



## NEWSLETTER JUIN-JUILLET 2019

[www.handicapenergie.fr](http://www.handicapenergie.fr)

### L'ACCORD HANDICAP 2019-2022 D'EDF SA

Le 13 décembre 2018, le nouvel accord social en faveur de l'Égalité des Droits et des Chances et de l'Intégration Professionnelle des personnes en situation de handicap a été signé entre Christophe CARVAL, DRH Groupe, et les quatre organisations syndicales représentatives à EDF SA (CFDT, CFE, CGT, FO). Il sera applicable sur tout le périmètre EDF SA et valide pour quatre ans, soit jusqu'au 31 décembre 2022.

Ce nouvel accord réaffirme et améliore certaines mesures déjà existantes et s'enrichit de nouveaux dispositifs concernant :

- L'embauche direct
- L'accompagnement du parcours professionnel et le maintien dans l'emploi
- L'inclusion
- La formation
- L'aménagement de poste et la reconnaissance du travailleur en situation de handicap
- L'emploi indirect par les entreprises du secteur protégé

Une personne ayant une **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** bénéficie **d'un accompagnement particulier** notamment pour l'aménagement de son poste de travail, mais dispose aussi d'anticipation concernant les jours d'ancienneté. Par ailleurs, le nouvel accord précise qu'une anticipation pour l'attribution des médailles EDF sera mise en place.

Retrouvez-le sur notre site : <http://www.handicapenergie.fr/>

## 2 EQUIPES SOCIALEMENT INNOVANTES CHEZ EDF

EDF, aidé du cabinet de conseil CGI et grâce à un partenariat conclu avec l'association APF Entreprises, a mis en place en son sein « **deux équipes socialement innovantes avec un quart de personnes en situation de handicap** », annonce un communiqué diffusé le 27 mai. « Ce choix s'inscrit en réponse à une volonté forte d'EDF, exprimée dès son appel d'offres, d'inclure des personnes en situation de handicap dans ses équipes en sous-traitance ». Selon le communiqué, parmi « les facteurs clés de réussite de ce projet » de l'équipe d'Amiens, qui assure la hotline informatique des 5 000 conseillers clientèle : « un recrutement sur mesure en partenariat avec Pôle emploi », « des formations adaptées basées sur des contenus sélectionnés par CGI et EDF », et « la présence, aussi bien du côté de CGI que d'APF Entreprises, de Référents fonctionnels et techniques en charge de la formation continue et de la rédaction des procédures ». Concernant l'équipe de Lyon, qui gère le centre de support utilisateurs d'EDF Production, le communiqué souligne « d'importants efforts menés par CGI, APF Entreprises et Pôle emploi afin d'identifier et sélectionner des personnes motivées pour s'investir dans un nouveau métier » ou encore « la mise en place d'une formation dédiée pour appréhender le métier du support ».

Sources : *Liaisons sociales Quotidien - L'actualité*, N° 17827, 3 juin 2019

Contribution : [Xavier ESPINOSA](#)

## RÉFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : CE QUI VA CHANGER AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

A l'occasion de leur venue au salon Handicap, Emploi et Achats Responsables, les ministres Sophie Cluzel et Muriel Pénicaud ont fait le point auprès des entreprises sur ce que va modifier la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » **réforme l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)**. Cette réforme doit améliorer l'emploi dans les entreprises (**le taux actuel étant de 3.4% pour un objectif légal de 6%**).

En clair, elle vise à la fois à **simplifier les démarches** des employeurs mais aussi à assurer aux citoyens en situation de handicap de **trouver un emploi** en fonction de leur projet personnel.

Les modalités actuelles d'acquittement des contrats de sous-traitance seront remplacées par **une nouvelle valorisation**. En effet, les contrats de sous-traitance, notamment avec les Etablissements et Services d'Aides par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA), seront toujours pris en compte mais sous forme de **déduction à la contribution des entreprises**. Par ailleurs, la loi valorise désormais **toutes les formes d'emploi des travailleurs handicapés** : stages, période de mise en situation professionnelle, intérim. Ces formes d'emploi pourront être comptabilisées dans le taux d'emploi direct des entreprises.



La réforme l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) entrera en vigueur à partir du **1er janvier 2020**.

**A noter :** la déclaration annuelle de l'OETH de 2020 pour la contribution au titre de l'année 2019 s'effectuera selon les modalités actuelles de déclaration (déclaration auprès de l'Agefiph). La première déclaration aux organismes de sécurité sociale par le biais de la DSN s'effectuera en 2021 pour la contribution au titre de l'année 2020.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs handicapés visera à simplifier les démarches des employeurs.

Les 7 points-clés de la réforme :

- 1- Une procédure de déclaration simplifiée**
- 2- Un calcul des effectifs simplifié**
- 3- Un interlocuteur unique**
- 4- Une valorisation de l'emploi des seniors handicapés**
- 5- Une incitation à recourir à la sous-traitance**
- 6- Une offre de services adaptée à tous les employeurs**
- 7- Une réduction de la contribution valorisant les stratégies favorables à l'emploi des travailleurs handicapés**

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020>

## ASIR (AIDE EN SITUATION DE RUPTURE)

### VOS DROITS ASIR POUR PRÉSERVER L'AUTONOMIE À DOMICILE

L'aide en situation de rupture (ASIR) est une aide temporaire permettant aux pensionnés des IEG de faire face au décès du conjoint ou de son placement en maison de retraite. Une aide soumise à certaines conditions.



#### QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Cette aide aux situations de rupture communément appelée ASIR a pour objectif de maintenir les pensionnés à leur domicile. Peuvent en bénéficier les pensionnés des Industries Electriques et Gazières qui perçoivent une pension versée par la CNIEG ou une pension de réversion (sous conditions). Cette aide peut être attribuée aux pensionnés mentionnés ci-dessus nécessitant une prise en charge spécifique liée à une situation de rupture telle que :

- le décès d'un conjoint ou d'un proche ;
- le placement d'un conjoint ou d'un proche en institution, un déménagement, etc.

#### QUELS SONT SA DURÉE ET SON CONTENU ?

L'ASIR est une prestation de courte durée, dont le maximum ne peut excéder trois mois. Elle est destinée à prendre en charge une partie du coût des services organisés au domicile.

Elle se traduit par la mise en place d'un dispositif d'accompagnement afin de préserver au mieux l'autonomie de la personne qui reste seule, en améliorant ses conditions de vie et en lui assurant un confort de vie optimal. Après l'étude de la situation du bénéficiaire par la CMCAS et l'évaluation des besoins réalisée par une structure évaluatrice, un plan d'aides pourra être proposé sur une durée de trois mois avec un plafond de 1 800 euros incluant une participation du bénéficiaire (en fonction de ses ressources).

La CMCAS peut prendre en charge différentes aides pour accompagner le bénéficiaire et l'aider à faire face à cette situation passagère :

- Des services à domicile : l'entretien du logement, les courses, la préparation des repas, l'accompagnement administratif, le transport accompagné, le portage de repas
- La réalisation de petits travaux d'aménagement du logement afin de prévenir la perte d'autonomie, tels que la pose de barres d'appui, d'un rehausseur, ... .

**ATTENTION** : l'ASIR n'est pas cumulable avec l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), la prestation spécifique dépendance (PSD), la majoration tierce personne (MTP), l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP), la prestation de compensation handicap (PCH), le plan d'actions personnalisé (PAP), ni avec l'aide au retour à domicile après hospitalisation (ARDH).

Pour savoir si vous êtes éligible à cette prestation ou pour tout renseignement, n'hésitez pas à contacter votre SLVie ou votre CMCAS.

<https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/files/live/sites/pub-bootstrap/files/Guides%20et%20formulaire/demande-aide-situa-rupture.pdf>

## KLESIA ET HANDEO DEVOIENT LE LABEL CAP'HANDEO « ENTREPRISE ENGAGÉE AUPRÈS DE SES SALARIÉS AIDANTS »



Alors que la question des aidants est plus que jamais d'actualité avec l'adoption de la loi « visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants », **le Groupe de Protection Sociale Klesia et Handéo ont mutualisé**, depuis un an, leurs compétences afin de créer un dispositif concret et innovant pour les salariés en situation d'aide d'un proche fragilisé (handicapé, âgé dépendant, souffrant de maladie chronique ou longue durée).

Ce nouveau label Cap'Handéo « Entreprise engagée auprès de ses salariés aidants » va permettre à toutes les entreprises de bénéficier d'un appui pour définir et mettre en œuvre des actions et une politique concrète, contribuant à la reconnaissance et à l'aide aux salariés aidants. Ce label sera officiellement attribué aux premières entreprises candidates – actuellement en audit – à l'automne 2019 !

<http://www.handéo.fr/actualites/klesia-handéo-label-caphandéo-entreprise-engagée-salariés-aidants>



Ont participé à ce numéro :

Jean François CHOLAT, Olivier RAYMOND, Xavier ESPINOSA

Conception/Rédaction : Sophie GUILLARD

[www.handicapenergie.fr](http://www.handicapenergie.fr)

Contact : [entraide.handicap@cegetel.net](mailto:entraide.handicap@cegetel.net)

*Vous recevez cette newsletter car votre adresse postale ou votre adresse mail est référencée dans notre base de données. Conformément à la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations vous concernant.*

## Nos Partenaires

