



Bruxelles,

Le 8 décembre 2023,

DOCUMENT DE SYNTHÈSE

Conférence-débat sur l'insertion de l'emploi dans la directive retour du mercredi 6 décembre 2023 à 12h30

La Confédération européenne de l'emploi, le SMEUnited, l'EFFAT, BusinessEurope, la COPA-COGECA et la Confédération européenne des syndicats, ont été ravis de pouvoir échanger sur le marché du travail européen et sur la question de l'emploi à la conférence-débat du mercredi 6 décembre 2023. Nous avons eu notamment l'opportunité de développer nos recommandations sur l'insertion de l'emploi dans la directive retour du Pacte Migration et Asile européen actuellement en discussion.

Béatrice Couturier Caron, membre d'équipe du think tank **Bruegel** nous a offert un éclairage nécessaire et percutant sur les enjeux actuels du marché de l'emploi européen et ses perspectives.

Résumé de l'allocution du think tank Bruegel

L'Union européenne passe à travers une période de grandes transformations, et il y a un dénominateur commun à tous ces enjeux : le marché de l'emploi. Sans main d'œuvre disponible et répondant aux différents besoins des différentes industries impliquées dans ces grands dilemmes, l'UE ne peut continuer d'avancer, de se positionner comme meneur sur ces importants enjeux. L'UE a les moyens, et devrait oser pour innover quant à son marché de l'emploi. Cette fenêtre d'opportunité nous indique que le temps est maintenant pour prendre de bonnes décisions économiques. Les différents secteurs en grandes tensions dans l'UE sont le bâtiment, les soins de santé, les STIM, l'agriculture, et le tourisme notamment.

Le vieillissement de la population est le fardeau le plus important sur le marché de l'emploi. D'abord, nous estimons que la population en âge de travailler devrait passer de 265 millions en 2022 à 258 millions à l'horizon de 2030. Une diminution de presque 3%. Non seulement ceci contribue à réduire l'effectif actif dans les grands secteurs en tension, mais augmente la pression sur ceux-ci, surtout dans le cas des soins de santé.

L'UE doit oser et étudier la myriade de possibilités qui s'offrent à elle pour solutionner ces enjeux de plus en plus importants.

L'une des conclusions qui revient encore et encore dans les travaux de nos chercheurs est que l'immigration est une opportunité, au même titre que la transition écologique ou l'adoption de l'IA.

Il est crucial que l'UE passe d'un narratif de coûts à un narratif d'opportunités quant à l'immigration. Cette idée peut paraître comme un énorme défi, la directive retour est une législation conflictuelle et clivante. Pour sa santé économique et financière, mais aussi pour sa vitalité sociale et humaine, l'UE doit innover pour unir la législation sur l'immigration et sur le marché de l'emploi.

Résumé de la prise de parole des partenaires économiques et sociaux

Nous sommes conscients qu'accorder la possibilité de travailler temporairement aux ressortissants étrangers pendant le délai d'attente de leur départ volontaire soulèvent de nombreuses interrogations. **Cependant, des solutions existent et l'UE doit les mettre en place pour garantir une prise en charge digne, juste et humaine.**

La langue, le respect du droit des travailleurs, la sécurité sociale, les assurances, les moyens de rémunération et les risques de fuite sont autant de questionnements abordés dans notre dossier stratégique publié hier matin, que nous vous invitons à consulter, mais sachez qu'ils seront discutés ultérieurement dans le processus décisionnel. Ce document contient de nombreuses pistes pertinentes et concrètes pour répondre à vos questions. et pour entamer toutes les discussions approfondies postérieures à la directive. **Mentionner l'emploi dans la directive est le premier pas pour plus de discussions, ne l'oublions pas.**

Aujourd'hui, l'emploi est au cœur de la crise migratoire mais l'oublié de la directive retour. Or, il nous paraît certain qu'à l'heure actuelle **il doit être considéré comme une des solutions d'assouplissement du débat migratoire.**

L'UE fait face à une pénurie de main-d'œuvre grandissante dans de nombreux secteurs. Nous ne pouvons donc plus négliger la valeur ajoutée que représentent les ressortissants de pays tiers pour le marché du travail européen et notre économie.

Nous soulignons le travail de la Commission pour sa proposition de refonte de la directive de 2008, toutefois nous estimons qu'il ne faut pas perdre de vue que cette directive vient compléter le Pacte Migration et Asile dans son ensemble. **Il nous paraît donc essentiel de considérer la dimension de l'emploi et du travail même si elle n'apparaît pas en être la priorité.**

Nous rappelons qu'en mars 2022, France Stratégie et la Dares publiaient un rapport sur les dynamiques et difficultés de recrutement dans les décennies à venir en France. On y apprend que le secteur agricole est le plus touché : le déséquilibre potentiel entre l'offre et la demande de travail sera de 98 000 entre 2019 et 2030, soit une perte de près de 9 000 travailleurs chaque année.

Si ces chiffres sont alarmants, ils ne sont qu'un exemple à une échelle locale, mais cette pénurie touche de nombreux autres pays européens, comme l'Allemagne ou encore les Pays-Bas. Dès lors, la solution qui semble se dessiner ces dernières décennies est l'emploi de ressortissants de pays tiers, et ce, le plus souvent saisonniers.

En 2019, 3,6 millions d'offres d'emploi sont restées non pourvues dans l'UE, un chiffre qui a doublé pour atteindre 8,84 millions en 2021. **Cette demande d'emploi européenne touche principalement les secteurs en tension, comme l'agroalimentaire, l'agriculture ou encore le tourisme.**

Face à ce problème majeur, il apparaît qu'aucune solution ne semble se dessiner du côté de la Commission.

Nous, partenaires économiques et sociaux, rappelons et soulignons **la nécessité de mettre en place une politique ambitieuse et durable en matière de migration. Cela, afin de remédier aux pénuries de main d'œuvre et faire face à l'évolution démographique en Europe.**

Pour nous, parler de « retour », c'est forcément parler d'emploi.

Résumé des recommandations exprimées concernant la directive retour

Nos recommandations s'appuient sur la logique selon laquelle le travail des ressortissants de pays tiers en attente de leur retour volontaire est une solution ponctuelle et doublement bénéfique pour combler la pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée sur le marché européen.

Pour le moment, dans l'attente du retour volontaire des travailleurs migrants, la Commission prévoit à l'article 11-2 de la directive retour des conditions d'accueil dignes et familiales et assure un accès aux soins médicaux et à l'éducation tout en considérant les mineurs et plus vulnérables.

Cependant, absolument rien n'est actuellement prévu pour les ressortissants de pays tiers qui souhaitent et peuvent travailler, et ce, même ponctuellement.

Après de nombreux échanges avec les parties prenantes dont certaines sont présentes aujourd'hui et en particulier avec le service juridique de la Commission, nous sommes arrivés au consensus selon lequel **il est primordial d'accorder la possibilité de bénéficier d'un contrat de travail à durée déterminée pendant le délai d'attente de la procédure de départ volontaire aux ressortissants de pays tiers qui disposent d'un visa ou d'un titre de séjour valide ou en cours d'expiration.**

Nous en sommes arrivés à cette disposition pour que les ressortissants étrangers puissent bénéficier d'un cadre légal défini et de toutes les protections au travail que garantissent le droit de l'État membre sur lequel il se situe, le droit européen et le droit international.

Permettre aux ressortissants de pays tiers dans l'attente de leur retour volontaire et dont le visa arrive à expiration de travailler c'est leur garantir l'accès fondamental de se réaliser par le travail, l'UE leur offrirait plus de liberté, le sentiment d'être utile et un certain épanouissement par le travail. Cette mesure s'inscrit dans une volonté de prise en charge plus juste, équitable et humaine. Les ressortissants de pays tiers qui veulent travailler méritent un retour dans la dignité et que leurs droits soient respectés pendant le délai d'attente.

Cette mesure serait doublement bénéfique car elle permettrait à l'UE de combler sa pénurie de main-d'œuvre qualifiée par un travail ponctuel des migrants volontaires dans l'attente de leur renvoi - qui peut durer parfois plusieurs mois ; et de leur assurer un retour plus digne et une meilleure réinsertion sur le marché du travail dans leur pays d'origine par la reconnaissance du savoir-faire et des compétences qu'ils auront acquises en travaillant sur le marché européen.

Nous souhaitons impérativement préciser que cette proposition se déroulera dans un cadre européen digne, sécuritaire et respectueux des droits des migrants, et à l'encontre de toute exploitation ou de traitements dégradants.

Toutes les modalités liées à cette proposition seront développées dans un acte assimilé publié ultérieurement à la directive.

Les conditions de cet emploi ponctuel seront sous le contrôle d'une autorité nationale compétente.

Concernant WEC Europe :

Le World Employment Confederation-Europe (Confédération mondiale de l'emploi au niveau européen) est une organisation à but non lucratif qui représente le secteur du recrutement et de l'emploi auprès des institutions européennes. Il rassemble un large éventail de fédérations nationales et d'entreprises dans le secteur des ressources humaines, notamment le travail intérimaire, le recrutement direct, la gestion de carrière, l'externalisation des processus de recrutement et la fourniture de services gérés (MSP). Le WEC-Europe permet à plus de 11 millions de personnes en Europe d'accéder au marché du travail. Le WEC-Europe fait partie de la Confédération mondiale de l'emploi.

Concernant SMEunited :

SMEunited, anciennement connu sous le nom d'UEAPME, est l'association de l'artisanat et des PME en Europe avec environ 70 organisations membres de plus de 30 pays européens. SMEunited est une organisation d'employeurs reconnue et un partenaire social européen et agit au nom des artisans et des PME dans le cadre du dialogue social européen et dans les discussions avec les institutions de l'UE. Nous représentons les fédérations nationales intersectorielles d'artisanat et de PME, les organisations européennes de la branche des PME et les membres associés. Nous parlons au nom des 22,5 millions de PME en Europe qui emploient près de 82,4 millions de personnes. Nous sommes une organisation à but non lucratif et non partisane. Les PME en Europe comptent pour 99,8 % de toutes les entreprises, les 2/3 de l'emploi et près de 53 % de la valeur ajoutée créée dans l'Union européenne. Ces entreprises jouent un rôle décisif dans l'économie et la société européennes, sont le moteur de l'innovation et assurent la stabilité sociale et régionale.

Concernant l'EFFAT :

L'EFFAT (European federation of food agriculture and tourism) est la Fédération européenne des Syndicats dans les secteurs de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme. Elle est un membre actif de la CES et de l'organisation régionale européenne de la UITA. Engagés à défendre les droits sociaux et économiques de tous les travailleurs, nous représentons 120 syndicats nationaux de 37 pays européens et défendons les intérêts de plus de 2,6 millions de membres auprès des Institutions européennes, des fédérations industrielles européennes et des directions d'entreprises.

Concernant BusinessEurope :

BusinessEurope est le principal défenseur de la croissance et de la compétitivité au niveau européen, défendant les entreprises de tout le continent et faisant campagne sur les questions qui influencent le plus leurs performances. Partenaire social reconnu, nous parlons au nom d'entreprises de toutes tailles dans 35 pays européens dont les fédérations nationales d'entreprises sont nos membres directs. L'organisation a son siège à Bruxelles, au cœur des institutions européennes. Nous travaillons au nom de nos fédérations membres pour faire en sorte que la voix des entreprises soit entendue dans l'élaboration des politiques européennes. Nous interagissons régulièrement avec le Parlement européen, la Commission et le Conseil, ainsi qu'avec d'autres parties prenantes de la communauté politique. Nous représentons également les entreprises européennes sur la scène internationale, en veillant à ce que l'Europe reste compétitive au niveau mondial.

Concernant COPA-COGECA :

Reflétant la voix des agriculteurs et de leurs associations coopératives au sein de l'UE, Copa et Cogeca s'engagent à élaborer une agriculture européenne qui soit à la fois innovante, écoresponsable et performante, au profit des millions de résidents européens. Occupant une place centrale dans les dynamiques européennes, ces entités mettent en avant la contribution multifacette des agriculteurs, non seulement en tant que fournisseurs de denrées alimentaires, mais aussi comme protecteurs de nos écosystèmes et régions rurales.

Concernant la Confédération Européenne des Syndicats :

Acteur incontournable du processus décisionnel de l'UE, la CES parle d'une seule voix au nom des travailleurs européens et promeut une Europe sociale qui ne se limite pas à un marché unique pour les biens et les services. Le bien-être de nos travailleurs et de leurs familles est une priorité que nous défendons au même titre que la solidarité, la justice sociale et la démocratie afin que l'Europe demeure une région prospère et compétitive en terme d'emploi et de protection sociale.

Contacts presse :

JUPON Tessa

Consultante – WEC-Europe
+33 (6) 51 71 38 14
tessa.jupon@etu.univ-amu.fr

POINSARD Arthur

Consultant – BusinessEurope
+33 (6) 77 19 75 65
arthur.poinsard@hec.edu

ALLAL Mehdi

Consultant – COPA-COGECA
+33 (7) 44 75 26 04
mehdi.allal@etu.univ-amu.fr

DEBREUILLY Henry

Consultant – SMEunited
+33 (6) 13 11 38 74
henry-guilhem.debreuilly@etu.univ-amu.fr

SIMÉONIDIS Alice

Consultante – EFFAT
+33 (7) 78 70 82 83
alice.simeonidis@etu.univ-amu.fr

FLANT Justine

Consultante – CES
+33 (6) 15 91 52 26
justine.flant@etu.univ-amu.fr

