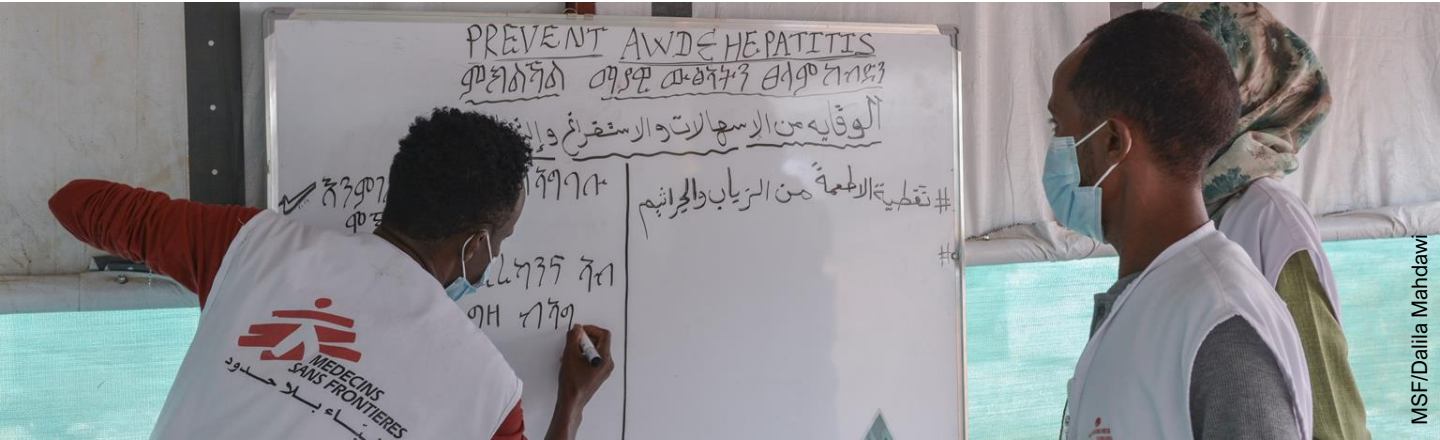


# Le Cadre Commun (Common Frame)

## Cadre intersection de la politique de rémunération et d'avantages sociaux du personnel national



Cet document explicatif résume le contenu du «Cadre intersection de la politique de rémunération et d'avantages sociaux du personnel national», généralement appelé "Cadre commun" ou "Common Frame". Les membres du personnel MSF peuvent accéder au document complet sur le site intranet du portail RH ([HR Portal](#)) ou demander au département des ressources humaines de leur en fournir une copie.

### Une politique de remuneration commune et un engagement intersection

Le "Cadre Commun" contient toutes les politiques relatives à la rémunération et aux avantages sociaux approuvées par tous les centres opérationnels de MSF. En 2008-2010, MSF a élaboré une politique commune pour l'ensemble de son personnel national (désormais appelé personnel recruté localement dans les programmes- PRLP\*) et l'a révisée en 2021.

Ce cadre de politique RH intersection a pour but d'assurer une interprétation commune de la définition d' «employeur responsable», d'améliorer la cohérence vis-à-vis des acteurs externes et de faciliter le processus liés à des missions conjointes.

Ce document est destiné à être utilisé par tous les acteurs impliqués dans la conception, la mise en œuvre et le maintien des conditions de travail du PRLP. Il constitue le cadre permanent de la politique de rémunération et d'avantages sociaux pour le personnel recruté localement dans tous les pays actuels et futurs des programmes MSF.

En plus de la grille de fonctions terrains de référence internationale de MSF ([IRFFG](#)) qui garantit que tous les postes sont classés de manière cohérente, le Cadre Commun se compose de cinq domaines principaux :

### Le Cadre Commun est :

- la référence utilisée par tous les centres opérationnels MSF dans le processus d'alignement des politiques RH pour le personnel recruté localement dans les programmes (PRLP)
- une politique commune de référence utilisée comme standards minimaux et maximaux pour la gestion RH du PRLP grâce à un processus d'alignement concerté.

Principes de  
rémunération

Politique  
salariale

Couverture  
sociale

Couverture  
santé

Autres  
avantages et  
dispositions

\*Ce document explicatif retient parfois la dénomination "personnel national" pour se conformer aux documents originaux.

## COMMENT LE CADRE COMMUN DOIT-IL ÊTRE INTERPRÉTÉ?

- Bien que le Cadre commun couvre les politiques liées au personnel recruté localement, il ne peut servir de document à partir duquel des droits (individuels) peuvent être déduits. Il s'agit d'un guide et d'une directive à l'intention de la direction.
- Les dispositions réelles sont à tout moment uniquement fixées dans les règlements internes (ou documents similaires régissant une relation entre MSF et ses employés) et les contrats de travail individuels locaux conclus avec la représentation de MSF dans le pays.
- En tant que tel, le document ne s'adresse pas aux employés individuels mais sert uniquement de document de référence pour la direction.
- Son contenu est résumé dans le présent document.

L'application du Cadre Commun s'étend à toutes les sections opérationnelles de MSF et à leurs pays de programmes/missions. Il est conçu pour le personnel employé sous contrat de travail par MSF lui-même. **Il exclut donc tous les autres types de personnel tels que les travailleurs journaliers, les consultants, les prestataires de services et le personnel bénéficiant de primes.**

### LIMITATIONS

- **Le Cadre Commun n'a pas été conçu pour être totalement exhaustif et énumérer tous les aspects de la rémunération.** Les missions elles-mêmes peuvent stipuler des politiques supplémentaires requises dans le contexte local dans les domaines non couverts par le cadre.
- **Dans son application locale, le Cadre Commun se doit de respecter le droit du travail (inter)national et les réglementations juridiques locales, être ancré dans le contexte local et se traduire par une politique de rémunération et d'avantages sociaux efficace.**



# PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION

Les principes et valeurs organisationnels suivants impactent la politique de rémunération et d'avantages sociaux du personnel recruté localement dans les programmes et lui servent de cadre :

MSF doit agir comme Employeur socialement responsable du personnel national (résolution de l'IC\*, 2004)

Promouvoir l'accès aux postes de responsabilité (résolution de l'IC\*, 2004)

## Définition d'Employeur Responsable (Approuvé par l'IC\*, 2009)

- ✓ Des conditions de vie décentes et adéquates
- ✓ Rémunération en rapport avec les responsabilités
- ✓ Promotion de la mobilité interne
- ✓ Traitement équitable et politiques RH transparentes
- ✓ Promouvoir l'engagement envers l'organisation

## (Améliorer) La reddition de comptes - *Accountability* (résolution de l'IC\*, 2007)

En outre, le Cadre Commun tient pleinement compte des réglementations et des **principes internationaux du travail plus larges définis par l'Organisation internationale du travail (OIT)**.

Dans son application, le Cadre Commun est ancré dans le contexte juridique et le marché du travail spécifiques de chaque pays. **La politique de MSF est toujours subsidiaire aux législations locales du travail lorsqu'il s'agit de standards minimaux et ne peut à aucun moment ignorer les réglementations ou législations locales.**

**Lorsque les réglementations locales de certains pays ne sont pas suffisantes, la politique de MSF vise à garantir une base de référence pour MSF en tant qu'employeur socialement responsable**, en appliquant ses propres standards mais sans violer le contexte juridique du pays. Ainsi, MSF adapte sa politique locale de rémunération et d'avantages sociaux au contexte des différents pays de mission.

**Ainsi, les pays de mission peuvent s'écarter du Cadre Commun dans leur propre politique (commune à tous les Centres Opérationnels présents) si des raisons juridiques et d'autres raisons contextuelles existent et si l'argumentation est soutenue par un processus de validation.**

\*Le Conseil international (IC) était la plus haute autorité de MSF jusqu'en 2011, date à laquelle l'Assemblée Générale Internationale et le Conseil d'Administration internationale (International Board) ont été créés après une réforme de la gouvernance.



# POLITIQUE SALARIALE - PRINCIPES

La politique salariale de MSF pour le personnel recruté localement dans les programmes est basée sur les grands principes suivants :

## Rémunération correspondant aux responsabilités et à la valeur du marché

MSF rémunère principalement sur la base de la pondération des emplois. Les emplois sont classés sur la base du système d'évaluation ou de classification des emplois de MSF, l'International Reference Field Function Grid (IRFFG).

La rémunération est basée sur le poste.

Les grilles salariales sont construites sur la base du positionnement de MSF sur le marché du travail du pays évalué par un benchmarking\* régulier et des besoins opérationnels d'une mission MSF.

Par conséquent, la progression salariale entre les niveaux (grille salariale) est d'abord le résultat du classement du poste. Il s'agit du principe d'équité interne qui promeut "plus le poids du poste est important, plus le salaire est élevé", mais qui peut être adapté, si nécessaire, au marché (et non l'inverse).

MSF vise à être modeste dans sa rémunération. Nous l'interprétons comme se situant autour de la médiane du marché du travail dans le pays.

## Veiller au respect du droit du travail local, au traitement équitable du personnel et à la transparence des politiques RH.

Une échelle salariale doit refléter le salaire actuel de l'employé ainsi que ses perspectives d'avenir. Même niveau d'emploi, même échelle salarial. Le salaire le plus bas doit au moins correspondre au salaire minimum légal.

## Promouvoir l'engagement envers MSF/offrir la possibilité d'évoluer et de progresser professionnellement

Une échelle de rémunération doit comprendre des fourchettes de salaires qui tiennent compte de la différenciation de l'expérience professionnelle pertinente au sein de MSF et de la possibilité d'une progression salariale.

## Permettre des conditions de vie décentes et adéquates

Le salaire le plus bas doit au moins être conforme aux seuils de pauvreté établis. Les informations sur le coût de la vie et/ou le salaire minimum vital seront utilisées comme un élément supplémentaire dans la fixation du salaire le plus bas, en plus des données recueillies sur le marché.

*\*Benchmarking: Etude d'évaluation et de comparaison avec les politiques salariales d'autres employeurs similaires*

# POLITIQUE SALARIALE – LIGNES DIRECTRICES

Les principes décrits à la page précédente se traduisent par les règles et lignes directrices suivantes pour définir les salaires :

## Grille de fonctions terrains de référence internationale de MSF (IRFFG)

La rémunération est basée sur un système de classement hiérarchique des fonctions : plus les responsabilités sont élevées, plus la fonction est élevée et donc plus la rémunération est élevée.

La logique interne ou la grille de classement des fonctions est prépondérante si des divergences existent avec les réalités du marché. La courbe des salaires peut être adaptée au marché si nécessaire. Il n'y aura pas de différenciation entre les professions de même niveau dans l'échelle des fonctions (sauf si nécessaire pour raisons de recrutement – voir: "poste/localisation...").

### Référencement des salaires

Lors de la fixation des salaires de départ (année 0) par niveau :

- Pas plus bas que le salaire minimum légal
- Pas inférieur au standard de la Banque mondiale pour le seuil d'extrême pauvreté ;
- Pas inférieur au seuil de pauvreté du pays ; information sur le salaire minimum vital si disponible ;
- Pas plus bas que le 25ème percentile
- La référence principale sera la médiane du marché.

### Tension de la grille salariale

Il n'existe pas de règle fixe concernant la tension dans une grille salariale nationale. La tension fait référence aux différences de niveaux de rémunération de base entre les fonctions les mieux rémunérées et les fonctions les moins bien rémunérées.

Bien qu'il n'y ait pas de règles fixes concernant la progression entre les niveaux de fonction, elle se situe généralement entre 10% et 30%.

Lors du recrutement d'un ancien employé d'une section MSF, la période de service de l'ancien employé est prise en compte pour le calcul de la loyauté.

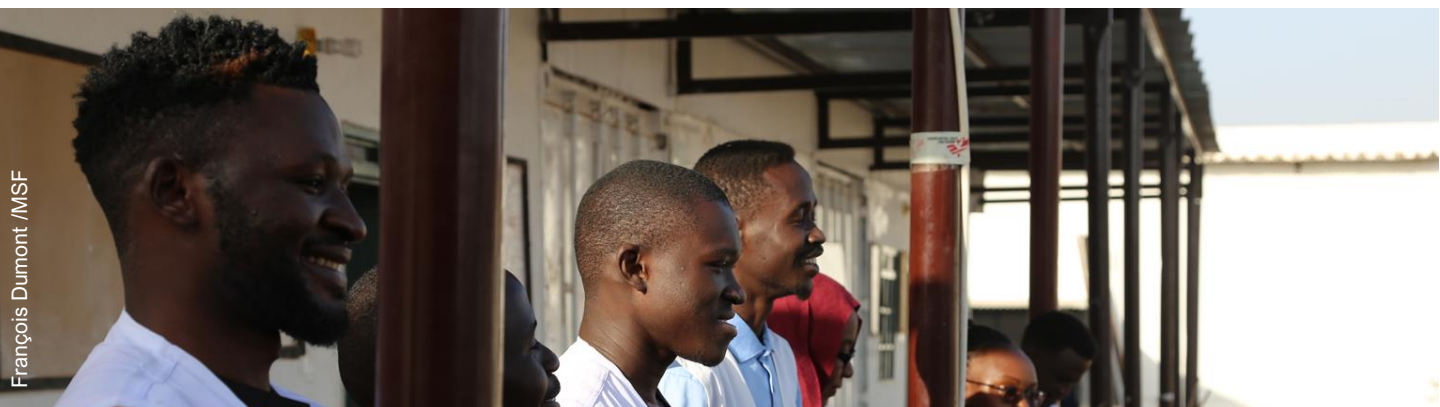
### Poste/localisation/ajustement de salaire

Pour les postes qui ne peuvent pas être rémunérés selon les systèmes de fonction et de grille salariale MSF (en raison de la réalité du marché du travail), des "ajustements salariaux du poste" peuvent être envisagés.

## Postes en interim

Si un employé occupe un poste supérieur par intérim à 100% pendant plus d'un mois, son salaire est complété pour atteindre le salaire du poste intérimaire (y compris sa loyauté). Il ne faut pas confondre cette situation avec la répartition des responsabilités d'un poste entre plusieurs employés pendant de courtes périodes (vacances, congé de maladie d'une semaine, etc.).

\* Note : Comme pour le reste de cette brochure, il s'agit d'extraits du Cadre commun. Le document complet est accessible au personnel via [l'intranet MSF](#) ou sur demande auprès des ressources humaines.



# COUVERTURE SOCIALE\*

En tant qu'employeur responsable, MSF fournira une "couverture sociale" (c'est-à-dire l'ensemble des avantages recommandés) au personnel sous contrat MSF uniquement, et cette couverture commencera dès le premier jour de travail.

- La "couverture sociale" (c'est-à-dire l'ensemble des prestations recommandées) que MSF peut fournir est subsidiaire aux dispositions nationales (sécurité sociale).
- La politique de "couverture sociale" a pour but d'aider un employé à atténuer les risques et les imprévus qui l'empêcheraient de travailler et de gagner son salaire (tels que la maladie, les accidents, le décès ou l'invalidité résultant de l'un ou l'autre de ces facteurs, qu'ils soient ou non liés à son travail).
- La politique de "couverture sociale" ne s'applique pas aux travailleurs journaliers, au personnel du Ministère de la Santé et au personnel sous primes, car ces groupes n'ont pas de contrat de travail avec MSF et ne peuvent donc pas bénéficier de la couverture offerte au personnel.

## Avantages sociaux : maladie, invalidité et décès d'un employé

Ce sont les standards que MSF vise à garantir en tenant compte des dispositions légales locales.

Si celles-ci sont inférieures, MSF les complète.

Invalidité temporaire/maladie		Invalidité permanente		Décès	
Lié au travail	Non lié au travail	Lié au travail	Non lié au travail	Lié au travail	Non lié au travail
100% du salaire et couverture médicale jusqu'à un maximum de 18 mois	Couverture médicale maintenue pendant 12 mois. Salaire maintenu pendant un maximum de 12 mois selon le barème suivant : <ul style="list-style-type: none"><li>• 1er - 4ème mois : 100% du salaire</li><li>• 5ème - 8ème mois : 75% du salaire</li><li>• 9ème - 12ème mois : 50% du salaire</li></ul>	<b>Invalidité permanente totale:</b> Montant forfaitaire de 48 mois de salaire à la fin du contrat (calculé sur la base du salaire de base+ fidélité)  <b>Invalidité partielle permanente :</b> Paiement de 48 mois de salaire au % d'invalidité (calculé sur la base du salaire de base+ fidélité)  Ces montants forfaitaires et l'indemnité de départ ne sont pas cumulables.	<b>Invalidité totale permanente :</b> Montant forfaitaire de 6 mois de salaire à la fin du contrat (calculé sur la base du salaire de base+ fidélité)  <b>Incapacité permanente partielle :</b> Versement de 6 mois de salaire au % d'invalidité (calculé sur la base du salaire de base+I fidélité).  Ces montants forfaitaires et l'indemnité de départ ne sont pas cumulables.	Somme forfaitaire de 48 mois de salaire versée aux personnes à charge (calculée sur la base du salaire de base + fidélité).  Cette somme forfaitaire et l'indemnité de départ ne sont pas cumulables. Contribution aux frais d'enterrement si c'est une coutume dans le pays de mission.	maximum de salaire versée aux personnes à charge (calculée sur la base du salaire de base+fidélité).  Cette somme forfaitaire et l'indemnité de départ ne sont pas cumulables.

\* Note : Comme pour le reste de cette brochure, il s'agit d'extraits du Cadre commun. Le document complet est accessible au personnel via [l'intranet MSF](#) ou sur demande auprès des ressources humaines.

# COUVERTURE DES SOINS DE SANTÉ\*

En tant qu'Employeur Responsable et en tant qu'organisation médicale, MSF assurera l'accès aux soins de santé pour les employés sous contrat MSF et leurs dépendants (personnes à charge). La couverture des soins de santé commencera dès le premier jour de travail.

## Tableau récapitulatif de la couverture des soins de santé

Il s'agit de standards que MSF vise à garantir en tenant compte des dispositions légales locales et d'autres contraintes (par ex., les produits d'assurance disponibles). Il peut y avoir quelques différences avec la couverture locale en place.

	Employé	Dépendants <sup>1</sup>	Travailleurs journaliers
<b>Général</b>	MSF soutient uniquement les soins médicaux dans le pays par le biais de sa politique ; la politique de santé de MSF comporte certaines exclusions ; MSF fournit des soins médicaux en nature ou couvre intégralement les frais médicaux (100%)		Non
<b>Examen médical au moment de l'embauche et périodiquement</b>	Oui	Ne s'applique pas	Non
<b>Soins de santé primaires et spécialisés</b>	Oui	Oui	Non
<b>Soins pré et postnatals</b>	Oui	Oui	Non
<b>Hospitalisation</b>	Oui	Oui	Non
<b>Soins dentaires d'urgence</b>	Oui	Oui	Non
<b>Soins de la vue (voir politique)</b>	Oui	No	Non
<b>Poursuite d'un traitement médical en cours - accident ou maladie liés au travail</b>	Jusqu'à 12 mois après la fin du contrat	Jusqu'à 6 mois après la fin du contrat de l'employé	Soins d'urgence et éventuellement suivi
<b>Poursuite d'un traitement médical en cours - accident ou maladie non liés au travail</b>	Jusqu'à 6 mois après la fin du contrat	Jusqu'à 6 mois après la fin du contrat de l'employé	Non
<b>Soins hors du pays</b>	Non, seulement à la discrétion de MSF	Non	Non
<b>Incubation à long terme d'une maladie professionnelle liée au travail</b>	Au cas par cas	Non	Non

Les travailleurs journaliers, le personnel du ministère de la santé ou d'autres personnels bénéficiant de primes n'ont pas de contrat de travail avec MSF et, de ce fait, ne peuvent bénéficier de la couverture médicale offerte au personnel. Ce n'est qu'en cas d'accident lié au travail que MSF fournira aux travailleurs journaliers des soins de santé d'urgence.

<sup>1</sup> Officiellement enregistrés auprès de l'administration de MSF. MSF fixe une limite à sa responsabilité en définissant/limitant la définition des personnes à charge au conjoint et aux enfants du membre du personnel. Sont inclus : Les conjoints officiels ; Les couples non mariés vivant ensemble à condition qu'ils aient des documents officiels pour le prouver ; Les enfants jusqu'à l'âge légal de la majorité ou, à défaut, 18 ans ; Les enfants physiquement ou mentalement dépendants. La police s'applique tant que l'employé est sous contrat, et jusqu'à 6 mois après le décès de l'employé.

\* Note: extraits du Cadre commun. Le document complet dispose d'éléments complémentaires liés aux soins de santé après la fin de contrat. Il est accessible au personnel via [l'intranet MSF](#) ou sur demande auprès des ressources humaines.

# AUTRES AVANTAGES SOCIAUX ET DISPOSITIONS\*

## 13<sup>ème</sup> mois, Bonus de fin d'année

À moins qu'il ne s'agisse d'une obligation légale ou d'une pratique locale établie, MSF ne verse pas de primes individuelles ni de treizième salaire. Dans tous les cas, tous les éléments de la rémunération, y compris les primes de fin d'année, sont pris en considération dans le benchmarking des rémunérations.

## Heures de travail

La durée maximale du travail est de 48 heures par semaine pour les salariés en horaire normal et sur la base d'un emploi à temps plein.

Travail posté/ en roulement : moyenne mensuelle du temps de travail hebdomadaire ne dépassant pas 48 heures par semaine. Les exceptions pour les gardes seront jusqu'à un maximum de 60 heures par semaine (lorsque la législation le permet).

## Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ne seront payées ou compensées que lorsqu'il s'agit d'un travail effectué au-delà du nombre d'heures de travail normal défini dans le contrat de l'Employé. MSF encouragera les employés à prendre un nombre équivalent de jours de congé dans le mois en cours pour compenser les heures supplémentaires effectuées. Si cela n'est pas légalement possible, les heures supplémentaires doivent être payées.

Taux de rémunération : Les dispositions de l'OIT doivent être suivies, sauf si le droit du travail national prévoit des taux de rémunération pour les heures supplémentaires.

## Compensation en cas de résiliation du contrat par MSF ou de fermeture de la mission/du projet

En cas de fermeture d'un projet ou de réduction/réorganisation des activités (licenciement individuel ou collectif) décidée par MSF, un plan de fermeture doit être proposé pour accompagner tout licenciement, afin d'inclure des mesures et des dispositions pour aider au reclassement et à l'accompagnement de sortie (recherche d'un autre emploi, formation, etc.). L'indemnité à prendre en compte est d'un mois de salaire par année d'ancienneté plafonnée à 10 ans (ce qui inclut les éventuelles obligations légales) et basée sur le dernier salaire de base (loyauté comprise), pour les employés employés sans interruption depuis plus de 12 mois, quel que soit le type de contrat.

## Indemnités : transport, logement...

MSF ne versera aucune indemnité à moins qu'elle ne soit justifiée par des besoins concrets et d'autres indemnités soigneusement étudiées et approuvées par le siège, qu'elle ne soit exigée par la loi nationale ou qu'elle ne soit exceptionnellement pratiquée si habituelle dans le pays.

## CONGÉS

### Congés payés

Les employés de MSF sous contrat à temps plein ont droit à cinq (5) semaines complètes de congés payés par année complète de travail, calculées sur la base des jours ouvrables, qu'il s'agisse d'une semaine de 5 ou 6 jours. Concrètement, cela donne un minimum de 25 jours de congés payés (pour une semaine de 5 jours) et un maximum de 30 jours (pour une semaine de 6 jours) par année complète de travail. Les congés payés ne sont pas accumulés en cas de congé sans solde et de congé de maladie de plus de 4 mois. Les jours de congés payés s'ajoutent à tous les jours fériés officiels annoncés au cours de l'année civile. Le travail effectué les jours fériés sera rémunéré.

### Congé circonstanciel

Chaque pays définit sa propre politique, en fonction des dispositions légales et des coutumes locales. Sauf si la loi l'exige, la politique ne devrait pas dépasser un maximum de 13 jours, entre toutes les différentes circonstances incluses.

### Congé de maternité

Congé accordé à une employée pour l'accouchement et les premiers soins de son nouveau-né. Le congé peut commencer avant l'accouchement et se prolongera en tout cas après jusqu'à un maximum total de 14 semaines.

### Soutien à la relocalisation de l'employé

MSF peut apporter son soutien aux Employés qui, à la demande de MSF, doivent déménager vers un (nouveau) lieu de travail depuis leur lieu de résidence et/ou leur lieu de travail précédent. MSF peut fournir des moyens ou rembourser les frais engagés pour le transport vers le nouveau lieu de travail. Selon le contexte et la situation, au cas par cas, MSF peut fournir un logement, une allocation de coût de la vie ou rembourser d'autres dépenses liées à la réinstallation.

### Retraite/Pension

MSF suivra les obligations légales du pays : procédure légale à suivre en cas de retraite ; indemnités/prestations légales obligatoires à payer par l'employeur, etc. La retraite est un motif légitime de fin de contrat qui doit être distingué de la démission ou du licenciement. S'il n'existe pas d'indemnisation légale pour la retraite, reportez-vous à l'indemnisation de fin de contrat ci-dessus.

\*Cette section ne se veut pas une liste exhaustive de tous les avantages et règlements qui peuvent exister. MSF se limitera en principe, dans tous les pays de mission, aux règlements relatifs aux prestations tels que formulés dans le Cadre Commun. En outre, dans un pays spécifique, il peut exister des avantages dont l'application est obligatoire en vertu de la législation locale (par exemple, les règlements relatifs aux prestations de retraite).





Pour plus d'informations, si vous avez des questions ou commentaires sur le Cadre Commun ou ce document en particulier, contactez votre département RH ou écrivez à [philippe.latour@geneva.msf.org](mailto:philippe.latour@geneva.msf.org)

