Directives d'entretien
IRFFG
(Grille de Référence Internationale des Fonctions Terrain)

2019

Créé/édité par :	Révisé par :	Date d'approbation :	Approuvé par :	Distribution	Version
Monica Folch	Juli Niebuhr	2015	Plateforme technique RH	irffg.msf.org	V1
Plateforme technique RH	Plateforme technique RH	2019	Plateforme technique RH	Irffg.msf.org	V2.1

Sommaire

1. Informations générales 3
   1.1. Grille de fonctions 3
   1.2. Principes généraux de l'IRFFG 3
2. Maintenance 4
   2.1. Rôles et responsabilités 4
   2.2. RACI 6
   2.3. Définitions Fonctions IRFFG 6
   2.4. Procédures 7
      2.4.1. Fonctions de terrain MSF : Ce que vous devez savoir 7
      2.4.2. 10 étapes pour créer une nouvelle fonction de terrain 8
      2.4.3. Déviations à l'IRFFG 9
      2.4.4. Suppression d'une fonction de l'IRFFG 9
   2.5. Tenue à jour de la base de données et du site Web de l'IRFFG 10
      2.5.1. Code de fonction 10
      2.5.2. Base de données IRFFG 10
      2.5.3. Site Web de l'IRFFG (irffg.msf.org) 10
   2.6. Tableau typologique pour la gestion des fonctions ne correspondant pas à la norme IRFFG 11
      2.6.1. Fonction demandée à un niveau inférieur 11
      2.6.2. Fonction demandée à un niveau supérieur 13
      2.6.3. JD Fonction de la Mission - Mélange 2 Fonctions 15
      2.6.4. Fonction de la mission n'existant pas dans l'IRFFG 16
      2.6.5. Fonction de la mission avec un titre différent de celui de référence 17

Abréviations et acronymes

DirMed	Plateforme des directeurs médicaux	IDRH	Plateforme des Directeurs RH
FG	Grille de fonctions	IRFFG	Grille de Référence Internationale des Fonctions Terrain
PRHT	Plateforme RH sur le terrain	IRFFGCo	Coordinateur intersection de l'IRFFG
Hay (Kornferry) Bureau	Conseil RH à l'international	JD	Description du poste
QG	Siège social	JP	Profil de poste
PTRH	Plateforme technique RH	OC	Centre opérationnel
RTRH	Référent technique RH	RCT	Responsable du contenu technique

1. Informations générales

Ce document contient les règles et responsabilités convenues intersectionnellement pour maintenir la Grille de Référence Internationale des Fonctions Terrain (International Reference Field Function Grid - IRFFG) à travers le mouvement MSF.
La dernière version de l'IRFFG ainsi que les profils de poste et toutes les lignes directrices connexes sont disponibles à l'adresse suivante

irffg.msf.org

1.1. Grille de fonctions

La Grille de Référence Internationale des Fonctions Terrain est le résultat d'un système professionnel d'évaluation des postes utilisé pour classifier toutes les fonctions de terrain de MSF. En utilisant un ensemble commun de critères de pondération sans distinction entre les fonctions occupées par le personnel international ou national, nous évaluons tous les postes afin d'établir une hiérarchie crédible et cohérente entre eux, de différencier les contributions internes et d'assurer une gestion du personnel équitable, cohérente et transparente.
Pierre angulaire de la plupart des processus RH, la grille de fonctions sert à définir les plans de carrière, à planifier leur évolution et continuité, à concevoir le travail et l'organisation, à soutenir la structure salariale et à différencier les contributions internes. Il s'agit là d'éléments clés pour optimiser la capacité de notre personnel, élément stratégique pour améliorer la qualité de nos opérations.

1.2. Principes généraux de l'IRFFG

- **Alignement progressif :** toutes les grilles de fonctions existantes de MSF sur le terrain devront s'aligner sur l'IRFFG.
- **Globale :** l'IRFFG vise à inclure toutes les fonctions sur le terrain sans tenir compte de l'employé qui occupe chaque poste.
- **Basé sur des responsabilités génériques : l**'IRFFG s'appuie sur les responsabilités et les exigences de chaque fonction
- **Cohérent : t**outes les fonctions sont notées à l'aide des mêmes critères de pondération approuvés par les cinq sections opérationnelles. Ces critères : Connaissances, Résolution de Problèmes et Responsabilité sont basés sur la méthodologie confirmée du groupe HAY (consultants internationaux en management).
- **Adaptable :** l'IRFFG est un outil visant à améliorer la qualité de nos opérations et doit être adaptable à nos besoins sur le terrain.
- **Non directement lié à la rémunération :** la grille de fonctions ne doit pas être confondue avec grille salariale, bien qu'elles soient clairement liées. Les niveaux de la grille de fonctions ne doivent pas être utilisés pour augmenter ou diminuer les salaires.

2. Maintenance

L'IRFFG est un outil vivant et en constante évolution, utilisé par tous les OC, ce qui rend la **coordination centralisée** essentielle pour sauvegarder la logique interne du réseau.

2.1. Rôles et responsabilités



Responsabilités intersectionnelles

Coordinateur intersection de l'IRFFG
Travaille en étroite collaboration avec l'IDRH, les Plateformes RH et les Plateformes Internationales des Départements de Support, ainsi qu'avec la Plateforme Technique RH.

- Responsable de la gestion centralisée et du développement du système d'évaluation des fonctions de MSF (y compris les politiques et procédures)
- Responsable du contenu technique de l'IRFFG, y compris la création et la notation des fonctions
- Point focal intersection pour l'IRFFG, fournissant un appui aux OC
- Assure le respect des procédures internationales
- Tiens à jour la base de données et les profils standards centralisés
- Développe des contenus de formation sur l'utilisation de l'IRFFG
- Soutient la correcte mise en œuvre technique de l'IRFFG
- Représente l'IRFFG auprès de MSF

Plateforme technique RH
Travaille en étroite collaboration avec le coordinateur de l'IRFFG

- Responsable du contenu technique de l'IRFFG, y compris la création et la notation des fonctions
- Supervise la correcte mise en œuvre technique de l'IRFFG
- Élabore les politiques et procédures internationales
- S'assure du respect des normes de l'IRFFG dans toutes les procédures de rémunération des RH au sein des OC
- Représentant de l'IRFFG au sein des OC

IDRH

- Fournit une vision internationale sur l'IRFFG et le cadre de mise en œuvre
- En tant que propriétaire de l'IRFFG**,** assure la gestion centralisée

Plateforme RH sur le terrain

- Responsable de la stratégie de mise en œuvre de l'IRFFG
- Suivi des adaptations et des écarts par rapport à la grille standard

Responsables du contenu technique (Référents/conseillers techniques au siège, groupes de travail intersectionnels)

- Responsable de la validation du contenu technique des profils de poste (JP)

Plateformes des directeurs

- Fournissent la validation finale des fonctions supérieures (niveau 9 et plus) qui ont un impact sur la structure de gestion sur le terrain dans leur domaine.

Responsabilités dans votre QG

Référent technique RH

- Supervise la mise en œuvre de l'IRFFG au sein de l'OC
- Assure le respect des procédures internationales au sein de l'OC
- Notation des nouvelles fonctions en OC
- Veille à ce que le contenu technique des juges de paix soit correct
- Présente les nouvelles fonctions des missions de son OC à la Plateforme Technique RH et au Coordinateur de l'IRFFG pour validation
- Maintien l'onglet des standards de son OC sur le site internet de l'IRFFG

Responsabilités dans votre mission

CoRH

- Représentation de l'IRFFG en mission
- Respecter les directives de l'IRFFG dans la mission
- Application des fonctions standards de l'OC dans la Mission
- Identifier les potentielles nouvelles fonctions qui ne font pas partie de l'IRFFG
- S'assurer que les JD sont basés sur le modèle standard de l'IRFFG

2.2. RACI

Réalisateur	Réalisateur, la personne qui fera le travail ;	Consulté	Rôle actif, consulté pour une contribution technique
Autorité	Autorité responsable du travail à faire	Informé	Rôle passif, informé sur l'emploi

IRFFG	IDRH	IRFFGCo	PTRH	Plateforme Dir	PRHT	RCT	CoRH
Vision internationale sur l'IRFFG et le cadre de mise en œuvre	A	R	C	I	C	I	I
Gestion centralisée IRFFG (y compris politiques et procédures)	A	R	R	I	C	I	I
Assurer le respect de la méthodologie	C	A R	R	I	I	I	R
Tenue à jour de la base de données/site Web communs de l'IRFFG	C	A R	R	I	I	C	I
Point focal intersectionnel pour l'IRFFG	C	A R	C	I	I	C	I
Création et notation des fonctions	I	A R	R	I	I	C	C
Stratégie de mise en œuvre de l'IRFFG	A	R	C	I	R	I	I
Validation du contenu technique JPs	I	A	C	R	I	R	C
Validation des fonctions Senior	C	A	C	R	C	R	C
Identifier de potentielles nouvelles fonctions	I	A	R	I	I	R	R
Représentation de l'IRFFG dans les OC	A	R	R	I	R	I	R

2.3. Définitions Fonctions IRFFG

Fonction	Statut IRFFG	Utilisé par	Validation du contenu JP par TCO	Notation	Fonction de validation par HR	Visible dans
Fonction de norme internationale	Standard	Minimum 2 OC	Niveaux 9 à 15 directeurs techniques pertinents de tous les OC (DirMed, DirLog, etc.) Niveaux 1-8 HRTP + TCO	HRTP + IRFFGCo	HRTP et IRFFGCo (conseiller + arbitre)	irffg.msf.org + base de données IRFFG
Fonction standard OC	Standard	1 OC	Référents Tech du département Support (LOG, Med, Watsan, etc)	HRTP + IRFFGCo	HRTP + IRFFGCo	irffg.msf.org + base de données IRFFG
Fonction spécifique à la mission	Exception	Mission	Référents Tech du département Support (RH, LOG, Med, Watsan, etc)	HRTP + IRFFGCo	HRTP + IRFFGCo	Base de données des missions (Homere) + base de données IRFFG

2.4. Procédures

2.4.1. Fonctions de terrain MSF : Ce que vous devez savoir[1]



Fonctions de terrain MSF

Ce que vous devez savoir

1 Types de fonctions de terrain MSF

Fonction standard
Une fonction de référence validée par tous les OC (Centres Opérationnels), visible sur le site Web IRFFG

Fonction spécifique à un OC
Une fonction standard validée pour être utilisée spécifiquement par un seul OC – peut se convertir en fonction standard générale si elle est utilisée par plusieurs OC

Fonction spécifique à une mission
Une fonction utilisée spécifiquement par une mission, validée par tous les OC du pays

2 Aperçu des fonctions de terrain MSF existantes

Site Web : irffg.msf.org
(career.msf.be pour OCB)

- Onglet MSF INTL : indique toutes les fonctions standards chez MSF
- Onglet OC : indique les fonctions standards utilisées par l'OC

Base de données IRFFG

- Toutes les fonctions terrain MSF sont dotées d'un code de fonction unique
- Toutes les fonctions terrain MSF (y compris les fonctions spécifiques à une mission) sont intégrées à la base de données IRFFG
- La base de données est gérée par le Coordinateur IRFFG
- On accède à la base de données par le biais du Référent technique RH

3 Qui participe à la création d'une nouvelle fonction ?

Mission/cellule/ département
Demande une nouvelle fonction pour le terrain
Fournit le descriptif de poste initiale (DP)

Référent technique RH (siège) (RT RH)
Accompagne la mise en place et la maintenance de l'IRFFG au sein du OC

Plateforme technique RH (PT RH)
Réunit les Référents techniques RH et le coordinateur IRFFG. Est responsable de la création et de l'évaluation des fonctions du terrain

Responsable du contenu technique
Groupes de travail intersections, plateformes ou référent responsable de la validation du contenu technique des profils de poste (PP)

Coordinateur IRFFG (IRFFGCo)
Supervise le développement et la maintenance de l'IRFFG et du vocabulaire commun MSF
juli.niebuhr@amsterdam.msf.org

Plateformes des directeurs
MedDir, DirOps, etc. Validation finale des nouvelles fonctions de niveau 9 et plus dans leur domaine

4 Termes utiles

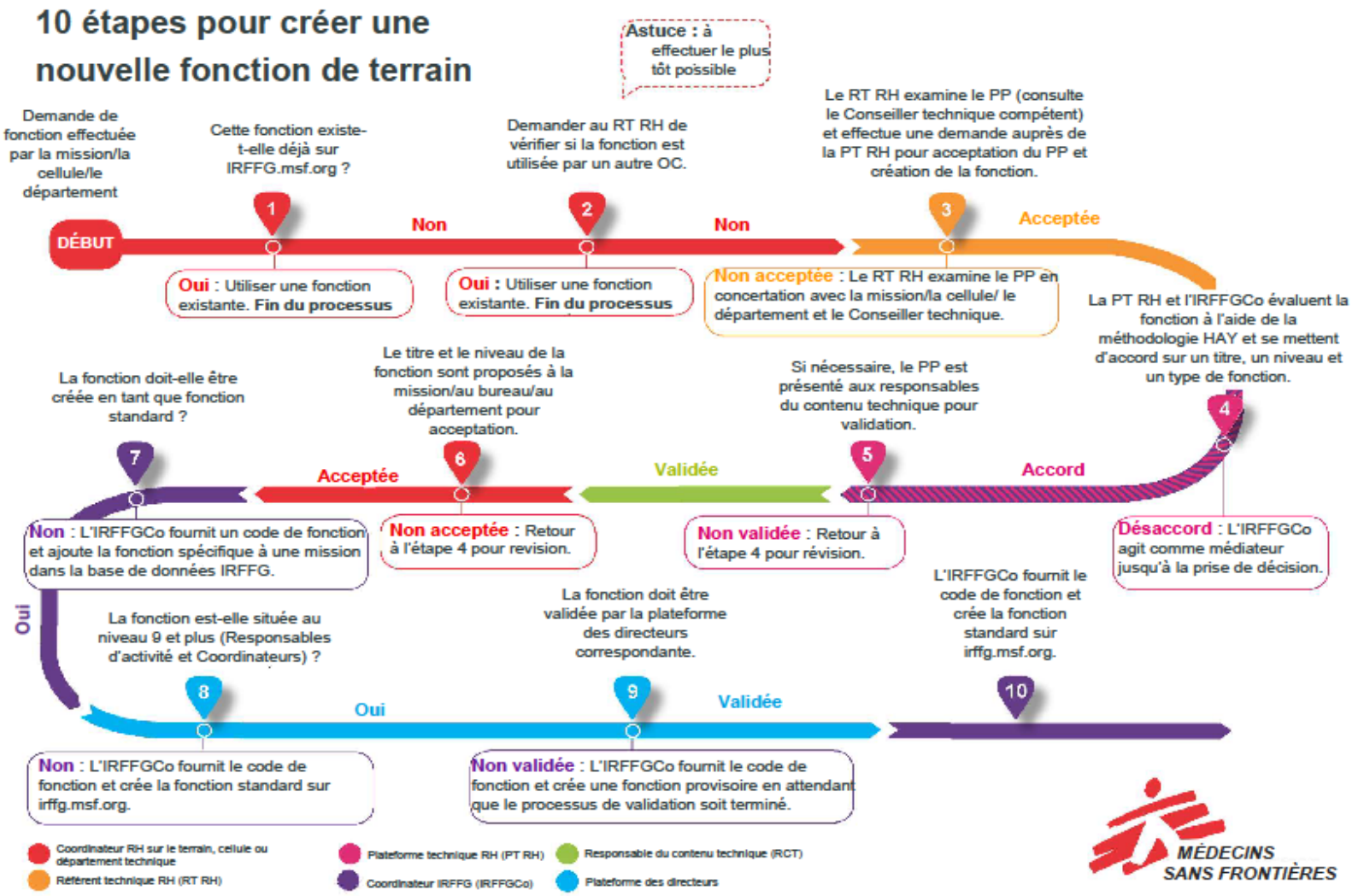
Évaluation : processus d'évaluation d'une fonction d'après des critères convenus (méthodologie HAY). Définit le niveau d'une fonction.

Profil de poste : profil de poste standard présent sur le site Web IRFFG qui explique les principaux objectifs, responsabilités et exigences d'une fonction.

Description de poste : profil de poste standard adapté à un poste spécifique, contenant des informations liées au contexte

[1] Cette page est également disponible dans un guide séparé : Demande d'une nouvelle fonction - 10 étapes

2.4.2. 10 étapes pour créer une nouvelle fonction de terrain[2]



[2] Cette page est également disponible dans un guide séparé : Demande d'une nouvelle fonction - 10 étapes

2.4.3. Déviations à l'IRFFG

CoRH sur le terrain

1. Déterminer s'il est nécessaire de modifier le niveau ou le titre d'une fonction IRFFG existante dans la mission.
2. Préparer la description du poste et la raison de l'écart.
3. Présenter au référent technique RH au siège avec justification à l'appui.

RTRH en OC

4. Vérifier si la même fonction ou une fonction similaire n'existe pas dans l'IRFFG ou dans toute autre mission (si oui, le processus s'arrête).
5. S'il y a lieu, assurez-vous que le contenu de la description de poste est correct / vérifiez auprès du service de soutien (médecin, journal, etc.).
6. Vérifier le besoin de déviation et discuter au sein de l'OC si nécessaire
7. Présenter le JD + demande de dérogation au Coordinateur de l'IRFFG et à la Plateforme Technique RH

IRFFGCo

8. Vérifier dans la base de données centralisée si la fonction existe déjà dans un autre OC (si oui le processus s'arrête)
9. Si nécessaire, notez la fonction selon les critères HAY - <u>seulement possible avec JD</u>

PTRH

10. S'entendre sur l'écart et le niveau/titre de la fonction
11. Si l'écart est validé, convenir d'un code de référence.

RTRH en OC

12. Partager le résultat avec Mission, Cellule, Référent Homère, etc.
13. Dossier pour l'historique et les rapports futurs.

2.4.4. Suppression d'une fonction de l'IRFFG



1. Tous les OC (et les responsables du contenu technique) conviennent que la fonction est superflue.
2. Tous les OC vérifient si la fonction est toujours utilisée sur le terrain.
3. IRFFGCo supprime la position de la sélection des fonctions standards de l'IRFFG. La fonction reste néanmoins dans la base de données en tant que référence.

2.5. Tenue à jour de la base de données et du site Web de l'IRFFG

La IRFFGCo est responsable de la création et de la gestion centralisée des nouvelles fonctions de l'IRFFG ainsi que de la maintenance de la base de données et du site Web de l'IRFFG.
Les Référents Techniques RH sont responsables de la mise à jour de la sélection de leurs OC respectifs.

2.5.1. Code de fonction

Chaque nouvelle fonction reçoit un code de fonction unique de 7 (+1) chiffres indiquant :

1. **Famille d'emploi (1 lettre)**
2. **Catégorie de fonction (1 lettre)**
3. **Numéro unique individuel (3 chiffres)**
4. **Indique s'il s'agit d'une sous-fonction (2 chiffres)**,
5. **Indication de l'OC ou de l'écart (+1 lettre)**

} **MS02901 B**

2.5.2. Base de données IRFFG

La IRFFGCo crée de nouvelles fonctions, leur fournit un code de fonction unique et les ajoute à la base de données IRFFG. La base de données contient toutes les fonctions de terrain MSF créées dans le cadre de l'IRFFG, y compris les fonctions standards, les fonctions spécifiques à la mission et les fonctions spécifiques aux OC.
Les fonctions créées dans la base de données IRFFG seront également ajoutées dans Symphony et dans l'outil standard de mise à l'échelle des tâches.

2.5.3. Site Web de l'IRFFG (irffg.msf.org)

Toutes les fonctions IRFFG standards et tous les JP sont visibles et téléchargeables sur le site Web de l'IRFFG. La page INTL (internationale) de MSF affiche toutes les fonctions standards, tandis que les pages spécifiques aux OC ne montrent que les fonctions utilisées par les OC individuels. Les OC maintiennent leur propre sélection.
Le site Web fournit également toute la documentation, les outils et les lignes directrices relatifs à l'IRFFG. Ceux-ci sont mis à jour régulièrement.

2.6. Tableau typologique pour la gestion des fonctions ne correspondant pas à la norme IRFFG

MOTIF / DEMANDE	TYPOLOGIE DES DIFFÉRENCES	EXEMPLE	COMPARAISON JD DE MISSION AVEC JP STANDARD	RÉSULTAT DANS L'IRFFG DE LA MISSION	RÉSULTAT DANS LA GRILLE DES SALAIRES NS[3]	POINTS À CONSIDÉRER	RISQUES ET CONSÉQUENCES PROBABLES	CONSEILS ET SOLUTIONS
2.6.1. Fonction demandée à un niveau inférieur								
FONCTION DEMANDÉE À UN NIVEAU INFÉRIEUR	Exécution incomplète de la fonction (compétences individuelles)	Parfois, le titulaire du poste est quelqu'un qui ne peut pas encore remplir entièrement la fonction et qui a besoin d'un accompagnement ou d'une formation supplémentaire, etc. Pour cette raison, la description de poste est parfois adaptée à ces conditions personnelles temporaires spécifiques. **Cette option est fausse !**	Les responsabilités de la fonction sont les mêmes que celles de la fonction de référence. Rappelez-vous que les circonstances personnelles n'ont aucune incidence sur la description d'un poste.	Nous conservons le titre de la fonction de référence et nous marquons la position au même niveau que dans l'IRFFG.	La personne sera rémunérée en conséquence.	De quel soutien ou formation supplémentaire le titulaire du poste aura-t-il besoin ? Quelles sont les opportunités disponibles pour acquérir des compétences ?	Le titulaire du poste ne parvient pas à développer les compétences nécessaires pour s'acquitter de la fonction conformément aux normes.	Le titulaire du poste devrait être développé de manière à s'acquitter de toutes ses responsabilités, dans un délai convenu, avec un plan de développement et des indicateurs clairs.
	Fonction améliorée dans l'IRFFG	« Mécanicien » : Dans l'IRFFG, il est actuellement au L5 (après l'évaluation du logisticien) alors qu'il était auparavant au L4.	S'assurer que les responsabilités sont les mêmes que celles de la fonction référence (pas seulement le titre). Si ce n'est pas la même chose, réajustez la description du poste afin de respecter les responsabilités de la fonction référence.	Une fois que la grille de fonctions de la mission est ajustée aux nouveaux niveaux, nous marquons cette position au même niveau que dans l'IRFFG.	Une fois que la grille de fonctions de la mission est ajustée aux nouveaux niveaux, la personne sera rémunérée en conséquence au niveau supérieur.	Si les responsabilités ne sont pas les mêmes : Quelles sont les différences ? Pourquoi ?	La personne sera-t-elle en mesure de s'acquitter de toutes les responsabilités du profil supérieur ?	Voir le point ci-dessus.

[3] Sachez que dans certains de ces exemples typologiques, les conséquences d'une nouvelle notation peuvent entraîner le gel des salaires, le poste pouvant avoir été « surévalué » dans le passé.

MOTIF / DEMANDE	TYPOLOGIE DES DIFFÉRENCES	EXEMPLE	COMPARAISON JD DE MISSION AVEC JP STANDARD	RÉSULTAT DANS L'IRFFG DE LA MISSION	RÉSULTAT DANS LA GRILLE DES SALAIRES NS[3]	POINTS À CONSIDÉRER	RISQUES ET CONSÉQUENCES PROBABLES	CONSEILS ET SOLUTIONS
	Reconnaissance des diplômes	« X sans diplôme ». Dans certains pays et en raison du manque d'écoles/universités techniques, MSF doit embaucher du personnel sans diplôme officiel/enregistré.	Le titulaire du poste sans diplôme remplit 100% de la fonction de référence :	Vous pouvez changer le titre du poste, mais conservez le code Homere de référence et placez le poste au même niveau que dans l'IRFFG.	La personne sera rémunérée en conséquence.	Dans les missions de longue durée, existe-t-il des possibilités d'aider ce(s) titulaire(s) d'emploi à obtenir un diplôme ?	Possible risque d'avoir à la fois « sans diplôme » et « avec diplôme » travaillant dans la même mission, s'attendre à des objections du titulaire du poste avec le diplôme	
		« X sans diplôme » ne peut pas rester comme « X »	La « fonction sans diplôme » doit maintenant être supervisée par un diplômé, ou ne peut occuper que 80% de la fonction, ou ne peut légalement détenir le nom de la fonction et les responsabilités.	Modifier le titre du poste et JD (en fait, créer un nouveau JD) et se référer au référent HQ pour le noter et valider le niveau final.	Les nouveaux employés seront rémunérés en conséquence. Les employés actuels peuvent voir leur salaire protégé ou recevoir de nouveaux contrats et être payés en conséquence.[4]	Y a-t-il d'autres possibilités de perfectionnement pour aider le titulaire d'un emploi à obtenir un diplôme ?	La nouvelle fonction peut être notée plus bas, ce qui pourrait entraîner le gel de son salaire. Quelles en sont les implications et comment cela doit-il être géré sur une base administrative permanente et lors de toute révision générale de la rémunération ?	Consultez les référents pour optimiser la mise en place de votre équipe. Parlez à vos référents RH et Homère sur la meilleure façon de gérer les salaires gelés pour votre mission.

[4] Veuillez noter que le gel des salaires n'est pas toujours légal. Et la question des nouveaux employés devra peut-être être abordée dans certains pays où il n'est pas possible d'avoir un salaire différent pour le même poste.

MOTIF / DEMANDE	TYPOLOGIE DES DIFFÉRENCES	EXEMPLE	COMPARAISON JD DE MISSION AVEC JP STANDARD	RÉSULTAT DANS L'IRFFG DE LA MISSION	RÉSULTAT DANS LA GRILLE DES SALAIRES NS[3]	POINTS À CONSIDÉRER	RISQUES ET CONSÉQUENCES PROBABLES	CONSEILS ET SOLUTIONS
2.6.2. Fonction demandée à un niveau supérieur								
FONCTION DEMANDÉE À UN NIVEAU SUPÉRIEUR	Choix du 'Mapping'	« Médecin » : dans certains projets, les médecins peuvent agir en tant que responsables (manager) d'activités, dans d'autres, ils ne font que des consultations médicales.	Les responsabilités du manager d'activités sont beaucoup plus étendues que celles d'un médecin.	Placer le titulaire du poste dans la fonction et le niveau correspondants, en s'assurant que les responsabilités correspondent.	La personne sera rémunérée en conséquence.	Le poste a-t-il été reclassé pour des raisons salariales en raison de problèmes de recrutement pour cette fonction ? Voir l'exemple ci-dessous.	Il peut y avoir une hésitation quant au fait que le niveau de la fonction de base (et donc du salaire) peut être inférieur à ce qu'il était auparavant.	Expliquez clairement et avec persévérance la logique et la structure de l'IRFFG. Le RMP et/ou le CP peuvent également avoir besoin d'être impliqués dans la transmission du message. Prêtez attention aux responsabilités exigées, pas seulement au diplôme.
	Demande du marché et positionne-ment	« Médecin spécialiste » : sur le marché, les médecins spécialistes peuvent être très demandés et donc difficiles à recruter, et/ou peuvent être beaucoup plus payés que les médecins généralistes.	Les responsabilités de la fonction sont les mêmes que celles de la fonction de référence.	Nous conservons le titre du poste de référence et le code Homere de référence et nous notons le poste au même niveau que dans l'IRFFG.	La personne sera payée en conséquence. Si nous devons faire une différence dans la rémunération en raison de l'offre du marché, une prime de fonction peut être ajoutée au salaire, si cela est justifié et validé par le siège.	Toutes les spécialités qui relèvent de la fonction générique ont-elles la même demande/le même positionnement ou nécessitent-elles la même prime de fonction ou une prime de fonction quelconque ?	La fonction peut être mieux rémunérée que le supérieur hiérarchique et la mission peut souhaiter appliquer la même prime à des fonctions supérieures malgré leur positionnement sur le marché.	Expliquez clairement la logique et la structure de l'IRFFG. Expliquez clairement pourquoi une fonction particulière peut recevoir une allocation (et non pas toutes les fonctions exigeant le même diplôme, par exemple).

MOTIF / DEMANDE	TYPOLOGIE DES DIFFÉRENCES	EXEMPLE	COMPARAISON JD DE MISSION AVEC JP STANDARD	RÉSULTAT DANS L'IRFFG DE LA MISSION	RÉSULTAT DANS LA GRILLE DES SALAIRES NS[3]	POINTS À CONSIDÉRER	RISQUES ET CONSÉQUENCES PROBABLES	CONSEILS ET SOLUTIONS
	Sécurité / Contexte administratif	« Agent de liaison » : dans certains pays, cette fonction tend à être très stratégique pour la mission car il est difficile d'obtenir des visas lorsque les expats ne sont pas accueillis par les autorités. [MSF a souvent changé le titre du poste pour celui d'assistant de chef de mission afin de promouvoir la fonction. Cette option est fausse !]	Les responsabilités de la fonction sont les mêmes que celles de la fonction de référence.	Nous conservons le titre du poste de référence et le code Homere de référence et nous notons le poste au même niveau que dans l'IRFFG.	La personne sera rémunérée en conséquence.	Comment cela sera-t-il communiqué ? Qui prend la décision finale ?	Une perte ou une absence de statut sera mal accueillie. Le risque lié à la sécurité ou au risque opérationnel peut être invoqué avec force comme motif de non-application. Le CoRH sera-t-il outrepassé ?	Les RH et/ou les chefs de mission peuvent également avoir besoin d'être impliqués dans la transmission du message.
	Volume/ Dimension/ Complexité	« Responsable d'approvisionnement » : Dans certains pays où les opérations sont très importantes, le volume des fournitures à gérer peut être énorme en raison de la taille de la mission MSF	Les responsabilités de la fonction sont les mêmes que celles de la fonction de référence.	Nous conservons le titre du poste de référence et le code Homere de référence et nous notons le poste au même niveau que dans l'IRFFG.	La personne sera rémunérée en conséquence.	Gère-t-on le volume et la complexité en ajustant le travail ou la structure de l'équipe ?	Le titulaire de l'emploi peut perdre sa motivation ou être déçu car le salaire et/ou le statut n'augmente pas avec le volume opérationnel. Le HRCo risque-t-il d'être outrepassé par le chef de mission ou le supérieur directe en OC ?	Consultez les référents pour optimiser l'organisation de votre équipe, car c'est ainsi que le volume et la complexité sont actuellement gérés. Par exemple, le responsable d'approvisionnement de la mission implique une opération de grande envergure.

MOTIF / DEMANDE	TYPOLOGIE DES DIFFÉRENCES	EXEMPLE	COMPARAISON JD DE MISSION AVEC JP STANDARD	RÉSULTAT DANS L'IRFFG DE LA MISSION	RÉSULTAT DANS LA GRILLE DES SALAIRES NS[3]	POINTS À CONSIDÉRER	RISQUES ET CONSÉQUENCES PROBABLES	CONSEILS ET SOLUTIONS
	Fonction déclassée dans l'IRFFG	« Assistant chef de mission » : Dans l'IRFFG est au L7 et dans de nombreuses grilles de fonction OC était en L8 ou même L9	Les responsabilités de la fonction sont les mêmes que celles de la fonction de référence.	Nous marquons cette position au même niveau que dans l'IRFFG	Les nouveaux employés seront rémunérés en conséquence. Le salaire des employés actuels peuvent voir leur salaire protégé (conservé tel quel jusqu'à ce que leur rémunération soit plus élevée, p. ex. en raison de leur loyauté).[5]	Qui prend la décision finale ?	Pour un titulaire d'emploi actuel, la perte de son statut perçu et le gel de son salaire seront difficiles et devront être traités avec tact. Le risque pour la sécurité peut être invoqué avec force comme une raison de ne pas le mettre en œuvre.	Afin de respecter la hiérarchie, le chef de mission devrait être impliqué dans la transmission du message.

2.6.3. JD Fonction de la Mission - Mélange 2 Fonctions

Nous considérerons une position combinée lorsque le pourcentage de performance des deux fonctions est >20%.

RÈGLE GÉNÉRALE : Essayez d'éviter autant que possible les positions combinées. Lorsque les activités n'exigent pas une personne à temps plein, envisagez des contrats à temps partiel pour différents employés[6] plutôt que de mélanger des activités et/ou des responsabilités de nature et/ou de niveau différents.

JD Fonction de la Mission - Mélange 2 Fonctions S	2 fonctions correspondant à deux niveaux différents dans la grille de fonctions	« Chauffeur (L3)-Chargé d'Achats (L5) »	2 fonctions déjà existantes dans l'IRFFG (ou créées qui ont été notées)	Vous pouvez conserver le titre du poste (titre combiné) mais garder le code de référence Homere correspondant (dévié) à la fonction la plus faiblement classée (ici, Driver), et le noter au même niveau que dans l'IRFFG (L3)	Le salaire sera calculé au prorata en fonction du % de rendement de chaque fonction, p. ex. 25 % du salaire L5 et 75 % L3. Le salaire de fonction le plus bas sera complété pour atteindre la rémunération désirée.	Comment MSF procède-t-il si plus de 50 % du rendement se situe à un niveau supérieur ? Le % dicte-t-il le niveau ou uniquement le salaire ? La personne remplit-elle pleinement chaque rôle, même si elle le fait à temps partiel ?	Si le % de performance de chaque fonction varie d'un mois à l'autre, on risque un impact financier négatif pour l'employé (ou MSF).	Utilisez toujours la fonction de niveau inférieur comme base, car vous pouvez toujours compléter pour le salaire correspondant mais pas déduire ! Estimez la répartition moyenne au cours d'une année et utilisez l'historique pour la modifier au besoin.

[5] Veuillez noter que le gel des salaires n'est pas toujours légal. Et la question des nouveaux employés devra peut-être être abordée dans certains pays où il n'est pas possible d'avoir un salaire différent pour le même poste.

[6] Vous NE POUVEZ PAS avoir deux contrats à temps partiel différents pour le même employé dans HOMERE. Lorsque vous engagez quelqu'un pour remplir deux fonctions, précisez clairement dans le contrat de l'employé qu'il exécutera les deux JD et joindra les deux JD au contrat de travail. Pour entrer cette fonction combinée dans HOMERE, veuillez procéder comme indiqué ci-dessus.

MOTIF / DEMANDE	TYPOLOGIE DES DIFFÉRENCES	EXEMPLE	COMPARAISON JD DE MISSION AVEC JP STANDARD	RÉSULTAT DANS L'IRFFG DE LA MISSION	RÉSULTAT DANS LA GRILLE DES SALAIRES NS[3]	POINTS À CONSIDÉRER	RISQUES ET CONSÉQUENCES PROBABLES	CONSEILS ET SOLUTIONS
	Deux fonctions correspondant au même niveau dans la grille de fonctions	« Gardien-Jardinier »	2 fonctions déjà existantes dans l'IRFFG (ou créées qui ont été notées)	Vous pouvez conserver le titre du poste (titre combiné) mais ne conservez qu'un seul code de référence Homere correspondant (dévié, en général de la fonction dont le salarié consacre la plupart du temps).	La personne sera rémunérée en fonction de son niveau.	La personne remplit-elle pleinement chaque rôle, même si elle le fait à temps partiel ?		

2.6.4. Fonction de la mission n'existant pas dans l'IRFFG

FONCTION DE LA MISSION N'EXISTANT PAS DANS L'IRFFG	Nouvelle fonction	« Dentiste »	Il ne correspond à aucune fonction de référence existante.	Assurez la liaison avec votre référent du QG pour faire toutes les démarches nécessaires à la création d'une nouvelle position dans la grille de fonctions. (Voir la sous-section précédente pour la procédure.)	La personne sera rémunérée en conséquence	Le JD est-il correctement élaboré ? Le poste figure-t-il clairement dans l'organigramme ? Ces points ont un impact direct sur la notation.	La notation peut ne pas correspondre aux attentes de la mission.	Rôle du HRCo, appuyé par le référent de l'IRFFG et le RCT, pour comprendre la FG, les postes et les responsabilités. En cas de doute, contactez le Référent RH.

MOTIF / DEMANDE	TYPOLOGIE DES DIFFÉRENCES	EXEMPLE	COMPARAISON JD DE MISSION AVEC JP STANDARD	RÉSULTAT DANS L'IRFFG DE LA MISSION	RÉSULTAT DANS LA GRILLE DES SALAIRES NS[3]	POINTS À CONSIDÉRER	RISQUES ET CONSÉQUENCES PROBABLES	CONSEILS ET SOLUTIONS
	« Fausse nouvelle fonction »	« Infirmière pédiatrique » : A première vue, n'existe pas dans l'IRFFG, mais pourrait s'insérer dans une fonction standard déjà existante (dans ce cas, infirmière).	Les responsabilités et les exigences de la fonction sont les mêmes que celles de la fonction de référence. Si les responsabilités ne sont pas les mêmes, il s'agirait d'une nouvelle fonction (voir ci-dessus).	Vous pouvez changer le titre du poste mais nous conservons le code Homere de référence de la fonction (déviée) et nous notons le poste au même niveau que dans l'IRFFG.	La personne sera rémunérée en conséquence		Les gestionnaires peuvent être convaincus qu'ils ont besoin d'une nouvelle fonction.	Considérez le JD de référence comme un document cadre comprenant les principales responsabilités et tâches, mais sans avoir besoin d'entrer dans les détails (une infirmière serait une infirmière à la maternité ou ailleurs).
2.6.5. Fonction de la mission avec un titre différent de celui de référence								
Fonction de la mission avec un titre différent de celui de référence	Contexte	« Médecin Assistant » vs « Consultant médical » : Certains titres d'emploi sont plus acceptables dans un pays ou sont liés au nom donné au diplôme.	Vérifiez le contenu des deux JD. Si les responsabilités sont les mêmes, c'est la même fonction.	Vous pouvez utiliser le titre de la mission si nécessaire, mais vous utiliserez le code Homère de référence de la fonction (déviée) et vous le noterez comme dans l'IRFFG.	La personne sera rémunérée en conséquence	Le titre est-il conforme au langage commun de MSF ? Par exemple, il ne devrait pas y avoir de « Responsable de Données » au niveau 6 !		