

Brochure n° 3367

Convention collective nationale

IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI

ACCORD DU 20 JUILLET 2015
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : ASET1551094M
IDCC : 2847

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.

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le présent accord affirme la détermination de la direction générale et des organisations syndicales signataires à déployer une politique volontariste en matière d'emploi et d'inclusion des personnes handicapées en plaçant l'agent au cœur du dispositif et en mettant en œuvre les moyens nécessaires à cette politique.

La direction des ressources humaines de chaque établissement porte la politique nationale handicap de Pôle emploi et applique les dispositions de l'accord dans son établissement. Elle s'appuie notamment sur l'équipe pluridisciplinaire.

Par ailleurs, Pôle emploi développe une politique visant à prévenir les risques d'inaptitude professionnelle, à anticiper les situations de handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi.

Cet accord s'inscrit pleinement dans les dispositions prises par Pôle emploi en faveur de la non-discrimination, de la promotion de la diversité et de sa politique de responsabilité sociétale des entreprises.

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

Pôle emploi prend en charge, au cas par cas, après instruction par la direction des ressources humaines et des relations sociales, les actions individuelles et collectives non prises en charge par l'organisme financeur habilité ou dépassant les plafonds de son financement.

Une liste des indicateurs principaux figure en annexe du présent accord.

CHAPITRE I^{ER}

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 quel que soit le contrat de travail en qualité de :

- travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) attribuée 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 au moins égale 10 % et titulaires d'une rente ;
- titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- personnes mentionnées à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, notamment :
 - les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
 - les victimes civiles de la guerre ou d'un acte de terrorisme ;
 - les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ;
- personnes mentionnées aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- titulaires de la carte d'invalidité ;
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Le dispositif « aidants familiaux » (VII « Autres dispositifs ») concerne tous les agents ayant en charge un enfant, un ascendant ou un conjoint justifiant d'une reconnaissance administrative de handicap.

CHAPITRE II

PROGRAMME D'ACTION

Le programme d'action comprend des mesures visant :

- à recruter et à faciliter l'inclusion des personnes handicapées ;
- à maintenir dans l'emploi les personnes handicapées ;
- à créer, à améliorer et à maintenir les meilleures conditions d'emploi pour les personnes handicapées et à prévenir les risques liés au handicap ;
- à accompagner le déroulement de carrière des personnes handicapées ;
- à prendre en compte de nouvelles situations de handicap ;
- à prévenir les risques d'inaptitude professionnelle et à anticiper le maintien dans l'emploi ;
- à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, y compris pour les agents ayant en charge un enfant, un ascendant ou un conjoint justifiant d'une reconnaissance administrative de handicap.

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

Il comprend également des mesures concernant l'emploi indirect dans les entreprises des secteurs protégé et adapté conformément aux dispositions du chapitre VII du présent accord.

I. – Emploi direct

Pôle emploi s'engage à un objectif d'emploi direct *a minima* de 6 % d'agents handicapés dans ses effectifs.

Chaque établissement de Pôle emploi poursuit cet objectif au niveau de ses propres effectifs.

Chaque année, les établissements qui n'atteignent pas le taux d'emploi direct de 6 % au travers de leur déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés doivent mettre en place un plan d'action annuel d'amélioration progressive des résultats visant l'atteinte de ce taux à la fin de l'ac-

cord. Ce plan est présenté pour information au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements concernés.

La commission de suivi instituée par le présent accord est informée des plans élaborés au niveau des établissements.

1. Recrutement et intégration des personnes handicapées

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

Les services ressources humaines prévoient les aménagements nécessaires (accessibilité de locaux, matériel mis à disposition, etc.) afin que les candidats en situation de handicap puissent participer au processus de recrutement, selon des modalités convenues au préalable entre eux et la personne concernée, sur présentation par celle-ci d'une préconisation médicale du médecin traitant.

Les recrutements sont prioritairement réalisés en contrat à durée indéterminée à temps plein ou en contrat de professionnalisation, dans une proportion équilibrée entre les différentes catégories professionnelles. Les personnes handicapées peuvent être recrutées, à leur demande, à temps partiel.

Cette information est portée à la connaissance de l'ensemble des candidats dans le cadre du processus de recrutement.

Une offre de formation est mise à la disposition des chargés de recrutement et de toute personne en situation de recrutement. L'objectif est de les sensibiliser aux situations de handicap et de non-discrimination, dans le cadre des règles et des bonnes pratiques du recrutement. La formation est obligatoire pour les nouveaux chargés de recrutement des services ressources humaines et ceux qui n'ont jamais suivi de formation sur cette thématique.

Les correspondants régionaux handicap sont en appui de leur service ressources humaines pour ces recrutements.

Des outils sont mis à la disposition des personnes en situation de recrutement par la mission nationale diversité et handicap (guide des attitudes adaptées, kit de recrutement, etc.).

En complément des dispositions de la convention collective nationale 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 »). Il est fait appel aux conseillers de Pôle emploi pour faciliter cette recherche de candidats et les inviter à postuler, en particulier les référents handicap des sites de Pôle emploi.

Pôle emploi continue à développer et renforcer ses partenariats tels que :

- sollicitation des associations spécialisées et partenaires (Cap emploi, sites internet spécialisés, réseaux professionnels spécialisés, écoles, etc.) ;
- participation de Pôle emploi à des forums et manifestations pour rencontrer les jeunes diplômés handicapés et les personnes handicapées en recherche d'emploi afin de mieux communiquer sur nos offres de recrutement.

En complément de ces actions, Pôle emploi conduit une politique facilitant l'accès des personnes handicapées aux dispositifs de formations qualifiantes et certifiantes, notamment par le recrutement de personnes en alternance.

A ce titre, il est rappelé que les contrats de professionnalisation, assortis d'un parcours de formation adapté, peuvent s'avérer pertinents pour faciliter l'embauche de personnes handicapées, notamment sur des métiers spécifiques.

La visite médicale, effectuée systématiquement avant l'embauche, doit permettre de s'assurer que l'agent est apte au poste proposé.

Pôle emploi favorise l'accueil de stagiaires handicapés.

Sont retenus :

- les stages de la formation professionnelle (financés par l'Etat ou les régions) ;
- les stages organisés par l'AGEFIPH dans le cadre du service « appui projet » qui prévoient une découverte de l'entreprise ou d'autres services similaires ;
- les stages prescrits par Pôle emploi ;
- les formations en alternance du second degré ;
- les stages réalisés par les étudiants ;
- les stages découverte métier de fin de 3^e.

La demande est examinée par le directeur des ressources humaines de l'établissement concerné, sur la base de l'analyse du thème de stage et des conditions de sa réalisation.

Les établissements concernés par l'accueil de stagiaire handicapé assurent les éventuels aménagements de poste de travail étudiés avec le médecin du travail.

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 régional handicap et, le cas échéant, de toute personne compétente en interne ou en externe.

Cet accueil comprend une action d'information, de sensibilisation et de mobilisation des personnes appelées à constituer l'entourage professionnel de la personne handicapée. L'accord préalable de la personne handicapée est requis pour initier une telle action.

De même, s'il s'avère que l'accompagnement par un tutorat peut favoriser l'intégration d'une personne handicapée, celui-ci est mis en place à la demande de l'agent par le responsable de sa structure.

Dans ce cadre, le tuteur, retenu sur la base du volontariat, est 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.

2. Accompagnement aux démarches de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

Pôle emploi souhaite faciliter les démarches liées à la reconnaissance administrative du handicap et son renouvellement. Les agents qui souhaitent être accompagnés dans cette démarche peuvent solliciter le correspondant régional handicap. A cette fin, les agents bénéficient sur présentation de justificatifs (convocation, récépissé de demande de qualité de BOE ou tout autre document attestant de la démarche) d'autorisations d'absence rémunérées pour accomplir les formalités de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Pôle emploi met à disposition sur son intranet, pour l'ensemble des agents, des informations sur les démarches de reconnaissance du handicap et les possibilités d'accompagnement.

II. – Prévention 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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

1. Prévention

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

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

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 des matériels et des technologies, et de l'ergonomie du poste de travail, tant sur le plan matériel que sur celui du contenu et de l'organisation du travail. Le but est de développer l'autonomie des personnes concernées, d'éviter le risque de déqualification et de prévenir la désadaptation et la désinsertion de la personne handicapée.

Les médecins du travail ou de prévention, dans le respect des règles déontologiques, et en accord avec les agents concernés, attirent l'attention de la direction sur des situations de restriction et de diminution des capacités susceptibles à terme d'aboutir à une situation de handicap, pour anticiper les éventuelles actions d'aménagement et de conditions d'emploi.

Pôle emploi informe les services sociaux, les services de santé au travail ainsi que les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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, ou tout autre organisme habilité à cet effet.

Dans l'objectif d'accompagner les personnes concernées, une attention particulière est portée par les services ressources humaines des établissements sur la situation des agents en arrêts de travail fréquents. Ces derniers sont notamment informés des démarches de reconnaissance du handicap et des possibilités d'accompagnement.

2. Aménagement des postes de travail et conditions de vie au 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.

L'aménagement du poste de travail concerne toutes les problématiques d'accessibilité du poste.

Si la situation de la personne handicapée le nécessite et en application de l'avis du médecin du travail/de prévention, les dispositifs suivants sont étudiés : aménagements des locaux, acquisition de matériels, organisation du travail, aménagement d'horaires, rythme, intensité et charge de travail, sensibilisation de l'entourage professionnel, accès aux moyens de communication et à l'information professionnelle, dispositifs et consignes de sécurité adaptés, prothèses, « emploi accompagné », éventuels besoins d'assistance humaine, etc.

La demande d'aménagement de poste de travail d'un agent est instruite par le correspondant régional handicap. Elle est validée par le directeur des ressources humaines de l'établissement concerné. Le dossier ainsi constitué est transmis à la mission nationale diversité et handicap pour accord de remboursement des frais correspondants. Le correspondant régional handicap veille à sa réalisation. Des points réguliers sur les aménagements de poste sont mis à l'ordre du jour des CHSCT.

Le nombre d'aménagements de postes et de mesures d'aide à l'amélioration des conditions de vie au travail figure au chapitre handicap du bilan social des établissements.

Les demandes de temps partiel des agents privés en situation de handicap seront examinées avec attention dans les conditions prévues à l'article 10, paragraphe 2, de la convention collective nationale.

Les règles de réintégration à temps plein de ce temps partiel sont soumises aux conditions de l'article 10, paragraphe 4, de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Les agents de droit public en situation de handicap bénéficient également (après avis du médecin de prévention) d'un temps partiel de plein droit dans les conditions prévues par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (art. 34 *bis*).

A. – Aménagement des postes de travail et aide aux conditions de vie

L'aménagement peut intervenir dès réception du récépissé de dépôt de la première demande ou du renouvellement de la reconnaissance de la qualité de BOE ou de toute autre pièce attestant cette démarche.

Les aménagements nécessaires du poste de travail, dans toutes ses composantes, sont étudiés par le correspondant régional handicap sur préconisation du médecin du travail/de prévention et avec la personne handicapée elle-même. Il peut être fait appel à un ergonome ou une association spécialisée pour rendre ce poste le mieux adapté à sa situation.

L'agent handicapé doit rester au cœur de ce dispositif d'aménagement.

Le délai de mise en œuvre de l'aménagement de poste est de 2 mois maximum à partir de la demande instruite par le correspondant régional handicap, sauf circonstance exceptionnelle (rupture de stock chez le fournisseur, aménagement faisant appel à une expertise particulière...).

L'aménagement de poste pour un nouveau recruté nécessite que le matériel préconisé soit installé au plus près de la prise de poste et à défaut avant la fin de sa période d'essai.

En cas de limitation du nomadisme préconisée par le médecin du travail ou de prévention, une solution de bureau dédié est recherchée sur le site. Si l'agent est amené à travailler dans différents points du site ou sur plusieurs sites, un aménagement des différents postes de travail est mis en œuvre.

Le correspondant régional handicap assure le suivi des aménagements en lien avec l'évolution des besoins de l'agent.

En cas de mobilité de l'agent, le transfert du matériel non solidaire des murs et le financement de ce transfert sont pris en charge par l'établissement de départ, et ce au plus tôt.

Concernant les demandes de rétrocession de matériel professionnel, suite au départ d'un agent de Pôle emploi (départ à la retraite, fin de contrat), l'établissement auquel il est rattaché instruit cette demande auprès de la mission nationale diversité et handicap pour mise en œuvre.

Certains aménagements dépassent le cadre strictement professionnel (frais d'aménagement d'un véhicule personnel adapté au handicap, fauteuil roulant...). La prise en charge de ces équipements est effectuée par Pôle emploi en complément des participations apportées par la sécurité sociale, la maison départementale des personnes handicapées, 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 mission nationale diversité et handicap. La nature de ces aménagements justifie qu'ils restent acquis de plein droit à l'agent en cas de départ de Pôle emploi.

B. – Autorisations d'absence

Les personnes handicapées peuvent bénéficier, sur 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 peut excéder la limite de 1 demi-journée par semaine, sauf circonstance exceptionnelle justifiée par

des traitements médicaux nécessitant plus de 1 demi-journée, et sur recommandation spécifique du médecin du travail/de prévention.

Cette même mesure d'autorisation d'absence peut s'appliquer en cas de problèmes/pannes pour des équipements indispensables aux personnes handicapées et/ou aide animalière (par exemple fauteuil roulant, prothèses auditives, chien guide...) sur production de justificatifs du professionnel.

3. Autres dispositifs de maintien dans l'emploi

En cas de restriction d'aptitude, la règle est la recherche de la meilleure solution de maintien dans l'emploi.

Les principaux leviers mobilisés sont les suivants :

Equipe 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, mise en place au sein de chaque établissement, est animée par le directeur des ressources humaines et peut faire appel à des compétences spécifiques externes, telles que le SAMETH (service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), ergonomes, psychologues du travail, associations spécialisées etc.

Rapprochement domicile-travail

Une politique de rapprochement domicile-travail est menée dans le cadre de l'aide au maintien dans l'emploi.

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

Télétravail

Le télétravail est une des modalités de maintien dans l'emploi si cette modalité est compatible avec la nature des activités exercées par l'agent. Cette modalité requiert l'accord de l'agent et elle est mise en œuvre sur préconisation du médecin de travail ou de prévention. Les modalités d'exercice du télétravail sont définies par l'équipe pluridisciplinaire citée ci-dessus et selon la réglementation en la matière et conformément au guide du télétravail élaboré par la mission nationale diversité et handicap.

L'agent bénéficie d'une garantie de réversibilité et il peut, à sa demande et avec l'accord du médecin du travail ou de prévention, revenir travailler sur son site d'origine.

Afin d'éviter le risque d'isolement, le télétravail pendulaire est préconisé ainsi que les contacts réguliers avec le site d'origine.

Le guide du télétravail précise les modalités de défraiement (frais professionnels) générés par l'activité de télétravail.

Changement de poste/d'emploi

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

Afin de permettre à l'agent de découvrir un autre environnement professionnel, Pôle emploi facilite les périodes d'immersion en veillant notamment aux conditions d'accueil de la personne.

S'il n'existe pas de solution au niveau du site de travail de l'agent, des solutions de proximité doivent être recherchées au niveau de l'établissement.

Dans le cas où le changement de poste ne pourrait se faire dans l'établissement d'origine, une solution est recherchée au niveau de Pôle emploi.

Bilan d'orientation

Par ailleurs, si un agent en situation de handicap le souhaite, il peut bénéficier d'un bilan d'orientation incluant le bilan des compétences et la prise en compte des problématiques de handicap, afin de réussir sa reconversion professionnelle.

L'expertise des services de Pôle emploi à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises peut notamment être mobilisée dans le cadre de cette reconversion (orientation, etc.).

III. – Accessibilité et adaptation aux mutations technologiques

Sous le terme « accessibilité » sont désignées 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).

Pôle emploi adhère au concept de l'« accessibilité universelle » et le met en œuvre pour les personnes handicapées selon les principes de la loi du 11 février 2005 :

« Est considéré comme accessible aux personnes handicapées tout bâtiment ou aménagement permettant, dans des conditions normales de fonctionnement, à des personnes handicapées, avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux ou équipements, d'utiliser les équipements, de se repérer, de communiquer, et de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement ou cette installation a été conçu. Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente. »

L'ensemble des outils collectifs (photocopieurs, imprimantes en réseau, etc.) des sites et services sont installés de manière à permettre leur usage par tous les agents, dont les personnes handicapées, quel que soit le handicap.

1. Accessibilité des locaux et sécurité

Conformément à la réglementation en vigueur, Pôle emploi s'assure que les lieux de travail sont accessibles à tous les agents quel que soit leur handicap et met en œuvre les démarches nécessaires à cette mise en accessibilité.

Des démarches sont entreprises, le cas échéant, envers les collectivités territoriales, afin d'assurer l'accessibilité des chemins d'accès aux lieux de travail depuis les transports en commun les plus proches, ou du transport adapté.

Une information régulière sur les éventuelles évolutions des dispositions légales en matière d'accessibilité des locaux est effectuée au profit des responsables de la gestion du parc immobilier de Pôle emploi.

Sur ces questions d'accessibilité des locaux, les acteurs internes tels que le CHSCT, le responsable conditions de travail et santé au travail et le correspondant régional handicap sont mobilisés, en complémentarité des services concernés.

Si le maintien dans l'emploi ou l'embauche des personnes handicapées 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, est prise en charge conformément aux dispositions du préambule.

Les modalités particulières garantissant la sécurité des personnes handicapées doivent être mises en place (évacuation, système d'alerte adapté, signalétique adaptée...). Une ou plusieurs personnes désignées et formées sont responsables de l'application de ces consignes.

2. Accessibilité numérique

Comme l'ensemble des services publics, Pôle emploi s'engage à respecter les règles techniques du RGAA (référentiel général d'accessibilité pour les administrations) les plus appropriées à la situation de handicap.

Au-delà de cette obligation, Pôle emploi a le même degré d'exigence concernant l'accessibilité numérique au bénéfice de ses agents.

Elle se traduit par les mesures suivantes :

Accessibilité des outils informatiques

Pôle emploi est ainsi engagé dans des actions de mise en accessibilité de ses sites et applicatifs web internes et externes.

La mise en accessibilité concerne également l'ensemble des supports numériques. Il s'agit entre autres de favoriser la navigabilité des documents. Pour cela, un plan de communication interne est engagé auprès de l'ensemble des directions pour la prise en compte des préconisations d'accessibilité des documents.

Une équipe informatique dédiée, au sein de la direction générale adjointe des systèmes d'information, prend en charge :

- les aménagements de postes informatiques, de la demande fonctionnelle à l'installation et la formation des personnes handicapées à l'utilisation de ces aménagements ;
- la maintenance des aménagements ;
- la mise en accessibilité « non-voyants ou malvoyants » des applications du système d'information, allant de la préétude/diagnostic à la recette, et la formation technique des formateurs.

Outre les formations habituelles mises en œuvre pour les agents, les personnes handicapées peuvent bénéficier de formations complémentaires afin de maintenir leurs connaissances et leurs compétences lorsque des évolutions technologiques et l'utilisation de nouvelles technologies sont envisagées au sein de Pôle emploi.

Par anticipation des évolutions techniques, et pour les applications développées par Pôle emploi et les progiciels achetés sur le marché, ainsi que pour toute modification substantielle des systèmes d'information, il est appliqué les critères d'accessibilité qui figurent dans les éléments déterminants des cahiers des charges et des recettes de ces applications. Les déploiements tiennent compte des adaptations préalables nécessaires à la maîtrise de l'outil par les personnes handicapées.

Accessibilité des outils de télécommunication

Les actions entamées pour améliorer l'autonomie des personnes handicapées sont poursuivies et généralisées sur tous les sites de Pôle emploi, y compris les plates-formes téléphoniques.

Ces actions concernent, par exemple, l'adaptation des postes téléphoniques ou l'utilisation d'un outil de transcription de la parole au bénéfice des personnes sourdes ou malentendantes.

IV. – Formation professionnelle et gestion de carrière

Toute personne handicapée a accès à la formation professionnelle au même titre que l'ensemble du personnel de Pôle emploi. A ce titre, Pôle emploi veille à ce que le handicap ne constitue pas un frein à l'accès à la formation.

La situation des personnes handicapées n'ayant bénéficié d'aucune formation pendant 3 années consécutives fait l'objet d'un examen notamment lors de l'EPA par le manager, en lien avec le service ressources humaines.

Le temps partiel des agents handicapés ne doit pas constituer un frein à l'accès à la formation. Au besoin, si la formation ne peut être adaptée en individuel, le médecin du travail/de prévention est sollicité afin d'aménager les horaires de l'agent à temps partiel, et ce durant le temps de sa for-

mation. A ce titre, l'agent à temps partiel dont le temps de formation sera supérieur à son temps de travail habituel peut bénéficier de paiement d'heures complémentaires ou d'une récupération à sa demande, conformément à l'article 9, paragraphe 5, de la convention collective nationale. Pour les agents de droit public, les règles fixées par les textes réglementaires s'appliquent (art. 36 du décret n° 86-83).

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.

Les dépenses de transport des personnes handicapées pour accéder aux lieux de formation sont prises en charge conformément aux dispositions du préambule du présent accord.

Les actions de formation au bénéfice des agents handicapés peuvent être prolongées et soutenues en tant que de besoin par un accompagnement tutorial après avis de la direction des ressources humaines de la région concernée et avec l'accord de l'agent ou à sa demande.

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

Une offre de formation intégrant la thématique du handicap est mise en place afin de promouvoir la diversité et de lutter contre les discriminations.

1. Formations spécifiques

Des formations spécifiques, 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., peuvent être proposées aux personnes handicapées concernées ou aux membres de leur entourage professionnel à la charge de l'organisme financeur.

Ces formations sont adaptées aux capacités et aux disponibilités des personnes handicapées.

Toute installation d'équipement spécifique, ou prise de fonction sur un poste équipé, donne lieu à une formation à la demande de l'agent.

2. Accessibilité des outils, des lieux de formation et des supports

La mission nationale diversité et handicap travaille en lien avec la direction de la formation afin de prendre en compte le handicap dans l'ingénierie des formations et l'accessibilité des supports et outils. A titre d'exemple, la durée d'un module de formation suivi en individuel peut être adaptée. Cette collaboration s'exerce également pour les modules de formation existants.

Les centres interrégionaux de développement de compétences identifient une personne ressource pour suivre l'accessibilité des locaux, des outils et programmes de formation. Elle s'assure que les formations sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap, y compris au niveau de l'hébergement et des transports, et à défaut mettent en place les mesures appropriées, en lien avec les acteurs du handicap ou toute autre personne compétente en interne ou en externe. Elle travaille en lien avec les acteurs régionaux, en particulier le correspondant régional handicap, notamment pour mobiliser les budgets dédiés au handicap. Le délai de convocation pour l'entrée en formation doit permettre la mise en œuvre des réseaux de soin éventuellement nécessaires à l'agent.

La mission nationale diversité et handicap définit les activités du réseau des interlocuteurs des centres interrégionaux de développement de compétences en charge du handicap et assure l'animation de ce réseau.

3. 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.

3.1. Accompagnement de la carrière

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. A ce titre, l'entretien professionnel au titre de la loi du 5 mars 2014 est une opportunité d'examen spécifique d'évolution professionnelle des travailleurs handicapés (exemples : élargissement des activités, mission spécifique...).

Pour ce faire, l'encadrement reçoit régulièrement l'appui des ressources humaines et du correspondant régional handicap, qui prend une part active au règlement des questions relevant de son expertise.

Un agent handicapé peut aussi bénéficier à sa demande d'un entretien mené conjointement avec un gestionnaire de carrière et le correspondant régional handicap. Cet entretien a pour objectif de permettre à l'agent une réflexion sur son parcours professionnel et ses perspectives d'évolution. Dans le cadre de cet accompagnement, des prestations spécifiques peuvent être mobilisées : bilan de compétences, périodes d'immersion afin de découvrir un autre environnement professionnel, etc. Dans ce cadre, la période de professionnalisation, au titre de l'accord formation en vigueur, peut notamment être favorisée.

3.2. Promotion et rémunération

Les personnes handicapées ne doivent pas être pénalisées par leur situation, particulièrement dans le cadre des dispositifs d'attribution de promotions et d'opérations de carrière.

Les notes d'orientation annuelles concernant les promotions et les opérations de carrière réaffirment le principe d'égalité de traitement entre tous les agents.

Lors des campagnes de promotion, il est demandé aux services ressources humaines de porter une attention particulière à la situation salariale des personnels handicapés au regard des situations professionnelles comparables (emploi, ancienneté, âge, qualification).

Pour ce qui concerne plus spécifiquement le droit public, les directeurs des ressources humaines veillent à ce que les agents en situation de handicap soient informés des ouvertures de sélections internes et des aménagements possibles des épreuves en fonction du handicap. Pour les agents publics, si la nature du handicap le justifie, la promotion peut se réaliser sur place.

Par ailleurs, lors de la reprise du travail consécutive à une absence de longue durée pour raison de santé en lien avec le handicap d'au moins 6 mois, la rémunération de la personne handicapée, agent de droit privé, est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de cette absence par les agents relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles intervenues au sein de Pôle emploi. La personne handicapée agent de droit public se voit attribuer au minimum la moyenne des parts variables semestrielles liées à la manière de servir et pour celle qui y est éligible, la moyenne de la prime de performance attribuée dans son établissement pour son niveau d'emploi, ou à défaut attribuée au niveau national.

V. – Communication et sensibilisation

1. Actions de sensibilisation

Pôle emploi poursuit sa démarche de sensibilisation au handicap en interne en l'adaptant aux différents interlocuteurs concernés (services RH, managers, élus...). Cette démarche de sensibilisation aborde notamment les représentations liées au handicap.

S'entend par action de sensibilisation une séquence inscrite sur un temps dédié, centrée sur un thème lié au handicap et menée par une personne qualifiée (acteur du handicap interne ou externe).

L'action a pour objectif de permettre aux participants d'évoluer dans leur perception ou leur connaissance du handicap, et ce par l'échange, l'expérimentation, la mise en situation...

Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel, les membres de la commission de suivi, les élus du comité d'entreprise bénéficient à leur demande auprès de la DRH d'une action de sensibilisation à la prise en compte du handicap. En début de mandat, tout nouvel élu peut en bénéficier dans les mêmes conditions.

Par ailleurs, l'encadrement bénéficie d'actions de sensibilisation spécifiques, visant à faire évoluer les représentations du handicap.

2. Communication interne

La mission nationale diversité et handicap élabore un plan de communication national autour du handicap et accompagne sa déclinaison au niveau des établissements. Ce plan permet de porter à la connaissance de l'ensemble des agents les dispositions du présent accord ainsi que les modalités d'intervention du réseau handicap (MNDH, CRH). Il fait également la promotion des actions de sensibilisation et de formation liées à la thématique du handicap. Il peut utiliser des supports tels que plaquette d'information, newsletter, affiches, etc.

Le livret d'accueil remis à tout entrant à Pôle emploi comporte des informations sur la politique handicap de Pôle emploi.

Les personnes handicapées sont régulièrement informées des évolutions des textes régissant leur situation.

Les missions et coordonnées des correspondants régionaux handicap sont à disposition sur l'intranet national ainsi que sur les intranets des établissements.

Les établissements, en lien avec la mission nationale diversité et handicap, veillent à ce que la communication interne (supports, intranet) soit accessible à tous, notamment en proposant des formations accessibilité des documents et supports de communication.

3. Communication externe

Pôle emploi s'engage à rendre visible sa politique handicap à l'externe en valorisant ses actions.

Pôle emploi développe 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.

Pôle emploi participe, 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.).

VI. – Recours à la prestation externe (emploi indirect)

Le recours à la prestation externe n'a pas pour but de remplacer l'objectif de l'atteinte du taux de 6 % en emploi direct 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. A ce titre, la mission nationale diversité et handicap travaille en lien avec la direction des achats marchés.

1. Partenariats

Pôle emploi poursuit la coopération établie avec les organismes fédérant ce secteur, de façon à développer les possibilités d'achats aux ESAT (établissements et services d'aide par le travail) et aux EA (entreprises adaptées).

Pôle emploi peut recourir, si nécessaire, à des organismes pour former son réseau d'acheteurs aux spécificités des entreprises des secteurs protégé et adapté.

2. Mise en lien des compétences régionales et diversification des pratiques d'achats

La mission nationale diversité et handicap travaille en collaboration avec la direction achats marchés. Cette collaboration porte sur les axes suivants :

- actions de capitalisation des bonnes pratiques des établissements en matière d'achats auprès des EA-ESAT ;
- poursuite de l'engagement à introduire, dans les critères de choix présidant à l'octroi d'un marché, la preuve faite par la structure choisie de sa politique d'intégration des personnes handicapées.

Pôle emploi s'engage à privilégier les prestations sur site et la mise à disposition des travailleurs handicapés issus du milieu de travail protégé et adapté.

Pôle emploi identifie les travaux réalisables par les travailleurs handicapés du secteur EA-ESAT pour leur permettre d'accéder au milieu de travail ordinaire.

VII. – Autres dispositifs

1. Norme AFNOR « organismes handi-accueillants »

Dans le prolongement de l'expérimentation menée au titre de l'accord social 2012-2014 et en raison d'une révision de la norme NF X50-783 « organismes handi-accueillants » par l'AFNOR en 2014, Pôle emploi s'engage à compléter les états des lieux déjà réalisés au niveau tant des directions régionales que des processus nationaux.

Les établissements qui souhaitent s'engager dans cette démarche d'amélioration continue de la qualité de l'intégration du handicap bénéficient d'un appui méthodologique de la mission nationale diversité et handicap pour réaliser un état des lieux initial de leur organisation. La candidature éventuelle à l'obtention du label « organisme handi-accueillant » est à la main de chaque établissement.

Pôle emploi s'appuie sur l'expérience de ces établissements engagés dans la norme pour envisager une généralisation de cette démarche sur l'ensemble du territoire.

Parallèlement, Pôle emploi expérimente la grille d'évaluation de l'accessibilité ajoutée à la nouvelle version de la norme sur un panel de sites, dans le but de favoriser l'accessibilité de l'ensemble des sites Pôle emploi.

2. Aidants familiaux

L'une des premières difficultés pour un aidant étant la gestion du temps, il s'agit de faciliter l'aménagement de leurs horaires.

Les agents concernés par ce dispositif peuvent, le cas échéant, prendre contact avec leur service ressources humaines ou les assistant(e)s de services sociaux de Pôle emploi afin de mettre en place cette mesure.

Par ailleurs, pour favoriser le rôle des aidants familiaux auprès de leurs enfants handicapés, Pôle emploi rappelle à l'ensemble des établissements les dispositions relatives au congé de présence parentale prévu à l'article 28.6 de la convention collective nationale ainsi que les dispositions de l'article 20 *bis* du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

3. Groupes/ateliers de parole

Pôle emploi s'est associé au programme « réussir l'intégration des travailleurs handicapés » (RITHa) en 2014-2015.

Dans la continuité de cette démarche participative, Pôle emploi met en place des échanges et des partages d'expérience entre agents handicapés, sur leur temps de travail, au travers de groupes

de parole ou ateliers thématiques. Ces groupes d'échange sont ouverts également à des agents non concernés eux-mêmes par une situation de handicap.

Pôle emploi forme en interne les ressources qui vont animer ces groupes.

CHAPITRE III

MISE EN ŒUVRE

Un plan de communication est déployé pour porter le présent accord à la connaissance de l'ensemble des agents de Pôle emploi.

L'accord est consultable par tous les agents sur l'intranet national de la mission nationale diversité et handicap. Les intranets régionaux renvoient vers la page nationale.

1. Mission nationale diversité et handicap

La mission nationale diversité et handicap, instituée au sein de la DRH-RS, coordonne l'ensemble des actions pour l'emploi et l'intégration des personnes handicapées à Pôle emploi.

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

Elle assure la promotion de cette politique auprès des établissements en s'appuyant sur le réseau des correspondants régionaux handicap dont elle assure la formation et l'animation.

Elle met en œuvre les actions de l'accord qui ont une portée nationale.

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 le repérage, l'analyse et la promotion des bonnes pratiques et des actions innovantes.

Elle assure la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (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 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). Ce bilan est présenté à la commission nationale paritaire de suivi et transmis pour information aux membres du comité central d'établissement.

2. Directeurs des ressources humaines (DRH) et correspondants régionaux handicap (CRH)

Ils portent la politique nationale handicap de Pôle emploi au sein de leur établissement.

Ils mettent en œuvre, dans leur région ou leur établissement, toutes les actions de l'accord qui relèvent de ce niveau (notamment les actions de recrutement, de maintien dans l'emploi, d'aménagement de postes, etc.).

Ils sollicitent l'avis de la mission nationale diversité et handicap afin d'envisager les possibilités de financement des actions en faveur du handicap, qu'elles soient individuelles ou collectives.

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

Ils lui transmettent également les éléments nécessaires à la réalisation de la DOETH.

Les correspondants régionaux handicap sont associés par le président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail aux travaux de cette instance pour les questions relevant de leur

compétence. Les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent les solliciter sur des dossiers qui leur sont signalés.

Les directeurs des ressources humaines des établissements sont avec les correspondants régionaux handicap et les services de santé au travail les interlocuteurs des personnes handicapées ainsi que des agents qui souhaitent entamer une démarche de reconnaissance de leur handicap.

Ils travaillent avec les acteurs internes et externes du handicap : médecins du travail/de prévention, responsables des conditions de travail et de la santé au travail, assistant(e)s de service social, acteurs institutionnels, associatifs, prestataires...

Ils travaillent en relation avec la ligne managériale des agents en situation de handicap.

Les correspondants régionaux handicap reçoivent une formation initiale et un accompagnement régulier de la mission nationale diversité et handicap.

Les personnes recrutées sont informées, notamment par le livret d'accueil, de l'existence des correspondants régionaux handicap comme relais handicap au sein de leur service ressources humaines. Le CRH prend contact avec chaque travailleur handicapé de son établissement, *a minima* une fois par an. Tout agent peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec le correspondant régional handicap.

Pôle emploi veille à ce que le dimensionnement en équivalent temps plein du réseau des CRH permette de garantir le déploiement de l'ensemble des dispositifs de l'accord à tous les agents concernés.

Les coordonnées et la fiche d'activité des correspondants régionaux handicap sont disponibles sur les intranets nationaux et régionaux.

3. Commission paritaire nationale de suivi (CPNS)

Une commission nationale de suivi du présent accord, composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et/ou par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, et de représentants de la direction des ressources humaines et des relations sociales (DRH-RS) de Pôle emploi, est mise en place.

Cette instance est présidée par le DRH-RS ou son représentant.

Elle se réunit deux fois par an pour examiner les conditions de la mise en œuvre du présent accord ainsi que pour prendre connaissance des actions les plus innovantes en faveur du handicap mises en œuvre par les établissements.

Les indicateurs de suivi du présent accord sont présentés à la commission une fois par an. La commission peut aussi solliciter des études spécifiques.

Elle est informée des difficultés non résolues au niveau des établissements et traitées par la DRH-RS.

Selon l'ordre du jour, la commission peut s'adjoindre des experts internes (direction générale ou établissements) ou externes sur les thèmes nécessitant leur compétence (médecins du travail ou de prévention, etc.) après accord du DRH-RS ou de son représentant.

4. Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements sont associés à la mise en œuvre du présent accord dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives à leurs compétences.

Le CHSCT sollicite le correspondant régional handicap en tant que de besoin.

Une action de communication spécifique leur est proposée de façon à ce qu'ils soient informés des termes du présent accord, dès le début de son application.

CHAPITRE IV

DURÉE ET FORMALITÉS

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il s'appliquera à compter de sa date de signature. Au terme des 3 années, son application cessera de plein droit. Cet accord ne se transformera pas à son terme en accord à durée indéterminée.

Dans le courant de la 3^e année, et au plus tard 3 mois avant son expiration, la direction générale et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord et pour négocier les termes d'un nouvel accord.

Il pourra faire l'objet d'une révision et ou d'une dénonciation avant la survenance de son terme, selon les dispositions des articles L. 2222-5, L. 2222.6, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 20 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Pôle emploi.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

PSTE CFDT.

ANNEXE

Indicateurs de suivi

Taux d'emploi direct, taux d'emploi légal et montant des éventuelles contributions versées par les établissements.

Nombre de recrutements de personnes handicapées en CDI, CDD, contrat aidé, alternance, par sexe, catégorie professionnelle et établissement comparé au nombre total de recrutements.

Nombre de périodes d'essai non concluantes, par sexe, catégorie professionnelle comparé au nombre total de périodes d'essai non concluantes.

Nombre de sorties d'agents handicapés par sexe, motif et par établissement comparé au nombre total de sorties.

Nombre d'agents handicapés en temps partiel par sexe, catégorie professionnelle comparé au nombre d'agents à temps partiel.

Nombre d'agents handicapés par catégorie professionnelle et évolution dans les catégories professionnelles comparé à l'ensemble de la population.

Nombre d'aménagements de postes, de mesures d'aide à l'amélioration des conditions de vie au travail et nombre d'actions de formation spécifiques.

Nombre d'agents en situation de télétravail, par sexe, catégorie professionnelle et par établissement.

Nombre d'agents handicapés n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans par sexe, catégorie professionnelle et établissement comparé à l'ensemble de la population.

Nombre de jours de formation dont ont bénéficié les agents handicapés comparé au nombre total de jours de formation.

Taux de promotion et opérations de carrière des agents handicapés comparé au taux de promotion et opérations de carrière des collaborateurs de Pôle emploi.

Nombre de sessions de sensibilisation et de formation sur la thématique du handicap.

Liste des partenariats avec les établissements du secteur adapté et protégé.

Liste des applicatifs internes accessibles.

Récapitulatif des actions de communication externe.

Nombre de bénéficiaires de la mesure spécifique « aidants familiaux ».

Salaire moyen des agents handicapés comparé au salaire moyen à âge, ancienneté et emploi équivalents.

En attente de la disponibilité de l'indicateur ci-dessus, l'indicateur suivant sera fourni : nombre d'agents en situation de handicap n'ayant pas eu d'augmentation de salaire depuis plus de 5 ans.