

Monsieur le Président de la Commission Paritaire Médecins-Hôpitaux (CPNMH),
Mesdames et Messieurs les membres de la CPNMH,

OBJET : DOCUMENT DE TRAVAIL EN VUE DE LA RÉÉVALUATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Ce document de travail a été établi à l'occasion de l'ouverture des discussions pour la réévaluation de la convention collective de travail. Ce document est une version succincte et concise des demandes de la DeMeFF. En annexe se trouve un document reprenant le raisonnement et le rationnel des différents éléments du premier point.

Au vu des insatisfactions exprimées par les médecins spécialistes en formation (MSF) à la suite de la première phase de négociation, la DeMeFF souhaite mettre en avant deux points non négociables, préalables à toute négociation :

1. La reconnaissance et la valorisation incontestable du travail des MSF doivent être assurées, sans compromis ni interprétations contraires à leurs objectifs.

a. Le bannissement des pratiques de manipulation comptable à visée économique en dépit de la réalité.

i. Cumul des sursalaires : tout travail en horaire inconfortable ou durant les périodes d'opting-out doit être rémunéré selon les barèmes y afférents.

ii. Redéfinition de la période de calcul des heures d'opting-out : les heures d'opting-out doivent être comptabilisées et décomptées hebdomadairement, dès dépassement de la 48ème heure.

iii. Toute heure supplémentaire prestée entre la 60ème et la 72ème heure (dans le cadre de l'opting-out) doit également faire l'objet d'une valorisation salariale supplémentaire et ne peut être retirée du calcul sous prétexte d'une soi-disant récupération au terme de 13 semaines.

b. Le bannissement du travail dissimulé.

i. Changement de la définition de la pause de midi : il doit être clairement indiqué dans la révision de la CCT que la pause de midi ne peut être systématiquement décomptée de l'horaire des MSF. Il est de la responsabilité de l'hôpital et des services spécifiques de démontrer les initiatives structurelles en place pour que les MSF puissent prendre, de manière effective, leur pause de midi.

ii. Le "télétravail" est du travail : les avis téléphoniques rendus (ou toute autre prestation de travail, ie analyse d'images radiologiques) dans le cadre de gardes appelables constituent du travail et doivent être considérés, rémunérés et comptabilisés comme tel.

2. La mise en place effective et transparente de la tierce partie indépendante, mentionnée dans l'article 7, est impérative.

a. La tierce partie doit être composée de membres dont les objectifs sont le respect de la législation, la promotion de pratiques de travail saines et la volonté de ne pas se contenter du statu quo. La présence de MSF y est indispensable pour assurer un contre-pouvoir efficace.

b. Il doit exister des mécanismes d'incentives et sanctions effectives en cas d'infractions répétées et volontaires.

c. Un reporting, à minima bi-annuel, doit être fourni à la CPNMH et, éventuellement, au Contrôle des Lois Sociales.

Ces deux exigences constituent les prérequis absolus pour entamer des discussions constructives sur les autres sujets.

En outre, la DeMeFF souhaite soulever une préoccupation concernant la **rémunération des périodes de garde**. Les récents changements ont engendré des disparités et inégalités entre les MSF, créant un sentiment de frustration et d'injustice. Il est désormais plus "rentable" pour un MSF d'effectuer des gardes appelables à domicile plutôt que de réaliser des prestations en horaire inconfortable. Ce constat était prévisible et aurait dû être abordé lors des précédentes discussions.

Il est donc essentiel que la CPNMH prenne en considération ces ressentis et engage un dialogue sur ce sujet. La DeMeFF demande respectueusement que cette question soit ajoutée à l'ordre du jour des discussions à venir, afin de trouver une solution équitable pour tous les MSF.

La DeMeFF insiste sur le fait que **les deux premiers points énoncés sont des prérequis incontournables à l'ouverture des débats**. Ces éléments sont la conséquence d'une mauvaise interprétation de la loi ou d'une mauvaise interprétation de la CCT. La DeMeFF est consciente que beaucoup de demandes ont attiré aux horaires et à la rémunération des MSF. Cependant, la compétence de la CPNMH est bien celle des horaires et de la rémunération. Des discussions ont lieu en parallèle avec les acteurs concernés concernant la qualité de la formation.

Nous vous remercions de votre attention et nous réjouissons de travailler ensemble à la résolution de ces problèmes essentiels pour le bien-être et la réussite de tous les médecins spécialistes en formation.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres de la CPNMH, l'expression de nos salutations distinguées.

La Délégation des Médecins Francophones en Formation asbl



DEMEFF
DÉLÉGATION DES MÉDECINS
FRANCOPHONES EN FORMATION