

Les 15 propositions du collectif Travail&SEP

A. Améliorer la connaissance de la sclérose en plaques et du handicap dans le monde de l'entreprise

1. Concevoir, développer et enrichir un programme de l'ANACT pour sensibiliser les entreprises et les services de santé au travail sur l'impact professionnel de la SEP, à l'occasion de la Journée mondiale dédiée à la maladie le 30 mai de chaque année
2. Nouer une convention de partenariat liant les associations de patients atteints de SEP avec les organisations patronales (MEDEF, CPME, M-ETI...) et les syndicats de salariés pour déployer le programme de sensibilisation conçu avec l'ANACT sur la SEP dans leurs entreprises adhérentes
3. Inscrire dans le partenariat tripartite des objectifs sur la sécurisation des parcours professionnels des personnes atteintes de SEP, parmi lesquels : l'adaptation des plans de carrière et des critères d'évaluation RH au regard du caractère évolutif et imprévisible de la maladie ; l'extension de la non-discrimination à l'égard de personnes atteintes de MCE dans les chartes de diversité et d'inclusion des entreprises
4. Introduire l'obligation pour le service de santé au travail d'informer les salariés d'une entreprise d'au moins 50 salariés sur leurs droits à un suivi médical adapté sur leur demande
5. Mettre en place une organisation du travail compatible avec la SEP et garante de la qualité de vie au travail pour l'ensemble des équipes

6. Inciter et accompagner la mise en place d'un référent Handicap (20% du temps) au sein des entreprises de 250 salariés et plus pour faciliter l'accès à l'information des salariés atteints de MCE.

B. Créer des parcours de maintien dans l'emploi pour les salariés atteints de MCE et leurs proches-aidants

1. Financer des projets expérimentaux d'organisation inclusive du travail visant à la prévention de la désinsertion professionnelle des personnes atteintes de SEP et de toute autre MCE

2. Modifier le cahier des charges du Label Diversité pour y introduire comme critère d'éligibilité la mise en œuvre de parcours de maintien dans l'emploi pour les salariés atteints de MCE

3. Prévoir des modalités de valorisation de l'engagement des entreprises volontaristes dans la conception de nouvelles formes d'organisation inclusive du travail dans l'entreprise (allègements de charges, valorisation RSE au bilan comptable...).

C. Sécuriser les parcours professionnels et la montée en compétences des personnes atteintes de SEP et de leurs proches-aidants

1. Impliquer la médecine du travail dans le diagnostic préventif des troubles cognitifs liés à la SEP, afin d'anticiper les risques de désinsertion professionnelle et adapter le poste au plus tôt

2. Sanctuariser les crédits publics pour la politique d'emploi des personnes en situation de handicap par une révision de la loi de programmation des finances publiques 2018-2022

3. Encourager l'essor du dispositif « emploi accompagné » pour les salariés atteints de MCE

en démultipliant ses financements par un abondement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (France Compétences).

D. Reconnaître des droits économiques et sociaux pour les proches-aidants

1. Instaurer l'indemnisation du congé de proche-aidant de personnes dont la maladie chronique figure sur la liste des affections de longue durée (ALD 30) de l'Assurance maladie

2. Autoriser la prise d'un congé de proche-aidant à plus d'une fois dans la vie professionnelle et de manière fractionnée pour tenir compte de la spécificité du caractère aléatoire et imprévisible de l'évolution de certaines MCE

3. Garantir la réintégration de la personne atteinte de SEP dans son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente après des arrêts de travail pour raison de santé et celle de son proche-aidant après son congé de proche-aidant, en s'alignant sur le régime du congé maternité (art. L 1225-55 du Code du travail).