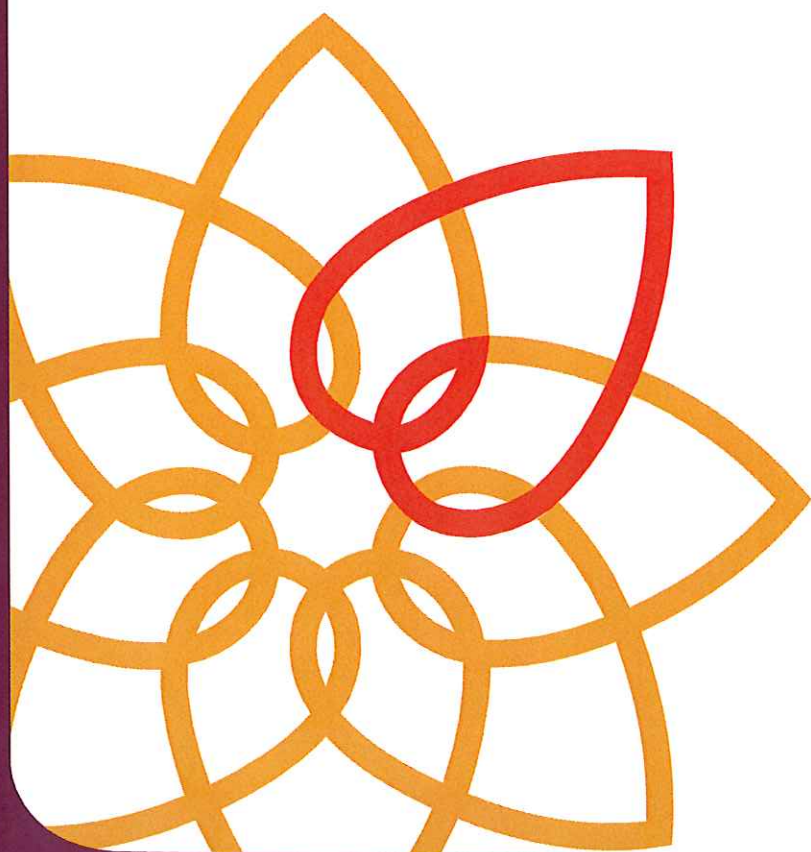


Plan Maladies Neuro- Dégénératives 2014-2019



STRATÉGIE
NATIONALE
DE SANTÉ



Enjeu 8 : Atténuer les conséquences économiques de la maladie et aider au maintien d'un parcours professionnel pour les malades jeunes

Le Plan Alzheimer 2008-2012 qui s'est achevé ne contenait pas de disposition spécifique touchant à la vie professionnelle du fait du profil de la population majoritairement touchée par cette maladie. La logique d'élargissement et d'adaptation de ce Plan à d'autres maladies neuro-dégénératives n'est dans ce contexte pas suffisante pour que soit assurée une réponse à des besoins et attentes pourtant forts de malades plus jeunes. C'est donc en dépassant ce parti pris de départ que des mesures nouvelles ont été élaborées pour faire partie du PMND. Elles contribueront à répondre aux besoins et aspirations des jeunes malades, aux spécificités des pathologies telles que Parkinson, Huntington, ou la SEP.

La sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie professionnelle est un objectif essentiel. Chaque situation est personnelle et spécifique ; elle est aussi évolutive. Toute personne doit être acteur de son parcours professionnel, mais doit aussi pouvoir être aidée, accompagnée et appuyée dans l'entreprise et en dehors de celle-ci durant la période de fragilité qu'elle traverse.

La prise en compte et les modalités de mise en œuvre de ces actions seront intégrées dans le 3^e Plan santé au travail (2015-2019) qui prévoit comme un des axes prioritaires le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle, quelle qu'en soit l'origine (vieillesse, usure professionnelle, maladie chronique, maladie neuro-dégénérative, etc.).

Mesure 52 : Accorder une priorité au maintien dans l'emploi (avec adaptation du projet professionnel, du poste de travail, des conditions de travail, etc.)

Repérer tôt les premiers signes de la maladie, entrer dans un parcours de soins de manière à limiter l'errance diagnostique, doit également se traduire dans la vie professionnelle pour toutes les personnes jeunes en situation d'emploi. Les difficultés qui conduisent au repérage puis au diagnostic ont également pu avoir un retentissement sur la sphère professionnelle et il est nécessaire de pouvoir agir rapidement pour ne pas renforcer une situation d'échec dans l'entreprise. Chacun doit être sensibilisé et correctement informé de ses droits, devoirs et possibilités : la personne malade, la médecine du travail, l'employeur.

Mesure 53 : Soutenir la personne malade avec l'aide de son médecin, et le cas échéant du centre expert (ou du réseau) qui assure son suivi dans sa démarche auprès de son employeur et de la médecine du travail ainsi que de la MDPH

Ce soutien pourra se traduire par un accompagnement psychologique contribuant à atténuer les difficultés que la personne malade peut ressentir vis-à-vis de ses collègues de travail par exemple, amoindrir les craintes d'être mis en échec, relégué sur la touche et stigmatisé du fait de sa maladie et des handicaps qu'elle génère. Il pourra également prendre la forme d'un accompagnement social par une assistante sociale familiarisée avec la maladie. Cet appui permettra à la personne malade de réaliser les démarches nécessaires à l'ouverture mais aussi au maintien de ses droits tant auprès de son employeur que de la MDPH.

Mesure 54 : Améliorer la pertinence et la réactivité de la réponse apportée à la personne malade en situation professionnelle par la médecine du travail

La médecine du travail a un rôle à jouer auprès du salarié, aux côtés de son médecin traitant, de l'employeur et de la MDPH. Dans le cadre du suivi médical du salarié, au moment de la pré-reprise ou de la reprise, elle peut évaluer l'aptitude au poste de travail tout au long de l'évolution de l'état de santé. Elle doit s'inscrire dans une approche d'aide tournée vers un objectif de qualité de vie au travail pour le salarié touché par la maladie : mettre en lumière ses capacités et ce qu'il peut continuer d'apporter à l'entreprise, proposer tous les aménagements qui pourront lui permettre de conserver une activité en adéquation avec ses capacités et ce, de manière la plus durable possible. Cela implique d'expliquer et de convaincre le salarié d'une part, car les aménagements ne sont pas toujours simples à accepter, l'entreprise, d'autre part, car la réussite du maintien dans l'emploi va dépendre de l'état d'esprit de l'employeur, de son volontarisme dans la réorganisation à mettre en place de manière individuelle pour le salarié malade et au sein d'un collectif de travail. Permettre ce maintien qualitatif dans l'emploi autant qu'il est souhaité pourrait être favorisé en donnant aux médecins de travail les outils nécessaires au repérage, à la connaissance des MND, en favorisant une structuration en réseau efficace entre les professionnels et avec la personne malade.

Mesure 55 : Faciliter l'accès aux droits de manière réactive pour la personne malade ainsi qu'une mobilisation rapide et efficiente des dispositifs existants pour éviter les pertes de chance dans le parcours professionnel

Les dispositifs existants de maintien et retour vers l'emploi comportent un certain nombre de droits ou de mesures qui peuvent être utilisés par la personne à un moment donné de sa vie professionnelle. Ces dispositifs seront améliorés sur plusieurs points dans le cadre d'une réflexion commune entre l'État et les partenaires sociaux qui pourra notamment aborder la question de l'harmonisation des droits des personnes atteintes de maladies chroniques qui sont confrontées à des problèmes d'aptitude et de ceux des travailleurs handicapés. Il s'agit particulièrement de :

- ouvrir une réflexion sur la mobilisation des droits existants à l'aménagement du temps de travail et sur l'opportunité de modifier le Code du travail et de la sécurité sociale, pour élargir, sous réserve de la position des partenaires sociaux sur ce sujet, l'accès au temps partiel et au congé pour les salariés malades de MND ou les aidants familiaux ou pour assouplir les conditions du temps partiel thérapeutique et du temps partiel annualisé ;
- élargir en s'inspirant des actions mises en place dans le cadre du plan cancer, les possibilités d'aménagement de postes de travail et d'accompagnement social pour tenir compte de l'état de santé du salarié. Le rôle respectif des services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) et des services santé au travail sera clarifié par une concertation étroite avec les partenaires sociaux ;
- accompagner les personnes atteintes d'une maladie neuro-dégénérative dont le licenciement pour inaptitude n'aura pas pu être évité. Il sera notamment étudié la possibilité d'étendre les expérimentations sur l'accompagnement adapté des travailleurs handicapés aux licenciés pour inaptitude, sur le modèle de celui des licenciés pour motif économique ;
- mettre en place les nouveaux droits individuels à la formation professionnelle (un entretien professionnel entre l'employeur et chaque salarié tous les deux ans et de façon systématique après un arrêt de longue maladie, compte personnel de formation attribué à chaque personne pour faciliter l'accès à la formation à son initiative et sa mobilité professionnelle, conseil en évolution professionnelle accessible gratuitement à toute personne entrée ou entrant dans la voie active avec des dispositions spécifiques pour les personnes en situation d'inaptitude ou de handicap).

Mesure 56 : Responsabiliser l'entreprise dans toutes ses composantes sur l'objectif de maintien dans l'emploi ou la réinsertion professionnelle

- Sensibiliser les employeurs à la promotion de la diversité et à la diffusion de bonnes pratiques en matière de maintien des salariés touchés par une maladie chronique (notamment une maladie neuro-dégénérative).

- Mettre à la disposition des responsables d'entreprises des informations adaptées sur le site « Travailler mieux » qui renverra aux autres sites institutionnels et qui comportera des outils et des exemples de bonnes pratiques.
- Suivre la mission confiée à l'ANACT de développement expérimental d'une approche organisationnelle du maintien en activité et la capitalisation et diffusion des bonnes pratiques sur le maintien des salariés atteints de maladies chroniques (dont, le cas échéant, de maladies neuro-dégénératives) dans les entreprises.

Les partenaires sociaux pourront choisir d'intégrer la préoccupation des personnes atteintes de MND ou d'une autre maladie chronique dans leurs accords d'entreprise quand ils négocient, en particulier sur la qualité de vie au travail, le temps de travail, les travailleurs handicapés ou la formation professionnelle.

Actions

- Communiquer, sensibiliser, diffuser et partager les pratiques innovantes et efficaces en bénéficiant, chaque fois que nécessaire, de l'expertise des associations de malades, d'aidants, voire l'implication de bénévoles dans l'entreprise.
- Valoriser le travail réalisé sur le maintien dans l'emploi, notamment dans le cadre du plan santé au travail, pour le faire connaître et le développer.
- Encourager la solidarité entre les salariés et expertiser, avec les partenaires sociaux, la faisabilité et l'impact de l'élargissement de la mesure législative autorisant le don de jours de congés pour les salariés ayant des enfants très malades à d'autres situations.
- Favoriser le maintien en emploi lorsqu'il est possible et souhaité en informant et en sensibilisant les médecins du travail, les médecins des caisses de sécurité sociale et ceux de la MDPH aux maladies neuro-dégénératives.
- Suivre, les chantiers relatifs à l'accès aux droits et à l'amélioration des dispositifs existants pour le maintien et le retour à l'emploi pour en faire bénéficier les personnes touchées par une maladie neuro-dégénérative.

Mesure 57 : Atténuer les conséquences économiques de la maladie

Actions

- Permettre un meilleur accès aux revenus de remplacement en cas d'arrêt maladie.

Les conditions actuelles d'attribution des indemnités journalières et des pensions d'invalidité pénalisent les salariés à temps partiel, titulaires de contrats précaires ou éloignés de l'emploi du fait de la maladie. Un rapport au Parlement a été prévu par la loi de financement de la sécurité sociale 2014

dont les résultats sont attendus pour le prochain PLFSS 2015. Le gouvernement a d'ores et déjà annoncé qu'il était nécessaire de faire évoluer les conditions d'ouverture de ces droits pour lever les inégalités d'accès aux revenus de remplacement et un groupe de travail a été mis en place. Les objectifs sont de :

- permettre aux salariés ayant exercé une activité professionnelle restreinte de bénéficier d'un meilleur accès aux indemnités journalières : assouplir les conditions d'ouverture des droits aux indemnités journalières, qui sont aujourd'hui conditionnées à un seuil de 200 heures travaillées au cours des trois mois précédant l'arrêt de travail, pour les arrêts de moins de six mois, et à un seuil de 800 heures travaillées au cours de l'année précédente pour les arrêts de plus de six mois. Cette révision des conditions d'attribution s'appliquera également aux pensions d'invalidité ;
- permettre aux salariés ayant un parcours professionnel morcelé de bénéficier d'indemnités journalières : assouplir les conditions d'ouverture des droits aux indemnités journalières pour les arrêts de plus de six mois en supprimant la condition de 200 heures travaillées pendant les trois premiers mois au cours des douze mois précédant l'arrêt (décret n° 2013-1260 du 27 décembre 2013) ;
- étudier les conditions d'une évolution de l'attribution de revenus de remplacement dans la fonction publique ;
- faciliter l'accès aux mécanismes de départ à la retraite spécifiques aux travailleurs handicapés prévus dans la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, par une communication adaptée en direction des bénéficiaires potentiels.

Il s'agit notamment pour les caisses de retraite de mieux informer sur :

- la possibilité d'un départ anticipé à la retraite (à compter de 55 ans) pour les assurés qui auront durablement travaillé avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 50 % ;
- le droit à un départ sans décote (à « taux plein ») dès l'âge légal d'ouverture des droits, pour tous les travailleurs justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 50 % ;
- mettre à jour la liste des maladies pouvant ouvrir droit à un congé de longue durée dans la fonction publique afin d'y intégrer les maladies neuro-dégénératives.

Mesure 58 : Améliorer l'accès aux assurances et aux crédits

- Harmoniser les questionnaires de santé par pathologie :
 - accompagner l'harmonisation des questionnaires détaillés par pathologie et lever les obstacles à leur mise en œuvre.
- Clarifier le rôle des médecins traitants et développer l'accompagnement des personnes qui souhaitent accéder à l'emprunt pour le remplissage des questionnaires de santé et ce grâce par exemple :

- à une charte de bonnes pratiques définissant le rôle du médecin traitant et les différents principes dans le cadre desquels ce rôle doit s'effectuer (respect du secret médical, signature du questionnaire par le candidat à l'emprunt, etc.). L'opportunité de rémunérer ou non le médecin traitant pour le temps de travail accordé à cet accompagnement sera expertisée ;
- des actions d'information et de sensibilisation (médecins, organismes prêteurs et assureurs, candidats à l'emprunt ayant ou ayant eu une MND) facilitant l'appropriation de ces règles par les acteurs concernés.