

Le revenu minium contractualisé. Partie 2, Une constellation complexe et encore à explorer

Autor(en): **Brutsch, François / Imhof, Pierre**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **33 (1996)**

Heft 1275

PDF erstellt am: **08.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1025587>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Une constellation complexe et

Conçu plus spécialement (mais pas seulement) pour enrayer l'exclusion sociale et professionnelle qui frappe les chômeurs de longue durée, le revenu minimum contractualisé est une forme développée d'aide sociale: à l'aide financière traditionnelle viennent s'ajouter des prestations non financières; le tout est sanctionné par un contrat marquant les efforts réciproques de la société et de l'individu pour parvenir à une (ré)insertion.

AU CENTRE DE l'attention générale, il y a le chômeur «en fin de droits» (et aussi, dans certains régimes cantonaux, celui n'ayant pas accès à l'assurance-chômage, voir DP 1274). C'est en grande partie l'arrivée de cette population nouvelle, qui n'est pas inapte au travail, qui a motivé la création de régimes spécifiques se différenciant ou remplaçant l'aide sociale traditionnelle. A terme, ces systèmes devraient donc contribuer à revaloriser ce que l'on appelle encore parfois l'assistance publique, avec toute la connotation négative que cette expression peut impliquer. L'existence d'un contrat, signe tangible d'un partenariat et d'engagements réciproques, devrait petit à petit transformer «l'assisté» en partenaire. Un troisième acteur peut encore intervenir: l'organisme au sein duquel le bénéficiaire va collaborer, marquant ainsi sa participation sociale et sa volonté d'insertion.

RMR: un régime transitoire vers l'insertion?

Cette description n'a pas de caractère universel. Le RMI français se reconnaît lui-même un fort déficit de contractualisation: dans certains départements, moins de la moitié des bénéficiaires effectuent une contre-prestation, soit en raison de problèmes socio-sanitaires,

soit faute d'adéquation des mesures offertes, soit encore faute de mesures. Et l'objet du contrat n'est pas forcément une activité au service d'une institution, ce peut être une formation ou la poursuite de démarches en cours, comme celles devant mener un toxicomane à retrouver progressivement une autonomie de comportement. Dans ce contexte, la notion de contre-prestation n'est plus adéquate: l'engagement du bénéficiaire ne consiste pas à effectuer une démarche utile à la société en échange d'une aide financière; l'engagement est centré sur les besoins de la personne elle-même, hors de toute notion d'utilité collective. La loi vaudoise est celle qui établit le plus clairement le contrat comme élément constitutif du Revenu minimum de réinsertion (RMR), avec une notion qui ne se réfère pas tant au contrat de travail qu'au contrat pédagogique ou thérapeutique, celui-ci pouvant être centré sur un projet de vie.

Le revenu minimum contractualisé est censé être une transition vers le retour à l'autonomie financière, qui peut être retrouvée aussi bien grâce à un nouvel emploi que par le transfert sur un autre régime plus durable, comme l'assurance-invalidité. Avec sa limitation à deux ans, imposée par le Grand Conseil contre l'avis du Conseil d'Etat, le RMR vaudois est fortement marqué du sceau du transitoire. C'était aussi

Bénévolat et occupation temporaire

LE MILIEU BÉNÉVOLE et associatif, les secteurs public et parapublic, sont la cible de bien des sollicitations. Ils peuvent bénéficier d'une main-d'œuvre gratuite toujours plus abondante, ce qui ne va pas sans poser des problèmes. Avec les bénévoles, que la présence de permanents «gratuits» risque de démotiver, et avec les permanents salariés qui vivent parfois mal la cohabitation avec des employés au statut différent, effectuant pourtant un travail proche du leur.

Ces organismes ont le «choix» entre les personnes effectuant un service civil, un travail d'intérêt général (TIG,

substitution à la prison pour les peines jusqu'à trois mois), les chômeurs durant la période LACI et les bénéficiaires d'un revenu minimum contractualisé.

Outre les différences de durée d'engagement (court pour le TIG, plus long et de période déterminée pour le service civil, pouvant être interrompu du jour au lendemain pour les chômeurs...), ces régimes se différencient aussi par les coûts pour les organismes: ceux qui engagent des chômeurs LACI n'ont à verser aucun salaire et sont même dédommagés pour leurs frais administratifs, un avantage que ne connaissent pas les autres régimes... fb

encore à explorer

l'intention du législateur français, avec le succès limité que l'on sait. Mais comment justifier d'un régime transitoire quand le nombre d'emplois disponibles ne suffit pas à satisfaire la demande de ceux qui voudraient travailler?

La pression mise pour écourter la période de RMR – comme celle qui pèse sur les chômeurs pour qu'ils ne «profitent» pas trop longtemps de l'assurance-chômage – aura probablement davantage pour effet de favoriser la rotation des dossiers que de diminuer la quantité d'aide distribuée.

Encadrement social

Genève est le canton qui tient le plus à distinguer son système (le RMCAS) de l'aide sociale traditionnelle: il dispose d'un service distinct avec des assistants sociaux «spécialisés». Mais c'est aussi le seul canton qui limite

l'accès aux seuls chômeurs en fin de droits. Le rôle des assistants sociaux est évidemment crucial: par manque de temps, ils sont souvent contraints de limiter leurs prestations au seul contrôle des conditions d'octroi d'une aide. La signature d'un contrat nécessite bien évidemment un autre type de relation – et davantage de temps. Une comparaison avec les moyens dont disposent les Offices régionaux de placement (ORP), qui traitent avec la même clientèle mais à des moments différents, ne manque pas d'intérêt. Mis en place de manière très professionnelle et avec des moyens financiers importants, les ORP offrent un encadrement comparable à l'encadrement social (75 à 150 dossiers par personne). Par contre la logistique et les moyens financiers disponibles pour organiser des formations, cours de perfectionnement, stages, etc. est sans commune mesure avec ce dont les services so-

ciaux disposent pour prendre le relais une fois passé le délai-cadre de l'assurance-chômage.

Un important travail est pourtant nécessaire pour que le contrat ait un sens: il s'agira de travailler main dans la main avec le milieu associatif pour mettre sur pied des aides à l'insertion, qu'elle soit sociale ou professionnelle, pour donner au contrat un véritable contenu. Avec toute la question de la limite des activités pouvant être effectuées par les bénéficiaires d'un revenu minimum contractualisé: celles-ci ne doivent concurrencer ni les mesures mises sur pied pour les chômeurs LACI (les cantons sont en effet pénalisés s'ils ne satisfont pas au quota de mesures qui leur sont imposées par la Confédération), ni le marché du travail, ni le bénévolat.

On le voit, la marge de manœuvre des services sociaux est étroite dans ce domaine.

fb/pi

A LA RECHERCHE DU TRAVAIL PERDU (3)

Des horaires flexibles et des horaires réduits

La flexibilité, le partage du temps de travail peuvent être des outils pour remédier à la crise, à condition que les partenaires sociaux assurent une couverture sociale.

LE CANTON DE Bâle-Ville et quatre des principaux employeurs de la région (SBS, Novartis, Coop et La Bâloise Assurances) viennent d'annoncer leur intention d'expérimenter de nouveaux horaires de travail. Leur objectif: pour un coût constant, répartir le travail entre un plus grand nombre de salariés. Les partenaires s'engagent à échanger des informations et à soumettre leurs expériences à l'analyse du professeur Eberhard Ulich, le spécialiste incontesté de la psychologie du travail à l'École polytechnique de Zurich.

Le choc et l'innovation

Ce n'est pas un hasard si cette initiative est née dans la région bâloise, une région fortement touchée par des fusions (chimie) et des restructurations (banques). Le choc provoqué par la

disparition de milliers d'emplois n'est probablement pas étranger à cette soudaine conversion. En effet, pour répondre aux exigences de la concurrence, les employeurs ont plutôt misé jusqu'à présent sur une durée élevée du travail, utilisée de manière flexible en fonction des fluctuations imposées à la production par la demande. Selon une récente enquête de McKinsey, les horaires individualisés n'ont pas encore la cote auprès des employeurs helvétiques. Alors que près du tiers des salariés semble intéressé par un travail à temps partiel et accepterait donc une baisse de revenu, les employeurs tolèrent plus qu'ils ne soutiennent des horaires individualisés. Le choix d'un travail à temps partiel est encore trop souvent considéré comme un manque d'identification à l'entreprise et d'ambition qui pourraient influencer négati-

tivement la prestation des collaborateurs. Dans ces conditions, crise économique aidant, il n'est guère étonnant que les salariés, même s'ils en rêvent, ne revendiquent pas très bruyamment une réduction de leur poste de travail.

Dans le cadre de ces expériences, les organisations syndicales seront particulièrement attentives aux dérives possibles: la flexibilité ne doit pas être à sens unique et ne pas conduire à un travail à la demande où le salarié est toujours prêt à répondre à l'appel du patron, ou aboutir à une couverture sociale plus défavorable que celle des salariés à plein temps.

jd

Sous la rubrique «A la recherche du travail perdu» ont déjà paru:
Augmenter la productivité des ressources pour sauver l'emploi (DP 1256)
Ni la peste ni le choléra (DP 1261)