

Résumé de la Proposition des médecins en formation représenter par le Cimacs SL pour de la commission paritaire médecin-hôpitaux

1. Contrat de stage
 - Le contrat de stage est assimilé à un contrat de travail avec des mentions obligatoires
 - Le contrat est un contrat déterminé sur la période de votre formation (pour faciliter les emprunts et locations)
2. Temps de travail :
 - Le temps de base est un 40 h par semaine.
 - Un repos hebdomadaire de minimum 36 h par semaine
 - Temps maximum sur une période de travail hebdomadaire est de 60 h avec un repos de 48 h consécutif la semaine qui suit la prestation de 60 h.
 - Moyenne maximum est de 48 h sur une période de 13 semaines avec un mécanisme d'indemnisation pour les dépassements.
 - Le calcul de la moyenne est détaillé dans la note complète. (page 15 de la note complète)
 - L'employeur devra fournir un décompte trimestriel pour vérifier si le macs a dépassé la moyenne.
 - En cas de dépassement, le macs pourra soit choisir entre des récupérations soit le paiement de toutes ses heures dépassant la moyenne par le biais d'une prime de « sur pénibilité ».
 - Temps de prestation maximal est de 24 h.
 - Chaque prestation de travail doit être suivie de minimum 12 h de repos.
 - Nous avons prévu des récupérations pour les pauses dépassant 12 h vous pourrez lire le détail dans la note complète.
 - Les temps de midi et pauses sont comptabilisés dans le temps de travail avec des repos obligatoires en cas de longue période de travail.
 - Le contrôle est effectué par le biais d'un pointage

3. Rémunération

Barème

- Le barème de base est un temps plein de 40 h semaine, notre proposition s'élève pour la première année à 27 908,56 € Brut à indexé (1,741). (48 5588,80€ - anc 0) (79 040,00 – anc 5)
- L'annuel est divisé par 12 pour obtenir le mensuel.
- Le salaire horaire de base se calcule : $\text{Annuel} / 1976 = (24,59€ - \text{anc } 0) (40 € - \text{anc } 5)$
- Le paiement de la rémunération de base et de la partie variable doit être effectué tous les mois, la prime de sur pénibilité est trimestrielle.

Salaire

- Chaque année le macs gagne de l'ancienneté et une fois en 4^{ème} année un forfait plus élevé. (voir chiffre indicatif dans la note complète, les montants ont été déterminés de façon objective mais pas définitive.
- Toutes les années comptes comme ancienneté en cas de réorientation ou de triple 000.
- Les heures complémentaires à 40 h semaine peuvent être valorisées en ancienneté.

Autres rémunérations

- Les macs reçoivent une indemnité de transport égale à 100 % ticket du transport en commun, 0.36 € le km en voiture et 0,24 € par km pour le vélo.
 - Chèque repas de 5 € par période de 8 h de travail proratisé au temps de travail.
 - Possibilité de faire appel à un médiateur social en cas de contentieux
4. Congé
- Les macs ont droit au premier mois pris en charge à 100% par l'employeur en cas de maladie comme les employés.
 - Obligation de voir un médecin du travail après une maladie longue durée.
 - Les macs ont droit à 26 jours de congé payé annuellement
 - Congé extra légaux (voir détail dans la note complète page 22)
 - Pécule de vacance + double pécule de vacance
5. Travail de week-end /jour férié
- Les tours de salle du week-end et les prestations dans les services fonctionnant en pauses successives sont sous ce régime
 - Le travail du samedi est autorisé, toutes heures sont payées à 140 %.et 150 % de 20 h à 07 h.
 - Le travail du dimanche est autorisé, toutes heures sont payées à 145 % le jour et 200 % de 20 h à 07 h.
 - Les macs ont droit à 11 jours fériés, il est autorisé de travailler les fériés mais tout férié doit être récupéré.
 - Le férié non presté est valorisé au moins à 9 h de travail fictif dans le calcul de la moyenne.
 - Lors d'un férié avec prestation : la récupération du férié et la prestation faite le jour du férié sont pris en compte dans le calcul du temps de travail.
 - Le férié est payé à 145 % le jour et 200 % la nuit.
 - Lorsque le férié n'est pas presté, il est rémunéré à hauteur d'une journée de prestation normale.
6. Le travail de nuit
- La nuit est de 20h à 7 h et toutes les heures qui ont commencé la nuit et se terminent après 07 h sont considérées comme du travail de nuit.
 - Dans certains services tels que les soins intensifs, les urgences et les autres services répondant aux conditions prévues page 28 de la note complète, fonctionnent en pauses successives et donc en prestation de nuit. Ce régime diffère du régime de garde.
 - Le travailleur doit avoir obtenu l'autorisation du médecin du travail avant toute prestation de nuit
 - L'employeur doit permettre un repos de 1 h pour toutes les prestations de 11h
 - Entre 15 h et 24 h l'employeur doit permettre un temps de repos minimum de 4 h
 - Limitation de 5 nuits de moins de 15 h sur une semaine avec un repos obligatoire de 72 h avant la prochaine prestation de jour
 - Toutes les prestations entre 12h et 15 h donne droit à 3 heures de récupération
 - Toutes les prestations entre 15 h et 24 h donne droit à 14 h de récupération
 - Après une prestation de 15 h à 24 h, un temps de repos de 48h minimum avant la prochaine prestation.
 - L'employeur couvrira le trajet aller-retour en cas de prestation entre 15 h et 24 h
 - Le nombre de prestations de 24 h sur une période de 13 semaines est limité à 4.
 - Interdiction de faire 2 prestations de 24 h sur une période hebdomadaire.
 - Un garde de 24 h donne droit à 3 chèques repas de 5 €.

7. Pourcentage de pénibilité
 - Lun au ven 19 h à 20h : 120%
 - Lun au ven : 20 h à 07 h : 130%
 - Samedi : 20 h à 7 h : 150%
 - Dimanche/férié : 20h à 07h : 200%

8. Garde
 - Les gardes dormantes ou surplaces sont comptabilisées dans le temps de travail.
 - Un minimum de 12 h de repos entre chaque pause.
 - Une garde de 14h (sans avoir presté la journée, ni le lendemain) ne donne pas droit à de récupération.
 - Les gardes donnent droit aux chèques repas
 - Pour les gardes de 15 h à 24 h (le cas de la prestation de jour suivi de la garde ou d'une garde le week-end) donne droit à une récupération de 9 h plus des chèques repas proratisés au temps de travail.
 - Paiement des gardes sur place se fait à 100 % du barème horaire de base

9. Garde rappelable
 - La prestation s'effectue à domicile et la rémunération est horaire et correspond à 50 % du barème de base.
 - Ces prestations ne font pas partie du temps de travail.
 - Elles sont limitées au nombre de 6 par mois.
 - Il doit exister une convention particulière.
 - Un repos minimum de 12 h entre une garde rappelable et la prochaine prestation que le travailleur soit rappelé ou non.
 - Si les 12 heures ne sont pas respectées nous retournons sur le régime des prestations sur place.
 - En cas de rappel, dès 3 heures de prestation accomplie, la prestation retourne sur le régime des prestations de jour et de nuit et donc le paiement des heures en fonction de la pénibilité. Toutes heures prestées sur place sont payées au taux horaire correspondant au barème du travailleur et la pénibilité de la prestation.
 - Dès que la prestation en cas de rappel dépasse 3 heures TOUTES les heures sont comptabilisées dans le temps de travail et donne droit à une récupération.
 - Le trajet en cas de rappel est remboursé aller-retour à 0,50 cent du kilomètre

10. Heures supplémentaires
 - Les 2 premières heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées mais sont payées à leur barème et pénibilité correspondante
 - Après 2 h supplémentaires hebdomadaires les heures sont comptabilisées dans le temps de travail.
 - Une heure supplémentaire ne peut jamais être prévue par l'employeur

11. Heures complémentaires : La signature de l'opting out
 - Cette convention devra porter des mentions obligatoires.
 - Les heures complémentaires sont comptabilisées par semaine pour le paiement à 150 % et trimestriellement pour la prime de « sur-pénibilité ».
 - Une heure complémentaire est payée à 150% hors pénibilité
 - L'opting out permet de passer la moyenne sur une période de 40 h semaine à 48 h
 - La limite hebdomadaire restant 60 h par semaine

- Nous demandons au spf finance qu'elles soient considérées comme des heures supplémentaires en regard du droit fiscal et qu'elles soient moins imposées.
 - En absence de convention toutes les heures dépassant 40 h seront payées à 200%, le but étant de permettre les macs qui ont des difficultés durant leur formation de pouvoir se limiter à 40h semaine.
12. En cas de dépassement de la moyenne de 48 h
- Trimestriellement, l'employeur fourni un décompte des heures des macs complet et détaillé.
 - Toutes les heures dépassant, la moyenne calculée selon la méthode proposée dans la note complète seront soit récupérées sur le trimestre qui suit ou indemnisées à 100 % du barème horaire pour toutes les heures sous forme d'une prime de « sur-pénibilité ».
13. Protection de la femme enceinte
- Nous demandons une protection optimale et effective des femmes enceintes et l'interdiction du travail de nuit pour celle-ci. (voir plus de détail dans la note complète)
14. Responsabilité
- Nous rappelons les mécanismes de responsabilité applicable en cas de travail avec un lien de subordination.
15. Accident de travail/maladie professionnelle
- Les macs ont droit aux mêmes protections que les employés pour les maladies et accidents de travail.
 - Nous proposons des mécanismes d'indemnisation objectifs.
16. Formation
- 50 h par an doivent être prises en charge par l'employeur et sont prises en compte dans le calcul de la moyenne.
 - L'employeur a l'obligation de libérer le macs pour but formatif. Les 50 h premières à charge de l'employeur ensuite en congé sans solde.
 - L'employeur a l'obligation de participer au minimum au formation modalité encore à définir.
17. Fiche de paie
- Complète, lisible et claire.
18. Horaire individuel
- Un horaire individuel reprenant toutes les heures, l'organisation est à charge de l'employeur.
19. Cassier fermé
- Pour les prestations de 15h à 24 h, l'employeur est obligé de mettre à disposition un cassier fermé.
20. Vêtement/vestiaire
- Vestiaire unisexe ou cabine individualisée afin de prévenir du harcèlement.
 - Equipement de protection et vêtement de travail complète fourni et nettoyé par l'employeur.
 - L'employeur doit mettre à disposition en tout temps et de manière rapide des vêtements de protection.
 - Les vêtements de protection doivent être adaptés aux risques.
 - La mise en tenue de travail fait partie du temps de travail.
 - Ainsi que la transmission des cas et rapport de pause.

21. Chambre de garde
 - Obligation minimum d'une chambre de garde page 43.
22. Respect des conditions de supervision
23. Avoir une analyse des risques des services
24. Contrôle
 - Inspection sociale.
 - Commission disciplinaire.
 - Syndicat.