

Conseil d'Administration - MSF Lux

Lundi 13 septembre 2021

Compte rendu

Administrateurs présents : Seydou Ambié TOGO (VC), Guy BERCHEM, Sophie COUFFIGNAL (VC), Jean DUBOIS, Philippe GOUTIÈRE, Carine LILLIU (VC), Christophe VALENTINY (VC),

Administrateurs excusés : Myriam GUERBAZ, Ousmane SAWADOGO, Bechara ZIADE

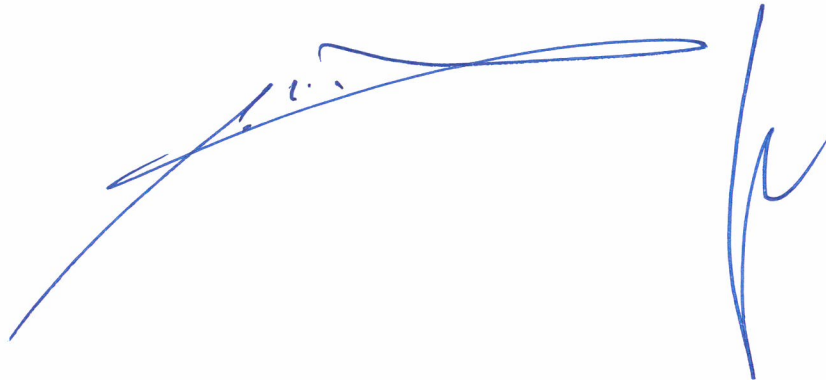
Procurations : Aucune

Membres présents : Amrish BAIDJOE, Abeer GHADBAN, Catherine JAGER, Dave HUDSON, Christophe DEMEZ, Esther LEICK, Roger MARTINEZ-DOLZ, Carole NUNEZ

La séance commence à 18h30, l'ordre du jour est le suivant :

SEANCE OUVERTE

- I. Administratif asbl : signature du Compte-rendu de la réunion du CA précédente et du rapport de l'AG 2021
- II. Introduction nouveaux membres de l'équipe : Amrish BAIDJOE, LuxOR director
- III. Présentation ambitions et valeurs MSF-Lux 2022-24 (draft version)
- IV. Ressources Humaines : présentation du rapport RH international et procédure santé et bien-être au travail : remplacement de Peter
- V. Agenda Christos : finalisation
- VI. Groupe de travail migration : déterminer si MSF est signataire du texte
- VII. Présentation campagne de communication – 50 ans de MSF
- VIII. Cooptation nouveaux membres



I. Administratif

Compte-rendu du CA de juillet 2021

Les membres du CA approuvent le compte-rendu de la réunion de juillet 2021 et il est signé par Guy. Le rapport de l'Assemblée Générale 2021 est approuvé par le CA et signé par Guy.

II. Introduction nouveaux membres de l'équipe : Amrish BAIDJOE, LuxOR director

Amrish est un biologiste médical de formation, spécialisé dans les mécanismes des maladies infectieuses (MSc et PhD.).

Il a travaillé pour la Croix-Rouge norvégienne en tant que chef d'équipe pour la santé publique et la surveillance, soutenant les opérations mondiales de la FICR (Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge) sur le terrain et responsable de la surveillance communautaire dans 13 pays différents. Auparavant, il était co-responsable du bloc opératoire au Centre de recherche opérationnelle et d'expérience du CICR à Genève, où il a mis en place un comité d'examen éthique. Il a ensuite été détaché en tant qu'épidémiologiste principal dans l'équipe de crise COVID-19.

Il a cumulé plusieurs années d'expérience sur le terrain, notamment en Afrique de l'Est et au Bangladesh, où il était responsable de la recherche opérationnelle et épidémiologiste de terrain pour l'OMS.

Amrish a combiné son expérience humanitaire sur le terrain avec de solides liens dans le monde universitaire, notamment avec le LSHTM, l'Imperial College et l'Institut Pasteur. Il est également un membre actif de plusieurs réseaux internationaux tels que le réseau EPIET Alumni Network, le R-Epidemics Consortium ou en tant que responsable du groupe de travail sur l'épidémiologie au sein du Global Outbreak Alert and Response Network (GOARN).

III. Présentation ambitions et valeurs MSF-Lux 2022-24 (draft version)



EN_MSFL_Ambitions
& principes-values.ppt

MSF Luxembourg est à un tournant de son histoire et nous avons décidé de définir des valeurs et des ambitions communes. Nous avons fait un brainstorming avec la management team en juin : des inspirations, des ambitions, des principes et des valeurs sont ressortis. Nous aimerions les partager avec vous dans un premier temps et ensuite les présenter à l'équipe avant de construire le plan stratégique autour de ces valeurs.

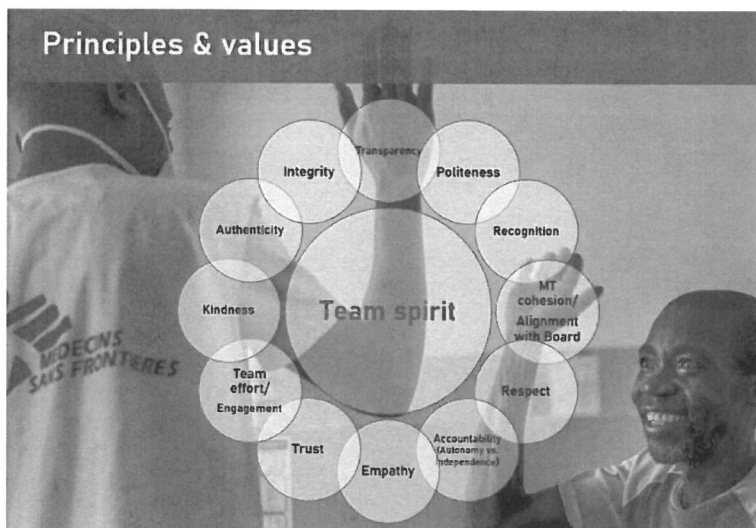
Au niveau local, nous voulons :

- Être reconnus comme une association attrayante et dynamique : attirer plus de membres, plus d'expatriés et réaliser les aspirations de nos membres,
- Être leader au Luxembourg : nous le sommes déjà en ce qui concerne les revenus privés,
- Augmenter notre notoriété auprès des médias : nous avons beaucoup augmenté notre visibilité auprès des médias notamment via les communiqués de presse,
- Développer une expertise sur différentes thématiques, ce qui est un plus pour la notoriété et les revenus privés,
- Organiser un événement majeur comme la Croix Rouge ou Handicap international : un événement lié à MSF et qui sera l'ADN de MSF,
- Au niveau du Public Engagement : augmenter notre ancrage local avec les écoles et les municipalités Nous souhaitons développer cet ancrage avec les acteurs de la santé et le secteur des entreprises également,
- Consolider la façon dont nous travaillons ensemble : par exemple, nous avons fusionné les départements communication et fundraising, mais tous les départements doivent travailler ensemble,
- Développer de manière participative, la mise au vert et la digitalisation de MSF Luxembourg : c'est vraiment important pour le bureau mais aussi pour gagner en expertise pour le mouvement,
- Explorer la possibilité de développer un projet au Luxembourg : fournir une expertise dans le domaine de la santé mentale, par exemple.

Nos ambitions au sein du mouvement international :

- Devenir un hub de la RO : nous continuons à fournir des services à l'OCB mais nous aimerions avoir un impact sur le secteur humanitaire mondial. Insister sur l'ancrage fort de LuxOR dans MSF Luxembourg,
- Construire des communautés d'intérêt et des réseaux,
- Accueillir des projets internationaux au Luxembourg comme le rapport sur les indicateurs de données RH, ou le groupe de travail sur les assurances,
- Construire des partenariats avec des acteurs externes au Luxembourg et en dehors du Luxembourg. Par exemple, dans le domaine de la santé numérique et du changement climatique,
- Plaidoyer : nous voulons explorer et trouver un sujet qui pourrait servir le mouvement et qui pourrait être géré depuis le Luxembourg. Par exemple, le climat et la santé environnementale.

Nos valeurs importantes en tant qu'équipe :



Retour du CA

- En ce qui concerne le territoire, êtes-vous uniquement concentré sur le Luxembourg ou envisagez-vous d'explorer des opportunités dans la Grande Région ?
 - ⇒ Nous allons faire un premier pas vers la grande région avec la prochaine campagne de communication : journal à la presse française et belge,
 - ⇒ Nous ciblons les frontaliers via l'Essentiel,
 - ⇒ Nous devons être opportunistes mais nous avons quelques restrictions dans le mouvement : par exemple, nous ne pouvons pas faire de collecte de fonds dans d'autres pays,
 - ⇒ Recherche de partenariat : nous pouvons rechercher des partenaires avec la Grande Région. Nous pourrions peut-être organiser un événement de recrutement à Arlon. Ceci reste ouvert comme un test pour aider le mouvement.
- Ce que vous proposez semble être en accord avec ce que vous voulez être, cela a beaucoup de sens.
- Vous avez fait un très bon travail. Comment comptez-vous communiquer avec l'équipe ? Et qu'en est-il de l'esprit d'équipe ?
 - ⇒ Nous présenterons ces ambitions lors de la réunion mensuelle de l'équipe : nous voulons recueillir des commentaires et ajuster les ambitions en fonction,
 - ⇒ Nous voulons imprimer le document : les valeurs seront affichées dans chaque bureau,
 - ⇒ Pour l'esprit d'équipe : c'est un gros problème à cause du turnover et de la crise liée au Covid-19. Dans 3 semaines, nous aurons une réunion de la management team et nous réfléchirons à la cohésion de l'équipe et à l'engagement du personnel.
- Les valeurs sont celles de MSF et des autres sections. En ce qui concerne l'ambition : à quelle périodicité doit-on revoir les ambitions ?
 - ⇒ Ambitions 2022-2024 : ce ne sont pas des objectifs, mais des inspirations.
 - ⇒ Un plan d'action sera travaillé autour de ces valeurs, mais tout est modifiable et adaptable en fonction des ressources et des besoins.
 - ⇒ La révision doit se faire au jour le jour et suivre la réforme de la gouvernance dans le mouvement, nous devons prouver notre valeur ajoutée pour le mouvement et nos patients.

IV. Ressources Humaines : Présentation du rapport RH international et procédure santé et bien-être au travail

Rapport RH international



2020_MSF Staff Data
and Trends_presentat

Abeer présente un résumé du rapport, qui reprend les principales données en ressources humaines. Abeer a commencé à travailler sur le projet en mars, sous la directive de Genève. Le principal changement est l'utilisation d'un nouvel outil : power BI. Un effort est fait pour la mise en page.

Les différents objectifs du rapport sont :

- Fournir des données RH actualisées sur la main-d'œuvre mondiale de MSF,
- Fournir une analyse des données RH pour identifier et décrire les tendances de la main-d'œuvre mondiale au fil du temps afin de soutenir la planification et la prise de décision,
- Permettre le contrôle des tendances RH pour suivre la mise en œuvre des politiques
- Soutenir la transparence par des rapports précis.

Prochaines étapes :

- Nous allons continuer à travailler sur l'amélioration de ce rapport et un consultant international aidera Abeer pour les données,
- Nous allons suivre le projet concernant l'équipe financière. Nous fournirons des données sur la rémunération et les avantages sociaux,
- Le lien avec MSF USA sera renforcé,
- Olivier est parti et Catherine a démissionné : Abeer travaillera sous la direction de Lisa avec le soutien de Roger. Une réflexion est menée avec Lisa sur la manière d'organiser le projet pour qu'Abeer ne soit pas seule,
- Lorsque nous aurons présenté ce projet à l'IDRH, ils pourront utiliser les chiffres pour agir et prendre des décisions.

Le CA demande s'il existe des statistiques sur le montant que nous investissons dans la formation du personnel recruté localement.

- ⇒ Difficile de rassembler ces données car les formations ne sont pas divisées entre le personnel national et international : c'est le même budget, ce qui est donc difficile à suivre. Il n'y a pas eu de comptabilité analytique à ce sujet au cours des dernières années. Mais pour l'OCB, il y a une volonté de recentraliser et il y a de plus en plus d'efforts pour la formation du personnel national. C'est la tendance principale de l'OCB et c'est la direction que nous prenons en tant que mouvement.

Procédure santé et bien-être au travail

Contexte : à partir de 2018, avec les scandales Oxfam, il y a eu une volonté au sein de mouvement pour harmoniser des politiques MSF et une charte « Behavioural comitment » a été signée par tous les salariés de MSF.

À partir de mi 2018 au Luxembourg : les managers ont suivi une formation afin de prévenir le harcèlement. Des définitions de la violence et du harcèlement ont été diffusées et intégrées dans le règlement interne. Une politique à suivre en cas de harcèlement a été mise en place au sein du bureau et est détaillée dans les différents règlements. En parallèle, une adresse a été créée : Peter était responsable de cette adresse. Il avait également des fonctions au sein du GAREC et était sensible à cette question.

Aujourd'hui Peter a cessé son mandat en juin et continue de surveiller cette adresse, mais nous lançons un appel à candidature. En termes de responsabilité : il faut surveiller la boîte mail. Si une plainte est reçue, en parler avec un autre membre du CA et si elle est recevable, mener une enquête afin d'identifier les problèmes et y remédier.

Le CA demande si cette personne peut être complètement extérieure.

- ⇒ Dans tous les cas, cela ne doit pas être une personne de l'exécutif.

Dans le CA, il n'y a pas encore d'expérience. Si un membre du CA se positionne, il y aura une formation à suivre et connaître les guidelines de l'OCB.

En moyenne, un email par an, voire moins. Ce n'est pas une charge de travail lourde.

Quel est le processus si l'adresse email est sollicitée ? Il faut toujours être 2 personnes pour statuer si la demande est recevable. L'idée est tout de même de garantir une certaine confidentialité et de protéger la victime présumée.

Par exemple, 37% des accusations n'étaient pas recevables (rapport du GAREC). Il faut que cela reste restreint pour éviter la diffamation.

Christophe Walentiny veut bien y participer, mais il faudrait avoir des échanges avec Peter. Carine est OK aussi pour faire partie de cette équipe.

Carine et Christophe vont prendre le temps de la réflexion et confirmer leur décision à Catherine. Si le choix est confirmé, Catherine fera le lien avec les formateurs et Peter. Si un cas devait survenir, il n'y a pas de procédure pré-déterminée. Il y a aussi la loi du travail au niveau du Luxembourg. MSF a tout intérêt à gérer ce type de problème en interne.

V. Agenda Christos : finalisation Agenda

L'agenda de la venue de Christos Christou est présenté au CA, qui le valide, en apportant quelques points à rappeler, concernant l'histoire de MSF Luxembourg et tout ce que la section a apporté au mouvement :

- ⇒ Factsheet de MSF Luxembourg, on était un centre opérationnel
- ⇒ Une des 5 sections de MSF créées dans le monde
- ⇒ Cellule opérationnelle dans le passé
- ⇒ Briefing Christos sur les ambitions et le futur : porter le message de la section
- ⇒ Notre légitimité vient de ce qu'on a fait dans le passé, c'est l'histoire qui nous donne la légitimité

VI. Groupe de travail migration : texte Nexus humanitaire

MSF Luxembourg fait partie du groupe de travail « Migration » auxquelles d'autres ONGs participent. À l'initiative de ce groupe, un papier académique de 8 pages qui décrit les 5 degrés du Nexus humanitaire et qui lie l'humanitaire, le développement et le peace building a été rédigé. Le papier est une très bonne analyse du Nexus humanitaire au travers des différents degrés du Nexus humanitaire.

La position de MSF est contre ce nexus car cela militarise certains conflits. Il met en danger le principe d'impartialité de MSF. Roger fait un résumé du texte. Même si le document est contre le Nexus, certaines déclarations sont anti militaristes et anti gouvernementales et vont au-delà de ce que MSF écrirait.

Roger donne la recommandation de ne pas signer le papier.

Le CA décide de voter contre la signature de ce texte au nom de MSF.

VII. Présentation campagne de communication – 50 ans de MSF



PPT

CA_Campagne.docx

Esther présente la campagne de communication qui va précéder l'arrivée de Christos. Nous ne sommes pas passés par une agence de communication : campagne réalisée en interne en collaboration avec une graphiste externe.

Plusieurs mots d'ordre pour cette campagne

- ⇒ Affirmer les valeurs de MSF pour ses 50 ans
- ⇒ Regarder les enjeux d'aujourd'hui et de demain
- ⇒ Dresser un constat et apporter des solutions
- ⇒ Campagne humaine
- ⇒ Orientée vers la jeunesse

Base line : Nous soignons tout le monde sans distinction, mais encore faut-il qu'il y ait un monde.

Il s'agit d'une campagne tiroir, déclinée avec différents visuels sur différents types de supports.

Déploiement

- Début : 27/09 par une campagne d'affichage (pour que Christos puisse la voir)
- Colonnes culturelles, tout est imprimé au Luxembourg, papier recyclé.
- Digital : différents temps forts : RTL va accompagner cette campagne pendant une semaine
- Wort
- RTL à nouveau
- L'essentiel à trois reprises
- Campagne radio avec un spot qui sera diffusé pendant une semaine.
- Un trou au niveau de la presse digitale au moment de la venue de Christos : retombées et discours de Christos.

- Annonceurs : ce sont eux qui drainent le plus d'abonnés.
- Nous avons réussi à négocier des tarifs intéressants : nous avons pu réduire le coût de la campagne et nous pourrions inviter les journalistes.
- La campagne va être déclinée et beaucoup sera misé sur le digital.
- Nous recherchons qqch d'engageant pour la jeunesse (réflexion autour d'un concours)

Remarques du CA

Le CA alerte sur le message « MSF s'engage à réduire ses émissions de CO2 et ses déchets » : attention si quelqu'un fait des recherches. Mais heureusement qu'il n'y a pas de promesse (MSF Suisse n'avait pas réussi une campagne tournée sur ce sujet en s'engageant sur une réduction de 50% des déchets et de son empreinte).

- ⇒ On peut jouer sur les engagements au Luxembourg, sur notre volonté de devenir plus verts
- ⇒ OCB a commencé il y a 12 mois
- ⇒ Nous pouvons faire beaucoup de choses au niveau des sièges, mais attention à ce que nous faisons sur le terrain
- ⇒ Chaque phrase va être étayée par une action de MSF dans chaque domaine
- ⇒ Campagne moderne car on refuse à tout annonceur de faire du green washing
- ⇒ Parler des patients, des victimes des changements climatiques.

Guy demande pourquoi le cinéma n'est pas mentionné et souligne l'importance de la quatrième ligne : « MSF s'engage à exercer une veille climatique pour anticiper les futures crises »

- ⇒ En termes d'impact, le cinéma est moins probant que la presse papier et l'affichage : nous avons fait un arbitrage

Carine félicite l'équipe pour le travail. Aucun problème avec le message environnemental. Les messages sont simples et compréhensibles. Il nous faut de bons porte-paroles pour pouvoir assurer les réponses derrière. Faisons attention d'avoir les bons messages, il faut être sûrs qu'on puisse apporter les réponses. Les visuels et les messages sont très beaux.

- ⇒ Nous avons constaté que MSF est en retard sur ces points. Si on veut rajeunir notre base, nous devons apporter une solution, que disons-nous de demain ?
- ⇒ Nous avons cherché des exemples concrets pour chaque phrase
- ⇒ Des vidéos du mouvement vont compléter les messages
- ⇒ Des speakers qui vont savoir expliquer comment on réduit le CO2 (waca par exemple)

Esther invite le CA à prendre des photos de la campagne pour la faire partager sur les réseaux sociaux.

I. Cooptation nouveaux membres

Nous avons 2 collaborateurs de SAMU qui ont déménagé à Luxembourg : Gilles et Gabriella.

Gilles arrête MSF dans 2 semaines : il va faire une formation en neurologie. (Guy va connaître Gilles !). L'une des stratégies de communication vers le mouvement serait de développer l'idée de faire une tribune dans le mouvement et Gilles est d'accord pour s'investir dans l'associatif.

Roger propose donc de coopter Gabriela et Gilles en tant que membres de l'association en attendant le vote par l'AG 2022.

Le CA est pour la cooptation de Gilles et Gabriela

ACTIONS À PRENDRE SUITE À LA REUNION

	ACTIONS	EN CHARGE	CALENDRIER
1	n		
2			
3			
4			

Date du prochain CA : lundi 20 septembre à 18h30

Signature :

Signature :