

PRECARITE, VOUS AVEZ DIT PRECARITE ?

Suite aux annonces de M. Pénicaud avant l'été, la DG se prépare à recruter 1000 CDD.

Pour le SNU, il convient de rappeler que l'arrêt de diminution des effectifs n'est que ponctuel et s'établit sur 3 ans. **Si l'on peut apprécier l'attribution de renforts au sein de l'établissement Public, nous déplorons que cela se fasse sous la forme de CDD.**

Qui plus est, nous nous interrogeons sur la pertinence du choix opérationnel de la Direction Générale d'attribuer ces renforts uniquement en direction du Service aux Entreprises et ce, sur une mission aussi partielle que la gestion exclusive des offres d'emploi de plus de 30 jours. **Pour le SNU, l'accompagnement des demandeurs d'emploi méritait et mérite aussi l'attribution de forces conséquentes.**

De surcroît, les CDD « remplaceront » des agents titulaires choisis prioritairement parmi les agents CDE et MRS, laissant pour compte les autres agents. Pour le SNU, cela s'apparente à un véritable affront, oubliant de fait l'expérience et l'expertise acquises par ces conseillers.

Pour réaliser ces recrutements en CDD, la Direction souhaite modifier la CCN en révisant l'article 8.4 qui fixe un taux de précarité à 5% dans notre établissement. Le motif invoqué pour cette transformation non négligeable est que le taux prévu est d'année en année quasiment atteint.

Pour le SNU : cela n'est pas une nouveauté à Pôle emploi, ce taux a déjà été franchi par le passé et cela n'a pas gêné la Direction pour autant ! Alors pourquoi vouloir toucher aux garde-fous inscrits dans notre CCN qui protègent l'ensemble des agents ?

La Direction aurait très bien pu proposer un avenant à durée déterminée à la CCN et non une modification pérenne de cette dernière puisque ces CDD et leur financement ne nous sont accordés que pour 3 ans. Et comme si cela n'était pas suffisant, la Direction propose également de mettre fin au délai de carence : optimisation, rationalisation et gestionite aigüe pour les CDD. L'optimisation de la précarité comme mode de gestion des ressources soit disant humaines.

Les propositions du SNU pour accueillir 1 000 nouveaux collègues :

- Un avenant à la CCN à durée limitée de 3 ans
- Une garantie de titularisation pour tous les CDD au fil de l'eau (de l'aveu même de la direction, nous avons 1 700 départs naturels par an)
- Un taux de précarité légèrement au-delà des 5% limité à 3 ans afin de permettre ces recrutements

Avec la proposition de la DG, **qui exclut les CDD de remplacement du taux plafond de précarité**, il est à prévoir pour les années à venir une explosion de la précarité à Pôle emploi qui pourra frôler les 10%, voire les dépasser.

Alors, le CDI : une denrée en voie de disparition à Pôle emploi ? Pour le SNU : la réponse est oui.

	2019 - CCN		2020 - Mise en place de l'avenant	
CDI	46 045		46 045	
Taux de CDD autorisé par la CCN	5%		4%	
En 2019, le taux porte sur la totalité des CDD. En 2020, il portera uniquement sur les CDD de surcroît d'activité	CDD Remplacement	CDD Surcroît d'activité	CDD Remplacement	CDD Surcroît d'activité
	750	1 550	1 750	1 850
Total CDD	2 300		3 600	

AUGMENTATION ENTRE 2019 ET 2020 : 56%

REVISION DE LA CCN DE POLE EMPLOI : L'INSTITUTIONNALISATION DU CDD



POUR VOUS INFORMER,
SUR QUEL SYNDICAT
COMPTEZ-VOUS ?

<https://elections-pole-emploi.fr/2019>

www.snuteffsu.fr/pole-emploi

[@snu.pole.emploi.fsu](https://www.facebook.com/snu.pole.emploi.fsu)

[@SnuPoleEmploi](https://twitter.com/SnuPoleEmploi)

