



**SECOND ACCORD
EN FAVEUR DE L'EMPLOI
DES SALARIES HANDICAPES
DANS L'ASSURANCE CHOMAGE**

SECOND ACCORD en faveur de l'emploi des salariés HANDICAPES dans l'Assurance Chômage

PREAMBULE	3
Chapitre 1 : CHAMP D'APPLICATION	4
Chapitre 2 : PROGRAMME D'ACTIONS	4
2-1. MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET PREVENTION	4
2-1.1. Maintien dans l'emploi.....	4
2-1.2. Prévention	5
2-2. EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPEES	6
2-3. MESURES D'INSERTION.....	8
2-4. AMENAGEMENT DES POSTES ET SITUATION DE TRAVAIL	9
2-5. ACCESSIBILITE ET ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES	9
2-5.1. Accessibilité des locaux.....	9
2-5.2. Accessibilité aux outils informatiques.....	10
2-5.3. Accessibilité des outils de télécommunication.....	10
2-6. FORMATION PROFESSIONNELLE ET GESTION DE CARRIERE	11
2-6.1. Accessibilité des outils de formation.....	11
2-6.2. Sensibilisation des formateurs et des tuteurs	12
2-6.3. Formations spécifiques	12
2-6.4. Stages et accompagnement d'étudiants handicapés	12
2-6.5. Gestion du parcours professionnel	13
2-7. INFORMATION ET COMMUNICATION.....	13
2-8. RELATIONS AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET LES STRUCTURES EMPLOYANT DES SALARIES HANDICAPES	14
Chapitre 3 : MISE EN ŒUVRE.....	15
3-1. ROLE DES STRUCTURES INTERNES.....	15
3-1.1. Mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées (ou mission « action handicap »)	15
3-1.2. Correspondants « handicap » de chaque institution.....	15
3-1.3. Commission Paritaire Nationale de la mission « handicap »	16
3-2. GESTION	16
3-2.1. Financement	16
3-2.2. Prise en charge (cf. annexe 1)	16
3-2.3. Engagement et suivi des dépenses.....	17
Chapitre 4 : DUREE - REVISION	17
Chapitre 5 : DEPOT – AGREMENT	17
ANNEXE 1	18
À l'accord en faveur des salariés handicapés dans l'Assurance Chômage.....	18

PREAMBULE

Les personnes handicapées (au sens défini par les textes législatifs) constituent l'une des catégories de la population active qui présente le plus de difficultés à s'insérer professionnellement.

Les dispositions qui suivent viennent compléter les dispositions de la convention collective nationale du personnel de l'Assurance Chômage, qui s'appliquent déjà de plein droit aux salariés handicapés.

Une personne handicapée ne doit faire l'objet d'aucune discrimination en raison de son handicap, tant du fait de la Loi du 12 juillet 1990 que des dispositions spécifiques prévues au sein de l'Assurance Chômage dans le cadre de la gestion de la Diversité.

Les personnes handicapées sont des agents recrutés pour leur potentiel, leurs compétences, et doivent bénéficier des mêmes droits et devoirs que l'ensemble des salariés de l'Assurance Chômage, ainsi que des dispositions spécifiques les concernant, mises en application des lois, des règlements et circulaires, visant à favoriser leur intégration professionnelle.

Afin de renforcer la politique d'emploi pour son personnel, en faveur des personnes handicapées, l'Unédic a conclu en 2003 et 2004 deux conventions avec l'Agefiph, visant notamment la réalisation d'un état des lieux ainsi qu'une campagne de sensibilisation interne aux difficultés rencontrées par les travailleurs handicapés.

Par la suite, la Direction et l'ensemble des Organisations Syndicales ont conclu le 21 octobre 2004 un premier Accord en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans l'Assurance Chômage portant sur les années 2005, 2006 et 2007.

Cet accord a permis un effort significatif dans les domaines de l'embauche ainsi que du maintien dans l'emploi, et de la consultation des entreprises du secteur protégé lors des appels d'offres dans le cadre de marchés nationaux spécifiques.

Ces réalisations ont été favorisées, notamment, par d'importants investissements en matière d'aménagement de postes et de mesures d'insertion, de formation professionnelle, d'information et de communication, nécessaire à la sensibilisation de tous les acteurs.

Ce premier accord a permis la mise en place d'un réseau de correspondants dans les institutions, animé par une Mission Nationale à l'Unédic.

La Commission Paritaire Nationale en a suivi les travaux et les résultats.

La Loi du 11 février 2005 a largement reconduit et amplifié les obligations des entreprises en matière d'insertion de salariés handicapés.

Dans le même esprit, le présent accord a pour objet de poursuivre, étendre et amplifier l'ensemble des dispositions de l'accord précédent.

Chapitre 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les salariés de l'Assurance chômage bénéficiant de l'obligation d'emploi et visés par les dispositions de l'article L 323-3 du code du travail.

Chapitre 2 : PROGRAMME D'ACTIONS

Le programme d'actions comprend des mesures visant à maintenir les bonnes conditions d'emploi des salariés handicapés, à faciliter la prise en compte de situations de handicap nouvelles dans une population active, et à augmenter le nombre de salariés handicapés dans l'Assurance Chômage (maintien dans l'emploi et embauche de nouveaux salariés) ainsi que des mesures permettant l'atteinte de ces objectifs (aménagement de postes et de situations de travail, mesures d'insertion, formation et gestion des carrières, accessibilité, information et communication).

Il comprend aussi des mesures en faveur de l'emploi indirect dans les entreprises des secteurs protégé et adapté.

2-1. MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET PREVENTION

2-1.1. Maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi concerne des salariés reconnus travailleurs handicapés, des salariés qui deviendraient handicapés, ou des salariés handicapés dont le handicap évoluerait. Le reclassement des agents en activité devenus inaptes à leur fonction, pour raison de santé, en cours de carrière est une priorité pour l'Assurance Chômage.

Les institutions de l'Assurance Chômage s'engagent, en cas de nécessité, à assurer la reconversion de l'ensemble de ces agents, et à rechercher en priorité toutes les solutions de maintien dans l'emploi ou de reclassement au plan local.

S'il n'existe pas de solution au niveau du site, le reclassement doit être recherché au niveau de l'institution.

Dans le cas où cette reconversion s'avèrerait impossible dans l'institution d'origine, elle sera recherchée au niveau de l'Assurance Chômage.

Pour le cas où cette reconversion s'avèrerait impossible au sein de l'Assurance Chômage, il en sera fait état au sein de l'institution lors d'une réunion du Comité d'Entreprise.

Le rôle du CHSCT

Le CHSCT de l'institution sera consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la prévention et le maintien au travail des personnes handicapées.

La reconversion

La reconversion se réalisera avec tous les moyens d'accompagnement nécessaires, notamment de formation (comme la période de professionnalisation) et d'adaptation du poste de travail. Les institutions maintiendront le coefficient et la rémunération des agents handicapés devant ainsi changer d'emploi.

L'équipe pluridisciplinaire

Le reclassement sera réalisé grâce à une étroite collaboration entre l'ensemble des partenaires locaux concernés : responsable des ressources humaines, encadrement, médecin du travail, correspondant handicap. Cette équipe pluridisciplinaire, animée par le correspondant « handicap », pourra faire appel à des compétences spécifiques externes : SAMETH (service du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), ergonomes, psychologues du travail, etc.. et, si nécessaire, à une assistance de la mission nationale « action handicap ».

La réussite d'un reclassement passe par la concertation des acteurs concernés au sein de l'équipe ainsi constituée, par la recherche en commun de la meilleure solution pour l'agent et l'entreprise, ainsi que par la mise en place d'un réel suivi.

Le rapprochement domicile-travail

Une politique volontariste de rapprochement domicile-travail sera également menée dans le cadre de l'aide à l'insertion et du maintien dans l'emploi.

Le télétravail

Pour accroître les possibilités d'adaptation des postes aux capacités des agents, des solutions de télétravail pourront être mises en oeuvre, en particulier lorsque le reclassement doit intervenir à proximité du domicile en raison de difficultés de déplacement.

S'il est constaté par le médecin du travail qu'un agent handicapé éprouve des difficultés à se rendre sur son lieu de travail, et qu'aucune autre solution ne peut être trouvée pour le maintenir dans l'emploi, une solution de télétravail sera étudiée, avec son accord.

Le télétravail est l'ultime recours au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

2-1.2. Prévention

Le maintien au travail a pour corollaire la politique de prévention visant à réduire les causes du handicap, en améliorant continuellement l'ergonomie des postes, tant sur le plan matériel que sur le plan du contenu et de l'organisation.

Dans ce cadre, l'Assurance Chômage s'engage à appliquer les principes généraux de prévention, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements et les méthodes de travail.

Ce plan de prévention spécifique, qui s'insère dans le cadre des dispositions collectives statutaires et réglementaires applicables à l'ensemble du personnel, est plus particulièrement relatif au maintien dans l'emploi et à la prévention des risques de

désadaptation des travailleurs handicapés. Il doit permettre de trouver des solutions d'aide et d'accompagnement par différents moyens. Une attention toute particulière sera portée pour chaque situation à l'évolution du handicap par rapport au poste de travail avec un souci de prévention de la désinsertion de la personne handicapée.

La pertinence et la cohérence des actions s'appuient d'une part sur les services de santé au travail, sur les SAMETH (Services d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés), les centres de bilans spécialisés dans le handicap, et sur les associations d'autre part.

Au total, un travail spécifique de maintien au travail des travailleurs handicapés sera réalisé au cours de la période de ce deuxième protocole, en recherchant toutes les actions de prévention, ainsi que toutes les mesures pertinentes pour maintenir le travailleur handicapé à son poste de travail.

2-2. EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPEES

Objectifs

L'Assurance Chômage réaffirme sa volonté d'atteindre le taux d'emploi des salariés handicapés fixé par la loi (6%).

Pour l'année 2008, les institutions s'engagent à effectuer au moins une embauche externe (en C.D.I. ou en contrat de professionnalisation, le C.D.I. restant le mode de recrutement prioritaire).

Exceptions

Les Institutions dont l'effectif est le plus faible (Assedic de la Martinique, de la Guyane, de la Corse et de la Région Guadeloupe) ne sont pas concernées par cet engagement.

Sont également exclues de cet engagement les institutions qui ont nettement dépassé leur objectif lors du précédent accord ou qui ont un taux d'emploi proche de 6% : Assedic Vallées du Rhône et de la Loire, Picardie, Paris, Pays de Loire, ainsi que le GARP et la DSE.

Inversement, les institutions qui avaient un objectif d'embauche de salariés handicapés, et qui n'auront réalisé aucune embauche durant les années 2005 à 2007 (dont le résultat ne sera connu qu'au 31 décembre 2007), devront réaliser une embauche supplémentaire pendant l'année 2008.

Cet engagement conduit à un minimum de 26 embauches externes de salariés handicapés en C.D.I. ou en contrats de professionnalisation sur l'année 2008.

En tout état de cause, chaque institution s'engage à maintenir, pendant la durée de l'accord, le nombre des salariés (en C.D.I.) handicapés présents à son effectif, à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Une information sur le nombre d'embauches de travailleurs handicapés sera effectuée chaque semestre aux CE et aux CHSCT.

Moyens

Afin de faciliter la recherche de candidats handicapés externes, différents moyens seront mis en œuvre dans chaque institution :

- Intensification des relations privilégiées avec les réseaux généralistes ou spécialistes de l'emploi des personnes handicapées (ANPE, CAP Emploi) ;
- Annonces et recherches sur des sites Internet spécialisés ;
- Développement des relations avec les partenaires locaux pour la détection de candidats dans les bassins d'emplois : notamment avec les PDITH (programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés) et des organismes ou des associations proposant des candidats handicapés ;
- Participation à des forums et manifestations pour rencontrer les jeunes diplômés handicapés et les personnes handicapées en recherche d'emploi.

Ces actions seront accompagnées par une sensibilisation des chargés de recrutement et des responsables hiérarchiques lors des sessions de formation (Cf. formation, information).

Handicap lourd

La loi de 2005 définit le handicap lourd par des critères économiques évoquant les investissements qu'il rend nécessaire en matière d'accessibilité ou d'aménagement de poste de travail, ou bien la baisse de productivité qu'il entraîne.

Pour l'Assurance Chômage, il peut s'agir de handicaps sensoriels, tels que la cécité ou la surdité, ou physiques comme l'impossibilité de se mouvoir sans prothèse ou orthèse, ou encore les maladies invalidantes et les troubles psychiques augmentant la fatigabilité.

En conséquence, l'Assurance Chômage s'engage à recruter prioritairement des salariés atteints par ces types de handicap.

Diversité

L'Assurance Chômage sera attentive à respecter la diversité dans ses embauches de salariés handicapés.

2-3. MESURES D'INSERTION

Le plan d'insertion concerne toutes les actions facilitant l'accueil et l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés.

Il est animé par le correspondant « handicap » de chaque institution.

Accueil

L'accueil du travailleur handicapé est un facteur essentiel de réussite à son insertion professionnelle. Quel que soit le mode de recrutement, (mobilité interne, reclassement, échange avec le milieu protégé, etc.), l'intégration de la personne handicapée doit être préparée, afin que l'ensemble de la situation soit appréhendée (organisation du travail, sensibilisation de l'équipe), et que les obstacles, qui pourraient limiter cette intégration, soient levés (environnement de travail, accessibilité du lieu de travail, aménagement du poste de travail, éventuellement aménagement des locaux dans le cas du télétravail organisé par la direction).

A cet effet, toute embauche et toute évolution significative du contenu d'emploi fera l'objet d'un entretien du salarié concerné avec le correspondant handicap de son institution.

Parallèlement, des actions de sensibilisation et d'intégration professionnelle seront mises en œuvre auprès des managers et des personnes handicapées concernées.

Ces mesures concernent :

- la préparation de l'environnement à l'accueil d'une personne handicapée en particulier au moment de son insertion ;
- des séances liées à l'information, à la sensibilisation des personnels : encadrement, représentants du personnels, tuteur, etc.

L'accueil d'une personne handicapée au sein d'une équipe est préparé par la hiérarchie avec l'aide du médecin du travail, du correspondant « handicap » ou de toutes personnes compétentes (qui peuvent être des représentants d'associations de personnes handicapées ou d'autres organismes). Elle comprend en particulier une action d'information et de mobilisation des personnes appelées à former l'entourage de la personne handicapée. Dans tous les cas, l'accord préalable de la personne handicapée sera requis pour initier une telle action.

Mesures financières

En complément des dispositions retenues au titre de la loi du 11 février 2005, l'Assurance Chômage a souhaité mettre en place des mesures financières pour faciliter la vie courante et le maintien dans l'emploi ou dans l'entreprise des travailleurs handicapés, après une analyse permettant de déterminer qu'elles sont justifiées spécifiquement par les conséquences du handicap, au vu de la situation que peut impliquer une embauche ou une mesure de maintien dans l'emploi.

Ces mesures concernent plus particulièrement les aides suivantes :

- Les frais liés à la mise en place d'organisations facilitant les déplacements domicile/lieu de travail des personnes à mobilité réduite (frais d'aménagement d'un véhicule personnel adapté au handicap, fauteuil roulant sur le lieu de travail...) ;
- Les équipements inhérents à l'activité professionnelle du salarié, comme les appareillages, moyens de communication spécifiques et prothèses, favorisant les aptitudes de la personne dans l'exercice de sa fonction. La prise en charge de ces équipements sera effectuée en complément des participations apportées par la sécurité sociale, les organismes de retraite et de prévoyance, et les organismes sociaux.

Par ailleurs, un salarié handicapé pourra bénéficier, sur présentation de justificatifs, d'autorisation d'absences pour accomplir des formalités liées au handicap, comme le renouvellement d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

2-4. AMENAGEMENT DES POSTES ET SITUATION DE TRAVAIL

L'aménagement du poste de travail est une procédure importante dans les processus d'intégration professionnelle. Il doit être mis en œuvre dans les différentes phases de la carrière de l'agent handicapé.

Avant chaque embauche, avant chaque prise de poste ou en fonction de l'évolution des aptitudes de l'intéressé ou des technologies, les aménagements nécessaires du poste de travail seront réalisés après consultation du médecin du travail, de toute personne ou organisme interne et externe compétent et bien entendu de la personne handicapée elle-même, pour rendre ce poste le mieux adapté aux capacités du salarié et aux exigences du poste.

L'aménagement du poste de travail ne consiste pas seulement dans l'acquisition d'équipement. Dans ce domaine, il convient d'analyser, avec l'appui du médecin du travail, la situation de travail de l'agent handicapé dans toutes ses composantes (locaux, matériels, organisation du travail, horaires aménagés si nécessaire).

Le présent accord concerne tous les aménagements qui vont au delà des obligations légales, et qui seraient rendus nécessaires pour assurer le maintien dans l'emploi ou l'embauche d'un agent handicapé.

2-5. ACCESSIBILITE ET ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Sous le terme « accessibilité » l'on désigne les actions d'ordre collectif favorisant l'utilisation des locaux et des outils de travail (par opposition aux aménagements de postes, qui concernent une personne en particulier).

2-5.1. Accessibilité des locaux

En conformité avec les dispositions légales, les directions d'institutions veilleront à l'accessibilité des locaux de travail aux salariés handicapés. Elles seront en particulier attentives à ce que toute construction nouvelle ou restructuration de bâtiment soit réalisée dans le respect des dispositions légales et réglementaires régissant l'accessibilité des personnes handicapées pour tout type de handicap.

A ce titre, les lieux réservés au personnel (salle de détente, sanitaires, etc...) seront aménagés selon les dispositions légales.

Tous les locaux occupés par des personnes atteintes d'un handicap moteur devront être conçus ou équipés à terme pour permettre l'évacuation des personnes à mobilité réduite.

Une information régulière sur les éventuelles évolutions des dispositions légales en matière d'accessibilité des locaux sera effectuée au profit des responsables de la gestion du parc immobilier de l'Assurance Chômage.

Si le maintien dans l'emploi, ou l'embauche des personnes en situation de handicap moteur nécessite d'améliorer l'accessibilité d'un local non soumis à une obligation légale en ce domaine, cette action pourra être prise en charge dans le cadre de l'accord.

2-5.2. Accessibilité aux outils informatiques

L'Assurance Chômage s'engage à étudier et à conduire toutes les formes d'actions qui permettent à ses agents reconnus travailleurs handicapés d'exprimer au mieux leurs compétences professionnelles dans le cadre d'activités en adéquation avec leurs handicaps et leurs aptitudes.

Plus précisément, le plan d'adaptation aux mutations technologiques concerne, lors de projets importants d'introduction de nouvelles techniques, la prévention des effets de ces évolutions sur les conditions de travail et sur le contenu des emplois occupés par les personnes handicapées.

Pour les applications existantes, l'adaptation permettant leur accessibilité aux différents types de handicaps sera conduite sous la forme de projets spécifiques soumis à décision de l'instance de l'UNEDIC auprès de la direction générale, validant les projets informatiques.

Par anticipation des évolutions techniques, et pour les applications développées par l'Assurance Chômage et les progiciels achetés sur le marché, il sera défini des critères d'accessibilité qui figureront dans les éléments déterminants des cahiers des charges et des recettes de ces applications. Les déploiements tiendront compte des adaptations nécessaires à la maîtrise de l'outil par le personnel handicapé.

Les travailleurs handicapés bénéficieront des mêmes formations que leurs collègues valides si elles sont organisées par les institutions pour répondre aux adaptations, aux mutations technologiques et à l'évolution des projets. Ces formations viseront plus particulièrement :

- l'adaptation à un nouveau poste de travail ;
- l'évolution et l'usage des nouvelles technologies au sein de l'entreprise.

2-5.3. Accessibilité des outils de télécommunication

Handicap auditif

Les actions entamées pour améliorer la communication des salariés présentant un handicap auditif seront poursuivies et généralisées.

Au profit des salariés malentendants, l'implantation de boucles magnétiques dans les salles de réunion et de formation sera développée.

Au profit de ceux dont le handicap auditif est plus profond, un sous-titrage sera systématiquement effectué dans les nouveaux documents « vidéo » produits par l'Assurance Chômage.

Tout handicap

Pour l'ensemble, toute action favorisant la veille technologique sur les outils permettant d'améliorer la communication des agents présentant un handicap sera mise en œuvre. Ces outils seront implantés systématiquement si leur efficacité est démontrée.

2-6. FORMATION PROFESSIONNELLE ET GESTION DE CARRIERE

Tout salarié handicapé a accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel de l'Assurance chômage et bénéficie, par conséquent, des dispositifs prévus dans l'accord sur la formation du personnel de l'Assurance chômage du 6 octobre 2005.

A ce titre, il est rappelé que :

- le contrat de professionnalisation peut s'avérer particulièrement adapté pour faciliter l'embauche de travailleurs handicapés ayant besoin d'acquérir une qualification professionnelle ;
- la période de professionnalisation est ouverte aux salariés handicapés en contrat à durée indéterminée dont le maintien dans l'emploi nécessiterait un reclassement professionnel.

Afin de garantir aux salariés handicapés l'égalité d'accès à la formation professionnelle, des mesures appropriées pourront être mises en œuvre et inscrites au plan de formation.

2-6.1. Accessibilité des outils de formation

Les institutions de l'Assurance Chômage s'assureront que les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap de la personne, et à défaut mettront en place les mesures appropriées.



2-6.2. Sensibilisation des formateurs et des tuteurs

Une attention particulière sera portée à la prise en compte du handicap dans les actions de formation : sensibilisation des formateurs, et de tuteurs volontaires, aux spécificités de certains handicaps (adaptation matérielle et technique, modes de communication, formation).

De même, s'il s'avère qu'un accompagnement tutorial peut favoriser l'intégration d'un travailleur handicapé, celui-ci sera mis en place à la demande du salarié et avec l'accord de la direction.

2-6.3. Formations spécifiques

Des formations spécifiques, inscrites au plan de formation, seront dispensées, au titre du présent accord, aux travailleurs handicapés ou à leur environnement professionnel, si elles sont nécessaires pour assurer leur insertion et une évolution dans l'entreprise.

Il pourra notamment être envisagé des actions destinées à des salariés handicapés en difficulté ou à faible niveau de qualification, en prévention des conséquences d'évolutions technologiques ou organisationnelles risquant d'augmenter leurs difficultés.

Lors de formations effectuées dans le cadre des obligations légales, seuls relèvent de l'accord les coûts supplémentaires occasionnés par des adaptations dues au handicap.

Pour le maintien dans l'emploi ou pour une embauche d'un salarié handicapé, les actions de formation pourront être prolongées, et soutenues en tant que de besoin par un accompagnement tutorial.

Si une formation nécessaire pour assurer une embauche ou le maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé ne peut pas être réalisée à l'intérieur de l'Assurance Chômage, l'accord permet le recours à une formation proposée par un organisme de formation extérieur.

Toute installation d'équipement spécifique, ou prise de fonction sur un poste équipé, doit donner lieu au préalable à une formation.

De plus des actions de formation visant à faciliter l'insertion professionnelle et personnelle (comme par exemple : formation à l'utilisation d'un chien guide, apprentissage de la lecture labiale, etc.) seront proposées aux salariés handicapés concernés ou aux membres de leur entourage professionnel.

2-6.4. Stages et accompagnement d'étudiants handicapés

Les institutions de l'Assurance-Chômage faciliteront l'accueil de stagiaires handicapés en provenance de centres de rééducation professionnelle (CRP), d'universités ou autres établissements d'enseignement supérieur, notamment ceux dont la formation prépare le plus directement à ses métiers actuels et futurs.

La présence des stagiaires handicapés permet de répondre à plusieurs objectifs :

SC

-
- permettre au stagiaire handicapé d'acquérir un savoir-faire, complémentaire à son cursus ;
 - sensibiliser les collaborateurs de l'établissement d'accueil à la question du handicap ;
 - sensibiliser la hiérarchie sur les compétences développées par le stagiaire et favoriser ainsi les futurs recrutements.

A ce titre, différents moyens pourront être développés :

- des recherches de partenariats avec des associations, écoles et universités pour favoriser l'accès aux formations supérieures des étudiants handicapés par un système de parrainage avantageant l'embauche en fin d'études ;
- la collaboration avec des associations d'accompagnement et d'insertion des étudiants handicapés ;
- une coopération spécifique avec des Centres de rééducation professionnelle développant des formations correspondant aux métiers de l'Assurance Chômage.

Le nombre de personnes handicapées pouvant être accueillies en stage sera d'au moins un stagiaire par institution durant la durée de l'accord.

2-6.5. Gestion du parcours professionnel

Les directions seront particulièrement attentives au fait que le handicap ne constitue pas un frein à l'évolution de l'agent dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles. Elles mettront en œuvre, dans cette intention, toutes les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires afin d'éviter l'éventuelle gêne ou obstacle à la progression de chacun.

Pour ce faire, l'encadrement recevra régulièrement l'appui des ressources humaines et du correspondant « handicap », qui pourront prendre une part active au règlement des questions relevant de son expertise.

Par ailleurs, l'encadrement bénéficiera d'actions de formation spécifiques à ces questions, qui doivent être appréhendées, entre autres, lors de l'entretien annuel et dans la perspective des campagnes de promotion.

2-7. INFORMATION ET COMMUNICATION

La mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées de l'Assurance Chômage s'engage à assurer une large publicité au présent accord. Un plan de

SC

communication sera mis en place pour le porter à la connaissance de l'ensemble des institutions.

Ce plan comportera notamment une action de communication vis-à-vis des CHSCT des institutions de façon à ce qu'ils soient informés des termes du présent accord, dès le début de son application.

L'Assurance Chômage participera, en tant que de besoin, à des manifestations pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées (coopération avec les associations, groupes de travail, journées thématiques, manifestations culturelles ou sportives, etc.).

De plus, la mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées poursuivra son action de sensibilisation en l'adaptant aux différents interlocuteurs concernés : responsables ressources humaines, médecins du travail, représentants du personnel, etc.

Il pourra s'agir de sessions de formation organisées par le Centre National de Formation, d'articles dans la presse interne, de visites d'entreprises des secteurs adaptés et protégés, d'abonnements à des revues traitant de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, etc.

La mise œuvre d'une formation à destination des chargés de recrutement et de managers sera poursuivie afin de les sensibiliser sur les règles, les bonnes pratiques du recrutement de candidats handicapés ainsi que sur les interlocuteurs externes.

Le site intranet spécifique au handicap (intracom de l'Assurance Chômage), sera régulièrement mis à jour et enrichi en fonction de l'actualité.

Dans un but de sensibilisation des salariés de l'Assurance Chômage, les institutions pourront fournir une aide, en personnel ou en matériel, aux entreprises du secteur protégé et aux entreprises d'insertion par l'économie employant spécifiquement des salariés handicapés, de façon à faciliter l'emploi de personnes handicapées en leur sein.

2-8. RELATIONS AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET LES STRUCTURES EMPLOYANT DES SALARIES HANDICAPES

Dans ses appels d'offres, l'Assurance Chômage s'engage à favoriser, chaque fois que cela est possible, le recours aux entreprises du secteur protégé et adapté et aux entreprises d'insertion par l'économie employant spécifiquement des salariés handicapés.

Se basant sur les études réalisées au cours du premier accord, elle se fixe un objectif-de chiffre d'affaires avec les structures du secteur protégé et adapté d'un million d'euros TTC pour l'année 2008.

Elle poursuivra la coopération établie avec les organismes fédérant ce secteur, de façon à augmenter leur professionnalisme et ainsi développer l'emploi de personnes lourdement handicapées.

3-1. ROLE DES STRUCTURES INTERNES

L'Unédic, les Assédic et le Garp ont mis en place l'organisation suivante, qui correspond aux missions respectives des institutions de l'Assurance Chômage :

3-1.1. Mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées (ou mission « action handicap »)

Au sein de la direction des ressources humaines de l'Unédic, cette structure dédiée :

- établit, au titre des orientations du présent accord, des axes d'action dans le cadre d'un budget prévisionnel annuel (ces éléments sont transmis à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris dans le cadre de l'agrément du présent accord, et à la Commission Paritaire Nationale de la mission « handicap ») ;
- valide les engagements de dépenses des institutions relatives aux dispositions de l'accord ;
- pilote et appuie les actions des correspondants « handicap » des institutions, et valorise leurs actions ;
- met en oeuvre les actions de l'accord qui ont une portée nationale ;
- publie un bilan annuel des réalisations (bilan des activités et bilan financier), et le transmet à la Commission Paritaire Nationale de la mission « handicap », ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris ;
- représente, dans son domaine, l'Assurance Chômage à l'extérieur.

3-1.2. Correspondants « handicap » de chaque institution

Désignés par les directeurs des institutions, ils sont le relais de la mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées dans leur institution.

Ils en sont le relais localement auprès de la direction de l'institution, du responsable ressources humaines et du médecin du travail notamment.

Ils mettent en oeuvre, dans leur institution, toutes les actions de l'accord qui relèvent du niveau de celle-ci.

Ils sont les interlocuteurs des agents handicapés pour les questions relatives au handicap et à son environnement professionnel.

SC

Ils sont les interlocuteurs des instances régionales correspondantes, dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Ils transmettent, annuellement, à la mission nationale le bilan de leurs activités.

Ils sont associés par le président du CHSCT aux travaux de cette instance pour les questions relevant de sa compétence, en ce qui concerne la politique « handicap » de l'institution.

Leur mission et les activités associées sont précisées dans le référentiel national des activités, et déclinée dans le référentiel local de chaque institution.

Cette activité planifiée est reconnue au titre du poste des agents concernés.

3-1.3. Commission Paritaire Nationale de la mission « handicap »

Cette instance est présidée par la direction des ressources humaines de l'Unédic, et comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective de l'Assurance Chômage.

Elle examine les conditions de la mise en œuvre du présent accord. Elle apprécie les axes d'action et formule des propositions.

Elle se réunit au moins une fois par an.

3-2. GESTION

3-2.1. Financement

Le financement des mesures indiquées est assuré par la dotation budgétaire nationale correspondant aux sommes que les institutions de l'Assurance Chômage auraient dû verser à l'Agefiph en l'absence d'accord, et qui sont versées à l'Unédic.

La mission nationale d'actions en faveur des personnes handicapées est dotée d'une autonomie budgétaire, au moyen d'une structure dédiée.

3-2.2. Prise en charge (cf. annexe 1)

L'ensemble des actions décrites dans le présent accord est pris en charge par le financement décrit ci-dessus; cette prise en charge fait l'objet d'un budget prévisionnel en début d'année, et d'un bilan en fin d'année.

3-2.3. Engagement et suivi des dépenses

Les engagements de dépenses au niveau national sont validés par la mission nationale et sa hiérarchie selon leurs niveaux de délégation.

Les projets d'engagement de dépenses des institutions sont présentés par le correspondant handicap avec l'accord de sa direction, validés par la mission nationale, puis sont mis en œuvre localement selon la procédure interne de cette institution.

L'exécution des dépenses, en conformité avec l'engagement, sera contrôlée par la mission nationale, et comptabilisée par les institutions de l'Assurance Chômage concernées.

Chapitre 4 : DUREE - REVISION

Le présent accord est à durée déterminée. Il est conclu pour une durée d'un an et entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2008, sous réserve de l'agrément par l'administration. Il est renouvelable selon la même procédure d'agrément.

Trois mois au plus tard avant son échéance, la direction et les organisations syndicales se réuniront pour réexaminer le contenu de cet accord et décider des suites à lui réserver.

Les engagements prévus dans cet accord pourront être révisés, à la demande expresse de l'une des parties signataires, dans les conditions prévues par l'article L 132-7 du code du travail, en cas de modification du périmètre de l'Assurance chômage rendant nécessaire l'adaptation des objectifs fixés, notamment en terme d'embauche de salariés handicapés.

Chapitre 5 : DEPOT – AGREMENT

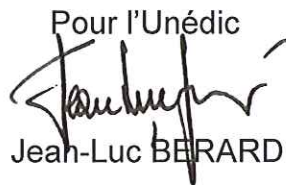
L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative.

En application des dispositions de l'article L132-10 du code du travail, cet accord sera déposé auprès de la Direction des Relations du Travail et auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

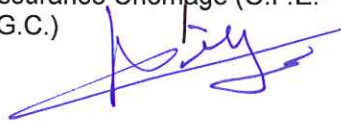
Fait à Paris, le 26 novembre 2007

- Pour la Fédération des Syndicats du Personnel des Organismes de la Protection Sociale du Travail et de l'Emploi (C.F.D.T.)



Pour l'Unédic

Jean-Luc BERARD

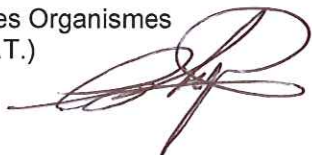
- Pour le Syndicat National de l'Assurance Chômage (C.F.E.-C.G.C.)



- Pour le SNIRAC (CFTC)



- Pour la Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux (C.G.T.)



- Pour la Fédération des Employés et Cadres (C.G.T.-FORCE OUVRIERE)



ANNEXE 1

À l'accord en faveur des salariés handicapés dans l'Assurance Chômage

Nature des dépenses engagées dans le cadre de l'accord

1- Plan d'embauche

- Dépenses internes spécifiques de préparation et réalisation du recrutement des personnes handicapées ;
- Partenariat avec des organismes externes.

2 - Plan de maintien dans l'emploi des agents devenus inaptes à leur poste de travail

- Appel à des compétences externes.

3 – Plan d'insertion

- Mesures facilitant les conditions de vie et de travail.

4- Plan d'aménagement des postes et des situations de travail

- Aménagement des postes de travail ;
- Adaptation des locaux (hors obligations légales).

5- Plan d'adaptation aux mutations technologiques

- Investissements et coûts de fonctionnement internes spécifiques à l'accessibilité de l'informatique et des moyens de communication ;
- Dépenses externes.

6- Plan de formation

- Formations spécifiques au handicap ou à l'inaptitude ;
- Investissements pour l'accessibilité des outils de formation ;
- Compléments de formation interne, ou de tutorat ;
- Formations externes ;
- Formation des correspondants « handicap » ;
- Participation à des actions d'information des étudiants handicapés ;
- Partenariat avec les organismes de soutien aux étudiants handicapés.

7- Plan de Communication

- Actions de communication interne ;
- Prestataires externes ;
- Participation à des manifestations en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

8- Relations avec le secteur protégé et les structures employant des personnes handicapées

- Dépenses internes et externes d'accompagnement de l'action de ces structures.

9- Mise en œuvre de l'accord

- Salaires, coûts de fonctionnement et frais des personnels de la mission nationale et frais des correspondants « handicap » ;
- Frais supportés par l'Unédic lors de la réunion de la CPN mission « handicap » (remboursement des frais de déplacement aux membres de la commission).

*

*

*