

**PROJET D'ACCORD POUR
L'EMPLOI DES PERSONNES
HANDICAPEES A POLE EMPLOI**

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
PREAMBULE	2
Chapitre 1 Champ d'application	2
Chapitre 2 Programme d'actions	3
I Recrutement des personnes handicapées	4
II Intégration	5
III Prévention et maintien dans l'emploi	5
IV Aménagement des postes de travail et conditions de vie au travail	7
V Accessibilité et adaptation aux mutations technologiques	9
VI Formation professionnelle et gestion de carrière	10
VII Information et communication	12
VIII Recours à la prestation externe	12
IX Amélioration de la qualité de l'intégration du handicap	13
Chapitre 3 : Mise en œuvre	13
I La mission nationale handicap	13
II Les conseillers interrégionaux à l'intégration	14
III Les correspondants régionaux handicap	14
IV La commission paritaire nationale de suivi	14
V Les CHSCT	15
Chapitre 4 : Durée et formalités	16

Préambule

Pôle emploi, acteur central du Service public de l'emploi en France, a la volonté d'être exemplaire en matière d'emploi des personnes handicapées.

Cette volonté était déjà celle de l'ANPE et de l'Assurance Chômage, qui l'avaient chacune exprimée par un accord social sur l'intégration des personnes handicapées en leur sein, et la création d'une mission handicap chargée de son application.

Le présent accord affirme la volonté de la direction générale et des partenaires sociaux d'appliquer, pour l'ensemble des agents, les dispositions légales et réglementaires relatives à l'égalité des droits et des chances, à la participation et à la citoyenneté des personnes handicapées.

Il illustre en particulier leur détermination à déployer une politique volontariste en plaçant l'agent au cœur du dispositif et en mettant en œuvre des moyens permettant à Pôle Emploi d'augmenter le taux d'emploi direct des personnes handicapées.

Il s'inscrit en parallèle dans les dispositions prises par ailleurs en faveur de la non discrimination et la promotion de la diversité.

Il s'appuiera notamment, pour financer son exécution, sur une convention avec l'organisme financeur habilité, compétent quel que soit le statut des agents concernés.

Pôle emploi prendra en charge, au cas par cas, après instruction par la direction générale adjointe ressources humaines (département diversité et conditions de vie au travail), des actions individuelles et collectives non prises en charge par l'organisme financeur habilité ou dépassant les plafonds de son financement.

Chapitre 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les agents de Pôle emploi bénéficiant de l'obligation d'emploi, telle que définie dans la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 pour l'emploi des travailleurs handicapés (modifiée par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées), dénommés dans le présent accord « personnes handicapées ». Il s'agit des agents, sous contrat de droit public ou privé, bénéficiaires de l'obligation d'emploi en qualité de :

- travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),
- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente,
- titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail,
- anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service,
- titulaires de la carte d'invalidité,

- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Les personnes suivantes sont aussi assimilées aux travailleurs handicapés en raison de leur situation familiale :

- veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %,
- veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec un militaire ou assimilé décédé, et avoir obtenu ou avoir été en droit d'obtenir, avant le remariage, une pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %,
- orphelin de guerre âgés de moins de 21 ans dont le père, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %,
- mères veuves non remariées ou mères célibataires dont l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %,
- femmes de militaires, bénéficiaires d'une pension à la suite de l'internement de son conjoint, ou du père de son (ses) enfant(s), imputable à un service de guerre.

Chapitre 2 : PROGRAMME D' ACTIONS

Le programme d'actions comprend des mesures visant :

- à recruter des personnes handicapées,
- à créer, améliorer et maintenir de bonnes conditions d'emploi pour les personnes handicapées, et prévenir les risques liés au handicap,
- à prendre en compte de nouvelles situations de handicap.

Pour permettre l'atteinte de ces objectifs, seront mises en œuvre les mesures suivantes: aménagement de postes et de situations de travail dans les meilleurs délais, mesures d'insertion, formation et gestion des carrières, accessibilité, information, communication et sensibilisation.

Il comprend également des mesures en faveur de l'emploi indirect dans les entreprises des secteurs protégé et adapté conformément aux dispositions du paragraphe VIII du présent accord.

I – RECRUTEMENT DES PERSONNES HANDICAPEES

Tous les postes de Pôle emploi sont ouverts au recrutement des personnes handicapées.

L'organisation du recrutement prévoit les aménagements nécessaires (accessibilité de locaux, matériel mis à disposition, etc.) pour la participation des candidats handicapés, selon des modalités convenues au préalable entre la personne concernée et la direction des ressources humaines, sur présentation d'un certificat médical du médecin traitant.

1- Moyens

En complément des dispositions de la CCN de Pôle Emploi sur le recrutement, les parties à la négociation conviennent qu'afin de faciliter la recherche de candidats handicapés externes, toutes les offres de Pôle emploi sont diffusées sur le site externe de Pôle emploi sur le portail en ligne (« pole-emploi.org » ou à défaut « pole-emploi.fr »).

Par ailleurs il sera fait appel aux conseillers de Pôle Emploi pour faciliter cette recherche de candidats et les inviter à postuler. Les associations spécialisées et partenaires (Cap Emploi, etc.) pourront être également sollicitées.

La participation de Pôle emploi à des forums et manifestations pour rencontrer les jeunes diplômés handicapés et les personnes handicapées en recherche d'emploi est également un moyen de communiquer sur nos offres de recrutement.

Les conseillers interrégionaux à l'intégration et les correspondants régionaux handicap sont en appui et accompagnent les services RH pour ces recrutements conformément aux dispositions du chapitre 3 du présent accord.

Il sera mis en œuvre une formation obligatoire à destination des chargés de recrutement et des responsables hiérarchiques afin de les sensibiliser aux situations de handicap dans le cadre des règles et des bonnes pratiques du recrutement.-

La visite médicale, effectuée systématiquement avant l'embauche, doit permettre de garantir que le poste de travail est en adéquation avec les besoins de la personne handicapée.

2- Recrutements

Pôle emploi s'engage à atteindre le taux d'emploi légal de 6% et à le dépasser dans la mesure du possible.

Les recrutements seront prioritairement réalisés en contrat à durée indéterminée ou en contrat de professionnalisation, dans une proportion équilibrée entre les différentes catégories socioprofessionnelles.

Les établissements qui n'atteignent pas l'objectif de 6% devront mettre en place dans les meilleurs délais un plan de convergence à la cible.

II - INTEGRATION

Les parties s'accordent sur les actions facilitant l'accueil des personnes handicapées et leur intégration professionnelle comme suit :

L'accueil d'une personne handicapée au sein d'une équipe, quelles qu'en soient les circonstances, est préparé, avec la personne concernée, par le service des ressources humaines et le responsable de la structure, avec l'aide de l'équipe pluridisciplinaire composée en particulier du médecin du travail / de prévention, du correspondant handicap régional, et le cas échéant de toute personne compétente **en interne ou en externe**.

Cet accueil comprend, si nécessaire, une action d'information et de mobilisation des personnes appelées à former l'entourage professionnel de la personne handicapée. Dans ce cas, l'accord préalable **écrit** de la personne handicapée **est** requis pour initier une telle action.

Dans le cas où des adaptations au parcours classique seraient nécessaires, un accompagnement en tutorat spécifique et toute mesure facilitant la vie au travail peuvent être mis en place.

Dans ce cadre, le tuteur doit être formé au tutorat d'une personne handicapée. Il **dispose** du temps nécessaire au bon accomplissement de son activité de tutorat, **qui est identifiée dans la planification du service**.

Le tuteur est chargé de participer à l'accueil de la personne handicapée. Il veille à sa bonne intégration. Il s'assure de la mise en pratique de l'activité confiée et du bon déroulement de la formation pratique. Il alerte le responsable du service en cas de difficulté.

III – PREVENTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'agent est au cœur d'un dispositif de prévention et de maintien dans l'emploi dans lequel interviennent le responsable hiérarchique, le médecin du travail/de prévention, le correspondant régional handicap et le CHSCT.

1- Prévention

Le maintien dans l'emploi a pour corollaire une politique de prévention des risques liés au handicap.

Un accent particulier doit être apporté à la prévention des risques de désadaptation et de désinsertion des personnes handicapées de Pôle emploi, qu'elles soient reconnues travailleurs handicapés ou qu'elles deviennent handicapées en cours d'emploi, ainsi qu'aux travailleurs handicapés dont le handicap s'aggraverait.

Cette politique doit permettre, par une analyse objective **des limitations dues au handicap par le médecin du travail ou de prévention**, de trouver des solutions d'aide et d'accompagnement adaptées, notamment par la recherche d'une amélioration continue de l'ergonomie du poste de travail, tant sur le plan matériel que sur celui du contenu et de l'organisation du travail **pour développer l'autonomie des personnes concernées, afin d'éviter le risque de déqualification et de prévenir dans toute la mesure du possible** la désadaptation et la désinsertion de la personne handicapée.

Pôle emploi s'engage notamment à informer les services sociaux, les services de santé au travail ainsi que les membres du CHSCT sur sa politique de prévention.

Les actions de prévention peuvent s'appuyer 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 bilan spécialisés dans le handicap, et sur les associations spécifiques aux handicaps d'autre part.

Une attention particulière doit être portée à la mise à jour de dispositifs de sécurité adaptés.

2- Maintien dans l'emploi

Dans tous les cas de restriction d'aptitude, la règle est le maintien dans l'emploi par l'aménagement du poste de travail, **par la formation, et en dernier recours** par le reclassement.

L'équipe pluridisciplinaire

Les différentes actions nécessaires au maintien dans l'emploi sont réalisées en collaboration entre le directeur des ressources humaines, l'encadrement, le médecin du travail/de prévention, le correspondant régional handicap, l'assistante sociale, et la personne concernée **sur son temps de travail**. Cette équipe pluridisciplinaire, animée par le directeur des ressources humaines, peut faire appel à des compétences spécifiques externes, telles que SAMETH (service du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), **MDPH (maisons départementales des personnes handicapées)**, ergonomes, psychologues du travail, **associations spécialisées** et, si nécessaire, à une assistance du conseiller interrégional à l'intégration.

Le télétravail

Si les solutions précédentes ne paraissent pas adaptées pour le maintien dans l'emploi, une solution de télétravail est étudiée. **La proposition de télétravail peut être effectuée avant d'envisager un reclassement, si cette modalité est compatible avec la nature des activités exercées par la personne concernée.**

Les modalités d'exercice du télétravail sont définies par l'équipe pluridisciplinaire citée ci-dessus et selon la réglementation en la matière. Ces modalités peuvent notamment prévoir une alternance travail au domicile / travail sur un site (site d'origine ou site plus proche du domicile de l'agent). **Dans tous les cas, une immersion régulière dans le service d'origine doit être organisée.**

Les télétravailleurs sont défrayés des frais professionnels générés par l'activité de travail à domicile.

Le reclassement

Le reclassement est réalisé en utilisant tous les moyens d'accompagnement nécessaires, notamment de formation, de changement de lieu de travail, changement d'emploi ou de toute autre mesure de reclassement professionnel, sur la base d'un avis médical.

S'il n'existe pas de solution au niveau du site de travail de l'agent, le reclassement doit être recherché au niveau de la région ou de l'établissement.

Dans le cas où celui-ci s'avérerait impossible dans la région ou l'établissement d'origine, elle sera recherchée au niveau de Pôle emploi.

La réussite d'un reclassement passe par la coordination et la concertation des acteurs concernés au sein de l'équipe pluridisciplinaire, par la recherche en commun **avec la personne handicapée**, de la meilleure solution **pour elle** et pour Pôle emploi, ainsi que par la mise en place d'un réel suivi des situations concernées.

Le rapprochement domicile-travail

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

A compétences égales, priorité sera donnée aux candidatures de personnes handicapées dont la mobilité réduite est certifiée par le médecin du travail / de prévention, dans le cadre de la mobilité professionnelle et / ou géographique.

IV - AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

1- Aménagement des postes de travail

L'aménagement du poste de travail est une procédure importante dans le processus d'intégration professionnelle. Il doit être mis en œuvre dans les différentes phases de la carrière de la personne handicapée, en concertation avec l'intéressé.

Cet aménagement peut intervenir dès réception du récépissé de demande de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, lorsque celle-ci est en cours d'examen.

L'aménagement du poste de travail ne consiste pas seulement en l'acquisition d'équipement.

Dans ce domaine, si la situation de la personne handicapée le nécessite, les aménagements suivants seront étudiés : éventuels besoins d'assistance humaine, locaux, matériels, organisation du travail, horaires, rythme, intensité et charge de travail, déplacements professionnels, sensibilisation de l'entourage professionnel, accès aux moyens de communication et à l'information professionnelle, dispositifs et consignes de sécurité adaptés, etc....

Les aménagements nécessaires du poste de travail, dans toutes ses composantes, sont étudiés en concertation avec le médecin du travail/de prévention, éventuellement un ergonome **ou une association spécialisée**, et avec la personne handicapée elle-même, pour rendre ce poste le mieux adapté à sa situation.

Les aménagements du poste de travail seront réalisés sur préconisation du médecin du travail/de prévention, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre des mesures envisagées ne soient pas disproportionnées, compte tenu notamment des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par Pôle emploi.

(il s'agit de la formulation retenue dans la loi).

En cas de mobilité de la personne handicapée, les aménagements non solidaires des murs doivent l'accompagner **dans la mesure du possible**. En outre, le correspondant régional handicap assure le suivi des aménagements réalisés et le renouvellement éventuel de ceux-ci.

2- Conditions de vie au travail

En complément des dispositions retenues au titre de la loi du 11 février 2005, Pôle emploi mettra en place des mesures financières pour faciliter la vie courante et le maintien dans l'emploi.

La prise en charge de ces aides s'effectuera sur préconisation du médecin du travail/de prévention dans les conditions d'acceptation de l'organisme financeur habilité.

Ces mesures concernent plus particulièrement les aides suivantes :

La prise en charge des frais liés à la mise en place de solutions facilitant les déplacements domicile/lieu de travail et les déplacements professionnels des personnes handicapées (frais d'aménagement d'un véhicule personnel adapté au handicap, fauteuil roulant sur le lieu de travail...) et ce en complément des mesures évoquées au paragraphe « maintien dans l'emploi »,

Les équipements inhérents à l'activité professionnelle de l'agent, 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, la MDPH, les organismes de retraite et de prévoyance, et les organismes sociaux, dans la limite des dépenses exposées sur la base de devis préalablement acceptés par la direction générale adjointe ressources humaines (département diversité et conditions de vie au travail).

3- Autorisations d'absence

Les agents en situation de handicap pourront bénéficier, sur présentation de justificatifs, d'autorisations d'absence rémunérées pour accomplir des formalités de reconnaissance ou renouvellement de la qualité de travailleur handicapé.

Les personnes handicapées pourront également bénéficier, sur la recommandation du médecin du travail / de prévention, d'autorisations d'absence rémunérées, pour consultation médicale ou soins directement liés au handicap, qui ne pourraient s'effectuer en dehors des heures de travail. Cette mesure ne pourra excéder la limite d'une demi-journée par semaine.

4- Sécurité

Les modalités particulières garantissant la sécurité des personnes handicapées doivent être, le cas échéant, mises en place (évacuation, système d'alerte adapté, signalétique adaptée..).

V - ACCESSIBILITE ET ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Sous le terme « accessibilité » il est désigné 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).

L'ensemble des outils collectifs (photocopieurs, imprimantes, etc.) des sites et services devront être installés de manière à permettre leur usage par tous les agents, dont les personnes handicapées.

1- Accessibilité des locaux

En conformité avec les dispositions légales, Pôle emploi développe et planifie l'accessibilité et la mise aux normes des locaux. Après avoir réalisé un recensement physique et un état des lieux des équipements disponibles dans les lieux de travail, les directions régionales et la direction du siège, la direction générale adjointe « Systèmes d'information » et Pôle emploi services, s'engagent à intégrer à leur programmation immobilière un plan visant l'accessibilité de l'ensemble des locaux, plan présenté au CHSCT.

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 Pôle Emploi.

Si le maintien dans l'emploi ou l'embauche des personnes à mobilité réduite nécessite d'améliorer l'accessibilité d'un local non soumis à une obligation légale en ce domaine, cette action, dans le cadre du présent accord, pourra être prise en charge, dans la limite des financements de l'organisme financeur habilité.

2- Accessibilité numérique

Pôle emploi est engagé dans un programme assurant l'accessibilité numérique pour tous les agents, par la prise en compte des règles techniques du RGAA (Référentiel Général d'Accessibilité pour les Administrations).

Pour les personnes handicapées, l'accessibilité numérique se traduira par les mesures suivantes :

Accessibilité des outils informatiques

Pôle emploi s'engage à étudier et à conduire toutes les formes d'actions qui permettent aux personnes handicapées 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.

Par anticipation des évolutions techniques, et pour les applications développées par Pôle emploi et les progiciels achetés sur le marché, il sera appliqué 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 les personnes handicapées.

Les personnes handicapées bénéficieront des mêmes formations que leurs collègues. 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

Elles pourront prendre une forme différente pour s'adapter aux besoins des personnes handicapées.

Accessibilité des outils de télécommunication.

Les actions entamées pour améliorer l'autonomie des personnes handicapées seront poursuivies et généralisées.

VI – FORMATION PROFESSIONNELLE ET GESTION DE CARRIERE

Toute personne handicapée a accès à la formation professionnelle au même titre que l'ensemble du personnel de Pôle Emploi.

1- Accessibilité des outils et des lieux de formation

Les centres interrégionaux de développement de compétences identifieront une personne-ressource pour suivre l'accessibilité des outils de formation : ils s'assureront que les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap, et à défaut mettront en place les mesures appropriées, en lien avec les acteurs du handicap en interne ou toute autre personne compétente, en termes de modalités et d'outils pédagogiques adaptés.

Ils s'appuieront sur l'aide de la DGA-SI, afin de rendre accessibles les outils de formation à tout handicap.

Ils veilleront en outre à l'accessibilité de leurs locaux à tout handicap.

2- Sensibilisation des formateurs, des tuteurs, des membres de CHSCT et des délégués du personnel

Une attention particulière est 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 que l'accompagnement d'un tuteur peut favoriser l'intégration d'une personne handicapée, celui-ci sera mis en place à la demande de l'agent et avec l'accord du responsable de sa structure.

Les membres des CHSCT et les délégués du personnel pourront bénéficier d'une action de sensibilisation à la prise en compte du handicap.

La formation des nouveaux recrutés comportera un module sur la diversité, intégrant la problématique du handicap.

3- Formations spécifiques

Des formations spécifiques, inscrites au plan de formation, seront dispensées, au titre du présent accord, aux personnes handicapées ou aux personnes de leur environnement professionnel, si ces actions se révèlent nécessaires pour leur assurer insertion et évolution dans Pôle emploi.

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'une personne handicapée, les actions de formation pourront être prolongées, et soutenues en tant que de besoin par un accompagnement tutorial.

Si une formation d'adaptation est nécessaire pour assurer une embauche ou le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée et ne peut pas être réalisée à l'intérieur de Pôle Emploi, l'accord permet le recours à une formation proposée par un organisme de formation extérieur, dans les limites des modalités de financement de l'organisme financeur habilité.

Toute installation d'équipement spécifique, ou prise de fonction sur un poste équipé, peut donner lieu 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.) pourront être proposées aux personnes handicapées concernées ou aux membres de leur entourage professionnel.

4- Formation en alternance

A ce titre, il est rappelé que les contrats en alternance (contrats d'apprentissage et contrat de professionnalisation) peuvent s'avérer particulièrement adaptés pour faciliter l'embauche de personnes handicapées ayant besoin d'acquérir une qualification professionnelle.

La période de professionnalisation est ouverte aux personnes handicapées dont le maintien dans l'emploi nécessiterait un reclassement professionnel.

5- Stages et accompagnement d'étudiants handicapés

Pôle Emploi favorisera l'accueil de stagiaires handicapés en provenance de centres de rééducation professionnelle (CRP), d'universités ou autres établissements d'enseignement supérieur.

6- Gestion du parcours professionnel

Les personnes handicapées bénéficient des mêmes garanties de mobilité interne et d'évolution de carrière que l'ensemble des agents. Elles doivent pouvoir réaliser un parcours professionnel rythmé par une évolution continue de leurs compétences et responsabilités. Les personnes handicapées ne doivent en effet pas être pénalisées par leur situation, particulièrement dans le cadre des dispositifs d'attribution de primes et d'attribution de promotions qui pourront se réaliser sur place si la nature du handicap le justifie.

En outre, les responsables hiérarchiques doivent être particulièrement attentifs au fait que le handicap ne doit pas constituer un frein à l'évolution de la personne handicapée dans l'exercice de ses responsabilités professionnelles.

Pour ce faire, l'encadrement recevra régulièrement l'appui des ressources humaines et du correspondant régional handicap, qui pourra 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.

VII – INFORMATION ET COMMUNICATION

Un plan de communication sera mis en œuvre pour porter le présent accord à la connaissance de l'ensemble des agents. En outre, une rubrique sur le thème du handicap sera accessible à l'ensemble des agents sur l'intranet.

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

Pôle emploi participera, en tant qu'employeur, aux manifestations visant à promouvoir l'emploi des personnes handicapées (coopération avec les associations, groupes de travail, journées thématiques, manifestations culturelles ou sportives, etc.). Il développera une démarche d'information interne et externe sur les résultats obtenus en matière d'intégration du handicap. Pôle emploi développera des partenariats avec des organismes spécialisés dans l'insertion des travailleurs handicapés, en vue d'organiser des échanges de pratiques et de s'entourer d'experts dans le domaine du handicap.

De plus, la mission nationale handicap poursuivra son action de sensibilisation en l'adaptant aux différents interlocuteurs concernés : responsables opérationnels et fonctionnels, directeurs de ressources humaines, médecins du travail/de prévention, représentants du personnel, etc.

VIII – RECOURS A LA PRESTATION EXTERNE

Le recours à la prestation externe n'a pas pour but de se substituer à l'atteinte du taux de 6% d'embauche mais représente une action complémentaire pour l'insertion des personnes handicapées. Pôle emploi s'engage à favoriser le recours à la prestation apportée par les organismes spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées.

Pôle emploi poursuivra la coopération établie avec les organismes fédérant ce secteur, de façon à développer les possibilités d'achats aux E.S.A.T. (établissements et services d'aide par le travail) et aux E.A. (entreprises adaptées).

Enfin, Pôle emploi s'engage à introduire, dans les critères de choix présidant à l'octroi d'un marché, la preuve faite par la structure choisie de sa politique en faveur de l'insertion des personnes handicapées.

IX – AMELIORATION DE LA QUALITE DE L'INTEGRATION DU HANDICAP

Pôle emploi s'engage dans un programme triennal de recherche d'amélioration de la qualité de l'intégration du handicap.

Ce programme associera des parties internes et externes.

Chapitre 3 : MISE EN ŒUVRE

I – LA MISSION NATIONALE HANDICAP

La mission nationale handicap, instituée au sein du pôle « *diversité et handicap* » du département « *diversité et conditions de vie au travail* » de la DGA-RH, coordonne l'ensemble des actions conduites par les services, pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées.

Elle pilote et suit la politique définie au niveau national, en étant force de proposition pour l'élaborer et la mettre en œuvre.

Elle a également pour tâche d'assurer les relations avec les autres composantes de la direction générale, le suivi de la convention avec l'organisme financeur habilité et les relations avec les organismes extérieurs agissant dans le domaine du handicap au niveau national.

Elle assure la déclaration obligatoire de l'emploi des personnes handicapées (DOETH).

Elle établit par ailleurs, au titre des orientations du présent accord et de la politique arrêtée, un budget prévisionnel annuel.

Elle assure la gestion de ce budget, la qualification et le suivi des dépenses des régions et des établissements en application de cet accord et de la convention avec l'organisme financeur habilité.

Elle établit un bilan annuel quantitatif et qualitatif des réalisations nationales (bilan des activités et bilan financier).

Enfin, elle met en œuvre les actions de l'accord qui ont une portée nationale. A cet effet elle s'appuie sur le réseau des conseillers interrégionaux à l'intégration et des correspondants régionaux handicap.

II – LES CONSEILLERS INTERREGIONAUX A L'INTEGRATION

Dans le cadre de leur lettre de mission, les conseillers interrégionaux pour l'intégration (CII) sont appelés à intervenir sur le champ de l'intégration du handicap.

A cet effet,

- Ils contribuent à la mise en œuvre de la stratégie de l'établissement et des orientations nationales dans le champ de l'intégration du handicap.
- Ils participent à la construction et à la mise en œuvre de l'accord social et des plans d'action qui en découlent.
- Ils apportent un appui méthodologique aux acteurs régionaux, notamment aux correspondants régionaux handicap.
- Ils peuvent être mobilisés en leur qualité d'experts et de référents sur des situations complexes.
- Ils assurent le repérage, l'analyse et la promotion des bonnes pratiques et des actions innovantes.
- Ils contribuent au développement des relations extérieures et des partenariats dans le domaine du handicap.

III – LES CORRESPONDANTS REGIONAUX HANDICAP

Les correspondants régionaux handicap mettent en œuvre, dans leur région ou leur établissement, toutes les actions de l'accord qui relèvent de ce niveau.

Ils sont, avec les directeurs régionaux des ressources humaines, les interlocuteurs des personnes handicapées.

Ils assurent, dans leur région, le pilotage des actions relevant de la politique handicap pour les domaines d'intervention touchant les personnes et leur environnement professionnel (notamment les actions de maintien dans l'emploi, d'aménagement de postes, et de recrutement).

Dans le cas d'une situation individuelle complexe, ils peuvent solliciter l'appui de leur conseiller interrégional à l'intégration.

Ils transmettent annuellement à la mission nationale handicap le bilan quantitatif et qualitatif de leurs activités.

Ils lui transmettent également les éléments nécessaires à l'établissement de la DOETH.

Les correspondants régionaux handicap sont associés par le président du CHSCT aux travaux de cette instance pour les questions relevant de leur compétence. Les membres des CHSCT peuvent les solliciter sur des dossiers qui leur sont signalés.

IV – LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE SUIVI

Une commission nationale de suivi du présent accord, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et / ou par organisation syndicale représentative au niveau national, et de représentants de la DGA RH de Pôle emploi, est mise en place.

Cette instance est présidée par le DGA RH ou son représentant.

Elle se réunit au moins une fois par an pour examiner les conditions de la mise en œuvre du présent accord.

V – LES CHSCT

Les CHSCT seront associés, dans les établissements de Pôle emploi, à la mise en œuvre du présent accord dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives à leurs compétences.

Chapitre 4 : DUREE ET FORMALITES

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2012.

Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales, notamment dans le cas où les parties à la négociation décident de mesures correctrices ou additionnelles, en tenant compte de l'évolution du contexte de Pôle emploi.

Le présent accord se substituera, à sa date d'effet, à l'accord du 27 novembre 2007 en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans l'Assurance Chômage et son avenant du 18 décembre 2008, ainsi qu'à l'accord du 17 mars 2008 en faveur de l'emploi des personnes handicapés à l'ANPE, et de la décision en date du 24 mai 2011 en prorogeant les dispositifs.

Sauf stipulation contraire d'une des parties signataires du présent accord ou d'une des parties signataires de la CCN, il s'intègre dans la convention collective nationale de Pôle emploi.

Fait à Paris, le

Pour la CFDT

Pour Pôle emploi

Le directeur général

Christian CHARPY

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

Pour la FSU

Pour l'UNSA