

Rapport final du GT2 « Marché du travail » du CESGR 2019/2020 validé par le Comité de coordination du CESGR du 30/11/2020 et ensuite adopté par l'Assemblée plénière du CESGR sous Présidence sarroise ayant eu lieu le même jour.

Groupe de travail 2 « Marché du travail »

Présidence : Bettina Altesleben (DGB Rhénanie-Palatinat / Sarre)

Information sur la forme masculine / égalité entre femmes et hommes

Dans un souci de meilleure lisibilité, la marque simultanée des formes masculine et féminine ne sera pas employée. Les sujets féminins et les sujets masculins seront désignés de manière équivalente.

Récapitulatif des recommandations

Le **CESGR préconise** au Sommet

- de prévoir, à court terme, une meilleure **coordination transfrontalière** afin de maintenir la libre circulation des travailleurs frontaliers ainsi que des biens et services, même dans des situations exceptionnelles telles que la crise du coronavirus.
- de ne pas perdre de vue les objectifs à moyen et long terme pour la poursuite du développement des **potentialités de la Grande Région sur le marché du travail**, compte tenu également des problèmes actuels liés à l'épidémie de coronavirus. Les défis de transformation qui s'imposent face au changement climatique, à la numérisation et aux failles de l'économie mondiale demeureront au-delà de la crise du coronavirus. Par conséquent, il convient tout particulièrement pour le marché du travail de la Grande Région
 - o de développer une **stratégie commune de préservation de la main-d'œuvre**. C'est la seule manière de garantir qu'aucune région n'ait à craindre de perdre sa main-d'œuvre la plus qualifiée au profit d'autres régions ou de devoir prendre en charge le financement de la formation professionnelle pour les marchés du travail des régions partenaires. Cela passe notamment par la mise en place d'une stratégie commune de formation continue, l'intervention de formateurs actifs de part et d'autre des frontières, la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle dans la Grande Région ou encore l'apprentissage des langues des pays voisins dans les établissements préscolaires, dans l'enseignement primaire et secondaire, et en formation professionnelle.
 - o de couvrir les **besoins futurs en main d'œuvre** par l'activité croissante de groupes de personnes jusqu'alors sous-représentées sur le marché du travail dans la Grande Région (par ex. les jeunes sans emploi, les femmes, les migrants, les seniors, les personnes handicapées).
 - o de garantir aux habitants de la Grande Région une meilleure information centralisée sur l'offre existante. Le site web de la Grande Région constitue une avancée importante, bien qu'encore perfectible, vers l'objectif visé. Pour accroître la proximité avec le citoyen, le CESGR propose de compléter la présence en ligne et sur les réseaux sociaux par un **Portail Citoyens 2.0** interactif.

o de renforcer l'utilisation du **numérique** dans les domaines du **télétravail** et de la **formation continue**. Il convient donc d'accorder une plus grande importance à la dimension transfrontalière, par ex. au travers de l'adaptation de la législation fiscale et des réglementations en matière de sécurité sociale, de la coopération transfrontalière (par ex. l'utilisation de bons d'achat de part et d'autre des frontières), des meilleures pratiques.

Le **CESGR recommande** que tous les acteurs politiques de la région modèle européenne « Grande Région » appréhendent le marché du travail transfrontalier comme une opportunité, même dans le contexte actuel lié à l'épidémie de Covid-19. Au fil des dernières décennies, cette spécificité a profité aux habitants de la Grande Région sous de nombreuses formes. Désormais, la Grande Région se doit de tirer des enseignements communs de la crise du coronavirus ! Aucune composante régionale ne peut surmonter seule les problèmes actuels : cela ne peut être fait **qu'ensemble, en tant que Grande Région** ! La Grande Région a désormais besoin d'un **nouveau départ** !

Pour commencer, chaque responsable politique actif au sein des gouvernements et des parlements de toutes les composantes régionales doit systématiquement tenir compte également des intérêts transfrontaliers au cours des étapes à venir. Cela signifie qu'ils doivent communiquer entre eux et prendre des décisions coordonnées au niveau transfrontalier. La nouvelle Task Force, constituée par les Représentants personnels, constitue une première étape. Les outils existants tels que la Task Force Transfrontaliers 2.0 ou le prochain programme INTERREG VI, peuvent sans aucun doute être utilisés à cette fin. Nous disposons d'une infrastructure bien établie pour traiter les expériences actuelles et réaliser des améliorations pour l'avenir de la Grande Région.

Les partenaires économiques et sociaux de la Grande Région, réunis au sein du **CESGR**, proposent volontiers leur **collaboration active**.

Le **CESGR recommande** au Sommet de s'engager à mettre un terme aux inégalités existantes concernant les **indemnités de chômage partiel** perçues par les frontaliers résidant en France et travaillant en Allemagne, et ce dans l'intérêt des milliers de travailleurs frontaliers concernés.

À court terme, l'accord de consultation sur la convention de double imposition signé le 13 mai 2020 entre la France et l'Allemagne pour tenir compte des spécificités de la pandémie de COVID-19, pourrait être modifié à l'instar des accords de consultation passés entre l'Allemagne et la Suisse et entre l'Allemagne et les Pays-Bas. Une aide rapide pourrait ainsi être apportée aux frontaliers durement frappés par la crise.

À long terme, deux solutions sont possibles : d'une part, une révision du code social allemand (SGB III) pourrait permettre une modification de l'assiette fiscale pour le calcul de la rémunération nette. La base du calcul serait ainsi constituée par le salaire net réel et non par un impôt fictif. D'autre part, les prestations de sécurité sociale prévues par la convention de double imposition entre la France et l'Allemagne (CDI) pourraient être supprimées et, en vertu du principe de l'État payeur, n'être imposées que dans l'État dont le régime de sécurité sociale couvre la prestation en question, en l'occurrence ici l'Allemagne.

L'important est **d'agir vite** !

Le **CESGR recommande** au Sommet de considérer le « socle européen des droits sociaux », proclamé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission euro-

péenne, comme étant également une thématique politique pour la Grande Région. Ce socle vise particulièrement à promouvoir les droits suivants :

- égalité des chances et accès au marché du travail
- conditions de travail équitables
- protection sociale et inclusion sociale

La mise en place d'un « **tableau de bord social de la Grande Région** » régulièrement mis à jour permet d'évaluer régulièrement les progrès réalisés vers un « Triple A » social pour la Grande Région.

Le **CESGR recommande** au Sommet de se pencher activement sur les possibilités offertes par la numérisation croissante en vue de renforcer le recours au **télétravail** transfrontalier dans la Grande Région. Les réglementations que cela impose, notamment en matière de fiscalité, de sécurité sociale, de protection des données, de droits et obligations des travailleurs sont urgentes, mais ne peuvent pour la plupart être définies qu'au niveau national.

Concernant la **coordination des prestations de chômage**, le **CESGR recommande** au Sommet d'œuvrer au renforcement des instruments dont les autorités nationales disposent pour lutter contre les abus et les fraudes. Le CESGR propose volontiers une assistance conseil sur les questions « options offertes aux travailleurs frontaliers souhaitant se réinsérer sur le marché du travail » et « extension de l'exportation des prestations de chômage pour les travailleurs frontaliers ».

Le **CESGR recommande** au Sommet de développer les modalités pratiques de **détachement des travailleurs** dans le cadre du « petit trafic frontalier » en étroite concertation avec les partenaires économiques et sociaux et en s'attaquant aux problèmes y afférents. À cet égard, le CESGR propose sa collaboration active afin de fournir les mesures de protection nécessaires tout en assurant leur praticabilité.

De manière générale, le marché intérieur européen a besoin de règles claires, simples et uniformes. Les régions frontalières en sont particulièrement tributaires. Les directives sur le détachement des travailleurs actuellement en vigueur vont à l'encontre de l'esprit européen. Elles engendrent une bureaucratisation excessive et des incertitudes juridiques qui contribuent à faire obstacle aux détachements plutôt que de les faciliter. La Commission européenne et les États membres doivent prendre de toute urgence des mesures en la matière. Parmi celles-ci doit figurer une protection sociale concrète pour tous les travailleurs qui ne pèse pas trop lourdement sur les entreprises. Par ailleurs, les obligations de notification et de documentation doivent être uniformisées dans tous les États membres de l'UE et les portails nationaux de déclaration des détachements doivent fournir des informations complètes, juridiquement fiables et compréhensibles, et ce au moins en anglais. Des solutions numériques (= base de données européenne pour les travailleurs frontaliers) doivent être développées rapidement pour attester du régime de sécurité sociale des travailleurs détachés. De par sa complexité, l'attestation A1 est devenue obsolète. Une uniformisation des dérogations pour tous les voyages d'affaires de courte durée est requise de toute urgence. Le **CESGR recommande** au Sommet d'agir également en tant que Grande Région au niveau national et à l'échelle européenne afin de faire face au plus vite aux dérives potentielles ou de remédier le cas échéant à de telles dérives. Le CESGR est prêt à faire état des problèmes que pose la législation actuelle sur le détachement des travailleurs et à apporter sa contribution pour les résoudre.

Le **CESGR recommande** au Sommet de faire en sorte, dans le cadre de « **l'attestation de détachement A1** »,

- o que soient levées les incertitudes actuelles causées par les interprétations nationales divergentes des normes européennes obligatoires
- o que la mise en œuvre pratique et le suivi des activités économiques transfrontalières dans la Grande Région soient parfaitement adaptés aux besoins du quotidien. Concrètement, ceci signifie
 - que la délivrance d'une attestation A1 pour les voyages d'affaires (= Business Trips) de courte durée dans d'autres pays de l'UE ne doit pas être requise, ou du moins qu'un assouplissement est nécessaire si aucune prestation de service n'est fournie,
 - qu'il doit être possible de présenter ultérieurement l'attestation A1 selon l'art 15 al. 1 en liaison avec l'art. 19 al. 2 du Règlement (CE) n° 987/2009, et donc de ne pas se soumettre à l'obligation nationale du port de l'attestation,
 - que les autorités nationales de contrôle doivent exercer leur rôle de manière conséquente, notamment dans les secteurs économiques les plus exposés au travail au noir et au dumping salarial.

Le **CESGR recommande** au Sommet de continuer à soutenir le développement des « **projets phares** » présentés par le comité économique et social au cours de ces 25 dernières années dans le domaine du « **marché du travail** ».

Le **CESGR recommande** au Sommet de la Grande Région de poursuivre l'action et la construction du réseau des acteurs politiques du marché du travail de la Grande Région dans le cadre de **l'accord de coopération conclu avec le CESGR en tant que coordinateur**. C'est notamment le cas pour les ateliers annuels consacrés aux principaux enjeux du marché du travail.

Le **CESGR recommande** au Sommet de la Grande Région de prendre en considération dans les décisions politiques futures l'appel « **La Grande Région après les élections européennes - Attentes des acteurs économiques et sociaux concernant l'évolution de la Grande Région** » adressé par le Président du CESGR au Sommet le 16 janvier 2020.

Le **CESGR recommande** au Sommet de continuer à soutenir le **réseau d'instituts spécialisés de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE)**. En raison de l'importance croissante du marché du travail transfrontalier dans le développement socio-économique des régions partenaires, l'OIE affirmera son rôle d'expert dans son travail avec le CESGR. Par ailleurs, l'OIE est parvenu à se faire connaître auprès d'un plus large public grâce à un travail de communication optimisé et cohérent et à un échange soutenu avec les entités concernées dans chacune des régions partenaires.

Le **CESGR recommande** au Sommet de la Grande Région de faire en sorte que la **Task Force Frontaliers** puisse durablement poursuivre ses travaux après expiration de la période de financement Interreg. Pendant la durée du projet, la Task Force Frontaliers a contribué à lever de nombreux obstacles auxquels sont confrontés les frontaliers. En période de pandémie, elle a pu fournir une aide précieuse aux travailleurs frontaliers, aux entreprises et surtout aux institutions politiques afin de rendre le marché du travail transfrontalier résistant à la

crise. Par ailleurs, elle soutient le travail du CESGR grâce à son expertise. C'est pourquoi le CESGR propose à la Task Force Frontaliers de poursuivre sa coopération étroite et fructueuse.

Le **CESGR préconise** au Sommet de la Grande Région de continuer à soutenir le travail fructueux du réseau **EURES Grande Région**. Des expériences concrètes en matière de conseil montrent qu'il est indispensable de lancer d'autres initiatives efficaces pour renforcer les droits des travailleurs transfrontaliers.

Recommandations du Comité Économique et Social de la Grande Région (CESGR)

concernant le

« cinquième rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région (2019 - 2020) »

Le **CESGR se félicite** du « **Cinquième rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région 2019 - 2020** » présenté.

Afin de pouvoir mener à bien les objectifs de l'accord-cadre sur la formation professionnelle, objectifs qu'il importe de continuer à soutenir malgré les difficultés actuelles, les partenaires économiques et sociaux réunis au sein du CESGR recommandent d'engager les activités suivantes :

1. Profiter plus encore des approches d'action existantes

Au cours de ces dernières années, de nombreuses approches d'action concrètes ont été convenues dans le domaine de la formation professionnelle, de la formation professionnelle continue et de la politique active du marché du travail. Ces accords de mise en œuvre ont été mis en place ou conclus en bilatéral par les autorités compétentes et les partenaires économiques et sociaux.

Le **CESGR recommande**

- **d'évaluer** régulièrement la mise en œuvre pratique des accords bilatéraux afin de se faire une idée globale de la manière dont sont réellement utilisées les mesures existantes et des moyens de surmonter les difficultés actuelles.
- de faire amplement usage du nouveau programme **INTERREG VI** pour la Grande Région et de profiter du renforcement du budget alloué au programme **Erasmus+** dans le cadre financier pluriannuel pour la période 2021 – 2027.
- d'accorder une plus grande attention au thème de la « **Reconnaissance des professions dans la Grande Région** », par ex. sur le site web de la Grande Région ou par une diffusion publique des meilleures pratiques dans le domaine de la reconnaissance professionnelle dans la Grande Région.
- de renforcer les initiatives qui ont pour objectif le transfert **d'expériences transfrontalières** dont disposent depuis de longues années les frontaliers adultes vers des jeunes avec lesquels ils ont des liens personnels.

2. Améliorer la transparence – Mettre en place le « Portail Citoyens 2.0 » interactif

Il existe déjà en Grande Région diverses possibilités de formation professionnelle transfrontalière à l'échelle locale ou bilatérale. La plupart du temps, celles-ci sont néanmoins méconnues, se rapportent à des objectifs différents et s'adressent à des cibles différentes.

Le **CESGR recommande** d'utiliser plus encore les possibilités interactives qu'offre l'Internet dans le cadre d'un « **Portail Citoyens 2.0** » sur le site de la Grande Région. Concrètement, ceci signifie :

- mettre en place des canaux interactifs, par ex. des forums, des réseaux sociaux. Aujourd'hui, les possibilités qu'offre l'Internet dépassent de loin la simple mise à disposition d'informations. Cet outil est notamment utilisé régulièrement et intensément par les jeunes.
- mettre en réseau le matériel d'information systématiquement mis à disposition (où ? quoi ? droits et obligations) peut contribuer à promouvoir la levée d'obstacles dus aux frontières.
- mettre en place une bourse en ligne de postes de formation transfrontaliers. Le nouveau portail de formation professionnelle constituerait alors un premier contact pour toutes les personnes intéressées qui proposent une formation transfrontalière dans la Grande Région ou souhaitent suivre une telle formation. Par ailleurs, ceci permettrait d'accroître la notoriété des différentes initiatives et celle du site Internet de la Grande Région.

Le Sommet devrait organiser les ressources nécessaires pour ce faire.

3. Renforcer la coopération des réseaux

La situation de la Grande Région, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle continue et initiale, se caractérise par des accords bilatéraux et multilatéraux souvent complexes.

Le **CESGR recommande** de mieux exploiter les expériences, c'est-à-dire en premier lieu de renforcer les réseaux existants et leur coopération. Ceci s'applique tout particulièrement aux points suivants :

- **EURES-T-Grande Région** : l'amélioration de l'accompagnement et du soutien des frontaliers et frontalières dans les démarches administratives est une mission sur le long terme qui a acquis encore plus d'importance dans le contexte actuel.
- **Task Force Frontaliers 2.0** : l'élaboration de propositions de solutions concrètes aux problèmes de réglementation en matière de droit social ou de droit du travail dans le domaine de la formation professionnelle doit être garantie même au-delà de la période actuelle de financement INTERREG.
- **Observatoire interrégional du marché de l'emploi** : ce réseau d'instituts spécialisés soutient l'opérationnalisation de l'accord-cadre par le biais de ses analyses et de ses propositions d'amélioration, ainsi que par un accompagnement spécialisé.
- **Accord de coopération du CESGR** : l'« accord sur la coopération dans le domaine du marché du travail transfrontalier de la Grande Région » du 28/10/2010 prévoit une étroite coopération entre les principaux acteurs du marché de l'emploi EURES-T, l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi, les offices statistiques de la Grande Région, le Comité économique et social de la Grande Région, la Task Force Frontaliers et les services de l'emploi de la Grande Région. Le CESGR assume une fonction de coordination (préambule de l'accord de coopération).

Le **CESGR préconise** au Sommet de compléter le portail internet de la Grande Région par un **Portail Citoyens 2.0** interactif. Cet outil permettra de regrouper les ressources et d'accroître sensiblement les chances de réussite du travail de communication – au sens de l'approche « Une Grande Région proche du citoyen » propagée dans le programme de la Présidence sarroise 2019/2020. Le CESGR déplore que le Portail Citoyens 2.0 n'ait pas encore pu être mis en place à ce jour par manque de ressources.

Le CESGR est prêt à partager son savoir-faire et son expérience dans ce processus.

Rapport d'activité

GT 2 « Marché du travail »

Présidence : Bettina Altesleben (DGB Rhénanie-Palatinat / Sarre)

Au fil de nombreuses décennies, la Grande Région s'est transformée en une région modèle au cœur de l'Europe. Compte tenu des interdépendances croissantes qui caractérisent la Grande Région, il n'est pas surprenant de constater que la crise du coronavirus a laissé des traces profondes sur le marché du travail transfrontalier.

Pour les partenaires économiques et sociaux, il convient de se concentrer prioritairement sur la gestion des effets de la crise sanitaire sur le marché du travail. Dans une lettre ouverte du 13 mai 2020 adressée au Sommet, le Président Oliver Groll a d'ores et déjà proposé une collaboration active du CESGR. Notamment dans la

- déclaration du **Sommet intermédiaire** sous présidence sarroise « L'union fait la force : continuons à renforcer la coopération » du 18 juin 2020 ainsi que dans la
 - résolution du **Conseil parlementaire interrégional** (CPI) du 5 juin 2020,
- les partenaires économiques et sociaux ont été explicitement invités à prendre part à la réalisation d'une analyse fine de la situation afin de pouvoir proposer des actions à mener au niveau interrégional.

Le groupe de travail « Marché du travail » répond volontiers à la demande du Sommet et du CPI en proposant les **analyses et recommandations d'action** ci-après.

La présidente du GT 2 « Marché du travail » du CESGR, Bettina Altesleben, remercie expressément tous les participants du Groupe de travail. Elle tient également à remercier tous les experts qui ont apporté leur contribution et tous les intervenants qui ont présenté « leurs » projets. Sans la collaboration régulière, constructive et rigoureuse de tous les acteurs impliqués, les travaux n'auraient pas autant progressé et les recommandations ne seraient pas aussi pertinentes, notamment au regard des contraintes générées par l'épidémie de coronavirus.

La présidente remercie également le président du CESGR pour son soutien et sa présence.

Le présent rapport pour la période 2019/2020 correspondant à la Présidence sarroise ne saurait être autre chose qu'un rapport intermédiaire sur la thématique à long terme du « marché du travail transfrontalier », ce qui signifie qu'il sera nécessaire de **poursuivre** le travail des partenaires économiques et sociaux au sein du **GT « Marché du travail »** au cours des prochaines années.

Mission du GT 2 « Marché du travail »

Le travail du GT 2 « Marché du travail » pendant la Présidence sarroise s'est fondé sur les constats et missions du **16^e Sommet de la Grande Région** du 30 janvier 2019 à Remerschen (L), tels que consignés dans la DÉCLARATION COMMUNE. Concernant le marché du

travail, le 16^e Sommet de la Grande Région a notamment adopté les **lignes directrices** suivantes :

- **Répondre aux enjeux du marché du travail transfrontalier et de sa mutation par la formation d'une main d'œuvre qualifiée**

« Le Sommet de la Grande Région soutient l'éducation et la formation tout au long de la vie des citoyens, afin qu'ils puissent s'adapter aux besoins d'un marché de l'emploi en pleine révolution numérique. Des propositions de mesures devront adresser une réponse adéquate au besoin de main d'œuvre qualifiée propre à chaque région partenaire ». (p. 19)

- **Lever les obstacles à la mobilité du travail**

« Les citoyens et les entreprises du territoire doivent pouvoir saisir les opportunités qu'offre un marché de l'emploi transfrontalier. Pour ce faire, les résultats de l'état des lieux de la *Task Force Frontaliers* sur la reconnaissance des qualifications professionnelles en Grande Région devront être pris en considération.

Le Sommet de la Grande Région souligne la nécessité de renforcer la coopération au niveau de la Grande Région dans la lutte contre le dumping social et en faveur d'une concurrence plus loyale. À cet effet, il souligne l'importance de veiller à la bonne application de la législation européenne et nationale, tout en favorisant une simplification administrative adéquate permettant de garantir la libre circulation des travailleurs, la libre circulation des services, la concurrence loyale et un marché du travail avec des conditions de travail décentes » (p. 19).

- **Offrir à la jeunesse de la Grande Région les clés d'une intégration sur le marché de l'emploi transfrontalier et européen**

« Des propositions pour la qualification interculturelle et linguistique des jeunes de la Grande Région à tout niveau d'éducation et de formation formelle et non-formelle, ainsi que pour des dispositifs adaptés pour la promotion de la mobilité devront être formulées.

Le Sommet de la Grande Région salue les avancées des accords bilatéraux en matière de formation professionnelle transfrontalière qui ouvrent de nouvelles opportunités en termes de libre circulation des travailleurs et de parcours professionnels au sein de la Grande Région. La pérennisation et l'approfondissement de ces accords bilatéraux qui s'inscrivent sous l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région devront être assurés à long terme. » (p. 20)

Le travail du GT 2 « Marché du travail » s'est également appuyé sur le **programme de la Présidence sarroise du 17^e Sommet** des Exécutifs de la Grande Région pour la période 2019 / 2020, placée sous le thème « **Faire avancer la Grande Région ensemble** ». Dans ce contexte,

- « ... les nombreux projets fructueux seront davantage valorisés, les résultats seront présentés à un plus large public et la recherche des points de convergence au sein de la Grande Région sera intensifiée » (p. 27).

- « En tant qu'espace de coopération vécu au quotidien, la Grande Région souhaite également permettre aux citoyens de mieux pouvoir profiter et saisir les chances et opportunités. ... Le Sommet souhaite promouvoir et soutenir ces rencontres en étroite concertation

avec le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR) et le Conseil parlementaire interrégional (CPI). » (p. 27).

- « Avant tout, la génération des jeunes adultes sera invitée à développer sa vision d'avenir de la Grande Région et à la soumettre au Sommet pour discussion. » (p. 27).

Sur ces bases, **l'Assemblée plénière du CESGR** a adopté le 3 avril 2019 les **lignes directrices suivantes pour le GT 2 « Marché du travail »** pendant la présidence sarroise 2019/2020 :

1. Impacts des évolutions économiques actuelles sur l'emploi et les conditions d'emploi dans la Grande Région
2. Impacts des évolutions actuelles liées à la politique du marché du travail au niveau européen, par ex.
 - Nouvelles initiatives en matière de politique du marché du travail/politique sociale de la nouvelle Commission européenne et/ou du Parlement européen nouvellement élu
 - Autorité européenne du travail ELA : importance pour la Grande Région
 - Assurance chômage européenne : importance pour la Grande Région
 - Application de la nouvelle directive concernant le détachement de travailleurs dans la Grande Région
 - Tableau de bord social pour la Grande Région
 - Conséquences du Traité d'Aix-la-Chapelle sur la coopération franco-allemande du 22 janvier 2019 – notamment la liste concrète des projets – pour la Grande Région
 - Télétravail pour les travailleurs frontaliers dans la Grande RégionLes choix dépendent des évolutions actuelles pour la période 2019/20.
3. Collecte/sélection de « thèmes phares » à forte visibilité définis par le GT 2 au cours des dernières périodes
4. Ateliers 2019 + 2020 sur les principaux enjeux du marché du travail dans la Grande Région
5. Encadrement des travaux de l'OIE, de la Task Force Frontaliers et du réseau EURES dans la Grande Région
6. Poursuite des travaux sur la formation tout au long de la vie à l'échelle de la Grande Région en mettant l'accent sur la formation professionnelle initiale et continue, notamment dans la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région, signé le 05/11/2014 à Trèves
7. Conception conviviale des rubriques du portail Internet de la Grande Région liées au marché du travail
8. Coopération avec le groupe d'accompagnement chargé de l'établissement du rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région ; préparation des recommandations du CESGR sur les conclusions à tirer de ce rapport

Le Groupe de travail « Marché du travail » s'est attelé à ces missions dans le cadre de **quatre réunions** (28/05/2019, 22/10/2019, 26/03/2020 (par écrit), 22/10/2020 (virtuelle)) et d'un **atelier** (20/11/2019 ; l'atelier 2020 a dû être reporté à 2021 en raison de la crise du coronavirus).

Les **résultats** du programme de travail du GT 2 « Marché du travail » et les **recommandations** proposées par le CESGR sur cette base sont présentés ci-dessous.

ad 1. Impacts des évolutions économiques actuelles sur l'emploi et les conditions d'emploi dans la Grande Région

Les marchés du travail en Grande Région sont fortement imbriqués à travers les flux de frontaliers entrants et sortants. Avec plus de 250 000 frontaliers en 2019 (contre 232 000 en 2017), la Grande Région est le plus grand marché de l'emploi transfrontalier au sein de l'UE. Le Grand-Duché de Luxembourg enregistre le plus grand nombre de frontaliers entrants (197 000), et ce nombre continue de grandir. En revanche, la Rhénanie-Palatinat, la Sarre et la Wallonie ont légèrement perdu de leur attrait. Les frontaliers sortants viennent en majorité de Lorraine (153 000).

En réunion du 22/10/2019, le GT « Marché du travail » s'est concentré sur les évolutions qui ont marqué le marché du travail dans la Grande Région. Il s'est fondé à cet égard sur les rapports suivants

- Rhénanie-Palatinat et Sarre : Emanuela Becker
- Lorraine : Nicolas Brizard
- Luxembourg : Jean Ries
- Wallonie : Philippe Ledent
- Communauté germanophone de Belgique : Stephan Plattes

Depuis la **crise sanitaire** survenue au printemps 2020, la situation du marché du travail s'est nettement détériorée dans toutes les régions partenaires. Le rapport « Conjoncture dans la Grande Région, 1^{er} trimestre 2020 », édité par les offices statistiques de la Grande Région, fournit un premier aperçu des impacts de la crise du coronavirus.

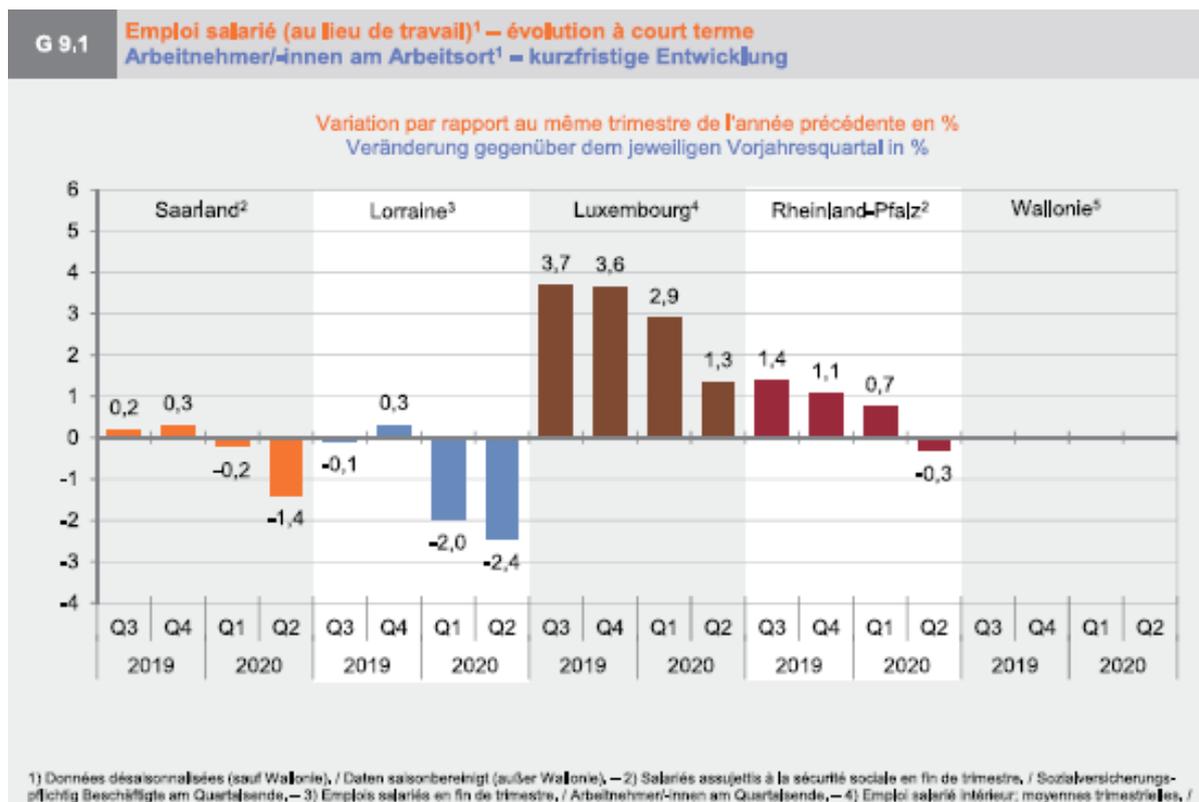
- **Sarre** : au printemps 2020, le marché du travail sarrois était déjà clairement impacté par la crise du Covid-19. Bien que l'emploi salarié n'ait diminué que de 1,3 % en glissement annuel, avec 386 100 salariés en juin 2020, le nombre de chômeurs a néanmoins augmenté de 25,0 % pour atteindre plus de 40 000 à la fin du mois de juin.
- **Lorraine** : le marché du travail a subi de plein fouet les effets de la crise et du confinement. Au premier trimestre 2020, les offres d'emploi avaient baissé de 15,6 %. Au deuxième trimestre, elles plongent encore de 38,5 %. Elles passent ainsi de 24 300 fin 2019 à 12 600 fin juin, un niveau jamais atteint au cours des dix dernières années. Lors de la précédente crise économique mondiale, malgré une baisse de 11,5 % au quatrième trimestre 2008 et de 18 % au premier trimestre 2009, plus de 20 000 offres d'emploi restaient disponibles sur le marché. À cette époque, le nombre de chômeurs avait fortement progressé avec des évolutions trimestrielles allant de 6,1 à 8,7 %. En 2020, la hausse du nombre de chômeurs est plus réduite : +2,4 % au premier trimestre, +4,5 % au deuxième trimestre. L'emploi salarié, en retrait de 2,1 % au premier trimestre, diminue encore de 0,5 % au deuxième trimestre. L'emploi intérimaire, fortement touché au début de la crise sanitaire avec une baisse de 10 000 emplois en un trimestre, enregistre un rebond de 30,3 % au deuxième trimestre (+ 4 000 emplois).
- **Luxembourg** : après un pic à 7,0 % de la population active en avril, le chômage s'est mis à baisser (à 6,4 % de la population active en août) et l'emploi à croître d'environ 2 % sur un an). Le nombre de faillites reste encore très faible (moins élevé qu'il y a un an), mais

certain indicateurs montrent que cette situation pourrait se détériorer sur les mois à venir.

- **Rhénanie-Palatinat** : le taux de chômage a progressé pour atteindre 5,6 % en juin. Le nombre de chômeurs a progressé de 26 % au deuxième trimestre 2020 par rapport au deuxième trimestre 2019. Au cours de la même période, le nombre d’offres d’emploi a diminué de moitié. Le nombre de salariés a diminué de 0,3 %.
- **Wallonie** : au mois d’avril, l’épidémie de coronavirus et les mesures de confinement ont impacté les formes les plus flexibles d’emploi (notamment l’intérim), de sorte que le nombre de chômeurs a augmenté de près de 14 000 (+ 7 %) par rapport à l’année précédente. Ce niveau s’est pratiquement maintenu durant le reste du trimestre.

Les graphiques ci-dessous mettent clairement en évidence les premières retombées de la crise du coronavirus sur le marché du travail de la Grande Région pour :

- les salariés
- les chômeurs
- les offres d’emploi enregistrées
- l’emploi intérimaire

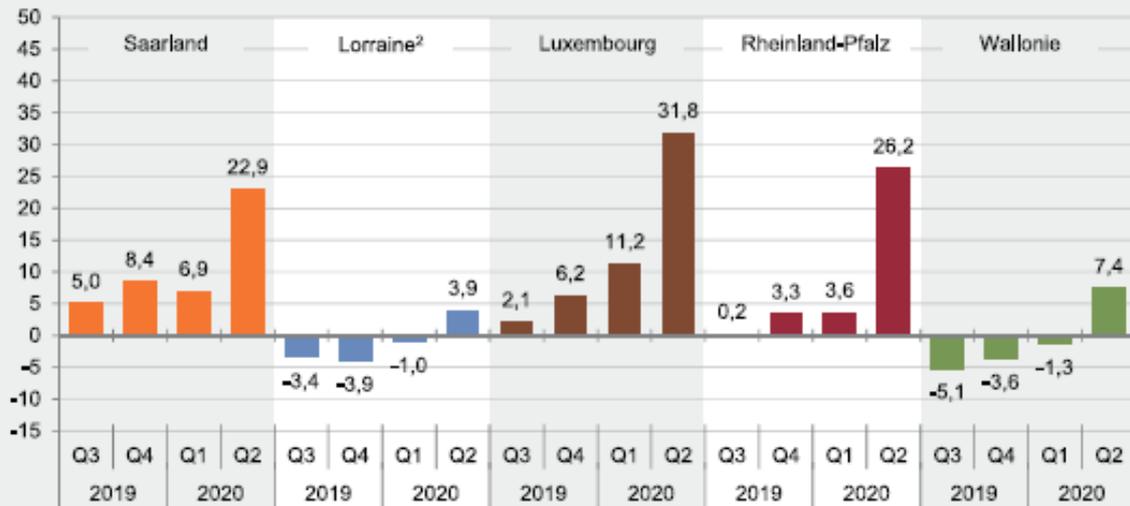


Source : Conjoncture dans la Grande Région Q 2/2020, édité par les offices statistiques de la Grande Région, p. 26.

G 10.1

Chômeurs¹ – évolution à court terme
Arbeitslose¹ – kurzfristige Entwicklung

Variation par rapport au même trimestre de l'année précédente en %
 Veränderung gegenüber dem jeweiligen Vorjahresquartal in %



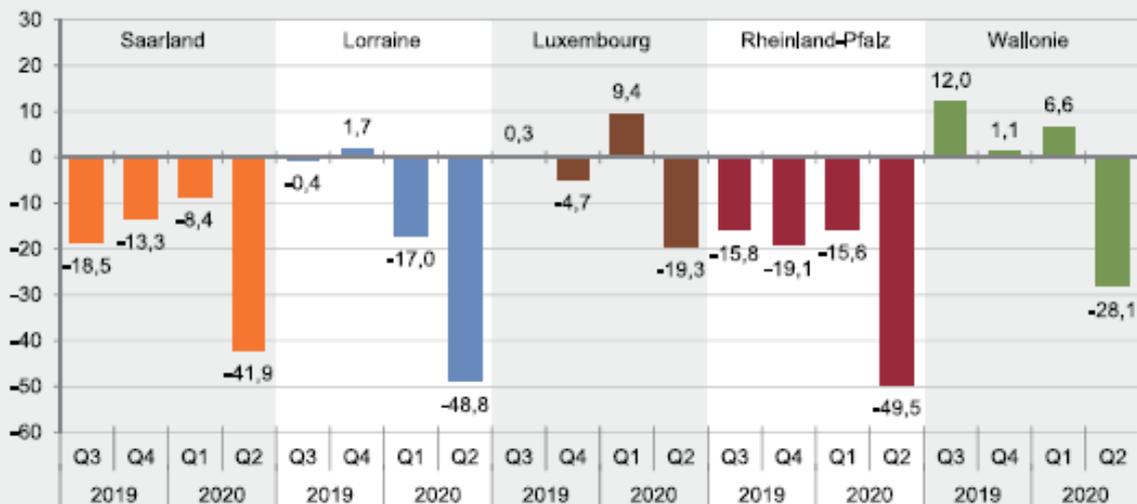
1) Données désaisonnalisées (sauf Wallonie), moyennes trimestrielles (sauf Lorraine), / Daten saisonbereinigt (außer Wallonie), Quartalsdurchschnitte (außer Lorraine), –
 2) En fin de trimestre, / Am Quartalsende.

Source : Conjoncture dans la Grande Région Q 2/2020, édité par les offices statistiques de la Grande Région, p. 28

G 11.1

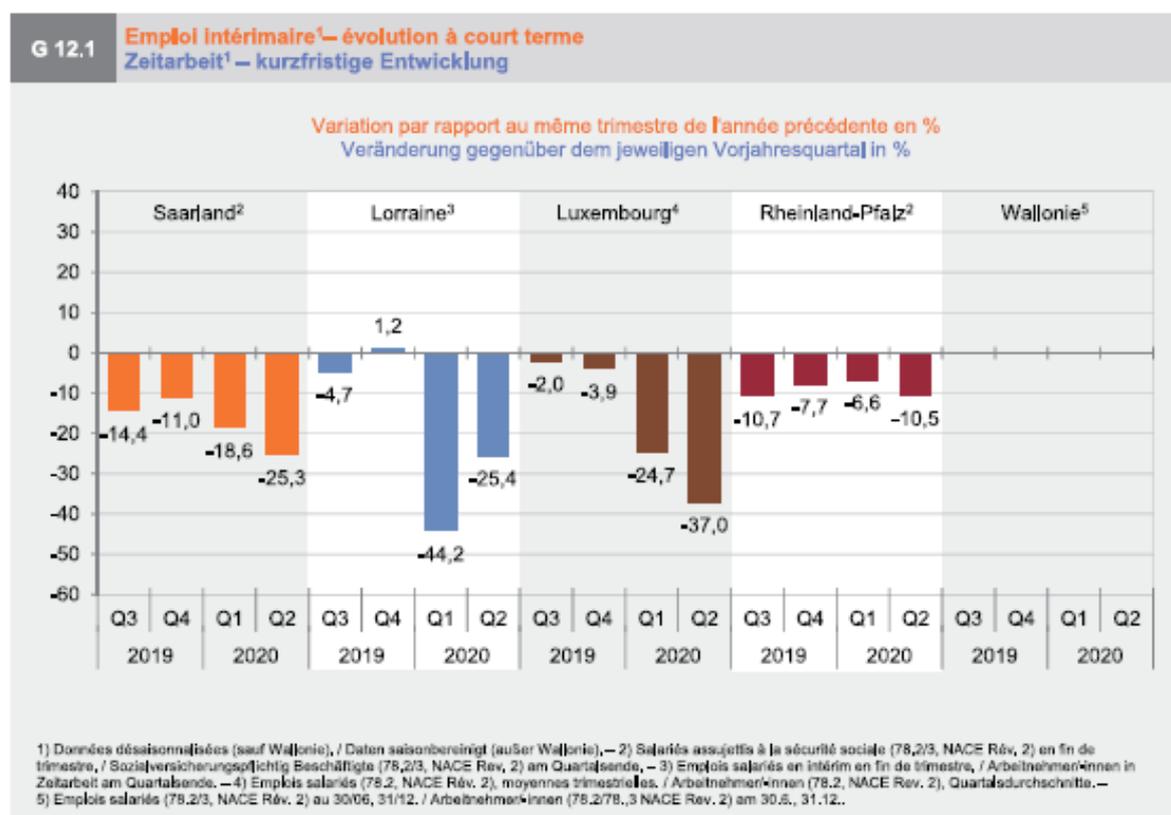
Offres d'emploi enregistrées¹ – évolution à court terme
Gemeldete Stellen¹ – kurzfristige Entwicklung

Variation par rapport au même trimestre de l'année précédente en %
 Veränderung gegenüber dem jeweiligen Vorjahresquartal in %



1) Cumul sur le trimestre, données désaisonnalisées (sauf Wallonie), Rheinland-Pfalz/Saarland: données désaisonnalisées et corrigées en fonction du nombre de jours ouvrables, / Quartalssumme, Daten saisonbereinigt (außer Wallonie), Rheinland-Pfalz/Saarland: Daten kalender- und saisonbereinigt.

Source : Conjoncture dans la Grande Région Q 2/2020, édité par les offices statistiques de la Grande Région, p. 30



Source : Conjoncture dans la Grande Région Q 2/2020, édité par les offices statistiques de la Grande Région, p. 32

Il est encore trop tôt pour évaluer les conséquences à long terme sur la coopération transfrontalière dans le domaine de la formation et du marché du travail.

Le Groupe de travail 2 « Marché du travail » propose à l'Assemblée plénière du CESGR les recommandations suivantes :

Le CESGR recommande au Sommet

- de prévoir, à court terme, une meilleure **coordination transfrontalière** afin de maintenir la libre circulation des travailleurs frontaliers ainsi que des biens et services, même dans des situations exceptionnelles telles que la crise du coronavirus.
- de ne pas perdre de vue les objectifs à moyen et long terme pour la poursuite du développement des **potentialités de la Grande Région sur le marché du travail**, compte tenu également des problèmes actuels liés à l'épidémie de coronavirus. Les défis de transformation qui s'imposent face au changement climatique, à la numérisation et aux failles de l'économie mondiale demeureront au-delà de la crise du coronavirus. Par conséquent, il convient notamment pour le marché du travail de la Grande Région

- o de développer une **stratégie commune de préservation de la main-d'œuvre**. C'est la seule manière de garantir qu'aucune région n'ait à craindre de perdre sa main-d'œuvre la plus qualifiée au profit d'autres régions ou de devoir prendre en charge le financement de la formation professionnelle pour les marchés du travail des régions partenaires. Cela passe notamment par la mise en place d'une stratégie commune de formation continue, l'intervention de formateurs actifs de part et d'autre des frontières, la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle dans la Grande Région ou encore l'apprentissage des langues des pays voisins dans les établissements préscolaires, dans l'enseignement primaire et secondaire, et en formation professionnelle.
- o de couvrir les **besoins futurs en main d'œuvre** par l'activité croissante de groupes de personnes jusqu'alors sous-représentées sur le marché du travail dans la Grande Région (par ex. les jeunes sans emploi, les femmes, les migrants, les seniors, les personnes handicapées).
- o de garantir aux habitants de la Grande Région une meilleure information centralisée sur l'offre existante. Le site web de la Grande Région constitue une avancée importante, bien qu'encore perfectible, vers l'objectif visé. Pour accroître la proximité avec le citoyen, le CESGR propose de compléter la présence en ligne et sur les réseaux sociaux par un **Portail Citoyens 2.0** interactif.
- o de renforcer l'utilisation du **numérique** dans les domaines du **télétravail** et de la **formation continue**. Il convient donc d'accorder une plus grande importance à la dimension transfrontalière, par ex. au travers de l'adaptation de la législation fiscale et des réglementations en matière de sécurité sociale, de la coopération transfrontalière (par ex. l'utilisation de bons d'achat de part et d'autre des frontières), des meilleures pratiques.

ad 2. Impacts des évolutions actuelles liées à la politique du marché du travail au niveau européen pour la Grande Région

2.1 Impacts de la crise du coronavirus sur le marché du travail transfrontalier (rapport de la Task Force Frontaliers 2.0)

La Grande Région est une réussite même si, dans le contexte de la crise du coronavirus, les relations transfrontalières sont actuellement mises à rude épreuve.

Dans le passé également, la voie menant à la Grande Région n'a pas toujours été simple, mais les efforts réalisés en valaient la peine. Depuis la création de la Grande Région il y a 25 ans, la vie pratique des habitants et des entreprises de cette région a clairement évolué de façon positive. Cela vaut pour tous les critères essentiels du CESGR, à savoir l'économie, le marché du travail, les transports et la santé, mais aussi pour les achats transfrontaliers, l'habitat ou encore la culture.

La situation actuelle, en considération de la semaine européenne et du 70^e anniversaire de la déclaration Schuman (9 mai 1950), est très difficile dans la Grande Région du fait du coronavirus. Les difficultés sont notamment dues à la réintroduction des contrôles aux frontières voire même de la fermeture de ces dernières, ces mesures ayant été insuffisamment communiquées ou même coordonnées au niveau transfrontalier. Cela ne se traduit pas que par de graves conséquences économiques et sociales : un ressentiment national que l'on pensait disparu depuis longtemps a même resurgi de façon sporadique. Il convient d'y mettre un terme !

Dans leur **lettre ouverte** du 13 mai 2020 adressée **au Sommet**, le Président du CESGR, les deux Vice-présidents et les Présidents des quatre groupes de travail ont affirmé clairement leur position : **c'est précisément maintenant que la Grande Région doit être développée encore davantage !**

Lors de sa réunion (virtuelle) du 22/10/2020, le groupe de travail « Marché du travail » a étudié en détail les retombées de la crise du coronavirus sur le marché du travail transfrontalier en se référant au rapport de la Task Force Frontaliers 2.0 consacré à cette thématique.

Le Groupe de travail 2 « Marché du travail » propose à l'Assemblée plénière du CESGR la **recommandation** suivante :

Le **CESGR recommande** que tous les acteurs politiques de la région modèle européenne « Grande Région » appréhendent le marché du travail transfrontalier comme une opportunité, même dans le contexte actuel lié à l'épidémie de Covid-19. Au fil des dernières décennies, cette spécificité a profité aux habitants de la Grande Région sous de nombreuses formes. Désormais, la Grande Région se doit de tirer des enseignements communs de la crise du coronavirus ! Aucune composante régionale ne peut surmonter seule les problèmes actuels : cela ne peut être fait **qu'ensemble, en tant que Grande Région !** La Grande Région a désormais besoin d'un **nouveau départ !**

Pour commencer, chaque responsable politique actif au sein des gouvernements et des parlements de toutes les composantes régionales doit systématiquement tenir compte également des intérêts transfrontaliers au cours des étapes à venir. Cela signifie qu'ils doivent communiquer entre eux et prendre des décisions coordonnées au niveau transfrontalier. La nouvelle Task Force, constituée par les Représentants personnels, constitue une première étape. Les outils existants tels que la Task Force Transfrontaliers 2.0 ou le prochain programme INTERREG VI, peuvent sans aucun doute être utilisés à cette fin. Nous disposons d'une infrastructure bien établie pour traiter les expériences actuelles et réaliser des améliorations pour l'avenir de la Grande Région.

Les partenaires économiques et sociaux de la Grande Région, réunis au sein du **CESGR**, proposent volontiers leur **collaboration active**.

Le marché du travail transfrontalier a subi de plein fouet les effets de la crise du coronavirus. La **Task Force Frontaliers 2.0** a apporté un éclaircissement indispensable aux nombreuses questions inédites que la crise a soulevées. Lors de la réunion du GT du 22/10/2020, la Task Force Frontaliers 2.0 a rendu compte de la situation intermédiaire actuelle. Les principaux thèmes abordés se présentaient comme suit :

- Indemnité de chômage partiel : problèmes posés par le calcul du revenu de remplacement (voir explications détaillées ci-dessous) et concernant les personnes employées par des entreprises étrangères n'ayant pas de siège en Allemagne
- Télétravail (cf. 2.3)
- Aides publiques aux entreprises
- Quarantaine / Interdictions de travail pour les frontaliers

Si le recours accru au **dispositif du chômage partiel** constitue un outil essentiel pour atténuer les retombées de la crise du coronavirus sur le marché du travail, il met les frontaliers domiciliés en France et travaillant en Allemagne dans une situation particulière. En Allemagne, le montant de l'indemnité de chômage partiel est défini à partir de la « rémunération nette ». Autrement dit, le calcul se base sur une rémunération nette forfaitaire qui prend en compte la déduction d'un impôt fictif sur le revenu. Depuis la révision en 2015 de la Convention de double imposition entre la France et l'Allemagne, le droit d'imposition sur les prestations sociales revient à l'État de domicile. En raison de leur imposition en France et de la déduction d'un impôt fictif sur les salaires allemands pour le calcul, les travailleurs frontaliers résidant en France se retrouvent par conséquent avec une indemnité de chômage partiel inférieure à celle versée aux salariés résidant en Allemagne, dont le montant est exonéré d'impôts. Eu égard à la jurisprudence de la Cour européenne, force est ici de constater qu'une forme de **discrimination est exercée à l'égard des travailleurs frontaliers**.

Les frontaliers de Belgique et du Luxembourg ne sont pas concernés par cette problématique dans la mesure où ils ne sont pas soumis aux mêmes conventions de double imposition.

Une dérogation a été convenue entre-temps avec d'autres États confrontés à une situation comparable (les Pays-Bas et la Suisse), tout au moins pour la durée de la pandémie de Covid-19. Ces deux pays ne font pas usage de leur droit d'imposition sur l'indemnité de chômage partiel. Un accord entre l'Allemagne et la France est encore attendu.

Le Groupe de travail 2 « Marché du travail » propose à l'Assemblée plénière du CESGR la recommandation suivante :

Le **CESGR recommande** au Sommet de s'engager à mettre un terme aux inégalités existantes concernant les **indemnités de chômage partiel** perçues par les frontaliers résidant en France et travaillant en Allemagne, et ce dans l'intérêt des milliers de travailleurs frontaliers concernés.

À court terme, l'accord de consultation sur la convention de double imposition signé le 13 mai 2020 entre la France et l'Allemagne pour tenir compte des spécificités de la pandémie de COVID-19, pourrait être modifié à l'instar des accords de consultation passés entre l'Allemagne et la Suisse et entre l'Allemagne et les Pays-Bas. Une aide rapide pourrait ainsi être apportée aux frontaliers durement frappés par la crise.

À long terme, deux solutions sont possibles : D'une part, une révision du code social allemand (SGB III) pourrait permettre une modification de l'assiette fiscale pour le calcul de la rémunération nette. La base du calcul serait ainsi constituée par le salaire net réel et non par un impôt fictif. D'autre part, les prestations de sécurité sociale prévues par la convention de double imposition entre la France et l'Allemagne (CDI) pourraient être supprimées et, en vertu du principe de l'État payeur, n'être imposées que dans l'État dont le régime de sécurité sociale couvre la prestation en question, en l'occurrence ici l'Allemagne.

L'important est **d'agir vite** !

2.2 La situation sociale dans la Grande Région : tableau de bord social 2020

À l'occasion du Sommet social pour une croissance et des emplois équitables qui s'est tenu le 17 novembre 2017 à Göteborg (Suède), le Parlement, le Conseil et la Commission ont proclamé le socle européen des droits sociaux. Ce socle définit des principes et des droits devant contribuer au bon fonctionnement et à l'équité des marchés du travail, structurés en trois chapitres (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=de>) :

- Égalité des chances et accès au marché du travail
- Conditions de travail équitables
- Protection sociale et inclusion sociale

Dans son discours prononcé devant le Parlement européen à Strasbourg en juillet 2019, la Présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, a défini ses orientations politiques en se référant au socle européen des droits sociaux et a annoncé, pour le mandat de la prochaine Commission européenne, de nouvelles mesures nécessaires à sa mise en œuvre.

L'application du socle européen des droits sociaux est accompagnée d'un « tableau de bord social », c'est-à-dire d'un catalogue d'indicateurs. Cet outil a pour objectif d'évaluer les progrès réalisés vers un « Triple A » social.

Lors de sa réunion (par écrit) du 26/03/2020, le GT 2 « Marché du travail » s'est attelé à la mise à jour du « **tableau de bord social pour la Grande Région 2020** ». Ce tableau de bord social livre des informations pertinentes qui permettent de décrire la situation sociale et son évolution dans la Grande Région.

En s'inspirant des 13 indicateurs présentés par la Commission européenne, le groupe a analysé les valeurs déterminées par l'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat) pour la Grande Région et pour les cinq composantes régionales (voir relevé à la page suivante).

Le résultat fait état d'une situation sociale très différenciée dans la Grande Région dans son ensemble et dans les composantes régionales :

La Grande Région 2020 n'obtient de très bons résultats sur aucun indicateur.

La Grande Région 2020 obtient un bon résultat sur 3 indicateurs :

- 02. Écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes : la Wallonie et la Lorraine sont bien placées.
- 09. Revenu disponible : la Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg se classent très bien. La Sarre est bien placée.
- 13. Accès numérique : la Rhénanie-Palatinat et le Luxembourg se classent très bien. La Sarre est bien placée.

La Grande Région obtient des résultats moyens sur 10 indicateurs :

- 01. Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation : la Lorraine et le Luxembourg sont bien placés.
- 03. Inégalité de revenus (au niveau national) : la Wallonie et la Lorraine sont bien placées. Mauvais résultat pour le Luxembourg.
- 04. Personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale : toutes les composantes régionales obtiennent des résultats moyens.
- 05. Jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (taux NEET) : la Rhénanie-Palatinat, la Sarre et le Luxembourg sont bien placés.
- 06. Taux d'emploi : la Rhénanie-Palatinat est très bien placée. Bon résultat pour la Sarre, mauvais pour la Lorraine, très mauvais pour la Wallonie.
- 07. Taux de chômage : la Rhénanie-Palatinat et la Sarre sont bien placées.
- 08. Taux du chômage de longue durée : très bon résultat pour le Luxembourg. Bon résultat pour la Rhénanie-Palatinat, mauvais pour la Wallonie.
- 10. Réduction du risque de pauvreté par incidence des transferts sociaux (au niveau national) : la Lorraine est très bien placée.
- 11. Formation : taux de participation à l'enseignement : bon résultat pour la Sarre. Très mauvais résultats pour la Wallonie et le Luxembourg.
- 12. Situation sanitaire : taux de mortalité standardisé pour 100 000 habitants : toutes les composantes régionales obtiennent des résultats moyens.

La Grande Région n'obtient de mauvais résultats sur aucun indicateur.

La Grande Région n'obtient de très mauvais résultats sur aucun indicateur.

2020 Sozialpolitisches Scoreboard der Großregion Tableau de bord social de la Grande Région 2020									
in Anlehnung an/en référence à: European pillar of social rights by regions*)									
Stand: 04/10/2020 WL zum Vergleich pour comparaison									
	Großregion Grande région	Wallonie Wallonie	Rheinland-Pfalz Rhénanie-Palatinat	Saarland Sarrel	Lothringen Lorraine	Luxemburg Luxembourg	EU UE (27)	beste Region meilleure région	
Kapitel I - Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang Chapitre I Égalité des chances et accès au marché du travail									
01. Frühe Schul- und Ausbildungsabgänger ¹⁾ 01. Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation ¹⁾	2019	10,2%	11,6%	11,7%	6,6%	7,2%	10,2%	z. B. Jadranska Hrvatska (Cr)	
02. Beschäftigungsunterschiede zwischen den Geschlechtern ²⁾ 02. Écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes ²⁾	2019	7,6Pp	9,1Pp	8,3Pp	6,7Pp	8,5Pp	10,7Pp	Etelä-Suomi (Fi)	-0,1Pp
03. Einkommensgleichheit ³⁾ 03. Inégalités de revenus ³⁾	2018, national	4,5	5,1	5,1	4,2	5,7	5,1	Slovakia	3,0
04. Von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohte Personen ⁴⁾ 04. Personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale ⁴⁾	2018	19,5%	19,4%	21,7%	17,4%	21,9%	21,6%	Bratislavský kraj (SL)	7,9%
05. Junge Menschen, die weder in Arbeit noch in Ausbildung sind (NEET-Anteil) ⁵⁾ 05. Jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (taux NEET) ⁵⁾	2019	8,4%	6,4%	5,6%	10,0%	5,6%	10,1%	Praha	2,7%
KAPITEL II - Dynamische Arbeitsmärkte und faire Arbeitsbedingungen CHAPITRE II Marchés du travail dynamiques et conditions de travail									
06. Beschäftigungsquote ⁶⁾ 06. Taux d'emploi ⁶⁾	2019	68,0%	76,2%	73,6%	64,3%	67,9%	68,4%	Åland (Fi)	81,5%
07. Arbeitslosenquote ⁷⁾ 07. Taux de chômage ⁷⁾	2019	5,5%	2,8%	3,7%	8,1%	5,6%	6,7%	Praha	1,3%
08. Langzeitarbeitslosenquote ⁸⁾ 08. Taux du chômage de longue durée ⁸⁾	2019	40,0%	33,6%	41,9%	39,7%	22,8%	41,8%	Stockholm	11,3%
09. Verfügbares Einkommen pro Einwohner ⁹⁾ 09. Revenu disponible par habitant ⁹⁾	2017	22.191	25.800	21.900	18.300	29.300	18.800	Oberbayern (D)	34.800
KAPITEL III - Öffentliche Unterstützung / Sozialschutz und Inklusion CHAPITRE III Soutien des pouvoirs publics/Protection et inclusion sociales									
10. Verringerung des Armutsrisikos durch soziale Transferleistungen ¹⁰⁾ 10. Réduction de risque de pauvreté par incidence des transferts sociaux ¹⁰⁾	2018, national	35,9%	33,3%	33,3%	44,4%	33,5%	32,8%	Finland	53,7%
11. Bildung: Teilnehmer an Bildungsprogrammen ¹¹⁾ 11. Formation: taux de participation à l'enseignement ¹¹⁾	2018	36,8%	45,5%	52,4%	35,8%	19,8%	43,6%	Warszawski stoleczny (P)	100,0%
12. Gesundheitslage: standardisierte Sterbeziffer je 100 000 Einwohner ¹²⁾ 12. situation sanitaire: taux de mortalité standardisé ¹²⁾	2016	1.036	1.034	1.107	939	917	1.016	Madrid	732
13. Digitaler Zugang: Einzelpersonen, die das Internet nutzen ¹³⁾ 13. Particuliers utilisant l'internet ¹³⁾	2019	89%	92%	89%	86%	93%	84%	Utrecht	98%

Explication du tableau de bord social de la Grande Région 2020

Farbenerklärung explication en couleur	sehr gut très bien	> EU (27) + Standardabweichung
	gut bon	> EU (27) + 1/2 Standardabweichung
	durchschnittlich moyenne	= EU (27) +/- 1/2 Standardabweichung
	schlecht mauvais	< EU (27) - 1/2 Standardabweichung
	sehr schlecht très mauvais	< EU (27) - Standardabweichung
*) https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/WDN-20190912-1		
1) % der Bevölkerung zwischen 18 und 24 Jahren	% de la population âgée de 18 à 24 ans	
2) Erwerbstätigenquoten-Differenz (Prozentpunkte)	Taux d'emploi différentiel (points de pourcentage)	
3) Einkommensquintil S80/S20	mesurées interquintile S80/S20	
4) % der Gesamtbevölkerung	% de la population totale	
5) % der Bevölkerung zwischen 15 und 24 Jahren	% de la population âgée de 15 à 24 ans	
6) % der Bevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren	% de la population âgée de 20 à 64 ans	
7) % zwischen 20 und 64 Jahren	% âgée de 20 à 64 ans	
8) % Anteil an Arbeitslosigkeit	% Pourcentage de chômage	
9) in Kaufkraftstandards (PPS)	Standards de pouvoir d'achat (PPS)	
10) Verringerung des prozentualen Anteils der armutsgefährdeten Personen auf Grund von Sozialtransfers (außer Renten)	Réduction en pourcentage du taux de risque de pauvreté due aux transferts sociaux (autres que les pensions)	
11) von de 20 bis à 24 Jahre ans		
12) 3-Jahresdurchschnitt	moyenne de 3 ans	
13) einmal pro Woche (auch täglich)	une fois par semaine (tous les jours inclus)	
Quelle / Source: Eurostat		
eigene Berechnungen / propres calculs, regionale Zusammenfassung mit Einwohnern (2019) gewichtet / résumé régionale pondérée par la population (2019)		

Le Groupe de travail 2 « Marché du travail » propose à l'Assemblée plénière du CESGR la recommandation suivante :

Le **CESGR recommande** au Sommet de considérer le « socle européen des droits sociaux », proclamé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission européenne, comme étant également une thématique politique pour la Grande Région. Ce socle vise particulièrement à promouvoir les droits suivants :

- égalité des chances et accès au marché du travail
- conditions de travail équitables
- protection sociale et inclusion sociale

La mise en place d'un « **tableau de bord social de la Grande Région** » régulièrement mis à jour permet d'évaluer régulièrement les progrès réalisés vers un « Triple A » social pour la Grande Région.

2.3 Télétravail des frontaliers dans la Grande Région

Avant la crise du coronavirus, le télétravail était déjà une pratique répandue dans la Grande Région. Dans sa réunion (écrite) du 26/03/2020, le GT a traité cette thématique sur la base d'une présentation de Nora Benyoucef (Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0).

Les principaux thèmes abordés se présentaient comme suit :

- I. Définition du télétravail et types de télétravail
- II. Points communs et différences du télétravail dans les pays de la Grande Région
- III. Aspects du droit du travail
- IV. Aspects du droit de la sécurité sociale

V. Aspects du droit fiscal

Conclusion de la présentation :

1. Avantages du télétravail pour les frontaliers

- Meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale (« work-life balance »)
- Raccourcissement des temps de trajet + évitement des embouteillages dans les agglomérations urbaines
- Gain de temps et réduction des dépenses
- Plus grande flexibilité dans l'organisation du travail
- Sens des responsabilités accru + motivation
- Participation active à la vie professionnelle de certaines catégories sociales telles que les familles monoparentales

2. Inconvénients du télétravail pour les frontaliers

- Abolition des limites du temps de travail, c. à. d. empiètement du temps de travail sur la vie privée
- Heures supplémentaires « invisibles »
- Joignabilité permanente
- Manque d'échange d'informations + isolement social
- Chances de promotion professionnelle réduites
- Ne convient qu'à certaines branches professionnelles
- Complexité des situations juridiques du point de vue du droit du travail, des régimes d'assurances sociales et du droit fiscal

Avec la crise du coronavirus, le recours au télétravail s'est également généralisé dans la Grande Région en 2020 et il est devenu la règle pour de nombreux frontaliers travaillant au Luxembourg. Jusqu'alors, les employés pratiquant le télétravail étaient, à partir d'un taux d'activité défini (seuil de 25 %), affiliés à la sécurité sociale de leur lieu de résidence. Dès juillet 2020, le gouvernement luxembourgeois a convenu avec les pays voisins d'une dérogation prévoyant la suspension du plafond fiscal, laquelle a été prolongée jusqu'au 31 décembre.

Le Groupe de travail 2 « Marché du travail » propose à l'Assemblée plénière du CESGR la recommandation suivante :

Le **CESGR recommande** au Sommet de se pencher activement sur les possibilités offertes par la numérisation croissante en vue de renforcer le recours au **télétravail** transfrontalier dans la Grande Région. Les réglementations que cela impose, notamment en matière de fiscalité, de sécurité sociale, de protection des données, de droits et obligations des travailleurs sont urgentes, mais ne peuvent pour la plupart être définies qu'au niveau national.

2.4 Coordination des prestations de chômage - Quel impact pour le marché du travail de la Grande Région ?

En se référant à la proposition de révision du Règlement (CE) n° 883/2004 concernant la coordination des prestations de chômage, Nora Benyoucef et Viviane Kerger ont rendu compte de l'avancée des débats du point de vue de la **Task Force Frontaliers 2.0** lors de la réunion du groupe de travail 2 « Marché du travail » :

I. Révision du règlement concernant la coordination des prestations de chômage

1. Modification de la compétence pour les travailleurs frontaliers (art. 65)

- Nouveau principe applicable : État d'emploi compétent ⇒ Instauration du principe de l'« État d'emploi » ⇒ Exception : l'État membre de résidence reste compétent en cas de durée d'activité inférieure à 12 mois
- Chômage partiel ou intermittent : le pays d'emploi reste compétent

2. Procédure de remboursement pour les travailleurs frontaliers (art. 65)

- Suppression de la procédure entre l'État membre de résidence et l'État d'emploi

3. Prolongation de l'exportation des prestations de chômage (art. 64)

- Proposition de révision : possibilité de prolongation à 6 mois jusqu'à la fin de la période d'attribution

II. Conséquences possibles sur le marché du travail de la Grande Région

1. Instauration du principe de l'État d'emploi pour les frontaliers

a) Conséquences pour toutes les composantes de la Grande Région

- Peut réduire ou accroître l'effort exigé pour les travailleurs frontaliers.
- Nouvelles procédures de traitement des demandes
- Le résultat n'est pas le même pour tous les travailleurs frontaliers qui font la navette dans la même direction
- Les travailleurs frontaliers sont traités de la même manière que les résidents au bout du 12^e mois.
- Contrôle

b) Travailleurs frontaliers venant de France

- Prétendues économies de l'État membre de résidence
- Accroît les chances d'intégration sur le marché du travail par la participation à des mesures d'insertion dans l'État d'emploi.
- Possibles obstacles linguistiques lors des formations continues dans l'État d'emploi
- Durée plus courte des prestations de chômage (exception)

c) Frontaliers travaillant au Luxembourg

- Peut réduire ou accroître les charges administratives
- Peut réduire ou accroître les frais administratifs

d) Travailleurs frontaliers venant d'Allemagne

- Accroît les chances d'intégration sur le marché du travail par la participation à des mesures d'insertion dans l'État d'emploi
- Possibles obstacles linguistiques lors des formations continues
- Montant de l'allocation de chômage probablement plus élevé

e) Travailleurs frontaliers venant de Belgique

- Prétendues économies de l'État membre de résidence

- Forte réduction de la durée des prestations de chômage, en principe illimitée en Belgique
2. Prolongation de l'exportation des prestations de chômage
- 6 mois avec possibilité de prolongation jusqu'à la fin de la période d'attribution
 - Davantage de mobilité et de flexibilité dans la recherche d'un emploi
 - Correspond à la réalité quotidienne dans la Grande Région

III. Solutions alternatives

- Amélioration de la procédure de remboursement
- Choix pour les travailleurs frontaliers entre l'État membre de résidence et l'État d'emploi (rapport du Parlement européen, novembre 2018)
- Recours accru à l'exportation des prestations de chômage (texte de compromis de mars 2019 non adopté faute de majorité qualifiée : période d'exportation de 15 mois pour les travailleurs frontaliers)

Dans sa prise de position écrite sur l'« analyse d'impact juridique pour la Grande Région », la Task Force Frontaliers 2.0 aboutit à la conclusion suivante :

> En termes d'instauration du principe du pays d'emploi pour les travailleurs frontaliers, la TFF 2.0 estime qu'une évaluation dépend d'une part de la direction des flux frontaliers et d'autre part, sur le plan financier, de la situation personnelle et familiale du travailleur frontalier. Il faut donc procéder à une appréciation au cas par cas pour chaque frontalier.

> Comme il n'y aura plus de solution uniforme pour l'ensemble des travailleurs frontaliers, ceci pourrait avoir pour conséquence d'insécuriser certains des frontaliers dans leur décision d'accepter un emploi par-delà la frontière.

> De l'avis de la TFF 2.0, conseiller et s'occuper correctement des travailleurs frontaliers (par ex. service de placement, mesures d'insertion, preuves de candidatures, acceptation d'un travail raisonnable) devient un défi, y compris pour les services de l'emploi.

Le **Conseil parlementaire interrégional** (CPI) prépare avec sa Commission 3 « Transports et Communications » une recommandation relative à un transfert de la compétence pour le versement des prestations de chômage aux travailleurs frontaliers qui ne soit pas au détriment des intéressés. Le CPI a chargé le CESGR de se prononcer sur ses revendications.

Dans son projet de recommandation, l'IPR formule les revendications suivantes :

1. **Possibilité pour les travailleurs frontaliers** qui souhaitent se réinsérer sur le marché du travail de choisir de suivre une reconversion ou une formation continue et une formation professionnelle dans le pays de résidence ou dans le pays d'emploi, avec modalités de compensation des frais convenues entre les pays d'emploi et les pays de résidence [contexte : si les travailleurs frontaliers sont nombreux à parler suffisamment la langue du pays voisin pour pouvoir communiquer sur leur lieu de travail, ils n'ont souvent pas la maîtrise de l'écrit requise dans les formations. Les obstacles linguistiques pourraient mettre en péril le succès de ces mesures. Cette possibilité de choix, qui pourrait être mise en œuvre dans les deux ans de la période de transposition (une échéance de transposition de sept ans a été fixée pour le Luxembourg), permet aux travailleurs frontaliers de faire valoir leurs intérêts personnels auprès des services de l'emploi compétents.] ;
2. Renforcement des instruments dont les autorités nationales disposent pour **lutter contre les abus et les fraudes** ;

3. Extension de l'exportation des prestations de chômage pour les travailleurs frontaliers

dans le cadre des conditions de bénéfice en vigueur, afin que les travailleurs frontaliers au chômage qui perçoivent leurs prestations dans l'État membre de résidence ne soient pas pénalisés par le « transfert de compétence ».

Le groupe de travail « Marché du travail » a invité les membres à exprimer leur position sur les revendications du CPI. Il ressort de cette consultation que le CESGR se montre favorable à la demande de renforcement des instruments dont les autorités nationales disposent pour lutter contre les abus et les fraudes. Les opinions divergent quant aux deux autres revendications (= options pour les travailleurs frontaliers et extension de l'exportation des prestations de chômage pour les travailleurs frontaliers).

Lors de la réunion (virtuelle) de la Commission 3 « Transports et Communications » du CPI tenue le 06/11/2020, la CEGR a exposé par écrit ses positions sur la question des prestations de chômage pour les travailleurs frontaliers.

Le Groupe de travail 2 « Marché du travail » propose à l'Assemblée plénière du CESGR les recommandations suivantes :

Concernant la **coordination des prestations de chômage**, le **CESGR recommande** au Sommet d'œuvrer au renforcement des instruments dont les autorités nationales disposent pour lutter contre les abus et les fraudes. Le CESGR propose volontiers une assistance conseil sur les questions « options offertes aux travailleurs frontaliers souhaitant se réinsérer sur le marché du travail » et « extension de l'exportation des prestations de chômage pour les travailleurs frontaliers ».

2.5 Détachement de travailleurs

La mise en pratique des dispositions relatives au détachement de travailleurs au sein de la Grande Région est une préoccupation centrale du CESGR. Lors de l'atelier du 29 novembre 2017 placé sous le thème « Détachement des travailleurs et conséquences sociales du « Paquet Services » de la Commission européenne - Qu'est-ce que cela signifie pour le marché du travail transfrontalier de la Grande Région ? », un vaste appel a été lancé pour proposer des recommandations d'action concrètes au niveau de la Grande Région ainsi qu'au niveau européen.

Lors de la 2^e réunion du groupe de travail 2 « Marché du travail » du CESGR tenue le 22/10/2019, Viviane Kerger et Nora Benyoucef (**Task Force Frontaliers 2.0**) ont présenté les allègements mis en œuvre dans le cadre du détachement de travailleurs vers la France :

- Allègements mis en œuvre

1. En cas de détachements pour compte propre

- Pas d'obligation de déclaration + pas d'obligation de désignation d'un représentant
- Présentation de tous les documents justificatifs à l'exception des documents suivants dans un délai de 15 jours :
 - Document attestant d'un examen médical

- Contrat de travail
 - Montant du chiffre d'affaire
2. En cas de détachements de courte durée et d'évènements ponctuels :
- Seules sont prises en compte les catégories suivantes :
 - Artistes
 - Sportifs
 - Participants à des colloques, séminaires et manifestations
 - Apprentis, à condition qu'ils ne fournissent pas, avec d'autres salariés de leur entreprise formatrice, un service pour le compte du donneur d'ordre de leur formateur en France
 - Pas d'obligation de déclaration + pas d'obligation de désignation d'un représentant
 - Présentation des documents justificatifs dans un délai de 15 jours seulement
3. Détachements récurrents, art. 1263 8 du Code du Travail
- Possibilité de déposer une demande auprès de la DIRECCTE pour profiter des dispositions dérogatoires en vigueur en France ⇒ Précisions supplémentaires requises par décret
4. Portail de déclaration SIPSi
- Disponible en allemand depuis juillet 2019
- Allègements possibles ⇒ Sommet franco-allemand le 14/10/2019
- Utilisation confirmée par la France de la clause d'habilitation de l'art. 1263 8 du Code du travail prévoyant les allègements suivants pour les entreprises établies dans la Grande Région :
- Définition de la zone frontalière
 - Déclaration de détachement pour une période prolongée
 - Exceptions : réparations et interventions d'urgence
 - Dispense totale pour les apprentis
 - Durée de validité prolongée de la carte BTP pour les personnes travaillant dans le secteur du bâtiment
 - Réduction du nombre de documents justificatifs
 - Possibilité de fournir ultérieurement l'attestation A1

Le Groupe de travail 2 « Marché du travail » propose à l'Assemblée plénière du CESGR les recommandations suivantes :

Le **CESGR** recommande au Sommet de développer les modalités pratiques de **détachement des travailleurs** dans le cadre du « petit trafic frontalier » en étroite concertation avec les partenaires économiques et sociaux et en s'attaquant aux problèmes y afférents. À cet égard, le CESGR propose sa collaboration active afin de fournir les mesures de protection nécessaires tout en assurant leur praticabilité.

De manière générale, le marché intérieur européen a besoin de règles claires, simples et uniformes. Les régions frontalières en sont particulièrement tributaires. Les directives sur le détachement des travailleurs actuellement en vigueur vont à l'encontre de l'esprit européen. Elles engendrent une bureaucratisation excessive et des incertitudes juridiques qui contribuent à faire obstacle aux détachements plutôt que de les faciliter. La Commission européenne et les États membres doivent prendre de toute urgence des mesures en la matière. Parmi celles-ci doit figurer une protection sociale concrète pour tous les travailleurs

qui ne pèse pas trop lourdement sur les entreprises. Par ailleurs, les obligations de notification et de documentation doivent être uniformisées dans tous les États membres de l'UE et les portails nationaux de déclaration des détachements doivent fournir des informations complètes, juridiquement fiables et compréhensibles, et ce au moins en anglais. Des solutions numériques (= base de données européenne pour les travailleurs frontaliers) doivent être développées rapidement pour attester du régime de sécurité sociale des travailleurs détachés. De par sa complexité, l'attestation A1 est devenue obsolète. Une uniformisation des dérogations pour tous les voyages d'affaires de courte durée est requise de toute urgence. Le **CESGR recommande** au Sommet d'agir également en tant que Grande Région au niveau national et à l'échelle européenne afin de faire face au plus vite aux dérives potentielles ou de remédier le cas échéant à de telles dérives. Le CESGR est prêt à faire état des problèmes que pose la législation actuelle sur le détachement des travailleurs et à apporter sa contribution pour les résoudre.

2.6 Port de l'attestation A1 dans la Grande Région

Par principe, toutes les personnes sont soumises aux dispositions légales en vigueur dans l'État membre dans lequel ils travaillent. Néanmoins, la législation du pays d'envoi continue de s'appliquer, à titre exceptionnel, pour les salariés travaillant temporairement dans un autre pays membre de l'UE (« salariés détachés »). L'attestation A1 délivrée aux salariés et autres travailleurs détachés, atteste de la législation applicable à son détenteur (celle de l'État membre de résidence à l'origine du détachement ou du pays dans lequel il est détaché).

Il est actuellement examiné s'il existe réellement une obligation de port de l'attestation A1 pour les activités professionnelles transfrontalières. La modification des pratiques administratives est due aux nouvelles dispositions nationales visant à lutter contre le travail au noir et le dumping salarial.

Lors de la 2^e réunion du groupe de travail 2 « Marché du travail » du CESGR tenue le 22/10/2019, Viviane Kerger et Nora Benyoucef (**Task Force Frontaliers 2.0**) ont fait part des dispositions actuelles concernant le port de l'attestation A1 dans la Grande Région :

I. Statut réglementaire

- Principe : prestations de sécurité sociale dans l'État d'emploi (art. 11 al. 3 lit . a) du Règlement (CE) n° 883/2004)
- Exception : prestations de sécurité sociale toujours perçues dans l'État membre de résidence (art. 12 du Règlement (CE) n° 883/2004 Détachement)

II. Catégorie de personnes concernée

Personnes exerçant une activité professionnelle / un voyage d'affaire à l'étranger :

- Salariés / employés (secteur privé), art. 11 al. 3 lit. du Règlement (CE) n° 883/2004
- Fonctionnaires + personnel assimilé (secteur public), art. 11 al. 3 lit . b) du Règlement (CE) n° 883/2004

III. Existe-t-il une obligation de port ?

- Au niveau national : oui, dans certains États membres de la Grande Région : FR + LUX
- Amendes :
 - en FR : 3 377 € / par salarié

- au LUX : 1 000 – 5 000 € / par salarié
- Au niveau européen : possibilité de remise ultérieure de l’attestation A1, art. 15 al. 1 en liaison avec l’art. 19 al. 2 du Règlement (CE) n° 987/2009
 - Obligation nationale de port = violation du droit européen

IV. Demande d’attestation A1

1. Qui ?

- Demande d’attestation A1 par l’employeur via le service des ressources humaines

2. Où ?

- Assurés légaux : demande auprès de la caisse d’assurance maladie du salarié en question
- Personnes couvertes par une assurance privée : demande auprès de l’assurance retraite compétente
- Personnes assurées auprès du régime de prévoyance professionnelle : demande auprès de la caisse de prévoyance pour les professions libérales

V. Révision du Règlement (CE) n° 883/2004

- Proposition du Parlement européen :
 - pas d’obligation d’attestation A1 pour les voyages d’affaires (= Business Trips) de courte durée dans d’autres pays de l’UE ou tout au moins nécessité d’un assouplissement
- Motif : aucune prestation de service fournie

Le Groupe de travail 2 « Marché du travail » propose à l’Assemblée plénière du CESGR les recommandations suivantes :

Le **CESGR recommande** au Sommet de faire en sorte, dans le cadre de « **l’attestation de détachement A1** »,

- que soient levées les incertitudes actuelles causées par les interprétations nationales divergentes des normes européennes obligatoires
- que la mise en œuvre pratique et le suivi des activités économiques transfrontalières dans la Grande Région soient parfaitement adaptés aux besoins du quotidien. Concrètement, ceci signifie
 - que la délivrance d’une attestation A1 pour les voyages d’affaires (= Business Trips) de courte durée dans d’autres pays de l’UE ne doit pas être requise, ou du moins qu’un assouplissement est nécessaire si aucune prestation de service n’est fournie,
 - qu’il doit être possible de présenter ultérieurement l’attestation A1 selon l’art 15 al. 1 en liaison avec l’art. 19 al. 2 du Règlement (CE) n° 987/2009, et donc de ne pas se soumettre à l’obligation nationale du port de l’attestation,
 - que les autorités nationales de contrôle doivent exercer leur rôle de manière conséquente, notamment dans les secteurs économiques les plus exposés au travail au noir et au dumping salarial.

2.7 Coopération avec d’autres acteurs du marché du travail

2.7.1 GT « Marché de l’emploi » du Sommet

La coopération étroite et fructueuse avec le GT « Marché de l'emploi » du Sommet s'est poursuivie sous la Présidence sarroise, malgré les contraintes et difficultés engendrées par la crise du coronavirus.

Cette coopération s'est concrétisée notamment par les actions suivantes :

- Participation active et réciproque aux différentes réunions des GT
- Participation et prise de position du CESGR sur le cinquième rapport de mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région (voir 6.)
- Préparation d'un atelier 2020 commun « État actuel et perspectives de la coopération sur le marché du travail transfrontalier – Un atelier stratégique ». En raison de l'épidémie de coronavirus, la tenue de cet atelier interactif a été reportée à 2021.

2.7.2 Conseil Parlementaire Interrégional (CPI)

Au cours de la période 2019/20, le Conseil Parlementaire Interrégional (CPI) a abordé un certain nombre de questions avec le groupe de travail « Marché du travail » du CESGR, parmi lesquelles :

- 06/11/2020 (en visioconférence), Commission 3 « Transports et Communications » du CPI : consultation sur la question du « transfert de compétence pour le versement des prestations de chômage aux travailleurs frontaliers qui ne soit pas au détriment des intéressés » ;
- 17/05/2019 à Trèves (Rhénanie-Palatinat), Commission 5 « Enseignement, Formation, Recherche et Culture » du CPI : « Répondre aux enjeux du marché du travail transfrontalier et de sa mutation par la formation d'une main d'œuvre qualifiée : la position du CESGR ».

2.7.3 Forum d'avenir des jeunes citoyens de la Grande Région

Le « Forum d'avenir des jeunes citoyens de la Grande Région » a été fondé dans le but de promouvoir l'esprit européen en sensibilisant les jeunes à l'idée de la coopération transfrontalière. Le Forum d'avenir est un projet de l'Institut de la Grande Région (IGR). L'Institut de la Grande Région a été missionné par le gouvernement sarrois pour le montage et la mise en œuvre du projet dédié à la jeunesse à l'occasion de sa présidence du Sommet de la Grande Région.

Sur invitation du groupe de travail « Marché du travail » du CESGR, des représentants du GT Marché de l'emploi/évolution démographique du Forum Jeunesse ont participé à la quatrième réunion du GT le 22/10/2020. Cette rencontre visait à renforcer les liens entre le CESGR et les (nouveaux) acteurs du marché du travail de la Grande Région.

Le GT Marché de l'emploi/évolution démographique du Forum Jeunesse se penche sur les questions que se posent les jeunes au seuil ou au cours de leur vie professionnelle : Quels avantages des études ou une formation en alternance dans la Grande Région présentent-ils ? Quelles opportunités de carrière le multilinguisme peut-il offrir aux jeunes ? Quels sont les obstacles sur le marché du travail de la Grande Région, par ex. au niveau administratif ou en termes de possibilités d'information ?

ad 3. Collecte/sélection de « thèmes phares » à forte visibilité définis par le GT 2 au cours des dernières périodes

Le Sommet de la Grande Région, créé en 1995, célèbre en 2020 son 25^e anniversaire. L'actuelle Présidence sarroise du Sommet est placée sous le thème « Faire avancer la Grande Région ensemble ». À cet égard, les nombreux projets fructueux seront davantage valorisés, les résultats seront présentés à un plus large public et la recherche des points de convergence au sein de la Grande Région sera intensifiée.

C'est pour cette raison que le CESGR a consacré son rapport sur la situation économique et sociale 2020 au thème spécifique « **25^e anniversaire de la Grande Région – Bilan et perspectives du point de vue économique et social** » (voir 8). Tous les groupes de travail du CESGR ont été invités à définir leurs axes prioritaires (« phares »).

Lors de la réunion (écrite) du 24/03/2020, le GT « Marché du travail » a énoncé les projets phares ci-après :

1. Coopération avec des acteurs du marché du travail transfrontalier pour répondre aux problèmes actuels

1.1 Série d'ateliers sur des thèmes actuels liés au marché du travail transfrontalier

- Base : accord de coopération du 28/10/10
- Membres : CESGR (coordinateur), services pour l'emploi de la Grande Région, offices statistiques de la Grande Région, Observatoire interrégional du marché de l'emploi, Pôle Européen de Développement (PED), Task Force Frontaliers 2.0, réseau EURES-EaSI
- Instrument : ateliers ⇒ résultat : appel
- Thèmes :
 - 2011 (réunion constituante) « Mesures pour davantage de visibilité et de transparence sur le marché du travail transfrontalier »
 - 2012 « Task Force Frontaliers et Moniteur du marché du travail »
 - 2013 « Possibilités de formation professionnelle transfrontalière » (avec le GT « Marché de l'emploi » du Sommet)
 - 2014 « L'emploi des femmes - une analyse critique de la situation dans la Grande Région » (en coopération avec le réseau des femmes et des médiateurs dans la Grande Région)
 - 2015 « Formation professionnelle transfrontalière en Grande Région : quelles mesures et projets vont nous faire avancer ? » (en coopération avec le GT « Marché de l'emploi » du Sommet)
 - 2016 « L'Europe à la croisée des chemins – Qu'est-ce que cela signifie pour le marché de l'emploi transfrontalier de la Grande Région ? » (en coopération le GT « Marché de l'emploi » du Sommet)
 - 2017 « Détachement des travailleurs et conséquences sociales du « Paquet Services » de la Commission européenne – Qu'est-ce que cela signifie pour le marché du travail transfrontalier de la Grande Région ? » (en coopération avec le GT 1 du CESGR)

- 2018 « Les possibilités de la reconnaissance professionnelle en Grande Région » (GT du Sommet)
- 2019 « La Grande Région après les élections européennes - Attentes des acteurs économiques et sociaux concernant l'évolution de la Grande Région » (en coopération avec le GT 1 du CESGR)
- 2020 (en prévision) « État actuel et perspectives de la coopération sur le marché du travail transfrontalier » (en coopération avec le GT « Marché du travail » du Sommet)

1.2 Coopération avec les GT du Sommet

- GT « Marché de l'emploi » du Sommet, par ex.
 - Mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région du 05/11/2014
 - Ateliers communs sur des thèmes actuels liés à la politique transfrontalière du marché du travail
 - Participation régulière aux réunions des groupes de travail respectifs afin de mettre en valeur le point de vue des partenaires politiques, économiques et sociaux
- GT Jeunesse du Sommet à Trèves

1.3 Coopération avec le Conseil Parlementaire Interrégional (CPI), par ex.

- 17/05/2019 : Répondre aux enjeux du marché du travail transfrontalier et de sa mutation par la formation d'une main d'œuvre qualifiée : position du CESGR
- 20/04/2018 : impacts de la révolution numérique sur l'emploi et la formation
- 25/09/2015 : dumping social dans la Grande Région

2. Rapports du CESGR sur la situation économique et sociale de la Grande Région, volet Marché du travail

- Catalogue d'indicateurs (régulier), volet « Emploi et marché du travail » avec les thèmes Emploi, Chômage, Marché du travail transfrontalier
- Thèmes prioritaires :
 - 2018 : Formation continue à l'ère de la numérisation du monde du travail
 - 2014 : Main d'œuvre qualifiée – Clé du développement économique et social de la Grande Région

3. Nouveaux acteurs du marché du travail transfrontalier : (co-)initiative et encadrement pour répondre aux nouveaux défis

- Observatoire Interrégional du marché de l'emploi (OIE)
- Task Force Frontaliers 2.0
- Portail citoyens 2.0 interactif intégré au site web de la Grande Région ⇒ Étude de faisabilité par la Rhénanie-Palatinat ⇒ encore en attente de réalisation

4. Dans quelle mesure la Grande Région est-elle sociale ? Mise en application de l'objectif européen « Socle européen des droits sociaux » dans la Grande Région

- Tableau de bord social pour la Grande Région : élaboration et diffusion (depuis 2018)

Le Groupe de travail 2 « Marché du travail » propose à l'Assemblée plénière du CESGR les recommandations suivantes :

Le **CESGR recommande** au Sommet de continuer à soutenir le développement des « **projets phares** » présentés par le comité économique et social au cours de ces 25 dernières années dans le domaine du « **marché du travail** ».

ad 4. Ateliers 2019 + 2020 sur les principaux enjeux du marché du travail dans la Grande Région

L'**accord de coopération** des acteurs du marché du travail transfrontalier a été signé le 28 octobre 2010. Outre le CESGR, initiateur et coordinateur de l'accord, les deux réseaux EURES-T existant à l'époque – Saar-Lor-Lux-Rhénanie-Palatinat (SLLR) et le Pôle européen de Développement (PED) -, les offices statistiques de la Grande Région et l'Observatoire inter-régional du marché de l'emploi ont signé cet accord. Par la suite, la Task Force « Frontaliers » et les services de l'emploi de la Grande Région ont adhéré à l'accord de coopération. À partir de 2015, la coopération étroite avec le réseau EURES Grande Région a été convenue dans le prolongement de la coopération avec les partenariats EURES qui existaient jusque-là.

En tant que coordinateur, le CESGR s'est engagé à réaliser au moins un atelier par an dans le cadre de l'accord de coopération. Le GT 2 « Marché du travail » a honoré cet engagement sous la Présidence sarroise en 2019. L'atelier interactif prévu pour 2020 a été reporté à 2021 en raison de la pandémie de covid-19.

Le Groupe de travail 2 « Marché du travail » propose à l'Assemblée plénière du CESGR la recommandation suivante :

Le **CESGR recommande** au Sommet de la Grande Région de poursuivre l'action et la construction du réseau des acteurs politiques du marché du travail de la Grande Région dans le cadre de **l'accord de coopération conclu avec le CESGR en tant que coordinateur**. C'est notamment le cas pour les ateliers annuels consacrés aux principaux enjeux du marché du travail.

4.1 Atelier 2019 : « La Grande Région après les élections européennes - Attentes des acteurs économiques et sociaux concernant l'évolution de la Grande Région »

Le GT 2 « Marché du travail » a préparé un atelier sur le thème « La Grande Région après les élections européennes - Attentes des acteurs économiques et sociaux concernant l'évolution de la Grande Région » lors de sa réunion du 22/10/2019. L'atelier s'est tenu le 20/11/2019 avec la coopération du GT 1 « Économie – Développement durable ».

Contexte

Fin 2019, « l'Europe » s'est vue confrontée à des défis et bouleversements fondamentaux. Le changement climatique, les modifications au niveau de la coopération économique interna-

tionale, la numérisation globale, les flux de réfugiés qui ne cessent pas et bien d'autres défis encore appellent de nouvelles réponses pour garantir la cohésion sociale, le développement économique et la durabilité environnementale. La Grande Région, « laboratoire de l'Europe » situé au cœur de l'Europe, est directement touchée par ces défis et bouleversements.

Deux questionnements étaient au centre de l'atelier :

1. Que peut attendre la Grande Région des acteurs et des institutions au cours des prochaines années ?

Trouver des réponses à ces défis est la tâche centrale des nouveaux acteurs : nouveau Parlement européen (élections du 23 au 26/05/2019), nouvelle Commission européenne (Ursula von der Leyen, Présidente à partir du 01/12/2019), nouveau Président du Conseil européen (Charles Michel, à partir du 01/11/2019), nouvelle Présidente de la Banque Central Européenne (Christine Lagarde, à partir de 01/11/2019). Le nouveau cadre financier pluriannuel européen pour la période 2021 à 2027 est encore en cours de négociation.

2. Que signifie le Traité d'Aix-la-Chapelle pour la Grande Région ?

Une nouvelle étape de la coopération franco-allemande a été franchie le 22 janvier 2019 avec la signature du Traité d'Aix-la-Chapelle. Ce traité n'englobe pas uniquement des affirmations et déclarations de volonté politiques, mais aussi quelques mesures concrètes. Le Traité met l'accent notamment sur les relations quotidiennes des populations des deux pays, plus particulièrement dans les régions frontalières franco-allemandes. Des effets sur la coopération transfrontalière dans l'ensemble de la Grande Région sont également attendus.

Objectif de l'atelier

L'atelier doit donner aux acteurs économiques et sociaux dans la Grande Région l'occasion de mentionner les défis à relever dans leur optique et de formuler leurs attentes de solution. Que doit-il absolument se passer à l'échelle européenne et/ou nationale pour que la Grande Région puisse continuer à profiter de « l'Europe » ? Sous quelle forme les acteurs économiques et ceux du marché du travail doivent/peuvent-ils y contribuer ?

Groupe cible : acteurs de la politique économique et de la politique du marché du travail à l'échelle transfrontalière = travailleurs, employeurs, services de l'emploi, politique, intermédiaires tels que l'OIE, les conseillers EURES, les organismes de formation

L'atelier a **débouché** sur un **appel** que le Président du CESGR, Oliver Groll, a adressé le 16 janvier 2020 au Président ainsi qu'aux membres du **Sommet de la Grande Région** :



Les participants à l'atelier lancé par les Groupes de travail « Marché du travail » et « Économie et développement durable » du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR)

**La Grande Région après les élections européennes
Attentes des acteurs économiques et sociaux
concernant l'évolution de la Grande Région**

tenu le 20 novembre 2019 à Remich, proposent au Président du CESGR,
de lancer l'appel suivant à l'adresse
du **Sommet de la Grande Région** :

Appel

**La Grande Région après les élections européennes
Attentes des acteurs économiques et sociaux
concernant l'évolution de la Grande Région**

« L'Europe » se voit confrontée à des défis et bouleversements fondamentaux. Le changement climatique, les modifications au niveau de la coopération économique internationale, la numérisation globale, les flux de réfugiés qui ne cessent pas appellent de nouvelles réponses pour garantir la cohésion sociale, le développement économique et la durabilité environnementale.

La **Grande Région**, « laboratoire de l'Europe » situé au cœur de l'Europe, est directement touchée par ces défis et bouleversements. La Grande Région est l'espace de coopération qui compte le plus de travailleurs frontaliers au sein de l'Union européenne (240 500 frontaliers en 2018).

Trouver des réponses à ces défis est la tâche centrale du nouveau Parlement européen et de la nouvelle Commission européenne. Le cadre financier européen pour la période 2021 à 2027 en cours de négociation définira des orientations importantes.

Par ailleurs, une nouvelle étape de la coopération franco-allemande a été franchie le 22 janvier 2019 avec la signature du Traité d'Aix-la-Chapelle. Ce traité n'englobe pas uniquement des affirmations et déclarations de volonté politiques, mais aussi quelques mesures concrètes, notamment dans les régions frontalières franco-allemandes.

Au regard de ces nouvelles évolutions, le **Comité économique et social de la Grande Région (CESGR) appelle le**

Sommet de la Grande Région

à exploiter activement les nouvelles opportunités et à répondre dès maintenant aux besoins de la Grande Région !

Concrètement, le Comité économique et social de la Grande Région (CESGR) souhaite tout particulièrement l'adoption des mesures suivantes :

- **Les activités économiques transfrontalières et le marché du travail transfrontalier doivent continuer à se développer au moyen d'une politique active !** La mobilité transfrontalière professionnelle en Grande Région contribue au dynamisme du développement économique et social de l'espace frontalier, un atout qu'il s'agit de renforcer à l'avenir. Dans des régions en déclin économique ou en pleine période de mutation structurelle, le marché de l'emploi transfrontalier offre à de nombreux travailleurs de nouvelles perspectives professionnelles et une alternative au chômage ou à la migration professionnelle. La politique active peut s'appuyer sur des bases nouvelles, parmi lesquelles la priorisation thématique dans les futurs fonds structurels et d'investissement pertinents pour la Grande Région (par ex. programme INTERREG VI), la proposition de la Commission européenne en faveur d'un règlement relatif à la création d'un mécanisme visant à lever les obstacles juridiques et administratifs dans un contexte transfrontalier (ECBM en anglais) ou encore le développement d'initiatives transfrontalières dans les domaines de l'efficacité énergétique, des énergies renouvelables et de la numérisation. La future stratégie européenne axée sur les petites et moyennes entreprises (PME) doit se refléter dans les politiques communes de la Grande Région et viser les entreprises technologiques innovantes au même titre que les entreprises traditionnelles, y compris dans le secteur de l'artisanat, en se concentrant plus particulièrement sur les micro-entreprises. Elle doit s'inscrire dans une approche globale et être étroitement liée aux autres orientations politiques telles que le Pacte vert (Green Deal), la stratégie industrielle et le Socle européen des droits sociaux. Ce principe doit continuer d'être appliqué dans le schéma de développement territorial de la Grande Région.

Les partenaires économiques et sociaux s'attendent à être dûment associés à la préparation et à la mise en œuvre des nouvelles mesures politiques envisagées.

- **Les obstacles administratifs doivent être levés !** Dans la Grande Région, le marché commun permet avant tout aux petites et aux moyennes entreprises d'avoir accès à d'autres marchés, et donc à de nouvelles opportunités et perspectives. Toutefois, des obstacles administratifs ralentissent encore le déploiement des relations économiques transfrontalières et de la mobilité professionnelle transfrontalière. Depuis des années, la Task Force Frontaliers propose une information régulière sur ces obstacles – relevant notamment du droit du travail, de la sécurité sociale et de la fiscalité – et s'occupe de l'élaboration de propositions de solutions concrètes ainsi que de la réalisation d'analyses d'impact juridique. Il s'agit donc de défaire les obstacles administratifs existants à l'aide de réglementations pratiques, tout en évitant la création de nouveaux obstacles. Il faut également impérativement permettre plus de transparence et d'information sur les offres de conseil et d'information disponibles en matière de droit du travail ou de législation de sécurité sociale par exemple, aussi bien pour les entreprises que pour les travailleurs. Ceci englobe également la nécessité de donner l'information en plusieurs langues.

Les partenaires économiques et sociaux offrent leur expertise issue de la pratique quotidienne et s'attendent à être dûment associés à la préparation et à la mise en œuvre des mesures visant à lever les obstacles administratifs. Cela inclut la pérennisation de la Task Force Frontaliers au-delà de la période de financement INTERREG qui prend fin au 31/12/2020.

- **Créer des conditions équitables en matière de concurrence et d'emploi en luttant contre le dumping salarial et le travail au noir à l'aide de la directive sur le détachement de travailleurs !** L'objectif général fait l'objet d'un large consensus. Dans la pratique toutefois, les marchés intérieurs des travailleurs et des services ont tendance à se dissocier plutôt que de continuer à se souder. Un exemple caractéristique est celui des divergences d'interprétation et de traitement de la directive sur le détachement des travailleurs et de l'attestation A1. Les actions suivantes s'avèrent donc nécessaires :
 - o Harmonisation à l'échelle européenne et clarification des modalités d'intervention à l'étranger prévues dans le Règlement 987/2009 (= attestation A1) ;
 - o Coordination de la directive sur le détachement de travailleurs dans le domaine du droit du travail (96/71/CE et directive relative à l'exécution 2014/67/UE) avec les dispositions du droit social (règlements 883/2004 et 987/2009) ;
 - o Harmonisation à l'échelle européenne d'une exonération pour les interventions à l'étranger de courte durée, notamment lorsque le détachement n'a pas lieu dans le cadre d'une prestation de service ;
 - o Amélioration de l'information sur les principes à observer dans le cadre des interventions effectuées dans d'autres États membres de l'UE, en introduisant des outils numériques tels qu'une base de données européenne sur les dispositions nationales en matière d'indemnisation et de droit du travail et un calculateur de rémunération forfaitaire mis à disposition par l'Autorité européenne du travail (ELA – European Labour Authority) nouvellement créée ;
 - o Renforcement de la coopération transfrontalière des autorités de contrôle au sein de la Grande Région, notamment par le recours à des bases de données et une dotation suffisante en personnel de contrôle.

Les partenaires économiques et sociaux apportent volontiers leur expérience pratique et leurs propositions et s'attendent à être dûment associés à la préparation et à la mise en œuvre des mesures visant à lutter contre le dumping salarial et le travail au noir.

- **Utiliser les dérogations possibles pour les régions frontalières !** Le « petit trafic frontalier », devenu si important pour la Grande Région et caractérisé par des interventions de courte durée et des événements ponctuels, ne doit pas être compromis par des charges administratives trop élevées. Exemple d'actualité : la France a annoncé qu'elle prendrait par décret des mesures exceptionnelles pour les régions frontalières ainsi que pour les détachements récurrents de courte durée d'ici à janvier 2020, dans les cadres qui prévalent (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel). De telles dérogations pourraient comporter les dispositions suivantes :
 - o Exonération de l'obligation de notification pour les interventions de courte durée (= 1 journée) et les interventions d'urgence
 - o Exonération de l'obligation de notification en cas de trafic pour compte propre
 - o Concentration des obligations de notification sur les branches où le risque de fraude sociale et de dumping salarial est élevé, ceci accompagné de contrôles efficaces
-o Possibilité de fournir ultérieurement l'attestation A1 pour les détachements et les voyages d'affaires (à l'instar de l'Allemagne et de la Belgique), même durée de validité qu'en France de la carte BTP obligatoire pour les entreprises de construction (caisse d'indemnité pour mauvais temps)

Les partenaires économiques et sociaux offrent leur expertise issue de la pratique quotidienne et s'attendent à être dûment associés à la préparation et à la mise en œuvre des dérogations possibles pour les régions frontalières.

Grâce aux pistes suggérées dans cet appel, il est possible de concilier les nouveaux enjeux de l'intégration européenne avec le bien-être des habitants de la Grande Région. Retourner vers un monde de frontières, de politique européenne dépourvue de solidarité et d'égoïsme national affecterait tout particulièrement les habitants de la Grande Région. Grâce aux objectifs qu'elle a jusqu'à maintenant atteints, la Grande Région œuvre pour une Europe d'avenir.

Les partenaires économiques et sociaux réunis au sein du CESGR

- **sont prêts à partager leurs expériences issues de la pratique quotidienne afin de développer les activités économiques transfrontalières et le marché du travail transfrontalier par une politique active dans l'esprit d'un laboratoire européen et de les mettre en pratique dans la Grande Région,**
- **attendent des responsables politiques de la Grande Région d'être dûment associés à la préparation et à la mise en œuvre des nouvelles décisions envisagées pour la Grande Région.**

Le Groupe de travail 2 « Marché du travail » propose à l'Assemblée plénière du CESGR la recommandation suivante :

Le **CESGR recommande** au Sommet de la Grande Région de prendre en considération dans les décisions politiques futures l'appel « **La Grande Région après les élections européennes - Attentes des acteurs économiques et sociaux concernant l'évolution de la Grande Région** » adressé par le Président du CESGR au Sommet le 16 janvier 2020.

4.2 Atelier 2020 : « État actuel et perspectives de la coopération sur le marché du travail transfrontalier – Un atelier stratégique »

Cet atelier commun organisé par le GT « Marché du travail » du CESGR et le GT « Marché de l'emploi » du Sommet devait se tenir à l'automne 2020 au CEFOS (Remich, L). Cette coopération régulière entre les deux GT s'est montrée très fructueuse dans le passé.

L'objectif de l'atelier était de dresser un bilan de la coopération sur le marché du travail transfrontalier et d'en dégager des réflexions stratégiques.

- Quels sont les principaux enjeux actuels et futurs du marché du travail ?
- Quels sont les sujets qui se prêtent particulièrement à la coopération transfrontalière ?

- Quels sujets ne vaut-il pas la peine d'aborder parce qu'aucune mesure ne peut être prise ou que tous les efforts déjà déployés dans ce sens ont été vains ? Pourquoi ces efforts ont-ils été vains ?
- Dans quelle perspective faut-il traiter les questions pertinentes ? Quels sont les acteurs requis ? Qui peut apporter quelle contribution ?

Outre les impulsions scientifiques et les résultats de l'analyse socio-économique menée dans le cadre du programme INTERREG V A Grande Région, l'atelier prévoyait également une présentation du SDTGR. L'après-midi devait être consacré à des ateliers thématiques interactifs au cours desquels des possibilités d'action concrètes devaient être élaborées.

Les résultats de l'atelier devaient être présentés sous la forme d'un appel adressé au Sommet de la Grande Région.

En raison de l'épidémie du coronavirus, cet atelier interactif a été reporté à 2021.

ad 5. Encadrement des travaux de l'OIE, de la Task Force Frontaliers 2.0 et du réseau EURES dans la Grande Région

5.1 Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE)

Missionné par le Sommet de la Grande Région, l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) collecte des informations sur le marché du travail dans les régions partenaires et analyse la situation de l'emploi sur le marché du travail transfrontalier. Ces travaux se fondent sur la décision du 4^e Sommet de la Grande Région de 1998 sur la mise en place d'un Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE).

L'OIE est dirigé par un comité de pilotage interrégional. Celui-ci définit les grands axes de travail de l'OIE, en concertation avec les responsables politiques de la Grande Région, et accompagne son travail en réseau. Le Comité économique et social de la Grande Région est représenté par trois membres au sein du comité de pilotage. Lors de sa réunion du 3 avril 2019, l'Assemblée plénière du CESGR a délégué Jean-Claude Reding (Lux), Philippe Renaudin (Grand Est) et Carina Webel (Sarre) chargés de travailler au sein du comité de pilotage de l'OIE.

Le comité de pilotage de l'OIE s'est réuni à cinq reprises au total pendant la Présidence luxembourgeoise 2019/20 sous la direction de Madame Kerstin Geginat (ministère sarrois de l'Économie, du Travail, de l'Énergie et des Transports).

La restructuration du rapport de l'OIE en cinq cahiers thématiques a reçu un accueil positif et a donc été adoptée également pour le 12^e rapport. Le prochain rapport se composera de 3 cahiers thématiques (Travailleurs frontaliers, Marché du travail et Population) et paraîtra à l'occasion du prochain Sommet de la Grande Région fin janvier 2021.

En complément de son rapport structurel sur le marché du travail transfrontalier, l'OIE a réalisé durant la présidence sarroise un rapport consacré au thème spécifique « Les marchés

de l'emploi transfrontalier au cœur de l'Europe - Observer pour agir », inclus dans le 12^e rapport de l'OIE et publié en mai 2020. Dans ce contexte, l'OIE a organisé en 2019 un atelier-débat réunissant plusieurs structures d'observation du marché de l'emploi issues d'autres régions frontalières européennes.

En 2019/2020 également, l'OIE a présenté ses missions et les résultats de ses travaux dans le cadre de différents événements et exposés, par ex. au CES du Luxembourg, à la Fondation IDEA, au Conseil régional du Grand-Est à Strasbourg (dans le cadre de l'évènement « Performances Grand Est »), au CES d'Eupen, à la Commission Europe du Landtag de Sarre, lors d'un colloque organisé à Aubange par le Centre Pierre Werner, à la Chambre des Métiers de la Sarre (dans le cadre d'une manifestation initiée par l'ARFE sur les obstacles transfrontaliers), à la Commission « Transports et Communications » du CPI, au Comité de Coordination Interministérielle pour la Coopération Transfrontalière (CICT) du Luxembourg et lors de conférences EURES.

Dans le cadre de sa mission d'observation du marché de l'emploi dans la Grande Région, l'OIE coopère étroitement avec le CESGR, et plus particulièrement avec le GT 2 « Marché du travail », et d'autres institutions de suivi de la Grande Région (système d'information géographique SIG-GR de la Grande Région et GT des offices statistiques de la Grande Région). Par ailleurs, il participe en tant que partenaire méthodologique au projet INTERREG « UniGR Center for Border Studies ». Depuis 2019, l'OIE est membre du réseau européen d'observation transfrontalière (European Cross-Border Monitoring Network), composé de représentants nationaux et régionaux qui sont chargés de l'observation du territoire en Allemagne et dans les pays limitrophes et s'attellent à améliorer la situation des données transfrontalières.

Le Groupe de travail 2 « Marché du travail » propose à l'Assemblée plénière du CESGR la recommandation suivante :

Le **CESGR recommande** au Sommet de continuer à soutenir le **réseau d'instituts spécialisés de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE)**. En raison de l'importance croissante du marché du travail transfrontalier dans le développement socio-économique des régions partenaires, l'OIE affirmera son rôle d'expert dans son travail avec le CESGR. Par ailleurs, l'OIE est parvenu à se faire connaître auprès d'un plus large public grâce à un travail de communication optimisé et cohérent et à un échange soutenu avec les entités concernées dans chacune des régions partenaires.

5.2 Task Force Frontaliers 2.0 (TFG 2.0)

La Task Force Frontaliers 2.0 élabore des propositions de solutions juridiques et administratives aux problèmes fondamentaux que rencontrent les frontaliers, les étudiants transfrontaliers, les apprentis, les stagiaires et les personnes suivant des mesures de formation continue ainsi que les entreprises qui emploient des frontaliers. Elle s'intéresse plus particulièrement aux domaines juridiques suivants : droit du travail, droit de la formation, droit social et droit fiscal.

La Task Force Frontaliers 2.0 transmet les propositions de solutions élaborées aux responsables politiques respectifs à l'échelle régionale, nationale et européenne en vue de leur mise en œuvre. L'objectif poursuivi est de lever les obstacles existants auxquels se voient confrontés les frontaliers et d'améliorer la mobilité sur le marché du travail de la Grande Région. La Task Force Frontaliers 2.0 ne constitue donc pas un autre dispositif de conseil pour les frontaliers, mais travaille en premier lieu en arrière-plan (« Back Office »).

La Task Force Frontaliers a été créée en janvier 2011 dans un premier temps comme Projet Interreg-IV-A avec une durée de quatre ans et a ensuite été prolongée jusqu'au 30 juin 2015. Le deuxième projet Interreg-V-A « Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0 » s'étend du 1/7/2015 au 31/12/2020.

Le site web (www.tf-grenzgaenger.eu) donne une idée globale du travail effectué jusqu'à présent par la Task Force Frontaliers.

Le CESGR est représenté par Bettina Altesleben, présidente du GT 2, au comité d'accompagnement de la TFG 2.0. Outre cette participation formelle aux travaux de la TFG 2.0, un échange régulier entre ces deux acteurs est assuré dans le cadre des réunions du GT 2 « Marché du travail ».

Lors de la séance d'ouverture du GT 2 du CESGR tenue le 28/05/2019, la TFF 2.0 a présenté son programme de travail sous la présidence sarroise. Lors d'une nouvelle réunion du GT 2 du CESGR le 22/10/2019, la TFF 2.0 a présenté l'état d'avancement de trois des thématiques dont elle a la charge : le **détachement** des travailleurs dans la Grande Région, **l'attestation A 1** et la proposition de révision de la Commission européenne sur la coordination des **prestations de chômage**.

En raison de l'épidémie de coronavirus, la réunion du GT 2 du CESGR prévue le 26/03/2020 s'est tenue par écrit. À cet égard, la TFF 2.0 a envoyé à tous les membres du GT 2 son exposé sur le thème « **Télétravail dans la Grande Région** » accompagné d'explications. Il s'agit là d'un état des lieux dressé par la TFF 2.0 au printemps 2020.

Lors de la réunion en visioconférence du GT 2 du CESGR tenue le 22/10/2020, la TFF 2.0 a fait état des « impacts de la crise du coronavirus sur le marché du travail transfrontalier ».

Compte tenu de la pandémie, la TFF 2.0 a eu la possibilité de déposer une demande de prolongation budgétairement neutre jusqu'au 30/06/2021 qui a été approuvée sous réserve fin septembre 2020. La continuité de la TFF 2.0 à partir du 1/07/2021 doit toutefois être assurée.

Le Groupe de travail 2 « Marché du travail » propose à l'Assemblée plénière du CESGR la recommandation suivante :

Le **CESGR recommande** au Sommet de la Grande Région de faire en sorte que la **Task Force Frontaliers** puisse durablement poursuivre ses travaux après expiration de la période de financement Interreg. Pendant la durée du projet, la Task Force Frontaliers a contribué à lever de nombreux obstacles auxquels sont confrontés les frontaliers. En période de pandémie,

elle a pu fournir une aide précieuse aux travailleurs frontaliers, aux entreprises et surtout aux institutions politiques afin de rendre le marché du travail transfrontalier résistant à la crise. Par ailleurs, elle soutient le travail du CESGR grâce à son expertise. C'est pourquoi le CESGR propose à la Task Force Frontaliers de poursuivre sa coopération étroite et fructueuse.

5.3 EURES-Grande Région

EURES (EUROpean Employment Services – Services européens pour l'emploi) est un programme de la Commission européenne visant à faciliter la mobilité transfrontalière sur les marchés du travail (salariés et employeurs). EURES joue tout naturellement un rôle particulier dans les régions frontalières. C'est notamment le cas de la Grande Région qui, avec plus de 250 000 frontaliers (2019), est le plus grand marché du travail transfrontalier au sein de l'UE.

Un partenariat EURES transfrontalier composé de 20 partenaires a vu le jour dans la Grande Région. Les services pour l'emploi, les syndicats, les employeurs ainsi que les collectivités territoriales coopèrent au sein des partenariats frontaliers EURES. Le bureau de coordination EURES est placé sous la direction de Nicolas Brizard, responsable au sein de Pôle emploi Grand Est.

Trente conseillers EURES environ sont tous les jours aux côtés des personnes en recherche d'emploi, des frontaliers et des employeurs et les conseillent dans l'exercice de leur droit à la mobilité transfrontalière. Les principaux objectifs se présentent comme suit :

- Intermédiation entre offres et demandes d'emploi de part et d'autre des frontières.
- Plus de transparence dans les offres d'emploi et les candidatures.
- Soutien des employeurs dans le recrutement de main-d'œuvre originaire d'autres pays.
- Information et conseil de travailleurs intéressés par la mobilité sur les opportunités d'emploi ainsi que sur les conditions de vie et de travail dans l'espace économique européen.

Le Groupe de travail 2 « Marché du travail » propose à l'Assemblée plénière du CESGR les recommandations suivantes :

Le **CESGR préconise** au Sommet de la Grande Région de continuer à soutenir le travail fructueux du réseau **EURES Grande Région**. Des expériences concrètes en matière de conseil montrent qu'il est indispensable de lancer d'autres initiatives efficaces pour renforcer les droits des travailleurs transfrontaliers.

ad 6. Soutien et suivi de la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région

« L'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région » a été signé le 5 novembre 2014 en marge de l'Assemblée générale du CESGR à Trèves. C'est ainsi la première fois qu'a été créé dans la Grande Région un cadre commun visant à promouvoir la mobilité professionnelle transfrontalière dans le cadre de la formation professionnelle.

Afin de documenter les avancées dans le domaine de la formation professionnelle transfrontalière et de formuler des recommandations sur la future coopération, les partenaires du Sommet de la Grande Région sont convenus d'adresser régulièrement un rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre (art. 5.1 de l'accord-cadre). Le projet de cinquième rapport pour la période 2019 - 2020 est achevé (version mise à jour au 21/10/2020).

Le CESGR est chargé – de la même manière que le Conseil parlementaire interrégional - de se prononcer sur ces rapports du point de vue des partenaires économiques et sociaux de la Grande Région. Le GT « Marché de l'emploi » du Sommet de la Grande Région en tire plusieurs recommandations qui seront soumises au vote du Sommet de la Grande Région, puis rapportées aux partenaires (art. 5.2 de l'accord-cadre).

En 2019, quelque 225 000 travailleurs de la Grande Région ont franchi tous les jours la frontière pour aller travailler dans la région voisine. Au regard de l'évolution prévisible à long terme dans la Grande Région, du fait par ex. de la démographie et de la numérisation, la formation professionnelle transfrontalière revêt une **importance stratégique particulière** dans l'ensemble de la Grande Région.

Au cours de la période couverte par le rapport, la mise en œuvre de l'accord-cadre a toutefois été confrontée à des **défis singuliers** :

- en 2019, une réforme de la formation professionnelle est entrée en vigueur en France. Cela a suscité sur le terrain de nombreuses incertitudes et confusions dans les tâches inhérentes aux projets et a impacté fortement la formation professionnelle transfrontalière entre la région Grand Est et les partenaires des composantes régionales allemandes, du Luxembourg et de la Wallonie.
- En 2020, la pandémie de Covid-19 a également touché de plein fouet le secteur de la formation professionnelle transfrontalière. En raison du confinement et des mesures mises en place pour lutter contre la pandémie, de nombreuses offres de formation transfrontalières n'ont pas pu avoir lieu, ou tout au moins sous une autre forme. La plupart des salons de l'emploi et de la formation ont été annulés.

Le groupe de travail 2 « Marché du travail » soumet à l'adoption de l'assemblée plénière du CESGR, le 30 novembre 2020, les **recommandations** suivantes tirées du « **cinquième rapport** sur la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région (2019 - 2020) » :

Recommandations du Comité Économique et Social de la Grande Région (CESGR) concernant le
--

« cinquième rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région (2019 - 2020) »

Le CESGR se félicite du « Cinquième rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région 2019 - 2020 » présenté.

Afin de pouvoir mener à bien les objectifs de l'accord-cadre sur la formation professionnelle, objectifs qu'il importe de continuer à soutenir malgré les difficultés actuelles, les partenaires économiques et sociaux réunis au sein du CESGR recommandent d'engager les activités suivantes :

1. Profiter plus encore des approches d'action existantes

Au cours de ces dernières années, de nombreuses approches d'action concrètes ont été convenues dans le domaine de la formation professionnelle, de la formation professionnelle continue et de la politique active du marché du travail. Ces accords de mise en œuvre ont été mis en place ou conclus en bilatéral par les autorités compétentes et les partenaires économiques et sociaux.

Le **CESGR recommande**

- **d'évaluer** régulièrement la mise en œuvre pratique des accords bilatéraux afin de se faire une idée globale de la manière dont sont réellement utilisées les mesures existantes et des moyens de surmonter les difficultés actuelles.
- de faire amplement usage du nouveau programme **INTERREG VI** pour la Grande Région et de profiter du renforcement du budget alloué au programme **Erasmus+** dans le cadre financier pluriannuel pour la période 2021 – 2027.
- d'accorder une plus grande attention au thème de la « **Reconnaissance des professions** dans la Grande Région », par ex. sur le site web de la Grande Région ou par une diffusion publique des meilleures pratiques dans le domaine de la reconnaissance professionnelle dans la Grande Région.
- de renforcer les initiatives qui ont pour objectif le transfert **d'expériences transfrontalières** dont disposent depuis de longues années les frontaliers adultes vers des jeunes avec lesquels ils ont des liens personnels.

2. Améliorer la transparence – Mettre en place le « Portail Citoyens 2.0 » interactif

Il existe déjà en Grande Région diverses possibilités de formation professionnelle transfrontalière à l'échelle locale ou bilatérale. La plupart du temps, celles-ci sont néanmoins méconnues, se rapportent à des objectifs différents et s'adressent à des cibles différentes.

Le **CESGR recommande** d'utiliser plus encore les possibilités interactives qu'offre l'Internet dans le cadre d'un « **Portail Citoyens 2.0** » sur le site de la Grande Région. Concrètement, ceci signifie :

- mettre en place des canaux interactifs, par ex. des forums, des réseaux sociaux. Aujourd'hui, les possibilités qu'offre l'Internet dépassent de loin la simple mise à disposition d'informations. Cet outil est notamment utilisé régulièrement et intensément par les jeunes.
- mettre en réseau le matériel d'information systématiquement mis à disposition (où ? quoi ? droits et obligations) peut contribuer à promouvoir la levée d'obstacles dus aux frontières.

- mettre en place une bourse en ligne de postes de formation transfrontaliers. Le nouveau portail de formation professionnelle constituerait alors un premier contact pour toutes les personnes intéressées qui proposent une formation transfrontalière dans la Grande Région ou souhaitent suivre une telle formation. Par ailleurs, ceci permettrait d'accroître la notoriété des différentes initiatives et celle du site Internet de la Grande Région.

Le Sommet devrait organiser les ressources nécessaires pour ce faire.

3. Renforcer la coopération des réseaux

La situation de la Grande Région, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle continue et initiale, se caractérise par des accords bilatéraux et multilatéraux souvent complexes.

Le **CESGR recommande** de mieux exploiter les expériences, c'est-à-dire en premier lieu de renforcer les réseaux existants et leur coopération. Ceci s'applique tout particulièrement aux points suivants :

- **EURES-T-Grande Région** : l'amélioration de l'accompagnement et du soutien des frontaliers et frontalières dans les démarches administratives est une mission sur le long terme qui a acquis encore plus d'importance dans le contexte actuel.
- **Task Force Frontaliers 2.0** : l'élaboration de propositions de solutions concrètes aux problèmes de réglementation en matière de droit social ou de droit du travail dans le domaine de la formation professionnelle doit être garantie même au-delà de la période actuelle de financement INTERREG.
- **Observatoire interrégional du marché de l'emploi** : ce réseau d'instituts spécialisés soutient l'opérationnalisation de l'accord-cadre par le biais de ses analyses et de ses propositions d'amélioration, ainsi que par un accompagnement spécialisé.
- **Accord de coopération du CESGR** : l'« accord sur la coopération dans le domaine du marché du travail transfrontalier de la Grande Région » du 28/10/2010 prévoit une étroite coopération entre les principaux acteurs du marché de l'emploi EURES-T, l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi, les offices statistiques de la Grande Région, le Comité économique et social de la Grande Région, la Task Force Frontaliers et les services de l'emploi de la Grande Région. Le CESGR assume une fonction de coordination (préambule de l'accord de coopération).

ad 7. Conception conviviale des rubriques du portail Internet de la Grande Région liées au marché du travail

Le programme de la Présidence sarroise 2019/2020 est placé sous la devise : « **Faire avancer la Grande Région ensemble** ». Un aspect essentiel est souligné : « La dynamique et l'implication des nombreux acteurs dans ce processus, à travers des rencontres, la participation et le dialogue, doivent illustrer l'approche spécifique et la méthode transversale selon laquelle la présidence sarroise du Sommet de la Grande Région entend inviter tous les acteurs, institutions et structures engagés à « faire avancer ensemble la Grande Région » dans les 24 mois à venir » (Déclaration du Sommet, p. 28).

Sous sa forme actuelle, le portail Internet de la Grande Région (www.grossregion.net/) propose des informations adressées à trois groupes cibles :

- les citoyens
- les institutions
- les entreprises

Le Comité économique et social de la Grande Région se prononce depuis longtemps déjà (2007) pour la réalisation d'une plateforme internet transfrontalière et interactive sur les questions relatives au marché du travail et la politique sociale en utilisant les nouveaux médias sociaux (« **Portail Citoyens 2.0** »). Le public cible – donc les « citoyens » – devrait être associé activement à ce processus.

La particularité de ce projet est qu'il ne s'agit pas d'un simple outil de recherche et d'information, mais qu'il permet également la mise en réseau et l'échange d'expériences entre frontaliers notamment, par ex. via des forums. De l'avis du CESGR, l'interaction revêt une importance croissante ces dernières années du fait du développement (perfectionnement) des réseaux sociaux numériques.

Un tel Portail Citoyens ne se limite pas aux thèmes ayant trait au marché du travail et à la politique sociale, mais peut également permettre de valoriser d'autres domaines, par exemple le tourisme, la culture, les loisirs, l'éducation, la politique de la santé et les transports en commun.

C'est pourquoi le Groupe de travail 2 « Marché du travail » propose à l'Assemblée plénière du CESGR la recommandation suivante :

Le **CESGR préconise** au Sommet de compléter le portail internet de la Grande Région par un **Portail citoyens 2.0** interactif. Cet outil permettra de regrouper les ressources et d'accroître sensiblement les chances de réussite du travail de communication – au sens de l'approche « Une Grande Région proche du citoyen » propagée dans le programme de la Présidence sarroise 2019/2020. Le CESGR déplore que le portail citoyens 2.0 n'ait pas encore pu être mis en place à ce jour par manque de ressources. Le CESGR est prêt à partager son savoir-faire et son expérience dans ce processus.

ad 8. Coopération avec le groupe d'accompagnement chargé de l'établissement du « rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région » ; préparation des recommandations du CESGR sur les conclusions à tirer de ce rapport

Le **programme de la présidence sarroise du 17^e Sommet** des Exécutifs de la Grande Région pour la période 2019/2020 est placée sous le thème « **Faire avancer la Grande Région ensemble** ». Dans ce contexte, « ... les nombreux projets fructueux seront davantage valorisés, les résultats seront présentés à un plus large public et la recherche des points de convergence au sein de la Grande Région sera intensifiée » (p. 27).

À cet égard, le CESGR a donné pour mission au réseau de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) de se consacrer au thème spécifique « **25^e anniversaire de la Grande Région – Bilan et perspectives du point de vue économique et social** » dans la Grande Région dans le cadre du « rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2020 ».

Le « rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région » du CESGR est accompagné par un groupe spécial auquel sont invités tous les membres et experts du CESGR. Le groupe d'accompagnement est coordonné par Bettina Altesleben, présidente du GT 2 « Marché du travail ».

Le « rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région » du CESGR 2020 se décline en deux volets :

- un rapport standard comprenant les indicateurs sur la situation économique et sociale de la Grande Région
- un rapport consacré au thème spécifique « 25^e anniversaire de la Grande Région – Bilan et perspectives du point de vue économique et social »
Les principaux thèmes abordés se présentent comme suit :
 - Rétrospective historique de la Grande Région
 - Évolution économique et sociale de la Grande Région
 - Réussites et coopérations au sein de la Grande Région
 - Perspectives et domaines d'action dans la Grande Région

Le **groupe d'accompagnement** a adopté séparément ses **recommandations** sur le rapport économique et social et les a soumises pour ajustement à l'Assemblée plénière du CESGR.