

BILAN FINANCIER DU CSP

Une baisse des dépenses d'allocation par bénéficiaire

7 mai 2018



Évaluation

Les modifications réglementaires apportées en 2015 au Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) avaient pour objectif d'accélérer le retour à l'emploi durable tout en préservant l'équilibre financier du dispositif. L'Accord national interprofessionnel du 8 décembre 2014, qui a conduit à la convention CSP du 26 janvier 2015, prévoyait des mesures dont l'impact attendu serait une diminution de 2 % des dépenses d'allocations pour un nombre stable de bénéficiaires. L'appréciation de l'impact effectif de cet accord doit tenir compte d'un certain nombre de facteurs :

- une réduction continue des entrées en CSP depuis 2015, dans un mouvement général de diminution des inscriptions à Pôle emploi à la suite de licenciements économiques ;
- des effets de comportement induits par la prime qui conduit à des sorties plus précoces qu'auparavant vers l'emploi durable et une durée moyenne en CSP qui diminue en conséquence ;
- le recours à la prime qui concentre les dépenses en début de parcours en CSP et modifie ainsi la temporalité du versement des allocations.

Une analyse des parcours est, de ce fait, seule à même de rendre compte de l'effet financier des règles introduites en 2015. Cette analyse montre que les dépenses d'allocations versées en moyenne à un allocataire en cours de CSP - en tenant compte du versement de la prime – ont baissé de 3 % par adhérent depuis 2014.

Cette baisse peut être attribuée aux effets de la nouvelle réglementation. En effet, la baisse des dépenses par allocataire pourrait également être une conséquence de l'amélioration de la conjoncture. Or, il n'est pas constaté d'amélioration de la durée d'indemnisation pour des populations comparables qui ne bénéficient pas du CSP. Ainsi, l'évolution des dépenses liées au CSP est conforme à l'évaluation qui avait été faite lors de la négociation.

Le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'adresse aux salariés licenciés pour motif économique d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou d'entreprises de toutes tailles en redressement ou en liquidation judiciaire. En vigueur depuis septembre 2011, le CSP propose sur 12 mois un accompagnement personnalisé et renforcé, des accès à la formation, une indemnisation spécifique et des aides à la reprise d'emploi. Ses règles ont évolué depuis le 1^{er} février 2015.

La convention du 26 janvier 2015, reconduite en novembre 2016, a apporté des modifications notamment pour accélérer le démarrage de l'accompagnement, favoriser le développement d'expériences professionnelles en cours de CSP et inciter à la reprise d'emploi, notamment : introduction d'une prime de reclassement durable, diminution du seuil minimal de reprise d'emploi en cours de CSP, possibilité de prolongement, baisse du taux de remplacement de l'allocation de sécurisation professionnelle (voir le rappel des changements en encadré).

L'impact financier de ces mesures, estimé *ex ante*, prévoyait une diminution de 40 M€ de dépenses d'allocations en moins, à rapporter aux 2 007 M€ d'allocations versées en 2014 (voir le chiffrage de l'ANI du 8 décembre 2014 en annexe 1). Cela correspondrait à une économie de 2 % sur les dépenses d'allocations. **Trois ans après sa mise en œuvre, quel bilan financier dresser du dispositif ? Est-il à l'équilibre ? Peut-il être considéré comme plus performant depuis 2015 ?**

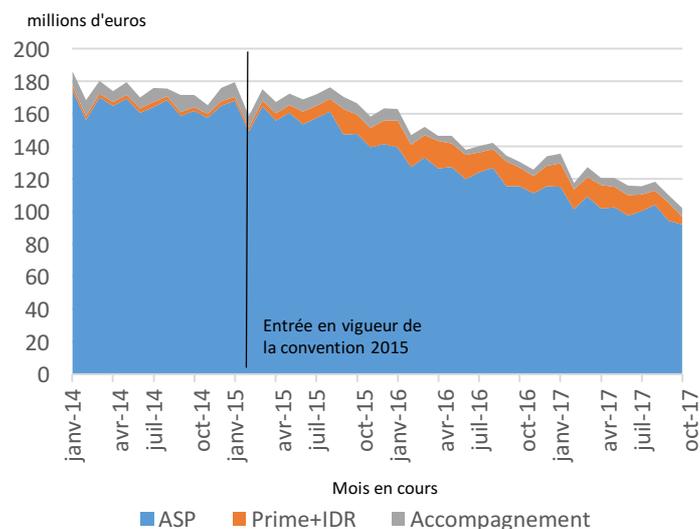
La montée en charge de la convention 2015 qui s'est déroulée sur plus de 2 ans et le mécanisme de perception de la prime sous forme de capital d'allocation ne permettent pas de comparer directement les dépenses avant et après 2015. Il est difficile d'apprécier directement l'équilibre du dispositif car, même si les effectifs sont en diminution, les dépenses sont désormais concentrées en début de CSP du fait du succès de la prime de reclassement et de sorties plus précoces. Le bilan financier du dispositif doit passer par l'analyse des cohortes d'entrants. Le bilan comptable du dispositif est disponible en annexe 2.

A. Les dépenses d'allocation CSP par bénéficiaire ont diminué depuis 2015

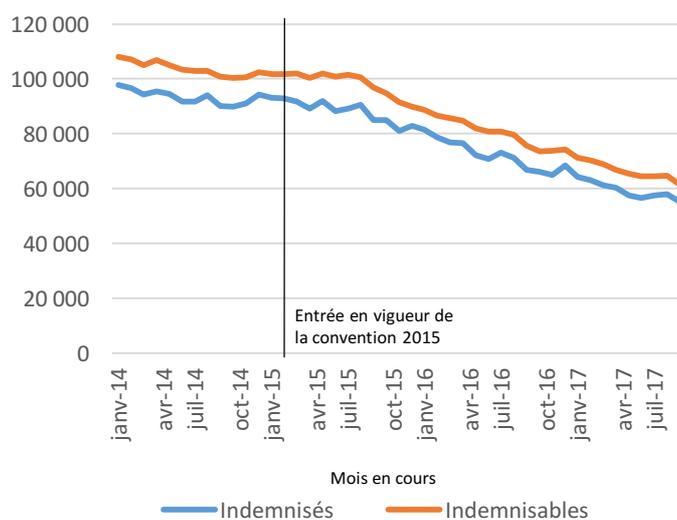
1. Une baisse des dépenses d'abord liée à la baisse des entrées en CSP

Globalement, les dépenses d'allocations ont baissé car le nombre d'entrants en CSP est en constante diminution depuis plusieurs années. Cette évolution est à mettre en lien avec l'amélioration de la conjoncture économique qui se reflète plus généralement dans la baisse des inscriptions à Pôle emploi à la suite de licenciements économiques¹. Le nombre de bénéficiaires *en cours* de CSP a diminué encore plus rapidement du fait de sorties plus précoces (*Graphiques 1 et 2*).

Graphique 1 - Dépenses mensuelles, en millions d'euros



Graphique 2 - Nombre de stagiaires en CSP en fin de mois



Sources : Unédic, FNA et données comptables

Champ : ouvertures de droit en ASP suite à un licenciement économique, France entière

Notes : les dépenses d'accompagnement ont été lissées sur l'ensemble de l'année pour 2015. L'IDR 2011, non disponible dans le FNA, a été estimée à partir des données comptables.

2. Des dépenses davantage concentrées en début de CSP

Le versement de la prime de reclassement concentre les dépenses d'allocation dans le temps. Plus précisément, davantage d'allocations sont versées en début de CSP (*Schéma 1*). Ainsi à une date donnée, en 2015 ou en 2016, les dépenses rapportées au nombre de bénéficiaires *en cours* de CSP apparaissent plus importantes que par le passé, mais sur l'ensemble du parcours en CSP, les dépenses sont moindres.

¹ « Suivi de la convention relative au contrat de sécurisation professionnelle, indicateurs au 3^e trimestre 2017 », Unédic, mars 2018 ; « Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) 20 mois après sa mise en œuvre », Unédic, octobre 2016.

Schéma 1 – Le mécanisme de la prime concentre les dépenses en début de CSP

EXEMPLE :

Individu ayant une ASP de 1000 € par mois et recevant une prime de reclassement à la fin du 3^e mois.

Cas 1 : prime de reclassement à la fin du 3^e mois dans le CSP.



Coût total
7500€

Cas 2 : l'individu reste dans le CSP 12 mois.



12 000€



- Cas 1 plus cher si l'on regarde à la fin du 4^e mois ou du 7^e mois
- Une moindre dépense de 4 500 € (à laquelle s'ajoutent les cotisations pour l'emploi retrouvé)

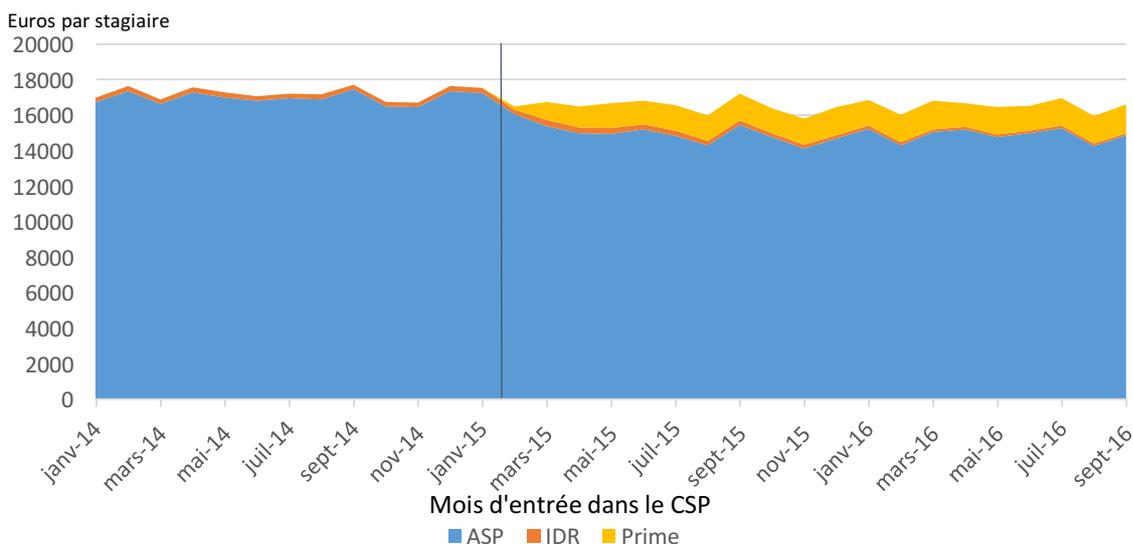
Source : Unédic

3. Des dépenses par adhérent entrant moins élevées qu'avant 2015

Depuis la mise en place de la convention 2015, les dépenses d'allocation en cours de CSP sont en moyenne de 16 500 euros pour un entrant en CSP, contre 17 000 euros avant 2015, soit 3 % de moins (Graphique 3).

Si le versement de la prime renchérit le dispositif dans les premiers mois, car il revient à anticiper le versement d'une partie des allocations, il est plus que compensé par les sorties plus précoces des stagiaires recevant la prime et qui perçoivent au final une moindre part de leur allocation de sécurisation professionnelle.

Graphique 3 - Dépenses moyennes d'allocation du CSP par entrant, selon le mois d'entrée en CSP, en euros



Source : FNA, tables exhaustives

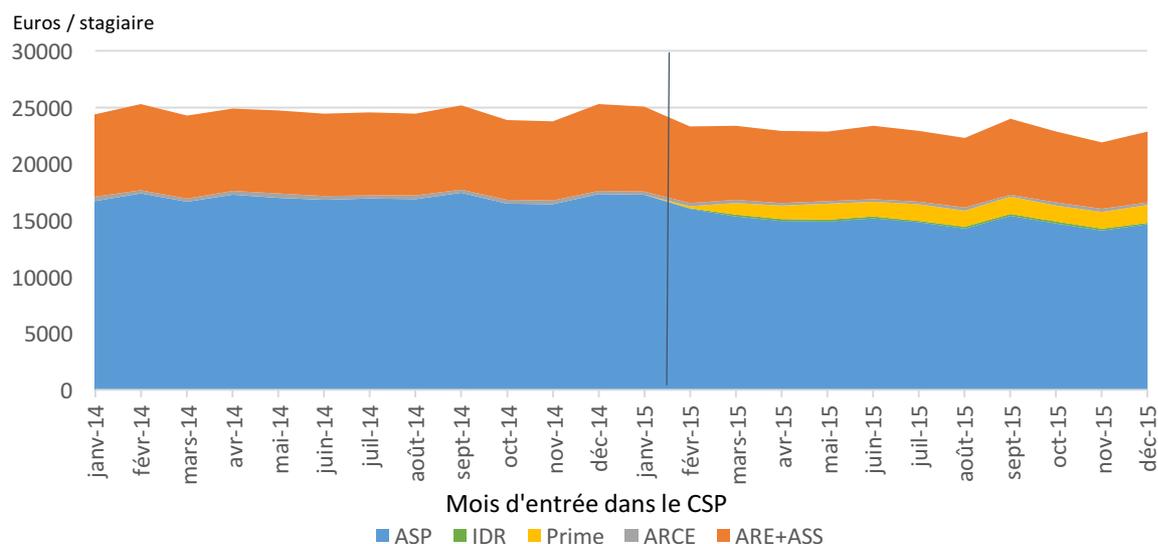
Champ : ouvertures de droit en ASP suite à un licenciement économique, France entière

Lecture : les stagiaires entrés en CSP en septembre 2016 reçoivent en moyenne 16 588 € d'allocation CSP (14 865 € d'ASP, 104 € d'IDR et 1 619 € de prime).

B. Moins d'allocations versées au global du fait de sorties plus précoces et tout aussi durables

Le retour plus important vers l'emploi se traduit aussi par une baisse des allocations versées après la sortie du CSP : les dépenses d'allocations chômage versées après le CSP pour les stagiaires du CSP 2015 sont inférieures de 14 % en moyenne dans les deux ans qui suivent l'entrée en CSP. Au global, sur un horizon de 2 ans, l'ensemble des dépenses d'allocation pour les stagiaires de la convention 2015 sont inférieures de 7 % en moyenne par rapport à celles versées pour les stagiaires de la convention 2011 (*Graphique 4*).

Graphique 4 - Dépenses moyennes d'allocations par entrant du CSP dans les 2 ans qui suivent l'entrée en CSP, selon le mois d'entrée en CSP



Source : FNA, tables exhaustives.

Champ : ouvertures de droit en ASP suite à un licenciement économique, France entière

Lecture : les stagiaires entrés dans le CSP en décembre 2015 reçoivent en moyenne à 22 837 € d'allocations dans les deux ans qui suivent leur entrée en CSP (14 668 € d'ASP, 1 586 € de prime, 6 236 € d'ARE ou ASS, 211 € d'Arce et 135 € d'IDR).

C. Un effet incitatif à la reprise d'emploi au surcoût limité

L'accélération des sorties du CSP est en grande partie attribuable aux caractéristiques du dispositif actuel. Si les adhérents au CSP depuis 2015 sont légèrement plus qualifiés qu'auparavant, leur profil a globalement peu changé. La conjoncture ne semble pas non plus avoir joué dans l'amélioration du reclassement des adhérents². L'introduction de la prime a en revanche induit des effets de comportements : pour une partie des bénéficiaires elle a conduit à préciser plus rapidement le projet professionnel et eu un effet indéniable d'accélération sur le retour à l'emploi et à l'emploi durable ; pour certains la perspective de la prime a sans doute en revanche conduit à des reprises d'emploi non ciblées au détriment parfois d'un projet plus mûri ou d'une reconversion³.

Dans quelle mesure les reprises d'emploi associées à une prime auraient-elles eu lieu en l'absence d'une telle incitation ? Et combien cela pèse-t-il dans les dépenses de l'Unédic ? S'il n'est pas possible d'observer le parcours qui aurait été celui des stagiaires en CSP en l'absence de prime, des indicateurs permettent d'apprécier les effets qu'elle a pu générer et qu'on qualifie techniquement d'« effet d'aubaine ». Cette partie propose des éclairages sur ces questions.

² « Le CSP, un dispositif qui conduit plus rapidement à l'emploi durable depuis 2015 », Unédic, mai 2018.

³ « Le vécu du CSP en 2016 », Unédic, mars 2017.

1. Comment évaluer les effets de comportement liés à la prime ?

Évaluer l'effet financier des changements de comportement induits par le dispositif suppose tout d'abord de définir les situations correspondantes. On s'intéresse ici aux cas où un stagiaire qui aurait retrouvé un emploi durable en l'absence de prime perçoit cette fois une prime dans le cadre de la convention CSP 2015. Cette approche ne présuppose pas de comportement opportuniste.

Deux cas de figure illustrent ce phénomène⁴. Le premier renvoie aux personnes ayant un emploi durable en perspective, qui entrent en CSP du fait de l'existence de la prime alors qu'elles n'auraient pas adhéré autrement (*Schéma 2*). La prime a ainsi pu attirer dans le CSP des personnes qui n'auraient pas adhéré avec les dispositions d'avant 2015. On peut repérer ces cas en observant d'éventuels changements de profil dans les adhérents ou en faisant l'hypothèse que ce sont ces personnes qui perçoivent la prime très rapidement, dans les 2 premiers mois du CSP (1 bénéficiaire de la prime sur 5). Il n'est pas exclu que la légère tendance à la hausse des qualifications des adhérents provienne d'un attrait pour la prime. Cet effet est toutefois peu massif d'après les analyses qui ont montré une stabilité du taux d'entrée et peu de changement dans le profil des adhérents⁵.

Le deuxième cas de figure renvoie aux personnes qui adhèrent au CSP et auraient repris un emploi durable même en l'absence de prime. Dans le cas où les stagiaires sortent « au même moment » que s'il n'y avait pas eu de prime, alors la prime représente un surcoût direct. Dans le cas où les stagiaires sortent plus tôt qu'ils ne l'auraient fait en l'absence de prime, alors l'effet financier net est moindre car l'effet accélérateur visé par la prime a bien joué. Ces situations sont toutefois difficiles à repérer statistiquement car il n'est pas possible d'observer le parcours qui aurait été celui des stagiaires en CSP en l'absence de prime. Ci-après nous proposons deux autres façons d'estimer l'impact de ces effets de comportement.

Schéma 2 – Situations illustrant un effet d'aubaine

Cas 1 : l'individu entre en CSP alors qu'il va rapidement retrouver un emploi

Convention 2011	N'entre pas dans le dispositif et retrouve un emploi à l'issue du licenciement
Convention 2015	Entre en CSP et bénéficie de la prime
Surcoût pour l'AC	Prime + ASP éventuel – Préavis

Cas 2 : l'individu aurait retrouvé un emploi en l'absence de prime, mais peut-être moins rapidement

Convention 2011	L'individu retrouve un emploi au début du 6 ^e mois
Convention 2015	L'individu retrouve un emploi au début du 5 ^e et touche la prime
Surcoût pour l'AC	Prime – ASP * écart de temps pour retrouver un emploi entre les deux conventions

Source : Unédic

2. Des sorties de plus en plus rapides vers l'emploi

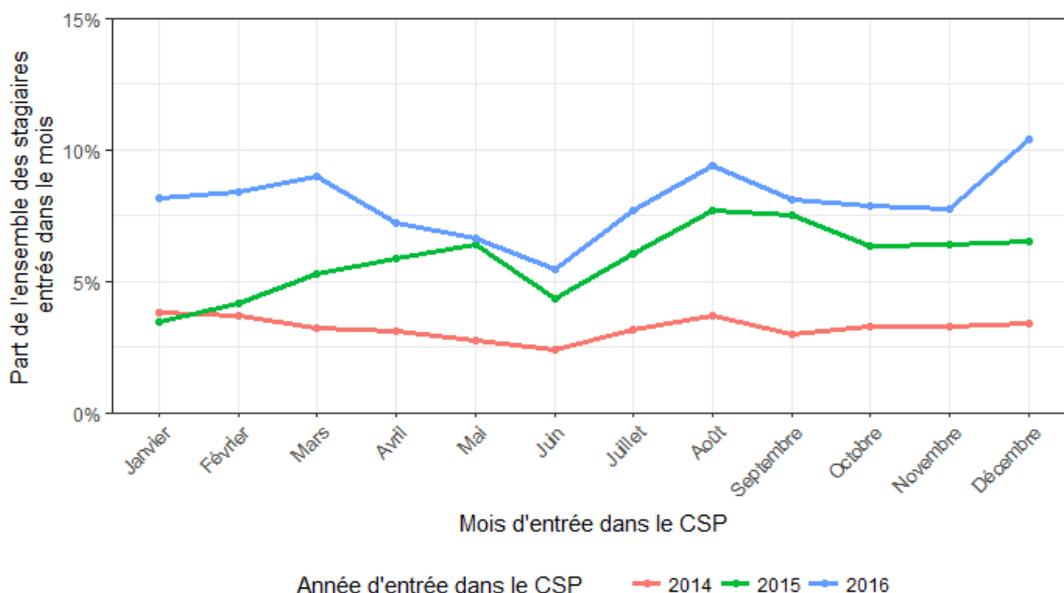
Parmi les stagiaires recevant la prime, entre 20 % et 30 % l'ont perçue avant la fin du deuxième mois suivant l'entrée en CSP. Avant 2015, certains adhérents quittaient déjà les listes de Pôle emploi dans les tous premiers mois du dispositif, de l'ordre de 2 % à 4 %. Le phénomène s'est cependant accentué en 2015 et 2016, avec 5 % à 10 % de sorties précoces selon les mois (*Graphique 5*) - sans que la conjoncture ait, semble-t-il, joué⁶. On peut y voir l'effet accélérateur de sortie de la prime suggérant que les effets d'aubaine purs représentent une faible part des sorties précoces. Cela peut aussi suggérer que les nouveaux stagiaires, chaque fois mieux informés sur le dispositif et les conditions d'attribution de la prime, sont au fur et à mesure en capacité de la mobiliser plus rapidement (effet d'apprentissage des adhérents comme des conseillers).

⁴ D'autres cas d'optimisation pure des allocations peuvent être envisagés mais ces cas semblent néanmoins très rares. C'est pourquoi nous ne les exposons pas ici.

⁵ Voir note Unédic de mai 2018 citée plus haut.

⁶ Voir note Unédic de mai 2018 citée plus haut.

Graphique 5 - Part des stagiaires sortant du CSP moins de 2 mois après l'entrée en CSP par cohorte



Source : FNA, tables exhaustives

Champ : ouvertures de droit en ASP suite à un licenciement économique, France entière.

Lecture : parmi les stagiaires entrés en CSP en janvier 2014, 4 % sont sortis du CSP moins de 2 mois après leur adhésion.

3. L'ASP et les primes versées « tôt » représentent 4 % des dépenses d'allocation

Parmi les adhérents entrés sur les trois premiers trimestres 2016, 6 % perçoivent la prime dans les deux premiers mois. Les allocations et les primes qui leur sont versées représentent 4 % des dépenses d'allocations de l'ensemble des adhérents entrés sur cette période, soit 48 millions d'euros de janvier à septembre 2016 (Tableau 1). Les stagiaires quittant le dispositif tôt, avec la prime, représentent ainsi une part faible des dépenses car ils reçoivent moins, à niveau d'allocation donné, qu'un stagiaire restant dans le CSP plus longtemps. Inversement, les dépenses d'allocation correspondant aux 56 % des bénéficiaires qui restent au moins 12 mois en CSP représentent 760 millions d'euros, soit 66 % des dépenses totales sur les 9 premiers mois.

Tableau 1 - Répartition des effectifs et des dépenses d'allocation, selon le type de sortie du CSP et par année d'entrée

Nature de la sortie du CSP	2014				2015				Entre janvier et septembre 2016			
	Effectifs		Dépenses (millions d'euros)		Effectifs		Dépenses (millions d'euros)		Effectifs		Dépenses (millions d'euros)	
	Nombre	%	Montant	%	Nombre	%	Montant	%	Nombre	%	Montant	%
Au moins 12 mois en CSP	80 684	70%	1 579	81%	66 541	61%	1 272	71%	38 629	56%	760	66%
Moins de 12 mois en CSP sans prime	28 248	25%	318	16%	15 963	15%	178	10%	9 479	14%	115	10%
Prime moins de 2 mois après l'entrée en CSP					4 141	4%	50	3%	4 141	6%	48	4%
Prime plus de 2 mois après l'entrée en CSP					16 321	15%	237	13%	13 145	19%	191	17%
ASP-ARE	5 898	5%	50	3%	5 483	5%	44	2%	3 727	5%	28	2%
Total	114 830	100%	1 946	100%	108 449	100%	1 780	100%	69 121	100%	1 143	100%

Source : FNA, tables exhaustives

Champ : ouvertures de droit en ASP suite à un licenciement économique, France entière.

Lecture : parmi les stagiaires entrés en CSP en 2014, ceux ayant passé 12 mois ou plus en CSP représentent 70 % des adhérents et reçoivent 81 % des allocations versées au titre du CSP (hors dépenses d'accompagnement).

4. Un coût limité pour l'Unédic si le préavis recouvré est d'au moins 2 mois

Mesurer le coût financier pour l'Unédic des primes versées très tôt nécessite de prendre en compte aussi les contributions spécifiques collectées. Une approche schématique permet de mettre en évidence que le coût financier de l'« effet d'aubaine » est limité pour l'Unédic si le préavis recouvré est d'au moins 2 mois.

Lors de la proposition du CSP, un salarié en licenciement économique qui a un emploi en vue a le choix entre deux options : adhérer au dispositif en renonçant à une partie de son préavis et bénéficier de la prime ultérieurement, ou bien refuser le CSP, et dans ce cas effectuer et percevoir son préavis, puis ouvrir un droit en ARE (avec éventuellement un différé lié à d'éventuelles indemnités supra-légales ou de congés payés) avant de reprendre un emploi.

Son intérêt à bénéficier du CSP peut être estimé schématiquement (*Tableau 2*). Il apparaît qu'adhérer au CSP est toujours positif financièrement pour un salarié éligible qui a déjà un emploi en vue. Pour l'Unédic, le solde net reste limité quand le préavis recouvré est d'au moins 2 mois. C'est le cas pour les stagiaires qui avaient au moins 2 ans d'ancienneté au moment de leur licenciement. Ces derniers représentent environ 8 entrants sur 10.

Tableau 2 - Préavis versus prime, illustration des conséquences financières pour les licenciés et pour l'Unédic

Reprise d'emploi au bout d'1 mois...	Effet net pour le salarié	Effet net pour l'Unédic
...après adhésion au CSP	Perte de 2 mois de préavis net ($-2 \times 0,80 S = -1,6 S$) + 1 mois d'ASP nette ($75\% S \times 0,9 \approx 0,7$) + prime nette équivalant à 50 % des 11 mois d'ASP restants ($50\% \times 11 \times 75\% \times S \times 0,9 \approx 3,7 S$) → Gain net de +2,8 S	Recouvrement de 2 mois de préavis de salaire chargé ($2 \times 1,5 S = 3 S$) - 1 mois d'ASP brute versée ($-0,75 S$) - versement de la prime équivalant à 50 % des 11 mois d'ASP restants ($-50\% \times 11 \times 75\% S = -4,1 S$) → Solde net de -1,9 S
...sans adhésion au CSP	Perception de 2 mois de préavis net ($2 \times 0,80 S = 1,6 S$) + perception d'1 mois d'allocation ARE nette ($0,60 S$) (en l'absence de différé) → Gain net de +2,2 S	Versement d'1 mois d'ARE brut ($-0,60 S$ ou 0 en cas de différé) → Solde net de -0,6 S ou nul
Solde adhésion versus non adhésion	0,6 S	-1,3 S

S = Salaire brut avant le licenciement

Source : Unédic

Encadré - Les évolutions du CSP depuis 2015

Le CSP s'adresse aux salariés licenciés pour motif économique d'entreprises de moins de 1 000 salariés ou d'entreprises de toutes tailles en redressement ou en liquidation judiciaire. En vigueur depuis septembre 2011, le CSP propose sur 12 mois un accompagnement personnalisé et renforcé, des accès à la formation, une indemnisation spécifique et des aides à la reprise d'emploi. Ses règles ont évolué depuis le 1^{er} février 2015. La convention du 26 janvier 2015 a apporté des modifications notamment pour accélérer le démarrage de l'accompagnement, favoriser le développement d'expériences professionnelles en cours de CSP et inciter à la reprise d'emploi.

L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) est passée de 80 % à 75 % de l'ancien salaire brut pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Elle est plafonnée au montant maximal de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Pour les salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'allocation est égale à l'ARE (entre 57 % et 75 % du salaire brut).

Les conditions de reprise d'emploi en cours de CSP ont été assouplies. Les adhérents au CSP peuvent effectuer des périodes de travail rémunérées de 3 jours minimum et jusqu'à 6 mois au total, au lieu de 15 jours minimum auparavant. Les périodes de travail rémunérées à partir du 7^{ème} mois de CSP permettent de prolonger la durée du CSP, jusqu'à 3 mois supplémentaires. Le CSP ne peut pas durer plus de 15 mois de date à date.

Deux mesures non cumulables visent à renforcer les incitations à la reprise d'emploi

- La création de la prime de reclassement : si le bénéficiaire reprend un emploi d'au moins 6 mois avant la fin du 10^{ème} mois de CSP (contrat de travail temporaire, CDD, CDI), il peut demander une prime. Son montant est égal à 50 % de ses droits restants à l'ASP. Elle est versée en deux fois, à la demande du bénéficiaire et sur justificatifs.
- L'indemnité différentielle de reclassement (IDR) : en cas de reprise d'un emploi moins rémunéré que l'emploi précédent avant la fin du CSP, l'IDR peut être versée pour compenser cette baisse de rémunération, sans condition de seuil pour la baisse de rémunération horaire. Cette aide mensuelle peut être perçue pendant 12 mois maximum. Le montant total versé est plafonné à 50 % des droits restants à l'ASP. Auparavant, l'écart de salaire *horaire* devait être d'au moins 15 %.

Modifications de certaines modalités de financement

A ces modifications du dispositif s'ajoutent celles précisées par la convention Etat-Unédic signée fin 2015 relative au financement du CSP concernant le co-financement de l'ASP pour les adhérents qui avaient entre 1 an et moins de 2 ans d'ancienneté chez l'employeur qui les a licenciés et sur la rémunération des opérateurs aux résultats.

La participation de l'Etat au financement de l'ASP 1-2 ans pour sa partie supérieure à l'Are est égale à la différence entre le montant ASP-ARE et 80 % des contributions appelées (contre 50 % de l'écart ASP-ARE auparavant).

L'Etat et l'Unédic financent toujours à parts égales l'accompagnement renforcé. La rémunération aux résultats qui concernait les opérateurs privés a été étendue à Pôle emploi.

Annexe 1 – Impact estimé *ex ante* de l'accord du 8 décembre 2014 relatif au CSP

Impact propre de chaque mesure en année de croisière par rapport à la convention 2011

Article	Mesure	Impact en année pleine
art. 11	ASP à 75 % du salaire journalier de référence au lieu de 80 %, plafonnée au plafond de l'ARE	
	Impact pour les > 2 ans d'ancienneté	- 111 M€
art. 3	Impact pour les 1 à 2 ans d'ancienneté (cofinancement de l'Etat)	- 10 M€
art. 12	Création d'une prime d'incitation à la reprise d'emploi non cumulable avec l'IDR	+ 66 M€
art. 16	Périodes de travail rémunéré de 3 jours minimum au lieu de 15 jours	- 18 M€
art. 17	Suppression du seuil de 15 % pour le droit à l' IDR	+ 14 M€
art. 10	Augmentation possible de la durée du CSP	+16 M€
art. 4	Fin de l'expérimentation dite « CSP article 4 » et mise en place d'une nouvelle expérimentation	+ 3 M€
art. 15	Fin du DIF	+ 40 M€
Somme des effets propres des mesures		0 M€

Source : Unédic, estimations à partir du FNA, recalées sur la prévision d'équilibre financier de septembre 2014.

Annexe 2 – Bilan comptable du CSP

1. Dépenses

L'année 2017 peut être considérée comme la première année pleine, c'est-à-dire où l'ensemble des effets sont observables sur toute l'année. Le rythme de croisière du CSP a été atteint fin 2016. En effet, il fallait un an environ pour que l'ensemble des bénéficiaires du CSP relèvent du dispositif 2015 et ensuite 15 mois de recul pour observer des parcours complets. En termes de contributions, on peut considérer que le régime de croisière a été atteint dès mi-2016. Pour les dépenses d'accompagnement dont les modalités de financement se sont mises en place en février 2016, le rythme de croisière a été atteint courant 2017.

Les dépenses d'allocations représentent la majeure partie des dépenses de CSP et s'élèvent à 1 466 millions d'euros en 2017 (*Tableau A*). La prime de reclassement représente environ 11 % de ces dépenses tandis que les dépenses d'accompagnement représentent environ 4 % du total, comme en 2014.

Sur le plan financier, le CSP engendre un léger surcoût, de 21 millions d'euros en 2017, par rapport à ce qui serait versé simplement au titre de l'ARE, ce qui représente 1,4 % des dépenses. La comparaison avec l'équivalent des dépenses en ARE est toutefois limitée par le changement de la temporalité des dépenses lié à la prime de reclassement.

Tableau A – Recettes et dépenses relatives au CSP, en millions d'euros

Montants en millions d'euros	2014	2015	2016	2017
RECETTES (1)	642	626	603	513
dont contributions préavis	592	601	596	504
DEPENSES (2)	2 101	2 044	1 745	1 466
Allocations	2 007	1 956	1 691	1 402
dont ASP	1 928	1 828	1 465	1 193
dont ASP 1-2 ans	269	229	163	132
ASP-ARE	49	48	42	36
IDR	30	32	18	12
Prime de reclassement	0	49	166	161
Dépenses d'accompagnement	94	88	54	64
SOLDE (1)-(2)	-1 458	-1 418	-1 141	-954
ARE qui serait versée en absence de CSP (3)	1 464	1 413	1 190	974
Surcoût du CSP par rapport à l'ARE (1)-(2)+(3)	6	-5	49	21
Pour info, contribution Etat ASP 1-2 ans	36	25	1	0
Pour info, nombre annuel d'entrants en CSP	115 700	109 900	93 800	74 300 (p)

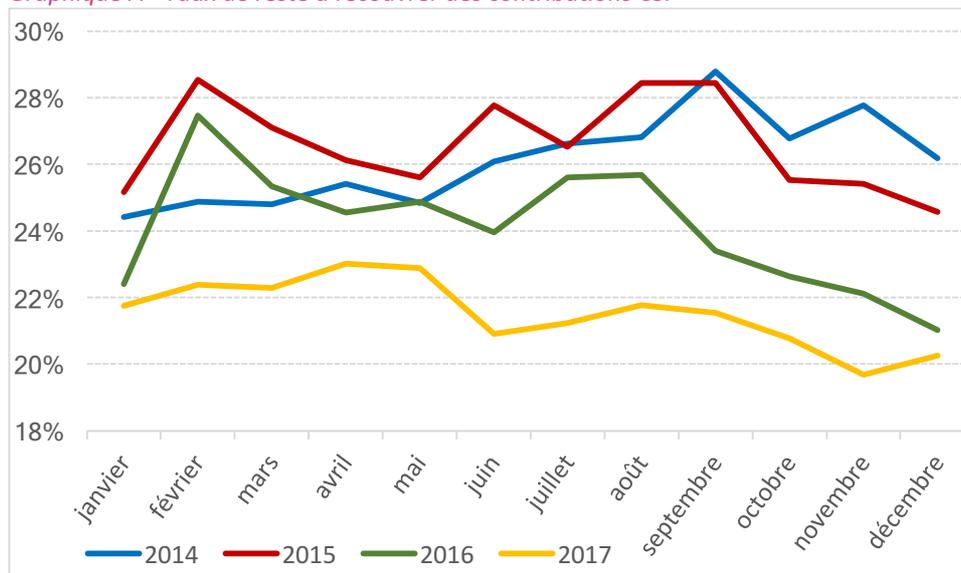
(p) = chiffre provisoire

Source : Unédic, données comptables et FNA pour les effectifs d'entrants

2. Recettes

Le recouvrement des contributions spécifiques s'est par ailleurs amélioré et le taux de reste à recouvrer (TRAR) est passé en dessous de 20 % fin 2017 (*Graphique A*). La part des montants qui proviennent des versements de l'AGS à Pôle emploi au titre du financement du CSP reste néanmoins stable depuis 2014, autour de 40 %⁷.

Graphique A - Taux de reste à recouvrer des contributions CSP



Source : Pôle emploi

⁷ Données 2014 à 2016, sources : Unédic et AGS.