

Stop au transfert vers les CPAS de la charge des exclusions ONEm

En 2008, nous avons, une première fois, évalué le phénomène des exclusions des allocations de chômage qui entraînaient une prise en charge par les CPAS (cf. n°60-61, pp. 19-25). Si le dossier avait fait l'objet d'un très large écho à l'époque, il n'avait connu aucune solution politique pour les CPAS et les personnes ayant subi une sanction.

Nous voulions, en 2009, vérifier l'ampleur du problème et l'éventuelle croissance des prises en charge. Nous avons fait à la fois une étude quantitative et une étude qualitative afin de mieux cerner les effets du plan d'accompagnement des chômeurs (PAC).

1. ASPECTS QUANTITATIFS

Au 31 octobre 2008, les CPAS prenaient en charge 2.637 bénéficiaires ayant subi une sanction de l'ONEm. Cela représente 7,2 % du total des revenus d'intégration. En un an, ce public particulier des CPAS a augmenté de 22 %.

2. LES TYPES DE SANCTION

Les types de chômeurs sanctionnés qui aboutissent au CPAS peuvent être classés suivant la durée de leur sanction. 35 % ont reçu une sanction de moins de 4 mois, 37 % une sanction de plus de 4 mois et 28 % ont été exclus définitivement du droit au chômage. Par contre, la durée moyenne de ces sanctions tend à s'élever très fortement. Ainsi, par exemple, pour le type "plus de 4 mois", nous avons en 2007 une durée moyenne proche des quatre

LA FÉDÉRATION DES CPAS WALLONS A ACTUALISÉ SON ÉTUDE SUR LES CHÔMEURS EXCLUS PAR L'ONEM QUI ABOUTISSENT DANS LES CPAS. LE TRISTE VERDICT SE CONFIRME: LES EXCLUS AUGMENTENT, LES FAMILLES MONOPARENTALES SONT EN PREMIÈRE LIGNE. IL EST TEMPS QUE CELA CESSE.

Ricardo Cherenti

Service Insertion professionnelle de la Fédération des CPAS wallons

mois. Elle tend désormais vers douze mois!

3. PRISE EN CHARGE DES SANCTIONS

Lorsqu'une personne est sanctionnée par l'ONEm, soit elle est prise en charge par la solidarité familiale, soit elle ouvre un droit au revenu d'intégration (c'est le cas pour 38 % des personnes), ou encore elle travaille en noir pour subvenir à ses besoins. Mais ceci ne couvre probablement pas toutes les possibilités.

38 % de ces personnes aboutissent donc dans les CPAS. C'est un pourcentage en baisse par rapport à 2007 (c'était alors 46 %), ce qui laisse entendre que le nombre de personnes prises en charge par la solidarité familiale ou qui travaillent en noir (ou encore qui se retrouvent en marge de la société) doit probablement augmenter considérablement. Disons-le autrement: le nombre de personnes exclues augmente. De même, le nombre de personnes prises en charge par les CPAS augmente. Mais le nombre de personnes exclues par l'ONEm augmente plus vite que le nombre

de personnes prises en charge par les CPAS.

Cette prise en charge est-elle semblable partout? Non, il y a des différences assez marquées entre provinces ❶. Si nous prenons les deux cas extrêmes: 47,3 % des personnes sanctionnées aboutissent dans les CPAS dans le Hainaut, mais ce chiffre n'est que de 22,6 % dans le Brabant wallon. On peut tenter une explication selon différents facteurs: la sociologie familiale, les opportunités de travail, l'environnement social, l'accueil fait par les CPAS, la politique locale, etc.

Il faut prendre en compte un autre phénomène concordant: c'est le nombre de personnes qui n'ont pas une allocation d'un CPAS mais qui ont recours au CPAS pour une aide sociale particulière. Ce phénomène qui prend de l'ampleur mériterait à lui seul une étude plus approfondie.

4. RÉPARTITION PAR ÂGE ET SEXE

52 % des personnes exclues qui arrivent au CPAS sont des

hommes, 48 % des femmes. Il y a donc un relatif équilibre. Néanmoins, il faut de suite ajouter que lorsqu'il s'agit d'une femme, très souvent il s'agit d'une femme avec enfants. Dans ces cas, ce n'est pas une personne qui est exclue mais bien une famille. On le voit plus clairement encore avec la situation familiale des sanctionnés: dans 51 % des cas il s'agit de familles monoparentales, pour 30 % d'isolés et 19 % de cohabitants.

La répartition par âge est la suivante: 31 % des chômeurs sanctionnés qui aboutissent dans les CPAS wallons ont de 18 à 25 ans, 32 % ont de 26 à 35 ans, 28 % ont de 36 à 45 ans et 9 % ont plus de 46 ans. Ceci s'explique bien entendu par le fait que le plan a été mis en œuvre progressivement, par tranches d'âge successives.

5. LES MOTIFS DES SANCTIONS

Précisons d'abord que le public qui arrive au CPAS a souvent un bagage scolaire très bas et dans nombre de cas un bagage intellectuel qui ne permet pas aux personnes de comprendre ce qui leur arrive.



Les motifs des sanctions sont très divers, mais nous les avons répertoriés en quatre groupes :

A. Dans 31 % des cas, la personne a été sanctionnée suite au flux d'information allant du Forem à l'ONEm et qui débouche sur des sanctions dites "litigieuses" (cf. p. XX, catégories b.3 et c.1)

B. 23 % des cas pourraient être considérés comme "justifiés". Pourtant, même dans cette catégorie, on peut se poser des questions sur le traitement aveugle. Prenons un exemple : une personne doit faire six démarches par mois imposées par l'ONEm. Les trois premiers mois, elle en fait dix par mois. Le quatrième mois, elle est malade, elle en fait quatre. La personne effectivement n'a pas "rempli son contrat" à la lettre pour le quatrième mois et est sanctionnée.

C. Dans encore 23 % des cas, il s'agit de problèmes administratifs divers.

D. Enfin, les derniers 23 % sont les cas "surréalistes" (qui ne sont dès lors pas qu'anecdotiques). Donnons trois exemples.

Premier exemple : une personne doit se présenter pour un emploi. Or, la femme doit très bientôt accoucher. Elle ne peut se présenter pour l'emploi. La grossesse, n'étant pas selon l'ONEm une bonne raison pour justifier l'absence, elle est sanctionnée.

Dans un deuxième cas, une dame reçoit une offre : elle doit se présenter pour une place d'architecte. Elle n'est pas du tout architecte. Mais selon l'ONEm, ce n'est pas un motif valable pour ne pas postuler.

Enfin, troisième exemple, une personne a été sanctionnée et doit faire des démarches pour retrouver un emploi. Le CPAS l'engage par le biais d'un article 60 § 7. Dès la fin de la sanction, la personne retourne à l'ONEm. Elle est cette fois sanctionnée définitivement car elle n'a pas cherché de l'emploi... l'ONEm

considérant que travailler dans le cadre de l'article 60 § 7 n'équivaut pas à chercher un emploi.

On en rit si ce n'était aussi dramatique pour les personnes qui subissent la sanction et pour les CPAS qui doivent prendre en charge ces personnes.

6. LES REMARQUES DES CPAS

Vis-à-vis de l'ONEm

Les CPAS dénoncent des sanctions décrites comme arbitraires, systématiques et subjectives. Les agents de l'ONEm sont décrits également comme étant sous la pression du chiffre et dès lors n'étant plus accessibles aux travailleurs sociaux des CPAS. En effet, auparavant, ceux-ci pouvaient encore les contacter afin de leur expliquer la situation des personnes et espérer trouver un accord (et éventuellement lever la sanction).

Vis-à-vis du Forem

En 2007, les CPAS estimaient que le Forem se contentait de

faire le minimum, tout en conservant encore un souci de qualité. Ce n'est plus le cas en 2008 où les CPAS, comme le monde syndical, regrettent que le Forem n'accompagne pas vraiment les personnes, se contentant d'entretiens collectifs, ce qui n'est pas le gage d'un accompagnement de qualité. Par ailleurs, les personnes en arrivent à une confusion totale entre le Forem et l'ONEm et les deux sont perçus comme un même organe avec une même finalité : la sanction.

Au sein des CPAS

Inutile de faire de longues phrases, on aura compris que tout cela entraîne des surcharges de travail et une lourdeur administrative considérable. Le travail avec ce public est-il différent ? Dans la grosse majorité des CPAS, non. Ce public devient un public comme les autres et les situations sont traitées équitablement. Cependant, il est vrai, certains CPAS ont dans de rares cas un travail spécifique avec ce public.

Sur ce point, le Comité directeur de la Fédération a souhaité sensibiliser les CPAS pour que l'on n'en arrive pas à traiter le public sanctionné de manière avantageuse par rapport au public classique des CPAS. En effet, pour le Comité directeur il y a lieu d'avoir une équité dans le public et ne pas, sous prétexte d'une sanction ONEm, en arriver à "privilégier" ces personnes en faisant avec elles des projets spécifiques ou en leur accordant une priorité sur les contrats "article 60 § 7".

Certains CPAS (très rares) ont refusé l'octroi du revenu d'intégration en motivant ce refus par le manque de disponibilité au travail, justifié selon eux par la sanction ONEm. Le droit ne suit pas du tout ce raisonnement. On ne peut refuser un revenu d'intégration en fonction d'une conduite antérieure à la demande du revenu d'intégration.

Autre difficulté des CPAS: il est quasi impossible de faire un travail avec un public sanctionné qui arrive dans les CPAS pour quelques mois.

7. LE PAC EST-IL EFFICACE ?

Reprenant l'étude de Forem ^①, que peut-on en dire? On ne peut nier qu'il y a une "activation" des personnes, c'est-à-dire que ces personnes doivent bouger et elles le font 70 % de fois plus que quelqu'un qui n'est pas dans le PAC. C'est un point. Mais quel est l'effet réel de cette activation?

Sur l'emploi, par rapport à quelqu'un qui n'est pas dans le PAC, c'est 8,2 % de plus. On ne peut pas parler d'une réussite au vu des gros moyens mis en œuvre et de l'effet de "bâton" que crée la peur de la sanction. Mais surtout cela resitue le dossier dans un contexte. En Région wallonne, pour une offre d'emploi il est établi qu'il y a trente-deux demandeurs d'emploi. On ne peut évidemment pas imposer par le PAC un contexte socioéconomique favorable et le plein emploi.

Sur la formation, l'effet est de



3,3 %. Ici aussi, on peut parler d'un échec. D'autant que l'on sait que la formation qualifiante est un atout pour un emploi durable.

In fine, l'ensemble des CPAS se demande alors "tout ça pour ça?" Car il faut bien se rendre compte que, outre la catastrophe humaine, le surtravail engendré dans les CPAS et la charge administrative, cela coûte très cher aux institutions locales.

8. LE COÛT POUR LES CPAS

En 2007, les CPAS, après déduction de l'ensemble des subsides, avaient déboursé près de 13 millions d'euros de leur poche (ou de celle de la commune). Il était intéressant de voir l'évolution en seulement un an.

Cette évolution est catastrophique: + 40 %. Le coût net, de la poche des CPAS dépasse pour 2008 les 18 millions. C'est, qui plus est, un chiffre à minima. En effet, nous ne comprenons pas dans ce coût

l'ensemble des frais de fonctionnement.

9. CONCLUSION

► Les CPAS disent "stop", il est temps de cesser ces gesticulations et d'avoir un PAC qui accompagne réellement les bénéficiaires.

► Le pouvoir fédéral doit assumer ses décisions politiques. Et si une personne doit être sanctionnée, elle doit l'être par une diminution des allocations de chômage jusqu'au montant du revenu d'intégration mais rester à charge de l'ONEm.

► Dans l'attente d'une solution structurelle, les CPAS doivent être intégralement dédommagés des coûts engendrés pour eux par le PAC.

On ne peut pas accepter que cette politique de sanction devienne une forme larvée de régionalisation institutionnelle de la sécurité sociale et une forme de localisation de

son financement (voir l'interview de Claude Emonts ci-contre). Or, c'est bel et bien ce que l'on est obligé de constater. Et ce lourd changement institutionnel et politique n'a pas encore fait l'objet d'un débat démocratique. Nous le dénonçons vivement.

Nous sommes obligés de constater le peu de cas que l'on fait des pouvoirs locaux et, en particulier ici, des CPAS, garants de la dignité de la personne. Le plus révoltant n'est-il finalement pas là? Le peu de cas que l'on fait de la dignité humaine dans notre société? ■

^① L'année passée, nous avions une répartition par bureau de l'ONEm. L'ONEm ayant modifié ses présentations statistiques, il nous est, cette année, impossible de faire cette répartition. Nous ne pouvons que le regretter.

^② L'article 60 § 7 est celui qui définit les modalités de mise à l'emploi par le CPAS. Par extension, on appelle "article 60" un emploi de ce type et on désigne même souvent de la même manière le travailleur occupant ledit poste.

^③ Evaluation de la deuxième phase du PAC. Etude réalisée par le Forem avec la collaboration méthodologique de l'ULG, novembre 2007.