

# Info RH

La lettre des professionnels RH  
de la solidarité internationale

Avril 2013 – n°4

**Coordination SUD**  
Solidarité Urgence Développement

## L'avis de l'expert



**Contexte et enjeux du retour de mission**

**Eric GAZEAU**

*Directeur de Résonances humanitaires*

Association d'accompagnement des parcours professionnels dans la solidarité internationale

### **CSUD : Qu'est qui vous a poussé à la création de Résonances humanitaires ?**

**E.G.** : La précarité sociale des humanitaires a été révélée au grand public, il y a dix ans, par un certain nombre de personnes ayant plusieurs années de missions derrière elles. C'est ce qui avait provoqué la création de Résonances Humanitaires (RH) en 2003.

### **CSUD : Quel peut être le sentiment des personnes revenant d'une mission en ONG ?**

**E.G.** : A force d'expatriation, on peut se sentir étranger dans son propre pays: on revient en France sans réseau, si ce n'est celui de ses amis, bien souvent aussi en mission aux quatre coins du monde ou au contraire tellement éloignés de cette réalité que l'on a du mal à partager son expérience avec eux.

Il arrive aussi que l'engagement et le sentiment d'appartenance à son ONG soient si forts qu'une rupture de contrat peut être vécue comme un divorce. Enfin, il n'est pas rare que le pouvoir et l'aura dont on peut bénéficier sur le terrain puissent générer une chute narcissique à l'issue de son expatriation.

### **CSUD : Quelles initiatives sont prises aujourd'hui en réponse à cela et par quels acteurs ?**

**E.G.** : La question de l'aide au retour de mission, tant sur le plan de la gestion de son parcours professionnel que sur celui d'un soutien psychologique parfois nécessaire, n'est plus taboue. La plupart des ONG n'hésitent plus à aborder cette question dès le départ en mission. Certaines proposent même à leurs volontaires un soutien particulier lors de chaque retour de mission ou lors de la fin de leur contrat. Aujourd'hui sept ONG sont partenaires de l'association Résonances Humanitaires. Parallèlement, de plus en plus de personnes décident d'elles-mêmes d'une pause dans leur parcours. Il s'agit pour elles de décanter leurs différentes expériences ou de réfléchir à la suite de leur vie professionnelle ou de leur vie privée. Le travail de RH

semble enfin porter ses fruits ! Il semble en effet essentiel de préserver des espaces d'échanges neutres et indépendants des organisations pourvoyeuses de volontaires humanitaires pour permettre aux humanitaires de se livrer et de faire le point en toute confidentialité.

### **CSUD : Comment évoluent la vision des recruteurs potentiels ?**

**E.G.** : Grâce aux médias et aux initiatives de certaines organisations comme Résonances Humanitaires ou Bioforce, à travers son "Tour de France de l'humanitaire", le voile a été levé sur les particularités des ONG et des trajectoires des acteurs de l'humanitaire. Ainsi, les employeurs sont davantage conscients de la diversité des compétences, mais aussi des valeurs portées par les ONG. Pour autant, il reste du chemin à parcourir.

### **CSUD : Quelles perspectives professionnelles s'offrent aux personnes en retour de mission ?**

**E.G.** : A l'instar des sportifs de haut niveau, un jour ou l'autre, une personne engagée dans l'humanitaire devra se poser la question de sa reconversion.

On sait que les sièges des ONG ne peuvent recruter tous les volontaires de retour. C'est sans doute ce qui explique que RH ait toujours autant de visiteurs et de sollicitations. Au regard de nos statistiques - portant donc sur les seules personnes passant par RH (200 par an) - près de 40% d'entre elles choisissent, même après réflexion, de rester dans le milieu des ONG humanitaires. On remarque aussi que les durées d'engagement en ONG se prolongent: près de la moitié des personnes qui passent à RH pour s'interroger sur une éventuelle reconversion ont déjà accompli plus de cinq ans de terrain. Ce milieu reste donc très captif.

Les secteurs et activités dans lesquels les humanitaires se reconvertissent le plus souvent en disent long sur les valeurs qui comptent pour la majorité d'entre eux. Pour 40%, les adhérents de RH s'orientent vers des postes à responsabilités liés à l'économie sociale et solidaire, ou à l'action sociale en France auprès de publics en difficulté ou pour des causes d'intérêt général. Ceux qui décident d'intégrer le secteur marchand restent minoritaires (15%), mais ils recherchent des fonctions transversales permettant de valoriser leurs compétences en gestion de projet et leur connaissance de l'international. Leur difficulté reste d'identifier le meilleur point d'entrée dans l'entreprise.

Le défi consiste à passer d'un univers offrant souvent de grandes responsabilités se prêtant bien à des

compétences généralistes à un univers plus cloisonné.

**CSUD : En conclusion, quels enjeux restent à relever aujourd'hui ?**

**E.G. :** Le monde des ONG révèle des personnalités dotées de qualités managériales et attachées à certaines valeurs, pouvant se montrer utiles dans bien des milieux et pas seulement dans le monde des ONG internationales. On peut donc se féliciter de la professionnalisation de ces dernières. Tout l'enjeu consiste à accompagner ce mouvement sans perdre de vue ce qui constitue le moteur de l'engagement, à savoir les

valeurs humanistes qui permettent de remettre de la nuance là où la standardisation détruit ce qu'il y a de plus beau et d'unique dans la relation humaine. Ces valeurs que l'on retrouve chez ceux qui, un jour, se sont engagés dans l'action humanitaire doivent être davantage mises en avant auprès des employeurs en France, notamment ceux qui œuvrent dans la responsabilité sociale des entreprises (RSE), le développement durable ou la cohésion sociale.

**« Pour 40%, les adhérents de RH s'orientent vers des postes à responsabilités liés à l'économie sociale et solidaire, ou à l'action sociale en France (...) . »**

Pour plus d'informations:  
[www.resonanceshumanitaires.org/](http://www.resonanceshumanitaires.org/)

## Veille juridique RH

### GRH : Changements réglementaires en 2013

**Smic :** Le taux horaire est passé à 9,43 € depuis le 1er janvier, soit un montant mensuel brut de 1 430,22 €.

**Plafond de la sécurité sociale :** Le plafond annuel pour 2013 est fixé à 37 032 €, le plafond mensuel à 3 086 € et le plafond horaire à 23 €.

**Déclaration Urssaf :** Au 1er janvier 2013, les entreprises doivent obligatoirement déclarer et payer leurs cotisations à l'Urssaf par voie dématérialisée si elles ont acquitté plus de 50 000 € de cotisations, contributions et taxes auprès de l'Urssaf au titre de l'année 2012, ou si elles ont pour obligation de payer mensuellement leurs cotisations.

[En savoir plus](#)

**Taxe sur les salaires :** L'assiette de la taxe sur les salaires est élargie et alignée sur celle de la CSG applicable aux salaires et assimilés. Par ailleurs, la loi crée une tranche supérieure supplémentaire de 20 % pour la fraction des rémunérations annuelles excédant 150 000 €.

**Déclaration préalable à l'embauche :** Depuis le 1er janvier 2013, les employeurs relevant du régime général de la Sécurité sociale sont tenus d'adresser leurs DPAE par voie électronique dès lors qu'ils ont accompli plus de 500 DPAE au cours de l'année civile précédente.

**Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des personnes handicapées :** Un arrêté du 14 décembre précise que la déclaration doit désormais être faite par pli recommandé avec AR ou par saisie en ligne sur le site [www.teledoeth.travail.gouv.fr](http://www.teledoeth.travail.gouv.fr)

**Titres-restaurant / seuil d'exonération :** Pour être exonérée de cotisations de sécurité sociale, la contribution patronale au financement de l'acquisition des titres restaurants doit respecter deux limites : être comprise entre 50 et 60% de la valeur nominale du titre et ne pas excéder **5,29 €** en 2013.

[En savoir plus](#)

### Point sur l'Accord international interprofessionnel 2013

L'accord signé le 11 janvier 2013 entre les organisations syndicales et le patronat prévoit des changements dans la situation des salariés. Tout d'abord, cet accord institue une mutuelle complémentaire obligatoire dont la moitié du financement sera prise en charge par l'organisation. Autre mesure marquante de cet accord, l'institution de la portabilité de la couverture santé. Durant une période de 9 à 12 mois après la fin de son contrat de travail, le demandeur d'emploi pourra continuer à bénéficier des avantages de sa précédente couverture santé et prévoyance. Concernant toujours les demandeurs d'emploi, ils pourront conserver le reliquat de leurs droits à l'assurance chômage s'ils reprennent une activité salariée avant l'extinction complète de ces droits.

Du côté des organisations, celles-ci seront taxées beaucoup plus lourdement pour l'embauche de travailleurs en CDD de moins de 3 mois ; et parallèlement elles seront exonérées de charges sociales (pendant les 3 premiers mois) pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans. Actuellement, cet accord n'est applicable qu'aux organisations membres des syndicats patronaux (CGPME, Medef, et UPA) qui l'ont signé. Pour être applicable à l'ensemble des organisations, les termes de l'accord devront être repris dans un texte de loi. Une première étape a été franchie le 6 mars 2013 par l'adoption d'un projet de loi sur la sécurisation de l'emploi, projet qui aboutira à terme à l'adoption d'une loi.

[En savoir plus](#)



## L'égalité professionnelle doit prioritairement être négociée

Une circulaire du 18 janvier 2013 rappelle l'obligation faite aux organisations d'au moins 50 salariés d'avoir un accord négocié (sur 3 ans) portant sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, d'avoir un plan d'action annuel validé par la DIRECCTE territorialement compétente.

Sur les 8 champs d'action prévus par l'art L. 2323-47 du Code du travail (égalité en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective, et d'articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale), les actions pourront porter sur au moins 3 champs, dont obligatoirement l'égalité de rémunération. Le non-respect de cette obligation entraînera des pénalités dont le montant peut atteindre 1% de la masse salariale.

## Violences au travail : qui est responsable ?

Un [arrêt de la Cour de Cassation en date du 23 janvier 2013](#) réaffirme l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur au bénéfice de ses salariés, et cela même si les faits de violence résultent d'une altercation entre lesdits salariés. Dans les faits, Mme X avait pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur, au motif qu'ayant été à plusieurs fois bousculée et insultée par M. Y son supérieur hiérarchique, l'employeur n'avait pas pris les mesures adéquates pour faire cesser ces violences.

Il est à noter que M. Y étant un délégué syndical, son licenciement était soumis à l'autorisation de l'inspection du travail, ce que l'association n'a pu obtenir que suite aux actes les plus violents (les premières altercations n'ayant pas pu constituer une cause suffisante de licenciement). Le juge a donné raison à Mme X et a requalifié la prise d'acte en licenciement sans motif réel et sérieux, aux torts de l'association qui devra lui verser des indemnités de licenciement. Cet arrêt est important car il montre qu'il ne suffit pas à l'employeur de prouver qu'il a tout mis en œuvre pour la sécurité de ses salariés ou que les causes de l'insécurité sont hors de son champ de maîtrise directe (décision de l'inspection du travail, abus de pouvoir d'un salarié, etc.), il faut que les salariés ne soient en aucun cas exposés à des formes de violence au sein de l'organisation.

Dans le cas contraire, et même si la violence émane d'un collègue, l'employeur pourra être tenu pour responsable et en assumer toutes les conséquences. Il est donc indispensable que l'employeur soit vigilant aux situations de tension pouvant exister au sein de son organisation et prenne des mesures préventives en cas de risques potentiels de violence.

[En savoir plus](#)



## Rupture conventionnelle : appréciation de sa validité

L'homologation de la rupture conventionnelle par l'administration ne garantit pas l'impossibilité d'annulation par les juges en cas de recours du salarié. En effet, le principe posé par le code civil qui impose un consentement valable pour conclure une convention s'applique en droit du travail. Ainsi, lorsque les juges constatent qu'au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle, le salarié était dans une situation de violence morale du fait d'un harcèlement ou d'un litige existant, le consentement est vicié et la rupture conventionnelle n'est pas valable.

Par conséquent, la rupture risque d'être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse et conduire au paiement d'indemnités de licenciement. Il est donc nécessaire que l'employeur veille à ce que la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle ne soit pas contrainte d'aucune façon.



[Cassation sociale 30 janvier 2013](#)

[Pour rappel : fiche pratique « rupture du contrat de travail »](#)

## Rupture conventionnelle : déclaration en ligne

Afin de faciliter les démarches et formalités permettant de conclure une rupture conventionnelle, puis de la faire valider par l'administration du travail, cette dernière a mis en place un service de déclaration en ligne de ces ruptures.

[En savoir plus](#)

## Déclaration et paiement de la contribution économique territoriale (CET)

La CET, qui a remplacé en 2010 la taxe professionnelle, se compose de la Cotisation foncière des entreprises (CFE) et de la Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE). Les organisations ayant versé l'année précédente plus de 3000 € de CFE et n'ayant pas opté pour un paiement mensualisé devront verser un acompte égal à 50% de la CFE précédente avant le 15 juin.

Pour les associations désirant bénéficier d'une exonération, une demande par [déclaration 1447M](#) doit être faite avant le **3 mai**. La CVAE quant à elle n'est due que pour les associations ayant plus de 500 000 € de chiffre d'affaires. Elles devront faire une déclaration avant le **3 mai** (par courrier) ou le **18 mai** (par internet) via le formulaire [n°1330-CVAE](#) accompagné de la [déclaration 2072-E-SD](#). Pour les associations ayant versé plus de 3000 € de CVAE l'année précédente, elles devront verser des acomptes avant le **15 juin** et le **15 septembre**, chacun d'un montant égal à 50% de la précédente CVAE.

[En savoir plus](#)

## Ressources RH

### Fiche technique emploi d'avenir

[Télécharger](#) la fiche technique In Extenso et CHORUM sur les emplois d'avenir.

### Livres blancs du site SVP.com

Retrouver différents livres blancs à télécharger gratuitement sur les thématiques suivantes sur le site de [SVP.com](#) :

- ◆ responsabilité DAF : quels sont les risques liés à la fonction de DAF ?
- ◆ document unique : 10 ans après, quel bilan, quelles perspectives ?
- ◆ Engagements de retraite : comment les comptabiliser et les évaluer ?

### Le temps partiel : les règles à connaître

Un salarié à temps partiel est celui dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Que doit comporter le contrat de travail d'un salarié à temps partiel ? Bénéficie-t-il des mêmes droits qu'un salarié à temps plein ? Qu'en est-il du paiement des heures complémentaires ?

[Retrouver les réponses relatives à ces questions](#)

### Promotion de la santé au travail

Deux nouvelles analyses de publications de l'EU-OSHA étudient les facteurs qui encouragent les employeurs et les travailleurs à organiser et à participer à des activités de promotion de la santé sur le lieu de travail: [osha.europa.eu/fr](#)

### Petites entreprises : des outils pour mieux appréhender les risques psychosociaux

Afin d'apporter une aide et des réponses aux entreprises de moins de 50 salariés, la Direction Générale du Travail a mis en place un groupe de travail regroupant les organismes de prévention qui a débouché sur une nouvelle rubrique sur le site [travailler-mieux.gouv.fr](#)

### Les inspecteurs du travail et les RPS

Des inspecteurs du travail exposent leurs pratiques dans le 3ème cahier d'une collection intitulée « *Prévention des RPS, des acteurs de la prévention livrent des éléments de pratique* ». Ce guide permet notamment de répondre aux questions suivantes : avec qui, quand et comment peut-on travailler la question des risques psychosociaux ? Sur quoi est-il possible d'agir ?

[Télécharger le document](#)

### Valorisation du bénévolat

La valorisation du bénévolat n'est pas obligatoire. Elle peut être uniquement mentionnée dans le rapport financier et/ou le rapport d'activité, sans la convertir en numéraire.

Cependant, la valorisation comptable peut être utile, dans un dossier de demande de subvention, par exemple pour montrer l'apport de l'association. C'est aussi un moyen de faire prendre conscience aux financeurs que le bénévolat est une ressource à part entière. Pour enregistrer une valeur monétaire correspondant à ces heures, des comptes spécifiques sont utilisés (la classe 8) qui permettent d'augmenter le total du budget sans influencer le résultat lui-même.

[Pour plus d'informations](#)

[Télécharger le guide sur la valorisation du bénévolat](#)

## Formations

**Retrouvez les nouveaux catalogues 2013 des organismes de formation de la solidarité internationale :**

**Coordination SUD** : RH, plaidoyer, qualité, financements, modèle économique, actions humanitaires, qualité.

**Bioforce formations courtes** : connaissance du secteur de la solidarité, ressources humaines, formation de formateurs, financement, gestion de projet, sûreté & sécurité, logistique.

**Bioforce formations longues** : administrateur, chargé des Services Généraux, coordinateur de projet, humanitarian logistics Manager, humanitarian Programme Manager, logisticien, responsable de Projets, eau, hygiène et assainissement.

**CIEDEL** : expert en ingénierie du développement local.

**F3E** : capitalisation, renforcement de capacité, cartographie des incidences, évaluation externe.

**Ifaid** : coordonnateur de projet de solidarité internationale et locale (modules : gestion de projet, accompagnement des acteurs, management).

**URD** : participation des populations affectées dans l'action humanitaire, évaluation de la qualité des actions humanitaires, intégrer l'environnement dans l'action humanitaire, gestion de la qualité.

Retrouvez les ressources en ligne de la [rubrique RH](#) du site de Coordination SUD

[Équipe de rédaction](#) : Jean-Luc Galbrun, Emmanuelle Pons, Yolande Tchatchouang Tchagang

Contact : [galbrun@coordinationsud.org](mailto:galbrun@coordinationsud.org)