



LE TRAVAIL ET LA SEP OU TRAVAILLER AVEC UNE MALADIE CHRONIQUE EVOLUTIVE

Ecole de la SEP, le 04 mai 2019

Dr Valérie CHIPIER, Médecin du travail
Mme Claire GAVRILENKO, Assistante de Service
Social

Organiser sa **Vie Professionnelle**
dès les premiers symptômes
ou
Travailler avec une maladie
chronique évolutive

Introduction

- Origine de la mise en place de cet atelier
 - Principalement des personnes jeunes touchées par la SEP et en activité professionnelles → réflexion avec l'APF pour la mise en place d'un atelier sur le travail
 - Questions sur le travail abordées avec l'assistante sociale avec 2 personnes sur 3
 - Place centrale du médecin du travail lors de la consultation multidisciplinaire

- 
- Les questions fréquemment entendues :
 - Faut-il parler de la SEP à mon employeur?
 - Comment peut-on l'aborder?
 - Qu'est-ce que la Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)?
 - Comment puis-je aménager mon poste de travail?
 - Comment puis-je aménager mon temps de travail?
 - Qu'est-ce que l'invalidité?
 - Quel est le rôle du médecin du travail?



Vos interlocuteurs privilégiés

- Votre médecin traitant ou votre neurologue
- L'employeur
- Le médecin du travail
- L'assistant de service social du personnel...
- La Sécurité Sociale: CPAM, RSI, MSA...
- La MDPH

Rôle du Médecin du Travail

Le Médecin du Travail : mobilisable tout au long de la vie professionnelle

- La réforme de la Santé au Travail de 2011 renforce la **mission** de maintien en emploi
- Il intervient dès l'embauche puis périodiquement.
- Le salarié peut le voir quand il le souhaite, qu'il soit en activité ou en arrêt. (visite occasionnelle ou de pré reprise)
- Il est le seul lien entre le statut de « patient » et de « salarié » : **nécessité d'anticipation et d'interdisciplinarité avec l'accord patient/salarié.**

Qu'en est-il des Médecins du Travail ?

- Les Médecins du Travail sont liés par **le secret médical** : leur diagnostic ne peut en aucun cas être communiqué à l'employeur, même dans le cadre d'un aménagement de poste de travail.
- La relation Médecin du Travail/Salarié est basée sur le colloque singulier de la consultation et sur la **confiance mutuelle**.



Les Maladies Chroniques Evolutives: MCE

- concernent 20% de la population.
- recouvrent des pathologies très diverses : cancers, diabète, SEP, maladies cardio-vasculaires, maladies rhumatismales, maladies psychiques, SIDA ...
- se caractérisent par une longue durée, une évolutivité, parfois une notion d'imprévisibilité... souvent associée à une « invalidité » ...
- sont en progression dans la population active (progrès thérapeutiques, allongement de la vie professionnelle ...) et estimées à 15%.

La question des **Maladies Chroniques Evolutives** est prise en compte dans le 3ème Plan Santé au Travail, validé le 28 janvier 2015 par le Ministre du Travail François Rebsamen. Elle est abordée dans le cadre de **la prévention de la désinsertion professionnelle** et du **maintien dans l'emploi** qui est d'une importance capitale ... normalement ... un facteur de santé.

Les Salariés atteints d'une MCE sont-ils tenus de déclarer à leur employeur leur maladie ?

- Les salariés **ne sont pas tenus** de faire part de leur maladie aux employeurs. Ceux-ci pourraient d'ailleurs être mis en difficulté au regard de la **Loi sur les discriminations**, s'ils devaient connaître la situation de leurs collaborateurs.

MCE et entreprises

La manière dont les entreprises s'emparent de cette question des MCE varie selon :

- leur taille,
- leur secteur d'activité,
- leur santé financière,
- le marché de l'emploi ...
- la relation de confiance ...

Symptômes Invisibles/Visibles

Rester « invisible » :

- C'est souvent le **temps partiel thérapeutique** (1^{er} levier)...

Passer au « visible » ...

- Historiquement **les aménagements** consentis pour les symptômes visibles sont matériels : accessibilité des locaux, aménagement des espaces de travail ...
- Reste l'**organisation du travail**, les aménagements organisationnels, les **formations**, les **reclassements**, ...

Rôle des MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées)

- 
- Les MDPH ont été mises en place dans le cadre de la loi handicap du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
 - Constitution du dossier de **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé**:
 - dossier administratif (nouveau dossier mars 2019, possibilité aide pour le compléter)
 - certificat médical (médecin traitant ou neurologue)

La Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé (RQTH)

- Ce dispositif s'adresse aux personnes occupant un emploi ou aux personnes en recherche d'emploi dès l'âge de 16 ans et sans limite d'âge.

Selon le Code du Travail : « *est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques* »

○ Le Médecin du Travail peut vous aider dans vos démarches de demande de **RQTH** :

- Démarche personnelle
- Sans lien avec l'employeur
- Sans lien avec la CPAM
- N'apporte aucune aide financière directe
- Permet de faire valoir des droits réservés aux personnes handicapées
- Pour une durée déterminée (validité 1 à 5 ans)

CAP EMPLOI volet Maintien dans l'emploi Anciennement SAMETH

(Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés)

- Uniquement si le salarié a une RQTH
- Accompagnement dans des démarches administratives pour se maintenir dans l'emploi
- **Aides financières** pour l'adaptation des postes, études **ergonomiques**, compensation du handicap, l'aménagement du véhicule
- Aide pour une éventuelle **réorientation professionnelle** : bilan de compétences, ...

CAP EMPLOI volet accompagnement recherche d'emploi

- Missions: accueillir, informer et accompagner les personnes reconnues handicapées dans leur recherche d'emploi pour favoriser leur insertion.
- Organisme financé par l'AGEFIPH (*Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées*) et le FIPHFP (*Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique*).

Rôle de la Sécurité Sociale

- Les dispositifs vous permettant d'aménager votre temps de travail varient d'un régime à l'autre:
 - Les salariés du privé → CPAM peuvent faire appel à différents dispositifs : arrêt maladie, temps partiel thérapeutique, pension d'invalidité
 - Les personnes exerçant dans le secteur public → CNRACL, MGEN, MNT... peuvent quant à elles solliciter : le congé de maladie ordinaire, le temps partiel thérapeutique et le congé longue maladie
 - Les indépendants → RSI peuvent solliciter en fonction de leur statut, de leur situation médicale et de la durée de cotisation l'arrêt maladie et l'invalidité
 - Les exploitants agricoles → MSA pourront également solliciter l'arrêt maladie et l'invalidité en fonction de leur statut et de leur durée de cotisation

- 
- Chaque régime ayant des spécificités qui lui sont propres il convient de vous renseigner auprès de votre caisse de sécurité sociale ou auprès de juristes spécialisés en droit du travail ou encore auprès du service social de la caisse dont vous dépendez.



Si vous relevez du régime général, votre médecin du travail peut vous aider, toujours en lien avec votre médecin thérapeute qui reste le prescripteur face à la CPAM, à solliciter:

- Arrêt maladie « soupape »
- Temps Partiel Thérapeutique :
 - Prescrit par votre médecin thérapeute
 - Fait suite à un arrêt maladie d'au moins 5 jours à temps complet (indemnisation sécurité sociale)
 - Durée déterminée
 - Sur un formulaire Cerfa
 - Accord de la CPAM/Employeur/Médecin du Travail
 - Modulable
 - Renouvelable ...
- Accompagnement dans une démarche de demande d'invalidité

Merci de votre attention

