

LE CONTRAT D'INSERTION REVENU MINIMUM D'ACTIVITÉ *CONTEXTE ET PERSPECTIVES*

Cyrille Hagneré

Département des études de l'OFCE

La loi du 18 décembre 2003 a institué un nouveau dispositif en faveur des Rmistes les plus éloignés de l'emploi : le « Contrat d'insertion-Revenu minimum d'activité » (CIRMA). Cet article propose d'étudier les perspectives d'un tel contrat. Pour ce faire, nous tirons parti d'un certains nombres d'études permettant d'une part de caractériser la situation des Rmistes sur le marché du travail, d'autre part d'évaluer l'efficacité de la politique de l'emploi en matière de contrats aidés. Les caractéristiques du CIRMA sont aussi étudiées afin d'aborder les aspects incitatifs. Il en ressort que le CIRMA n'améliore pas les incitations au retour à l'emploi des Rmistes comparativement aux dispositifs existants. Il apparaît aussi qu'au vu de l'évolution récente du nombre de contrats aidés, le CIRMA risque de jouer un simple rôle de substitut au Contrat-emploi-solidarité. Par ailleurs, un contrat tel que le CIRMA ne pourra être efficace sans une nette amélioration de l'accompagnement professionnel de ses bénéficiaires, via, notamment, un accès plus large aux formations et aux contrats moins précaires.

E ntrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004, la loi du 18 décembre 2003 portant décentralisation en matière de RMI et créant le Revenu minimum d'activité (RMA) a institué un nouveau dispositif en faveur des Rmistes les plus éloignés de l'emploi : le « Contrat d'insertion-Revenu minimum d'activité » (CIRMA). Véritable chance donnée aux plus exclus du marché du travail pour certains, nouvel outil de précarisation et cadeau pour les entreprises pour d'autres, le CIRMA relance le débat sur les moyens mis en œuvre pour lutter contre le chômage des plus démunis.

Dans l'exposé des motifs du projet de loi, le CIRMA a été présenté comme un instrument visant à « favoriser l'insertion et l'incitation au retour à l'activité des personnes les plus éloignées de l'emploi ». Mais quelles sont les perspectives réelles d'une telle mesure ?

Janvier 2004

Revue de l'OFCE 88

La première partie de cet article expose un bilan de la situation des Rmistes face à l'emploi. La seconde présente les principaux traits du CIRMA et son introduction au sein des dispositifs existants. La troisième partie propose un bilan de l'impact des contrats aidés sur l'emploi. La quatrième partie porte sur les aspects incitatifs du CIRMA.

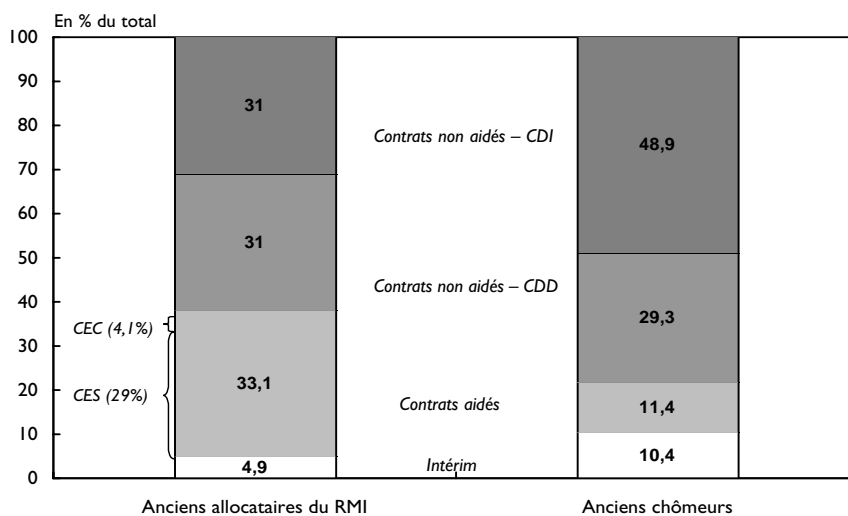
Les Rmistes et l'emploi

Malgré une nette rupture de tendance observée fin 1999, le nombre de Rmistes reste à un niveau très élevé. En 2003, on comptait plus d'un million d'allocataires du RMI. Et les prochains mois ne devraient pas voir la situation s'améliorer dans la mesure où, à la conjoncture difficile et à la dégradation de l'emploi, vient s'ajouter l'entrée prochaine dans le dispositif d'une partie des « exclus » de l'assurance chômage, dont la durée d'indemnisation vient d'être réduite.

Malgré l'importance du nombre d'allocataires et bien que le RMI fut prévu, dès sa création en 1988, comme un instrument d'insertion, les statistiques sur les bénéficiaires du RMI, et notamment sur leur insertion, sont particulièrement pauvres. La principale source d'informations sur le devenir des Rmistes provient de l'enquête dite « enquête RMI », qui s'est déroulée entre 1997 et 1998 sur un ensemble d'individus qui percevaient le RMI en décembre 1996. En exploitant les résultats de cette enquête, Afsa et Guillemot (1999) montrent que 43 % des Rmistes sortent du dispositif dès la première année d'allocation, dont les trois-quarts dans les six premiers mois, et qu'un tiers sont encore Rmistes 4 ans après leur entrée. Aussi, peut-on penser que le CIRMA ciblera au maximum un quart des allocataires du RMI. Le CIRMA s'adresse en effet aux Rmistes sans emploi depuis plus d'un an, mais ne cible pas ceux qui sont très éloignés de l'emploi, ces derniers relevant souvent davantage de l'insertion sociale que de l'insertion professionnelle.

L'étude d'Afsa et Guillemot (1999) montre également que 61 % des allocataires qui ont perdu le bénéfice du RMI entre janvier 1997 et janvier 1998 sont sortis du dispositif grâce à l'emploi, les 39 % restants étant constitués des allocataires qui percevaient une autre allocation (23 %), ou qui rencontraient des problèmes administratifs ou avaient connu un changement de situation familiale (16 %). Comme l'indique le graphique I, les emplois occupés sont dans un tiers des cas des emplois aidés du secteur non-marchand, de type Contrat-emploi-solidarité (CES) ou Contrat-emploi-consolidé (CEC), alors que ces contrats ne représentent que 11 % des emplois occupés par l'ensemble des anciens chômeurs de plus de 25 ans. On observe là une spécificité de l'insertion des Rmistes : le retour à l'emploi se fait souvent par des contrats précaires.

I. Type d'emploi occupé par les anciens allocataires du RMI et par les anciens chômeurs



Sources : enquête RMI 98 – enquête emploi 98 (Afsa et Guillemot, 1999).

Outre la création d'un contrat aidé ciblé sur les allocataires les plus éloignés de l'emploi, la loi du 18 décembre 2003 vise à accroître l'engagement des Rmistes dans un processus d'insertion en appuyant sur la systématisation de la signature d'un contrat d'insertion. Celui-ci n'est en effet aujourd'hui signé que par la moitié des allocataires, lesquels sont en moyenne plus jeunes et plus diplômés et donc plus employables que les non signataires (voir Zoyem, 2001 et Demailly et alii., 2002). Toutefois, l'effet de ces contrats sur l'insertion professionnelle est à relativiser. Zoyem (2001) conclut en effet son étude exploitant les données de l'enquête RMI, que la signature d'un contrat n'augmente pas sensiblement la probabilité d'accéder à un emploi du secteur marchand, notamment à temps plein. L'accès à ce type d'emploi est plutôt déterminé par les caractéristiques individuelles (âge, diplôme...). Au total, la signature d'un contrat d'insertion favorise principalement l'accès aux emplois précaires tels qu'un CES.

En termes de recherche d'emploi, Rioux (2000) souligne que les trois-quarts des Rmistes sont aussi actifs que les autres chômeurs, mais elle note toutefois que les modes de recherche les plus efficaces ne sont pas les plus utilisés. En effet, alors que les démarches directes auprès des entreprises et les petites annonces apparaissent comme les moyens les plus efficaces de retrouver un emploi, la majorité des Rmistes effectuent leur recherche en priorité par le biais de l'ANPE. Et lorsque l'ANPE leur procure un emploi, celui-ci est sept fois sur dix un emploi aidé, alors que les emplois obtenus par des moyens propres ne conduisent qu'une fois sur quatre à ce type de contrat. Mais ces chiffres

ne signifient pas pour autant que l'ANPE limite les chances d'obtenir un emploi stable. En effet, il est montré, encore une fois, que ce sont essentiellement les caractéristiques individuelles, le diplôme notamment, qui expliquent l'obtention d'un contrat à durée indéterminée.

Le CIRMA au sein des dispositifs d'aide à l'emploi

Il est utile de rappeler que la création du CIRMA s'inscrit dans une politique plus générale d'aide à l'emploi des personnes peu qualifiées, la mesure phare étant sans doute la réduction de charges octroyée aux entreprises pour les rémunérations inférieures à 1,7 fois le SMIC. Ainsi, les entreprises ont vu le coût d'un Smicard à temps plein diminuer de plus de 18,5 %¹. Parallèlement, les orientations de l'État visent à recentrer les emplois aidés — parmi lesquels s'insère le CIRMA — sur les publics les plus éloignés de l'emploi, c'est-à-dire les chômeurs de très longue durée, les chômeurs de plus de 50 ans et ceux de moins de 26 ans, ainsi que les travailleurs handicapés.

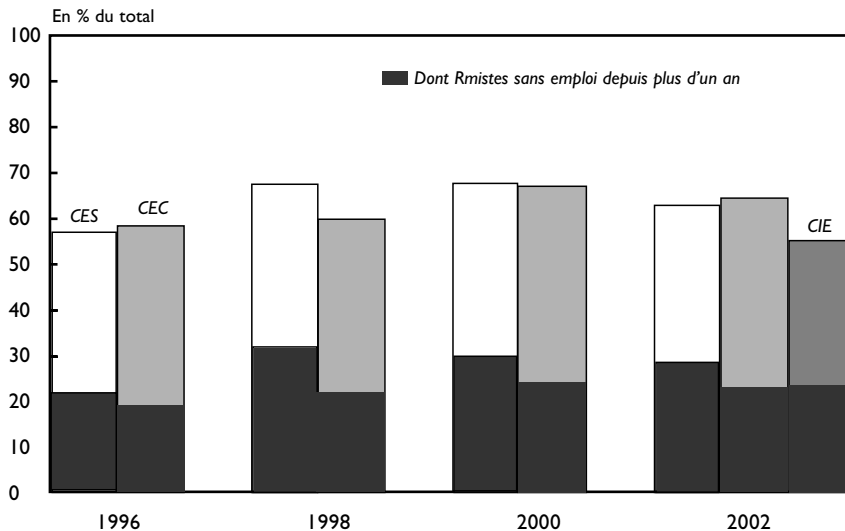
Le RMI étant réservé aux personnes de 25 et plus, il serait peu pertinent d'intégrer à l'exposé les aides en faveur des jeunes. Nous nous contentons donc de présenter ici les contrats susceptibles d'être conclus par des allocataires du RMI, en l'occurrence le Contrat-emploi-solidarité (CES), le Contrat-emploi-consolidé (CEC), le Contrat-initiative-emploi (CIE) et le Contrat d'insertion-Revenu minimum d'activité (CIRMA). Le tableau I présente les principales caractéristiques de ces différents contrats.

Les dispositifs de contrats aidés ont longtemps été réservés au secteur non marchand. La création du CIE, puis du CIRMA, tente donc de rééquilibrer la donne avec le secteur marchand. Créé en 1989, le CES constitue le principal instrument d'insertion professionnelle des Rmistes. C'est un contrat à mi-temps qui ne peut être qu'à durée déterminée, ce qui fait de lui un contrat très précaire. Comme le CES, le CEC ne concerne que le secteur non marchand, mais il est plus long (presque 3 ans en moyenne en 2002) et d'une durée hebdomadaire plus importante (30,5 heures en moyenne en 2002). Il cible, en particulier, les anciens bénéficiaires de CES. Symétriquement, on retrouve dans le secteur marchand le CIE qui, bien que pouvant être en principe à temps partiel, est sept fois sur dix conclu à temps plein. Les CIE et les CEC constituent donc les contrats les moins précaires de l'emploi aidé. Quant au CIRMA, au vu de ses caractéristiques, il apparaît dans la pratique comme un contrat assez similaire au CES, mais, contrairement à ce dernier, il peut également être conclu dans le secteur marchand.

1. Ce calcul ne tient pas compte des éventuels allègements de charges liés au passage aux 35 heures. Ainsi la réduction Fillion fait passer le coût mensuel d'un Smicard à temps plein de 1 445 euros à 1 178 euros.

Le recentrage des contrats aidés sur les publics les plus éloignés de l'emploi est une orientation suivie depuis 1997 par les pouvoirs publics. Pourtant, au vu du graphique 2, on constate que la part des publics dits prioritaires des CES et CEC n'a pas significativement augmenté depuis 1996. En 2002, les publics prioritaires représentaient respectivement 63 % et 64 % des nouveaux CES et CEC, soit environ 6 points de plus qu'en 1996. Concernant les CIE, cette part s'élevait à 55 % en 2002. Si l'on se restreint aux Rmistes sans emploi depuis plus d'un an, c'est-à-dire le public visé par le CIRMA, on note qu'environ un quart des emplois aidés leur était consacré.

2. Part des publics prioritaires parmi les bénéficiaires de contrats aidés



Sources : ANPE - CNASEA - DARES.

Pourquoi une si faible augmentation de la part des publics prioritaires malgré les orientations affirmées de l'État et malgré les aides plus avantageuses accordées aux entreprises qui accueillent ces publics (voir tableau 1) ? Le rapport Robineau (2002), qui tire un bilan des aides à l'emploi dans le secteur non marchand, permet d'éclairer cette question. Tout d'abord, on observe que les employeurs sélectionnent généralement les candidats en fonction de leurs propres besoins, au coup par coup, et non en fonction des besoins d'insertion des personnes. Ensuite, on remarque que les contrats aidés jouent souvent un rôle contra-cyclique : en période de faible croissance, les pouvoirs publics contiennent le chômage en favorisant la création de contrats aidés. De ce fait, on peut penser que la conclusion hâtive de certains contrats conduit les acteurs locaux à « placer » des personnes qui ne sont pas les plus prioritaires.

I. Caractéristiques des contrats aidés

	CES	CEC	CIE	CIRMA
Publics prioritaires	Bénéficiaires du RMI, de l'API ou de l'ASS sans emploi depuis plus d'un an			Bénéficiaires du RMI depuis plus d'un an
	Demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, âgés de 50 ans et plus		Demandeurs d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois et soit titulaire de l'ASS, soit travailleurs handicapés, soit résidant dans une zone urbaine sensible	
	Travailleurs handicapés			
Autres publics	Demandeurs d'emploi de plus de trois ans		Personnes de 50 ans et plus et soit demandeur d'emploi depuis plus d'un an, soit titulaires de l'ASS ou du RMI	
	Demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, âgés de moins de 26 ans			
	Bénéficiaires du RMI, de l'API ou de l'ASS			
Employeurs	Demandeurs d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois			
	Demandeurs d'emploi de 50 ans et plus		Travailleurs handicapés	
	Jeunes âgés de moins de 26 ans de faible niveau de qualification		Anciens détenus	
	Collectivités territoriales		Employeurs affiliés à l'UNEDIC	Tout employeur, hormis les particuliers
	Etablissements publics			
	Organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, ...)			

Durée du contrat	CDD de 3 à 12 mois	CDI ou CDD de 12 à 36 mois	CDI ou CDD de 12 à 24 mois	CDD de 6 à 18 mois
Durée de travail	20 heures / semaine	30 heures / semaine minimum	17h30 / semaine minimum	20 heures / semaine minimum
Aides aux entreprises	Exonération des charges patronales hors ASSEDIC Prise en charge de la rémunération à hauteur de 65 % (85 % pour les publics prioritaires)	Prise en charge de la rémunération à hauteur de 60 % la 1ère année, 50 % la 2° et 40 % la 3° (80 % tout au long du contrat pour les publics prioritaires)	Aide de 330 € (550 € pour les publics prioritaires), proratisée pour les contrats à temps partiel, soit 188,57 € (ou 285,75€) pour un contrat de 20 heures dans une entreprise appliquant les 35 heures	Aide de 367,7 € (montant du RMI diminué du forfait logement) Aucune charge sur 367,7 € de rémunération Réduction de charges Fillon non applicable Dans le secteur marchand, exonération des charges patronales hors ASSEDIC
Rémunération minimale	SMIC	SMIC	SMIC	SMIC, dont 367,7 € non soumis aux cotisations sociales. Ainsi, pour 20 heures au SMIC, seul 41 % de la rémunération est soumis à cotisations.

Parallèlement, comme le montre le tableau 2, on note depuis quelques années une tendance à la baisse du nombre de contrats aidés, notamment des CES et des CIE. Et selon les dernières lois de finances, cette tendance semble devoir s'accroître en 2003 et en 2004 pour les CES et les CEC. Il faut toutefois relativiser la chute du nombre de CIE à partir de 2001. Celle-ci ne reflète qu'en partie les orientations de l'État. En effet, la loi de finances pour 2001 prévoyait 126 000 CIE. Le retournement de conjoncture a donc joué un rôle important sur la diminution du nombre de ces contrats (qui ne concernent que le secteur marchand) puisque seuls 70 % des contrats prévus dans la loi de finances ont trouvé preneur. En 2002, cette proportion a même atteint 58 % (90 000 emplois étaient prévus).

2. Évolution du nombre d'emplois aidés

	1998	1999	2000	2001	2002	2003*	2004*
CES							
Nombre de contrats signés	479 046	446 903	390 700	332 144	329 977	240 000	170 000
dont : — nouveaux contrats	281 471	266 402	226 676	197 018	199 942		
— avenants	197 575	180 501	164 024	135 126	130 035		
Effectifs au 31/12	249 344	223 218	184 224	148 830	143 601		
CEC							
Nombre de contrats signés	105 124	129 017	141 372	157 267	158 262		
dont : — nouveaux contrats	32 087	48 905	53 452	50 422	45 931	25 000	15 000
— avenants	73 037	80 112	87 920	106 845	112 331		
Effectifs au 31/12	96 543	112 349	126 580	135 784	134 320		
CI							
Nombre d'entrées	195 336	156 108	137 701	89 241	52 385	70 000	110 000
Nombre total					235 000	162 000	

* Chiffres retenus dans les lois de finances de 2003 et 2004.
Sources : CNASEA – ANPE – DARES.

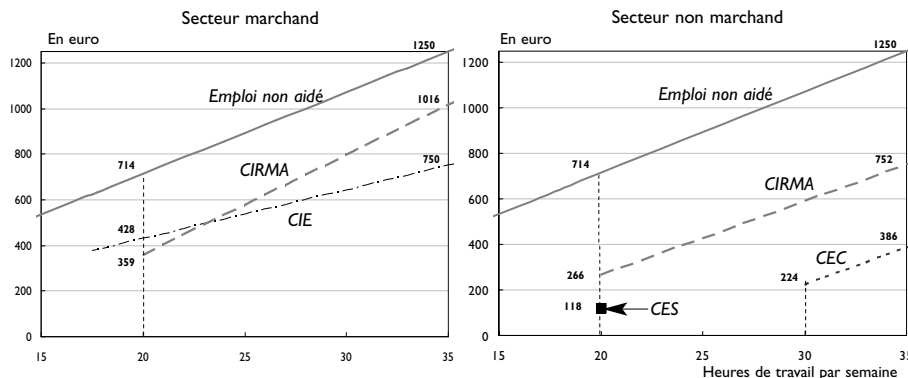
Dans le contexte de l'introduction du CIRMA, le fait le plus marquant est certainement l'évolution du nombre des CES qui, on le rappelle, constituent un dispositif privilégié pour l'insertion des Rmistes. La combinaison de la baisse du nombre de CES et de la stabilité de la part de ces contrats attribuée aux Rmistes conduit mécaniquement à une diminution du nombre de CES proposés aux Rmistes. Aussi, il est difficile de ne pas penser que le CIRMA vienne se substituer au CES. La portée de la création du CIRMA s'en trouve ainsi fortement diminuée.

En termes d'aides aux employeurs, les contrats ont chacun leur spécificité. Toutefois, l'aide associée au CIRMA s'inspire fortement de celle qui prévaut pour le CIE, en ce sens qu'il s'agit de verser une aide forfaitaire à l'employeur. On observe cependant deux distinctions importantes. Tout d'abord, l'aide associée au CIRMA n'est pas proratisée en fonction du temps de travail. De ce fait, bien qu'un CIRMA à mi-temps soit plus avantageux qu'un CIE à mi-temps, la

tendance s'inverse à partir de 23 heures hebdomadaires (graphique 3). Ainsi, l'incitation pour l'employeur de conclure un CIRMA au-delà de ces 23 heures s'en trouve fortement réduite. Ensuite, l'aide versée à l'entreprise n'est soumise à aucune cotisation sociale, ce qui rend la rémunération de l'employé très particulière. Aussi, pour 20 heures de travail par semaine, seuls 41 % de la rémunération peuvent être qualifiés de salaire, le reste étant une allocation ne garantissant aucun droit différé, tel que les droits au chômage ou à la retraite. Cette disposition est certainement la plus discutable.

Outre les arguments d'équité que l'on peut avancer², on peut s'interroger sur l'opportunité de créer un contrat au rabais, qui confère un statut de « demi-salarié » à des personnes déjà largement défavorisées et stigmatisées. La création d'un statut particulier est d'autant plus singulière qu'elle ne fait économiser à l'employeur que 69 euros par mois comparativement à un CIE. Or, si l'on se réfère à Belleville (2001), il semble que les entreprises employant des salariés en contrat aidé soient assez peu sensibles au montant de l'aide de l'État. Si on prend le cas du CIE, en 1998, seule la moitié des utilisateurs de la mesure déclarait connaître avant l'embauche l'existence d'une prime³ minimale de 1 000 F (1 52,4 euros) pour l'emploi d'une personne appartenant aux publics prioritaires, alors que deux tiers d'entre eux en profitaient. Par ailleurs, 80 % des utilisateurs de CIE affirmaient qu'ils auraient de toutes façons embauché en l'absence du dispositif, dont huit sur dix l'auraient fait au même moment⁴.

3. Coût mensuel pour l'employeur d'un emploi au SMIC à mi-temps



Note : Les calculs sont effectués pour un Rmiste sans emploi depuis plus d'un an, donc appartenant aux publics prioritaires des contrats aidés.

2. Voir à ce sujet Dollé (2003).

3. En 1998, l'aide de l'état associée au CIE consistait en une exonération des charges patronales pour la partie du salaire n'excédant pas le SMIC et d'une prime mensuelle de 1 000 F pour l'embauche des publics prioritaires et 2 000 F pour l'embauche des publics « très prioritaires » (notamment les bénéficiaires de minima sociaux).

4. Ces chiffres tendent à prouver un réel effet d'aubaine. Il faut toutefois souligner que les CIE sont en grande majorité conclus dans des entreprises de 1 à 5 salariés qui sont, eu égard à leur situation financière, celles qui en ont le plus besoin (voir Belleville et Saint-Martin, 2002).

De l'efficacité des contrats aidés

Un dispositif d'aide à l'emploi peut être jugé efficace dans la mesure où il favorise l'accès à un emploi durable et stable. En ce sens, l'effet de l'introduction du CIRMA sur l'insertion peut être appréciée *a priori* au regard de l'expérience française en matière de contrats aidés. L'analyse du devenir des bénéficiaires de CES, de CEC ou de CIE paraît à ce titre incontournable, même si ces contrats ciblent un public plus large que les Rmistes. Pour ce faire, on dispose des résultats d'études de la DARES exploitant l'enquête menée entre mars et juillet 2002 sur un panel de bénéficiaires de la politique de l'emploi⁵ sortis fin 1999 des dispositifs d'emplois aidés (en particulier d'un CES, d'un CEC ou d'un CIE). Les analyses comparées sont par ailleurs facilitées par un suivi parallèle de « populations témoin » composées de personnes qui étaient éligibles aux différents contrats aidés (CEC mis à part) au moment où les bénéficiaires ont débuté leur contrat.

Par exemple, l'étude de Berger et *alii.* (2002) apporte des enseignements très intéressants concernant l'efficacité des CES et des CIE. Le graphique 4 montre que le passage en emploi aidé permet d'augmenter significativement la probabilité d'être en emploi deux ans et demi après la fin du contrat. 58,7 % des bénéficiaires de CES fin 1999 occupaient un emploi en mars 2002, alors que leurs homologues non passés par l'emploi aidé à la même période n'étaient que 47,5 % en emploi. De façon plus marquante, les anciens titulaires de CIE étaient 71,9 % à occuper un emploi, contre 54,7 % pour l'échantillon témoin. Ces résultats, en particulier pour les CES, doivent cependant être relativisés par le type d'emploi occupé en mars 2002. On note en effet que plus de quatre emplois sur dix obtenus par les anciens bénéficiaires de CES sont des emplois aidés (notamment des CEC, selon Berger et *alii.*, 2002). Ainsi, on observe qu'il vaut mieux ne pas être passé par un CES pour trouver un emploi classique, et plus encore un emploi stable. Concernant les CEC, Bardaji (2001) montre que 60 % des personnes sorties du dispositif début 1999 occupaient un emploi un an après. Parmi eux, 84 % étaient en emploi classique et 60 % en contrat à durée indéterminée.

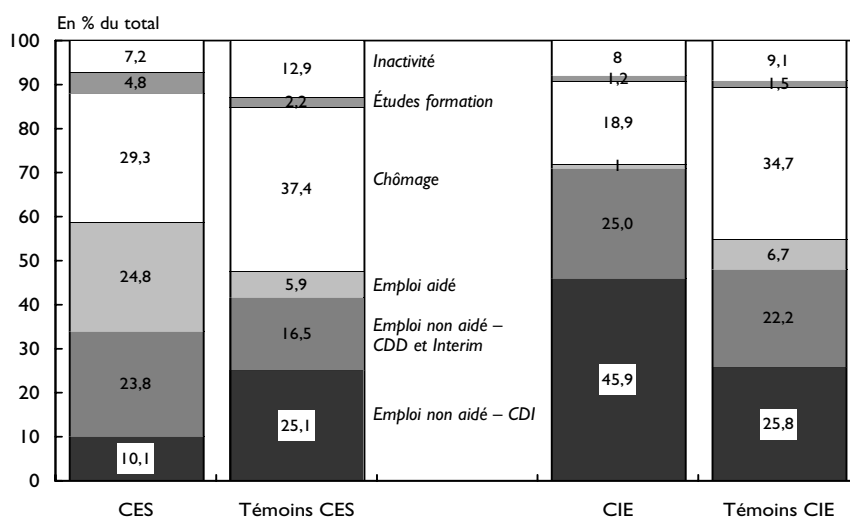
Defosseux (2003a) apporte, quant à elle, des précisions sur les facteurs qui favorisent la probabilité d'être en emploi classique deux ans et demi après la sortie d'un CES. On apprend notamment que l'appartenance aux publics prioritaires réduit très significativement cette probabilité. En particulier, toutes choses égales par ailleurs, le fait d'avoir été Rmiste sans emploi depuis plus d'un an lors de leur entrée en CES diminue de 9,1 points la probabilité d'être en emploi classique. Par ailleurs, deux facteurs apparaissent comme essentiels à la favorisation de l'emploi classique chez les anciens bénéficiaires d'un

5. On se reportera à Even (2002) pour une description de l'enquête.

CES : le maintien de relations fréquentes avec l'ANPE pendant le contrat, et le suivi, toujours pendant le contrat, d'une formation pour passer des examens ou préparer un emploi futur.

L'étude de Berger et *alii.* (2002) montre également que plus de la moitié des anciens bénéficiaires de CIE qui sont en emploi en mars 2002 le sont dans l'entreprise où ils ont effectué leur contrat aidé. Dans une moindre mesure, cette caractéristique a été également mise en exergue par Bardaji (2001) pour les Contrats-emploi-consolidés : 37 % des personnes employées un an après être sorties d'un CEC début 1999 étaient recrutées en interne⁶.

4. Situation en mars 2002 des anciens bénéficiaires d'emplois aidés ayant terminé leur contrat fin 1999



Note : Seuls les bénéficiaires n'ayant pas rompu leur contrat avant terme ont été retenus.
Source : DARES, Panel des bénéficiaires (Berger et *al.*, 2002).

Le salut des Rmistes de longue durée sortis d'un CES passerait-il par l'entrée dans un CEC ou un CIE ? Il semble que ce ne soit pas vraiment le cas puisque, par exemple, seulement 7 % d'entre eux obtiennent un CEC après leur CES (Defosseux, 2003a).

Ces résultats tendent donc à montrer que l'efficacité du CIRMA nécessitera une refonte du système des contrats aidés dans sa globalité. Il s'agira en particulier d'ouvrir beaucoup plus largement l'entrée des dispositifs de contrats aidés moins précaires (CEC et CIE) aux bénéficiaires d'un CIRMA. La baisse significative du nombre de CEC programmé en 2003 et 2004 est à ce titre plutôt alarmante.

6. La différence avec les CIE peut s'expliquer par le fait que les CEC sont réservés au secteur non marchand et peuvent donc nécessiter le passage d'un concours pour être recrutés définitivement.

Il s'agira aussi d'agir sur les facteurs qui améliorent l'employabilité des allocataires, comme les relations avec l'ANPE et les formations préparant à un emploi futur. En 1999, chacun de ces facteurs ne concernait pas plus d'un quart des CES. On rejoint ici les préconisations du rapport Sellier (2003) qui appuie sur l'importance de l'accompagnement des bénéficiaires de contrats aidés dans leur parcours d'insertion.

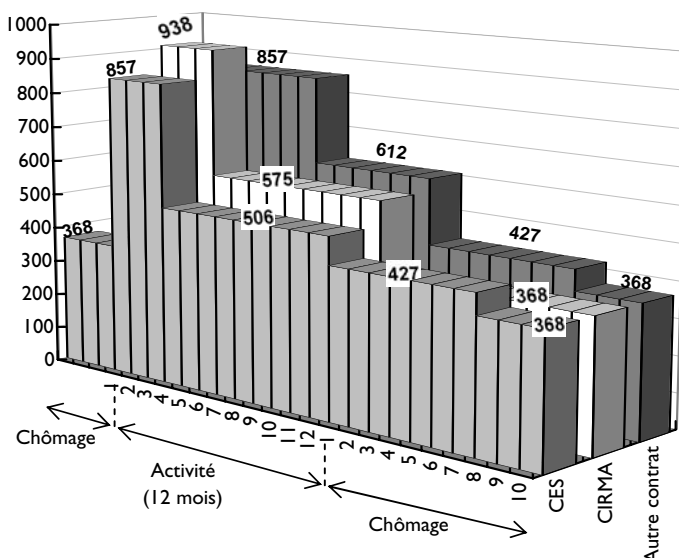
Le CIRMA est-il vraiment incitatif ?

La principale spécificité du CIRMA est qu'il procure à son bénéficiaire une rémunération égale au SMIC brut pour 20 heures de travail, dont seulement 41 % est soumis à cotisations sociales. Ainsi, en termes nets, le revenu procuré par le CIRMA est de 569 euros par mois, alors qu'il n'est que de 489 euros dans le cas des autres contrats pour une rémunération brute identique, soit une différence de 80 euros. Mais qu'en est-il réellement lorsque l'on prend en compte le traitement différencié des CIRMA, des CES et des autres contrats vis-à-vis du RMI et des allocations chômage ?

Les Rmistes reprenant un emploi, autre qu'en CIRMA, peuvent bénéficier de la mesure dite d'intéressement, qui permet de cumuler tout ou partie des revenus salariaux avec l'allocation du RMI. Rappelons tout d'abord que le RMI est une allocation différentielle dont le montant est recalculé tous les trimestres en fonction des revenus perçus les trois mois précédents. En principe, 1 euro de revenu perçu entraîne une baisse de 1 euro du RMI versé. Lorsqu'un Rmiste reprend un emploi, autre qu'en CES ou en CIRMA, ses revenus salariaux sont supposés nuls lors de la première révision trimestrielle suivant la reprise d'activité. Il peut donc cumuler entièrement son salaire et son allocation de RMI pendant au minimum 3 mois, et ce cumul peut même durer jusqu'à six mois dans le cas où la reprise d'activité est effectuée le lendemain d'une révision trimestrielle. C'est ce cas de figure qui a été retenu pour la construction du graphique 5⁷. Celle-ci représente les revenus mensuels perçus par un Rmiste qui reprend un emploi pendant 12 mois et se retrouve ensuite au chômage. À partir de la deuxième révision trimestrielle suivant la reprise d'activité (c'est-à-dire à la fin du sixième mois d'activité dans notre exemple), le calcul du RMI prend en compte 50 % des revenus salariaux. Autrement dit, 1 euro de salaire perçu fait baisser de 0,5 euro le montant du RMI. Dans notre exemple, l'intéressement est donc de 123 euros.

7. La reprise d'activité s'effectuant juste après une révision trimestrielle, la Caisse d'allocations familiales n'apprend l'existence de cette activité que 3 mois après son démarrage. On observe donc, quelque soit le contrat, un cumul total du salaire et du RMI pendant les trois premiers mois de travail.

5. Chronique de revenus mensuels d'un Rmiste reprenant un emploi au SMIC (20 heures par semaine) pendant 12 mois



Note : revenu d'un célibataire sans enfant que l'on considère logé gratuitement, ce qui suppose qu'il ne perçoit ni allocation familiale ni aide au logement.

Source : Calculs de l'auteur.

Dans le cas du CES, l'intéressement obéit à une autre règle. Dès la première révision trimestrielle, un abattement forfaitaire égal à 33 % du RMI de base est appliqué aux revenus salariaux. Or, l'augmentation du SMIC ayant été ces dernières années beaucoup plus importante que celle du RMI, un fossé s'est mécaniquement creusé entre le CES et les autres contrats ; dans notre exemple, le montant de l'intéressement dans le cas du CES n'est que de 17 euros par mois.

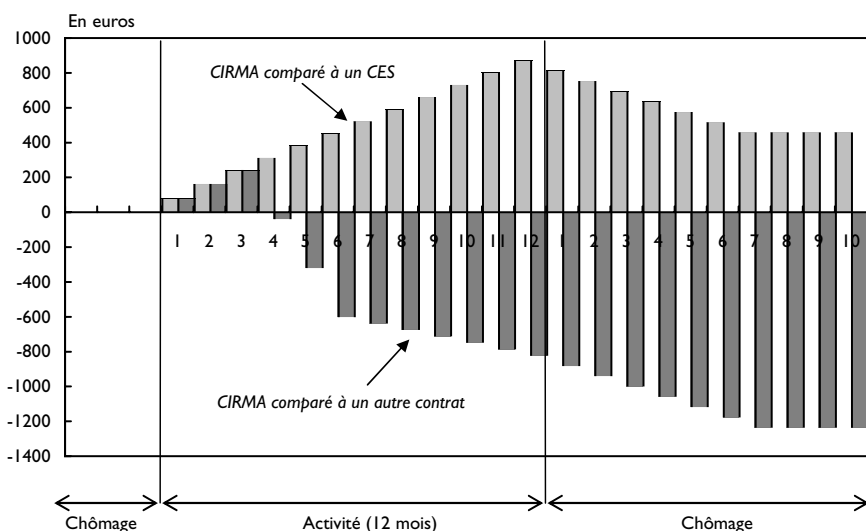
L'année d'activité en CIRMA procure à l'allocataire près de 7 950 euros, soit 1,8 fois plus qu'une année chômée. Il est donc difficile de ne pas conclure au caractère incitatif du RMA. Cependant, comme on peut le constater sur le graphique 6, le surcroît salarial procuré par le CIRMA est loin de compenser l'avantage procuré par l'intéressement associé à la reprise d'un emploi qui est en dehors du cadre d'un CES ou d'un CIRMA. Dans ce dernier cas, l'année d'activité permet de doubler le revenu. Par contre, la comparaison avec le CES est à l'avantage du CIRMA. L'année passée en CES ne permet en effet de multiplier que par 1,6 le revenu de l'allocataire.

Cette dernière comparaison est toutefois à relativiser puisque si l'on prend en compte les mois de chômage qui suivent la fin du contrat, on observe que le supplément monétaire procuré par le CIRMA comparativement au CES diminue de moitié, pour se stabiliser à environ 400 euros à la fin des sept mois d'indemnisation

chômage. On retrouve ici l'effet du statut de « demi-salarié » sur le montant des indemnités chômage des bénéficiaires de CIRMA ; ces indemnités sont 2,2 fois plus faibles que dans le cas des autres contrats. Enfin, si l'on tient compte du fait que le bénéficiaire du CIRMA ne valide que deux trimestres à l'assurance vieillesse pendant que son homologue en CES en valide quatre, on peut sans doute conclure que le CIRMA est en fin de compte moins avantageux que le CES.

Notons que les calculs effectués ici omettent la prime pour l'emploi. Celle-ci étant basée sur les revenus perçus pendant une année civile, le mois de reprise d'activité influe sur son montant. Mais il est intéressant de noter que le supplément de salaire net octroyé au bénéficiaire d'un CIRMA joue en sa défaveur puisque la prime pour l'emploi est maximale pour un revenu équivalent au SMIC net. Par exemple, si l'on prend le cas d'une reprise d'activité au 1^{er} janvier, le montant de la prime pour l'emploi est de 337 euros pour le titulaire d'un CIRMA alors qu'elle s'élève à 484 euros pour le titulaire d'un autre contrat.

6. Avantage cumulé procuré par un CIRMA de 12 mois comparativement à un autre contrat de durée identique



Source : Calculs de l'auteur.

En définitive, bien qu'il soit présenté comme un contrat de dernier recours, le CIRMA apparaît comme le parent pauvre des contrats aidés. Il ne donne pas droit à l'intéressement, il ne procure aucun bénéfice en termes d'indemnisation chômage comparativement au RMI, il ne capitalise qu'à moitié les droits à la retraite. Et, comme le montre le tableau 3, son coût pour les finances publiques est bien inférieur au coût des autres contrats aidés. En tenant compte des aides aux entreprises et du système d'intéressement, on constate qu'un CIRMA en secteur marchand coûte sur un an 1 781 euros de moins qu'un CIE. De même, en secteur non marchand, un CES coûte sur un an 2 813 euros de plus qu'un CIRMA.

3. Coût pour les finances publiques de la reprise d'emploi d'un Rmiste au SMIC à 20 heures par semaine

En euros par an

	Rmiste sans emploi	Contrat non aidé	CES	CIE	CIRMA secteur marchand	CIRMA secteur non marchand
RMI (1)	4 413	2 945	1 252	2 945	1 103	1 103
Aide aux entreprises (2)	0	0	7 176	3 442	4 413	5 544
Réduction de charges Fillon (3)	0	1 942	0	1 942	0	0
Coût total (1)+(2)+(3)	4 413	4 887	8 428	8 329	5 516	6 647
Coût d'un emploi créé		475	4 015	3 917	1 103	2 234
Coût d'un emploi « aubaine Rmiste »			3 540	3 442	629	1 760
Coût d'un emploi « aubaine non Rmiste »			6 486	6 387	3 574	4 705

Notes : — Les calculs sont effectués pour un Rmiste appartenant aux publics prioritaires.

— Le coût d'un emploi « aubaine Rmiste » compare le coût total d'un contrat aidé avec le coût total d'un contrat non aidé. On suppose donc qu'en l'absence d'aide à l'emploi l'entreprise aurait tout de même embauché un Rmiste.

— Le coût d'un emploi « aubaine non-Rmiste » compare le coût total d'un contrat aidé avec le montant de la réduction Fillon associée à un contrat non aidé. Ici, on suppose qu'en l'absence d'aide à l'emploi l'entreprise aurait embauché une personne non Rmiste.

Source : Calculs de l'auteur.

Références bibliographiques

AFSA C. et D. GUILLEMOT, 1999 : « Plus de la moitié des sorties du RMI se font grâce à l'emploi », *INSEE Première*, n° 632.

BARDAJI J., 2001 : « Un an après la sortie d'un Contrat emploi consolidé : près de six chances sur dix d'avoir un emploi », *Premières Synthèses*, n° 43.3, DARES.

BELLEVILLE A., 2001 : « L'utilisation des aides à l'emploi par les entreprises : permanence ou logique conjoncturelle », *Premières Synthèses*, n° 25.1, DARES.

- BELLEVILLE A., Charpail, 2000 : « Maintien dans l'emploi ou retour au chômage à l'issue d'un Contrat Initiative Emploi : le poids de la conjoncture économique », *Premières Synthèses*, n° 44.2, DARES.
- BELLEVILLE A., et A. SAINT-MARTIN, 2002 : « Emploi aidé et performance des entreprises », *Premières Synthèses*, n° 02.1, DARES.
- BERGER E., M. DEFOSSEUX, J-P. DE PALMAS, K. EVEN, S. MAS, R. SANCHEZ, et Ph. ZAMORA, 2002 : « Les bénéficiaires des politiques de l'emploi : des parcours sensibles aux mouvements conjoncturels de l'économie », *Premières Synthèses*, n° 52.3, DARES.
- BERGER E., 2003 : « Un CIE : un retour durable à l'emploi », *Premières Synthèses*, n° 44.5, DARES.
- DEFOSSEUX M., 2003a : « La formation au cours du CES : une influence durable sur les parcours mais un accès limité », *Premières synthèses*, n° 44.2, DARES.
- DEFOSSEUX M., 2003b : « Les CES et les CEC en 2002 », *Premières synthèses*, n° 50.1, DARES.
- DEMAILLY D., J. BOUCHOUX et J.-L. OUTIN, 2002 : « Les contrats d'insertion du RMI : pratiques des institutions et perceptions des bénéficiaires », *Études et Résultats*, n° 193.
- DOLLÉ M., 2003 : « Une réforme problématique : la décentralisation du RMI et la création d'un revenu minimum d'activité », *Droit Social*, n° 7/8.
- EVEN K., 2002 : « Un outil rénové pour évaluer la politique de l'emploi et de la formation professionnelle : le panel des bénéficiaires », *Premières Informations*, n° 33.1, DARES.
- RAPPORT ROBINEAU, 2002 : *Les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand*, La Documentation Française, Paris.
- RAPPORT SELLIER, 2003 : *Pour un contrat d'accompagnement généralisé*, rapport de mission auprès du ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité.
- RIOUX L., 2000 : « Les allocataires du RMI : une recherche d'emploi active mais qui débouche souvent sur un emploi aidé », *INSEE Première*, n° 720.