

PARCOURS PROFESSIONNEL ET SEP

Questions posées

QUESTIONS POSÉES PAR DES PATIENTS OU DES PROCHES 2020

Réponses de Sandrine BALLESTER

Docteur en Psychologie et patiente partenaire
chargée de mission UNISEP pour l'amélioration
du parcours professionnel des personnes
atteintes de sclérose en plaques.



Comment rester en emploi quand la pension d'invalidité est refusée et que le temps plein est trop difficile ?

Si l'exercice d'une activité à temps plein vient majorer les difficultés de santé en lien avec la maladie, il convient de demander une réduction du temps de travail à l'employeur pour pouvoir rester en emploi, même si cela entraîne une diminution des ressources.

En parallèle, lorsque la **pension** d'invalidité est **refusée**, deux voies de **recours** sont possibles, soit :

- vous pouvez **contester** le refus de votre caisse (la procédure à respecter est alors indiquée par la CPAM) ;
- vous pouvez **formuler** une nouvelle demande de pension d'invalidité dans les 12 mois qui suivent la date de rejet de votre 1^{ère} demande.

➡ *Dans ces 2 cas, il est important de constituer, en appui, un dossier médical complet regroupant tous les documents médicaux significatifs récents (comptes rendus du neurologue, du MPR, bilan neuro-psychologique...) permettant d'objectiver vos difficultés de santé.*

La pension d'invalidité est attribuée lorsque votre capacité de travail ou de gain est réduite d'au moins deux tiers (2/3) du fait de la SEP.

Ainsi, si vous ne pouvez plus travailler à temps plein et que vous êtes dans l'obligation de réduire votre temps de travail, la pension d'invalidité permet de compenser cette perte de salaire.

Plus d'infos :

- ▶ www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F672
- ▶ www.handicap.gouv.fr/les-aides-et-les-prestations/prestations/article/pension-d-invalidite

Existe-t-il des actions pour sensibiliser l'employeur sur le maintien des compétences intellectuelles et la motivation, malgré la SEP ?

■ Concernant spécifiquement la SEP :

Depuis 2017, un **collectif** nommé "**Travail & SEP**" composé **d'associations** représentant les personnes touchées par la sclérose en plaques (APF France Handicap, UNISEP, LFSEP) et du laboratoire Roche, œuvre pour **favoriser l'insertion professionnelle** des personnes atteintes de sclérose en plaques (SEP).

Courant 2018, ce collectif a lancé un dispositif de grande envergure, au niveau national, visant à porter des **recommandations** pour une meilleure **intégration** des **salariés** concernés par la **SEP** et de leurs **proches-aidants** dans le milieu **professionnel**. *Il s'agissait de sensibiliser les employeurs, les autorités et le grand public au fait que SEP et vie professionnelle sont loin d'être antinomiques et de mettre en exergue que la SEP n'altère pas nécessairement la motivation, les compétences et/ou la capacité à mener une vie professionnelle.*

Fin 2018, **15 propositions concrètes** permettant d'**améliorer** l'insertion professionnelles des personnes touchées par une maladie telle que la SEP ont été proposées par ce collectif dans un document intitulé "**manifeste travail & SEP**" (▶ www.unisep.org/documents).

Ce collectif, engagé pour enrichir les réformes sociales en faveur du maintien dans l'emploi, souhaite que ces propositions nourrissent une politique publique visant à faire de l'entreprise inclusive une réalité vécue pour les salariés en situation de handicap et invite aujourd'hui les pouvoirs publics à considérer ces propositions.

Une **plateforme web d'information** a été parallèlement **développée** ▶ www.travailetsep.voixdespatients.fr sur laquelle on retrouve la présentation du programme, des vidéos pédagogiques à destination des employeurs et des services de Ressources Humaines et des témoignages d'ambassadeurs

Travail et SEP... (▶ www.travailetsep.voixdespatients.fr).

La prise de conscience par les employeurs et services RH que la personne atteinte d'une maladie telle que la SEP est, au même titre que tout autre citoyen, une personne avec des compétences et des potentialités pouvant être précieuses pour l'entreprise et le collectif de travail, font partie des objectifs de ce dispositif.

Changer le regard sur les maladies chroniques au travail et faire bouger durablement les lignes pour **une société** plus inclusive constitue un **enjeu majeur de santé publique**.

■ [Concernant plus largement les opérations de sensibilisation sur le handicap et l'emploi :](#)

- le **FIPHFP** (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), finance des actions de sensibilisation sur le handicap, pour le **secteur public**, à destination des collectifs de travail (managers, collègues...) ce qui permet de lever les préjugés et de mettre en avant les compétences des personnes.
- Pour le **secteur privé**, **l'AGEFIPH** (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) incite les entreprises à agir en faveur d'une société plus inclusive et propose des aides et dispositifs favorisant le développement ou la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap. Des activités sont organisées et animées par l'AGEFIPH dans le cadre du Réseau des référents handicap (RRH) et permettent aux entreprises de se rencontrer, de partager des informations et expériences et d'illustrer sur le terrain les compétences, savoir-faire, motivations, capacités d'adaptation et volontarisme dont font preuve les salariés se trouvant en situation de handicap.
- La **LADAPT** - l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées est reconnue d'utilité publique. Elle organise depuis 1997, avec le FIPHFP

et l'AGEFPH, la **Semaine pour l'emploi des personnes handicapées** (devenue -SEEPH- Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées en 2015) qui connaît un succès grandissant chaque année.

- La **SEEPH** permet notamment de s'interroger sur les différents dispositifs mis en place pour **faciliter l'insertion professionnelle** des personnes en situation de handicap et de **communiquer/partager** de nombreux exemples d'inclusion réussie.
- Enfin, chaque année, se tient une édition nationale de **DuoDay**. En novembre 2020, la 5^{ème} édition s'est tenue pendant la SEEPH. C'est une **initiative unique** pour créer des rencontres entre des personnes en situation de handicap et des employeurs, **sensibiliser** les employeurs et collaborateurs au handicap, **susciter** des opportunités de stage, de mise en situation professionnelle et d'emploi qui permettent de **dépasser les préjugés**, de favoriser le changement de regard et de faire bouger les lignes. Pour les **employeurs** (*entreprises, collectivités, associations ou toute autre structure*), le DuoDay permet de découvrir les atouts et qualités professionnelles de travailleurs en situation de handicap, lors d'un moment chaleureux et bienveillant.

[Plus d'infos](#)

- ▶ www.travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/semaine-europeenne-pour-l-emploi-des-personnes-handicapees-et-duoday-2020
- ▶ www.duoday.fr/2-duoday-on-vous-explique-tout.html

Comment obtenir une carte de mobilité ?

La carte mobilité inclusion (CMI) s'est substituée à trois cartes : la carte d'invalidité, la carte de priorité et la carte de stationnement. Il y a donc 3 types de CMI avec "mentions" différentes :

- La **CMI "Invalidité"**, qui est attribuée à toute personne dont

le taux d'incapacité permanente est au moins de 80% ou qui a été classée en invalidité de 3^{ème} catégorie par la Sécurité Sociale. La mention "invalidité" peut être complétée par une sous-mention "besoin d'accompagnement".

- La **CMI "Priorité"**, qui est attribuée à toute personne atteinte d'une incapacité inférieure à 80% rendant la station debout pénible.
- La **CMI "Stationnement"**, qui est attribuée à toute personne atteinte d'un handicap qui réduit de manière importante et durable sa capacité et son autonomie de déplacement à pied ou qui impose qu'elle soit accompagnée par une tierce personne dans ses déplacements.

➔ **Il est à noter que les mentions "invalidité" et "priorité" ne sont pas cumulables** : une même personne peut donc bénéficier des mentions "invalidité" et "stationnement" ou "priorité" et "stationnement" ▶ elle recevra alors 2 cartes distinctes.

➔ Toute demande de **CMI est à adresser par voie postale** à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de votre département de résidence en leur fournissant les documents suivants :

- le **formulaire** de demande auprès de la MDPH "15692*01"
- le **certificat médical obligatoire** annexe dédié (Cerfa n°15695*01) et complété par un médecin.

Ces 2 documents sont téléchargeables à partir du lien :

▶ www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19993

➤ Le certificat médical renseigné doit dater de - de 6 mois.

Si vous bénéficiez d'un justificatif attestant que vous percevez une pension d'invalidité de 3^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale, cela peut remplacer le certificat médical. Il convient aussi de fournir une photocopie d'une pièce d'identité (carte nationale d'identité, passeport, photocopie du titre de séjour en cours de validité etc.).

À NOTER : Dans certains départements, il est désormais possible d'effectuer, en ligne, une demande auprès de la MDPH via le lien suivant : ► www.mdphenligne.cnsa.fr

Informations complémentaires sur :

- www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34049
- www.handicap.gouv.fr/les-aides-et-les-prestations/prestations/article/la-carte-mobilite-inclusion-cmi

Dès la mise en ALD, est-il possible d'envisager un parcours de suivi professionnel avec un organisme ?

La SEP est une Affection Longue Durée (ALD) dite « exonérante » c'est-à-dire donnant lieu à une exonération du ticket modérateur (part restant à la charge du patient après remboursement de l'Assurance Maladie).

L'ALD « exonérante » renvoie à une pathologie présentant un caractère grave et/ou chronique nécessitant un traitement au long cours et onéreux. Mais la mise en ALD n° 25 en cas de SEP renvoie uniquement au critère médical de prise en charge à 100 % des soins de santé liés à la pathologie et ne concerne pas le volet professionnel. Autrement dit, ce n'est pas la mise en ALD qui permettra d'actionner un suivi ou accompagnement sur le plan professionnel.

En revanche, l'obtention d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) par la MDPH permet d'actionner un accompagnement professionnel spécifique. La RQTH peut être sollicitée et obtenue lorsqu'une pathologie, une maladie invalidante ou une déficience rend plus difficile la poursuite de l'activité professionnelle, l'accès à un emploi ou à une formation.

Tout au long de la vie professionnelle, en fonction de l'évolution du handicap, la MDPH peut accompagner la personne en termes de formation ou dans son orientation professionnelle. L'orientation professionnelle peut être faite en milieu ordinaire (entreprises du secteur public ou privé, administrations, associations, entreprises adaptées) ou en secteur privé au sein des ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail).

Le pré-requis est donc d'être bénéficiaire de cette RQTH.

La demande peut être faite auprès de la MDPH, à partir de 16 ans et à tout moment de votre parcours professionnel. Si vous êtes à la recherche d'un emploi, la RQTH vous permet également d'être suivi(e) par le réseau de placement spécialisé « Cap Emploi » qui propose un accompagnement dédié.

Quelles préconisations pourraient-on donner aux entreprises et aux malades en activité ?

■ Préconisations aux entreprises :

- Recruter un **travailleur reconnu handicapé** (titulaire d'une RQTH) permet à l'entreprise comportant 20 salariés ou plus de se conformer à l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) à hauteur de 6 % de l'effectif total à laquelle elle est assujettie et ainsi, d'éviter une sanction financière se matérialisant par le versement d'une contribution annuelle au FIPHFP ou à l'AGEFIPH pour chaque salarié manquant.
- Si un **travailleur atteint de SEP** a besoin d'un aménagement de poste, l'employeur est tenu de se conformer aux préconisations émises par le médecin du travail. Si le salarié possède la qualité de travailleur handicapé (RQTH), l'employeur peut obtenir des aides permettant de financer les adaptations du poste de travail (via le FIPHFP pour le secteur public ou l'AGEFIPH pour le secteur privé).

■ Préconisations aux malades en activité :

- Il est essentiel d'**être informé des solutions existantes** pour concilier au mieux SEP et travail et continuer à travailler dans les meilleures conditions possibles. En effet, certains symptômes de la SEP peuvent rendre l'exercice de l'activité professionnelle plus difficile et pénible (troubles visuels, cognitifs, moteurs etc.) et certaines contraintes peuvent majorer la fatigue (horaires de travail, station debout prolongée, port de charges, rythme de travail trop intense etc.) et venir donc altérer significativement la qualité de vie.
- **Travailler le plus longtemps possible** est essentiel pour

l'équilibre psychologique et des leviers existent pour y parvenir dans les meilleures conditions possibles au regard des difficultés existantes. Par exemple, il est possible, suite à un arrêt de travail, lorsqu'un salarié atteint de SEP ne parvient plus à tenir son poste dans les conditions initiales, d'adapter son rythme de travail, via la mise en place d'un Temps Partiel Thérapeutique (TPT). Le TPT permet une reprise progressive de l'activité professionnelle après un arrêt de travail (soit au poste initial, soit sur un poste aménagé) pendant une durée d'un an maximum. La rémunération est alors complétée par des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

- Si la **SEP rend impossible l'exécution d'un travail** à temps plein et oblige donc à une réduction contrainte du temps de travail, une pension d'invalidité (catégorie 1 ou 2) peut être attribuée par la Sécurité Sociale. Elle permet alors de compenser la perte de salaire subie.
- L'**aménagement de poste, le reclassement** professionnel ou la reconversion professionnelle sont également possible le cas échéant.

➔ Le **médecin du travail a un rôle central** et il ne faut pas hésiter à le solliciter en cas de difficultés rencontrées au travail du fait de la SEP.

➔ Bénéficiaire d'**une RQTH** (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) en amont est fortement conseillé car ce statut permet d'obtenir de nombreux avantages favorisant le maintien dans l'emploi et renforçant les droits des travailleurs en situation de handicap (aides financières en vue de l'aménagement technique du poste de travail, aide à la réorientation professionnelle, priorité d'accès à la formation...).

Informations complémentaires sur ► www.unisep.org/post/favoriser-le-maintien-dans-l-emploi avec 2 documents téléchargeables (livret 1 « Conseils pour concilier au mieux SEP et activité salariale » ; livret 2 « Droits et dispositifs d'aides sociales en cas de difficultés temporaires ou permanentes de travail ».)

Quel est l'impact financier de l'invalidité sur la retraite ?

Il est délicat de répondre à cette question dans la temporalité actuelle car au cours de l'année 2020, un projet de loi instituant un système universel de retraite a été engagé par le gouvernement et est en cours d'examen par le Parlement. Bon nombre de dispositions actuelles sont donc susceptibles d'être modifiées le cas échéant (lorsque la loi sera publiée). Il conviendra donc de se tenir informé des nouvelles dispositions qui en résulteront et de leur date d'entrée en vigueur dans le cadre de cette réforme des retraites. Consultez régulièrement le site ► www.legifrance.gouv.fr

Les informations qui suivent sont celles encore en vigueur au cours de l'année 2020 :

Pendant les périodes d'invalidité, la personne ne cotise pas pour la retraite : elle valide des trimestres (ce sont des trimestres dit « assimilés »).

Elle se doit de conserver tous ses justificatifs de paiement de pension d'invalidité sans limitation de durée car ces derniers lui permettront de valider ses droits à la retraite le cas échéant. Les périodes d'invalidité sont également « validables » pour les retraites complémentaires.

Néanmoins, une mise en invalidité qui intervient au cours de la vie professionnelle pénalise irrémédiablement l'évolution de carrière et peut, de ce fait, diminuer la pension de retraite à laquelle la personne aurait pu prétendre sans problème de santé. C'est pourquoi, il faut s'informer en amont sur les dispositifs existants qui permettent d'anticiper au mieux cette situation et d'améliorer le montant de la retraite le cas échéant. Plus d'infos sur :

- www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16337
- www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16871
- www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19643-> rubrique handicap
- www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32057
- www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11678
- www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N392
- www.lassuranceretraite.fr/portailinfo/home/actif/salarie/

[droits-situation-perso/handicap-inaptitude.html](#)

▶ www.retraite.com/dossier-retraite/cotisation-retraite/longue-maladie-et-retraite.html

▶ www.info-retraite.fr/portail-info/sites/PortailInformationnel/home/mes-droits-a-la-retraite/ma-vie-personnelle-1/invalidite--handicap/pension-dinvalidite.html

Certains bénéficiaires durant leur invalidité bénéficient d'une rente complémentaire à celle versée par la Sécurité Sociale provenant de l'organisme de prévoyance collective à laquelle a souscrit l'employeur, ce qui vient limiter davantage la perte de gain causée par l'invalidité. Cependant, cet apport additionnel cesse d'être versé à partir du départ en retraite, ce qui entraîne une perte de revenus qu'il faut savoir également prévenir.

Arrivé à l'âge de la retraite (*62 ans à partir de la génération née en 1955*), le bénéficiaire d'une pension d'invalidité, perçoit automatiquement, en remplacement, une pension de retraite pour inaptitude au travail, calculée sur la base du taux plein (c'est-à-dire 50% pour le régime de base) même s'il n'a pas atteint le nombre de trimestres requis. Le bénéficiaire peut cependant refuser cette substitution automatique s'il exerce encore une activité professionnelle et demander alors à continuer à percevoir la pension d'invalidité jusqu'à ses 65 ans.

Quel est le montant de la pension d'invalidité (PI) attribuée dans le cas de la SEP ?

Ce n'est pas la maladie qui détermine le montant de la pension d'invalidité.

L'un des pré-requis pour recevoir ce revenu de remplacement est d'abord **que la SEP soit à l'origine d'une perte de capacité de travail ou de gain d'au moins deux tiers (2/3)**. Cette réduction d'au moins 2/3 signifie que la personne n'est pas en mesure de se procurer un salaire supérieur au 1/3 de la rémunération normale des travailleurs de sa catégorie, exerçant dans sa région.

Le montant de la PI dépendra ensuite de la catégorie

d'invalidité dans laquelle la personne est placée (1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie) mais aussi du **montant des salaires perçus** soumis à cotisations durant les **10 meilleures années d'activité professionnelle** précédant la mise en invalidité (➤ Salaire Annuel Moyen (SAM) des 10 meilleures années d'activité).

Le montant de la PI versé dépendra donc du pourcentage de ce SAM défini par la catégorie d'invalidité :

- **catégorie 1**, le montant de la PI = 30 % du SAM (au 01/01/2020 ➤ montant minimum mensuel : 292.80 € ; montant maximum mensuel : 1028.40 €)
- **catégorie 2**, le montant de la PI = 50 % du SAM (au 01/01/2020 ➤ montant minimum mensuel : 292.80 € ; montant maximum mensuel : 1714 €)
- **catégorie 3**, le montant de la PI = 50 % du SAM + Majoration pour Tierce Personne (au 01/01/2020 ➤ montant minimum mensuel : 292.80 € + 1125.29 € ; montant maximum mensuel : 1714 € + 1125.29 €)

Exemples : Si votre **salaire** annuel **moyen** (SAM) calculé sur vos 10 meilleures années d'activité est de **1 600 € brut/mois** (soit 19 200 € brut /an de moyenne sur vos 10 meilleures années), le **montant** de votre **pension d'invalidité** (PI) sera de :

- 480 € brut mensuel si vous êtes placé(e) en 1^{ère} catégorie
- 800 € brut mensuel si vous êtes placée en 2^{ème} catégorie
- 800 € brut mensuel + 1 125,29 € brut mensuel (au titre de la MTP) si vous êtes placée en 3^{ème} catégorie.

Mais si l'assuré n'a pas à son actif ce minimum de 10 années d'activité, comment est calculée la pension d'invalidité ?

Il peut arriver que **l'assuré n'ait pas** à son actif **ce minimum de 10 années d'activité**, surtout dans le cas d'une maladie invalidante telle que la SEP touchant préférentiellement les jeunes adultes. Dans ce cas, le SAM pris en compte sera celui correspondant aux **cotisations versées au cours des années d'assurance** accomplies **depuis l'immatriculation de l'assuré**. Mais le montant versé ne sera pas forcément celui calculé

puisque la réglementation prévoit un montant minimum et un montant maximum (révisés chaque année afin de tenir compte de l'inflation).

Exemple : pour les catégories 1 et 2, le montant brut mensuel de la pension d'invalidité ne peut être inférieur à 292.80 € (au 01/01/2020).

Plus d'infos sur

► www.ameli.fr/assure/remboursements/pensions-allocations-rentes/invalidite

Les modalités de calcul des pensions d'invalidité vont-elles évoluer positivement ?

Avant la crise de la Covid-19, un projet de réforme de la pension d'invalidité était inscrit dans le budget 2020.

Il était question que ce revenu de remplacement soit amélioré.

Espérons que ce projet soit poursuivi et mis en application après la crise du coronavirus.

Faut-il prévenir l'employeur que nous avons une SEP ?

Il n'y a absolument **aucune obligation légale**.

- Vous n'êtes pas assujetti à l'obligation de communiquer votre statut RQTH à votre employeur et encore moins de révéler la pathologie à l'origine de ce statut.
- Vous pouvez ne jamais faire connaître votre statut RQTH à votre employeur ou le mentionner après plusieurs années passées dans l'entreprise si vous avez besoin de discuter avec lui d'un aménagement de poste ou d'horaire par exemple.
- Si votre employeur connaît votre statut RQTH, il ne peut, en revanche et en aucun cas, vous obliger à révéler la nature de votre problème de santé : c'est vous qui choisissez d'en parler ou pas.
- Si une relation de confiance est établie avec l'employeur, il peut être utile de l'informer au moins de votre RQTH afin

que, par exemple, certaines absences soient mieux tolérées ou que des aménagements facilitant l'exécution du travail puissent être plus facilement discutés.

- En revanche, si une relation de confiance n'est pas présente, il reste vivement recommandé d'informer au moins le médecin du travail même si cela n'a pas de caractère obligatoire.

En effet, ce dernier est l'interlocuteur à privilégier car son rôle est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en évitant toute altération de l'état de santé du fait du travail. De plus, il est tenu au secret professionnel et peut donc parfaitement demander des adaptations/aménagements de poste auprès de l'employeur sans faire mention de la nature des problèmes de santé à l'origine de la requête.

Il est important de savoir qu'**aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé** en l'absence de tout constat d'inaptitude établi par le médecin du travail.

Quels sont les droits (travail, vie quotidienne) des personnes atteintes de SEP ?

Bon nombre de dispositifs existent pour aider les personnes en situation de handicap et notamment atteintes de SEP dans leur vie professionnelle mais aussi dans leur vie quotidienne. Pour en bénéficier, le handicap doit avoir été diagnostiqué par un professionnel de santé. Une fois ce diagnostic établi, il faut prendre contact avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du département de résidence, chargée d'accompagner la personne dans ses démarches

▶ www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31029.

■ Quelques exemples de droits relatifs au professionnel :

- La **RQTH** (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), attribuée par la MDPH, est obtenue lorsque la SEP rend plus difficile la poursuite de l'activité professionnelle, l'accès à un emploi ou à une formation. Elle permet de bénéficier d'avantages aussi bien pour trouver

un emploi (ex : priorité d'accès à l'emploi, priorité d'accès à la formation, contrat d'apprentissage sans limitation d'âge) que pour le conserver (ex : aides financières en vue de l'aménagement technique du poste de travail, possibilité d'aménagement des horaires de travail). Elle peut être attribuée pour une durée allant jusqu'à 10 ans, voire sans limitation de durée dans quelques cas.

- L'**orientation professionnelle** de la MDPH permet de définir le milieu de travail dans lequel la personne en situation de handicap pourra exercer une activité adaptée à sa situation (milieu de travail ordinaire ou protégé ou redirection vers une formation en fonction du projet de vie de la personne, de ses capacités et de ses besoins). L'orientation professionnelle est attribuée pour une durée de 1 à 10 ans renouvelable. Son attribution vaut RQTH.
- La **Pension d'Invalidité (PI)** de la Sécurité Sociale, intervient lorsque la capacité de travail ou de gain est reconnue comme réduite d'au moins deux tiers (2/3) du fait de la SEP. Elle concerne les salariés du secteur privé et agents contractuels de la Fonction Publique. Le versement de cette pension peut permettre de compenser une réduction de perte de salaire liée à une diminution significative du temps de travail ou d'assurer un revenu de remplacement lorsque la personne ne peut plus exercer d'activité professionnelle.

■ Pour les agents titulaires de la Fonction Publique

Pour ces fonctionnaires, d'autres droits existent en lien avec la question du travail.

➤ Ressources à consulter concernant la question des droits en lien avec le travail sur le site de l'UNISEP :

▶ www.unisep.org/post/favoriser-le-maintien-dans-l-emploi avec 2 documents téléchargeables en format PDF (livret 1 « Conseils pour concilier au mieux SEP et activité salariale » et livret 2 « Droits et dispositifs d'aides sociales en cas de difficultés temporaires ou permanentes de travail »).

■ Exemples de droits relatifs à la vie quotidienne :

➔ **L'obtention auprès de la MDPH de CMI** (Cartes Mobilité Inclusion) mention « invalidité » ou « priorité » et « stationnement » permettent de faciliter significativement la vie quotidienne des personnes en situation de handicap et de perte d'autonomie. Les CMI « Invalidité » et « Priorité » permettent par exemple d'obtenir une priorité d'accès aux places assises dans les transports en commun, dans les espaces et salles d'attente ou encore dans les établissements ou manifestations accueillant du public.

- La CMI « Invalidité » permet par ailleurs d'accéder à divers avantages commerciaux dans les transports (SNCF, Air France etc.) mais également d'avantages fiscaux.
- Quant à la CMI « Stationnement », elle permet d'utiliser gratuitement et sans limitation de durée, toutes les places de stationnement ouvertes au public :

Informations complémentaires sur :

- ▶ www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34049

➔ **L'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)** est une aide financière de solidarité destinée à assurer aux personnes se trouvant en situation de handicap un minimum de ressources. Elle est attribuée sous réserve de respecter des critères d'incapacité (taux d'incapacité \leq 80% ou entre 50 et 79% assorti d'une Restriction Substantielle et Durable pour l'Accès à l'Emploi -RSDAE-), des critères d'âge, de résidence et de ressources.

Cette **aide est financée par l'État et versée par les Caisses d'Allocations Familiales (CAF)** du **département** de résidence ou les **Caisses de la Mutualité Sociale Agricole (CMSA)**. Elle est accordée sur décision des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH). Son montant peut venir compléter d'éventuelles autres ressources (pension d'invalidité, pension alimentaire, RSA...).

Plus d'infos sur :

- ▶ www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12242

➤ La **Prestation de Compensation du Handicap** (PCH) est une aide financière versée par le département (Conseil Général) pour compenser le surcoût de dépenses lié au handicap et à la perte d'autonomie qui en résulte.

Elle comprend plusieurs formes d'aides :

- Les **aides humaines** permettent de rémunérer un service d'aide à domicile ou de dédommager un aidant familial (membre de la famille qui n'est pas salarié pour cette aide).
- Les **aides techniques** sont destinées à l'achat ou la location de matériel compensant votre handicap (ex : fauteuil roulant).
- Les **aides à l'aménagement du logement** peuvent compenser vos limitations d'activité, à titre définitif ou provisoire (durée prévisible minimale = 1 an) (ex : travaux améliorant l'accessibilité de certaines pièces de votre logement).
- L'**aide au transport** comprend l'aménagement de votre véhicule et les surcoûts liés aux trajets (ex : nécessité de transport réguliers/fréquents ou de déplacements domicile-établissement médico-social si effectués par un tiers ou si distance aller-retour >50 km). Pour bénéficier de l'aide à l'aménagement du véhicule, il faut être titulaire du permis portant la mention restrictive d'un poste de conduite adapté.
- Les **aides spécifiques** permettent de couvrir en partie des dépenses permanentes et prévisibles liées au handicap et non prises en compte par un des autres éléments de la PCH (ex : frais d'entretien d'un fauteuil roulant).
- Les **aides exceptionnelles** participent à couvrir des dépenses ponctuelles liées au handicap et non prises en compte par un des autres éléments de la PCH (ex : frais de réparation d'un lit médicalisé).
- Enfin, l'**aide animalière** participe à l'acquisition et à l'entretien d'un animal spécifiquement éduqué (ex : chien d'aveugle).

Les **besoins de prise en charge en termes de PCH** sont déterminés en fonction de votre situation par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH, qui pourra se déplacer à votre domicile.

L'attribution de la PCH dépend aussi du degré d'autonomie, de l'âge, des ressources et des conditions de résidence.

Plus d'infos sur ► www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14202

Où peut-on trouver, sur internet, des informations exhaustives sur les droits et les aides ?

► Le **site** "SEP mes droits" (► www.sep-mes-droits.fr/) est une aide à la recherche d'informations relatives aux droits des personnes atteintes de SEP et de leur entourage. Il oriente vers des données fiables et actualisées en regroupant notamment les ressources de sites institutionnels et d'associations de patients engagées dans ce domaine.

L'objectif est de faciliter les démarches administratives, juridiques et sociales des personnes touchées par la SEP ainsi que leurs proches dans divers domaines (ressources ; logement ; loisirs ; transports ; vie familiale ; travail & études ; banque, assurance & notaire ; soins & qualité de vie).

► Le **portail** « Mon parcours handicap.gouv.fr » (► www.monparcourshandicap.gouv.fr/) comporte des rubriques « Droits, aides et démarches », « Emploi & vie professionnelle » et deux rubriques relatives à la « Formation ». Il a pour vocation d'informer, de manière officielle, les personnes en situation de handicap et de les accompagner au quotidien, en proposant une meilleure lisibilité et compréhension des démarches à effectuer selon les domaines (► www.monparcourshandicap.gouv.fr/contenus-en-facile-lire-et-comprendre).

► L'**interface** « Mes droits sociaux.gouv.fr » (► www.mesdroitssociaux.gouv.fr/accueil/) permet de consulter ses droits, de simuler ses prestations ou encore d'effectuer certaines démarches.

► D'autres **sites web** constituent de précieuses ressources pour informer les personnes en situation de handicap sur les aides et les droits comme notamment :

- l'incontournable Service public.fr : ► www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19811

- la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) qui participe notamment au financement des MDPH ▶ www.cnsa.fr/vous-etes-une-personne-handicapee-ou-un-proche/aides-et-droits-en-facile-a-lire-et-a-comprendre.

Que peut apporter la reconnaissance de travailleur handicapé ?

La RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) délivrée par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) ouvre accès à des dispositifs favorisant l'insertion ou le maintien dans l'emploi ; autrement dit, ce statut offre de nombreux avantages aussi bien **pour trouver un emploi que pour le conserver en renforçant les droits des personnes en situation de handicap**.

■ [Si vous êtes en situation de recherche d'emploi, la RQTH vous permet notamment de bénéficier :](#)

- d'un **accompagnement dans vos recherches par Pôle emploi** et le réseau de placement spécialisé Cap Emploi (si la RQTH s'accompagne d'une décision d'orientation vers « le marché du travail en milieu ordinaire ») ;
- d'une **priorité d'accès à des formations** financées par votre **Compte Personnel de Formation (CPF)** et/ou par l'AGEFIPH ou le FIPHFP ;
- d'une **priorité d'accès à l'orientation** vers des dispositifs adaptés d'accompagnement et d'insertion ou de reclassement ;
- d'une **priorité d'accès à l'emploi** c'est-à-dire, qu'à compétences égales ou qualifications équivalentes, la priorité peut vous être donnée au titre de votre RQTH du fait de l'**OETH** (► en effet, les entreprises de 20 salariés et plus sont assujetties à une Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés -OETH- à hauteur de 6% : en cas de non-respect, elles doivent verser une contribution à l'AGEFIPH ou au FIPHFP pour chaque bénéficiaire manquant).
- d'un **accès à un bilan de compétences** adapté et/ou à des

- formations qualifiantes ;
- d'un **accès à des dispositifs spécifiques d'insertion** vers l'emploi : stages, contrats d'apprentissage (pas de limite d'âge pour un contrat d'apprentissage avec un statut RQTH), contrats aidés dans le cadre des Parcours Emploi Compétences (PEC), soutien des réseaux spécialisés « Cap Emploi » et « AGEFIPH », aide à la création d'entreprise ou encore à la reprise d'entreprise via l'AGEFIPH ;
 - d'un **accès à la Fonction Publique** via un concours aménagé ou un recrutement contractuel spécifique : ▶ www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F430

■ Si vous travaillez (secteur privé ou public), la RQTH vous permet notamment de bénéficier :

- d'un **aménagement des conditions de travail** tel qu'un aménagement des horaires permettant alors de concilier au mieux « activité professionnelle » et « gestion de la maladie au quotidien » ;
- d'**aménagements techniques du poste de travail** financés pour partie par l'AGEFIPH (Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées) pour le secteur privé ou le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) pour le secteur public ; ce qui réduit significativement la part financée par l'employeur et permet au travailleur atteint de SEP d'améliorer sa qualité de vie au travail ;
- d'une **participation pour l'acquisition d'aides techniques** (appareillage auditif, visuel, fauteuil roulant) et/ou d'aménagement du véhicule ou pour la prise en charge des frais de transport (trajets domicile-travail) ;
- d'un **maintien dans l'emploi ou d'un reclassement**, notamment en cas de risque de licenciement pour inaptitude, avec l'appui d'un Organisme de Placement Spécialisé (CAP EMPLOI-SAMETH) ;
- de **stages de réadaptation ou de rééducation** professionnelle en cas d'inaptitude à votre ancien métier ;

- de **mesures favorables en cas de licenciement** avec une durée de préavis légal doublée.

La **RQTH reste donc fortement conseillée** de façon à pouvoir actionner, au besoin, **les droits et avantages qu'elle permet**. En effet, une maladie neuro-évolutive comme la Sclérose En Plaques (SEP) peut, à tout moment, rendre plus difficile la poursuite d'une activité professionnelle dans les conditions initiales d'exercice.

Plus d'infos sur :

- ▶ www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/la-reconnaissance-de-la-qualite-de-travailleur-handicape-rqth
- ▶ www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650
- ▶ www.travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/rqth
- ▶ www.place-handicap.fr/A-quoi-sert-la-RQTH