



©Diego Baravelli

# RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES À MSF

---

Guide pour le personnel mobile international

Octobre 2023



# GUIDE POUR LE PERSONNEL MOBILE INTERNATIONAL

Chez MSF, vous accomplirez un travail qui a du sens, dans une organisation qui apporte des soins médicaux essentiels aux personnes affectées par les conflits armés, les épidémies, les catastrophes naturelles et aux personnes exclues des systèmes d'accès aux soins de santé. L'aide fournie par MSF sauve et change des vies, et c'est notre personnel qui rend cela possible.

Si vous êtes membre du personnel international de terrain MSF, cette publication vous est destinée. Son but est de vous informer sur certains éléments de votre rétribution, et de vous expliquer les principes et les politiques qui sous-tendent notre système de rémunération et avantages. Vous trouverez des informations complémentaires sur le site

<https://www.msf.org/fr/irp2-staff>.

## PLUS QU'UN TRAVAIL

Le mouvement MSF attire des personnes du monde entier qui souhaitent faire une différence en mettant leurs compétences au service d'une organisation humanitaire.

Nos équipes sont engagées, compétentes et flexibles. En retour, MSF entend être un employeur socialement responsable afin que travailler pour l'organisation soit un choix à long terme.

### UNE ORGANISATION RESPECTÉE, AXÉE SUR DES VALEURS

*Vous ferez partie d'une organisation médicale humanitaire fondée sur des principes forts, notamment les plus hautes exigences en matière d'éthique médicale, l'indépendance, l'impartialité et la neutralité, ainsi que la prise de parole publique et la responsabilité de ses actions.*



### UN TRAVAIL HUMANITAIRE EXIGEANT ET SIGNIFICATIF

*Vous aurez l'opportunité de faire une différence et d'accomplir un travail stimulant professionnellement, dynamique et diversifié..*



### DES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT

*Vous bénéficierez de préparations pour les affectations sur le terrain et de formations pour acquérir des compétences. MSF vous offre aussi l'opportunité de développer votre carrière au sein de l'organisation.*



### UNE ÉQUIPE MULTICULTURELLE ENTHOUSIASTE

*Vous appartiendrez à une équipe de 63'000 employé(e)s, professionnels et passionnés, originaires de plus de 160 pays différents.*



**CHEZ MSF  
VOUS  
TROUVEREZ**



## **UN SYSTÈME UNIQUE DE RÉMUNÉRATION POUR TOUT LE PERSONNEL MOBILE INTERNATIONAL**

Chez MSF, il existe un seul système de rémunération et d'avantages pour tout le personnel mobile international, quel que soit le centre opérationnel responsable ou la section contractante. Cela se traduit par des principes de rémunération communs, un modèle salarial et des avantages harmonisés comme le per diem, les avantages famille et les billets de retour au domicile.

Ce système unique pour tout le personnel mobile international est essentiel pour permettre la mobilité du personnel entre les pays d'intervention.

## POURQUOI CES POLITIQUES?

MSF est une organisation basée sur des valeurs fortes, qui se reflètent dans la manière dont nous rémunérons notre personnel international de terrain. Cinq principes clés sous-tendent notre système de rémunération, traduits en politiques présentées ci-dessous.

### PRINCIPE

#### UN EMPLOYEUR RESPONSABLE

MSF reconnaît qu'il est de sa responsabilité d'apporter un soutien de grande qualité à son personnel mobile.

### POLITIQUES

La nécessité d'être un employeur responsable sous-tend l'ensemble de nos approches en matière de ressources humaines : offrir des conditions de travail décentes, offrir la possibilité de progresser et d'évoluer professionnellement, pourvoir à la santé et au bien-être des employé(e)s ou encore donner priorité à la sécurité au sein de nos missions.

Notre système de rémunération et d'avantages reflète ce principe en proposant au personnel international de terrain un ensemble d'avantages solide, reliés au pays d'origine de l'employé(e) quand cela est possible.

### PRINCIPE

#### COHÉRENCE

Même si les pratiques peuvent varier d'une catégorie/d'un groupe de personnel à une autre (international, national, siège), voire au sein d'un même groupe, le traitement de l'ensemble du personnel doit se baser sur des critères objectifs qui reflètent les principes et les priorités de MSF.

### POLITIQUES

#### RESPONSABILITÉ

Les salaires à MSF dépendent du niveau de responsabilité du poste occupé sur le terrain selon une classification définie par notre grille de fonctions internationale.

#### COMPÉTENCE

MSF rémunère la compétence du personnel international mobile et sa connaissance de l'organisation, que l'on mesure à travers ses années d'expérience dans l'organisation et au même poste.

### PRINCIPE

#### EQUITÉ

Tous les employé(e)s sont traité(e)s de manière équitable. L'équité se traduit par des principes justes et communs appliqués de manière cohérente.

### POLITIQUES

#### MARCHÉ MONDIAL ET MARCHÉ LOCAL

Les membres de notre personnel international mobile sont originaires de plus de 140 pays mais s'inscrivent aussi au sein d'un marché global des organisations non gouvernementales (ONG) internationales. Appliquer le concept d'équité aux salaires, requiert de trouver le bon équilibre entre le marché salarial des ONG internationales et le marché local du travail sur le lieu de domicile de l'employé(e).

#### MODESTIE

Les salaires sont établis de façon à être modestes par rapport aux salaires sur le marché international comme sur les marchés locaux (dans les pays à hauts revenus).

### PRINCIPE

#### MUTUALITÉ

La relation entre MSF et son personnel offre des avantages réciproques aux deux parties. MSF a pour but d'offrir des avantages proportionnels au niveau d'engagement de son personnel.

### POLITIQUES

#### ENGAGEMENT

MSF valorise et reconnaît l'engagement à long terme, en accordant des avantages augmentant de façon proportionnelle à la durée du contrat et de l'engagement. L'organisation fournit également un « bonus fidélité » de base au personnel qui continue à travailler dans les pays d'intervention.

## APERÇU DE VOTRE RÉMUNÉRATION ET DE VOS AVANTAGES CHEZ MSF

Le package standard comprenant le salaire et les avantages pour le personnel international mobile est basé sur trois piliers :

### GLOBAL – LE MÊME POUR TOUS

---



Salaire global de base



Expérience (échelons au sein du niveau de salaire)



Congés payés



Assurances



Bonus de fidélité - portion globale

### PAYS DE DOMICILE – MONTANT VARIE SELON LE LIEU DE RÉSIDENCE

---



Allocation forfaitaire basée sur le domicile



Avantages sociaux



Prime d'ancienneté (loyalty) – portion basée sur le domicile

### PAYS D'AFFECTATION – MONTANT VARIE SELON LE PAYS D'AFFECTATION

---



Per Diem



Logement et autres avantages



# VOTRE SALAIRE

©Pablos Garrigos/MSF

## CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR



La même grille de salaire s'applique à tout le personnel international mobile



Le personnel venant d'un pays dont le marché du travail est plus élevé que la grille de salaire globale reçoit une allocation forfaitaire (top-up). Celle-ci est basée sur son lieu de domicile et ajoutée à son salaire.



Notre système de salaire récompense l'expérience professionnelle, mais aussi la fidélité à MSF

# VOTRE SALAIRE

Les salaires chez MSF sont déterminés de façon à refléter notre identité humanitaire, tout en reconnaissant les compétences professionnelles de haut niveau que vous apportez à notre organisation.

Le montant exact de votre salaire, dans la devise du contrat, vous sera communiqué avant la signature de celui-ci. Il peut cependant être utile de savoir que ce montant se compose de deux parties principales :

$$\begin{array}{l} \text{SALAIRE} \\ \text{GLOBAL} \\ \text{DE BASE} \end{array} + \begin{array}{l} \text{ALLOCATION} \\ \text{FORFAITAIRE} \\ \text{(TOP-UP)} \end{array} = \begin{array}{l} \text{VOTRE} \\ \text{SALAIRE} \\ \text{TOTAL} \\ \text{DE BASE} \end{array}$$

Le montant que vous recevez chaque mois peut aussi inclure une prime d'ancienneté, un per diem, une assurance retraite ou des avantages familiaux. Ceux-ci sont expliqués plus en détail ci-dessous.

## LE SALAIRE GLOBAL DE BASE

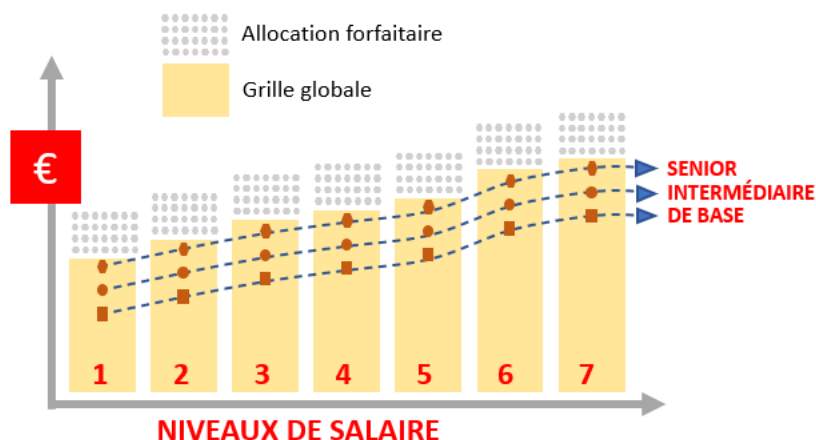
Quel que soit le lieu où vous travaillez ou le centre opérationnel qui vous emploie, la même grille de salaire globale s'applique à tout le personnel international mobile MSF. Cette grille détermine quel sera votre salaire global de base.

La grille de salaire globale compte sept niveaux de salaire et chaque niveau compte un échelon de base, un échelon intermédiaire et un échelon senior.

Votre salaire global de base dépend de :

- votre fonction (qui détermine le niveau de salaire)
- votre expérience antérieure dans des rôles très similaires, à MSF ou ailleurs, qui détermine votre échelon dans le niveau de salaire : de base, intermédiaire ou senior)

Vous pouvez consulter les montants actuels de la grille de salaire globale sur notre [site Internet dédié à la rémunération](#). Les montants sont fixés en euros et convertis dans la devise de votre contrat au moment de la mise en place ou de la dernière « maintenance » (ajustement périodique des salaires).



<sup>1</sup> Pour déterminer la grille de salaire globale, MSF utilise les données annuelles du marché international des ONG fournies par la société de conseil Birches. Vous pouvez trouver plus d'informations sur : <https://www.msf.org/fr/irp2-staff/la-construction-du-salaire-de-base>

# ALLOCATION FORFAITAIRE BASÉE SUR LE DOMICILE

Vous recevrez peut-être une allocation supplémentaire à votre salaire. Il s'agit d'un montant fixe (qui ne dépend pas du poste) si vous avez votre « domicile » dans quelques pays (à revenus plus élevés). L'objectif de cette allocation est de prendre en compte les importants écarts salariaux entre les différents marchés du travail locaux, puisque vous continuez souvent à y avoir des frais pendant votre mission et y aurez des coûts à votre retour.

## Quels pays bénéficient d'une allocation forfaitaire et comment son montant est-il calculé ?

Pour définir les pays qui reçoivent une allocation forfaitaire et le montant de celle-ci, MSF étudie le marché du travail local dans chaque pays et le compare avec la rémunération totale de MSF. Lorsque le marché local est plus élevé que la rémunération totale de MSF, l'organisation verse une allocation forfaitaire. Celle-ci est basée sur le pays de domicile et est calculée et versée aux employé(e)s domicilié(e)s dans ce pays, en plus de leur salaire global de base mensuel.

Vous pouvez consulter la liste des pays qui reçoivent actuellement une allocation forfaitaire sur notre site Internet consacré à la rémunération.

## Quelle section établira votre contrat ?

Quand c'est possible, on établit les contrats du personnel international de terrain via la section du lieu de domicile quand il y en a une, ce qui permet à l'employé de bénéficier du système de sécurité sociale de son pays. Toutefois, seuls 19 sections sont en mesure actuellement de contracter directement du personnel international.

**Si vous êtes originaire d'un pays où il n'existe pas de section contractante<sup>6</sup>**, votre contrat sera établi par le centre opérationnel pour lequel vous travaillez (par exemple le Centre opérationnel de Genève vous établira un contrat suisse, le Centre opérationnel de Paris vous établira un contrat français, etc.). Chez MSF, le personnel employé de cette manière est appelé personnel « résident de pays non contractant » (personnel NCR). Les membres du personnel NCR reçoivent leur salaire dans la monnaie du centre opérationnel, paient leurs propres impôts (pas de retenue à la source) et reçoivent une contribution en vue de leur retraite.

## QU'EST CE QUE

### VOTRE LIEU DE DOMICILE ?

*Votre lieu de domicile détermine plusieurs choses, notamment le lieu où votre contrat est établi et les avantages sociaux éventuels (liés au système de sécurité sociale de votre domicile, quand c'est possible), si vous allez recevoir une allocation forfaitaire, mais aussi les assurances, le lieu d'origine depuis lequel les voyages sont organisés.*

*Même si le domicile et le lieu de résidence d'une personne sont en général le même lieu, et si les deux termes sont souvent utilisés comme s'ils avaient la même signification, ils ne sont pas synonymes. Une personne peut avoir deux lieux de résidence mais un seul domicile. C'est en général le pays où vous avez choisi de vivre de façon plus permanente.*

*De nombreux facteurs peuvent intervenir pour déterminer votre domicile, par exemple : le lieu où vous payez des impôts, le lieu où vous possédez ou louez une maison à long terme, l'endroit où vous êtes légalement autorisé(e) à travailler, là où vos ayants-droit se trouvent, le lieu où vous souhaiteriez être rapatrié(e) en cas d'évacuation médicale, le lieu où vous êtes inscrit(e) pour voter ou encore là où vous avez vos comptes bancaires, entre autres choses.*

*Votre lieu de domicile sera défini avant la signature de votre premier contrat avec MSF.*

<sup>3</sup> La rémunération totale de MSF qui sert de référence correspond à l'échelon intermédiaire du 2ème niveau de salaire, et inclue une moyenne de la prime d'ancienneté, du per diem et des frais de logement (fourni directement par MSF).

<sup>4</sup> <https://www.msf.org/fr/irp2-staff/la-construction-du-salaire-de-base>

<sup>5</sup> Votre lieu de domicile peut changer si vous changez de façon permanente le pays où sont ancrés vos intérêts vitaux personnels. Si c'est le cas, la configuration/le lieu de votre contrat pourra être modifiée. En général, de tels changements surviennent entre deux affectations sur le terrain, et non au cours d'une affectation.

<sup>6</sup> Remarque : il peut y avoir un bureau MSF dans votre pays, mais cela ne signifie pas nécessairement qu'il émet des contrats localement pour employer du personnel international sur le terrain. Une liste des bureaux MSF qui délivrent



# COMMENT VOTRE EXPÉRIENCE PASSÉE EST-ELLE PRISE EN COMPTE LORSQUE VOUS REJOIGNEZ MSF ?

**Votre expérience passée en-dehors de MSF influera sur votre niveau de salaire après la fin de la période d'indemnité**

## POSITIONNEMENT DANS LA FOURCHETTE DE VOTRE NIVEAU DE SALAIRE

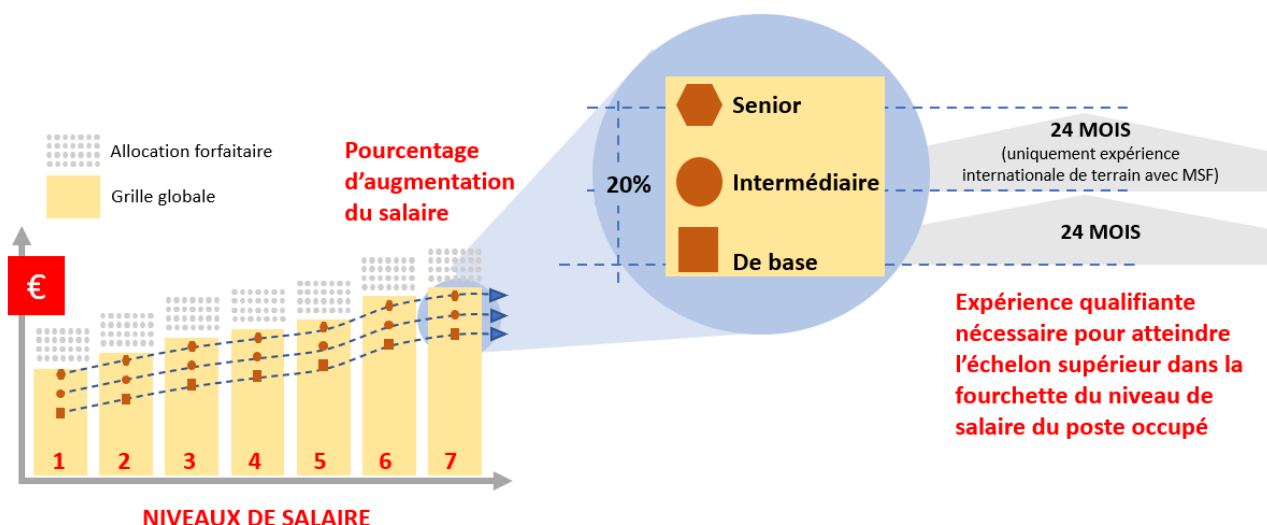
Votre salaire est fonction du niveau de salaire correspondant à votre poste.

Chaque niveau de salaire a trois échelons, destinés à rémunérer les compétences et les connaissances du personnel dans le poste occupé<sup>8</sup>. Votre échelon de départ dépendra donc de votre expérience passée dans un poste « identique » à celui que vous occuperez chez MSF, quel que soit le secteur (par exemple privé/humanitaire)<sup>9</sup>.

Il est important de noter que pour qu'une expérience soit considérée comme un poste identique, les fonctions, l'étendue des responsabilités, le niveau et le contexte d'un poste constituent des facteurs importants<sup>10</sup>. Vous passerez d'un échelon à l'autre dans la fourchette de votre niveau de salaire avec 24 mois d'expérience. L'expérience professionnelle externe (à MSF) dans le même poste compte à 50 %.

Il est également important de noter que seule l'expérience internationale sur le terrain avec MSF vous permet de passer à l'échelon senior de la fourchette. Cela signifie que vous débuterez toujours à l'échelon de base ou à l'échelon intermédiaire de votre niveau de salaire, vous permettant ainsi une évolution de salaire dans un même poste. La fourchette entre l'échelon de base et l'échelon senior de chaque niveau de salaire<sup>11</sup> est de 20%.

*Voir études de cas en annexe (p 19) sur la prise en compte de l'expérience.*



<sup>8</sup> Par souci de simplicité, la compétence est mesurée via l'expérience dans le poste.

<sup>9</sup> Plus d'informations à propos de l'échelle (procédé utilisé pour mesurer l'expérience): <https://www.msf.org/fr/irp2-staff/faq>

<sup>10</sup> Même si toute expérience préalable vous apporte des compétences importantes et explique votre recrutement, cette partie du système de rémunération est destinée à rémunérer les compétences que vous développez avec le temps en exerçant le même métier.

<sup>11</sup> Cela s'applique à votre salaire de base seulement, n'incluant pas les allocations forfaitaires ou d'autres avantages que vous pourriez recevoir.

# COMMENT VOTRE RÉMUNÉRATION PEUT AUGMENTER

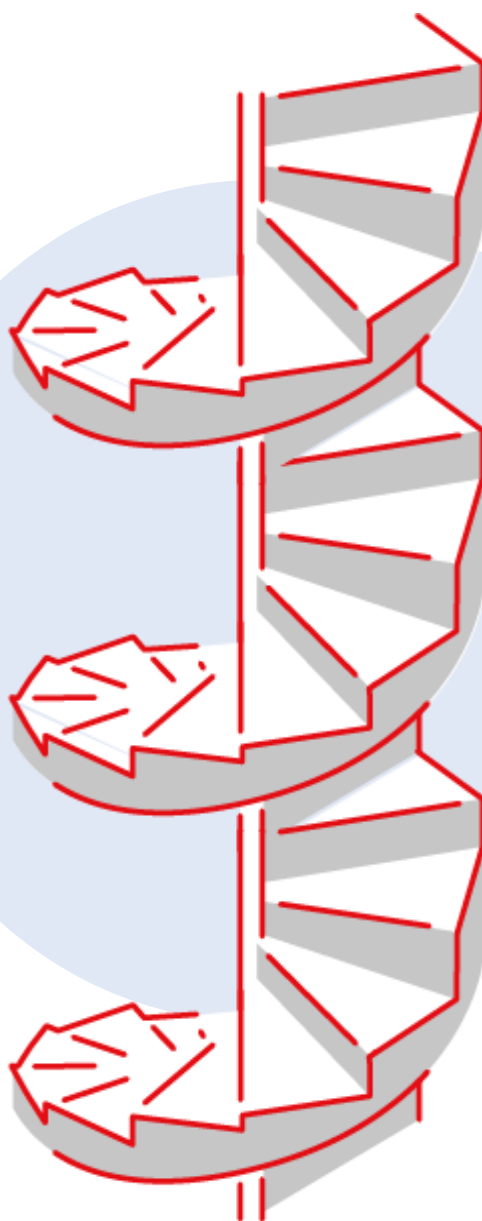
**Votre salaire peut augmenter de différentes façons lorsque vous êtes employé(e) par MSF.**

## EXPÉRIENCE DANS LE POSTE

Comme cela a été expliqué, MSF tient compte des compétences et des connaissances que vous développez avec le temps en occupant un même emploi. Celles-ci constituent une expertise supplémentaire dont bénéficie notre travail opérationnel.

## PRIME D'ANCIENNETÉ ('LOYALTY')

MSF accorde de la valeur à la durée de votre engagement sur le terrain, en raison des connaissances spécifiques que cela permet de développer sur l'organisation et ses opérations. Quel que soit le poste que vous occupez, chaque période de 12 mois d'expérience sur des projets MSF se traduira par une augmentation de 2 % du salaire de l'échelon de base de votre niveau de salaire (soit 4 % après deux ans, 6 % après trois ans, etc.). Ce pourcentage s'applique au salaire total incluant l'allocation forfaitaire basée sur le domicile. Nous appelons ce montant « prime d'ancienneté ». Cette prime sera versée chaque mois avec votre salaire. Elle est plafonnée à 10 années de service.



## AJUSTEMENT PÉRIODIQUE DES SALAIRES

Régulièrement, MSF étudie les nouvelles données de marché concernant les salaires des ONG internationales et les salaires locaux dans plus de 140 pays. En tenant compte de ces informations et d'autres considérations, l'organisation décide s'il est nécessaire d'ajuster la grille de salaire globale et des allocations forfaitaires basées sur le domicile.

Voir les études de cas en annexe sur l'augmentation des salaires liée à l'expérience et à l'ancienneté.

## RESPONSABILITÉ ACCRUE

À mesure que votre carrière progresse, vous pourrez avoir l'opportunité d'assumer des postes à plus grandes responsabilités et, qui correspondent souvent à un niveau de salaire plus élevé. Vous pouvez discuter avec votre gestionnaire de carrière MSF des prérequis ainsi que des possibilités d'évolution vers des postes à responsabilité dans le futur.

<sup>12</sup> C'est-à-dire que votre prime de fidélité est divisée en montants mensuels.



# LES FONCTIONS DE TERRAIN

©Julie Remy

## CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR



Il existe une grille de fonctions internationale (IRFFG) pour tous les postes MSF basés sur le terrain (peu importe qu'ils soient tenus par du personnel international mobile ou recruté localement)



La grille de fonctions est distincte de la grille de salaire



Toutefois, la grille de fonctions est directement liée à la grille de salaire ; le niveau de salaire d'un poste dépend de son niveau de fonction.

# QUELLES SONT LES FONCTIONS ET EN QUOI SONT-ELLES LIÉES À VOTRE SALAIRE ?

À MSF, tous les postes du personnel de terrain, (du/de la gardien/ne au/à la chef de mission), est pondéré en utilisant des critères communs. Il est ensuite placé dans une grille (ou classification) de fonctions internationale (appelée IRFFG, grille internationale de fonctions de terrain). Ce processus permet à MSF de définir de manière transparente quels sont, pour chaque poste, le niveau de responsabilité ainsi que les compétences et l'expérience requises.

La grille de fonctions terrain s'applique à tous les postes du personnel de terrain, qu'ils soient occupés par du personnel international ou national.

Il est important de comprendre que la grille de fonctions est différente de la grille de salaire de MSF. Les deux systèmes sont toutefois directement liés l'un à l'autre ; le niveau de salaire d'un poste dépend de son niveau dans la grille de fonction, comme le montre le tableau ci-dessous.

## GRILLE DE SALAIRE GLOBALE

### NIVEAU DE SALAIRE

7

6

5

4

3

2

1

## FUNCTION GRID (IRFFG)

### NIVEAU DE FONCTION

15

14

13

12

11

10

9

8

7

6

5\*

### GROUPE PROFESSIONNEL

COORDINATEURS

RESPONSABLES D'ACTIVITÉS  
ET SPÉCIALISTES CLINIQUES  
MÉDICAUXSPÉCIALISTES ET  
SUPERVISEURS

POSTES QUALIFIÉS

Les fonctions sont organisées en quatre familles de professions



Médical et  
paramédical



Ressources  
humaines et  
finance



Logistique et  
approvisionnement



Opérations



# VOS AVANTAGES

©Tom Barnes

## CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR



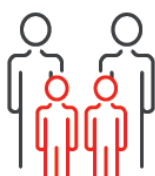
MSF fournit des avantages solides, qui représentent une partie importante de votre package total



Les politiques internationales définissent une base d'avantages communs pour tous. A cela, s'ajoutent les éléments supplémentaires fournis par les systèmes sociaux nationaux qui varient selon votre section contractante



Des packages spéciaux peuvent être proposés pour le personnel qui s'engage pour des périodes plus longues



Il existe par ailleurs certains avantages pour faciliter les départs en famille ainsi que des avantages pour les employé(e)s dont les familles restent dans le pays de domicile.



# VOS AVANTAGES

©Christina Simons/MSF

**Les avantages constituent une partie importante de votre package total, conçu pour couvrir vos besoins avant, pendant et après votre travail avec MSF.**

**Voici une brève présentation des avantages minima offerts par MSF à tout le personnel international mobile. Toutefois, les bénéfices accordés par chaque système national varieront en fonction de votre section contractante . Adressez-vous à votre [section contractante](#)<sup>13</sup> pour connaître les modalités spécifiques de votre contrat.**

<sup>13</sup> C'est-à-dire la section MSF qui établit votre contrat.



## AVANTAGES GLOBAUX ET BASÉS SUR LE PAYS DE DOMICILE

### ASSURANCES

- Couverture médicale complète
- Incapacité de courte ou longue durée
- Assurance décès
- Décès ou mutilation par accident
- Bagages/biens perdus ou volés
- Evacuation médicale/rapatriement
- Responsabilité civile professionnelle

### AVANTAGES SOCIAUX ET CONGÉS

- Congés annuels : en fonction de votre type de contrat (voir ci-dessous)
- Jours fériés et congés exceptionnels : dépendent de la section contractante ou de la mission
- Congé maternité : un minimum de 14 semaines
- Retraite : selon votre section contractante, il pourra s'agir d'une contribution au système de retraite national, d'une contribution à un régime de retraite privé ou, exceptionnellement, d'un versement en espèces.



## AUTRES DISPOSITIONS

MSF s'occupe également de votre voyage et de votre bien-être en vous fournissant :

- un bilan de santé avant votre départ et vaccins recommandés dans le pays de votre mission ;
- les visas et permis de travail requis ;
- le voyage aller-retour jusqu'au lieu de mission ;
- les briefings avant le départ en mission ;
- un soutien psychosocial pendant et après la mission ;
- un débriefing et la possibilité d'une gestion de votre développement professionnel et d'opportunités de formation afin de vous préparer à de futures affectations.



## AVANTAGES BASÉS SUR LE PAYS D'AFFECTATION

### PENDANT L'AFFECTATION

- **Per diem** : somme mensuelle, versée dans la monnaie du pays d'affectation, destinée à contribuer à vos dépenses personnelles de base pendant votre affectation. Le montant varie en fonction du pays d'affectation mais tous les membres du personnel international qui travaillent dans un même pays reçoivent le même montant (ce montant ne change pas en fonction de votre poste)
- **Logement** : MSF met à votre disposition un lieu de vie simple mais sûr durant votre affectation sur le terrain. La plupart du temps, vous le partagerez avec vos collègues MSF mais la configuration dépend de la mission. La vie en communauté peut être difficile sur de longues périodes. C'est pourquoi, dans certaines missions, les coordonnateurs/trices en contrat de plus longue durée disposeront parfois d'un lieu de vie individuel.
- **Entretien des maisons** dans la plupart des pays d'affectation.



## AFFECTATIONS AVEC SA FAMILLE

Si les conditions de sécurité sont adéquates (ou le permettent, MSF peut permettre aux familles d'accompagner le personnel international en mission. Dans ce cas, il s'agira typiquement d'affectations de longue durée et/ou de postes de coordination, et cela nécessitera la validation du centre opérationnel concerné.

Si MSF accepte de prendre en charge votre famille lorsqu'elle vous accompagne sur le terrain, vous bénéficierez de certains avantages pour vous aider, notamment :

- un per diem pour le/la conjoint(e) et les personnes à charge (50 % du montant du per diem de l'employé(e) pour accompagnant à charge)
- un logement individuel, dans la mesure du possible
- une contribution aux frais de scolarité et aux gardes d'enfants ([plus de détails en ligne](#))<sup>14</sup>
- une assurance incluant une couverture médicale et en cas de rapatriement ([plus de détails en ligne](#))<sup>14</sup>
- les visas, billets d'avion aller-retour et vaccins

## PACKAGES SPÉCIAUX 1/2

Des avantages spécifiques sont offerts au personnel qui s'engage avec MSF pour une plus longue durée. Dans certains cas, une expérience préalable à MSF est requise. Adressez-vous à votre gestionnaire de carrière MSF ou à un membre de l'équipe des ressources humaines si vous pensez être intéressé(e).

### STANDARD PACKAGE



#### « INTER-MISSIONS »

Personnes qui s'engagent pour une mission à la fois (moins de 12 mois d'engagement).

#### Congés payés

25 jours par an<sup>15</sup>

#### Franchise de bagages

20 kg

### PACKAGE D'EXTENSION INTER-MISSIONS

#### Billet additionnel de retour au pays de domicile

Billet d'avion supplémentaire pour le pays de domicile et pour revenir au pays d'affectation, dépendamment de la durée de la mission.

**+ LES AVANTAGES GLOBAUX, ET BASÉS SUR LE PAYS DE DOMICILE ET DE TERRAIN<sup>16</sup>**

### PACKAGES SPÉCIAUX



#### MISSIONS DE LONGUE DURÉE (LTA)

membres du personnel qui s'engagent au départ pour des missions de plus de 12 mois.

#### Congés payés<sup>17</sup>

- **Affectation de longue durée de 12-23 mois** : 30 jours par an (prorata, ex : 45 jours de congés sur la période pour un engagement de 18 mois).
- **Affectation de longue durée de plus de 24 mois** : 35 jours par an (prorata, ex : 70 jours de congés sur la période totale pour un engagement de plus de 24 mois ; 87.5 jours pour un engagement de 30 mois)

#### Supplément bagages

40 kg

#### Allocation pour enfant à domicile

Soutien financier pour les enfants à charge restés dans le pays de domicile, payé mensuellement avec votre salaire.<sup>18</sup>

#### Billet aller-retour supplémentaire au domicile

voyage aller-retour au lieu de domicile en cas d'affectation sans accompagnants.

**+ LES AVANTAGES GLOBAUX, ET BASÉS SUR LE PAYS DE DOMICILE ET DE TERRAIN<sup>16</sup>**

<sup>15</sup> & <sup>17</sup> Le contexte étant toujours unique, chaque mission suit sa propre politique quant au moment et au lieu des congés du personnel. Lorsque cela est possible, il est recommandé que les membres du personnel international mobile prennent au moins une semaine de congés tous les trois mois.

<sup>16</sup> Voir page 15

<sup>18</sup> Pour plus d'information consultez : <https://www.msf.org/irp2-staff/specific-package-benefits>



## SPECIAL PACKAGES 2/2

### PACKAGES SPÉCIAUX



#### « VOCATIONNERS »

Membres du personnel qui ont un engagement initial de trois à cinq ans d'affilée (sur proposition) (missions multiples)

#### Congés payés

45 jours par an<sup>19</sup>

#### Supplément bagages

40 kg

#### Allocation pour enfant à domicile

Soutien financier pour les enfants à charge restés dans le pays de domicile, payé mensuellement avec votre salaire

#### Billet aller-retour supplémentaire au domicile

voyage aller-retour vers le lieu de domicile tous les six mois en cas d'affectation sans accompagnants. Si le/la « vocationner » a des enfants de moins de 18 ans restés dans son pays de domicile, il/elle bénéficie d'un voyage aller-retour tous les trois mois pendant la mission.

#### Prime de réalisation de la mission

Une prime est versée à la fin du contrat (4,5 mois de salaire après trois ans ; trois mois supplémentaires de salaire après deux années supplémentaires)

### + AVANTAGES GLOBAUX ET BASÉS SUR LE PAYS DE DOMICILE ET DE TERRAIN<sup>20</sup>

### PACKAGES SPÉCIAUX



#### ÉQUIPE D'URGENCE

Engagement de 12 mois minimum à être déployé au sein des interventions d'urgence (sur candidature)

#### Congés payés

45 jours par an<sup>21</sup>

#### Supplément bagages

20 kg

#### Allocation pour enfant à domicile

Soutien financier pour les enfants à charge restés dans le pays de domicile, payé mensuellement avec votre salaire.

#### Billet aller-retour supplémentaire au domicile

Au moins un voyage aller-retour au lieu de domicile durant la période de 12 mois (cela peut être plus fréquent, en fonction de la durée de chaque mission, des besoins sur le terrain, des contraintes de visa, du pays de domicile en question, etc.).

#### Prime de réalisation de la mission

Une prime versée à la fin du contrat de 12 mois (1,5 mois de salaire).

### + AVANTAGES GLOBAUX ET BASÉS SUR LE PAYS DE DOMICILE ET DE TERRAIN<sup>20</sup>

<sup>19</sup> <https://www.msf.org/fr/irp2-staff/les-avantages-de-package-sp%C3%A9cifiques>

<sup>20</sup> Voir page 15

<sup>21</sup> Les projets d'urgence sont très intenses, en particulier au démarrage. Comme toutes les autres missions, ces projets suivent leur propre politique quant au moment et au lieu des congés du personnel mais les affectations étant en général (plus) courtes, les possibilités de congés et de voyage seront moindres pour le personnel international engagé dans ces projets. Les congés payés pour les membres des équipes d'urgence seront en général pris entre les missions.



# D'autres questions?

---

**Vous trouverez plus d'informations en ligne**

Questions fréquentes sur les thèmes de ce document:

<https://www.msf.org/fr/irp2-staff/faq>

Explications supplémentaires sur la rémunération et les avantages chez MSF: <https://www.msf.org/fr/irp2-staff>

Grille internationale de fonctions sur le terrain:

<https://irffg.msf.org/>

**Votre situation personnelle**

Adressez-vous à votre section contractante ou votre centre opérationnel pour savoir vers qui vous tourner:

<https://www.msf.org/fr/irp2-staff/contacts>



# ANNEXE: ÉTUDES DE CAS

## COMMENT L'EXPÉRIENCE PASSÉE EST-ELLE PRISE EN COMPTE ?

Voir pages 13-14 de ce document pour plus d'informations



Ahmed commencera bientôt une affectation d'un an avec MSF au poste de gestionnaire administratif du personnel. Il sera chargé de toutes les questions administratives et juridiques en matière de ressources humaines (RH) dans son pays d'affectation.

Ahmed totalise cinq années d'expérience professionnelle dans le secteur privé, dont seulement trois dans le « même » poste RH (il avait auparavant travaillé dans le recrutement, qui ne représente qu'une très petite partie des fonctions de son nouveau poste à MSF). Il a également passé huit mois à travailler en tant qu'expatrié sur le terrain pour une autre ONG, dans même poste que celui qu'il occupera chez MSF.

### SON EXPÉRIENCE PASSÉE EST COMPTABILISÉE COMME SUIT :

#### POSITION AU SEIN DU NIVEAU DE SALAIRE

Après sa période d'indemnité, Ahmed entrerait dans son niveau de salaire (le niveau 2) à l'échelon intermédiaire, en raison de son expérience dans le même métier, comptabilisée comme suit :

**Kind of experience:** Professional experience in the 'same' job

Durée	Taux de comptabilisation	Expérience admissible
8 mois à MSF, même métier	X 100%	8 mois
8 mois en externe dans une ONG, même métier	X 50%	4 mois
36 mois en externe dans le secteur privé, même métier	X 50%	18 mois

**30 mois d'expérience admissible = échelon intermédiaire du niveau de salaire**

## COMMENT L'EXPÉRIENCE PASSÉE EST-ELLE PRISE EN COMPTE ?

Voir pages 13-14 de ce document pour plus d'informations



Marta est médecin généraliste, avec cinq années d'expérience en tant que médecin hospitalier. Elle n'a jamais travaillé pour une autre ONG.

Bientôt, Marta va partir pour une mission d'un an avec MSF comme gestionnaire de l'activité médicale, où elle sera chargée des services de soins de santé élémentaires pour un projet. Même si elle donnera quelques consultations dans le cadre de son travail, ses principales responsabilités seront de définir, coordonner et contrôler les activités médicales des soins de santé primaires au sein d'un projet MSF. Ce rôle sera relativement différent du travail de clinicienne à plein temps accompli jusqu'à présent.

### SON EXPERIENCE PASSÉE EST COMPTABILISÉE COMME SUIT :

#### POSITION AU SEIN DU NIVEAU DE SALAIRE

Après sa période d'indemnité, Marta entrera à son niveau de salaire (niveau 3) à l'échelon de base

**Type d'expérience :** Expérience professionnelle dans le "même" métier

Durée	Taux de comptabilisation	Expérience admissible
12 mois à MSF, même métier	X 100%	12 mois

**12 mois d'expérience admissible = échelon de base du niveau de salaire**

# COMMENT L'EXPÉRIENCE ET L'ANCIENNETÉ FONT AUGMENTER LE SALAIRE

Voir pages 14-15 de ce document pour plus d'informations

Seuls les éléments du salaire global sont fournis ici. Vous pouvez consulter la grille de salaire globale et les pays bénéficiant d'une indemnité forfaitaire [sur notre site Internet dédié à la rémunération](#). Les montants de l'allocation forfaitaire utilisés correspondent à la moyenne de l'allocation pour tous les pays concernés.

Ces exemples se basent sur le cas d'un(e) employé(e) sans expérience extérieure qui a démarré à l'échelon de base de son niveau de salaire ; un(e) employé(e) ayant une expérience préalable pourrait toutefois commencer à l'échelon intermédiaire.



Bopha travaille comme coordinatrice logistique et a un an d'expérience à ce poste. Au total, elle a été membre du personnel international mobile MSF pendant six ans (mais cinq dans d'autres postes).

## EXPÉRIENCE

### UN AN

d'expérience au même poste (détermine l'échelon au sein du niveau de salaire).

### SIX ANS

en tant que membre du personnel mobile international (détermine la prime d'ancienneté).

## PAIE ANNUELLE

Salaire global de base	Allocation forfaitaire basée sur le domicile	Ancienneté
échelon de base du niveau 5		6 ans x 2 % (de l'échelon de base du niveau 5 + allocation forfaitaire basée sur le domicile)

**Salaire total =** Salaire Global de base niveau 5  
+ allocation forfaitaire (le cas échéant)  
**+ 12%**



Wilfred travaille comme coordinateur logistique, avec cinq ans d'expérience à ce poste, y compris 2 comme personnel recruté local. Au total, il a été membre du personnel international mobile MSF pendant 8 ans (dont cinq dans d'autres postes).

## EXPÉRIENCE

### CINQ ANS

d'expérience au même poste.

### DIX ANS

2 comme personnel recruté localement et 8 en tant que membre du personnel mobile de MSF.

## PAIE ANNUELLE

Salaire global de base	Allocation forfaitaire basée sur le domicile	Ancienneté
échelon senior du niveau 5		10 ans x 2 % (de l'échelon de base du niveau 5 + allocation forfaitaire basée sur le domicile)

**Salaire total =** Salaire Global de base niveau 5  
+ allocation forfaitaire (le cas échéant)  
**+ 20%**



Clément est gestionnaire d'activité pour les soins infirmiers, avec un an et demi d'expérience à ce poste. Il a été membre du personnel international mobile MSF pendant deux ans au total.

### EXPÉRIENCE

#### UN AN ET DEMI

d'expérience au même poste (détermine l'échelon au sein du niveau de salaire).

#### DEUX ANS

d'expérience en tant que membre du personnel international mobile de MSF. (définit la prime d'ancienneté)

### PAIE ANNUELLE

Salaire global de base	Allocation forfaitaire basée sur le domicile	Ancienneté
Echelon de base du niveau 2		2 ans x 2 % (de l'échelon de base du niveau 2 + allocation forfaitaire basée sur le domicile le cas échéant)

**Salaire total =** Salaire Global de base niveau 2  
 + allocation forfaitaire (le cas échéant)  
 + 4%



Adama est Coordinatrice Finances avec trois ans d'expérience à ce poste. Elle a commencé comme comptable au siège pendant deux ans puis est partie en tant que personnel international mobile, est revenu comme contrôleur financier en cellule au siège, puis à nouveau affecté pendant un an en tant que personnel international mobile. Au total, elle a été membre du personnel international de terrain MSF pendant cinq ans (dont deux dans d'autres postes).

### EXPÉRIENCE

#### CINQ ANS

d'expérience, dont trois au même poste et deux au siège (position en cellule considérée comme équivalent)

#### CINQ ANS

en tant que membre du personnel international mobile de MSF.

### PAIE ANNUELLE

Salaire global de base	Allocation forfaitaire basée sur le domicile	Ancienneté
Echelon supérieur du niveau 5		5 ans x 2 % (de l'échelon de base du niveau 5 + allocation forfaitaire basée sur le domicile le cas échéant)

**Salaire total =** Salaire Global de base niveau 5  
 + allocation forfaitaire (le cas échéant)  
 + 10%