

Contrat de
Sécurisation
Professionnelle

DOSSIER DE RÉFÉRENCE

Juin 2021

SOMMAIRE

INTRODUCTION	04
--------------------	----

- 1 -

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle : depuis 10 ans, une réglementation constamment adaptée aux objectifs du dispositif.....	05
--	-----------

Un accompagnement intensif et un accès facilité à la formation	05
--	----

Un dispositif davantage tourné vers l'emploi depuis 2015	06
--	----

Des ajustements en 2019.....	07
------------------------------	----

- 2 -

Un dispositif qui a fait ses preuves, confronté à la crise de 2020	08
---	-----------

Bilan du CSP : les parcours des bénéficiaires du CSP fortement impactés par la crise de 2020	08
---	----

Des licenciements en baisse depuis 2013	08
---	----

Une forte hausse des entrées fin 2020	10
---	----

Une hausse des entrées qui s'accompagne de l'émergence de nouveaux profils.....	12
--	----

Des possibilités de reprise d'emploi en baisse	14
--	----

Une tendance à davantage de recours à la formation	18
--	----

Par conséquent, une montée progressive du nombre de bénéficiaire du CSP ..	20
--	----

Bilan financier du CSP : un dispositif globalement équilibré financièrement.....	23
--	----

Augmentation des dépenses d'indemnisation à partir du second semestre 2020	23
---	----

Accroissement des difficultés de recouvrement en période de crise	25
---	----

Légère dégradation du solde liée à la crise	26
---	----

- 3 -

Cadre de la négociation du CSP	29
---	-----------

Cadre légal et conventionnel	29
------------------------------------	----

Aboutissement de la négociation.....	32
--------------------------------------	----

Articulation entre la réglementation d'assurance chômage et la convention CSP	32
--	----

- 4 -

Enjeux identifiés	34
Les besoins de formation accrus dans un contexte de sortie de crise.....	34
Le CSP au sein des dispositifs actuels de reconversion	34
Renforcer la place de la formation dans le dispositif ?	39
Tout en maintenant l'incitation à la reprise d'emploi et en particulier durable ?.....	41
De nouveaux publics à accompagner ?	43
Des enjeux opérationnels.....	45
Faciliter l'adhésion au dispositif et accélérer le démarrage de l'accompagnement.....	45
Articulation avec les marchés de Pôle emploi avec les opérateurs privés de placement (OPP)	45
Des évolutions du pilotage et du financement	46
Pilotage et gouvernance	46
Financement du dispositif.....	49
Des ajustements réglementaires.....	53
Prise en compte des périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant et de congé d'adoption au cours du CSP	53
Articulation entre la réglementation CSP avec la réforme de l'Assurance chômage	55
Situation des travailleurs frontaliers et assimilés au regard du CSP.....	58
Modalités de traitement de l'activité conservée	58
Prime au reclassement.....	60
TEXTES DE RÉFÉRENCE	63
BIBLIOGRAPHIE.....	64
ANNEXES	65

INTRODUCTION

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif d'accompagnement personnalisé destiné aux licenciés économiques des entreprises de moins de 1000 salariés et des entreprises en liquidation et redressement judiciaire. Il a pour objectif d'appuyer et d'accompagner les salariés confrontés aux conséquences des mutations économiques pour mieux sécuriser leur parcours professionnel et accélérer leur reclassement (ANI du 31 mai 2011 relatif au CSP).

Créé en 2011 pour faire suite à la convention de reclassement personnalisé (CRP) et au contrat de transition professionnelle (CTP), ses règles ont été modifiées de façon importante en 2015 par les partenaires sociaux dans l'objectif d'accélérer le reclassement durable des stagiaires.

La convention relative au CSP du 26 janvier 2015 est entrée en vigueur le 1^{er} février 2015. Elle a été prolongée par avenant à plusieurs reprises, mais cessera de produire ses effets le 30 juin 2021.

Une négociation doit donc s'ouvrir afin d'envisager, a minima, la prolongation du dispositif.

Le bilan du dispositif montre qu'il a fait ses preuves, mais est aujourd'hui confronté aux conséquences de la crise sanitaire, avec une hausse des entrées qui s'accompagne d'une évolution du profil des bénéficiaires.

Il se doit donc de répondre à de nouveaux enjeux, en termes de reconversion professionnelle notamment, tout en maintenant l'incitation à la reprise d'un emploi durable. L'évolution de son public accentue également le besoin de répondre à des enjeux déjà identifiés par le passé pour la plupart, qu'il s'agisse d'améliorations opérationnelles, du renforcement de son pilotage, ou d'ajustements réglementaires.

- 1 -

LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE : depuis 10 ans, une réglementation constamment adaptée aux objectifs du dispositif

« Considérant l'intérêt qui s'attache à l'existence d'un dispositif d'appui et d'accompagnement personnalisé des salariés confrontés aux conséquences des mutations économiques pour mieux sécuriser leur parcours professionnel et accélérer leur reclassement et s'appuyant sur le bilan de la convention de reclassement personnalisé mise en place par l'accord du 5 avril 2005 et sur celui du contrat de transition professionnelle mis en place par l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 »¹, les Partenaires sociaux de l'Assurance chômage ont décidé en 2011 de remplacer la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP) par un dispositif unique de contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

A ce titre, depuis le 1^{er} septembre 2011, les salariés visés par un licenciement pour motif économique, dans les entreprises non soumises au congé de reclassement (entreprises de moins de 1 000 salariés ou entreprises en redressement ou liquidation judiciaire), peuvent adhérer au CSP et bénéficier d'un ensemble de mesures visant à sécuriser leur parcours et à accélérer leur retour vers l'emploi².

Un accompagnement intensif et un accès facilité à la formation

A l'origine, dans sa version de septembre 2011, le CSP était tourné vers la formation professionnelle et l'accompagnement renforcé de ses bénéficiaires. Il avait pour objectif d'organiser le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi qui reposait notamment sur :

- un accompagnement intensif (entretiens hebdomadaires avec un conseiller dédié) et personnalisé (conseiller unique dont la taille du portefeuille est réduite, élaboration d'un plan de sécurisation professionnelle – PSP – comprenant des prestations d'accompagnement adaptées au projet professionnel du bénéficiaire...), avec un accès facilité à la formation (fonds fléchés pour le CSP) ;
- une indemnisation égale à 80 % de leur ancien salaire brut pour les salariés justifiant d'au moins un an d'ancienneté.

¹ Accord national interprofessionnel (ANI) du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle

² ANI du 31 mai 2011 mis en œuvre par la convention du 19 juillet 2011 relative au CSP et loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels

Diverses études ont montré que cet accompagnement spécifique se traduisait par une aide plus consistante et diversifiée par rapport à l'accompagnement de droit commun ainsi qu'une meilleure satisfaction des personnes suivies (Dares-Unédic, 2016 et 2017 ; Unédic, 2017). Surtout, les stagiaires du CSP étaient plus nombreux à être en emploi 18 mois après l'entrée en CSP par rapport aux autres demandeurs d'emploi. Toutefois, dans les mois suivant l'entrée en CSP, les sorties du dispositif étaient plus lentes que chez d'autres allocataires ce qui s'expliquait par un recours plus important à la formation mais aussi par un « effet de rétention » attribuable en partie à une allocation plus élevée que le droit commun (Unédic, 2015, Dares-Unédic 2017).

Un dispositif davantage tourné vers l'emploi depuis 2015

En 2015, les Partenaires sociaux ont souhaité mettre l'accent sur une meilleure sécurisation des parcours professionnels et sur l'accélération du reclassement durable à travers plusieurs mesures telles que la création d'une prime de reclassement ou la diminution du seuil minimal des périodes de travail rémunérées en cours de CSP.

Ainsi, depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} février 2015 de la convention relative au CSP du 26 janvier 2015, le dispositif prévoit :

- **un accompagnement personnalisé et renforcé**, formalisé dans un plan de sécurisation professionnelle : pendant toute la durée du CSP (12 mois), le bénéficiaire est suivi par un référent spécifique. Il peut notamment effectuer des actions de formation, de courtes périodes de travail, réaliser un bilan de compétences ;
- **le versement d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) égale à 75 % de leur ancien salaire** pour les salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur licenciement. Les autres adhérents au CSP perçoivent l'ASP-ARE dont le montant est égal à celui de l'ARE ;
- **le versement d'une indemnité différentielle de reclassement (IDR)** : si un bénéficiaire du CSP reprend avant la fin de son CSP un emploi moins rémunéré que celui qu'il a perdu, il peut bénéficier de l'IDR. Elle est versée, sur demande, dès lors que le salaire horaire de l'emploi repris est inférieur à celui du précédent emploi. Auparavant, l'écart de salaire horaire devait être d'au moins 15 %. L'IDR peut être versée pendant une période allant jusqu'à 12 mois et n'est pas cumulable avec la prime au reclassement ;
- **le versement d'une prime au reclassement équivalente à 50% du reliquat de droit à l'ASP** pour toute reprise d'un emploi durable (CDI, CDD ou CTT d'au moins 6 mois) une fois validé le plan de sécurisation professionnelle et avant la fin du 10^{ème} mois de CSP : la prime est libérée en 2 versements de montants égaux si le maintien dans le poste est constaté après 3 mois ;
- **la possibilité de reprendre un emploi en cours de CSP** : les bénéficiaires du CSP peuvent reprendre un emploi salarié en cours de dispositif sans en perdre le bénéfice, à condition que ces périodes soient de 3 jours minimum et qu'elles ne dépassent pas 6 mois en cumul. Auparavant le seuil minimal était de 15 jours ;
- la possibilité de prolonger le CSP jusqu'à 15 mois en fonction de ces périodes d'activité, si elles sont accomplies après la fin du 6^{ème} mois ;
- de nouvelles modalités d'adhésion visant à accélérer le démarrage de l'accompagnement.

Plusieurs études (Dares 2020a ; Unédic, 2018b et 2019b) ont montré que ces adaptations ont permis des retours plus rapides vers l'emploi et tout aussi durables. Dans ce contexte, le recours à la formation a un peu baissé tandis que l'efficacité du dispositif sur le plan budgétaire s'est améliorée (Unédic, 2018a).

Des ajustements en 2019

La convention de 2015 a fait l'objet de plusieurs reconductions signées par l'ensemble des partenaires sociaux sur la base des bilans établis par l'Unédic.

Aux termes de l'avenant n°4 du 12 juin 2019, les Partenaires sociaux ont apporté plusieurs améliorations au dispositif notamment pour :

- prendre en compte les périodes de congé de maternité et les périodes d'arrêt maladie en cours de CSP ;
- renforcer le suivi et l'accompagnement des bénéficiaires du CSP :
 - le plan de sécurisation professionnelle doit désormais être signé par le conseiller en charge de l'accompagnement et par le demandeur d'emploi qui en reçoit une copie ;
 - au cours des deux derniers mois d'accompagnement effectif, un entretien final doit être réalisé afin que le conseiller référent et le bénéficiaire du CSP établissent un bilan du dispositif.

Ils ont également prorogé la convention relative au CSP du 26 janvier 2015 qui cessera de produire ses effets au 30 juin 2021 au plus tard.

Synthèse des paramètres du CSP

Bénéficiaires	Salariés visés par une procédure de licenciement pour motif économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ou dans les entreprises en liquidation ou redressement judiciaire
Durée maximale	12 mois : possibilité d'allonger la durée du dispositif dans certains cas limitatifs
Cas d'allongement de la durée du CSP	Périodes d'activités professionnelles réalisées après la fin du 6 ^{ème} mois dans la limite de trois mois supplémentaires
	Périodes de congé de maternité dans la limite de la durée légale du congé de maternité
	Périodes d'arrêt maladie (périodes ayant donné lieu ou susceptibles d'avoir donné lieu, au service des prestations en espèces de l'assurance maladie) dans la limite de quatre mois supplémentaires
Indemnisation	Pour les bénéficiaires ayant au moins un an d'ancienneté, l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) est égale à 75 % du salaire journalier de référence (SJR)
	Pour les bénéficiaires ayant moins d'un an d'ancienneté, l'allocation (ASP-ARE) est égale au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)
Formations	Formations éligibles au compte personnel de formation (CPF)
	Lorsque l'action de formation n'est pas achevée au terme du CSP, possibilité de la poursuivre dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi
Incitations au retour à l'emploi	Indemnité différentielle de reclassement (IDR) en cas de reprise d'emploi dont la rémunération horaire est inférieure à celle de l'emploi précédent
	Prime de reclassement équivalente à 50 % des droits résiduels à l'ASP en cas de reprise d'emploi durable (6 mois ou plus) avant la fin du 10 ^{ème} mois du dispositif
Périodes d'activité professionnelle autorisées	Contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 3 jours et d'une durée maximale cumulée de 6 mois

- 2 -

UN DISPOSITIF QUI A FAIT SES PREUVES, confronté à la crise de 2020

Bilan du CSP :
les parcours des bénéficiaires du CSP
fortement impactés par la crise de 2020

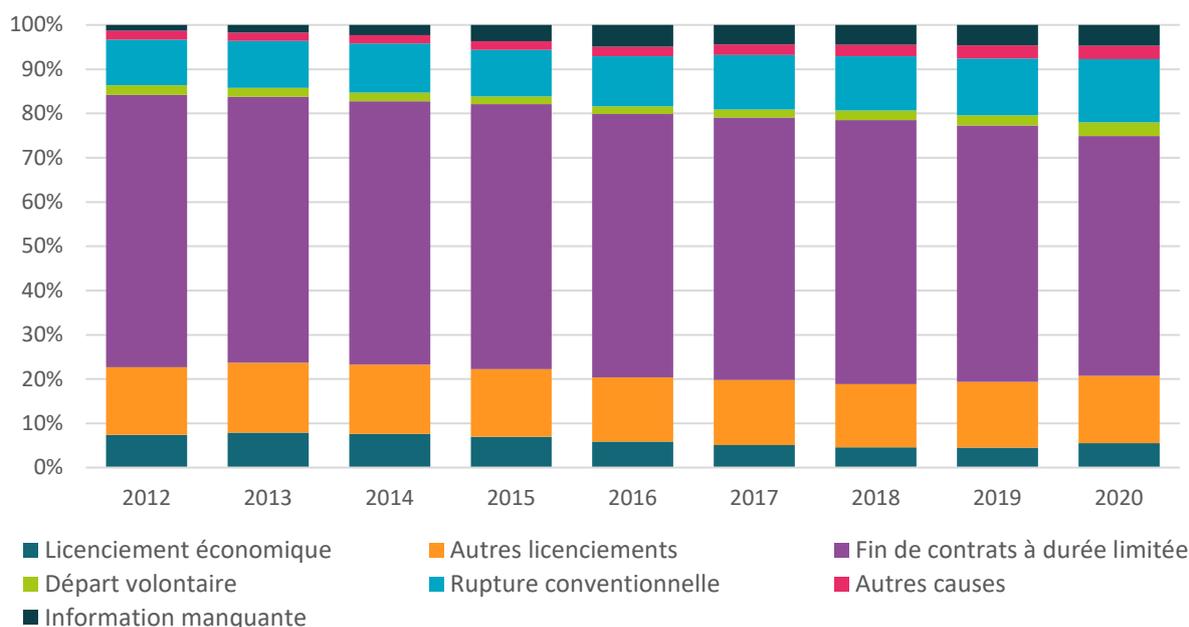
Des licenciements en baisse depuis 2013

En 2020, environ 5 % des ouvertures de droit à l'Assurance chômage ont eu lieu à la suite d'un licenciement économique contre 7 % en 2012 (Graphique 1). Hors fins de contrats à durée limitée, elles représentent 16 % des ouvertures de droit en 2020 contre 22 % en 2012 (Graphique 2). Ces ouvertures de droit ont baissé tendanciuellement depuis 2013 en passant de 200 000 en 2013 à 110 000 en 2019. Leur nombre a cependant progressé de nouveau en 2020 avec 120 000 ouvertures de droit consécutives à la crise sanitaire.

Les entrées en CSP représentent environ 2/3 des ouvertures de droit après un licenciement économique. Parmi les personnes éligibles au CSP, 7 à 8 sur 10 adhèrent au dispositif avec une tendance croissante dans le temps³. Les entrées en CSP ont ainsi suivi la même évolution que les licenciements économiques dans leur ensemble : elles ont baissé entre 2013 et 2019 en passant de 120 000 à un peu plus de 70 000 puis ont rebondi en 2020 avec un peu plus de 80 000 entrées (Graphique 3).

³ Le taux d'adhésion ne peut être calculé précisément à partir du Fichier National des Allocataires car, d'une part, la taille de l'entreprise n'est pas toujours renseignée. D'autre part, la situation de l'entreprise au moment du licenciement économique (est-elle en redressement ou liquidation judiciaire) n'est pas remontée dans le FNA. On peut néanmoins avoir une idée de la tendance générale en faisant des hypothèses sur la nature de ces données manquantes.

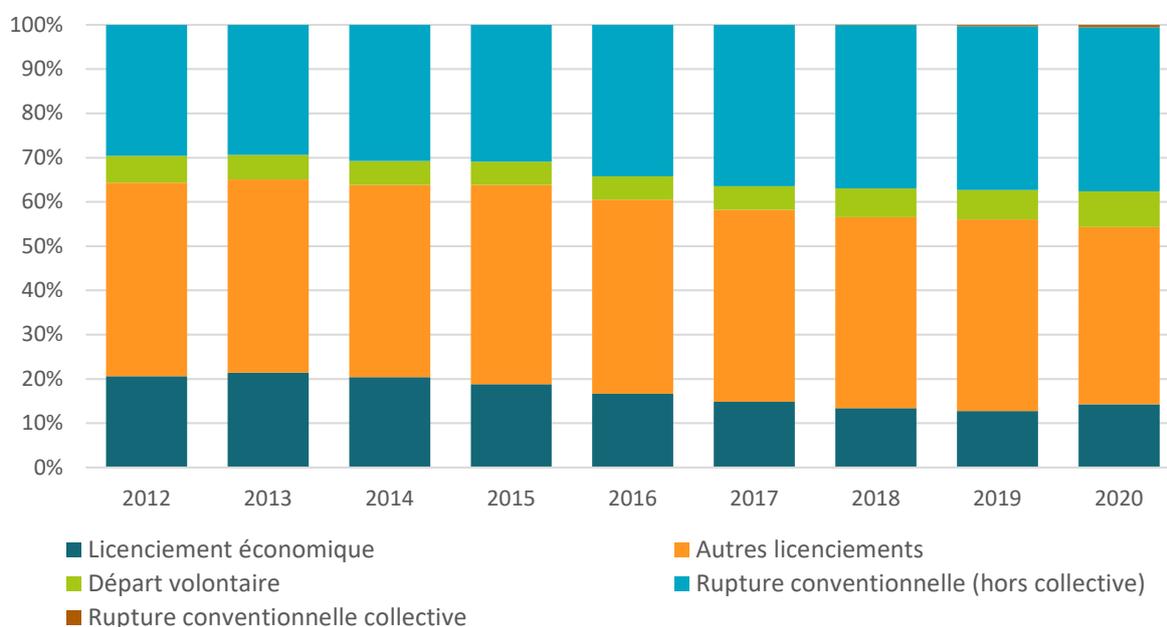
GRAPHIQUE 1 : REPARTITION DES OUVERTURES DE DROIT SELON LE MOTIF DE RUPTURE DE CONTRAT



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : allocataires ouvrant un droit à l'Assurance chômage au titre de l'ARE ou de l'ASP, hors annexes 8 et 10, France entière.

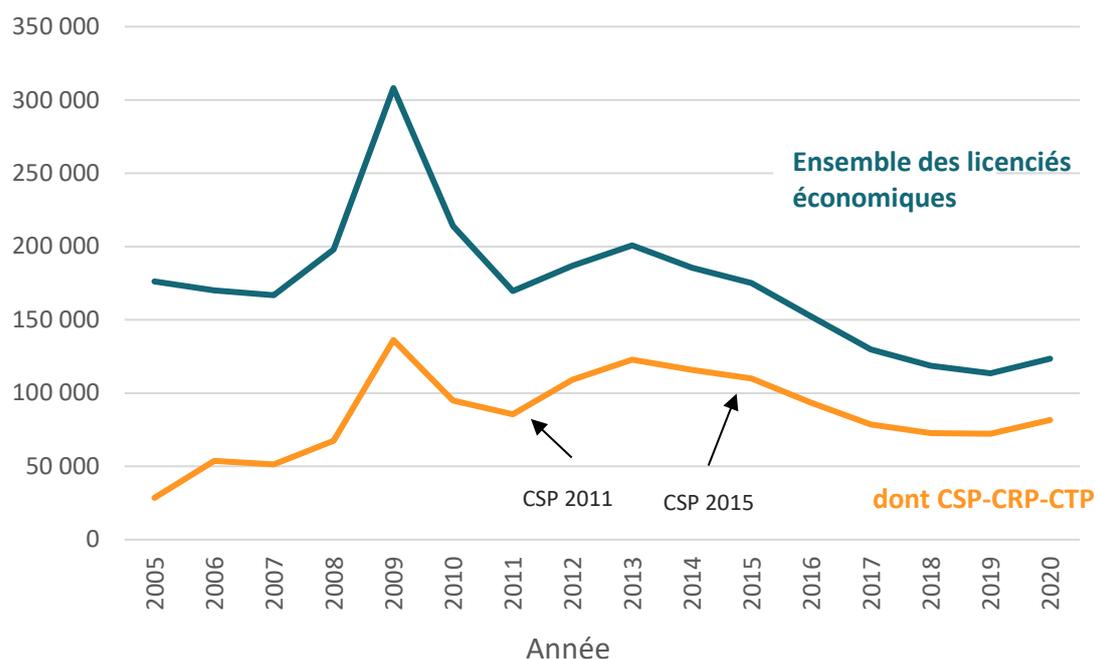
GRAPHIQUE 2 : REPARTITION DES OUVERTURES DE DROIT A LA SUITE D'UNE RUPTURE DE CDI SELON LE MOTIF DE RUPTURE DE CONTRAT



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : allocataires ouvrant un droit à l'Assurance chômage au titre de l'ARE ou de l'ASP à la suite d'une rupture de CDI, hors annexes 8 et 10, France entière.

GRAPHIQUE 3 : NOMBRE D'OUVERTURES DE DROIT A LA SUITE D'UN LICENCIEMENT ECONOMIQUE DEPUIS 2005



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : allocataires ouvrant un droit à l'Assurance chômage à la suite d'un licenciement économique, hors annexes 8 et 10, France entière.

Note : pour les personnes ouvrant un droit en ARE après le CSP/CRP/CTP, une seule ouverture de droit est comptabilisée.

Une forte hausse des entrées en CSP fin 2020

Pour l'année 2020, l'évolution des adhésions au CSP peut schématiquement être scindée en quatre étapes (Graphique 4).

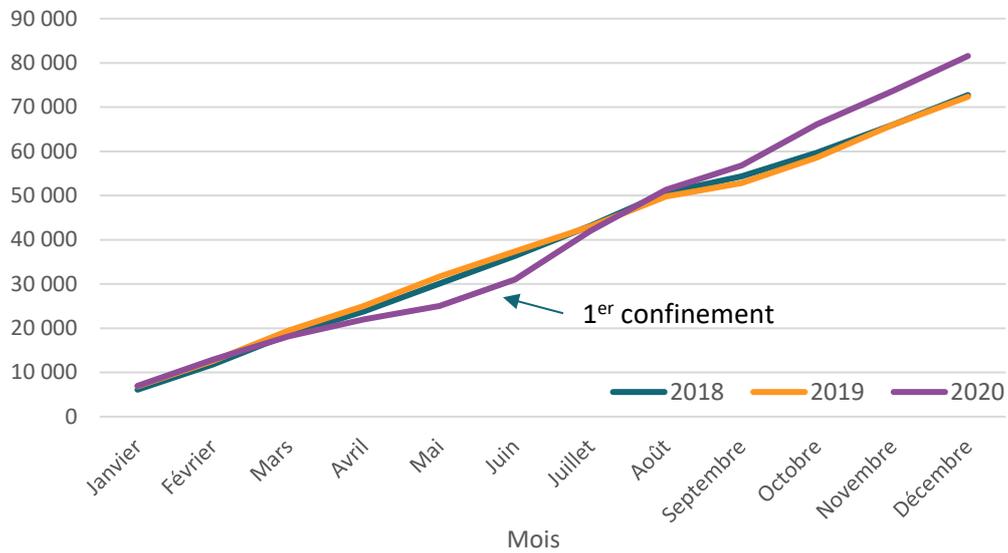
Jusqu'en mars 2020, le nombre d'adhésions au CSP a poursuivi la baisse entamée en 2015, de manière parallèle à la diminution des ouvertures de droit à la suite d'un licenciement économique. Ainsi, durant l'année 2019, environ 6 000 bénéficiaires entraient chaque mois dans le dispositif contre plus de 9 000 en moyenne en 2015.

À partir de mars 2020, début de la crise sanitaire, les adhésions au CSP ont fortement chuté : 5 300 adhésions en mars, 3 800 en avril et 3 000 en mai contre 6 000 chaque mois en 2019. Cette forte baisse s'explique principalement par la mise en sommeil de l'activité des tribunaux de commerce compétents pour prononcer un redressement ou une liquidation judiciaire, et du moratoire permettant la suspension du remboursement des échéances bancaires. Les mesures gouvernementales d'urgence pour la préservation de l'emploi, et en particulier le recours massif à l'activité partielle, ont également freiné les licenciements économiques dans cette période et pendant l'année 2020.

Puis, durant les mois de juin, juillet et août, un rattrapage des entrées qui n'ont pas eu lieu durant le premier confinement s'est produit. Ainsi, 6 000 nouveaux bénéficiaires ont adhéré en juin, 11 000 en juillet et 9 300 en août, soit une hausse de 45 % sur ces trois mois par rapport à la même période en 2019. À fin août, environ 51 300 stagiaires étaient entrés en CSP depuis le début d'année soit à peu près le même nombre qu'en 2019 sur la même période (49 700).

A partir de septembre, les entrées en CSP continuent à augmenter mais à un rythme moindre par rapport à celui observé entre juin et août. Ainsi, environ 8 000 stagiaires entrent en CSP chaque mois sur cette période, soit environ 2 000 de plus par rapport au rythme antérieur à la crise sanitaire.

GRAPHIQUE 4 : NOMBRE D'ADHESIONS AU CSP EN 2018, 2019 ET 2020, EN CUMUL ANNUEL



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.
 Champ : ensemble des adhérents du CSP, France entière.

Une hausse des entrées qui s'accompagne de l'émergence de nouveaux profils

Historiquement, par rapport aux autres allocataires de l'Assurance chômage, ceux qui adhèrent au CSP :

- sont plus nombreux à avoir plus de 40 ans ;
- sont plus souvent des hommes ;
- ouvrent plus souvent des droits de longue durée avec un SJR plus élevé que la moyenne ;
- proviennent plus souvent des secteurs de la construction, l'industrie manufacturière, le commerce et les activités spécialisées (comprenant notamment les activités juridiques et comptables, les activités des sièges sociaux, l'ingénierie et la R&D) ;
- vivent plus souvent en Ile-de-France et un peu moins souvent dans le sud-est de la France (Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Auvergne-Rhône-Alpes) ou en Bretagne.

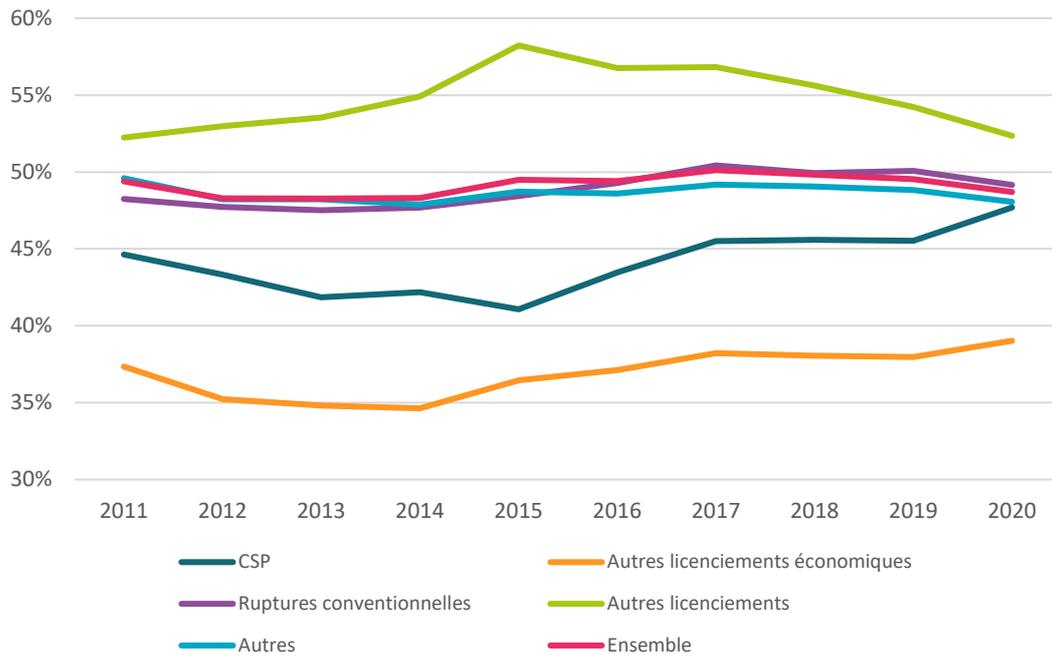
En 2020, deux tendances spécifiques au CSP se poursuivent. D'une part, une proportion plus importante de femmes entre en CSP chaque année (48 % en 2020, contre 41 % en 2015). Cette tendance s'est accélérée en 2020 et la part des femmes entrant en CSP est maintenant la même que pour l'ensemble des allocataires de l'Assurance chômage (Graphique 5).

D'autre part, davantage de personnes très peu diplômées adhèrent au CSP : elles représentent 31 % des entrants en 2020 contre 23 % en 2017 (Tableau A en annexe). Cette tendance ne s'observe pas pour les autres types de rupture de contrat (Graphique 6). En 2020, ces stagiaires sont plus âgés que les autres stagiaires (45 ans en moyenne, contre 42 ans pour l'ensemble des stagiaires), sont plus souvent des hommes (59 % contre 52 %), ont des SJR plus faibles (78 € contre 83 €), proviennent plus souvent des secteurs de l'industrie manufacturière et de la construction (respectivement 21% et 13 % contre 18% et 10%) et vivent plus fréquemment en Ile-de-France (26 % contre 23 %) (Tableau D en annexe).

Reflet de l'impact hétérogène de la crise au niveau sectoriel, les principaux secteurs touchés ont également évolué par rapport à 2019. L'industrie manufacturière ainsi que les activités spécialisées, scientifiques et techniques (activités de siège social, ingénierie, agences de voyages, agences de publicité...) concentrent davantage de bénéficiaires du CSP avec la crise : les deux secteurs représentent respectivement 22 % et 12 % des entrants au dernier trimestre 2020 contre 17 % et 8 % en moyenne entre 2015 et 2019 (Tableau B en annexe). À l'inverse, la construction est en net recul : le secteur représente seulement 7 % à 8 % des entrées au second semestre 2020 contre plus de 14 % entre 2015 et 2019. Les secteurs fortement touchés par la crise (hébergement et restauration, transport) ont progressé mais plus légèrement (8 % au second semestre 2020 contre 6 % au second semestre 2019). Enfin, le secteur du commerce non alimentaire reste le premier secteur en termes d'effectifs entrant en CSP. En dehors des secteurs de l'hébergement-restauration et des activités sportives, on n'observe à ce stade qu'une relation légèrement positive entre les entrées supplémentaires en CSP et l'intensité de l'activité partielle dans chaque secteur (Graphique 7). Une partie des entrées supplémentaires en CSP fin 2020 pourraient résulter d'entreprises déjà fragilisées avant la crise sanitaire. Avec la fin des mesures d'urgence, on peut s'attendre fin 2021 à davantage d'entrées en provenance des secteurs les plus touchés par la crise.

Une plus grande part de bénéficiaires est issue de la région Ile-de-France : entre 24 % et 26 % au second semestre 2020 contre moins de 19 % avant la crise, ce qui reflète en partie l'impact territorial de la crise sanitaire (Insee, 2021). Cette tendance s'observe pour la majorité des secteurs à l'exception de l'industrie manufacturière et du transport et entreposage (Tableau F en annexe).

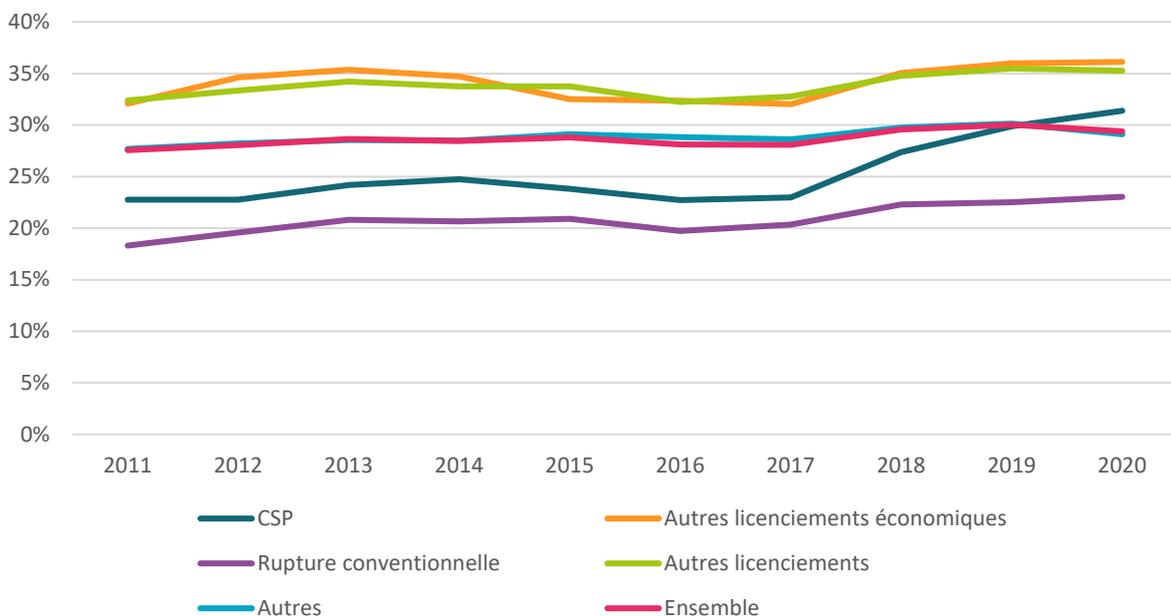
GRAPHIQUE 5 : PART ANNUELLE DES FEMMES OUVRANT UN DROIT SELON LE MOTIF DE RUPTURE DE CONTRAT



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : Allocataires ouvrant un droit à l'Assurance chômage au titre de l'ARE ou de l'ASP, hors annexes 8 et 10, France entière.

GRAPHIQUE 6 : PART ANNUELLE DES ALLOCATAIRES SANS DIPLOME* QUI OUVRENT UN DROIT EN FONCTION DU MOTIF DE RUPTURE DE CONTRAT

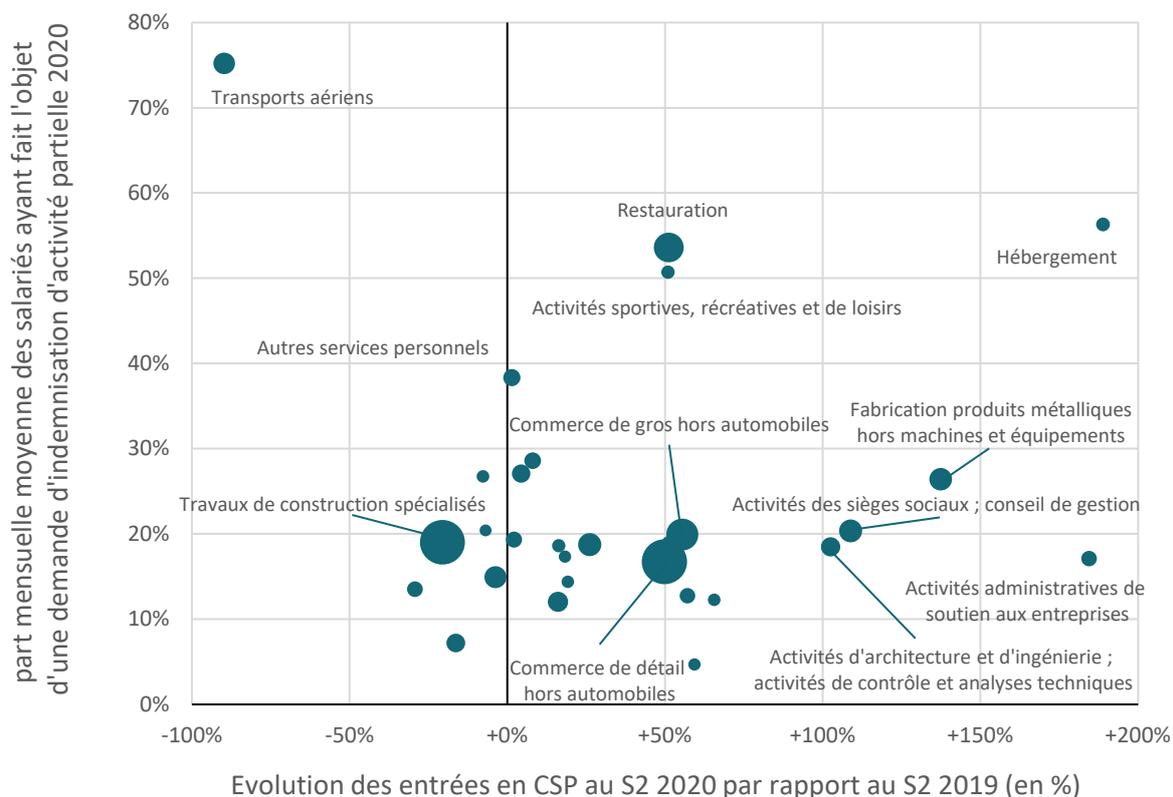


* On entend par personnes sans diplôme des personnes n'ayant pas de titre certifié ou un titre de niveau de 6 (certificat de formation générale, Diplôme National du brevet).

Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : allocataires ouvrant un droit à l'Assurance chômage au titre de l'ARE ou de l'ASP, hors annexes 8 et 10, France entière.

GRAPHIQUE 7 : RELATION ENTRE L'ÉVOLUTION DES ADHESIONS AU CSP AU S2 2020 / S2 2019 ET LA PART MOYENNE DES SALAIRES EN ACTIVITE PARTIELLE EN 2020 PAR SECTEUR



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021. ASP, Extranet Activité partielle, calculs Unédic

Champ : CSP : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021. Activité partielle : données retraitées des doublons et avenants, tous motifs confondus, hors particuliers employeurs

Note : les secteurs sont agrégés au niveau 2 de la nomenclature d'activités française (NAF), soit 88 secteurs. La taille des points correspond au poids relatif du secteur dans les adhésions au CSP en 2019. Par souci de lisibilité, seuls les 30 plus grands secteurs sont représentés.

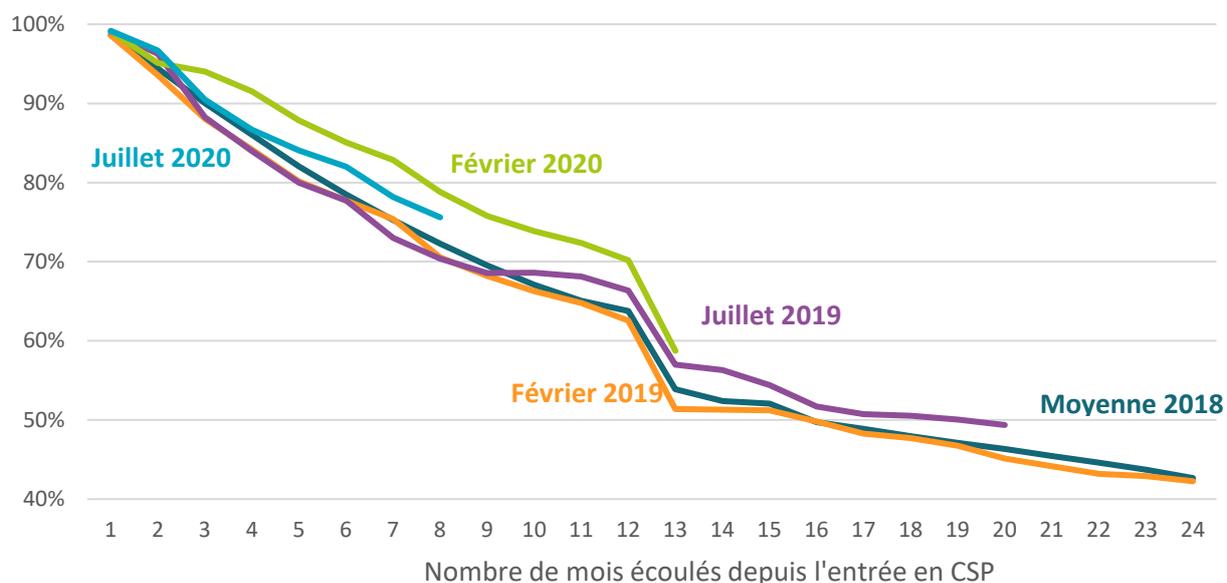
Des possibilités de reprise d'emploi en baisse

Pour les stagiaires du CSP comme pour tous les demandeurs d'emploi, la crise de la Covid-19, et tout particulièrement le premier confinement du printemps 2020, a limité les possibilités de sortie du chômage. Ainsi, les cohortes d'entrants impactées par la crise de la Covid-19, c'est-à-dire celles entrées à partir de septembre 2019, restent plus longtemps en CSP par rapport aux personnes entrées avant le début de la crise (Graphique 8). Le prolongement des droits en CSP pendant le premier confinement a aussi contribué de manière marginale à allonger le temps passé dans le dispositif.

Les personnes les plus impactées sont celles entrées en CSP entre fin 2019 et début 2020. On n'observe pas d'effet de rattrapage à l'issue du confinement : elles sont moins nombreuses à retrouver un emploi et en reprennent un moins vite⁴. Ayant été touchées par la crise dès le début de leur CSP, il est possible également que la dynamique de leur suivi du CSP n'ait pas pu se mettre bien en place. Ces difficultés s'observent cependant pour l'ensemble des licenciés et semblent pour le moment se poursuivre pour les personnes entrées en CSP mi-2020 (Graphique 9).

⁴ Les données sur les emplois potentiellement retrouvés n'étant pas disponibles, le retour à l'emploi est approximé par la présence ou non à l'Assurance chômage.

GRAPHIQUE 8 : PART DE BENEFICIAIRES DU CSP TOUJOURS INSCRITS AVEC UN DROIT OUVERT, SELON LA DATE D'ENTREE EN CSP ET LE NOMBRE DE MOIS ECOULES DEPUIS L'ENTREE EN CSP

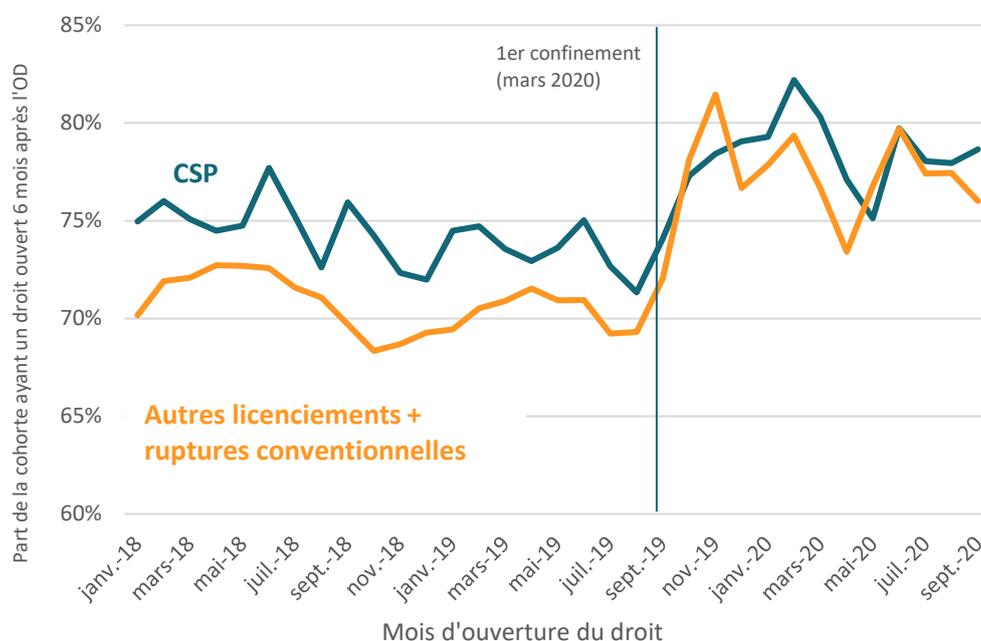


Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : allocataires adhérant au CSP, France entière.

Lecture : pour les stagiaires entrés en CSP en 2018, 64 % avaient un droit ouvert à l'Assurance chômage à la fin du 11^e mois suivant l'entrée en CSP. Pour les stagiaires entrés en CSP en février 2020, 72 % avaient un droit ouvert à l'Assurance chômage à la fin du 11^e mois suivant l'entrée en CSP (soit décembre 2020).

GRAPHIQUE 9 : PART DES ALLOCATAIRES TOUJOURS INSCRITS AVEC UN DROIT OUVERT A LA FIN DU 6^E MOIS SUIVANT L'OUVERTURE DU DROIT, SELON LE MOIS D'ENTREE EN CSP



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

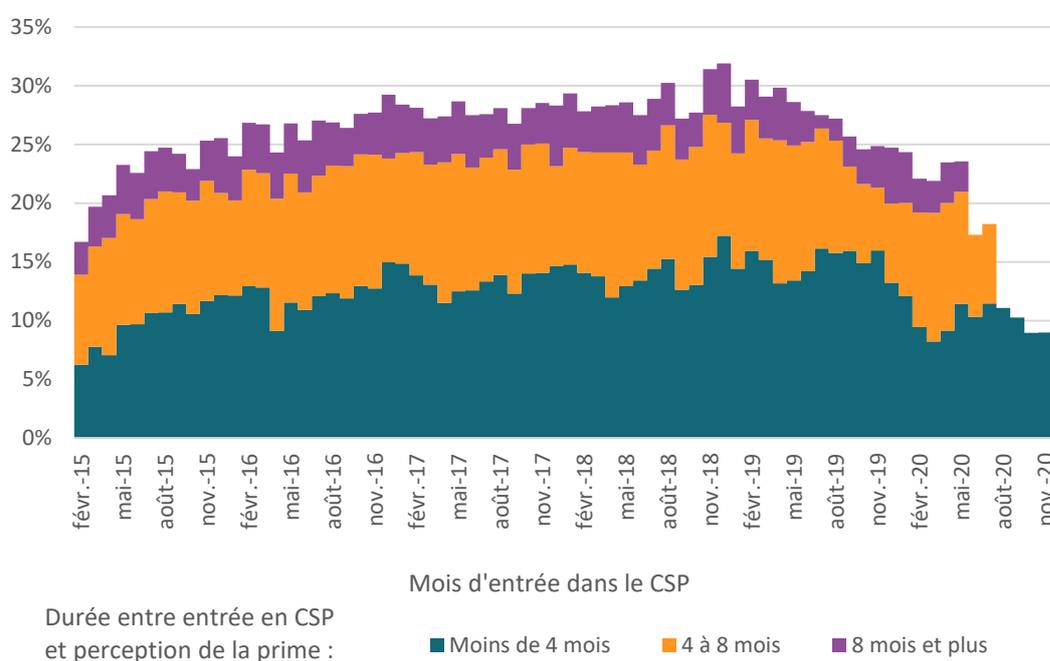
Champ : allocataires ouvrant un droit à la suite à un licenciement ou à une rupture conventionnelle, France entière.

Lecture : pour les stagiaires entrés en CSP en septembre 2020, 79 % avaient un droit ouvert à l'Assurance chômage à la fin du 6^e mois suivant l'entrée en CSP (soit mars 2021). Pour les allocataires ouvrant un droit après un licenciement (hors CSP) ou une rupture conventionnelle en septembre 2020, 76 % avaient un droit ouvert à l'Assurance chômage à la fin du 6^e mois suivant l'ouverture du droit (soit mars 2021).

Ces plus grandes difficultés à retrouver un emploi se traduisent directement en une baisse du recours à la prime de reclassement ainsi des reprises d'activité en cours de CSP. Ainsi, parmi les entrants en CSP entre janvier et mai 2020, fortement impactés par le premier confinement, seul un peu plus d'un sur 5 a perçu la prime, taux le plus bas depuis la fin de l'année 2015 (Graphique 10). De même pour les périodes d'emploi en cours de CSP : depuis mars 2020, un peu plus de 10 % des stagiaires sont en emploi chaque fin de mois contre 15 % en 2019 (Graphique 11).

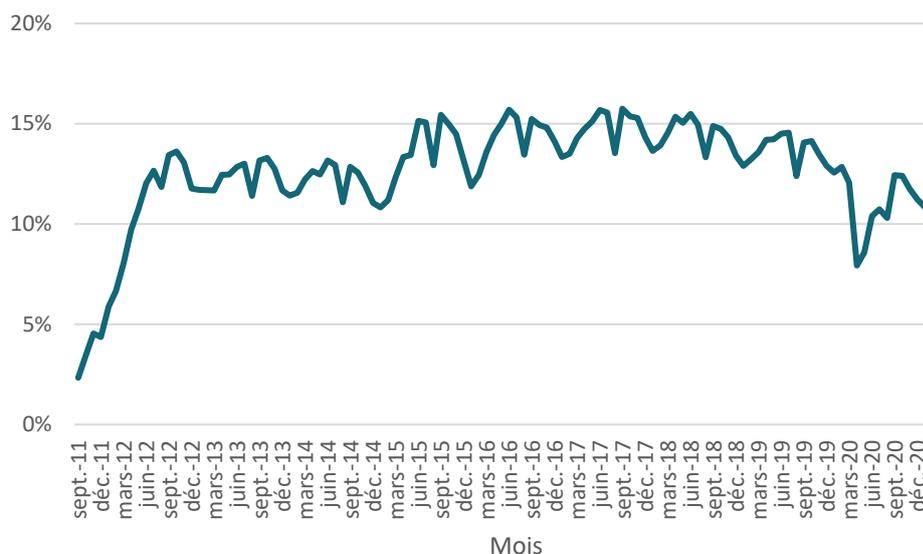
Les premières données disponibles sur 2021 semblent indiquer que les sorties du dispositif sont revenues à leur niveau antérieur à la crise, en nombre (Graphique 12). Cela provient peut-être d'un effet volume : il y a eu davantage d'entrées fin 2020, ce qui augmente mécaniquement le nombre de sorties dans les mois qui suivent. Il est donc encore trop tôt pour savoir si cette tendance, en partie saisonnière du fait du plus grand nombre de retour à l'emploi en début d'année, se poursuivra ou non.

GRAPHIQUE 10 : TAUX DE RECOURS A LA PRIME DE RECLASSEMENT, SELON LA DATE D'ENTREE EN CSP



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.
 Champ : ensemble des adhérents du CSP, France entière.

GRAPHIQUE 11 : PART DES STAGIAIRES DU CSP EN ACTIVITE A LA FIN DU MOIS

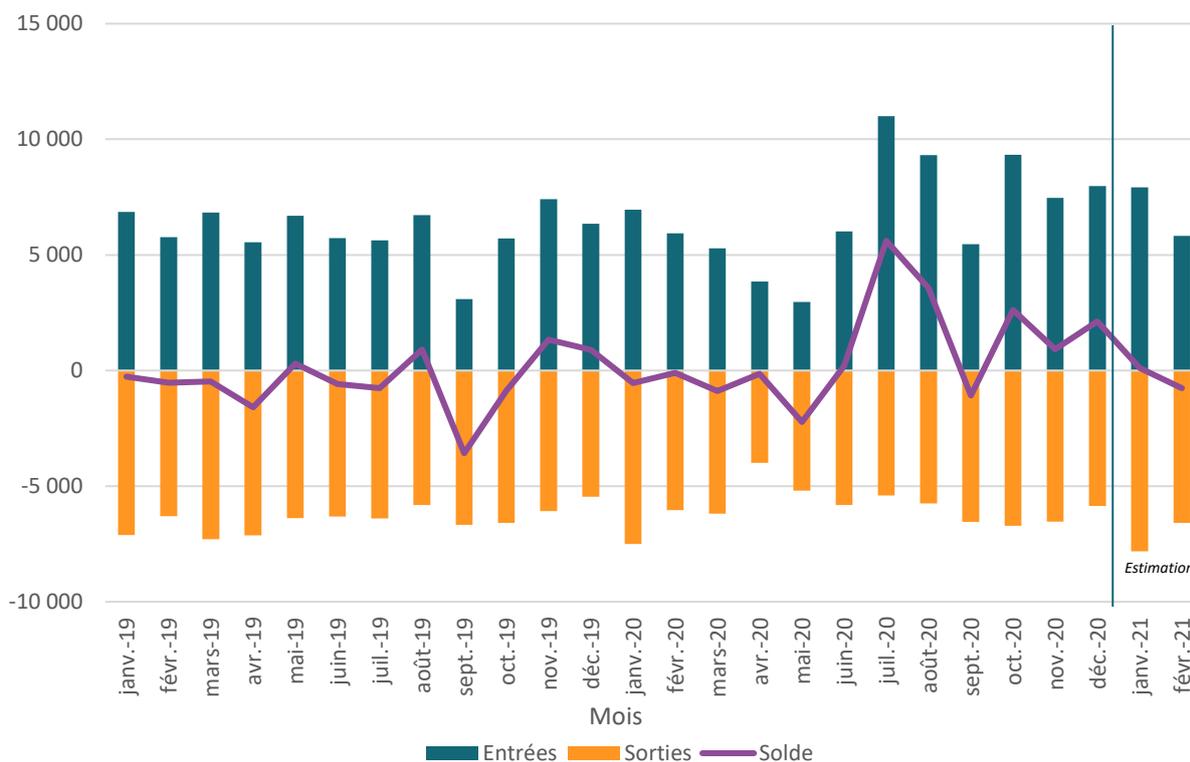


Note : on considère qu'un stagiaire est en activité en fin de mois s'il ne perçoit pas d'allocation au titre de l'ASP au dernier jour du mois et qu'il s'est actualisé en indiquant qu'il a travaillé au cours du mois considéré.

Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : stagiaires inscrits en CSP à la fin du mois, France entière.

GRAPHIQUE 12 : NOMBRE D'ENTREES ET DE SORTIES DU CSP



Source : Unédic, FNA, exploitation de janvier 2021.

Champ : ensemble des stagiaires en CSP, France entière.

Une tendance à davantage de recours à la formation

Depuis la convention 2015 qui a fait du CSP un dispositif davantage tourné vers l'emploi, notamment avec l'introduction de la prime de reclassement, le recours à la formation pendant le CSP a baissé par rapport aux années antérieures (Graphique 13).

Cette baisse a été particulièrement marquée pour les personnes entrées en CSP entre 2015 et 2017. Pour les premiers bénéficiaires de la convention 2015, elle peut s'expliquer également par la mise en place concomitante du Compte personnel de formation (CPF) et des listes associées qui limitaient au début les formations qu'il était possible de financer. Ainsi, 1 stagiaire sur 4 environ recourait à une formation entre 2015 et 2017 contre plus d'un sur trois entre 2011 et 2014. Du fait de la mise en place du « plan 500 000 formations supplémentaires » puis du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), les stagiaires entrés en CSP à partir de fin 2018 ont eu davantage tendance à entrer en formation mais à un niveau moindre que sur la période ante-convention 2015⁵. En 2019, le taux d'entrée en formation s'établissait en moyenne à 29 %.

Une part moins importante des bénéficiaires ayant adhéré au CSP à la fin de l'année 2019 ou au début de l'année 2020 est entrée en formation durant le CSP (Graphique 13). Ceci s'explique par une forte baisse des entrées en formation durant la période du premier confinement, entre mars et mai 2020, du fait qu'un certain nombre de formations ne peuvent pas être suivies à distance mais également parce que ce confinement a représenté un choc non anticipable par les organismes de formation qui n'ont pu transposer instantanément leur offre de formation.

Ainsi, un tiers des formations suivies par les demandeurs d'emploi durant le premier confinement a été suspendu (Dares, 2020b). Certaines formations ont donc été annulées, reportées ou suspendues. Il est de plus possible que certains demandeurs d'emploi ont préféré ne pas suivre une formation à distance, peu à l'aise avec les outils numériques ou le fait de se former seuls face à un écran.

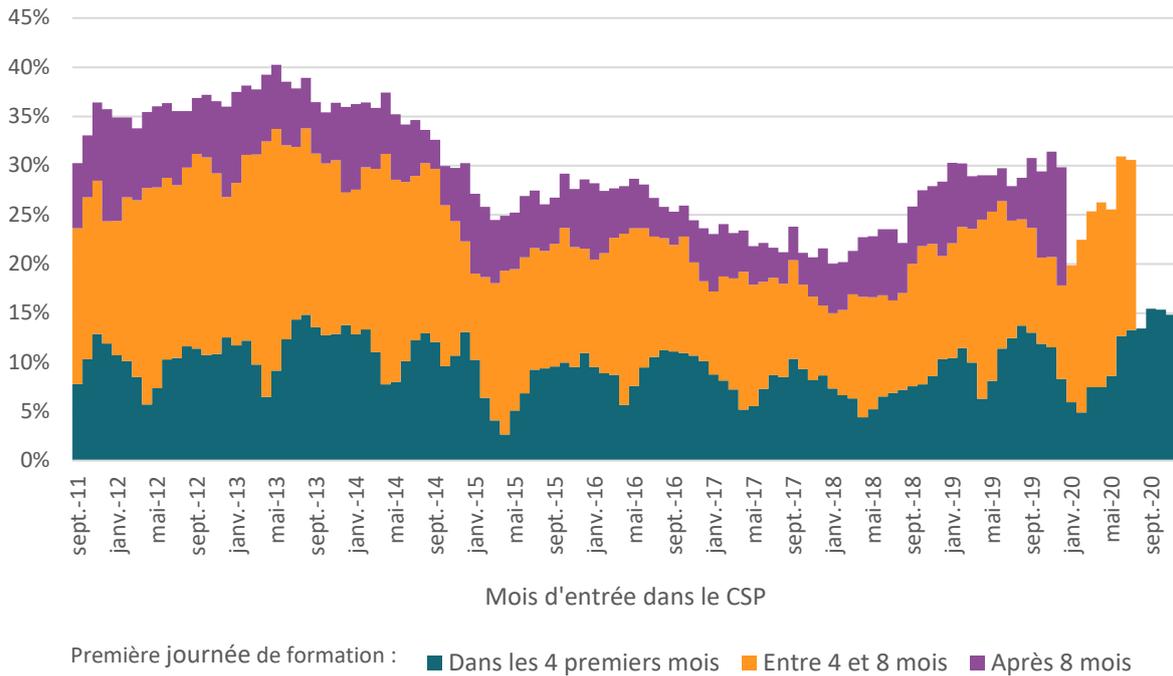
Néanmoins, à l'inverse, un plus grand recours à la formation est souvent à l'œuvre dans les périodes où l'accès à l'emploi est plus difficile. De plus, la crise frappe durement certains secteurs d'activité, ce qui peut obliger les bénéficiaires provenant de ces secteurs à se reconvertir et donc à se former davantage.

C'est peut-être ce qui explique que pour les stagiaires entrés en CSP depuis le printemps 2020, le recours à la formation semble augmenter à nouveau (Graphiques 13 et 14).

On observe par ailleurs un allongement de la durée moyenne des formations suivies. Plusieurs hypothèses sont envisageables comme le fait que les formations dédiées à la reconversion peuvent être plus longues qu'une formation de perfectionnement ou d'adaptation au poste de travail ou que les nouveaux entrants ont des besoins de formation plus spécifiques. Parmi les formations suivies en CSP, celles permettant d'avoir une certification et les formations de professionnalisation ont fortement augmenté pour les stagiaires entrés depuis 2019 (Graphique 15).

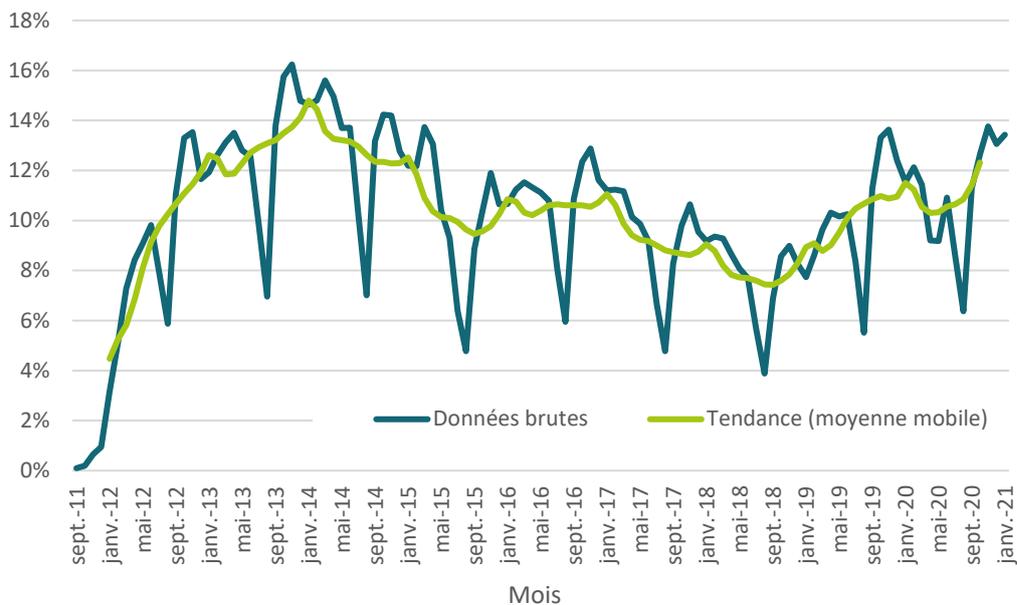
⁵ Ce phénomène de hausse du recours à la formation concerne l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ainsi, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et bénéficiant d'une formation a augmenté de près de 20 % entre 2017 et 2019.

GRAPHIQUE 13 : TAUX DE RECOURS A LA FORMATION ET DELAI AVANT LE PREMIER JOUR DE FORMATION, SELON LA DATE D'ENTREE EN CSP



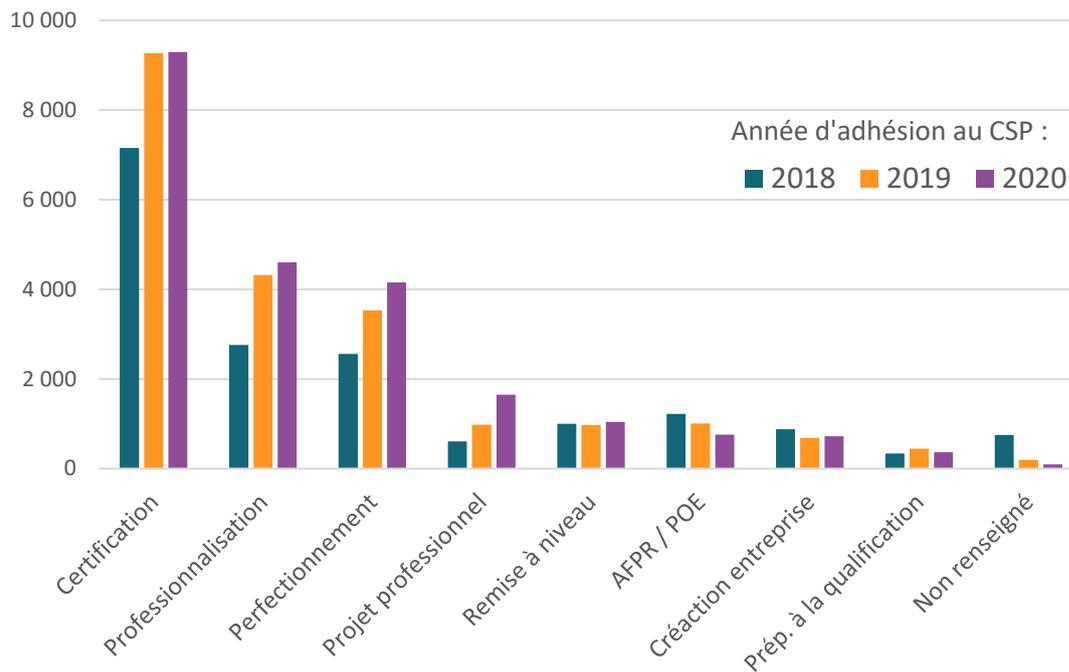
Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.
 Champ : ensemble des stagiaires en CSP, France entière.

GRAPHIQUE 14 : PART DES STAGIAIRES DU CSP AYANT AU MOINS 1 JOUR DE FORMATION AU COURS DU MOIS



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.
 Champ : stagiaires inscrits en CSP à la fin du mois, France entière.

GRAPHIQUE 15 : NOMBRE DE FORMATIONS ENTAMEES AU COURS DU CSP, SELON L’OBJECTIF DE FORMATION ET L’ANNEE D’ENTREE EN CSP



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : stagiaires en CSP ayant entamés au moins une formation au cours du CSP, France entière.

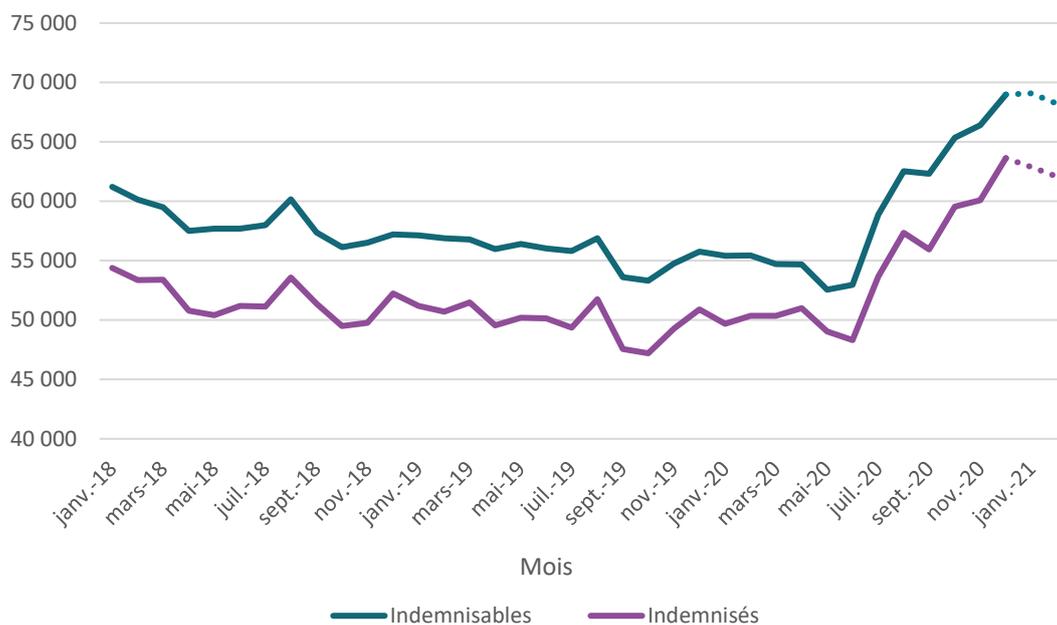
Par conséquent, une montée progressive du nombre de bénéficiaires du CSP

L'augmentation des adhésions au CSP couplée à la baisse des sorties du dispositif vers l'emploi conduit mécaniquement à une hausse du nombre de bénéficiaires indemnisés en CSP. Alors que la tendance était à la baisse depuis la mi-2015 (plus de 100 000 stagiaires indemnisés chaque mois avant 2015 contre 50 000 juste avant le début de la crise de la Covid-19), leur nombre est en hausse depuis le milieu de l'année 2020. Le nombre de stagiaires indemnisés en CSP dépasserait les 60 000 fin 2020, avec au total 70 000 adhérents en cours de CSP fin 2020 (Graphique 16).

A ce stade, nous n'observons pas encore d'augmentation du taux de passage du CSP vers l'ARE qui reste un peu supérieur à 50 %. Cela signifierait que si les stagiaires restent plus longtemps en CSP, la même part retrouverait néanmoins un emploi avant la fin du dispositif. Il est toutefois à prévoir que les transitions vers l'ARE augmenteront en 2021 avec la persistance de difficultés de retour à l'emploi (voir *supra*).

En conséquence, la durée moyenne passée en CSP augmente à nouveau. Alors que la durée moyenne passée en CSP avait nettement baissé à la suite de la mise en place de la convention 2015, passant de près de 11 mois à 9 mois juste avant la crise, on observe une tendance légèrement haussière sur les derniers entrants observés. En guise d'illustration, les stagiaires entrés en CSP en décembre 2019 sont restés en moyenne près de 1 mois de plus dans le dispositif que ceux entrés en novembre 2018 (Graphique 17).

GRAPHIQUE 16 : NOMBRE DE STAGIAIRES EN CSP EN FIN DE MOIS



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : stagiaires inscrits en CSP à la fin du mois, France entière.

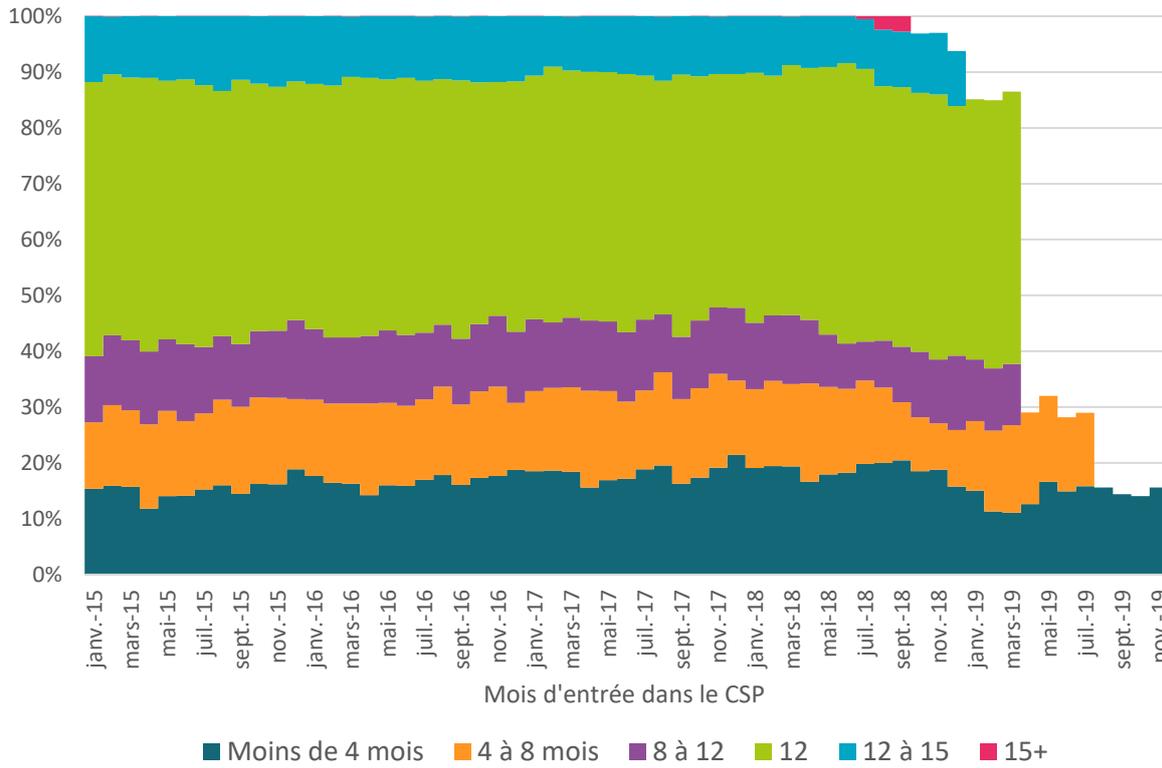
GRAPHIQUE 17 : DUREE MOYENNE PASSEE EN CSP, SELON LE MOIS D'ENTREE EN CSP (EN MOIS)



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : allocataires ouvrant un droit en CSP, France entière.

GRAPHIQUE 18 : REPARTITION DES BENEFICIAIRES DU CSP PAR DUREE PASSEE EN CSP, SELON LA DATE D'ENTREE EN CSP



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

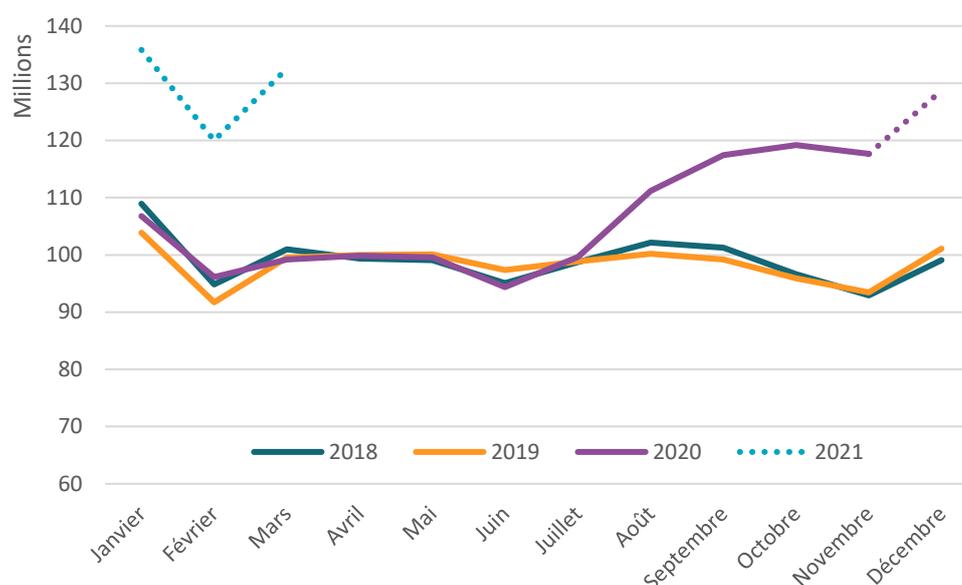
Champ : allocataires ouvrant un droit en CSP, France entière.

Augmentation des dépenses d'indemnisation à partir du second semestre 2020

Entre janvier et juillet 2020, les dépenses d'indemnisation sont restées au même niveau que les années précédentes. Cette stabilité masque toutefois une augmentation des dépenses d'indemnisation pendant le confinement de mars à mai, quasiment compensée par une baisse concomitante des versements de primes de reclassement⁶ (Graphiques 19 et 20).

Ensuite, en lien avec l'augmentation du nombre de personnes indemnisables en CSP à partir du second semestre 2020, les dépenses d'allocation versées augmentent à partir d'août 2020. Cette augmentation est compensée largement par une la baisse des versements de la prime de reclassement notamment, et de l'IDR dans une moindre mesure, dépenses intimement liées à la reprise d'activité. En fin d'année, les versements de la prime semblent néanmoins avoir retrouvé leur niveau d'avant-crise (Graphique 20).

GRAPHIQUE 19 : DEPENSES MENSUELLES D'INDEMNISATION AU TITRE DU CSP (M€)

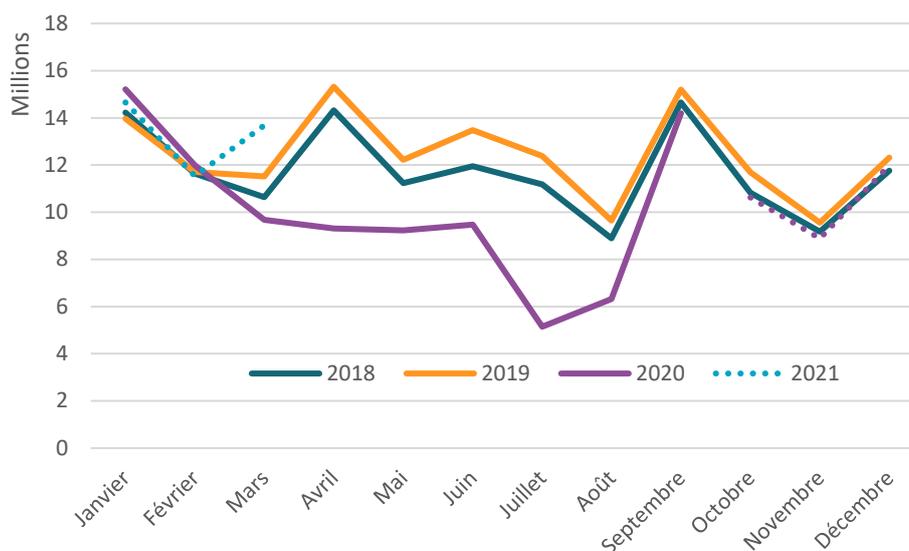


Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : dépenses d'indemnisation en ASP et ASP-ARE, prime de reclassement et IDR.

⁶ Il y a aussi eu un report des fins de droits entre mars et mai pour les personnes qui avaient au moins un an d'ancienneté dans leur entreprise et qui n'avaient pas suffisamment d'affiliation pour ouvrir un droit en ARE après la fin du CSP. Cette mesure a entraîné des dépenses supplémentaires de l'ordre de 620 000 € pour les reports de mars à mai car peu de personnes étaient éligibles. Un deuxième report a été acté entre le 30 octobre 2020 et le 30 juin 2021 et devrait avoir un impact financier similaire au premier report.

GRAPHIQUE 20 : DEPENSES MENSUELLES AU TITRE DE LA PRIME DE RECLASSEMENT (M€)



Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : dépenses au titre de la prime de reclassement

Pour la suite de l'année 2021, de nombreuses inconnues persistent : évolution de la situation sanitaire, conjoncture économique, évolution du profil des entrants. Néanmoins, une dynamique similaire à celle de la fin de l'année 2020 est attendue en matière de volume d'entrées en CSP, au regard de l'évolution des plans de sécurisation de l'emploi (PSE) et des défaillances d'entreprises.

- les PSE se maintiennent à un niveau élevé depuis le début d'année. Bien qu'en baisse début avril, le nombre de ruptures de contrats de travail envisagées à la suite d'un PSE est trois fois supérieur par rapport à la même période en 2019 (Dares, 2021) ;
- le nombre de défaillances d'entreprises a fortement chuté en 2020 compte tenu de l'ensemble des mesures mises en place suite à la crise (Banque de France, 2021). Il est probable qu'un rattrapage ait lieu en 2021 lorsque les mesures d'urgences seront bien que les prévisions restent très incertaines⁷.

Au quatrième trimestre 2020, le nombre de PSE validés ou homologués augmente après la stagnation observée courant 2020⁸, de même que le nombre d'entrées en CSP (26 000 environ, soit +66 % par rapport au même trimestre de l'année précédente).

Sous les hypothèses de la prévision réalisée en février 2021, l'Unédic anticipe qu'environ 100 000 personnes seraient indemnisés en CSP chaque fin de mois à l'horizon fin 2021 contre 60 000 fin 2020.

⁷ Voir par exemple Altares (2021) qui prévoit pour 2021 un nombre de défaillances proche de celui de 2019.

⁸ La Dares en dénombre 183 au 4^{ème} trimestre 2020, soit un retour au niveau de 2015 (Dares, 2021).

Accroissement des difficultés de recouvrement en période de crise

Les recettes du dispositif correspondent aux indemnités de préavis que le salarié aurait perçues s'il n'avait pas bénéficié du CSP⁹. Ces indemnités comprennent l'ensemble des charges patronales et salariales, y compris les charges de sécurité sociale.

Globalement, les recettes encaissées en 2020 ont fortement baissé par rapport à 2019 principalement à cause de difficultés opérationnelles pour le recouvrement.

En début d'année 2020, l'indicateur de recouvrement se dégrade progressivement du fait de l'augmentation du nombre de procédures collectives de groupes importants et des difficultés avec certains mandataires de justice (Graphique 21).

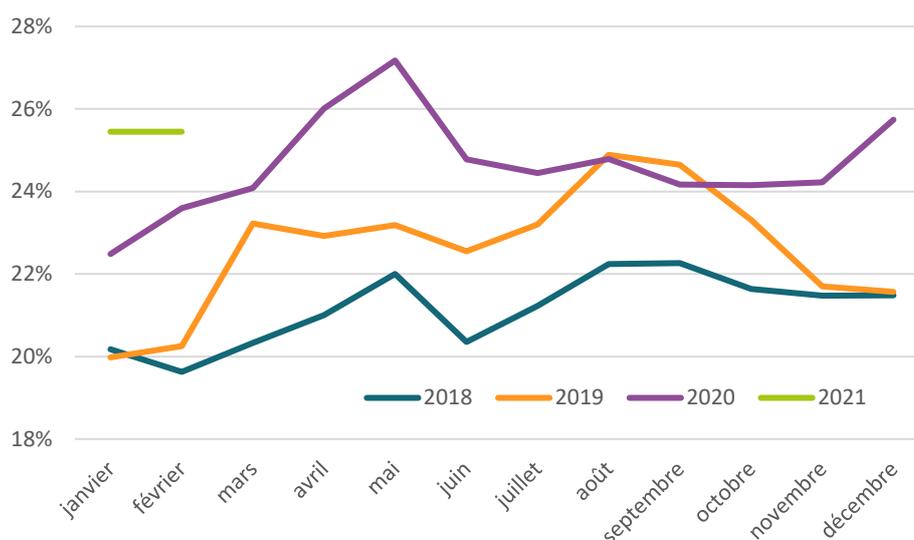
A partir de mars 2020, le recouvrement des sommes a été limité avec l'arrêt des mises en demeure du fait des mesures mises en place pour accompagner les entreprises confrontées à la crise du coronavirus. Cette disparition du contentieux a entraîné des changements de pratiques avec la mise en place de délais de paiement, ce qui allonge la durée d'encaissement. En conséquence, les restes à recouvrer ont progressé depuis mars pour les procédures concernant des entreprises *in bonis* (Graphique 22).

A partir de juin 2020, la reprise de l'activité de recouvrement a permis une rapide amélioration des recouvrements avec l'encaissement de sommes provenant de l'AGS concernant des procédures collectives importantes intervenues fin d'année 2019 et début 2020. La baisse de l'indicateur provient également des moindres appels de contributions, liés à la suspension de l'activité des tribunaux de commerce pendant la période relative au premier confinement, les procédures collectives et les licenciements économiques qui en découlent ayant été stoppés.

Depuis août 2020, les restes à recouvrer sont importants avec une nouvelle dégradation en fin d'année.

En fin de compte, il y a eu moins de procédures collectives en 2020 mais elles concernent des entreprises de plus grande taille (AGS, 2021), ce qui engendre des délais de recouvrement plus longs du fait des difficultés pour les mandataires judiciaires à établir les relevés de créances.

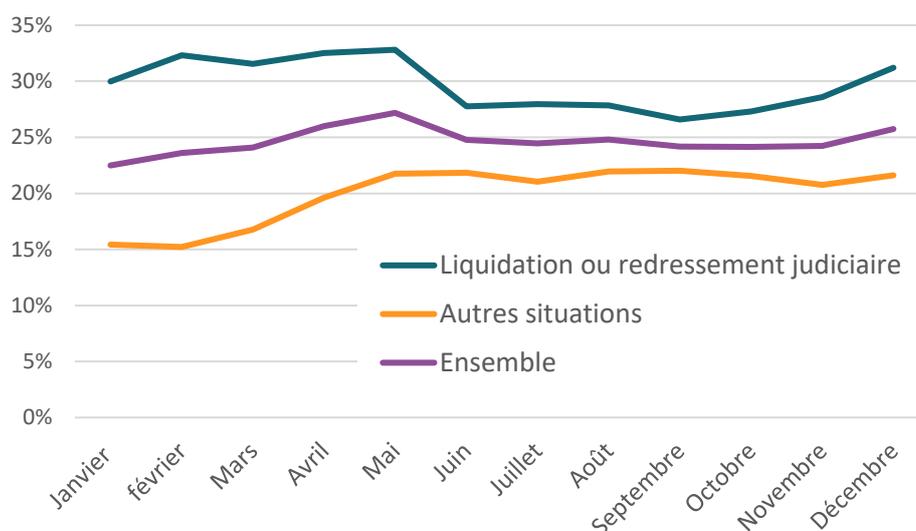
GRAPHIQUE 21 : TAUX DE RESTE A RECOUVRER DES CONTRIBUTIONS CSP



Source : Pôle emploi

⁹ Cela ne concerne que les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans leur entreprise et qui bénéficient de l'ASP à 75 %.

GRAPHIQUE 22 : TAUX DE RESTE A RECOUVRER DES CONTRIBUTIONS CSP SELON LA SITUATION DE L'ENTREPRISE, ANNEE 2020



Source : Pôle emploi

Légère dégradation du solde liée à la crise

Le surcoût financier du dispositif du CSP est obtenu en comparant les dépenses liées au CSP (ASP, IDR et prime de reclassement) au montant d'allocations qui aurait été versé si les stagiaires du CSP avaient perçu l'ARE, et en retranchant les recettes spécifiques (préavis). Le surcoût obtenu permet donc d'indiquer si le dispositif engendre des dépenses ou économies supplémentaires par rapport au régime de droit commun. Pour l'année 2020, le solde financier du CSP se dégrade légèrement avec un surcoût de l'ordre de 60 M€, soit 4% des dépenses (Tableau 1).

Concernant le financement de l'accompagnement et de la formation, pour l'année 2020, l'Etat finance les dépenses d'accompagnement à hauteur de 60 M€. Une partie des dépenses de formation est financée par le FSE¹⁰. Le reste est directement financé par Pôle emploi (Tableau 2).

¹⁰ Le montant de ce financement n'était pas connu pour 2020 au moment de l'élaboration du dossier de référence.

TABLEAU 1 : DEPENSES ET RECETTES DE L'UNEDIC RELATIVES AU CSP

<i>Montants en millions d'euros</i>	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
RECETTES (1)	642	626	603	513	420	415	371
Contributions préavis	592	601	596	504	412	407	364
dont contributions pour non proposition	3	3	3	5	6	6	6
DEPENSES (2)	2 101	2 044	1 745	1 464	1 286	1 262	1 339
Allocations	2 007	1 956	1 691	1 402	1 227	1 204	1 279
ASP	1 928	1 828	1 465	1 193	1 030	997	1 087
ASP-ARE	49	48	42	36	36	39	46
IDR	30	32	18	12	10	9	7
Prime de reclassement	0	49	166	161	151	159	138
Dépenses d'accompagnement (hors Etat)	94	88	54	62	59	58	60
SOLDE (1)-(2)	-1 458	-1 418	-1 141	-952	-866	-847	-968
ARE qui serait versée en absence de CSP (3)	1 464	1 413	1 190	974	849	828	909
Surcoût	-6	5	-49	-23	17	19	60
Nombre d'entrants en CSP	115 700	109 900	93 800	79 200	72 630	72 320	81 780 (p)

(p) : chiffre provisoire

Sources : Comptabilité Unédic et FNA pour le nombre d'entrants et l'estimation de l'ARE qui serait versée en absence de CSP.

TABLEAU 2 : AUTRES DEPENSES LIEES AU CSP

<i>Montants en millions d'euros</i>	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Dépenses de l'Etat*	130	113	55	62	59	93 (p)	60 (p)
Accompagnement	94	88	54	62	59	58	60
ASP 1 à 2 ans (partie supérieure à l'Are)							
CSP 2011	36	25	1	0	0	0	0
CSP 2015		0	0	0	0	0	0
Prise en charge par le PIC						26 (p)	0
Prise en charge par le FSE						9	n.d.
Dépenses de formations sur le champ FPSPP**							
Dépenses des OPCA en frais pédagogiques	169	110	76	61	56	-	****
dont prise en charge par FPSPP/FSE***	178	116	65	52	48	-	-

(p) : chiffre provisoire, n.d. : non disponible

* Les dépenses d'accompagnement de l'Etat sont égales à celles de l'Unédic et donc estimées à partir des dépenses de l'Unédic tracées dans sa comptabilité. Depuis 2016, les dépenses d'ASP 2015 pour sa partie supérieure à l'Are sont transmises par Pôle emploi.

** Les frais de formation des OPCA correspondent aux frais pédagogiques et sont connus du FPSPP uniquement pour les formations prises en charge par le FPSPP. Ils ne comptabilisent donc pas l'ensemble des dépenses des OPCA. De même, s'agissant des formations financées par Pôle emploi ou par le Compte personnel de formation des stagiaires, les dépenses ne sont pas comptabilisées ici.

*** Dont frais de mise en œuvre

**** A partir de 2020, les dépenses de formation pour les stagiaires en CSP sont financées sur le budget d'intervention de Pôle emploi.

- 3 -

CADRE DE LA NÉGOCIATION DU CSP

Cadre légal et conventionnel

Accord relatif au CSP

L'article L.1233-68 du code du travail prévoit qu'« un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à la section 5 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie, à l'exception de l'article L. 5422-20-1 et du second alinéa de l'article L. 5422-22, définit les modalités de mise en œuvre⁷ du contrat de sécurisation professionnelle ».

Ainsi, les articles L.5422-20-1 et L.5422-22 al.2 du code du travail, instaurant le principe du respect d'un document de cadrage pour les accords relatifs à l'assurance chômage, ne sont pas applicables au CSP.

Dès lors, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont compétentes pour définir les modalités de mise en œuvre du CSP et cette négociation n'est pas soumise à l'obligation de respecter un document de cadrage préalable.

Pour être applicable à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans leur champ d'application professionnel et territorial, la convention relative au CSP doit faire l'objet d'un agrément du Premier ministre¹¹. À défaut d'accord ou d'agrément de cet accord, les modalités de mise en œuvre et de financement du CSP sont déterminées par décret en Conseil d'Etat¹².

Architecture de la réglementation applicable au CSP

Textes de référence

- Articles L.1233-65 et suivants du code du travail :
 - Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ;
 - Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ;
 - Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- ANI du 8 décembre 2014 relatif au CSP ;
- Convention du 26 janvier 2015 relative au CSP ;
- Avenant n°1 du 17 novembre 2016 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP : prorogation jusqu'au 30 juin 2018 ;

¹¹ Article L.5422-21 du code du travail

¹² Article L.1233-68 du code du travail

- Avenant n°2 du 14 avril 2017 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP : prise en compte de la convention AC du 14 avril 2017 ;
- Avenant n°3 du 31 mai 2018 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP : prorogation jusqu'au 30 juin 2019 ;
- Avenant n°4 du 12 juin 2019 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP : prorogation jusqu'au 30 juin 2021 ;
- Convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte ;
- Avenant n°1 du 12 juin 2019 à la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte.

Déclinaison de la convention CSP du 26 janvier 2015

La mise en œuvre et le financement du CSP sont déclinés dans trois conventions, dont deux sont prévues par la loi :

Une convention entre l'Etat et les partenaires sociaux

La convention pluriannuelle entre l'Etat et les partenaires sociaux est prévue par l'article L.1233-70 al.1 du code du travail aux termes duquel elle « *détermine les modalités de l'organisation du parcours de retour à l'emploi mentionné à l'article L. 1233-65 et de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des mesures qu'il comprend. Cette convention détermine notamment les attributions des représentants territoriaux de l'Etat dans cette mise en œuvre et les modalités de désignation des opérateurs qui en sont chargés* ».

La convention Etat-Partenaires sociaux du 30 novembre 2015 relative à la mise en œuvre du CSP comporte :

- des précisions sur le contenu du cahier des charges et sur l'accompagnement des bénéficiaires par Pôle emploi et par des opérateurs externes (article 1 – Contenu du dispositif et article 2 – Organisation du dispositif) ;
- des précisions sur le pilotage du CSP au niveau national, régional et infra-régional (article 4 – pilotage du dispositif) ;
- une annexe « *financement du dispositif* » rappelant les modalités de financement de l'ASP, de l'accompagnement des bénéficiaires et de l'expérimentation prévue à l'article 4 de l'ANI du 8 décembre 2014 ;
- le « *cadrage de l'offre de service mise en œuvre par les opérateurs du CSP* » en annexe.

Elle expire « *au terme de la convention du 26 janvier 2015* », l'annexe financière pouvant être renégociée chaque année¹³.

A défaut de cette convention, les dispositions qu'elle doit comporter sont déterminées par décret en Conseil d'Etat¹⁴.

Une convention entre l'Etat et l'Unédic

La convention pluriannuelle entre l'Etat et l'Unédic est prévue par l'article L.1233-70 al.2 du code du travail aux termes duquel elle « *détermine les modalités de financement du parcours de retour à l'emploi mentionné à l'article L. 1233-65 et des mesures qu'il comprend. Une annexe financière est*

¹³ Art. 7 de la convention Etat-Partenaires sociaux du 30.12.2015 relative à la mise en œuvre du CSP

¹⁴ Art. L.1233-70 du code du travail

négociée annuellement entre l'Etat et l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 ».

La convention Etat – Unédic du 16 décembre 2015 relative au financement du CSP détermine la participation respective de l'Etat et de l'Unédic au financement notamment :

- de l'ASP ;
- de l'accompagnement réalisé par Pôle emploi ;
- de l'accompagnement externalisé ;
- de la mise en œuvre des cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) ;
- de l'accompagnement dans le cadre de la prestation spécifique destinées aux bénéficiaires du CSP licenciés dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) concernant plus de 200 salariés répartis en plusieurs points du territoire ;
- des minima non atteints en cas d'interruption ou de non-renouvellement du dispositif à l'initiative des Partenaires sociaux.

Elle est conclue « *pour la durée de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP »* tandis que son annexe financière « *fait l'objet d'un avenant annuel »*¹⁵.

A défaut de cette convention, les dispositions qu'elle doit comporter sont déterminées par décret en Conseil d'Etat¹⁶.

Une convention Etat – Unédic – Pôle emploi

La convention Unédic-Etat-Pôle emploi du 16 décembre 2015 relative aux modalités de mise en œuvre de la convention Etat-Unédic relative au financement du CSP est prévue par l'article 4 de la convention Etat-Unédic aux termes duquel elle doit « *préciser notamment les modalités de mise à disposition des sommes relatives au financement du CSP, ainsi que les éléments de suivi de ce dispositif »*.

Elle prévoit ainsi les modalités :

- de mise à disposition et de versement des participations financières à l'ASP et aux prestations d'accompagnement ;
- de gestion des incidents de paiement ;
- de suivi comptable ;
- de suivi des crédits alloués à Pôle emploi et de contrôle ;
- de recouvrement.

Cette convention est conclue « *jusqu'au terme de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP »*.

Ces conventions pouvant comporter des dispositions semblables, il pourrait être envisagé de combiner les dispositions de la convention Etat-Unédic, exigée par le législateur, avec celles de la convention Etat-Unédic-Pôle emploi, en vue de simplifier l'architecture de la réglementation applicable au CSP.

Par ailleurs, la durée de ces trois conventions est attachée à celle de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP :

- si la convention CSP est prorogée par avenant, les trois conventions qui la déclinent resteront en vigueur ;
- si une nouvelle convention est conclue, les trois conventions de mise en œuvre et de financement arriveront à leur terme et de nouvelles conventions devront être conclues.

¹⁵ Art. 6 de la convention Etat-Unédic du 16.12.2015 relative au financement du CSP

¹⁶ Art. L.1233-70 du code du travail

Application du CSP à Mayotte

La convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du CSP à Mayotte est applicable depuis le 1^{er} janvier 2018 et arrive à son terme le 30 juin 2021.

Or ces dispositions sont le fruit d'une convergence entre :

- le dispositif CSP, tel que résultant de la convention du 26 janvier 2015 ;
- et la réglementation d'assurance chômage mahoraise, dont les règles sont fixées par le règlement d'assurance chômage applicable à Mayotte annexé au décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif à l'assurance chômage.

La convention mahoraise relative au CSP devra être renégociée avant le 30 juin 2021 et pourrait intégrer les évolutions induites par la future convention CSP.

Aboutissement de la négociation

L'évolution de la convention CSP peut être portée par :

- un nouvel avenant à la convention CSP (avenant n°5) qui prévoirait notamment la prolongation de la convention CSP du 26 janvier 2015 ;
- ou par une nouvelle convention en lieu et place de la convention du 26 janvier 2015. Cette forme est préconisée en cas d'évolutions importantes apportées au dispositif.

En tout état de cause, l'accord des Partenaires sociaux doit faire l'objet d'un agrément par le Premier Ministre, dans les mêmes conditions que les accords d'assurance chômage¹⁷.

Articulation entre la réglementation d'assurance chômage et la convention CSP

La convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle est rattachée à la réglementation d'assurance chômage puisque de nombreuses dispositions prévues par le règlement d'assurance chômage sont directement applicables aux bénéficiaires du CSP.

En l'état actuel des textes, la convention CSP vise expressément la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage¹⁸, notamment pour déterminer :

- la condition d'affiliation nécessaire pour bénéficier du dispositif (article 2) ;
- l'allocation de sécurisation professionnelle (article 15) ;
- les droits à l'ARE au terme du CSP (article 27).

Le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage a abrogé les arrêtés portant agrément de la convention du 14 avril 2017 et de ses textes associés, à l'exception de l'avenant n°2 à la convention CSP. Il a fixé les nouvelles règles du régime d'assurance chômage, dont certaines sont applicables depuis le 1^{er} novembre 2019 et d'autres doivent entrer en vigueur au 1^{er} juillet 2021. Suite à la publication du décret n°2021-346 du 30 mars 2021, une nouvelle réforme de l'Assurance chômage doit entrer en vigueur au 1^{er} juillet 2021.

¹⁷ Article R. 5422-16 du Code du travail

¹⁸ Notamment les articles 2, 7, 15, 17, 18, 26 et 27 de la convention CSP

En l'absence de mise à jour de la convention CSP, les services de l'Etat considèrent que les règles relatives à l'assurance chômage prévues par décret s'appliquent aux bénéficiaires du dispositif. Concrètement, compte tenu des reports successifs d'entrée en vigueur de la réforme d'assurance chômage, ce sont les règles issues de la convention du 14 avril 2017 qui restent applicables (sous réserve de la période de référence affiliation qui est de 24 mois, au lieu de 28 mois, depuis le 1^{er} novembre 2019), y compris pour les bénéficiaires du CSP, jusqu'au 30 juin 2021.

En conclusion, la convention CSP doit être modifiée afin qu'elle s'articule avec la réglementation d'assurance chômage en vigueur pour sécuriser la mise en œuvre du dispositif.

Les Partenaires sociaux conservant une compétence exclusive pour définir les modalités d'application du CSP, la convention CSP peut se détacher juridiquement de la réglementation d'assurance chômage en vigueur et prévoir des modalités spécifiques et autonomes. Il est toutefois précisé qu'un tel écart serait source de contraintes opérationnelles, notamment lors de la « bascule » du CSP en ARE.

Dès lors, l'actualisation de la convention CSP pourrait consister en une des trois options suivantes :

- la convention CSP pourrait être mise en conformité avec la réglementation d'assurance chômage en vigueur et viser ses dispositions. Dès lors, le dispositif CSP évoluerait pour prendre en compte les nouvelles règles relatives à l'assurance chômage et notamment à l'affiliation, au calcul de l'allocation et à la dégressivité.
- les dispositions de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage (ou de nouvelles dispositions), dont l'arrêté d'agrément a été abrogé, pourraient être directement transposées dans le texte de la convention CSP. La réglementation applicable au CSP resterait inchangée et le régime du dispositif serait alors décorrélé de la réglementation d'assurance chômage en vigueur. Cette hypothèse nécessiterait d'apporter une attention particulière aux modalités d'articulation entre la réglementation applicable aux bénéficiaires du CSP et celle applicable aux demandeurs d'emploi, notamment s'agissant du passage en ARE au terme du CSP ;
- une solution intermédiaire pourrait également être envisagée, à savoir une mise en cohérence partielle avec la réglementation d'assurance chômage en vigueur : certaines dispositions issues des dernières réformes d'assurance chômage seraient prises en compte, tandis que d'autres ne seraient pas intégrées.

Pour mémoire, les Partenaires sociaux avaient pris en compte les conséquences de la réforme d'assurance chômage portée par le décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 par un avenant n°5 à la convention CSP qui prévoyait :

- le maintien de la condition minimale d'affiliation à 4 mois pour bénéficier du CSP, au lieu des 6 mois d'affiliation requis par le décret n°2019-797 ;
- la modification de l'assiette de calcul du salaire journalier de référence (SJR) afin que celui-ci ne soit plus constitué que des seules rémunérations afférentes au contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP ; l'objectif étant d'éviter la diminution du salaire journalier de référence induite par le décret n°2019-797 du fait de la prise en compte de périodes inter-contrats ;
- l'aménagement de la durée d'indemnisation des bénéficiaires du CSP justifiant entre 4 et 6 mois d'affiliation ;
- l'exclusion expresse de l'application de la mesure « dégressivité » aux bénéficiaires du CSP.

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19 et du report de l'entrée en vigueur de la réforme d'assurance chômage, les Partenaires sociaux ont toutefois demandé la suspension de la procédure d'agrément de l'avenant n°5 à la convention CSP.

- 4 -

ENJEUX IDENTIFIÉS

Les besoins de formations accrus dans un contexte de crise

Dans le contexte d'une probable augmentation des plans sociaux et des licenciements économiques en raison de la crise sanitaire de Covid-19, la mobilisation du dispositif du CSP pourrait s'accroître en 2021.

Le CSP au sein des dispositifs actuels de reconversion

D'ores et déjà, la crise touche davantage certains secteurs d'activité que d'autres, ce qui pourrait conduire à voir entrer en CSP de bénéficiaires avec des besoins nouveaux en matière de formation.

Ainsi, une réflexion pourrait être menée sur les aspects liés à la formation et à la reconversion professionnelle qui représentent des enjeux forts dans la période actuelle, à l'instar des récentes évolutions des dispositifs en faveur de la reconversion des salariés, tels que le nouveau dispositif de « transitions collectives » ou le congé de reclassement.

Dans un contexte de crise économique lié aux conséquences de l'épidémie de Covid-19, les entreprises disposent d'une palette de dispositifs leur permettant de répondre à différentes situations : baisse d'activité temporaire, suppression de certains emplois, difficultés économiques... Ainsi, en fonction des difficultés conjoncturelles ou structurelles rencontrées par l'entreprise et des répercussions sur les emplois (préservation ou suppression d'emplois), celle-ci sera amenée à mobiliser l'un des différents dispositifs, décrits dans le panorama ci-dessous.

Dispositif	Objectif	Bénéficiaires	Entreprises	Indemnisation	Durée	Financement	Mesures d'accompagnement
DISPOSITIFS AVEC MAINTIEN DU CONTRAT DE TRAVAIL ET VISANT A PREVENIR LES LICENCIEMENTS							
Transitions collectives-Transco Adossé aux art. L.6323-17-1 du CT et suivants (projet de transition professionnel)	Favoriser les reconversions professionnelles au sein d'un même territoire, au regard d'une liste de métiers porteurs établie au niveau régional (publiées par les Direccte)	Salarié en CDI, CDD, CTT, volontaires, justifiant de 24 mois d'activité salariée (idem CTP), dont l'emploi est identifié comme fragilisé	Toute entreprise, devant établir la liste des emplois fragilisés (formellement ou par accord GEPP) Hors contexte difficultés économiques Exclusion en cas de PSE ou RCC	Maintien de la rémunération (100 % jusqu'à deux Smic et partiel au-delà)	Formation de 24 mois maximum	Prise en charge des frais pédagogiques et rémunération par Association Transitions (ATPro) via le FNE-Formation + cofinancement employeur	-Projet soumis à ATPro -Accompagnement CEP obligatoire -Action de formation certifiante, pour changement de métier, reconversion vers un métier dit « porteur » -A l'issue de la formation : réintégration dans l'entreprise ou rupture du contrat <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;"> Si licenciement eco en cours de transition professionnelle : => CSP ou congé de reclassement ; => poursuite de la formation en ASP ou ARE (annexe VI) </div>
Activité partielle de longue durée (APLD) Art. 53 Loi d'urgence n°2 décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020	Assurer le maintien de l'emploi dans des entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est, toutefois, pas de nature à compromettre leur pérennité	Salariés en CDI ou CDD Le salarié ne peut refuser	Entreprises ayant conclu un accord collectif ou un document unilatéral, confrontée à une réduction d'activité jusqu'à 40 % de la durée légale au maximum (50 % dans certains cas exceptionnels)	Indemnisation des heures chômées égale à 70 % du salaire horaire brut calculé sur l'assiette des congés payés, dans la limite de 4,5 Smic, min. 8,11€ Exclusion de l'indemnité majorée à 100 % en cas de formation Allocation financée par l'Unedic (1/3) et l'Etat (2/3)	6 mois renouvelables selon la durée indiquée dans l'accord ou le document unilatéral, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non sur une période de 36 mois	Allocation équivalente à 60% des rémunérations versées (hors secteurs protégés), financée par l'Etat (2/3 et l'Unedic (1/3))	-Engagements en termes d'emploi définis dans l'accord ou le document : pas de licenciement pour motif économique pendant la durée de recours à l'APLD -Engagement en termes de formation : fixés par l'accord (favoriser les actions de formation, VAE, développement ou maintien des compétences) -Mobilisation FNE-Formation depuis le 1.01.21, y compris pour les entreprises en difficultés, avec identification de 4 parcours de formation (reconversion/certifiant/compétences spécifiques liées au Covid/anticipation des mutations) : formation de 12 mois max <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;"> Si licenciement eco au terme de la période APLD=> CSP ou congé de reclassement mobilisable </div>

<p>Accord de performance collective</p> <p>Article L. 2254-2 du Code du travail</p> <p>Instauré en 2017, le dispositif prend la suite, notamment, des « accords de maintien de l'emploi », et des « accords de préservation ou de développement de l'emploi » et des « accords de mobilité »</p>	<p>Accord collectif : préserver ou développer l'emploi sans que des difficultés économiques ne soient exigées</p>	<p>Salariés en CDI visés par l'accord</p>	<p>Ouvert à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, non nécessairement en difficultés économiques</p>	<p>Rémunération pouvant être diminuée par l'accord</p>	<p>Durée déterminée ou indéterminée fixée par l'accord. A défaut, maximum 5 ans</p>		<p>Mesures portant sur l'un de ces 3 domaines : la durée du travail, la rémunération ou les modalités de mobilité. Il peut prévoir des engagements de l'entreprise en termes d'emploi/formation</p> <p>Si refus de l'accord, licenciement pour un motif spécifique => hors champ CSP</p> <p>Mise en place de mesures accompagnant le licenciement: abondement CPF ; possibilité d'actions de formation, de mesures d'aide à la recherche d'emploi, majoration d'indemnité</p>
---	---	---	--	--	---	--	---

DISPOSITIFS EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL							
Licenciement économique							
<p>Congé de reclassement</p> <p>Obligatoire pour les entreprises</p> <p>Art. L1233-71 et suivants du code du travail</p>	<p>Favoriser le reclassement des salariés visés par un licenciement économique</p>	<p>Salariés en CDI visés par une procédure de licenciement pour motif économique</p> <p>Délai de réflexion de 8 jours</p>	<p>Obligatoire dans les entreprises > 1000 salariés, hors RJ-LJ</p>	<p>-Pendant le préavis : maintien du salaire</p> <p>-Après le préavis : minimum 65% de la rémunération mensuelle brute soumise aux contributions d'assurance chômage, au titre des 12 derniers mois précédant le licenciement (max. 85% smic)</p>	<p>Entre 4 et 12 mois</p> <p>24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle.</p>	<p>A la charge de l'entreprise</p>	<p>Mise en place d'une cellule de reclassement : définition d'un projet professionnel, bilan de compétences et actions de formation</p> <p>Possibilité d'effectuer des périodes de travail</p> <p><i>Mobilisable dans le cadre d'un PSE</i></p>

<p>CSP</p> <p>Obligatoire pour les entreprises</p> <p>Articles L.1233-65 à 70 du code du travail</p>	<p>Accompagnement personnalisé et renforcé des salariés visés par un licenciement économique</p>	<p>Salariés en CDI visés par une procédure de licenciement pour motif économique</p> <p>Délai de réflexion de 21 jours</p>	<p>Obligatoire dans les entreprises < 1000 salariés et en RJ ou LJ, quel que soit l'effectif</p>	<p>Allocation de sécurisation professionnelle, correspondant à 75% du salaire brut</p>	<p>12 mois, sous réserve d'allongement dans des cas limitativement énumérés</p>	<p>Versement d'une contribution par l'employeur représentant jusqu'à 3 mois d'indemnité de préavis Financement Unedic (ARE) et Etat</p>	<p>-mesures d'accompagnement, d'évaluation des compétences, ainsi que des périodes de formation et de travail.</p> <p>-mesures d'appui social et psychologique, des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi, des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi, etc.), des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE), et/ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation préformatrice prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.</p>
<p>Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)</p> <p>Art. L. 1233-61 à L.1233-64 du code du travail</p>	<p>Ensemble de mesures pour faciliter le reclassement du personnel et éviter ainsi des licenciements ou en limiter le nombre</p>	<p>Salariés visés par un licenciement pour motif économique</p>	<p>Entreprises employant au moins 50 salariés qui envisagent de licencier au moins 10 salariés sur une période de 30 jours</p>	<p>–</p>	<p>–</p>	<p>Financement par l'entreprise.</p> <p>Possibilité convention FNE pour allocations temporaires dégressives (ATD) pour les salariés reclassés dans un emploi moins rémunéré (compensation différence de rémunération).</p>	<p>-Actions de reclassement internes ou externes, actions de soutien à la création d'activités, actions de formation, VAE, reconversion, mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail</p> <p>-Plan de départs volontaires</p> <p>-Si licenciement eco, les salariés peuvent bénéficier du CSP ou du congé de reclassement</p>

Rupture hors licenciement économique							
Congé de mobilité Articles L. 1237-18 et suivants du Code du travail.	Favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.	Ouvert à tous les salariés visés par l'accord collectif Peut concerner des emplois menacés	Toutes entreprises ayant conclu un accord collectif GPEC (entreprises > 300 salariés) ou accord de RCC	Rémunération fixée par l'accord Minimum : 65 % de la rémunération brute moyenne perçue au cours des 12 derniers mois Régime social de faveur pendant 12 mois (pas de cotisations secu)	Fixée par l'accord Pas de durée minimale ou maximale	Financement par l'entreprise	Mesures fixées par l'accord : mesures d'accompagnement, création reprise d'entreprise, formations, pouvant être conditionné à la justification d'un projet sérieux, une reprise d'un emploi (CDI, CDD ou intérim de plus de six mois), soit de formation en vue d'une reconversion professionnelle Possibilité d'effectuer des périodes de travail (si CDD, reprise du congé de mobilité pour la durée restante) Acceptation du congé de mobilité emporte rupture d'un commun accord => pas d'accès au CSP
Rupture conventionnelle collective (RCC) L1237-19 à L.1237-19-14	Mise en place par accord collectif avec pour objectif de faciliter « l'adaptation des compétences aux enjeux évolutifs de l'entreprise	Salariés en CDI Peut concerner des emplois menacés	Entreprise de toute taille, en cas de difficultés économiques ou pas	–	–	Indemnités à la charge de l'entreprise	Fixées par l'accord portant RCC : congé de mobilité, actions de formation, de VAE ou de reconversion, ou des actions de soutien à la création/reprise d'activités Engagement de maintien de l'emploi Interdiction des licenciements La RCC emporte rupture d'un commun accord => pas d'accès au CSP

Renforcer la place de la formation dans le dispositif ?

Alors que le recours à la formation en cours de CSP avait baissé ces dernières années, les besoins de formation devraient s'accroître, avec une tendance à l'augmentation de la durée moyenne des formations suivies.

Adapter l'offre de formation

Les formations accessibles aux bénéficiaires du dispositif sont encadrées par l'article 11 de la convention CSP. Ce sont celles « *correspondant aux besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme et favorisant la sécurisation des parcours professionnels des salariés* ». Plus précisément, « *le bénéficiaire du CSP accède à toutes les formations éligibles au compte personnel de formation* ».

Il pourrait être envisagé d'élargir le champ des formations éligibles afin de permettre aux bénéficiaires de suivre la formation la plus adaptée à leur parcours professionnel. Une autre piste pour faciliter l'accès à la formation et les possibilités de reconversion, qui n'est pas propre au CSP, est aussi de favoriser la modularité des formations afin que le bénéficiaire puisse cibler les compétences qui lui manquent.

Inciter bénéficiaires et opérateurs du CSP à recourir à la formation

Avec la création de la prime au reclassement, les Partenaires sociaux ont souhaité inciter les bénéficiaires du dispositif à la reprise d'emploi avant la fin du 10^e mois du CSP.

Cela se traduit également dans la définition de la notion de « sortie positive » du CSP : en l'état actuel des dispositions conventionnelles, la sortie du CSP est qualifiée de positive lorsque le bénéficiaire retrouve un emploi en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou contrat de travail temporaire (CTT) d'une durée d'au moins six mois.

Comme c'était le cas au début, cette définition pourrait évoluer, par exemple, lorsque le bénéficiaire du CSP a intégré une formation qualifiante lui permettant d'intégrer un emploi dans un secteur en tension.

Favoriser les reconversions professionnelles

Compte-tenu des difficultés subies par les entreprises des secteurs fortement impactés par la crise, des reconversions professionnelles en vue de changer de secteur et s'orienter vers une activité offrant davantage de débouchés immédiats vont sans doute être plus nombreuses dans les mois à venir. À la rentrée 2020, 44 % des demandeurs d'emploi et 28 % des salariés indiquaient avoir envie de se reconverter¹⁹.

Le choix d'une formation, en particulier d'une formation longue, est parfois concurrencé par le désir ou le besoin de retrouver un emploi mieux rémunéré, et comporte une part de risque dans la mesure où la réalisation de la formation ne garantit pas directement à terme l'accès à un emploi stable en adéquation avec les qualifications acquises. Par ailleurs, en période de crise et de mutation d'un certain nombre de secteurs économiques, les reconversions professionnelles peuvent demander davantage de temps en termes de construction et maturation de projet professionnel puis de formation.

¹⁹ Ducroz J., Martin F. (2020), « Crise de la Covid-19 et marché du travail : quel impact sur le projet professionnel, le recrutement et la recherche d'emploi ? », *Éclairages*, Unédic, décembre 2020.

Dans ce contexte, plusieurs types de réflexions pourraient s'engager afin d'accompagner et favoriser les projets de reconversion professionnelle des bénéficiaires du CSP.

Pour rappel, dans le cadre de l'expérimentation de l'ouverture du CSP aux salariés en fin de CDD, fin de contrat de mission et fin de contrat de chantier portée par l'article 4 de l'ANI du 31 mai 2011, les Partenaires sociaux avaient introduit une prime de 1 000 €, versée au 7^e mois d'accompagnement, aux bénéficiaires du CSP engagés dans une formation qualifiante ou certifiante, si le terme de ses droits à l'assurance chômage arrivait avant la fin de la formation commencée ou prescrite. Si les difficultés de mise en œuvre de cette expérimentation n'ont pas permis d'évaluer spécifiquement cet aspect du dispositif, l'idée d'une prime de fin de formation en cas de reconversion, pourrait être réexaminée de façon à bénéficier par exemple aux stagiaires s'engageant dans une action de formation qualifiante, à partir d'une certaine durée ou si elle dépasse la durée du CSP par exemple aussi.

Une réflexion pourrait être engagée sur la possibilité d'allonger la durée du CSP dans certaines situations, à l'instar de ce qui vient d'être décidé pour le congé de reclassement

Pour rappel, le congé de reclassement vise à favoriser le reclassement des salariés en leur permettant de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi²⁰. Le champ d'application du CSP est justement défini par rapport au champ d'application du congé de reclassement : le dispositif est applicable dans les entreprises non-soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement. Comme pour le CSP, la durée du congé de reclassement est de 12 mois. Toutefois, le décret n°2021-629 du 19 mai 2021 a permis de porter cette durée à 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle. Un allongement de la durée du CSP pourrait être examiné et réservé en cas d'actions de reconversion professionnelle (action dépassant la durée du CSP et d'une durée de 6 mois minimum par exemple)

Il est à noter que dans le cadre du CSP, lorsqu'une action de formation n'est pas achevée au terme du dispositif, celle-ci se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi. Il existe donc également un enjeu autour de l'accélération de l'entrée en formation.

Davantage accompagner le financement des formations

Depuis 2020, il n'existe plus de fonds spécifique pour le financement des formations en CSP (voir plus bas). Or l'obtention d'un financement fait partie des étapes qui parfois freinent voire, dans certains cas, limitent les entrées en formation.

Un abondement du CPF pourrait être prévu : en effet, conformément à l'article L.6323-4 du code du travail, l'Unédic figure parmi les organismes pouvant financer des abondements. Cet abondement pourrait permettre une sécurisation financière des projets de formation, en particulier les projets longs.

²⁰ Article L.1233-66 du code du travail

Prendre davantage en compte les perspectives de reclassement au niveau territorial

Les actions d'accompagnement mises en œuvre dans le cadre du CSP sont d'ores et déjà orientées vers les besoins en recrutement et les métiers en tension.

Dans le cadre de la mise en place du dispositif de « transitions collectives » dit Transco, des plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles vont se mettre en place, afin de coordonner l'offre de service des acteurs à l'échelle du territoire et de permettre la mise en lien avec les entreprises qui ont des projets de recrutement.

Ces plateformes pourraient porter d'autres dispositifs. Ainsi, une réflexion pourrait être menée de façon à envisager une articulation du CSP avec ces nouvelles structures.

Tout en maintenant l'incitation à la reprise d'emploi et en particulier l'emploi durable ?

Les dispositions introduites dans la convention CSP du 26 janvier 2015 ont permis d'accélérer le retour à l'emploi et ont permis un reclassement plus rapide pour un coût légèrement moindre pour l'Assurance chômage (Unédic, 2018 ; Unédic, 2019b). Néanmoins, certains aspects pourraient encore être améliorés.

Sécurisation des reprises d'emploi durable

Lorsqu'un bénéficiaire du CSP retrouve un emploi en CDI ou en CDD ou CTT d'une durée d'au moins 6 mois, il cesse de bénéficier du dispositif.

La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai de ces contrats permet toutefois une reprise du CSP pour la durée restant à courir²¹.

Les reprises d'emploi durables sont parfois perçues comme risquées par les bénéficiaires du CSP : elles peuvent entraîner une sortie du dispositif et une renonciation de fait aux bénéfices du dispositif, sans garantie de pérennité de l'emploi (ex : CDD de longue durée).

Afin d'inciter les bénéficiaires du dispositif à reprendre un emploi en CDD ou CTT d'une durée au moins égale à 6 mois, il pourrait être envisagé d'assouplir les conditions permettant une reprise du CSP (à l'instar du congé de reclassement, qui reprend à la fin de chaque période de travail).

Réflexions sur le seuil minimal de 3 jours pour toute reprise d'emploi (cf. Dossier de référence CSP 2019)

La convention du 26 janvier 2015 relative au CSP a abaissé le seuil minimal pour la durée d'une reprise d'emploi au cours du CSP²² : désormais les adhérents au dispositif peuvent effectuer des périodes d'activités professionnelles en entreprise d'une durée minimale de 3 jours (contre 15 jours en application de la convention CSP 2011) durant lesquelles le CSP et l'ASP sont suspendus. Le cumul total de ces périodes ne peut excéder six mois. Au-delà de cette durée, l'adhérent sort du dispositif.

²¹ Article 12§2 de la convention CSP du 26 janvier 2015

²² Art. 12§1^{er} de la convention CSP du 26.01.15

Le rapport d'audit interne de l'Unédic a constaté que le seuil des 3 jours minimum et le plafond de cumul de 6 mois pour les périodes de travail rémunérées autorisées pendant le CSP sont partiellement mis en œuvre et parfois « contre-productifs »²³.

Il existe des difficultés de détection de ces périodes par Pôle emploi, qui ont pour conséquence le maintien dans le dispositif CSP de bénéficiaires ayant une période de travail inférieure à 3 jours, ou un cumul de périodes de travail supérieur à 6 mois. Par ailleurs, dans la pratique, un contrat d'une durée initiale de 3 jours ou plus peut s'interrompre dans les premiers jours et donner lieu à l'enregistrement d'une période de travail de moins de 3 jours.

De plus, l'audit révèle la difficulté qu'ont les conseillers de Pôle emploi à expliquer aux demandeurs d'emploi le principe du seuil de 3 jours minimum d'activité : « *dans l'intérim ainsi que dans certains secteurs, tels que la restauration et le bâtiment, une période d'essai sur une journée est une pratique courante avant une éventuelle embauche pour une période plus longue [et donc un emploi durable]* ». L'application du seuil de 3 jours minimum de travail serait considérée comme contre-productive dans certains cas pour la reprise ultérieure d'un emploi durable.

Il semble donc, à minima, nécessaire « d'outiller » et de renforcer l'information des conseillers Pôle emploi sur cette règle, de manière à leur permettre d'expliquer aux bénéficiaires CSP les objectifs poursuivis par ce seuil minimal, qui s'inscrit dans l'optique du CSP, à savoir le reclassement durable.

En tout état de cause, les dispositions relatives à la reprise d'activité peuvent être modifiées par les signataires de la convention CSP, l'article L.1233-68 du code du travail prévoyant que la convention « *définit [...] notamment [...] la durée du contrat de sécurisation professionnelle et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés intéressés, notamment par la voie de périodes de travail effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre des contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L.1242-3, renouvelables une fois par dérogation à l'article L.1243-13, et des contrats de travail temporaire prévus à l'article L.1251-7* ».

Indemnité différentielle de reclassement (IDR) et temps partiel (cf. Dossier de référence CSP 2019)

L'indemnité différentielle de reclassement (IDR) est versée au bénéficiaire du CSP qui reprend un emploi dont la rémunération horaire est inférieure au précédent. Elle est destinée à compenser cette baisse de rémunération. Elle est versée pour une durée qui ne peut excéder 12 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels à l'ASP. Son montant mensuel est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence servant au calcul de l'ASP et le salaire brut mensuel de l'emploi repris²⁴. Depuis 2015, l'IDR compense intégralement la différence de salaire horaire (auparavant la différence devait être d'au moins 15 %).

Or, seule une faible part des bénéficiaires du CSP sollicite l'attribution de l'IDR : 5 % des adhérents du CSP entrés en 2019 y ont eu recours au moins une fois. Cette proportion a diminué continuellement depuis l'instauration de la prime au reclassement en 2015, celle-ci, non cumulable avec l'IDR, s'y étant largement substituée car plus attractive.

²³ p. 27 et 28 du rapport d'audit interne de l'Unédic sur la mise en œuvre du CSP du 16 mai 2017

²⁴ Art. 13 de la convention CSP du 26.01.2015

Parmi les autres causes au faible recours à l'IDR, les professionnels en charge de l'accompagnement comme les adhérents au CSP invoquent le fait que l'IDR ne permet pas de compenser la perte de rémunération liée à une reprise d'emploi à temps partiel (l'indemnité se calcule en effet à nombre d'heures identique au dernier contrat de travail, pas en fonction de la différence de rémunération).

Les retours exprimés par les opérateurs lors des ateliers organisés dans le cadre de la journée « retour d'expérience sur le dispositif CSP » de novembre 2017 pointent également que cette disposition semble particulièrement préjudiciable à l'acceptation (ou aux situations) d'activités à temps partiel, l'IDR ne permettant pas de combler la différence entre un salaire à temps partiel et le niveau de l'ASP. Cette limite a aussi été relevée par des bénéficiaires interrogés dans les enquêtes qualitatives de l'Unédic.

Il pourrait être envisagé de faire évoluer le dispositif sur ce point afin de mieux inciter à la reprise d'emploi, y compris à temps partiel.

De nouveaux publics à accompagner ?

Le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle est issu de l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011²⁵ « *considérant l'intérêt qui s'attache à l'existence d'un dispositif d'appui et d'accompagnement personnalisé des salariés confrontés aux conséquences des mutations économiques pour mieux sécuriser leur parcours professionnel et accélérer leur reclassement* ».

Comme rappelé plus haut, le champ d'application a été défini en ce sens : les employeurs non soumis aux dispositions relatives au congé de reclassement sont tenus de proposer le bénéfice du CSP à chaque salarié dont ils envisagent de prononcer le licenciement économique²⁶.

Le bénéfice du CSP est ainsi ouvert aux salariés :

- liés à leur employeur par un contrat de travail à durée indéterminée ;
- dont l'entreprise, tous établissements confondus, compte moins de 1 000 salariés ou est en redressement ou liquidation judiciaire quel que soit son effectif ;
- visés par une procédure de licenciement pour motif économique ou dont la rupture du contrat de travail (départ volontaire ou négocié) résulte de l'une des causes énoncées par l'article L.1233-3 al. 1^{er} du code du travail définissant la notion de difficultés économiques²⁷.

A contrario, ne peuvent pas bénéficier du CSP :

- les salariés pouvant bénéficier d'un congé de reclassement ;
- les salariés dont la rupture du contrat de travail prend une forme différente de celle d'un licenciement pour motif économique, comme une rupture conventionnelle individuelle, une rupture conventionnelle collective, un licenciement pour motif spécifique ;
- les salariés en contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire.

²⁵ Transposé par loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels

²⁶ Articles L. 1233-66 du code du travail et 1^{er} de la convention relative au CSP du 26 janvier 2015

²⁷ Circulaire Unédic n°2016-09 du 27 janvier 2016

Le développement de nouveaux types de ruptures de contrats qui peuvent répondre à des considérations économiques sans prendre la forme d'un licenciement économique soulève la question des effets de substitution possible à ce mode de rupture de CDI. A ce stade, ces nouvelles dispositions ne concernent que peu d'entreprises et de salariés²⁸. Selon le ministère du travail, à mi-2020 environ 350 accords de performance collectives avaient été conclus²⁹.

S'agissant des fins de contrats à durée limitée, pour mémoire, une expérimentation d'ouverture du dispositif aux salariés en fin de contrat de travail à durée déterminée, fin de contrat de mission et fin de contrat de chantier, sur un bassin donné, avait été menée à la suite la création du CSP en 2011³⁰. Le bilan avait cependant été mitigé, du fait du manque d'attractivité de l'expérimentation à la fois d'un point de vue financier et parce que les objectifs du CSP, tournés vers le retour à l'emploi durable, sont plus difficiles à articuler à la réalité du parcours professionnel et aux perspectives d'emploi envisagées par ce public surtout pour les intérimaires (Pôle emploi, 2015). La facilité d'accès à la formation et la possibilité d'un accompagnement individuel renforcé constituent des facteurs d'adhésion, mais la dynamique de parcours reste difficile à impulser et à maintenir pour ces publics. De plus, les bénéficiaires ne disposaient que de leurs droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) et non du taux d'indemnisation servi au titre de l'allocation de sécurisation professionnelle et les mesures d'accompagnement proposées n'étaient pas suffisamment adaptées aux parcours professionnels du public-cible (surtout les intérimaires).

Si dans l'ANI du 4 décembre 2014, les Partenaires sociaux ont souhaité expérimenter l'ouverture du CSP aux demandeurs d'emploi en fin de contrat à durée déterminée de plus de 6 mois sur des bassins d'emploi donnés, cette disposition n'a finalement pas été mise en œuvre.

Néanmoins, au regard du contexte actuel de sortie de crise, une réflexion pourrait s'ouvrir à nouveau sur l'élargissement de l'accès au CSP à certains salariés en contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire (secteurs, territoires ?).

A noter que l'expérimentation est rendue possible par une disposition législative : l'article 43 de la Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, modifié par la Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, prévoit expressément la possibilité d'ouvrir, à titre expérimental, le bénéfice du CSP aux salariés ayant perdu leur emploi en contrat à durée déterminée.

En tout état de cause, une telle évolution nécessiterait une modification législative dès lors qu'il ne s'agirait plus d'une expérimentation.

²⁸ Il y a eu en 2020 environ 4 400 ouvertures de droit à l'Assurance chômage consécutives à une rupture conventionnelle collective.

²⁹ Rapport de rapports de France Stratégie sur l'évaluation des ordonnances de 2017 du 28 juillet 2020.

³⁰ L'expérimentation était prévue par l'article 4 de l'ANI du 31 mai 2011 relatif au CSP.

Faciliter l'adhésion au dispositif et accélérer le démarrage de l'accompagnement

Une adhésion facilitée au dispositif et un accompagnement qui démarre rapidement permettent de mettre le bénéficiaire dans une dynamique positive suite à son licenciement économique. Alors que l'inscription à Pôle emploi dans le cadre du dispositif de droit commun se fait en ligne, celle pour l'adhésion au CSP est toujours au format papier. La dématérialisation de cette procédure permettrait notamment une prise en charge plus rapide du stagiaire.

Suite à des travaux et des développements informatiques réalisés par Pôle emploi, une expérimentation de la dématérialisation de la procédure d'adhésion sera menée par l'opérateur à partir de septembre 2021 sur certains territoires. Cette première évolution vise à mieux accompagner les employeurs, établir un premier contact avec eux, anticiper la charge à venir pour Pôle emploi et les opérateurs privés de placement et, *in fine*, accélérer le démarrage de l'accompagnement pour le bénéficiaire.

Articulation avec les marchés de Pôle emploi avec les opérateurs privés de placement (OPP)

La convention actuelle prévoit que l'accompagnement des bénéficiaires du CSP puisse être confié à Pôle emploi ainsi qu'à des opérateurs privés de placement. Dans ce cadre, Pôle emploi passe, de façon territorialisée, des marchés en vue de sélectionner un certain nombre d'opérateurs. Le marché en cours a été notifié le 25 mai 2020 pour une période ferme de 2 ans, du 1^{er} juillet 2020 au 20 juin 2022. Deux périodes de reconduction d'un an sont possibles, ce qui impliquerait que le marché actuel prenne fin au plus tard le 30 juin 2024.

Une réflexion autour d'une meilleure articulation de la période d'application de la convention relative au CSP avec les marchés de Pôle emploi relatifs à l'accompagnement par des OPP pourrait être opportune.

Pilotage et gouvernance

Textes de référence

La convention relative au CSP et les conventions qui en découlent prévoient trois niveaux de pilotage dédiés, national, régional et infrarégional, dont la composition et les attributions sont précisées dans le cahier des charges de l'offre de service annexé à la convention État-Partenaires sociaux du 30 novembre 2015.

L'article 29 de la convention CSP 2015 prévoit ainsi qu'un « *comité de pilotage national est chargé du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre de la présente convention. Ce comité est composé des Partenaires sociaux signataires de la présente convention et des représentants de l'État ; les services de l'Unédic sont étroitement associés au suivi et à l'évaluation du dispositif. (...) Ce comité se réunit une fois par trimestre. Les organismes nationaux intéressés par le dispositif (Pôle emploi, FPSP, OPCA, etc.) sont associés aux travaux du comité de pilotage en tant que de besoin.* ». Il a pour principale mission le suivi du dispositif et de sa performance.

L'article 30 de la convention CSP 2015 prévoit de plus que les représentants des signataires de la convention au sein des instances paritaires régionales (IPR) veillent à la mise en œuvre de cette convention et des décisions du comité de pilotage national. Il stipule que ces « *représentants constituent avec les représentants de l'Etat :*

- *dans chaque bassin d'emploi, ou au niveau départemental (quand la taille du département le justifie), un comité de pilotage autour de l'opérateur désigné pour la gestion du CSP (...);*
- *un comité régional, qui réunit une fois par trimestre l'ensemble des parties pour tirer un bilan du fonctionnement du dispositif et veiller à l'articulation des besoins repérés dans les bassins d'emploi avec les offres de formation développées.* »

Intégré au Créfop, le comité régional s'assure de la bonne mise en œuvre du CSP sur le territoire en veillant au respect du cahier des charges, au regard de la situation du marché de l'emploi local et de la politique d'emploi et de formation régionale. Les comités infrarégionaux ont une visée plus opérationnelle (suivi des parcours individuels, analyse des dossiers de formation...).

Bilan du pilotage

A l'occasion de la conclusion de l'avenant n°4 du 12 juin 2019 relatif au CSP, les Partenaires sociaux ont souhaité rappeler que certaines améliorations de la mise en œuvre du CSP relèvent de la responsabilité de l'Etat et des acteurs sociaux.

S'agissant de l'amélioration du pilotage du dispositif, les Partenaires sociaux ont demandé « *à ce que soit engagée une discussion avec l'Etat afin d'assurer l'effectivité du pilotage national du CSP, et qu'une réflexion soit menée sur la pertinence des niveaux régionaux et locaux de pilotage, en lien avec les problématiques plus larges de mutations économiques des territoires* » et ont rappelé leur vigilance « *quant à la qualité de la mise en œuvre de l'accompagnement dans le cadre du CSP par Pôle emploi et les opérateurs privés* ».

Lors de la conclusion de l'avenant n°5 du 8 janvier 2020, dont la procédure d'agrément a été suspendue, les Partenaires sociaux demeuraient « *en attente de précisions de la part de l'Etat concernant [...] la nécessité d'engager une discussion relative à l'amélioration du pilotage du dispositif, afin notamment d'assurer l'effectivité de son pilotage national, conjointement entre l'Etat et les acteurs sociaux, et de mener une réflexion partagée sur la pertinence des niveaux régionaux et locaux de pilotage, en lien avec les problématiques plus larges de mutations économiques des territoires* ».

Le comité de pilotage national s'est réuni pour la dernière fois en novembre 2016. Deux comités opérationnels (Comop) se sont tenus depuis, le dernier en mars 2019. Dans ce cadre, un point sur le suivi des recommandations de l'IGAS issues de son audit commandé par la DGFEF portant sur le pilotage du dispositif d'accompagnement a été réalisé. S'agissant des modalités de pilotage et de suivi du dispositif, l'IGAS recommandait de renforcer le pilotage et le suivi du dispositif CSP, et plus précisément de :

- structurer l'animation nationale et redéfinir en complémentarité les différents échelons de pilotage ;
- revoir l'architecture des outils de pilotage en distinguant un tableau de bord de suivi partagé par tous les acteurs et décliné jusqu'au niveau départemental et un extranet permettant la mise à disposition de données plus nombreuses et d'informations utiles à tous les acteurs ;
- remettre à plat les indicateurs disponibles et les fiabiliser.

Au niveau des territoires, une grande hétérogénéité est constatée dans la tenue des COPIL depuis plusieurs années (voir Encadré 1). Notamment, la tenue des COPIL a été perturbée par la redéfinition des périmètres des régions dans le cadre de la loi Notre ainsi que par le transfert de compétences vers les Commissions emploi des CREFOP qui ont à traiter des problématiques plus larges que celles du CSP. Dans certains cas, une sous-commission spécifique au CSP a été créée au sein des Commissions emploi pour palier à ces difficultés.

En 2020, la tenue des COPIL territoriaux a été également fortement perturbée par la crise. La DGEFP a rappelé récemment aux DIRECCTE, devenue désormais DREETS, la nécessité de les convoquer.

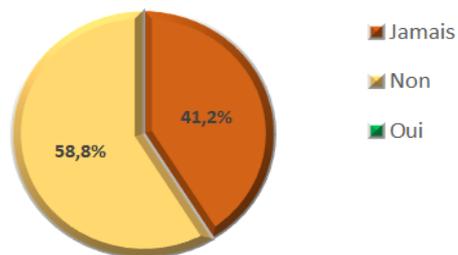
Encadré 1 : Des comités de pilotage qui se réunissent peu souvent, dans beaucoup d'endroits

L'Unédic a organisé, en mai 2021, une enquête sur le pilotage du CSP auprès des Instances Paritaires en Région (IPR) et Instances Paritaires territoriales (IPT). Sur 113 mandatés (présidents et vice-présidents IPR et IPT) interrogés, 48 ont répondu, soit un taux de réponse de 42,5%.

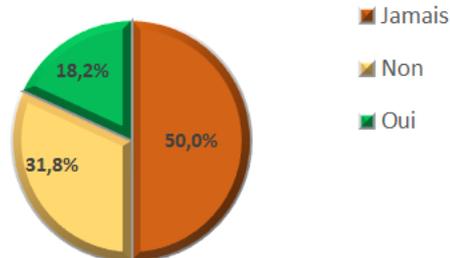
Les résultats de cette enquête sont les suivants :

- s'agissant du comité de pilotage régional, 41 % des répondants indiquent qu'il ne s'est pas réuni en 2019, 66 % des répondants qu'il ne s'est pas réuni en 2020.
- concernant le comité de pilotage infra régional, 50% des répondants constatent une absence de réunion en 2019, 68 % en 2020.
- aucun des comités de pilotage régionaux qui se sont réunis en 2019 et 2020 n'a respecté la fréquence trimestrielle, le plus souvent, il s'est réuni une fois par an.
- s'agissant des comités de pilotage infra-régionaux, seuls 18,2% en 2019 et 13,2% en 2020 ont respecté la fréquence trimestrielle.

Le comité de pilotage régional s'est-il réuni une fois par trimestre en 2019 ?



Le comité de pilotage infra-régional (départemental ou bassin d'emploi) s'est-il réuni une fois par trimestre en 2019 ?



- toutefois, à plus de 90%, les répondants mentionnent l'utilité des comités de pilotage régionaux et infra régionaux ; Près de 80 % des répondants estiment pertinents les échanges sur les problématiques en lien avec le CSP. Toutefois, les réunions s'apparentent davantage à des réunions d'information et ne constituent pas nécessairement des réunions de réorientation des politiques territoriales de l'emploi en la matière.
- les répondants renvoient la responsabilité de l'absence d'organisation des réunions de pilotage régionale aux Dreets (Direccte) à qui il revient de les organiser. Si l'on met de côté le facteur crise sanitaire pour l'année 2020, ils expliquent cette carence par le changement de l'entité responsable de l'organisation (du Préfet au Dreets), par des changements de personnel et l'absence de ressource disponible dans les Dreets.

Financement du dispositif

Des conventions financières prévoient par ailleurs les modalités de financement par l'État et l'Unédic des mesures d'accompagnement et des formations suivies dans le cadre du CSP.

Financement de l'allocation de CSP

Contribution spécifique

L'employeur verse une contribution spécifique qui correspond à l'indemnité de préavis (charges patronales et salariales incluses) que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas adhéré au CSP, dans la limite de 3 mois de salaire. Ce faisant, le salarié, qui ne perçoit pas son indemnité de préavis (du moins pour la fraction inférieure à 3 mois) participe également au financement de l'ASP.

Une contribution spécifique est due par l'employeur qui n'a pas respecté son obligation de proposition du CSP en cas de licenciement économique d'un salarié. Elle correspond alors à deux mois de salaire, comprenant l'ensemble des charges patronales et salariales, portés à 3 mois de salaire lorsque l'ancien salarié accepte la proposition de Pôle emploi.

Prise en charge de l'allocation par l'Unédic et par l'État

L'Unédic prend en charge :

- l'ASP versée aux bénéficiaires du CSP justifiant d'une ancienneté comprise entre 1 et 2 ans au moment de leur licenciement, à hauteur de l'ARE et de 80 % des contributions dues par les employeurs en cas d'adhésion de leurs salariés au CSP ;
- l'ASP versée aux bénéficiaires du CSP justifiant d'une ancienneté d'au moins 2 ans dans l'entreprise.

Pour rappel, dans le cadre du CSP 2011, l'État participait au financement de l'ASP en prenant à sa charge la moitié de l'allocation versée aux bénéficiaires justifiant de 1 à 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur adhésion au dispositif, pour la partie supérieure à l'ARE.

La convention de 2015 relative au CSP prévoit désormais que l'État prend à sa charge l'ASP versée aux bénéficiaires qui justifient entre 1 et 2 années d'ancienneté au moment de leur adhésion au dispositif, pour la partie supérieure à l'ARE déduction faite de 80 % du montant des contributions dues par les employeurs en cas d'adhésion de leurs salariés au CSP.

En pratique, depuis 2016, l'Etat ne finance plus l'allocation en CSP du fait de l'absence de surplus restant à charge (Tableau 2). Partant de ce constat, les termes de la convention relative au CSP pourraient être simplifiés de façon à désigner l'Unédic comme unique financeur de l'allocation de CSP et simplifier dès lors le suivi comptable opérationnel.

Recouvrement des contributions CSP

Il existe deux types d'exigibilité pour ces contributions CSP :

- une exigibilité fixée au 25 du deuxième mois civil suivant l'entrée du salarié dans le dispositif³¹, en cas d'adhésion du salarié au CSP sur proposition de l'employeur ou de Pôle emploi (lorsque l'employeur n'a pas proposé le CSP) ;
- une exigibilité fixée au 15^{ème} jour suivant l'envoi de l'appel, en cas de non-proposition du CSP par l'employeur, lorsque le salarié n'adhère pas au dispositif sur proposition de Pôle emploi.

Des problématiques opérationnelles ont été identifiées par l'opérateur de recouvrement (Pôle emploi services), nécessitant des évolutions :

- appel de la contribution CSP : prévue par la convention au plus tard le 25 du 2^{ème} mois civil suivant l'entrée du CSP. Concrètement, cette échéance est tardive et génère des difficultés sur le recouvrement et l'instauration de pénalités de retard. Une évolution consisterait à modifier ces dispositions pour définir une ou des dates d'exigibilité plus adéquates ;
- contestations diverses (employeurs, mandataires judiciaires...) du montant de la contribution CSP car la modalité de calcul n'est prévue par aucun texte ;
- caractère superprivilegié des créances CSP non reconnu par certains mandataires judiciaires depuis la modification du code du travail (nouvel article L.3253-3). Il serait opportun de sensibiliser les services de l'Etat pour que soit réintroduite une disposition dans le Code du travail, qui prévoit le caractère superprivilegié pour les contributions CSP.

Points d'attention concernant les groupements d'intérêt public (GIP)

En application de l'article 28 de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP, l'Unédic assure la gestion des CSP proposés par les seuls employeurs relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage fixé à l'article L. 5422-13 du code du travail, ou par les employeurs qui ont adhéré à l'assurance chômage à titre irrévocable conformément à l'article L. 5424-2 2° du même code. Or, les GIP ne peuvent pas adhérer au régime d'assurance chômage à titre irrévocable ; leur adhésion ne peut être que révocable (cf. article L. 5424-2 du code du travail).

Bien que certains GIP aient fait le choix, lorsque leur convention constitutive le prévoit, de recruter leurs salariés dans le cadre de contrats de travail de droit privé et appliquent, à ce titre, les dispositions du code du travail (notamment, les articles L. 1233-3 et s. relatifs au licenciement pour motif économique), les CSP qu'ils sont tenus de proposer ne peuvent pas être financés ni gérés par le régime d'assurance chômage. Il leur appartient, lorsqu'ils licencient des salariés pour motif économique, de :

- financer l'allocation de sécurisation professionnelle et assurer son versement ;
- se rapprocher des services de Pôle emploi afin de déterminer les modalités de réalisation de l'accompagnement spécifique du dispositif CSP, ainsi que ses modalités de financement.

³¹ Par exemple, pour un CSP qui débute le 25 janvier 2021, la date d'exigibilité est le 25 février 2021.

Des risques opérationnels pour la récupération des préavis

En dehors des difficultés de recouvrement évoquées plus haut (*voir partie recouvrement des contributions CSP*), des difficultés opérationnelles qui pourraient se poursuivre en 2021 et plusieurs inconnues perdurent :

- compte tenu d'une probable progression des licenciements économiques, l'évolution du TRAR sera impactée par la nature des procédures collectives qui seront mises en œuvre ainsi que par la taille des entreprises concernées.
- les recouvrements pourraient s'accélérer lorsque le contentieux pourra reprendre.
- d'autres problématiques, comme les difficultés à bénéficier des fonds de l'AGS, pourraient aussi jouer.

Les recettes devraient progresser du fait de l'augmentation des entrées constatée depuis le second semestre 2020. Le décalage entre les entrées en CSP et l'encaissements des préavis associés est généralement d'environ 4 mois pour les entreprises *in bonis* et 6 mois pour les liquidations et redressements judiciaires. Toutefois, le décalage peut être plus long pour les entreprises plus grandes, comme ce qui a été constaté pour des procédures entamées fin 2019.

Le décalage entre l'appel et l'encaissement engendre en plus des problèmes d'interprétation au niveau de l'indicateur. En effet, celui-ci devient moins fiable quand l'écart entre appels et encaissements est substantiel. On arrive à des situations où le TRAR peut par exemple s'améliorer du fait du recouvrement de créances anciennes alors qu'elles ne sont plus comptabilisées dans le dénominateur (i.e. le recouvrement est réalisé plus d'un an après l'appel). Ces problèmes pourraient poser des risques en 2021 au niveau du pilotage.

Financement de l'accompagnement et de la formation

Les prestations d'accompagnement sont versées par l'Unédic et par l'Etat à Pôle emploi, pour tout bénéficiaire du CSP, et ce quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise dans laquelle il a fait l'objet d'une procédure de licenciement économique.

Le financement des mesures d'accompagnement et des formations dans le cadre du CSP est encadré par les conventions prévues par l'article L. 1233-70 du code du travail, ainsi que par une convention tripartite Etat – Unédic – Pôle emploi (*voir point 1 : cadre légal et conventionnel*).

La convention Etat-Unédic du 16 décembre 2015 relative au financement du CSP prévoit que l'Etat et l'Unédic financent à parts égales l'accompagnement des bénéficiaires du dispositif.

La convention relative au CSP 2015 a introduit une partie variable dans le financement de l'accompagnement qu'il soit réalisé par un opérateur privé ou par Pôle emploi. La rémunération de l'accompagnement comporte un montant forfaitaire fixe et une part variable versée en fonction des résultats du reclassement individuel.

Divers changements depuis 2018

Le schéma de gestion et de financement des actions de formations des bénéficiaires du CSP a été modifié par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (LAP).

La loi a notamment abrogé les dispositions relatives au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et transformé les organismes paritaires collecteurs agréés (Opca) en opérateurs de compétences (Opc), alors que le schéma de gestion et de financement des formations du CSP était articulé et basé sur les compétences de ces organismes.

En 2019, afin de garantir la continuité de la gestion et du financement des formations des bénéficiaires du CSP, l'Etat a pris le relais du FPSPP et des Opca en versant à Pôle emploi deux subventions d'un montant total de 45 M€ dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC). Ces subventions ont été complétées par un cofinancement du FSE de 15 M€, afin de couvrir un besoin de financement total de 60 M€.

À compter de 2020, le financement des actions de formation des bénéficiaires du CSP a été transféré à Pôle emploi³². L'Unédic contribue donc au financement de la formation à hauteur de 2/3, proportion du budget d'intervention de Pôle emploi que finance l'Assurance chômage.

La nécessité d'un dialogue sur le sujet

Aux termes du préambule de l'avenant n°4 du 12 juin 2019 relatif au CSP, les Partenaires sociaux ont souhaité rappeler que certaines améliorations de la mise en œuvre du CSP relèvent de la responsabilité de l'Etat et des acteurs sociaux. S'agissant du financement des coûts pédagogiques inhérents aux formations effectuées dans le cadre du CSP, les Partenaires sociaux, « *tirant les conclusions des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 concernant le financement de la formation des demandeurs d'emploi, et tenant compte de la disparition du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) et des OPCA* » ont « *demandé à l'Etat de prendre en charge la totalité de ces coûts pédagogiques au titre du plan d'investissement pour les compétences (PIC)* ».

Lors de la conclusion de l'avenant n°5 du 8 janvier 2020, dont la procédure d'agrément a finalement été suspendue à leur demande, les Partenaires sociaux demeuraient « *en attente de précisions de la part de l'Etat concernant [...] :*

- la pérennité du financement par l'Etat de 50% des dépenses d'accompagnement inhérentes au CSP, conformément à la convention du 30 novembre 2015 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle entre l'Etat et les partenaires sociaux ;
- la prise en charge par l'Etat, au titre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) des coûts pédagogiques inhérents aux formations effectuées dans le cadre du CSP ».

Or, comme le souligne la cour des comptes dans son rapport relatif aux dispositifs de l'Etat en faveur des salariés des entreprises en difficulté, « *en l'absence de rebasage de la subvention pour charges de service public versée à Pôle emploi ou de versement d'une subvention complémentaire de la part de l'Etat, [le] schéma de financement [des formations des bénéficiaires du CSP] se traduit in fine par un transfert de charge sur l'assurance chômage. En effet, la contribution de l'Unédic au financement de Pôle emploi a été récemment portée de 10 % à 11 % des recettes de l'assurance chômage* ».

Conformément à l'article L.1233-68 du code du travail, l'accord des Partenaires sociaux détermine les formations éligibles aux bénéficiaires du CSP et les modalités selon lesquelles elles sont financées et mises en œuvre.

L'article L.1233-69 du même code précise que l'Etat peut contribuer au financement des dépenses engagées dans le cadre du CSP, y compris les dépenses liées aux coûts pédagogiques des formations.

³² Rapport de la Cour des comptes « Les dispositifs de l'État en faveur des salariés des entreprises en difficulté », juillet 2020

Des ajustements réglementaires

Les travaux d'évaluation et d'audit réalisés au cours des dernières années, ainsi que les échanges avec Pôle emploi et les autres organismes chargés de l'accompagnement des bénéficiaires du CSP, ont permis d'identifier certaines difficultés dans la mise en œuvre du dispositif.

Les évolutions qui pourraient découler de ces constats et qui sont évoquées ci-dessous pourraient nécessiter une modification législative ou relever uniquement de la compétence des partenaires sociaux. Dans ce cas, elles peuvent impliquer une modification de la convention CSP ou de l'une des trois conventions qui en précisent la mise en œuvre et le financement.

S'agissant d'évolutions n'impliquant pas uniquement la modification de la convention CSP, celles-ci pourraient être évoquées dans un ANI préalable à une nouvelle convention CSP ou dans le préambule d'un avenant à la convention CSP.

Prise en compte des périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant et de congé d'adoption en cours de CSP

Une prise en compte temporaire par décision du Bureau de l'Unédic du 18 décembre 2020

Aux termes de la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP, le bénéfice du dispositif, et notamment le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP), est suspendu pendant les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou de congé d'adoption.

La durée du CSP ayant un caractère préfix, à l'exception des cas expressément et limitativement prévus (reprise d'une activité professionnelle, congé de maternité, arrêt maladie), les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption n'ont pas pour effet de proroger la durée du CSP, qui reste fixée à une durée de 12 mois de date à date. Ainsi, en principe, lorsqu'un bénéficiaire du CSP est placé en congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou en congé d'adoption au cours du CSP, le versement de son ASP est suspendu et le terme du CSP initialement fixé n'est pas reporté (étant précisé que les jours non indemnisés au titre de l'ASP reportent d'autant la fin de droits au titre de l'ARE).

Le principe de non-discrimination ayant justifié la prise en compte des congés de maternité et des arrêts maladie en cours de CSP, le Bureau de l'Unédic du 18 décembre 2020 a sur la même base donné son accord pour que, dans l'attente de nouveaux textes négociés sur le CSP, les congés d'adoption et les congés de paternité et d'accueil de l'enfant permettent de reporter le terme du dispositif, au même titre et dans les mêmes conditions que les congés de maternité (avenant n°4 à la convention CSP).

Ce nouveau cas d'allongement en cas de congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou de congé d'adoption, en ce qu'il modifie la réglementation relative au CSP, nécessite d'être expressément prévu par la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP.

Impact sur la prime au reclassement

Le cas échéant, il serait opportun de préciser l'impact du congé de paternité et d'accueil de l'enfant et du congé d'adoption sur la prime au reclassement. Il pourrait être précisé que la nouvelle durée du CSP, allongée des périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant et de congé d'adoption, doit être prise en compte pour actualiser la période de 10 mois avant laquelle le bénéficiaire du dispositif peut solliciter la prime au reclassement en cas de reprise d'emploi.

Cette précision pourrait être généralisée aux cas d'allongement de la durée du CSP prévus à l'article 6 de la convention : reprise d'activité entre 3 jours et 6 mois, périodes de congé de maternité et périodes d'arrêt maladie. Cela permettrait de neutraliser ces périodes de suspension du CSP pour assurer aux bénéficiaires concernés une période de 10 mois de CSP leur permettant de solliciter la prime au reclassement.

Entrée en vigueur

Le cas échéant, il serait opportun de préciser la date d'entrée en vigueur de la prise en compte de ces périodes. Celles-ci étant prises en compte par Pôle emploi depuis la décision du Bureau du 18 décembre 2020, une entrée en vigueur rétroactive pourrait être opportune. Elle pourrait prévoir l'allongement de la durée du CSP pour tout congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption en cours ou débutant à compter du 18 décembre 2020, si le terme du CSP est postérieur à cette date.

Réflexion autour d'une prise en compte du congé de proche aidant en cours de CSP

Le congé de proche aidant permet de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité³³. Pendant cette période, le bénéficiaire perçoit une allocation journalière du proche aidant (AJPA).

En l'état actuel des textes, les périodes de congé de proche aidant en cours de CSP ne sont pas prises en compte et ne permettent pas d'allonger la durée du dispositif.

Dans le même esprit que celui de la prise en compte des périodes de congés de maternité, d'arrêt maladie et, le cas échéant, des périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption, il pourrait être envisagé de permettre l'allongement de la durée du CSP en cas de période de congé de proche aidant dans la limite de la durée légale, à savoir 3 mois renouvelable dans la limite d'1 an sur l'ensemble de la carrière.

³³ Articles L. 3142-16 et suivants du code du travail

Articulation de la réglementation CSP avec la réforme de l'Assurance chômage

Le décret n°2021-346 du 30 mars 2021 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage :

- « tire les conséquences de la décision du 25 novembre 2020, par laquelle le Conseil d'État a annulé les dispositions du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatives aux modalités de calcul du salaire journalier de référence, à la durée d'indemnisation et au dispositif de bonus-malus sur les contributions patronales d'assurance chômage » ;
- « adapte les dispositions relatives à la durée minimale d'affiliation requise pour l'ouverture ou le rechargement d'un droit à l'allocation d'assurance chômage, ainsi qu'au dispositif de dégressivité de l'allocation pour certains demandeurs d'emploi » et « introduit, dans ce cadre, un mécanisme permettant de lier l'application des paramètres du décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 en matière de durée d'affiliation et de dégressivité à la vérification de certains critères économiques témoignant d'une amélioration de la situation du marché du travail ».

S'agissant des dispositions pouvant impacter le CSP, la réforme portée par le décret n°2021-346 prévoit :

- s'agissant du SJR : application, à compter du 1^{er} juillet 2021, des modalités de calcul du SJR telles qu'elles étaient prévues par le décret n°2019-797, assorties d'un mécanisme de plancher ;
- s'agissant de la condition minimale d'affiliation : le principe d'une condition minimale d'affiliation fixée à 130 jours travaillés, soit 6 mois, ou 910 heures, est maintenu. Toutefois, l'application de cette disposition est suspendue à une « *amélioration significative de la situation de l'emploi* ». Ainsi, en pratique, la condition minimale d'affiliation reste fixée à 88 jours travaillés, soit 4 mois, ou 610 heures. Les deux critères retenus pour établir le retour à une situation normale (un sur les DEFM A et un sur les DPAE de plus d'un mois) commenceront à être observés à compter du mois d'avril 2021. Par conséquent, dans le meilleur des cas, compte tenu de la période de six mois glissants observés pour les DEFM, le retour à meilleure fortune ne saurait intervenir avant fin octobre, moment de la diffusion de la DEFM de septembre.
- s'agissant de la dégressivité des allocations : par principe, le délai au terme duquel le coefficient de dégressivité s'applique reste fixé à 6 mois. Toutefois, comme pour la durée minimale d'affiliation, l'application de cette mesure est suspendue à la satisfaction d'un critère de retour à meilleure fortune. Dans l'attente, et en pratique, le délai au terme duquel le coefficient de dégressivité s'appliquera est fixé à 8 mois.

Les effets de la réforme pour les bénéficiaires du CSP avaient été estimés en 2020 par l'Unédic (voir Encadré 2).

Synthèse des paramètres du CSP concernés par la réforme d'assurance chômage

	Convention CSP du 26 janvier 2015	Décret n°2019-797 modifié par Décret n°2021-346	Paramètres de la négociation : options envisageables
Condition minimale d'affiliation	<p>4 mois (88 jrs ou 610h travaillées)</p> <p>Par renvoi à la condition d'affiliation minimale prévue par la convention d'assurance chômage 2017</p>	<p>FCT depuis le 1/08/20 : 4 mois (88 jours ou 610 heures travaillées)</p> <p>En cas de retour à meilleure fortune : 6 mois (130 jours ou 910 heures travaillées)</p>	<p>1/ Application des règles issues du décret, conduisant à une hausse potentielle de la condition d'affiliation si retour à meilleure fortune</p> <p>2/ Maintien de la condition d'affiliation minimale à 4 mois sans référence aux critères économiques³⁴</p>
Durée d'indemnisation	<p>Nombre de jours travaillés décomptés dans la PRA affecté du coefficient de 1,4</p> <p>Durée minimale égale à la durée minimale d'affiliation : 4 mois</p> <p>Durée maximale : 1 an (+ cas d'allongement)</p>	<p>Nombre de jours calendaires compris dans la PRA, sous déduction de certaines périodes limitativement énumérées et plafonnement des jours non travaillés</p> <p>Durée minimale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En pratique : 4 mois - En cas de retour à meilleure fortune : 6 mois 	<p>1/ Application du décret</p> <p>2/ Transposition des règles issues de la Convention du 14.04.2017 2017 : jours travaillés x1,4 (point de vigilance du calcul de la durée entre 4 et 6 mois d'affiliation)</p>
Salaire journalier de référence	$SJR = \frac{\text{salaires 12 derniers mois}}{\text{jours travaillés 12 derniers mois} \times 1,4}$ <p>Par renvoi aux modalités de détermination du SJR prévues par la convention d'assurance chômage 2017</p>	<p>SJR= salaires de la PRA/ jours travaillés x 1,4+ jours non travaillés limités à 75 % des jours travaillés</p> <p>SJR diminué en cas de parcours professionnel fractionné</p>	<p>1/ Application des règles issues du décret</p> <p>2/ Transposition des règles issues de la convention du 14 avril 2017</p> <p>3/ Reprise des dispositions issues de l'Avenant n°5 de mars 2020 : création d'un SJR spécifique au CSP</p> <p>A noter : impacts sur le montant de l'ASP, de la prime de reclassement et de l'IDR</p>

³⁴ Remarque : en cas de fixation, pour le bénéfice du CSP, d'une condition minimale d'affiliation inférieure à celle prévue par la réglementation générale, la durée d'indemnisation des bénéficiaires du CSP devra être précisée.

Encadré 2 : Impact de la réforme de l'assurance chômage, un impact mesuré pour les bénéficiaires du CSP

L'impact pour les bénéficiaires du CSP de la réforme de l'Assurance chômage issue du décret n°2019-797 avait été chiffré fin 2019 sur les bases suivantes :

- passage de la conditions d'ouverture de droit à 6 mois dans les 24 derniers mois pour les ouvertures de droit et les rechargements à partir de novembre 2019 (au lieu de respectivement 4 mois et 1 mois, dans les 28 derniers mois) ;
- nouveau mode de calcul du SJR et de la durée du droit (qui devait intervenir à partir d'avril 2020) ;
- pas d'application de la dégressivité en cours de CSP (la dégressivité était prévue au bout de 6 mois d'indemnisation).

On estimait alors qu'au cours de la première année de mise en œuvre de l'ensemble des mesures un peu moins de 9 000 nouveaux adhérents au CSP seraient concernés, soit 12 % des entrants en CSP.

Parmi eux, 7 % seraient immédiatement impactées : la majorité (6 %) aurait une AJ et/ou une variation de la durée de leur droit plus faible qu'hors réforme et quelques-uns (1 %) ne pourraient plus ouvrir de droit du fait d'une affiliation insuffisante. Pour les stagiaires dont l'AJ serait plus faible, cette baisse serait en moyenne de 12 %.

Par ailleurs, 4 % pourraient être concernée par la dégressivité de leur allocation après le CSP au bout de 6 mois d'indemnisation en ARE.

Ainsi, les bénéficiaires du CSP auraient en proportion été moins souvent concernés par la réforme de 2019 que les allocataires du régime général. Cela s'explique par leur profil : ils ont plus souvent une affiliation importante ainsi que moins de périodes non travaillées sur leur période de référence.

Pour l'Assurance chômage, on avait estimé que ces mesures entraîneraient des dépenses moindres de l'ordre de 10 millions d'euros chaque année au titre du CSP.

Impact du décret du 30 mars 2021

Une partie seulement de ces mesures ont été mises en œuvre en 2020. En raison de la crise économique, la condition d'ouverture de droit est repassée à 4 mois courant 2020, pour toutes les ouvertures de droit (toujours dans les 24 derniers mois), et la dégressivité a été suspendue.

Le décret du n°2021-346 du 30 mars 2021 définit les règles applicables à partir du 1^{er} juillet prochain. En particulier, il aménage le calcul du SJR et prévoit que la dégressivité intervienne au bout de 8 mois d'indemnisation, puis 6 mois si « retour à meilleur fortune », situation qui conditionne de même un passage à 6 mois à nouveau de la condition d'ouverture de droit.

L'aménagement du calcul du SJR a pour effet d'atténuer la baisse du SJR mais ne modifie pas les personnes concernées par cette baisse. En tenant compte de l'augmentation du nombre de stagiaires en CSP et du fait qu'il y a un peu plus de jeunes adhérents avec des parcours un peu plus fragmentés, on estime qu'un peu plus de 1 500 entrants seraient concernées en année pleine par l'application e nouveau calcul du SJR.

A noter que l'existence d'un plancher au niveau de l'AJ formation (21,04 € début 2021) limiterait les baisses les plus fortes. Les personnes concernées connaîtraient toutefois une plus forte baisse de leur AJ au cas où ils passeraient en ARE après la fin du CSP.

On estime par ailleurs que si la condition d'éligibilité repasse à 6 mois, cela pourrait concerner environ 2 400 personnes en année pleine, en tenant compte de l'augmentation des entrées en CSP.

Situation des travailleurs frontaliers et assimilés au regard du CSP

Conformément aux dispositions de l'article 65 du règlement (CE) n°883/2004, les travailleurs frontaliers³⁵ peuvent bénéficier des prestations de chômage en application de la législation de leur Etat de résidence, comme s'ils avaient été soumis à cette législation au cours de leur dernier emploi.

A ce titre, certains travailleurs frontaliers résidant en France pourraient souhaiter bénéficier du CSP.

Or, le champ d'application du CSP³⁶ recouvre les employeurs qui envisagent un licenciement pour motif économique et ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 1233-71 du code du travail relatif au congé de reclassement.

Il en résulte que l'obligation faite aux employeurs de proposer le CSP ne s'impose qu'aux employeurs situés dans le champ d'application territorial de l'assurance chômage.

En conséquence, les travailleurs frontaliers dont l'employeur se situait dans un Etat membre de l'EEE ou en Suisse se trouvent hors du champ d'application du CSP.

Cette interprétation pourrait toutefois être interrogée au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation, au terme de laquelle « *il ne peut être imposé au travailleur de justifier d'une condition incompatible avec la loi étrangère dont relève le contrat* »³⁷.

En 2019, entre 3 000 et 4 000 frontaliers ouvraient un droit à l'Assurance chômage suite à un licenciement économique. Sur la base de l'hypothèse qu'environ 2 sur 3 seraient éligibles au CSP, 2 000 à 2 500 personnes seraient concernées.

Modalités de traitement de l'activité conservée

(cf. Dossier de référence CSP 2019)

L'article L.1233-66 du code du travail définit les bénéficiaires du CSP, à savoir les salariés « *dont l'employeur envisage de prononcer le licenciement pour motif économique* » et travaillant « *dans les entreprises non soumises à l'article L. 1233-71* ».

Aux termes de cet article, les partenaires sociaux ne peuvent pas exclure du bénéfice du CSP les salariés cumulant deux activités professionnelles et conservant une activité après leur entrée dans le dispositif.

Toutefois, l'esprit du texte de la convention CSP du 26 janvier 2015 visant les salariés dans une situation de chômage total, aucune de ses dispositions n'encadre l'activité conservée.

Dès lors, durant le CSP, les rémunérations issues de l'activité conservée sont entièrement cumulables avec l'ASP. Pour ce faire, l'activité conservée doit :

- avoir débuté antérieurement à la date de fin de contrat de travail du licencié économique ;
- être non perdue à la date d'adhésion au CSP ;
- ses rémunérations doivent avoir été effectivement cumulées avec les rémunérations de l'activité ayant conduit au licenciement économique.

³⁵ Le terme « travailleur frontalier » désigne toute personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un Etat membre et qui réside dans un autre Etat membre où elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine.

³⁶ Articles L. 1233-66 du code du travail et 1^{er} de la convention relative au CSP du 26 janvier 2015

³⁷ Cour de cassation, chambre sociale, 21 janvier 2014, n°12-28.833

L'application de cette réglementation peut conduire à certaines incohérences, notamment les cas présentés ci-dessous. Parmi les adhérents au CSP en 2019, environ 3 330 (un peu moins de 5 % de l'ensemble) avaient une activité conservée au moment de l'adhésion.

Cas des reprises d'emploi au cours du délai de réflexion

L'Unédic a eu connaissance de situations dans lesquelles des bénéficiaires du CSP ont été en situation de cumuler intégralement l'ASP avec les rémunérations issues d'une activité conservée, cette activité ayant été reprise peu avant la date du licenciement économique. Ainsi, au cours du délai de réflexion de 21 jours³⁸ dont dispose le salarié pour décider d'adhérer au dispositif, celui-ci peut reprendre un emploi à temps plein. Dans ce cas, le bénéficiaire du CSP peut cumuler intégralement l'ASP avec la rémunération à taux plein perçue au titre de sa nouvelle activité, qualifiée de conservée.

Perte d'une activité conservée en cours de CSP et adhésion à un deuxième CSP

En cours de CSP, la perte d'une activité conservée du fait d'un nouveau licenciement économique permet à l'allocataire de bénéficier d'un second CSP alors que le dispositif au titre duquel il a été admis initialement n'a pas atteint son terme.

Or, cette situation pose différentes problématiques s'agissant notamment du montant d'ASP à servir dans le cadre de ce nouveau CSP, de la durée et des modalités de co-financement, mais aussi concernant l'allongement de la prise en charge, l'octroi éventuel d'une seconde prime au reclassement et son imputation. En effet, la réglementation n'a pas prévu les modalités de détermination de l'ASP dans ces situations.

Pour apporter une réponse à ces problématiques, il pourrait être décidé que, dès lors qu'une activité conservée est perdue en cours d'indemnisation, il serait procédé à la révision du droit ARE auquel le CSP est adossé selon les règles de droit commun.

Cumul entre l'ARE-Formation minimale et les revenus d'une activité conservée

Aux termes des articles 15§1^{er} de la convention CSP et 17 du RG, le montant journalier initial de l'ASP ne peut être inférieur au montant minimal de l'ARE versé aux bénéficiaires d'une formation, c'est-à-dire au plancher formation (montant journalier depuis le 1^{er} juillet 2018 : 20,81€).

Or, lorsque cette valeur minimale est retenue, elle ne donne pas lieu à l'application d'un coefficient temps partiel, même en présence d'un faible nombre d'heures travaillées.

Ceci entraîne des situations telles que relevées dans le cadre de la journée « retour d'expérience sur le dispositif CSP » de novembre 2017³⁹ : des personnes licenciées pour un faible revenu obtiennent, du fait de l'ARE-formation minimale qui leur est versée, des revenus mensuels nettement supérieurs au salaire perdu, leur allocation étant intégralement cumulée avec les rémunérations d'une activité conservée.

Les partenaires sociaux étant compétents pour définir « le montant de l'allocation » versée aux bénéficiaires du CSP, il pourrait être envisagé de modifier le montant plancher de l'ASP.

³⁸ Art. 4§1^{er} de la convention CSP du 26.01.15

³⁹ Le 20 novembre 2017, la DGEFP et l'Unédic ont organisé, en lien avec Pôle emploi, la Dares et le FPSPP, une journée de retour d'expérience des opérateurs du CSP afin d'établir un bilan du fonctionnement du dispositif actuel.

Plus globalement, une réflexion pourrait s'ouvrir autour des situations d'activité conservée, de travail à temps partiel et de versement de l'ARE-Formation.

Parmi les adhérents au CSP en 2019, environ 700 (un peu moins de 1 % de l'ensemble) avaient une activité conservée au moment de l'adhésion et percevaient l'ARE-Formation minimale.

Prime au reclassement

La convention CSP de 2015 a instauré une prime au reclassement visant à inciter les bénéficiaires du CSP à reprendre au plus tôt une activité. Pour en bénéficier l'intéressé doit⁴⁰ :

- avoir validé son plan de sécurisation professionnelle (PSP) ;
- bénéficier de l'ASP ;
- reprendre une activité avant la fin du 10^e mois du CSP, sous la forme d'un CDI, d'un CDD ou d'un CTT conclu pour une durée d'au moins 6 mois ;
- solliciter la prime dans un délai de 30 jours suivant la date de reprise d'emploi.

Le montant de la prime est équivalent à 50 % des droits résiduels à l'ASP du bénéficiaire, versés en deux versements égaux :

- le premier versement intervient au plus tôt au lendemain de la date de reprise d'emploi ;
- le second versement intervient trois mois après la date de reprise d'activité, sous réserve que l'intéressé exerce toujours cet emploi.

Parmi les entrants en CSP en 2019, environ 27 % ont bénéficié de la prime au reclassement (dont 15 %, soit un peu plus de la moitié des bénéficiaires, dans les 4 premiers mois).

Délai de la demande de prime au reclassement

La convention CSP prévoit que « *la demande de prime au reclassement doit intervenir dans un délai de 30 jours suivant la date de reprise d'emploi* »⁴¹.

Dans le même temps, l'article 19 de la convention CSP prévoit que « *le délai de prescription de la demande en paiement [...] de la prime au reclassement est de 2 ans suivant leur fait générateur* ».

Cette coexistence de deux délais relatifs à la demande de prime au reclassement a été soulevée par les services de de Pôle emploi qui souligne qu'en pratique, le médiateur de Pôle emploi applique le délai de prescription de deux ans en cas de contestation par un bénéficiaire du CSP.

Ce délai correspond au délai légal de prescription de la demande en paiement de l'allocation auprès de Pôle emploi⁴².

Dans son rapport 2019, le médiateur national de Pôle emploi mentionne également les difficultés rencontrées par certains bénéficiaires du CSP :

- Il remarque que le délai de trente jours pour déposer la demande de prime au reclassement n'est pas précisé sur le formulaire dédié.

⁴⁰ Article 14 de la convention CSP du 26.01.15

⁴¹ Article 14 de la convention CSP du 26.01.2015

⁴² Article L.5422-4 du code du travail

L'Unédic peut faire évoluer ce formulaire afin que le délai de trente jours y soit mentionné.

- Il interroge également la pertinence du maintien d'un délai restrictif de 30 jours au regard de l'objectif de la prime au reclassement :

« Au demeurant, le délai de dépôt de la demande est-il une composante essentielle de l'esprit du dispositif ? À l'évidence, il ne constitue qu'une modalité. À la différence de la reprise d'emploi qui, elle, constitue bien le cœur de la mesure. »

- Dans une partie « visage sur l'équité », la pertinence du maintien du délai de trente jours est de nouveau interrogée avec le témoignage d'un bénéficiaire du CSP :

« J'ai repris un emploi en février 2019 (3 mois d'intérim et CDI). J'ai été notifié comment transmettre les documents mais rien quant à la demande d'aide au reclassement. Lorsque j'ai reçu ma première fiche de paie le 11/06/2019 je l'ai envoyé à ma conseillère. J'ai un retour de sa part avec un rappel pour l'aide au reclassement sans explication alors que la date butoir est déjà dépassée. Je suis allé me renseigner et découvre mon retard sur le document de demande d'aide.

Avec la personne des ressources humaines en arrêt, mon employeur n'a pas pu me donner les documents nécessaires.

Réponse négative à ma réclamation le 28/06/2019. J'ai tout fait pour reprendre un travail le plus rapidement possible malgré une année 2018 difficile (veuf en juillet 2018 et licenciement en nov 2018). Je subis la défaillance de certains. J'ai un sentiment d'injustice⁴³. »

Au vu de ces éléments, la pertinence du maintien du délai administratif de 30 jours pour déposer une demande de prime au reclassement pourrait être discutée.

Gestion des demandes de prime au reclassement en tout début de CSP (cf. Dossier de référence CSP 2019)

Le rapport d'audit souligne que certains adhérents au CSP demandent la prime au reclassement « très tôt » après l'entrée en CSP (moins de 2 semaines après leur fin de contrat de travail), certains même lors du pré-bilan avant même que le PSP ne soit validé (ce qui est contraire à l'article 14 de la convention prévoyant que la prime n'est accordée qu'après validation du PSP)⁴⁴.

Parmi les adhérents au CSP en 2019, 2 400 percevaient la prime dans le mois suivant l'entrée en CSP (soit 12 % des stagiaires qui perçoivent au moins le premier paiement de la prime). Une étude qualitative de l'Unédic en date de mars 2017 met en évidence le fait que certains bénéficiaires de la prime au reclassement ont adhéré au CSP tout en ayant déjà un emploi en vue⁴⁵.

Or, la prime au reclassement a pour finalité de favoriser le retour à l'emploi durable et rapide des bénéficiaires du CSP avant le terme du 10^e mois du dispositif et non de permettre aux salariés visés par un licenciement économique de bénéficier d'un versement représentant jusqu'à 6 mois d'ASP, alors même qu'ils disposent d'une opportunité de reclassement.

L'Unédic a précisé les conditions d'obtention de la prime au reclassement : elle est versée à l'allocataire retrouvant un emploi durable avant la fin du 10^e mois et après validation de son PSP.

⁴³ p.14 sur rapport 2019 du médiateur national de Pôle emploi

⁴⁴ Rapport d'audit interne sur la mise en œuvre du CSP du 16 mai 2017

⁴⁵ « Le vécu du CSP en 2016 », *Eclairages*, Unédic, mars 2017

Néanmoins, comme l'a souligné le Médiateur National en 2015, en 2017 ainsi qu'en 2018, ces conditions peuvent être source d'incompréhension de la part de bénéficiaires du CSP qui demandent la prime avant que leur PSP ne soit validé⁴⁶ (la validation du PSP doit intervenir dans les 30 jours suivant l'adhésion). Ils estiment être pénalisés d'avoir trouvé un emploi « trop rapidement », leur demande ayant été rejetée du fait du défaut de validation du PSP.

Dans son rapport 2019, le Médiateur national rappelle encore « *l'impact d'une reprise rapide d'activité : quand la personne reprend une activité avant d'avoir eu son premier entretien CSP, elle peut se trouver exclue du dispositif ou se voir refuser les aides à la reprise d'emploi. Le traitement rigide de ces situations continue d'alimenter les saisines du médiateur et conduit à penser qu'il ne faut pas reprendre un travail trop tôt.* ».

L'article L.1233-68 du code du travail prévoit que les partenaires sociaux fixent « *le montant de l'allocation et, le cas échéant, des incitations financières au reclassement servies au bénéficiaire par l'institution mentionnée à l'article L.5312-1 pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L.5427-1, ainsi que les conditions de suspension, d'interruption anticipée et de cumul de cette allocation avec d'autres revenus de remplacement* ».

Selon l'effet recherché, il pourrait ainsi être envisagé :

- de prévoir une période de transition entre la date de début du CSP et la date de reprise d'un emploi ouvrant le droit à la prime au reclassement (par exemple, la prime au reclassement serait versée en cas de reprise d'un emploi durable entre les 2^e et 10^e mois du dispositif) ;
- de conserver la règle actuelle et envisager une réduction des délais de réalisation, par Pôle emploi, du PSP pour les adhérents en CSP qui reprennent un emploi dans le mois qui suit la date de début de leur CSP ;
- ou encore, de ne plus conditionner le versement de la prime à la formalisation du PSP, et de plafonner le montant de la prime au reclassement pour les reprises d'emploi intervenant rapidement après le démarrage du CSP.

⁴⁶ p. 34 du rapport 2015, p.17 du rapport 2017 et p. 62 du rapport 2018 du médiateur national de Pôle emploi

TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Articles L.1233-65 et suivants du code du travail :
 - Loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ;
 - Loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ;
 - Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- ANI du 8 décembre 2014 relatif au CSP ;
- Convention du 26 janvier 2015 relative au CSP ;
- Avenant n°1 du 17 novembre 2016 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP : prorogation jusqu'au 30 juin 2018 ;
- Avenant n°2 du 14 avril 2017 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP : prise en compte de la convention AC du 14 avril 2017 ;
- Avenant n°3 du 31 mai 2018 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP : prorogation jusqu'au 30 juin 2019 ;
- Avenant n°4 du 12 juin 2019 à la convention du 26 janvier 2015 relative au CSP : prorogation jusqu'au 30 juin 2021 ;
- Convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte.

BIBLIOGRAPHIE

Unédic, Tableau de suivi du CSP : <https://data.unedic.org/csp>

AGS (2021), *Les chiffres AGS n°32*, janvier 2021 : [lien](#)

Altares (2021), Étude de défaillances et sauvegardes des entreprises en France, Trimestre 4 et bilan 2020. [lien](#)

Banque de France, 2021, suivi mensuel des défaillances. [lien](#)

Dares (2020a), « Les salariés licenciés pour motif économique - Le contrat de sécurisation professionnelle de 2015 a-t-il accéléré le retour à l'emploi durable de ses bénéficiaires ? », *Dares Analyses* n°001, janvier. [lien](#)

Dares (2020b), « Conséquences du confinement de l'automne 2020 sur la formation des demandeurs d'emploi », Suivi du marché du travail pendant la crise sanitaire, 22 mars 2021. [lien](#)

Dares (2021) Situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire au 26 avril 2021 : [lien](#)

Dares-Unédic (2016), « Contrat de sécurisation professionnelle : un accompagnement intensif et personnalisé ? », *DARES analyses*, n°57, octobre 2016. [lien](#)

Dares-Unédic (2017), « Le Contrat de sécurisation professionnelle favorise-t-il la reprise d'emploi des licenciés économiques qui y adhèrent ? *DARES analyses*, n°20, mars 2017. [lien](#)

INSEE., 2021, « Impact du premier confinement sur les sociétés : l'Île-de-France plus affectée que les autres territoires ». *Insee Focus* n°234. [lien](#)

Pôle emploi (2015), « Le contrat de sécurisation professionnelle ouvert aux sortants de contrats courts : accompagnement par Pôle emploi et effets pour les bénéficiaires », *Eclairages et Synthèses*, N°15, septembre 2015. [lien](#)

Pôle emploi (2019), Rapport 2019 du médiateur national. [lien](#)

Unédic (2015), « Licenciés économiques et CSP : analyse comparée. Profil des bénéficiaires et sortie du dispositif », *Éclairages*, N°10, Unédic, avril 2015. [lien](#)

Unédic (2017), « Le vécu du contrat de sécurisation professionnelle en 2016 », *Éclairages*, Unédic, mars 2017. [lien](#)

Unédic (2018a), « Bilan financier du CSP : une baisse des dépenses d'allocation par bénéficiaire », *Éclairages*, Unédic, mai 2018. [lien](#)

Unédic (2018b), « Le CSP, un dispositif qui conduit plus rapidement à l'emploi depuis 2015 », *Éclairages*, Unédic, mai 2018. [lien](#)

Unédic (2019a), « Dossier de référence sur le Contrat de sécurisation professionnelle », juin 2019 : [lien](#)

Unédic (2019b), « Bilan du CSP : une efficacité accrue vers l'emploi », *Éclairages*, Unédic, juin 2019 : [lien](#)

Unédic (2019c), « Du CSP à l'ARE : comment se passent les transitions ? », *Éclairages*, Unédic, février 2019 : [lien](#)

ANNEXES

TABLEAU A : PROFIL DES ALLOCATAIRES ENTRANT EN CSP PAR ANNEE D'ENTREE

	Variable	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Nombre d'entrants	110 050	93 400	78 650	72 700	72 350	81 750
Sexe	Hommes	59%	57%	54%	54%	54%	52%
	Femmes	41%	43%	46%	46%	46%	48%
Age à l'ouverture du droit	Age moyen (années)	41	42	42	42	42	42
	Moins de 25 ans	5%	5%	5%	5%	5%	5%
	25 à 34 ans	26%	26%	25%	24%	24%	25%
	35 à 49 ans	41%	41%	41%	40%	40%	40%
	50 à 52 ans	9%	9%	9%	9%	9%	8%
	53 à 54 ans	5%	5%	5%	6%	6%	5%
	55 à 56 ans	5%	5%	5%	5%	6%	5%
	57 à 58 ans	5%	5%	5%	5%	5%	5%
	59 à 60 ans	3%	3%	4%	4%	4%	4%
	Plus de 60 ans	1%	2%	2%	2%	2%	2%
Niveau d'étude	Primaire	4%	4%	3%	7%	9%	13%
	Lycée	20%	19%	20%	20%	21%	18%
	CAP / BEP	27%	25%	24%	20%	18%	15%
	BAC	21%	22%	23%	23%	23%	22%
	BAC+2	13%	13%	13%	12%	11%	11%
	BAC+3 et 4	7%	8%	8%	7%	7%	8%
	BAC+5	7%	9%	9%	8%	8%	10%
	Diplôme non renseigné	0%	0%	0%	2%	2%	3%
PCS	Cadre	11%	13%	13%	12%	13%	15%
	Non cadre	72%	72%	72%	72%	71%	69%
	Non renseigné	17%	16%	16%	16%	16%	16%
Type d'allocation	ASP-ARE	5%	5%	6%	7%	7%	6%
	ASP - entre 1 et 2 ans d'ancienneté	15%	15%	15%	16%	18%	19%
	ASP - 2 ans d'ancienneté et plus	80%	80%	79%	77%	76%	74%
Durée du droit à l'ouverture	Moins d'un an		5%	5%	6%	5%	6%
	Entre 1 et 2 ans		69%	69%	75%	75%	75%
	Plus de 2 ans		25%	25%	19%	20%	19%
Salaire journalier (SJR), salaire de référence (SJR x 30,4), allocation journalière (AJ)	SJR brut moyen	74 €	76 €	76 €	77 €	80 €	83 €
	AJ brute moyenne	56 €	57 €	57 €	57 €	60 €	62 €
	SR inférieur à 1400€	11%	11%	12%	12%	11%	10%
	SR entre 1400 et 2000€	40%	38%	37%	36%	34%	30%
	SR entre 2000 et 2600€	27%	26%	26%	27%	27%	27%
	SR supérieur à 2600€	22%	25%	25%	26%	29%	33%
Autres caractéristiques du droit	Coefficient temps partiel	14%	15%	16%	16%	15%	15%
	Activité conservée	5%	5%	5%	6%	5%	3%
	AJ égale à l'AREF minimale	3%	3%	3%	3%	3%	2%
Secteur du dernier emploi perdu	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	18%	19%	22%	20%	21%	21%
	Industrie manufacturière	17%	17%	17%	17%	17%	18%
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	8%	9%	8%	8%	7%	10%
	Construction	19%	17%	15%	14%	14%	10%
	Hébergement et restauration	5%	6%	6%	6%	6%	8%

	Activités de services administratifs et de soutien	5%	5%	5%	5%	4%	6%
	Transports et entreposage	5%	4%	4%	4%	5%	5%
	Information et communication	3%	4%	3%	4%	3%	4%
	Autres activités de services	3%	4%	4%	4%	3%	3%
	Santé humaine et action sociale	3%	3%	3%	3%	3%	2%
	Enseignement	2%	2%	2%	3%	3%	2%
	Activités financières et d'assurance	1%	2%	2%	2%	1%	2%
	Arts, spectacles et activités récréatives	1%	1%	1%	2%	1%	1%
	Agriculture, sylviculture et pêche	1%	1%	1%	1%	1%	1%
	Activités immobilières	1%	1%	1%	1%	1%	1%
	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0%	1%	0%	0%	0%	0%
	Administration publique	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Industries extractives	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Activités extra-territoriales	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Secteur non renseigné	6%	6%	6%	7%	7%	6%
Région d'habitation	Île-de-France	16%	18%	19%	18%	19%	23%
	Auvergne-Rhône-Alpes	12%	12%	12%	11%	13%	12%
	Nouvelle-Aquitaine	9%	10%	9%	9%	9%	9%
	Hauts-de-France	9%	9%	9%	9%	9%	8%
	Occitanie	8%	8%	8%	8%	8%	8%
	Provence-Alpes-Côte d'Azur	8%	8%	8%	9%	8%	8%
	Grand Est	9%	8%	8%	9%	8%	7%
	Pays de la Loire	7%	5%	5%	5%	6%	6%
	Normandie	5%	5%	5%	6%	5%	4%
	Centre-Val de Loire	4%	4%	4%	4%	4%	4%
	Bretagne	5%	5%	5%	5%	4%	4%
	Bourgogne-Franche-Comté	4%	4%	4%	4%	4%	4%
	DOM-TOM	2%	3%	3%	3%	3%	3%
	Corse	1%	1%	1%	0%	0%	0%

Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : allocataires entrant en CSP, France entière.

TABLEAU B : PROFIL DES ALLOCATAIRES ENTRANT EN CSP PAR TRIMESTRE D'ENTREE

	Variable	2019	2020	T1 2020	T2 2020	T3 2020	T4 2020
	Nombre d'entrants	72 350	81 750	18 200	12 800	25 800	24 950
Sexe	Hommes	54%	52%	55%	55%	50%	52%
	Femmes	46%	48%	45%	45%	50%	48%
Age à l'ouverture du droit	Age moyen (années)	42	42	42	42	42	42
	Moins de 25 ans	5%	5%	5%	6%	5%	5%
	25 à 34 ans	24%	25%	23%	26%	26%	27%
	35 à 49 ans	40%	40%	41%	38%	40%	39%
	50 à 52 ans	9%	8%	9%	8%	8%	8%
	53 à 54 ans	6%	5%	6%	6%	5%	5%
	55 à 56 ans	6%	5%	6%	6%	5%	5%
	57 à 58 ans	5%	5%	5%	5%	5%	5%
	59 à 60 ans	4%	4%	4%	4%	4%	4%
	Plus de 60 ans	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Niveau d'étude	Primaire	9%	13%	10%	12%	14%	15%
	Lycée	21%	18%	21%	20%	17%	17%
	CAP / BEP	18%	15%	19%	16%	14%	14%
	BAC	23%	22%	22%	22%	22%	22%
	BAC+2	11%	11%	11%	10%	11%	11%
	BAC+3 et 4	7%	8%	7%	8%	9%	8%
	BAC+5	8%	10%	8%	10%	11%	10%
	Diplôme non renseigné	2%	3%	3%	3%	2%	3%
PCS	Cadre	13%	15%	13%	15%	17%	16%
	Non cadre	71%	69%	71%	69%	68%	68%
	Non renseigné	16%	16%	16%	16%	15%	17%
Type d'allocation	ASP-ARE	7%	6%	7%	9%	7%	4%
	ASP - entre 1 et 2 ans d'ancienneté	18%	19%	17%	21%	20%	20%
	ASP - 2 ans d'ancienneté et plus	76%	74%	76%	71%	73%	76%
Durée du droit à l'ouverture	Moins d'un an	5%	6%	5%	7%	7%	7%
	Entre 1 et 2 ans	75%	75%	75%	74%	75%	74%
	Plus de 2 ans	20%	19%	20%	20%	18%	19%
Salaires journalier (SJR), salaire de référence (SJR x 30,4), allocation journalière (AJ)	SJR brut moyen	80 €	83 €	80 €	83 €	83 €	85 €
	AJ brute moyenne	60 €	62 €	60 €	62 €	63 €	64 €
	SR inférieur à 1400€	11%	10%	10%	10%	11%	10%
	SR entre 1400 et 2000€	34%	30%	32%	31%	30%	29%
	SR entre 2000 et 2600€	27%	27%	28%	26%	26%	28%
	SR supérieur à 2600€	29%	33%	30%	32%	33%	34%
Autres caractéristiques du droit	Coefficient temps partiel	15%	15%	15%	14%	16%	14%
	Activité conservée	5%	3%	3%	4%	3%	3%
	AJ égale à l'AREF minimale	3%	2%	2%	2%	3%	2%
Secteur du dernier emploi perdu	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	21%	21%	21%	19%	22%	20%
	Industrie manufacturière	17%	18%	17%	14%	18%	22%
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7%	10%	7%	10%	12%	12%
	Construction	14%	10%	13%	13%	8%	7%
	Hébergement et restauration	6%	8%	7%	8%	7%	9%
	Activités de services administratifs et de soutien	4%	6%	6%	7%	6%	7%
	Transports et entreposage	5%	5%	5%	5%	6%	4%
	Information et communication	3%	4%	3%	5%	4%	3%

	Autres activités de services	3%	3%	5%	3%	2%	2%
	Santé humaine et action sociale	3%	2%	3%	3%	2%	2%
	Enseignement	3%	2%	2%	2%	2%	1%
	Activités financières et d'assurance	1%	2%	2%	1%	2%	2%
	Arts, spectacles et activités récréatives	1%	1%	1%	1%	2%	2%
	Agriculture, sylviculture et pêche	1%	1%	1%	1%	1%	1%
	Activités immobilières	1%	1%	1%	1%	1%	1%
	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0%	0%	0%	1%	0%	0%
	Administration publique	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Industries extractives	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Activités extra-territoriales	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Secteur non renseigné	7%	6%	7%	7%	6%	6%
Région d'habitation	Île-de-France	19%	23%	20%	22%	24%	27%
	Auvergne-Rhône-Alpes	13%	12%	13%	12%	12%	11%
	Nouvelle-Aquitaine	9%	9%	8%	9%	9%	8%
	Hauts-de-France	9%	8%	11%	8%	8%	7%
	Occitanie	8%	8%	8%	8%	7%	8%
	Provence-Alpes-Côte d'Azur	8%	8%	8%	9%	8%	7%
	Grand Est	8%	7%	7%	6%	6%	7%
	Pays de la Loire	6%	6%	5%	6%	6%	6%
	Normandie	5%	4%	5%	5%	4%	4%
	Centre-Val de Loire	4%	4%	3%	3%	4%	4%
	Bretagne	4%	4%	4%	4%	4%	4%
	Bourgogne-Franche-Comté	4%	4%	5%	3%	3%	4%
	DOM-TOM	3%	3%	3%	5%	3%	2%
	Corse	0%	0%	0%	1%	0%	0%

Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : allocataires entrant en CSP, France entière.

TABEAU 6 : PROFIL DES ALLOCATAIRES OUVRANT UN DROIT EN 2020 EN FONCTION DU MOTIF DE RUPTURE DE CONTRAT

	Année 2020	Motif de rupture du contrat de travail					Ensemble
		CSP	Autres licenciements économiques	Rupture conventionnelle	Autres licenciements	Autres (hors licenciements)	
	Nombre d'entrants (p)	81 750	42 000	319 000	339 500	1 445 000	2 227 250
Sexe	Hommes	52%	61%	51%	48%	52%	51%
	Femmes	48%	39%	49%	52%	48%	49%
Age à la dernière fin de contrat de travail	Moins de 25 ans	5%	6%	9%	11%	30%	23%
	25 à 34 ans	25%	21%	36%	27%	30%	30%
	35 à 49 ans	40%	37%	36%	36%	26%	30%
	50 à 52 ans	8%	5%	3%	4%	3%	3%
	53 à 54 ans	5%	8%	4%	6%	4%	4%
	55 à 56 ans	5%	6%	3%	4%	2%	3%
	57 à 58 ans	5%	7%	3%	4%	2%	3%
	59 à 60 ans	4%	6%	4%	4%	2%	2%
	Plus de 60 ans	2%	4%	2%	3%	1%	1%
Niveau d'étude	Primaire	13%	9%	4%	7%	5%	5%
	Lycée	18%	27%	19%	28%	24%	24%
	CAP / BEP	15%	17%	14%	20%	18%	18%
	BAC	22%	20%	25%	23%	26%	25%
	BAC+2	11%	10%	13%	9%	9%	10%
	BAC+3 et 4	8%	7%	10%	6%	8%	8%
	BAC+5	10%	9%	15%	6%	8%	9%
	Diplôme non renseigné	3%	1%	1%	1%	1%	1%
Durée du droit	Moins d'un an	6%	11%	7%	10%	48%	34%
	Entre 1 et 2 ans	75%	65%	81%	73%	50%	59%
	Plus de 2 ans	19%	25%	13%	17%	3%	7%
	non renseignée	0%	0%	0%	0%	0%	0%
SJR et AJ	SJR mensualisé inférieur à 1400€	10%	14%	13%	26%	31%	27%
	SJR mensualisé entre 1400 et 2000€	30%	29%	31%	34%	46%	41%
	SJR mensualisé entre 2000 et 2600€	27%	20%	24%	19%	15%	17%
	SJR mensualisé supérieur à 2600€	33%	37%	32%	21%	8%	15%
Autres	Temps partiel	15%	16%	18%	22%	28%	25%
Secteur du dernier emploi perdu	Agriculture, sylviculture et pêche	1%	1%	1%	1%	3%	3%
	Industries extractives	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Industrie manufacturière	18%	14%	11%	8%	5%	7%
	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0%	1%	1%	1%	0%	0%
	Construction	10%	17%	9%	6%	3%	5%
	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	21%	15%	20%	19%	10%	13%

	Transports et entreposage	5%	5%	4%	7%	2%	3%
	Hébergement et restauration	8%	6%	10%	8%	8%	8%
	Information et communication	4%	4%	5%	2%	2%	2%
	Activités financières et d'assurance	2%	2%	3%	2%	2%	2%
	Activités immobilières	1%	1%	2%	1%	1%	1%
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	10%	9%	11%	4%	4%	5%
	Activités de services administratifs et de soutien	6%	8%	7%	10%	31%	23%
	Administration publique	0%	0%	0%	0%	4%	3%
	Enseignement	2%	1%	2%	1%	3%	2%
	Santé humaine et action sociale	2%	2%	6%	8%	8%	7%
	Arts, spectacles et activités récréatives	1%	1%	2%	1%	2%	1%
	Autres activités de services	3%	2%	4%	2%	3%	3%
	Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Activités extra-territoriales	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Secteur non renseigné	6%	11%	2%	20%	8%	9%
Région d'habitation	Auvergne-Rhône-Alpes	12%	13%	12%	13%	13%	13%
	Bourgogne-Franche-Comté	4%	4%	3%	4%	4%	4%
	Bretagne	4%	3%	4%	4%	5%	5%
	Centre-Val de Loire	4%	4%	3%	4%	4%	4%
	Corse	0%	0%	1%	0%	1%	1%
	Grand Est	7%	9%	7%	8%	8%	8%
	Hauts-de-France	8%	8%	6%	8%	9%	8%
	Île-de-France	23%	25%	22%	22%	15%	18%
	Normandie	4%	4%	4%	4%	5%	5%
	Nouvelle-Aquitaine	9%	6%	9%	8%	9%	9%
	Occitanie	8%	7%	10%	9%	10%	10%
	Pays de la Loire	6%	3%	5%	5%	6%	6%
	Provence-Alpes-Côte d'Azur	8%	9%	10%	9%	8%	9%
	DOM-TOM	3%	6%	3%	2%	3%	3%

Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : allocataires ouvrant un droit à l'Assurance chômage hors rechargement, hors annexes 8 et 10, France entière.

TABLEAU D : PROFIL DES ALLOCATAIRES SANS DIPLÔME ENTRANT EN CSP PAR ANNÉE D'ENTRÉE

	Variable	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Nombre d'entrants	26 239	21 240	18 118	19 949	21 767	26 362
Sexe	Hommes	69%	65%	63%	63%	63%	59%
	Femmes	31%	35%	37%	37%	37%	41%
Age à l'ouverture du droit	Age moyen (années)	44	44	44	45	45	45
	Moins de 25 ans	4%	4%	4%	4%	5%	4%
	25 à 34 ans	18%	18%	19%	18%	17%	17%
	35 à 49 ans	39%	38%	38%	38%	38%	39%
	50 à 52 ans	11%	10%	10%	10%	10%	10%
	53 à 54 ans	7%	7%	7%	7%	7%	7%
	55 à 56 ans	6%	7%	7%	7%	7%	7%
	57 à 58 ans	7%	7%	7%	7%	7%	7%
	59 à 60 ans	5%	5%	5%	6%	5%	6%
Plus de 60 ans	2%	2%	3%	3%	3%	3%	
Niveau d'étude	Primaire	18%	17%	15%	26%	31%	45%
	Lycée	82%	83%	85%	74%	69%	55%
	CAP / BEP	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	BAC	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	BAC+2	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	BAC+3 et 4	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	BAC+5	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Diplôme non renseigné	0%	0%	0%	0%	0%	0%
PCS	Cadre	3%	3%	3%	5%	7%	10%
	Non cadre	79%	81%	80%	79%	78%	75%
	Non renseigné	18%	16%	17%	16%	16%	15%
Type d'allocation	0	5%	5%	6%	6%	6%	5%
	0	13%	13%	14%	14%	14%	14%
	0	82%	81%	80%	80%	80%	81%
Durée du droit à l'ouverture	Moins d'un an		5%	6%	5%	4%	5%
	Entre 1 et 2 ans		59%	60%	67%	68%	67%
	Plus de 2 ans		35%	35%	28%	28%	27%
Salaire journalier (SJR), salaire de référence (SJR x 30,4), allocation journalière (AJ)	SJR brut moyen	64 €	64 €	64 €	68 €	72 €	78 €
	AJ brute moyenne	49 €	48 €	48 €	51 €	54 €	58 €
	SR inférieur à 1400€	13%	14%	15%	13%	12%	11%
	SR entre 1400 et 2000€	48%	47%	45%	42%	38%	33%
	SR entre 2000 et 2600€	27%	26%	27%	28%	29%	29%
SR supérieur à 2600€	12%	12%	13%	17%	21%	27%	
Autres caractéristiques du droit	Coefficient temps partiel	14%	16%	17%	15%	14%	15%
	Activité conservée	4%	5%	5%	5%	4%	3%
	AJ égale à l'AREF minimale	4%	5%	5%	4%	4%	3%
Secteur du dernier emploi perdu	Industrie manufacturière	20%	20%	19%	21%	20%	21%
	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	16%	17%	19%	19%	20%	21%
	Construction	26%	24%	22%	20%	20%	13%
	Hébergement et restauration	7%	8%	9%	8%	8%	9%
	Transports et entreposage	8%	6%	5%	5%	6%	7%
	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3%	4%	3%	4%	4%	7%

	Activités de services administratifs et de soutien	5%	5%	5%	5%	4%	6%
	Autres activités de services	2%	3%	3%	3%	3%	3%
	Santé humaine et action sociale	2%	3%	3%	3%	3%	2%
	Information et communication	1%	1%	1%	2%	1%	2%
	Agriculture, sylviculture et pêche	1%	2%	2%	1%	1%	1%
	Enseignement	1%	1%	1%	1%	1%	1%
	Activités financières et d'assurance	0%	1%	1%	1%	1%	1%
	Arts, spectacles et activités récréatives	1%	1%	1%	1%	1%	1%
	Activités immobilières	1%	1%	1%	1%	1%	1%
	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0%	1%	1%	0%	1%	0%
	Administration publique	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Industries extractives	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Activités extra-territoriales	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Secteur non renseigné	6%	5%	6%	5%	5%	4%
Région d'habitation	Île-de-France	18%	19%	19%	19%	20%	26%
	Auvergne-Rhône-Alpes	11%	12%	12%	10%	12%	11%
	Hauts-de-France	9%	9%	10%	10%	10%	10%
	Nouvelle-Aquitaine	9%	9%	8%	8%	8%	7%
	Grand Est	10%	9%	9%	10%	9%	7%
	Provence-Alpes-Côte d'Azur	8%	8%	9%	9%	8%	6%
	Occitanie	7%	8%	7%	7%	7%	6%
	Pays de la Loire	5%	4%	4%	5%	5%	5%
	Centre-Val de Loire	5%	4%	4%	4%	4%	5%
	Bourgogne-Franche-Comté	4%	5%	4%	4%	4%	4%
	Normandie	6%	6%	6%	6%	5%	4%
	DOM-TOM	3%	4%	4%	4%	4%	4%
	Bretagne	4%	3%	3%	4%	3%	3%
	Corse	1%	1%	1%	1%	1%	1%

Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : allocataires du CSP n'ayant pas de titre certifié ou un titre de niveau de 6, France entière.

TABLEAU E : 25 SECTEURS LES PLUS IMPORTANTS POUR LES ENTRANTS EN CSP EN 2020

Secteur du dernier emploi (NAF niveau 2)	Part en 2019	Part en 2020	Evol.	Exemples de secteur (NAF niveau 5)
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	13%	13%	0%	Commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé, Commerce de détail de meubles, Commerce de détail de la chaussure
Travaux de construction spécialisés	12%	8%	-4%	Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment, Travaux de peinture et vitrerie, Travaux de menuiserie bois et PVC
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles	7%	7%	0%	Commerce de gros d'autres biens domestiques, Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers, Commerce de gros d'habillement et de chaussures
Restauration	5%	6%	1%	Restauration traditionnelle, Restauration de type rapide, Débits de boissons
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	3%	5%	2%	Mécanique industrielle, Fabrication de structures métalliques et de parties de structures, Décolletage
Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	3%	4%	1%	Activités des sièges sociaux, Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion, Conseil en relations publiques et communication
Transports terrestres et transport par conduites	3%	3%	0%	Transports routiers de fret de proximité, Transports routiers de fret interurbains, Autres transports routiers de voyageurs
Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	2%	3%	1%	Ingénierie, études techniques, Activités d'architecture, Analyses, essais et inspections techniques
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	2%	2%	1%	Photocopie, préparation de documents et autres activités spécialisées de soutien de bureau, Autres activités de soutien aux entreprises n.c.a., Organisation de foires, salons professionnels et congrès
Industries alimentaires	3%	2%	-1%	Boulangerie et boulangerie-pâtisserie, Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche, Transformation et conservation de la viande de boucherie
Hébergement	1%	2%	1%	Hôtels et hébergement similaire, Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée, Autres hébergements
Enseignement	3%	2%	-1%	Formation continue d'adultes, Autres enseignements, Enseignement de la conduite
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	2%	2%	0%	Entretien et réparation de véhicules automobiles légers, Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers, Commerce de gros d'équipements automobiles
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	0%	2%	1%	Activités des agences de voyage, Activités des voyagistes, Autres services de réservation et activités connexes
Programmation, conseil et autres activités informatiques	1%	2%	0%	Programmation informatique, Conseil en systèmes et logiciels informatiques, Autres activités informatiques

Entreposage et services auxiliaires des transports	1%	2%	1%	Entreposage et stockage non frigorifique, Affrètement et organisation des transports, Services auxiliaires des transports aériens
Activités pour la santé humaine	2%	2%	0%	Pratique dentaire, Activité des médecins généralistes, Autres activités des médecins spécialistes
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	1%	1%	1%	Fabrication d'autres machines spécialisées, Fabrication de machines pour l'extraction ou la construction, Fabrication d'autres machines d'usage général
Construction de bâtiments	2%	1%	0%	Construction de maisons individuelles, Construction d'autres bâtiments, Promotion immobilière de logements
Autres services personnels	2%	1%	0%	Coiffure, Soins de beauté, Autres services personnels n.c.a.
Publicité et études de marché	1%	1%	0%	Activités des agences de publicité, Régie publicitaire de médias, Études de marché et sondages
Édition	1%	1%	0%	Édition de logiciels applicatifs, Édition de journaux, Édition de revues et périodiques
Imprimerie et reproduction d'enregistrements	2%	1%	0%	Autre imprimerie (labeur), Activités de pré-presses, Reliure et activités connexes
Activités des organisations associatives	2%	1%	0%	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire, Activités des organisations religieuses, Activités des organisations patronales et consulaires
Industrie automobile	0%	1%	1%	Fabrication de carrosseries et remorques, Fabrication d'autres équipements automobiles, Fabrication d'équipements électriques et électroniques automobiles

Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021.

Champ : allocataires ouvrant un droit en CSP, France entière.

TABLEAU F : EVOLUTION DU PROFIL DES ENTRANTS AU CSP AU S2 2020 / S2 2019 SELON LE DERNIER SECTEUR D'ACTIVITE

Dernier secteur d'activité	Part des entrées au S2 2019	Part des entrées au S2 2020	Evol. (en points)	Part moyenne des salariés ayant fait l'objet d'une demande d'indemnisation d'activité partielle en 2020	Evolution S2 2020 / S2 2019 (en %)						Tendances régionales
					Part hommes	Age moyen	Part des entrants sans diplôme	Part des entrants avec diplôme BAC+5 ou plus	SJR	Durée moyenne du dernier contrat	
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	21%	21%	+0%	19%	-4%	-%	+9%	+16%	+4%	-1%	+ IDF
Industrie manufacturière	17%	18%	+1%	20%	+4%	-3%	+3%	+29%	+1%	-14%	+ARA - Pays de la Loire
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7%	10%	+3%	18%	-5%	-4%	+12%	+8%	+2%	-10%	+IDF -Bretagne Grand Est
Construction	14%	10%	-4%	19%	-4%	-1%	+1%	+64%	+2%	-9%	-ARA +Hauts de France
Hébergement et restauration	6%	8%	+1%	54%	+2%	-1%	+3%	+48%	+6%	-5%	+IDF
Activités de services administratifs et de soutien	4%	6%	+2%	15%	-15%	-2%	-1%	+43%	+20%	+13%	+IDF
Transports et entreposage	5%	5%	-0%	19%	+2%	+4%	+31%	-5%	-14%	+19%	+Centre -PACA IDF
Information et communication	3%	4%	+0%	12%	-6%	+3%	+63%	-7%	+5%	+11%	+PACA DOM -Bretagne Nv Aquitaine
Autres activités de services	3%	3%	-0%	28%	+8%	+1%	+20%	-%	+1%	-2%	+Normandie -ARA
Santé humaine et action sociale	3%	2%	-1%	8%	-30%	+2%	+15%	-2%	+1%	+7%	+PACA -ARA
Enseignement	3%	2%	-1%	15%	-2%	+2%	+24%	-11%	+9%	+3%	+ARA -Bretagne
Activités financières et d'assurance	1%	2%	+0%	5%	-%	-1%	+14%	+3%	+6%	-6%	-+IDF -ARA
Arts, spectacles et activités récréatives	1%	1%	+0%	49%	+6%	-3%	+20%	+3%	+12%	-17%	
Agriculture, sylviculture et pêche	1%	1%	-0%	n.d.	+1%	-%	+10%	+70%	+5%	+2%	
Activités immobilières	1%	1%	-0%	14%	-4%	-1%	+23%	+38%	-1%	-12%	
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0%	0%	-0%	11%	-14%	+	-21%	+66%	+12%	+14%	
Administration publique	0%	0%	+0%	1%	-1%	+4%	-6%	+32%	+42%	-%	
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0%	0%	+0%	1%	+3%	-17%	-37%	-86%	-11%	-73%	
Industries extractives	0%	0%	-0%	11%	-22%	-3%	-53%	+113%	+28%	-42%	+Nv aquitaine
Ensemble	100%	100%		n.d.	-7%	-1%	+8%	+28%	+4%	-6%	

Source : Unédic, FNA, exploitation de mars 2021. ASP, Extranet Activité partielle, calculs Unédic

Champ : allocataires ouvrant un droit en CSP, France entière. Activité partielle : données retraitées des doublons et avenants, tous motifs confondus, hors particuliers employeurs.



LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

DOSSIER DE RÉFÉRENCE
Juin 2021

Unédic

4, rue Traversière – 75012 Paris
Tél. : 01 44 87 64 00

www.unedic.fr – [@unedic](https://twitter.com/unedic) – LinkedIn 