



## Manifeste de l'ECEG pour la nouvelle législature 2024-2029

Le Groupe des employeurs européens de la chimie (ECEG) propose les recommandations clés suivantes à prendre en considération pour la période législative 2024- 2029. Nous pensons que les actions sur les points mentionnés ci-dessous renforceront l'industrie chimique de l'UE et, par conséquent, l'ensemble du marché du travail de l'UE.

- 1. STEM** : notre secteur s'attend à une pénurie de main-d'œuvre de 11 % d'ici 2030<sup>1</sup>. Actuellement, seul un diplômé sur cinq dans l'UE a obtenu son diplôme de l'enseignement supérieur dans la filière STEM. Cela représente moins de deux millions de diplômés en STEM par an<sup>2</sup>. Dans [une déclaration commune](#), les partenaires sociaux européens ECEG et IndustriAll Europe ont présenté des suggestions concrètes et des points d'action, tant au niveau national qu'au niveau européen, sur la manière d'augmenter le nombre de diplômés en STEM dans l'UE.
- 2. Manque de main-d'œuvre qualifiée** : Le secteur chimique manque actuellement de main-d'œuvre qualifiée et hautement qualifiée. La pénurie actuelle de soudeurs hautement qualifiés à l'échelle de l'UE en est un bon exemple. Il y a si peu de soudeurs qualifiés dans l'UE que de nombreuses entreprises ont dû recourir à des équipes de soudage mobiles qui se déplacent constamment pour fournir des services de maintenance sur les sites des différents États membres de l'UE. Les solutions

---

<sup>1</sup>"The Talent Strategy to support a Thriving Chemical Industry towards 2050", Korn Ferry (2018).

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tertiary\\_education\\_statistics#Graduates](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tertiary_education_statistics#Graduates).

potentielles à ce problème sont étroitement liées au point suivant du détachement des travailleurs.

3. **Mouvements transfrontaliers** : Le déploiement de travailleurs dans le marché unique pose plusieurs problèmes. L'application du formulaire A1 à l'échelle de l'UE, y compris le manque d'informations nécessaires sur le détachement, pose des problèmes pratiques importants qui entraînent de lourdes charges administratives pour les détachements transfrontaliers de courte durée. [Le document de position de l'ECEG](#) propose des solutions concrètes sur la manière d'intégrer le formulaire A1 dans une déclaration électronique, une application conviviale à l'échelle de l'UE pour faciliter l'emploi transfrontalier. Le travail à distance étant en augmentation, les entreprises et les travailleurs ont également besoin d'une sécurité juridique pour le travail à distance transfrontalier.
4. En ce qui concerne la **reconnaissance transfrontalière des qualifications**, les instruments disponibles, tels que [le cadre européen des certifications \(CEC\)](#), restent sous-utilisés et n'atteignent pas leur plein potentiel. Nous recommandons que les autorités nationales fassent davantage connaître cet instrument à l'industrie et au public pour accroître son acceptation sur le marché du travail.
5. **Les changements démographiques** : [Le projet de l'ECEG](#) financé par l'UE sur les changements démographiques dans le secteur chimique montre que le nombre de salariés âgés de 55 à 64 ans augmente dans tous les États membres. La vague de départs à la retraite qui s'annonce constitue un défi de taille pour les entreprises. Des pénuries sont prévues pour de nombreuses professions hautement qualifiées, comme les toxicologues, où le nombre de professionnels partant à la retraite ne peut tout simplement pas être compensé par de nouveaux diplômés. Une mobilité accrue de la main-d'œuvre en provenance de pays tiers en ce qui concerne les travailleurs et les professionnels qualifiés et hautement qualifiés est considérée comme une solution possible dans le secteur chimique. Nous suggérons donc de simplifier les règles et de finaliser la refonte de la directive sur le permis unique et de la directive sur les résidents de longue durée.
6. **Programmes de requalification et d'enseignement et de formation professionnels (EFP)** : Il existe une grande disparité entre les États membres de l'UE en ce qui concerne l'offre d'enseignement et de formation professionnels et les fonds destinés aux activités de requalification et d'amélioration des compétences. Nous demandons de développer des mesures pour les fonds de formation, par exemple via le Fonds de recherche et de restructuration (FRR) ou des fonds nationaux sectoriels.
7. **La charge réglementaire** : L'industrie chimique doit se conformer à un très grand nombre de lois et à des dizaines de nouvelles lois qui doivent être finalisées et transposées au niveau national dans les 3 à 5 années à venir. En attendant, les entreprises s'efforcent de trouver des solutions pour se conformer aux objectifs climatiques de 2050. Notre industrie a besoin d'un "répit" sous la forme d'une simplification de la charge réglementaire dans le marché unique. Nous soutenons

fermement l'engagement du président de la Commission d'introduire un contrôle de la compétitivité dans la réglementation de l'UE et de réduire la charge de déclaration de 25 %.

L'ECEG exprime sa volonté de coopérer et d'échanger de manière constructive avec les nouveaux membres du Parlement européen sur ces priorités, dans le but principal de sauvegarder la compétitivité des entreprises européennes et de respecter le paritarisme social à tous les niveaux.

For more information, please contact:

Emma Argutyan, Director General

[e.argutyan@eceg.org](mailto:e.argutyan@eceg.org).

About ECEG

ECEG, the European Chemical Employers Group, founded in 2002, is a recognised European Sectoral Social Partner, representing the chemicals, pharmaceuticals, rubber and plastics industries in Europe. Our sector provides approximately 3.3 million direct jobs in more than 94.000 enterprises.