



Une crise économique, des renforts, des adaptations juridiques...

Les différentes estimations économiques (Banque de France, INSEE, UNEDIC, etc.) établissent des fourchettes allant de **600.000 à 1 millions de DE supplémentaires** dans les mois à venir.

Le Ministère des comptes publics est prêt à allouer des renforts à Pôle emploi :

- Une première fourchette de **500 à 700 CDI**
- Une seconde fourchette mobilisable par tranche entre **2.000 et 5.300 CDD**.

Globalement, cela représente une enveloppe entre **3.000 et 6.000 ressources supplémentaires** en intégrant les annonces sur le plan jeunes. Ceci n'est possible qu'à la condition que les conditions juridiques de la convention collective soient adaptées :

- D'une part, il faut faire évoluer le plafond des CDD de 4% des effectifs sous plafond (en ETPT)
- D'autre part, il convient de lever la limite de 12 mois pour les CDD.

Plusieurs risques potentiels si les évolutions juridiques n'étaient pas validées par voie d'accord :

- Soit les tutelles n'allouaient pas de renfort à Pôle emploi qui aurait dû faire face à la charge à moyens constants
- Soit le Ministère du travail demandait à Pôle emploi de dénoncer la convention collective pour supprimer les articles limitant le plafond de recours aux CDD et la durée des CDD avec le danger que la tutelle ne se limite pas à ces deux articles.
- Soit l'absence de souplesse juridique de l'institution aurait pousser l'Etat à aller sur la régionalisation de Pôle emploi.

Pour le **SNAP**, des renforts le plus tôt possible sont une **impérieuse nécessité** compte tenu des délais de formation des renforts et de la charge importante à laquelle les agents vont être soumis dès septembre 2020.

Par ailleurs, il est préférable d'être sur des durées de 18 mois plutôt que 12 non seulement pour les SRH et les managers mais aussi pour les équipes qui les accueillent et les agents en CDD, eux-mêmes, qui peuvent ainsi exploiter les possibilités de cédésation à Pôle emploi au fil des diffusions de postes sur une plus longue durée et se créer une expérience professionnelle valorisable sur le marché du travail.

Par ailleurs, nous sommes attachés au caractère national de Pôle emploi et sommes farouchement opposés à toute forme de régionalisation et tous risques de dénonciation de la convention collective.

Enfin, il s'agit d'une augmentation de 300 millions de la masse salariale qui aura un impact sur l'enveloppe de promotion et sur les Activités Sociales et Culturelles.

Le **SNAP** a sondé ses adhérents qui ont très majoritairement été favorables à la signature des deux accords :

- Un accord pour rehausser le plafond des CDD à 15% des effectifs sous plafond d'emploi (en ETPT)
- Un accord pour rallonger la durée des CDD de 12 mois à 18 mois.

Les accords ont été valablement signés par la CFTD, la CFE CGC, la CFTC et le SNAP. Le SNU n'a signé que l'accord relevant le taux de CDD.

S Plusieurs vagues de recrutement :

- 1500 CDD en septembre 2020 et 1500 CDD en octobre 2020
- Le recrutement des CDI se fera sur la fin de l'année pour avoir une visibilité sur les besoins de ressources en fonction de la situation des établissements (impact de la charge) et ainsi équilibrer les ressources entre les établissements sur la base de l'outil OPERA.
- Une 3ème vague interviendrait au 2^{ème} trimestre 2021 en fonction du niveau de chômage constaté au 1^{er} trimestre 2021.

S Les recrutements se feront selon le processus de recrutement externe habituel à l'échelon C1.