

BOLETIN INFORMATIVO DE LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

13 – SEPTIEMBRE 2018



© Quentin Top

Un vistazo a la actualidad de la Dirección de Recursos Humanos. Buena lectura !

GUÍA DE LA EXPATRIACIÓN

La nueva versión de la guía está disponible desde hace algunos meses y te animamos encarecidamente a enviarnos tus observaciones. De hecho, iserán muy valiosas para ayudarnos a actualizar este documento tan importante! No dudes en solicitarlo al Departamento de orientación profesional o en consultar la biblioteca de documentos de RR.HH. en la Intranet.



LA ENTREVISTA ANUAL

Como cada año, tras el verano, en septiembre comenzará el tradicional proceso de entrevistas anuales. Una oportunidad para discutir la nueva grilla de empleos.

El equipo de orientación profesional llama de nuevo tu atención sobre la importancia de este tiempo clave de intercambio entre la persona asalariada y su responsable para hacer balance sobre el año transcurrido y fijar/reafirmar los objetivos para el año siguiente. También supone la oportunidad de hacer balance sobre las perspectivas de evolución y de anticipar las necesidades en cuanto a formaciones.

Todo el personal asalariado –nacional o internacional– y el personal voluntario internacional está concernido por este proceso.

El periodo de septiembre a diciembre de 2018 está reservado principalmente para el personal asalariado con contrato indefinido.



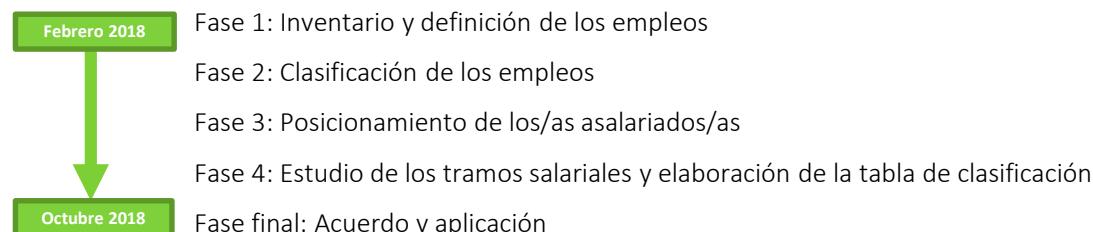
Para el personal asalariado con contrato temporal o el personal voluntario internacional, el documento para llenar puede servir de base para la elaboración de un balance de misión, que posteriormente será útil para contemplar la continuación de la trayectoria de la persona asalariada/voluntaria internacional.

El Departamento de orientación profesional está a tu disposición para cualquier cuestión o para hablar sobre algunos puntos específicos antes de las entrevistas.

DE LA TABLA DE LAS PROFESIONES A LA CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEOS

MdM ha emprendido un trabajo de revisión de la clasificación de los empleos (cuya última actualización se hizo en 2008), al no adecuarse a ninguna convención colectiva. Se trata de revisar la lista de los empleos que componen la asociación y de adquirir un método para posicionarlos de manera objetiva en los diferentes tramos de salario.

Este trabajo lanzado en 2017 se ha retomado en febrero de 2018. Consta de varias fases:



Paralelamente, se realizan simulaciones y estimaciones de las consecuencias económicas, así como una comunicación continua con el personal asalariado. Los referentes de RR.HH. en el Consejo de administración nos acompañan también en el encuadre general del proyecto global.

Los grandes principios de este enfoque permiten diferenciar, por un lado, el posicionamiento de los empleos (y no de los puestos) en la tabla de clasificación y, por otro, el posicionamiento del personal asalariado en un empleo y un nivel de la tabla de clasificación (véase el diagrama más abajo):



Hemos recurrido a numerosos/as colaboradores/as, y queremos agradecerles su participación.

- En la fase de descripción de los empleos, se celebraron 22 talleres, con 170 participantes directos (también participaron contribuyentes indirectos).
- Para cada fase, se apeló a todo el personal directivo o a cargo de un departamento, así como al servicio de orientación profesional de la Dirección de RRHH.
- A día de hoy, ya se han organizado dos sesiones informativas y un árbol de la palabra. Una de las últimas comunicaciones se encuentra en la Boussole [aquí](#), para aquellas personas que no pudieron acudir.
- Se formaron 15 grupos de trabajo con las IRP (Instancias Representativas del Personal) desde la reanudación del proyecto.

En junio, firmamos un acuerdo con los/as delegados/as sindicales para definir las distintas etapas y las modalidades metodológicas del proyecto. Lo podrán encontrar en la Intranet [aquí](#) (página DRH). La semana pasada se envió una información a todos los empleados para compartir lo que se ha hecho y los próximos pasos

Seguimos ahora, en particular se están elaborando la nueva tabla salarial, y las simulaciones del impacto económico.

Los meses de septiembre y de octubre serán los de la negociación del acuerdo, de la comunicación del acuerdo y de su aplicación.

INTERVENCIONES EXTERNAS

El año académico 2017/2018 parece ya muy lejos, pero tuvo numerosas intervenciones externas organizadas por el Departamento de Selección del personal pero también por las delegaciones. En lo que respecta a la selección de personal, tuvimos 21 intervenciones en Europa (en presentaciones, salones y foros, seminarios, mesas redondas, paneles...). En cuanto a las delegaciones, ¡hubo unas cincuenta intervenciones! ¡Qué dinamismo!

También, como ayuda, no dudes en consultar la biblioteca de documentos de RR.HH. que se actualiza periódicamente en la Intranet o en contactar a la encargada de comunicación de selección del personal directamente.



¡GRACIAS!



¡Sois muchos en compartir nuestras publicaciones en LinkedIn y os damos las gracias! El Departamento de Selección del personal ha puesto sus miras en esta red profesional por excelencia desde finales de 2017. ¡Compartir las publicaciones de MdM nos ayuda a encontrar la persona que tenga el perfil idóneo para unirse a sus equipos! No dudéis en difundir las ofertas en vuestras redes: ¿quiénes mejor que vosotros/as pueden representar MdM?

Síguenos aquí: <https://www.linkedin.com/company/medecins-du-monde/> y <https://www.facebook.com/groups/1813440085614431/>

COMITÉ DE SELECCIÓN DE PERSONAL

A iniciativa del Departamento de Selección del personal de MdM, en el pasado mes de marzo organizamos un primer encuentro entre ONGs centrado en la selección de personal. Actualmente, 7 asociaciones, entre ellas, MdM, se reúnen cada 3 meses para intercambiar opiniones sobre nuestras prácticas, evocar nuestras problemáticas y enriquecer nuestros métodos de trabajo.



Estos encuentros permiten desarrollar una reflexión más estratégica sobre la selección de personal, pero también sobre el desarrollo de RR.HH. de los actores de MdM. ¡La próxima reunión se celebrará en el Salon des métiers de l'humanitaire de Gran Ginebra el próximo mes de octubre!

¡CAJA FUERTE VIRTUAL, TE CONTAMOS LO QUE ES!

Dentro de la transformación deseada por MdM, tal y como está articulada en el proyecto Horizonte 2025, los Recursos Humanos entran en el mundo digital, poniendo a tu disposición cajas fuertes virtuales.



MdM edita miles de nóminas cada año, y ha querido ofrecer a sus colaboradores/as un servicio innovador para que cada persona tenga un acceso rápido, seguro y económico a su nómina, con un enfoque eco-responsable y colaborativo.

En concreto, una **caja fuerte virtual** es un espacio de almacenamiento seguro en línea para archivar, clasificar y consultar archivos digitales sensibles tales como: nóminas, documentos administrativos, facturas...

Es un espacio estrictamente personal y **con un acceso garantizado durante 50 años**; ni el personal directivo, ni la persona tercera encargada de su gestión tendrán acceso a tu espacio de almacenamiento. El/la colaborador/a conserva su uso, incluso después de que haya dejado la organización. Y además, con **5 GB de espacio personal de almacenamiento seguro**, cada persona podrá conservar también documentos tales como la copia del pasaporte o de sus títulos, las facturas de su proveedor de electricidad.

Con la nómina electrónica, que tiene valor de original, el/la colaborador/a:

- Está protegido/a contra las pérdidas o los daños en caso de traslado, por ejemplo;
- Dispondrá de su nómina muy rápidamente después de su emisión: se le informará de que ha recibido su nómina en su caja fuerte con un correo electrónico de notificación automática;
- Tendrá acceso a su caja fuerte personal a distancia en cualquier momento;
- Será capaz de transmitir por vía electrónica sus nóminas a terceros como un banco, una agencia inmobiliaria.

De aquí a finales de 2018, MdM va a editar todas las nóminas por vía virtual, es decir que en vez de entregarlas por correo ordinario, correo electrónico o en mano, MdM va a transmitírtelas a través de tu caja fuerte virtual personal.

MdM ha decidido implementar la solución de Maeleva Digiposte, filial de la Poste.

Este proveedor pronto se va a dirigir a cada uno de vosotros/as para finalizar la apertura de vuestra caja fuerte electrónica personal.

Por supuesto, volveremos a contactarte para esta ocasión a fin de presentarte en detalle este nuevo servicio, darte todas las precisiones útiles desde el punto de vista práctico y responder a tus preguntas.

¡BIENVENIDA!

Bienvenido a Fanny Martin-Born, DRH que comienza con nosotros el 22 de Octubre!

¡Han pasado muchas cosas en la DRRHH en los últimos meses! Aquí tenéis un breve resumen.



Christelle Prévost (asistente de selección de personal/orientación profesional) sustituye a Amélie Thibord (encargada de selección del personal) quien sustituye a Géraldine Cogi (encargada de orientación profesional).

Marie-Françoise Travailleur se ha incorporada al Departamento de vida asociativa en calidad de asistente.



Julia Pierre va a seguir en el Departamento de orientación profesional por 6 meses

Ingrid Delettre sustituye a Emilie Dubucq en el Departamento de formación. ¡Le deseamos a Emilie una buena misión en Tanzania!



Sophie Capot-Rey sustituye a Céline en la administración de RR.HH.



Clémentine Baclet sustituye actualmente a Alice Hennessy jefe del servicio orientación profesional



Clara Bigel deja MdM para nuevas aventuras en la República Centroafricana con ACF! ¡Le deseamos lo mejor!



Marie Arenas regresa a MdM en sustitución de Coraline Allanic!