

Arbre à palabre du mercredi 16 juin 2021

Restitution Diagnostic RPS

Q&R

INFORMATIONS PRATIQUES

1. **Bonjour, le document est-il disponible ? J'espère que cette présentation si instructive est enregistrée...?**

Le document est bien disponible, de même que la présentation a été enregistrée. Vous pouvez consulter ces documents sur le lien suivant :

<https://laboussole.medecinsdumonde.org/restitution-du-diagnostic-risques-psycho-sociaux-a-mdm/>

CA ET DIRECTION

2. **Bonjour merci pour cette présentation. Quelle a été la réaction du CA sur ce diagnostic? des engagements ont-ils déjà été pris? Merci**
3. **Comment le conseil d'administration et la direction ont réagi lors de leur présentation ?**
4. **Certains Directeurs semblaient-ils surpris par ce constat ?**
5. **Y aurait-il un membre du CA qui soit présent pour nous dire la réaction du CA ?**
6. **Pour quelle raison une présentation différenciée CA et directeurs?**

Le CA et la direction ont pris acte des constats et des retours faits par les salarié.e.s et les bénévoles dans le cadre de l'audit relatif aux risques psychosociaux.

Le CA et la direction partagent un certain nombre de constats. D'autres constats les inquiètent et les questionnent.

Il a donc été décidé d'un commun accord de valider collectivement les actions à mettre en œuvre, évidemment en lien avec le conseil d'entreprise qui est co-commanditaire de l'audit avec la direction.

LES SUITES DONNEES AU DIAGNOSTIC RPS

7. **Super clair un grand merci! quelle est la feuille de route à suivre?**
8. **Merci beaucoup pour cette présentation, quelles sont les prochaines étapes pour constituer ce comité de suivi des RPS et le plan d'action ?**
9. **Avez-vous le sentiment d'une volonté politique pour améliorer cette situation qui met MDM au même rang que toute organisation lambda ?**
10. **Dans quel délai le plan d'action va être élaboré ? Quel autre chantier sera dépriorisé pour consacrer tout le temps nécessaire à ce sujet ? Comment est priorisé ce chantier par rapport aux autres chantiers ?**

Un comité de pilotage va être constitué pour suivre les recommandations et la mise en œuvre des actions. Il sera composé de :

- deux membres du conseil d'administration
- deux membres du staff de direction, Fanny Martin-Born Directrice des Ressources Humaines et Yannick Le Bihan Directeur des Opérations France (ce premier diagnostic avait uniquement comme périmètre siège et délégations régionales).

Ce comité de pilotage aura pour mission de rendre compte des actions mises en œuvre pour réduire les risques psychosociaux au conseil d'administration et au conseil d'entreprise.

Un groupe de travail opérationnel sera également mis en place pour définir les modalités des actions à mettre en œuvre et coordonner l'ensemble des directions concernées.

11. Bonjour, merci beaucoup pour ce travail et cette restitution, vous disiez notamment que 30.4% des salarié.e.s ont leur santé en danger, qu'il n'y a pas de diversité, etc... et formulez des préconisations, à quels risques s'exposerait MmM de ne pas les suivre ?

Médecins du monde, comme toute association employant des salarié.e.s a des devoirs en sa qualité d'employeur. L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail. Ces risques sont consignés dans un document. En cas de non-respect de cette obligation, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2210>).

PRECISIONS SUR LES CONSTATS

12. Est-il possible de connaître la proportion des collègues DOI et DOF interviewés ?

Oui, 12 salarié.e.s DOF siège et 77 salarié.e.s en délégation ont répondu. 40 salarié.e.s de la DOI siège ont répondu. (cf. périmètre de l'audit qui ne concerne pas les missions internationales).

13. Est-ce que dans les chiffres et les constats on voit une différence entre opé France et opé Internationales ? ou bien les constats sont largement/globalement partagés et similaires ?

Les missions internationales n'ont pas fait partie du périmètre retenu dans le cadre de ce premier diagnostic RPS. En effet, chacune des missions internationales a un contexte propre, des caractéristiques et des réalités de travail différentes qui rendent une approche unique peu pertinente.

Elles feront l'objet d'un audit RPS, dont les modalités et la méthodologie sont à discuter.

14. En effet, l'équipe de direction semble très peu interpellée ; est-ce un fait qui ressort réellement du diagnostic, ou est-ce une posture diplomatique ?

Il faut se référer à la page 45 du rapport qui introduit les éléments relatifs à la gouvernance de MmM. Le staff de direction est également concerné par un certain nombre de constats.

15. Il me semble que l'on parle beaucoup des cadres...et les employés ?

Le diagnostic ne fait aucune différence cadre/employé.e.s.

La place des cadres est abordée de par leur rôle dans la gouvernance, le management et la communication interne.

BENEVOLES

16. J'ai eu l'impression d'entendre un bilan (intéressant) RPS des salariés, est-ce à dire qu'il n'y a pas de RPS, ou pas d'étude, chez les bénévoles ?

17. Est-il possible de dire un mot sur les questionnaires bénévoles ?

Les risques psychosociaux (RPS) sont une notion de droit du travail puisque l'employeur a l'obligation de protéger ses salarié.es contre ces risques; à ce titre, les bénévoles ne pouvaient être inclus.es dans le périmètre de ce diagnostic. Pour autant, compte tenu de la place qui est la leur dans notre association, le Copil a souhaité connaître leur ressenti et a proposé un questionnaire spécifique aux bénévoles : 284 personnes y ont répondu.

En synthèse :

- Sur une échelle de satisfaction de 1 à 10, la satisfaction des bénévoles ayant répondu au questionnaire est à 8,12 en moyenne.
- Sur une échelle de stress de 1 à 10, le stress des bénévoles ayant répondu est à 2,97 en moyenne.

SUIVI DES SALARIE.ES

18. Compte tenu du constat aujourd'hui les salariés ont le droit à 4 séances de psy ? le nombre va-t-il évoluer en attendant l'amélioration de la situation ?

- A ce stade il n'est pas envisagé d'augmenter ce nombre, dans la mesure où aujourd'hui ce dispositif n'est pas intégralement utilisé. Il s'accompagne également d'un dispositif spécifique via notre organisme de prévoyance, sans limites actuellement qui a mis en place une ligne d'écoute, de soutien et d'accompagnement : Stimulus Care Service.
 - o Le service est disponible du lundi au samedi de 8h à 20h, par téléphone, tchat, visio-entretiens ou lors de rendez-vous programmés.
 - o Plateforme : <https://www.stimulus-care-services.com/malakoffhumanis/>
 - o Identifiant : med-ML
 - o Mot de passe : scs-175ML
- Au cas par cas, nous mettons déjà en œuvre davantage de consultations si nécessaire
- Il y a aussi la possibilité d'utilisation de la mutuelle pour des séances de psychologues (séance comprises dans le forfait « médecine douce » de 225€)
- Il a été développé des Groupes d'Analyses de pratiques, notamment sur les missions France, qui permettent surtout des démarches préventives.