic, aux fins d'un enrichissement réciproque des composantes de l'Assurance Chômage et d'une cohésion de l'ensemble.

§ 2 – Un dispositif d'accompagnement de la mobilité interne et externe des cadres dirigeants est mis en place par l'Unédic.

§ 3 – Le régime de sécurité sociale est celui applicable dans la région de détachement.

[Retour Sommaire](#)

## **Section 2 : Parcours professionnel**

§ 1 -- Un comité de carrière composé des membres de la Direction générale de l'Unédic est installé afin de favoriser le rapprochement entre les compétences identifiées à travers le système d'évaluation et la cartographie des emplois de cadres dirigeants au sein de l'Assurance Chômage.

§ 2 – Le comité de carrière examine les performances des cadres dirigeants selon trois axes :

- le management stratégique
- la conduite opérationnelle
- les dimensions personnelles du cadre dirigeant.

§ 3 – Pour les Directeurs adjoints, le Directeur de l'Institution, chargé de l'accompagnement du parcours professionnel d'un cadre dirigeant, transmet au Comité de carrière, son avis sur ce dernier.

[Retour Sommaire](#)

### **Art. 10 – Ancienneté**

L'ancienneté des intéressés en tant que cadre dirigeant est décomptée à partir du jour de leur prise de fonction en qualité de Directeur ou Directeur adjoint.

Dans le cas où cette prise de fonction a été précédée d'une activité exercée à un autre titre dans les institutions de l'Assurance Chômage, l'intéressé conserve, en outre, l'ancienneté acquise dans ses fonctions précédentes, selon les dispositions afférentes à celle-ci.

[Retour Sommaire](#)

### **Art. 11 – Période d'essai – Période probatoire**

§ 1 – La période d'essai des cadres dirigeants est fixée à 6 mois.

Au cours de cette période, le contrat pourra être rompu à tout moment par l'une des parties :

- sans préavis durant le premier mois d'essai,
- avec préavis de :
  - 2 semaines durant les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> mois,
  - 1 mois durant les 4<sup>ème</sup>, 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> mois.

§ 2 – En ce qui concerne le Directeur qui occupait précédemment une fonction identique, dans un organisme du Régime d'Assurance Chômage, il est dispensé de la période probatoire et soumis à une période d'adaptation d'une durée de trois mois. En ce qui concerne la nomination d'un Directeur adjoint au poste de Directeur, la période probatoire est fixée à 6 mois .

§ 3 – En cas de promotion interne, si la période probatoire ne s'avère pas concluante, ou en cas d'échec de la période d'adaptation, le collaborateur, titulaire d'un contrat de travail conclu avec l'Unédic, retrouvera une fonction correspondant à sa classification antérieure ; il sera prioritaire par rapport à tout poste correspondant à cette classification si son ancien poste n'est plus vacant, ou retrouvera son poste si son ancien poste est encore vacant.

[Retour Sommaire](#)

## **Art. 15 – Salaires**

§ 1 – Le salaire annuel, réparti en douze mensualités égales, des cadres dirigeants est fixé par le Directeur général de l'UNEDIC qui, en ce qui concerne le salaire annuel des Directeurs adjoints, reçoit l'avis du Directeur de l'Institution dont ils dépendent.

Ce salaire tient compte des performances du cadre dirigeant, et en particulier :

- du rôle assumé par l'intéressé eu égard à l'importance de l'Institution dans laquelle il exerce ses fonctions, aux difficultés particulières à résoudre, à l'étendue de ses responsabilités, aux tâches accomplies, aux services rendus ;
- des performances et résultats obtenus en fonction des objectifs définis ;
- de la valeur propre de l'intéressé, de ses qualités personnelles, sa compétence, son expérience, son ancienneté, sa mobilité.

Ce salaire tient également compte de l'évolution de la valeur du point (annexe II de la convention collective).

En cas de détachement dans une nouvelle institution, ou d'affectation à un poste à l'Unédic, l'intéressé ne pourra percevoir de rémunération inférieure à celle qu'il percevait dans l'institution précédente, hors avantages liés spécifiquement à la fonction antérieure.

§ 2 - Pour ce qui concerne les Directeurs adjoints, la prime d'ancienneté dont ils bénéficient à la date de mise en œuvre du présent avenant, sera intégrée à leur rémunération.

Les salaires annuels des Directeurs et Directeurs adjoints ne pourront être inférieurs à un niveau défini dans l'annexe III du présent accord.

[Retour Sommaire](#)

## **Art. 29 – Délai-congé**

Sous réserve des dispositions de l'article 11, le délai-congé réciproque est fixé à 6 mois pour les Directeurs et à 4 mois pour les Directeurs adjoints.

Pour les cadres dirigeants en fonction depuis au moins deux années, cette durée est ramenée à trois mois en cas de démission.

[Retour Sommaire](#)

## **Art. 30 – Indemnité de licenciement**

Pour tenir compte des conditions particulières de son emploi, outre le délai-congé, tout cadre dirigeant, comptant au moins deux ans d'ancienneté dans la fonction recevra, une indemnité égale à 0,9 mois du dernier traitement mensuel tel que défini à l'article 15, par année d'ancienneté dans cette fonction.

Toutefois, chaque année accomplie à partir de l'âge de 50 ans dans les fonctions de cadre dirigeant ouvre droit à 1,8 mois d'indemnité.

L'indemnité de licenciement ne pourra dépasser la valeur de 18 mois.

Lorsqu'un cadre dirigeant a, antérieurement à l'exercice de sa fonction de cadre dirigeant, occupé un autre poste relevant de la Convention Collective Nationale du Personnel des Institutions, l'indemnité de licenciement est déterminée par référence aux règles applicables à chacune de ces situations, en respectant toutefois le plafond des 18 mois.

[Retour Sommaire](#)

## **Art. 31 – Indemnité de départ en retraite ou de mise à la retraite des cadres dirigeants**

(Avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2008).

### § 1 – Départ volontaire en retraite

Lors de son départ volontaire à la retraite, le cadre dirigeant qui compte au moins 2 ans d'ancienneté dans la fonction, s'il est âgé de 60 ans au moins, perçoit une indemnité brute de départ égale à 0,9 mois du dernier traitement mensuel tel que défini à l'article 15, par année d'ancienneté dans cette fonction.

Toutefois, cette indemnité ne pourra être inférieure à 3 mois.

Après cinq années d'ancienneté dans la fonction, cette indemnité ne pourra être inférieure à 7,5 mois.

En aucun cas, elle ne sera supérieure à 12 mois de rémunération.

Elle sera versée en une seule fois ou en plusieurs fractions, au choix du bénéficiaire.

La durée du préavis est réciproquement fixée à 6 mois pour les Directeurs, et à 4 mois pour les Directeurs adjoints.

Lorsqu'un cadre dirigeant a, antérieurement à l'exercice de sa fonction de cadre dirigeant, occupé un autre poste relevant de la Convention Collective Nationale du Personnel des Institutions, l'indemnité de départ en retraite est déterminée par référence aux règles applicables à chacune de ces situations, en respectant toutefois le plafond des 12 mois.

### § 2 – Mise en retraite par l'employeur

Les cadres dirigeants mis à la retraite à l'initiative de la Direction générale à compter de l'âge de 65 ans, perçoivent une indemnité calculée selon les modalités identiques à celles prévues au §1, cette indemnité sera plafonnée à 12 mois de rémunération.

§ 3 – En vue de permettre l'exacte application de ces dispositions, le cadre dirigeant remet à l'Unédic le relevé de compte de la Caisse régionale de sécurité sociale, récapitulant les trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse, dès qu'il atteint son 58<sup>ème</sup> anniversaire.

[Retour Sommaire](#)

## **Art. 37 – Régime de retraite**

§ 1 - Les Cadres dirigeants bénéficient du régime complémentaire de retraite et de prévoyance institué par la Convention collective du 14 mars 1947, dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 37 (Retraite) et l'Avenant n° XXIV à la Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Institutions, signé le 18 novembre 1993 (Prévoyance).

Les garanties accordées en matière de prévoyance sont celles de l'avenant précité. Le détail des garanties accordées fait l'objet de l'Annexe III à la Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Institutions.

§ 2 – Outre les garanties conventionnelles de droit commun définies au §1, les cadres dirigeants dont la rémunération atteint le niveau requis bénéficient d'un régime supplémentaire de retraite et de prévoyance sur la tranche dite " T III " ou " C " qui fait l'objet de l'Annexe I au présent Avenant.

§ 3 – Enfin, un régime de retraite à cotisations définies et un régime de garantie de ressources seront institués au profit des cadres dirigeants.

[Retour Sommaire](#)

## **Art. 40**

Les collaborateurs de l'Unédic qui avaient été classés dans la position d'assimilés Directeurs ou d'assimilés Directeurs adjoints, au titre des anciennes dispositions, bénéficient à titre exceptionnel et personnel, du présent avenant.

[Retour Sommaire](#)

#### **Art. 41 - Commission de suivi**

Une Commission paritaire examinera les litiges qui pourraient naître de l'interprétation du présent avenant. Elle se réunira à la demande d'une des parties concernées.

[Retour Sommaire](#)

#### **Art. 42 – Régime de pension**

Les retraités de l'Unédic qui justifieront de la réunion des conditions requises pourront, le cas échéant, bénéficier d'une rente viagère déterminée dans les conditions arrêtées par l'Unédic.

## ANNEXE I

### à l'avenant XXXVIII concernant la situation des cadres dirigeants

Les cadres dirigeants dont la rémunération atteint le niveau requis participent au Régime de Retraite et de Prévoyance des Cadres, géré par la CIPC.

#### RETRAITE

Aux termes de la Convention Collective du 14 mars 1947, les cotisations versées pour le compte des participants sont assises :

- sur la tranche C (\*) des salaires, c'est-à-dire la fraction des rémunérations comprises entre 4 et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale.

Les cotisations sont égales à 16 % du montant de la fraction du salaire brut qui se trouve au-delà du plafond de la Sécurité sociale et dans la limite de 8 fois ce plafond. Les cotisations se répartissent à raison de :

- 62,5 % à la charge de l'Unédic,
- 37,5 % à la charge du cadre dirigeant.

(\*) L'obligation pour les entreprises de cotiser sur la tranche C a pris effet :

- au 1<sup>er</sup> janvier 1988 pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN du 14 mars 1947, qui adhéraient déjà à l'un des régimes de cadres supérieurs gérés par l'IRCASUP notamment.

Pour les participants inscrits avant le 1<sup>er</sup> janvier 1988, les cotisations ont été calculées selon des modalités particulières, et ce jusqu'au 31 décembre 1997.

#### PREVOYANCE

Les cadres dirigeants, dans la mesure où ils sont déjà couverts pour le risque considéré au régime général, sont inscrits au Régime de Prévoyance Supplémentaire des Cadres Supérieurs.

L'option choisie par l'Unédic est l'option A, qui assure des prestations complémentaires pour les risques : décès et allocations d'éducation.

Les cotisations sont calculées sur la base d'un salaire de référence forfaitaire, déterminé chaque année par le Conseil d'Administration de la CIPC en fonction de l'évolution du salaire moyen des membres participants.

Elles sont réparties sur la base de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le cadre dirigeant.

Les prestations ainsi garanties au titre de l'option A, sont calculées sur la base du même salaire de référence forfaitaire, revalorisé annuellement, qui sert au calcul des cotisations.

Ces prestations viennent donc s'ajouter à celles définies à l'annexe III de la Convention Collective Nationale du Personnel du Régime d'Assurance Chômage.

Ces prestations s'élèvent à :

- pour le **capital décès** :

- **capital garanti** : 150 % du salaire de référence forfaitaire (ce capital s'ajoute au capital garanti au titre de l'annexe III, soit pour mémoire : 200 % des tranches A, B et C du salaire annuel de référence; de même, les prestations décrites ci-après s'ajoutent à celles définies dans l'annexe III);
- **majoration familiale** : le capital est majoré pour chaque enfant à charge (\*), à raison de 3,5 % par année restant à courir entre l'âge de l'enfant au moment du décès et 21 ans, sans que la majoration puisse être inférieure à 10 % pour les enfants à charge (\*) âgés de plus de 21 ans ;
- **majoration accident** : lorsque le décès survient à la suite d'un accident du travail reconnu par la sécurité sociale, le capital garanti est majoré de 50 %. Tout autre accident corporel, dûment constaté, ouvre droit à la même majoration s'il est la cause du décès survenu dans les 12 mois ;
- **invalidité totale et permanente** : le capital décès assuré peut être versé en cas d'invalidité totale et permanente lorsque l'intéressé est classé avant l'âge de 60 ans, en référence à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale, en invalidité 3<sup>ème</sup> catégorie et s'il peut être considéré définitivement incapable de tout gain et de toute indépendance à l'égard de tous les actes de la vie courante ;
- **limite d'âge** : à partir de 65 ans révolus, les prestations sont réduites, en application du barème prévu par le gestionnaire. Toutefois, cet abattement n'est pas appliqué si l'assuré, au moment du décès, laisse au moins un enfant à charge (\*).
- pour les **allocations d'éducation** :  
 A compter du décès, il est versé pour chaque enfant à charge (\*) des allocations fixées à :
  - 20 % du salaire de référence forfaitaire par enfant âgé de moins de 17 ans (cette allocation s'ajoute à celle garantie au titre de l'annexe III, soit pour mémoire : 15 % des tranches A, B et C du salaire annuel de référence),
  - 25 % du salaire de référence forfaitaire par enfant âgé de 17 à 26 ans (cette allocation s'ajoute à celle garantie au titre de l'annexe III, soit pour mémoire : 20 % des tranches A, B et C du salaire annuel de référence).

(\*) *enfant à charge tel que défini par le gestionnaire*

## ANNEXE II

à l'avenant XXXVIII, concernant la situation des cadres dirigeants

### DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES CADRES DIRIGEANTS

#### CHAPITRE I : LA MOBILITE

Afin de tenir compte de la situation spécifique des cadres dirigeants, les dispositions de la Convention Collective Nationale des Personnels de l'Assurance Chômage relatives à la mobilité, l'accord sur la Bourse de l'emploi et ses annexes, l'avenant du 8 janvier 2001 à l'accord sur la bourse de l'emploi et ses annexes, les règles applicables aux DOM, (Lettre aux ASSEDIC et GIA n°88-99), et l'accord relatif à la gestion des ressources humaines dans le cadre de l'organisation de la fonction informatique de l'Assurance Chômage ne leur sont pas applicables.

Conformément au §2 de la section 1 de l'article 8 ter de l'avenant concernant la situation des cadres dirigeants, un dispositif d'accompagnement de la mobilité des cadres dirigeants prenant en compte les spécificités de la situation de ceux-ci est ainsi mis en place.

Ce dispositif tient compte du fait que la mobilité géographique fait partie de la gestion de carrière du cadre dirigeant.

La prise de fonction du cadre dirigeant dans une nouvelle institution fera l'objet d'un accompagnement par l'Unédic qui comportera notamment un entretien avec la Direction générale, portant sur les axes professionnels et personnels tels que le logement et la situation du conjoint.

#### CHAPITRE II : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

A chaque changement d'Institution, les dispositions suivantes sont appliquées :

##### **Art. 1. - Nouvelle affectation géographique entraînant un déménagement**

##### **§ 1. - Champ d'application**

Pour l'application des dispositions prévues dans le présent accord, les situations de vie maritale justifiées ou de PACS seront assimilées au mariage.

La notion de personne à charge est appréciée conformément aux dispositions fiscales.

##### **§ 2. – Préparation d'un transfert**

Lorsqu'un cadre dirigeant fait acte de candidature à une nouvelle affectation, l'Unédic lui rembourse ses éventuels frais de déplacement. Chaque cadre dirigeant, en vue de son détachement au sein d'une nouvelle Institution peut, après accord de l'Unédic et si la situation le justifie, notamment dans le cas d'un changement de résidence, effectuer un voyage de reconnaissance avec son conjoint. Dans ce cas, les cadres dirigeants se voient accorder par l'Unédic un congé de deux jours de repos exceptionnels accolés à un week-end. Les remboursements des frais (transport, hôtel, repas) sont effectués selon les barèmes en vigueur à l'Unédic.

Le déplacement des enfants mineurs pourra être pris en charge lorsque les obligations familiales le justifieront.

Une aide personnalisée concernant la recherche du nouveau logement, l'accompagnement logistique de son installation ainsi que les opérations de libération/revente de l'ancien logement sera systématiquement proposée. Une agence spécialisée sera retenue en fonction de la demande d'accompagnement du cadre dirigeant.

[Retour Sommaire](#)

## § 3.- Logement

[Retour Sommaire](#)

### 3.1 – Déménagement

Les cadres dirigeants nouvellement affectés se voient accorder par l'Unédic un congé exceptionnel de trois jours ouvrés afin de leur permettre une installation dans leur nouveau lieu d'implantation dans les meilleures conditions.

Les frais de déménagement des cadres dirigeants nouvellement affectés seront intégralement pris en charge par l'Unédic dès lors que ces frais auront fait l'objet d'un devis préalablement accepté par l'Unédic.

[Retour Sommaire](#)

### 3.2 – Indemnité de réinstallation

Chaque personne ou famille bénéficie, en fin de période probatoire et en cas de réinstallation, d'une indemnité de réinstallation versée par l'Unédic, sur présentation de factures et dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale multiplié par le nombre de parts.

Le nombre de parts est calculé selon les règles suivantes : une part pour le cadre dirigeant, une part pour le conjoint, 2/3 de part par personne à charge au sens fiscal et une part à partir du 4<sup>ème</sup> enfant.

Dans le cas de famille monoparentale (célibataire, veuf ou divorcé), le nombre de parts sera calculé de la façon suivante : une part pour le cadre dirigeant, une part par enfant à charge.

Lorsque deux conjoints travaillant dans le Régime d'Assurance Chômage changent d'Institution, même si les Institutions sont différentes, l'indemnité de réinstallation n'est versée qu'une seule fois.

[Retour Sommaire](#)

### 3.3 – Transfert de la famille

Dans le cas où en accord avec l'Unédic et sous réserve de la fixation d'un terme qui ne saurait être supérieur à 3 mois au-delà du terme de la période probatoire, l'installation de la famille ne coïncide pas avec le transfert de l'intéressé, celui-ci peut prétendre, pendant la période de séparation, à l'application des barèmes concernant l'hébergement en vigueur à l'Unédic. Il bénéficiera, en outre, du remboursement d'un voyage aller et retour par semaine pour lui ou son conjoint.

Lorsque la nouvelle affectation se produit entre la France métropolitaine et un DOM ou entre deux DOM, le cadre dirigeant bénéficiera, pendant la période de séparation, du remboursement d'un seul voyage aller et retour en avion pour lui ou son conjoint.

Dans le cadre de la mobilité, le cadre dirigeant peut bénéficier à sa demande d'un accompagnement à l'installation de sa famille (aide aux démarches administratives, recherches et inscriptions scolaires).

Il sera tenu compte de la situation particulière des ascendants, collatéraux ou descendants pour lesquels un traitement spécifique demanderait une prise en charge particulière.

[Retour Sommaire](#)

### 3.4 – Frais d'agence

Les frais d'agence afférents à la location ou à l'achat de la nouvelle résidence sont pris en charge directement par l'Unédic sur présentation de facture à concurrence d'un montant maximum de 10.000 francs. Ce montant ne peut être perçu qu'une seule fois au titre d'un même transfert.

[Retour Sommaire](#)

### 3.5 – Double loyer

Si la nouvelle affectation entraîne des frais de double résidence, le montant du loyer, hors charges, de la nouvelle résidence est pris en charge pendant six mois par l'Unédic. Ce montant sera soumis aux charges sociales et fiscales, conformément à la législation en vigueur. Un prolongement de prise en charge peut être exceptionnellement accordé par le Secrétariat général de l'Unédic en raison de situations particulières. En tout état de cause, le versement de l'indemnité ne pourra être poursuivi au-delà du 12<sup>ème</sup> mois.

[Retour Sommaire](#)

### 3.6 – Cas particulier du surcoût de logement

Si le loyer hors charges du nouveau logement est, à condition de logement identique, supérieur d'au moins 15 % au loyer hors charges précédent, une aide temporaire sera accordée, après accord du Secrétariat général de l'Unédic.

L'indemnité mensuelle sera égale à la différence entre les deux loyers hors charges et sera versée pendant six mois. Une aide identique fondée sur une comparaison des valeurs locatives respectives peut être accordée au cadre dirigeant qui quitte un logement dont il est propriétaire.

[Retour Sommaire](#)

## **§ 4 – Conjoint**

[Retour Sommaire](#)

### 4.1 – Activité professionnelle du conjoint

La situation professionnelle du conjoint sera étudiée sur les bases suivantes :

#### **Le conjoint est salarié de l'Assurance Chômage :**

Il sera reclassé dans un emploi équivalent dans la même structure ou dans l'Institution la plus proche. Le coefficient ni aucune des composantes de la rémunération ne pourront être diminués.

#### **Le conjoint n'est pas salarié de l'Assurance Chômage :**

Le Régime d'Assurance Chômage et l'Institution d'accueil du conjoint s'engagent à rechercher les possibilités d'emploi existant au sein ou à l'extérieur de l'Assurance Chômage, dans la région concernée.

Pour ce faire, il est mis à la disposition du conjoint une assistance à la recherche d'un emploi réalisée par un prestataire extérieur portant sur l'aide à l'élaboration de CV, les techniques de recherche d'emploi, les informations et orientations en fonction du bassin d'emploi, l'assistance à candidature...

La priorité lui sera donnée sur une candidature extérieure pour pourvoir un poste dans l'Institution, à compétence égale.

[Retour Sommaire](#)

## **Art. 2 – Prime de mobilité**

Le cadre dirigeant détaché auprès d'une nouvelle Institution percevra, au moment où son détachement prendra effet, une prime de mobilité égale à :

- 1 mois de salaire pour le cadre dirigeant dont le changement d'affectation n'entraîne aucun changement de domicile,
- 3 mois de salaire pour le cadre dirigeant dont le changement d'affectation entraîne le transfert de la famille,

- 4 mois de salaire pour le cadre dirigeant qui, pour des raisons personnelles, ne peut transférer sa famille et est obligé de s'installer en double résidence. Dans cette hypothèse, il ne peut y avoir remboursement des frais de déménagement, de transfert et d'installation.

[Retour Sommaire](#)

### **Art. 3 – Stipulations particulières**

Afin de faciliter le financement des opérations immobilières rendues nécessaires par la mobilité des cadres dirigeants, l'Unédic pourra cautionner des prêts relais accordés par les établissements bancaires.

Ces engagements de caution devront être limités et garantis par une décharge au profit de l'Unédic du bénéfice des indemnités de licenciement et du capital décès du bénéficiaire du prêt.

[Retour Sommaire](#)

### **Art. 4 – Employabilité**

Un accompagnement spécifique sera mis en œuvre pour développer l'employabilité des cadres dirigeants (mobilité externe, bilan de compétences, coaching, formations diplômantes, parcours qualifiants,...).

Pour le cas où un cadre dirigeant aurait un projet personnel, que ce soit un projet de création ou de reprise d'entreprise ou un projet professionnel salarié, la Direction générale en facilitera la réalisation par différentes mesures telles que :

- des actions de formation,
- l'octroi d'un congé sans solde selon les dispositions conventionnelles (Art. 21 de la CCN) ou de droit commun (congé sabbatique),
- l'octroi d'un congé pour création d'entreprise, dont la durée pourra être de 12 mois renouvelable 2 fois,
- toute autre mesure étudiée en collaboration avec le cadre dirigeant.

Le cadre dirigeant pourra bénéficier d'un accompagnement spécifique personnalisé validé par l'Unédic.

A l'issue de la suspension du contrat de travail due à l'octroi d'un congé sabbatique, d'un congé sans solde ou d'un congé pour création d'entreprise, le cadre dirigeant sera réintégré dans son emploi d'origine ou dans un emploi équivalent.

[Retour Sommaire](#)

## **Accord**

### **sur la retraite supplémentaire des cadres dirigeants**

[Retour Sommaire](#)

#### **Préambule**

Les signataires du présent accord ont la volonté de créer un régime de retraite supplémentaire par capitalisation au profit des retraités justifiant avoir été cadres dirigeants au sein des Institutions du Régime d'Assurance Chômage sous réserve qu'ils réunissent les conditions ci-après définies.

[Retour Sommaire](#)

### **Titre I – Dispositions générales**

[Retour Sommaire](#)

#### **Article 1 – Champ d'application**

Entrent dans le champ d'application du présent accord les cadres dirigeants et anciens cadres dirigeants d'une ou plusieurs Institutions du Régime d'Assurance Chômage, tels que définis par les dispositions conventionnelles.

[Retour Sommaire](#)

#### **Article 2 – Application, durée, révision**

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> août 2001 et est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé selon les dispositions légales.

Il peut être dénoncé selon les dispositions légales, étant précisé que la dénonciation ne peut pas avoir pour effet de remettre en cause les droits constitués par les cadres dirigeants à la date d'effet de la dénonciation.

[Retour Sommaire](#)

#### **Article 3 – Contrat d'assurance et obligation d'information**

L'application du présent accord suppose la conclusion entre l'Unédic et un organisme habilité, d'un contrat d'assurance. L'Unédic reste libre du choix de l'assureur et de la modification de l'assureur, tant que la modification n'a pas d'effet sur les modalités de constitution des droits.

En sa qualité de souscripteur, l'Unédic remettra à chaque cadre dirigeant une notice d'information établie par l'organisme assureur et résumant les garanties offertes et leurs modalités d'application.

[Retour Sommaire](#)

#### **Article 4 – Observatoire**

L'Unédic transmet les informations requises à l'observatoire chargé du suivi de l'application de l'accord. Cet observatoire est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative et de représentants de la Direction en nombre équivalent.

[Retour Sommaire](#)

#### **Article 5 – Sauvegarde**

Le présent accord est conclu en fonction de la législation connue à la date de conclusion du présent accord.

Au cas où la loi, les mesures réglementaires, ou encore les dispositions conventionnelles viendraient à bouleverser l'économie générale du régime de retraite supplémentaire mis en œuvre par le présent accord, celui-ci serait caduc de plein droit ce qui nécessiterait alors sa renégociation.

[Retour Sommaire](#)

## **Titre II – Dispositions Techniques**

[Retour Sommaire](#)

### **Article 6 – Constitution des droits**

§1 Le présent accord constitue un régime obligatoire de retraite supplémentaire à cotisations définies au profit des cadres dirigeants. Le régime est financé par le versement à un assureur d'une prime alimentant un fonds collectif de retraite.

La prime est calculée sur le salaire brut de chaque cadre dirigeant tel que défini à l'article 15 de l'avenant XXXVIII.

Le taux de cotisation est fixé à 4,5%.

La cotisation est à la charge du cadre dirigeant pour 50 % de son montant ; elle est prélevée sur la rémunération de chaque bénéficiaire.

Les droits constitués, pour chaque participant, sont individualisés et définitivement constatés dans les conditions définies par le présent accord et par le contrat d'assurance.

La gestion du fonds est collective.

§2 L'employeur souscrit un contrat d'assurance auprès d'un organisme habilité.

Un extrait des garanties qu'offrira ce contrat telles qu'elles résultent de l'appel d'offres dont il a fait l'objet est annexé au présent accord.

§3 La prime de retraite est versée à l'assureur trimestriellement. Elle est prise en compte pour l'évaluation des seuils d'exonération de charges et de taxes visés à l'article D.242-1 du code de la Sécurité sociale et l'article 83 – 2° du code général des impôts.

[Retour Sommaire](#)

### **Article 7 – Liquidation et service des droits**

Les droits sont liquidés à partir de 60 ans et à condition que le cadre dirigeant puisse prétendre à la liquidation de ses droits à retraite du régime de base de la Sécurité sociale et selon les modalités notamment techniques (taux de conversion du capital en rente, tables, ...) définies dans le contrat d'assurance, notamment en ce qu'il fixe les conditions nécessaires de durée de cotisation aux régimes de retraite de base et complémentaires.

Les prestations sont servies dans les conditions définies par le contrat d'assurance.

Le participant doit, au moment de la demande de liquidation des droits, opter pour le service de prestations sans ou avec reversion.

Dans le cas où l'option " reversion " est retenue, la pension globale de reversion sera répartie entre le conjoint survivant et le ou les ex-conjoints divorcés non remariés et survivants au prorata de la durée de chaque mariage, dans les conditions définies par le gestionnaire.

Les rentes sont revalorisées dans les conditions définies par le contrat d'assurance. Les rentes supportent les charges et taxes dues.

[Retour Sommaire](#)

## **Article 8 – Décès en activité**

Au cas où un participant décède avant d'avoir fait liquider ses droits, le capital constitué, à son titre, sur le fonds collectif, est liquidé sous forme de rente viagère immédiate au profit de son conjoint non séparé, à défaut, au profit des enfants légitimes reconnus ou adoptés par part égale entre eux, à défaut encore, au profit du bénéficiaire désigné par le participant.

L'attribution des droits est réalisée dans les conditions définies par le contrat d'assurance.

[Retour Sommaire](#)

## **Article 9 – Départ de l'entreprise avant la retraite**

Le participant quittant l'entreprise avant la retraite, pour quelque raison que ce soit, conserve les droits constitués au jour de son départ.

Il peut demander le transfert de ses droits auprès d'un autre assureur garantissant un régime équivalent à celui résultant du présent accord. Il supporte alors les frais éventuels de transfert, le montant du transfert est évalué par l'assureur au dernier jour du trimestre précédant la demande.

Un bénéficiaire quittant l'entreprise, pour quelle que cause que ce soit, avant l'âge de la liquidation de ses droits, peut poursuivre aux mêmes conditions tarifaires tout ou partie des versements effectués pour son compte. Il devient alors contractant à titre individuel et continue à bénéficier des dispositions financières spécifiques du régime de retraite à cotisations définies mise en place par le présent accord, aucun versement n'étant plus réalisé par l'Unédic.

[Retour Sommaire](#)

## **Article 10 – Gestion financière**

Au titre du contrat d'assurance, il est établi :

- un fonds collectif de droits auquel sont versées les cotisations nettes de frais et charges. Ce fonds est débité du capital constitutif des droits à rente lors de leur liquidation ;
- un fonds collectif de rentes auquel sont versés les capitaux constitutifs des droits à rente lors de leur liquidation (par transfert du fonds collectif des droits) et tous abondements nécessaires au service des rentes complémentaires de l'article 10. Ce fonds est débité des rentes servies et des charges et taxes éventuellement dues.

Les conditions de fonctionnement et de gestion de ces fonds et notamment de participation aux bénéfices sont déterminées par le contrat d'assurance.

## **Accord**

### **de garantie de ressources des cadres dirigeants retraités**

#### **Préambule**

Il a été conclu le présent accord, étant préalablement constaté que le niveau des ressources perçues par certains retraités de l'Unédic pouvait se caractériser par une importante dégradation financière. L'objet du présent accord est donc d'établir une garantie minimale de ressources pour les retraités qui réunissent les conditions requises.

#### **Article 1 – Champ d'application**

Les bénéficiaires de la garantie minimale de ressources sont les retraités qui justifient :

- avoir été en fonction en qualité de cadre dirigeant d'une institution du régime d'assurance chômage au 1er janvier 2001 ;
- y avoir exercé les fonctions de cadre dirigeant pendant au moins huit ans ;
- avoir achevé leur carrière au sein du Régime, c'est à dire avoir quitté l'Assurance Chômage pour faire liquider leurs pensions du régime de sécurité sociale et des régimes complémentaires ou n'avoir pas repris d'activité professionnelle rémunérée entre la date de cessation de leur activité au sein de l'Assurance Chômage et la date de liquidation de leurs pensions du régime général de sécurité sociale et des régimes complémentaires.

#### **Article 2 – Conditions de liquidation de la garantie minimale de ressources**

La garantie minimale de ressources est liquidable au 60ème anniversaire du bénéficiaire (réunissant les conditions visées à l'article 1). Une demande de liquidation doit être remplie par le bénéficiaire qui précise alors qu'il opte pour le service de la garantie minimale de ressources avec ou sans reversion. Dans le cas où l'option "reversion" est retenue, la garantie minimale de ressources est éventuellement répartie entre le conjoint survivant et le ou les ex-conjoints divorcés non remariés et survivants, au prorata de la durée de chaque mariage, dans les conditions définies par le gestionnaire.

#### **Article 3 – Montant de la garantie minimale de ressources**

Chaque bénéficiaire perçoit au titre de la garantie minimale de ressources, une rente viagère brute annuelle égale à 10% du dernier salaire annuel brut perçu par l'intéressé (au sens de l'article 15 de l'Avenant XXXVIII concernant la situation des cadres dirigeants), augmenté de la moyenne du montant des primes octroyées dans les trois dernières années. Ces éléments de rémunération seront revalorisés, s'il y a lieu en fonction de l'évolution de la valeur du point et sous déduction du montant brut de la pension versée au titre du régime de retraite supplémentaire des cadres dirigeants.

L'évaluation du montant de la garantie minimale de ressources est faite à la date de la demande de liquidation. Sans préjudice de la rectification d'éventuelles erreurs matérielles, l'évaluation du montant de la garantie minimale de ressources est alors définitive. Le montant de la garantie minimale de ressources est toutefois revalorisé dans les conditions définies avec le gestionnaire.

#### **Article 4 – Conditions de service de garantie minimale de ressources**

La garantie minimale de ressources est versée mensuellement dans les conditions définies par le gestionnaire. Elle supporte les éventuelles charges sociales et fiscales dues.

[Retour Sommaire](#)

### **Article 5 – Gestion de garantie minimale de ressources**

La gestion de la garantie minimale de ressources est confiée par l'Unédic à un organisme habilité, au titre d'un contrat qui complète, autant que de besoin, le présent accord. Le bénéficiaire de la garantie minimale de ressources est tenu par les dispositions dudit contrat.

[Retour Sommaire](#)

### **Article 6 – Financement de garantie minimale de ressources**

L'Unédic finance la garantie minimale de ressources, le cas échéant, par versement de dotations au gestionnaire qui constitue alors un fonds de rentes.

[Retour Sommaire](#)

## **ANNEXE III**

[Retour Sommaire](#)

### **Salaires annuels minima des Cadres Dirigeants de l'Assurance Chômage**

Le salaire annuel minima des Directeurs s'établit à 34 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1<sup>er</sup> juillet 2001.

Le salaire annuel minima des Directeurs adjoints s'établit à 28 fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1<sup>er</sup> juillet 2001.

La revalorisation de ces salaires minima s'effectuera sur la base de l'évolution de la valeur du point-salaire.

## Texte ouvert à la signature

### Accord d'évolution du cadre contractuel collectif des cadres dirigeants de l'Assurance Chômage :

- AVENANT N° XXXVII A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE,
- AVENANT N° XXXVIII A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU PERSONNEL DU REGIME D'ASSURANCE CHOMAGE concernant la situation des cadres dirigeants,
- ANNEXE I à l'avenant XXXVIII concernant la situation des cadres dirigeants,
- ANNEXE II à l'avenant XXXVIII concernant la situation des cadres dirigeants (DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DES CADRES DIRIGEANTS),
- Accord sur la retraite supplémentaire des cadres dirigeants,
- Accord de garantie de ressources des cadres dirigeants retraités,
- ANNEXE III à l'avenant XXXVIII concernant les salaires annuels minima des Cadres Dirigeants de l'Assurance Chômage.

L'ensemble de ces textes fera l'objet d'une publicité par voie de dépôt auprès de la Direction Départementale du travail et de l'emploi et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris

Fait à Paris, le 26 juillet 2001,

Pour l'Unédic,

Le Directeur général,  
Dominique Jean CHERTIER

Pour le Syndicat National du Personnel de Direction des Organismes sociaux (SNPDOS-CFDT),

Pour la Fédération des Syndicats du Personnel des Organismes de la Protection Sociale du Travail et de l'Emploi (PSTE-CFDT)

Pour le Syndicat National de l'Assurance Chômage Techniciens, agents de maîtrise et cadres (SNAC-CGC)

Pour le Syndicat National des Institutions du Régime d'Assurance Chômage (SNIRAC CFTC)

Pour la Fédération des Employés et Cadres (FO)