

Conseil d'Administration - MSF Lux

Mercredi 10 mai 2023

Compte rendu

Administrateurs présents : Engy ALI (VC), Jean DUBOIS, Philippe GOUTIERE (VC), Myriam GUERBAZ (VC), Carine LILLIU, Seydou Ambié TOGO (VC), Christophe WALENTINY, Bechara ZIADE

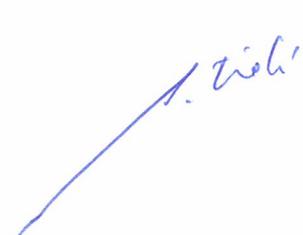
Administrateurs excusés, Guy BERCHEM

Présences : Thomas KAUFFMANN, Carole NUNEZ

La séance est ouverte, commence à 18h30 et les points principaux sont les suivants :

Temps	Sujet	Niveau	Action	Résultat escompté	Intervenants	Documents support
18h30 (5')	ADMINISTRATIF - LUX - Approbation et signature du CR d'avril - Calendrier : fixer la date de la prochaine réunion du CA	Luxembourg	Validation Information	- Le compte-rendu est signé et consigné dans le registre	Carole	Compte-rendu de la réunion d'avril
18h35 (30')	ASSOCIATIF - LUX - Points sur les finances : rapport financier - Recommandations des auditeurs	Luxembourg	Information	- Le CA est informé du rapport financier - Le CA est informé des résultats de l'audit	Dave	
19h05 (40')	ASSOCIATIF - LUX Organisation Assemblée Générale - Les derniers chiffres (inscrits, composition du membership, candidatures) - Agenda : accueil invités et déroulé du jour J - Composition du CA : définir une date pour la répartition des rôles au sein du CA	Luxembourg	Validation Information	- Appropriation du rôle de chacun par les membres du CA - Les membres du CA connaissent les candidats au CA et membres de l'association - Une date est fixée pour la répartition des rôles au sein du CA	Carole Secrétariat des élections	
19h45 (30')	MSF International Mise à jour sur le processus Rewards review	International	Information	- Le CA est informé sur les options de vote du 31 mai par le Full Excom	Thomas	
20h15 (15')	ASSOCIATIF - LUX Ancrage local et remises de chèque Comment répartir au mieux les sollicitations pour les remises de chèque ?	Luxembourg	Discussion	- Une réflexion est entamée quant à la procédure des remises de chèque	Bechara Carole Thomas	

Bechara




POINTS D'ACTION SUITE A LA REUNION DU LUNDI 10 MAI 2023

	ACTIONS	EN CHARGE	CALENDRIER
1			
2			
3			
4			

HUIS CLOS

Bechara a eu l'occasion de discuter avec Fasil Tesera, président de l'OCB, JP, Meinie Nicolai, DG de l'OCB et Catherine Van Overloop, directrice médicale de l'OCB, lors de l'OCB board qui s'est tenu à Rio en avril 2023. Il souhaite faire un huis clos avec le CA afin de partager ces discussions avec les membres du CA et de poser les bases d'une réflexion pour le futur de notre section.

Au sein du mouvement, de nombreuses réflexions sont menées sur la structure et la gouvernance de MSF : nouvelles associations, nouvelles structures, droits de votes etc. et des questionnements émergent sur le droit de vote de MSF Luxembourg. Un point sur le quota de médicaux/non médicaux se pose également : les premiers ne sont pas toujours les plus investis et les seconds ont parfois d'excellents profils, dont on aurait tort de se priver. Nous aurons une vision plus claire sur la gouvernance, les différentes structures et le mode de fonctionnement d'ici deux ans.

Aujourd'hui, notre point fort est LuxOR, qui fonctionne bien selon Bruxelles mais sa localisation au Luxembourg interroge : Catherine Van Overloop ne pense pas que cette distance avec le département médical soit utile et Bruxelles souhaite rapprocher LuxOR du département médical et de l'OCB. Or parallèlement, le centre opérationnel parle de décentralisation. Cette discussion coïncide avec la demande d'Amrish Baidjoe, directeur de LuxOR, de se rapprocher de Bruxelles. Bechara est très clair sur ce point : il ne veut pas céder à la pression d'Amrish, quitte à le perdre. Bechara a discuté avec Rony pour voir la nécessité d'avoir le directeur de LuxOR à Bruxelles.

Bechara rappelle également que MSF Luxembourg doit activement travailler sur les Ressources Humaines. Notre participation au niveau international peut également s'en voir accentuée.

Fasil est satisfait de l'implication de MSF Luxembourg au niveau de l'OCB avec la participation de Jean dans différents comités et de Bechara au sein de l'OCB Board. Bechara est également présent à l'international, notamment au travers de ses points réguliers avec Luis Encinas et les réunions de préparation à l'AGI.

Dans le but de faire face à tous ces risques, nous devons mener une réflexion à long terme, retrouver et affirmer notre identité, spécifique à MSF Luxembourg : nous devons impérativement définir et affirmer notre positionnement et réfléchir sur ces principaux axes :

- **Quelle vision pour le futur de MSF Luxembourg ?**
- **Identité de MSF Luxembourg**
- **Ressources humaines et terrain / CA**
- **Quotas médicaux/non médicaux**
- **LuxOR**

Le dernier point que Bechara souhaite aborder est l'ancrage luxembourgeois. Bechara constate que le personnel ne peut pas se déplacer pour les remises de chèque le weekend. Il donne l'exemple de la dernière remise de chèque à laquelle il s'est rendu le samedi précédent, qui s'est déroulée en luxembourgeois. La mise en place d'une équipe de bénévoles qui pourrait se rendre aux remises de chèque est évoquée.

Les réactions des membres du CA suite à l'appel de Bechara sont les suivantes :

- Selon Jean, la priorité ce sont les ressources humaines. Nous en avons toujours discuté, sans que ce point devienne une priorité. Nous devons mettre les moyens en œuvre et rechercher des solutions pour recruter des résidents au Luxembourg pour le terrain. Il évoque des pistes, comme l'établissement de partenariats avec les hôpitaux ou les universités.
Ensuite, par rapport à LuxOR, on doit inclure la fondation : quand on parle de MSF Luxembourg, il faut que ce soit de facto absl + fondation. Selon lui, tout doit être cadenassé et si on veut s'émanciper, cela se fera grâce à la fondation. Ou alors réfléchir à ne plus être liés à l'OCB.
Enfin, nous devons nous interroger : est-ce qu'on laisse partir LuxOR ? si oui, pour quelle activité et plus-value pour le mouvement ?
- Carine est tout à fait d'accord avec ce que Jean dit sur les ressources humaines : le personnel international est à la fois notre ancrage local et notre appartenance au mouvement. S'il y a une priorité, c'est celle-ci.
Quant à LuxOR, c'est un sujet que nous avons abordé à maintes reprises. La demande d'Amrish ne la surprend pas : en effet, quels sont nos arguments pour retenir un directeur ? La sélection pour remplir ce poste a toujours été



problématique, nous avons toujours eu du mal à trancher lors des recrutements. Par ailleurs, comment justifie-t-elle la présence de LuxOR à Luxembourg ? Ce sont des questions que nous devons mettre sur la table.

- Bechara : Au premier CA après l'AG, nous devons nous concentrer sur ces points et sur notre futur.
- Engy n'est pas étonnée des questions de Catherine concernant LuxOR puisque c'est un questionnement régulier et depuis longtemps. Elle souhaite cependant savoir si on parle de la localisation de LuxOR ou du directeur de LuxOR à Bruxelles. Par ailleurs, elle souligne que nous parlons de la raison d'être de MSF Luxembourg : avant toute discussion, elle aimerait connaître la vision et la stratégie de LuxOR.
 - ⇒ Bechara répond que pour l'instant la question concerne principalement le directeur, qui doit être proche du directeur médical de l'OCB, mais la question de LuxOR en soi se posera. Il y a encore beaucoup de questions ouvertes.
- Seydou attire l'attention des membres du CA sur le télétravail. En effet, s'il n'était pas une option, le fait que les deux directeurs soient à Bruxelles serait une réelle question. Or on voit qu'avec le télétravail, une collaboration à distance est possible. Cela ne devrait rien changer dans la dynamique et les relations de travail.
 - ⇒ Selon Bechara, il s'agit d'un principe d'aspiration : si le directeur est là-bas ; il peut vouloir rapatrier ses collaborateurs. Pour nous MSF Luxembourg, il nous faut une raison d'être et un poids. La question n'est pas aigue, mais nous devons y réfléchir.
- Pour Philippe, si on perd le directeur de LuxOR, on perd LuxOR. Il se demande si MSF Luxembourg ne pourrait pas faire autre chose et si cette autre activité pourrait nous permettre d'avoir de l'influence au niveau du mouvement.
 - ⇒ Bechara rappelle que son appel de ce soir est en effet de mener une réflexion pour pouvoir trouver des solutions, de le faire de façon constructive et voir quel dynamisme notre section peut avoir à long terme. Par ailleurs, on pourrait aussi envisager d'augmenter le salaire d'Amrish pour qu'il puisse s'offrir un logement à Luxembourg.
- Jean complète : si nous voulons attirer et retenir les talents, que l'on choisisse de développer de nouvelles activités ou non, nous devons proposer des salaires en phase avec la réalité du marché luxembourgeois. Aujourd'hui le brut payé à Bruxelles est bien supérieur à ce qu'on paye à Luxembourg.
- Carine précise que la raison pour laquelle nous avons réussi à garder LuxOR, c'est uniquement grâce aux personnes qui ont un lien avec le Luxembourg : notre section est un bureau administratif et le cœur de l'action se situe à Bruxelles.
- Thomas relate que selon Amrish, le mouvement a besoin de RO : on est dans une logique d'apport au mouvement. Pour nous, en tant que section, LuxOR est notre plus-value et perdre le directeur de LuxOR, c'est risquer de perdre LuxOR et de fait, perdre notre statut de section. LuxOR a rencontré des succès mais est en effet en perte de vitesse aujourd'hui et nous devons y consacrer des moyens. Augmenter la taille de LuxOR nous permettrait de lui donner une notoriété au sein du mouvement et l'unité serait alors ancrée à Luxembourg.

D'autre part, Amrish est très précieux pour Catherine car il a une bonne vision, une excellente méthode et une bonne organisation. Il a de l'ambition, il est toujours en relation avec l'OCA et ne se projette pas à Luxembourg. Il y a en effet une difficulté de trouver des talents à Luxembourg mais ce n'est pas impossible. Si on agrandit LuxOR, on peut avoir une masse critique plus importante. C'est également la première fois de notre histoire que nous avons de réelles capacités d'investissement dans la section.
- Bechara souligne qu'il faut aborder le projet dans sa globalité, pas uniquement en faisant un focus sur LuxOR et Amrish : nous devons être concrets, déterminer nos besoins et étudier les possibilités.
- Jean répète que si nous parvenons à envoyer des médicaux spécialisés l'année prochaine, nous pourrions avoir plus de poids. Il parle à nouveau de son idée de partenariats avec les hôpitaux et souligne que nous n'avons peut-être pas assez de FTE (Equivalent Temps Plein) sur ce dossier : la priorité doit être mise sur les ressources.
- Enfin, Carine aimerait voir si Marie-Nathalie a encore une trace du plan stratégique pour le recrutement.

I. Administratif

Signature du compte-rendu de la réunion d'avril 2023.



4

Le Conseil d'Administration approuve le compte-rendu de la réunion précédente et il est signé par Bechara.

II. Associatif : point sur les finances

Rapport financier

Avant l'AG, Dave présente le rapport financier qu'il présentera le 13 mai au CA. Il commence par le compte de résultats et les dépenses : notre section a fait une bonne année puisque le Fundraising a récolté plus que prévu : nous pouvons verser 5,7 M€ au lieu de 4,8M€ aux opérations.

Nous avons dépassé le budget initial prévu pour LuxOR, ce qui était su car nous avons eu des dépenses moindres au niveau du management (opération de Dave et vacance du poste de DG).

En ce qui concerne les recettes : nous avons réalisé un surplus de 14% par rapport à ce qui était prévu.

En ce qui concerne le bilan, la plupart de nos actifs sont en cash, ce qui est normal (c'est la même situation pour tous les MSF). Quant au résultat reporté, il révèle que nos réserves sont encore très hautes. En principe, nous pouvons garder jusqu'à 6mois de réserves, mais les discussions sont en cours.

En ce qui concerne le budget, on donne 10% de plus aux missions car le FR prévoit d'augmenter les revenus. En parallèle on augmente les dépenses : les index et l'inflation on beaucoup d'impact. Une perte de 446 000€ est prévue : le niveau des réserves reste encore trop élevé, mais on peut montrer que notre plan est de diminuer les réserves, en lissant la diminution sur plusieurs années.

- Jean demande à Dave combien de pourcentage d'index il prévoit, car au lieu de faire un troisième index, le gouvernement prévoit peut-être de diminuer les impôts.
⇒ Dave : ce qui va se passer est très difficile à prévoir. S'il y a plus d'inflation, nous devons faire des efforts pour économiser.

Recommandations des auditeurs

Dave a récapitulé les remarques des auditeurs et les actions correctives qui ont été mises en place dans un tableau. Voici les points repris :

- Problème d'actualisation sur les signatures dans les banques.
- Pas de double vérification sur les monnaies étrangères : la somme est de 76€ et il faut contresigner à la fin de l'année.
- Taux de change : 130€ de perte non identifiée. Dave n'a pas vérifié le rapport d'audit. Il doit être plus vigilant.

Remark PWC	Comments	Solutions
Signatures on bank accounts not up to date.	Deb has sent many e-mails but banks don't always do there job.	We need to do more regular checks and push the banks more. We might think about stopping working with banks that don't comply but the problem is that CCP is amongst the worse and that's our main donation account.
currency cash-boxes other than EUR & USD are only signed by the accounts manager and should be counter signed by the findir.	Very true but all together this represents only about 76€. PWC just needs to make a remark even if it is not material. They can also check the physical count during the audit.	The accounts amanager will make sure to have the findir count and sign at years end.
Need to verify final numbers before presenting them to the AG	Very true and this is a small error of 130€ which I did not notice last year when PWC sent back the final control of my report. They had not included a final correction to the exchange rates so we had 130€ more loss last year than should have been.	This correction is now include in the 2022 report so the loss in 2022 is actually 130€ less to correct for the 130€ too much last year. Even though this has only happened once in the last 14 years I will still have to be more careful in my final controls.

Ce tableau a été fait avec Philippe afin qu'il y ait un suivi des anomalies détectées et des solutions mises en place.

En conclusion, la situation de MSF Luxembourg est saine.

Une discussion s'engage alors sur certains points :

- Bechara informe le CA que les prévisions sont qu'il y aura une baisse du rendement MSF, en raison des urgences et de la crise économique. Il s peut qu'on demande plus aux petites sections.
⇒ Dave complète : c'est en effet une discussion en cours au niveau international. Les 12 plus grosses sections (US, UK, Japan, etc.) représentent 80%. Il faut qu'ils puissent augmenter leur rendement. S'ils ne le peuvent pas, il faudra voir auprès des nouvelles entités etc. et rationaliser les dépenses en couper les points les moins prioritaires.
- Jean souhaite revenir sur la répartition des surplus de réserves.



⇒ Dave explique que justement, nos réserves vont baisser les prochaines années et à partir de 2025-2026, notre niveau de réserves sera en dessous du niveau de ce qui est souhaité dans les politiques de réserve. Thomas complète : selon Meinie, en 2022 OCB a eu 280 M€ de réserves supplémentaires. Jean dit qu'il en saura plus lors de la prochaine réunion du comité du budget prévu le lundi suivant.
Selon Dave, si nous voulons faire ces changements, il faut anticiper : nous devons savoir avant juillet 2024 si nous devons diminuer les projets afin de pouvoir anticiper les efforts nécessaires.

- Carine souhaite connaître la croissance en fundraising entre 2022 et 2023 afin de connaître nos ambitions.

⇒ Dave : on va passer de 7,5 à 7,8 millions, cela représente 5%

III. Associatif Luxembourg

Accueil et agenda des orateurs

Carole revient sur l'organisation pratique de l'AG et de l'accueil des orateurs.

- Thomas est disponible pour aller chercher Seydou et Luis à l'aéroport le vendredi 12 mai (10h35 pour Seydou et 10h15 pour Luis).
- Un dîner est organisé avec les personnes suivantes le vendredi 12 mai 2023 : Jean, Carine, Bechara, Seydou, Luis, Thomas, Carole. Pas de porc pour Seydou. Jean va réserver et communiquer via la whatsapp CA. 1er RDV au paname à 18h00.
- Bechara est disponible pour aller chercher Monica à l'aéroport de Luxembourg le samedi 13 mai à 9h30.
- Pour le lunch du samedi midi, chacun se débrouille pour déjeuner.

Déroulé de l'AG

Bechara souhaite avoir une version imprimée du rapport moral et du déroulé de l'AG.

Date du 1^{er} CA après l'AG (pour déterminer la composition du CA)

Lors du 1^{er} CA après l'AG, les différentes fonctions des administrateurs seront à définir et les dossiers à suivre seront à se répartir.

Bechara se présente à nouveau pour le président et pense à Jean pour être vice-président, au vu de son expérience MSF ; Jean va considérer la proposition et serait également d'accord pour être secrétaire s'il n'occupe pas la fonction de vice-président. Philippe est d'accord pour rester trésorier.

Par ailleurs, si on garde les mêmes fonctions, la mise à jour administrative au niveau des banques sera moins contraignante.

La date du prochain CA est fixée au **lundi 22 mai à 17h30** avec unique point les rewards reviews et confirmer les rôles au sein du CA.

IV. International

Thomas refait un point sur les structures MSF : le Full Excom devait voter un premier document sur les structures. Le document ayant été jugé trop nébuleux par les directeurs, 18 (sur 25) se sont abstenus, le vote a donc été annulé.

Parallèlement les IGA reps ont signé un courrier qui demande de ralentir le processus : une inquiétude émerge par rapport à tous les dossiers conséquents et complexes qui sont en cours et doivent être soumis au vote : le RSA, le Rewards Review, les structures MSF, etc. Il faut des informations complémentaires sur tous ces dossiers et prendre le temps de la réflexion par chacun d'entre eux.

Thomas fait un point sur les Rewards Review, une initiative du Full Excom, c'est à dire de l'ensemble des DG du mouvement. Le full Excom va voter le 31 mai sur un modèle : Thomas présente une synthèse des documents qu'il a reçus la semaine dernière.

MSF dispose d'une main-d'œuvre mondiale. Pourtant, ses politiques de rémunération, ses pratiques et sa gouvernance sont conçues en fonction de groupes et d'entités distincts. Cette situation engendre des différences de salaires et d'avantages qui ne sont plus acceptables et qui entraînent des difficultés pour attirer et retenir le personnel afin de soutenir efficacement les nouveaux modèles organisationnels et opérationnels. En outre, des changements échappant au contrôle de MSF,

notamment la demande mondiale croissante de professionnels qualifiés et compétents, ainsi que de nouvelles pratiques salariales et de nouveaux modes de recrutement, sont en train de se produire. Les obstacles juridiques, fiscaux à l'immigration croissants pour le travail international, sont autant de facteurs qui contribuent à aggraver cette problématique. Ces facteurs externes risquent de compromettre la position de MSF en matière de recrutement et de rémunération pour relever les défis humanitaires à venir, à moins qu'elle ne parvienne à se doter d'un système de gestion des ressources humaines qui lui permette de s'adapter à la situation.

Cette discussion induit la difficulté des compromis : comment faire pour attirer du personnel international si on a les mêmes salaires que sur le terrain ? comment respecter les ressources humaines locales tout en ayant une des effectifs globaux ? Les trois points principaux sont :

1. Proposer un modèle pour les 2 nouveaux grands groupes de staff (actuellement staff local, staff international et personnel des sièges) : mobile et country based.
2. Un deuxième chantier : avoir des standards minimums : salaires mais aussi des bénéfices annexes
3. Global grading framework : proposer une grille d'avancement, de grade de carrière qui soit commune.

Cela nous avait été proposé lors du full Excom d'octobre : il a demandé une analyse des risques, des « stress tests » et une analyse complémentaire.

Thomas fait ce soir une présentation rapide au CA pour que les membres soient informés de l'avancée du processus.

Le premier grand chantier du Rewards Review porte sur la définition de deux groupes de salariés :

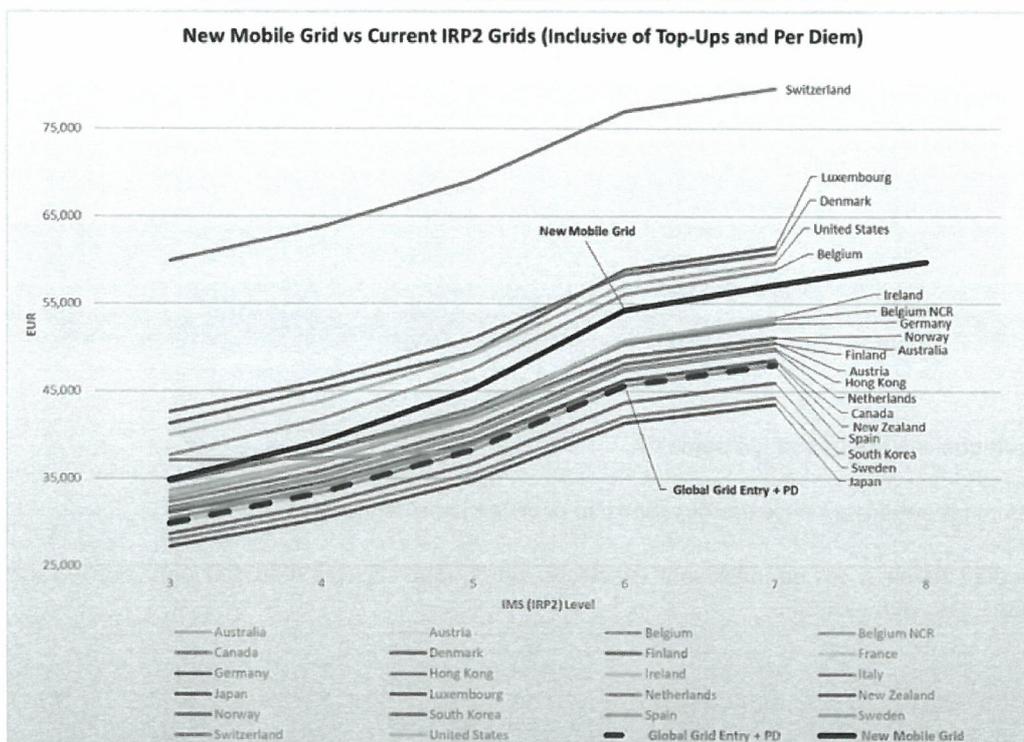
- ⇒ « Country based » (tout contrat > 1 an) : Il s'agit de postes occupés par des personnes recrutées localement et par des personnes transférées d'un autre pays pour plus d'un an.
- ⇒ « Mobile positions » : ces postes sont définis comme des postes qui impliquent des déplacements réguliers au cours de la période contractuelle pour assumer différentes missions et comme des postes spécialisés pour des missions ponctuelles de courte durée. Les postes mobiles seraient rémunérés sur la base d'une grille salariale globale, quelle que soit l'origine de la personne occupant le poste, avec des indemnités journalières intégrées au salaire et sans période d'indemnisation initiale de 12 mois.

En octobre les DG avaient demandé une analyse des risques (summary and conclusion of the risk analysis) : 91,5 % des employés vont appartenir à la catégorie « Mobile positions », 7% vont avoir une perte de salaire (il faut voir comment protéger le personnel actuel jusqu'au renouvellement) et 8,5% du personnel devient « country based ».

Le personnel basé dans les sièges devient « country based » : il n'y aura pas d'impact direct sur les contrats et les packages. Les standards minimums seront à appliquer et en fonction des pays, il y aura un indice du coût de la vie.

Thomas présente ensuite la diapositive « Mobile Group »

Figure 6: Comparison between projected new mobile grid and existing IRP2 grids



Handwritten signature and initials in blue ink.

La ligne noire représente le nouveau modèle : toutes les sections qui sont en dessous de cette ligne sont des sections qui donnent un salaire inférieur à ce qu'il est prévu d'appliquer. Tous les pays qui sont au-dessus de cette ligne vont devoir revoir à la baisse leurs salaires.

Actuellement, 5 grilles salariales, dont celle du Luxembourg, sont supérieures : ce sont les 7% qui verraient leurs salaires baisser. Au Luxembourg, nous devons respecter un salaire minimum, c'est pourquoi nous nous trouvons au-dessus de la ligne. La vaste majorité du personnel mobile va gagner plus, mais un petit nombre de pays va être impacté négativement.

Un deuxième chantier du Reward Review concerne les standards minimums. Au niveau des salaires, il va y avoir un benchmarking.

Le troisième grand chantier porte sur le « grading framework » : ce point-là est en cours.

Le vote des DG portera sur la validation du modèle avec les deux groupes d'employés et sur l'approbation de la grille sur les bénéficiaires communs et les standards.

En termes d'impact financier, le processus va entraîner une augmentation de 2,6% des coûts par an pour les « Locally Hired Staff » et de 7,9% par an pour les International Mobile Staff si on garde la grille actuelle. Par conséquent, l'impact financier est limité.

Chaque colonne de la figure ci-dessous représente chacun des trois chantiers. Sur la première colonne, on voit en bleu ce qui est demandé au Full ExCom (planifier l'introduction des nouveaux packages, mise en place des deux groupes, etc.)

Proposed next steps for the Rewards Review

Figure 13: Overview of proposed next steps for Full ExCom consideration at its meeting in May 2023.

(Updates on previous ExCom agreements and requests are shown in green. Actions for decision are shown in blue.)

Proposed model for new staff groups (segmentation)	Minimum standards on pay & benefits	Global Grading Framework
<p>Full ExCom updated on findings from risk analysis on proposed model for new staff groups including:</p> <ul style="list-style-type: none"> Methodology used to develop risk analysis Key findings from operational stress testing Key findings from organisational impact analysis Financial modelling Risk analysis matrix 	<p>Full ExCom updated on progress with priorities set in Oct 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> Analysis of existing salary processes & outcomes Living wage adjustments considered by IDRH Senior LHS benchmarking review & new approach agreed More regular salary reviews agreed by IDRH On-going changes in governance of pay & benefits decisions underway 	<p>Full ExCom updated on progress with developing the GGF:</p> <ul style="list-style-type: none"> Korn Ferry contracted as technical partner Overall architecture developed and endorsed 5 job families complete 19 in progress 15 to get underway later this year Subject matter experts involved in development Preparations for adoption underway Collective maintenance & governance in development
<p>Full ExCom agree to:</p> <ol style="list-style-type: none"> Plan for a phased transition from existing 3 staff groups to 2 as per the proposed model Plan a phased introduction of new packages including PD removal (with protection) Further explore feasibility of home contracts & local conditions for relocated Explore where local contracts are needed for relocated Plan for phased introduction of longer contracts for mobile, including criteria for exceptions Plan for mobile and country-based staffing 	<p>Full ExCom updated on broader progress:</p> <ul style="list-style-type: none"> Analysis of existing internal & external pay and benefit practices Draft pay policy produced Minimum Core Benefits defined Removal of indemnity agreed 	
<p>Full ExCom agree that IDRH develop detailed implementation planning on above, including phasing, change management, governance, more detailed costings & timeline and M&E framework, to be brought back to the Full ExCom in Oct.</p>	<p>Full ExCom agree:</p> <ul style="list-style-type: none"> Living wage adjustment to add 5% buffer proposed by IDRH IDRH continue working on above as part of on-going maintenance & evolution of staff rewards, with periodic updates to Full ExCom 	<p>Full ExCom agree IDRH continue working on above as part of development and adoption of GGF, with periodic updates to Full ExCom</p>

Thomas aimerait que ce vote soit validé par le CA.

Le CA émet des commentaires et pose des questions au cours de la présentation :

- Le CA aimerait savoir si ces données sont exactes et Christophe suggère d'étudier pour quelle raison les expatriés partent sur le terrain avec MSF.

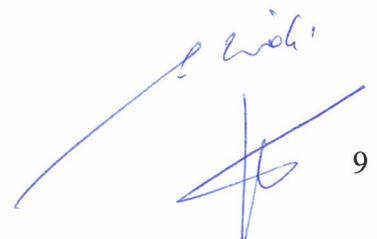
Handwritten signature and mark

- Jean demande si la gestion des contrats est centralisée. Ce qui semble peut cohérent car chaque pays a ses propres taxations. Jean ne comprend pas le modèle : comment harmoniser sans une centralisation des contrats ? Selon Jean, c'est compliqué de comparer les rémunérations, ne serait-ce qu'en raison des taux de change.
- Bechara pense que nous ne pouvons pas aller à l'encontre de l'international, mais il faut rappeler nos contraintes.
- Carine : il faut vérifier les données Ce serait intéressant de comprendre de quoi il s'agit (salaire brut, sécurité sociale, etc. Beaucoup d'éléments sont compliqués à valoriser). Le graphe semble un peu flou.

Thomas va partager les rapports qu'il reçoit avec le CA. À la lecture de ces rapports, on se rend notamment compte que beaucoup d'employés arrêtent après deux missions. Il faut voir aussi les possibilités de réintégration. L'objectif global est de rester attractif : on est parfois moins attractifs que d'autres ONGs. Par ailleurs, les salaires dépendent des centres opérationnels

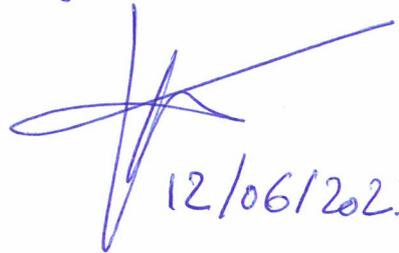
Simplifier le système est très complexe. Seydou parle de son expérience de réinsertion avec la sécurité sociale au Mali.

Thomas va envoyer les documents au CA et se renseigner sur les questions que le CA a soulevées. S'il n'y a pas de CA avant le 31 mai, date du vote, il faut voir comment on décide.

 9

Date du prochain CA : lundi 22 mai 2023

Signature :

Jean Dubois

12/06/2023