



Rapport final validé par le Comité de coordination et l'Assemblée plénière du CESGR du 19.11.2024 à Trèves

**Groupe de travail 2 (GT 2)
« Marché du travail » du CESGR**

Rapport final 2023-2024

sous présidence rhéno-palatin

Présidence du GT 2 : Thomas OTTO (Sarre)

Information sur la forme masculine / Intégration de la dimension de genre

Pour une meilleure lisibilité, le présent rapport omet les formulations spécifiques au genre et seuls les termes masculins sont utilisés.

I. Récapitulatif des recommandations

Le **CESGR préconise** que tous les acteurs politiques de la région modèle « Grande Région » appréhendent le marché du travail transfrontalier comme une opportunité, au regard des défis actuels. Au cours des dernières décennies, les habitants de la Grande Région ont pu en bénéficier concrètement sous de nombreuses formes. À présent, la Grande Région se doit de tirer des enseignements communs. Aucune région membre ne peut surmonter seule les

difficultés actuelles : cela ne peut se faire que **de manière commune en tant que Grande Région !**

Le **CESGR préconise** au Sommet :

- o de donner vie à une vision commune de la coopération sur la base de stratégies régionales spécifiques visant à garantir la présence d'une main-d'œuvre qualifiée, afin que chaque région parvienne à disposer d'assez de travailleurs qualifiés ou à mettre en place des formations pour les marchés du travail locaux. Quelques exemples concrets : ciblage commun des groupes qui pourraient être plus disponibles sur le marché du travail (les jeunes, les personnes peu qualifiées, les femmes, les seniors, les migrants et les personnes en situation de handicap), approche commune de la formation continue, formateurs actifs à l'échelle transfrontalière, poursuite de la mise en œuvre de l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière en Grande Région, apprentissage de la langue du pays voisin dans les établissements préscolaires, dans l'enseignement primaire et secondaire, et pendant la formation professionnelle ;
- o de mettre en place des possibilités de garde (d'enfants) pour permettre notamment aux femmes de participer au marché du travail ;
- o une immigration de main-d'œuvre qualifiée, qui contribue à soulager la tension sur nos besoins en la matière, mais qui offre également aux personnes qui s'installent de bonnes perspectives en plein cœur de l'Europe ;
- o une meilleure perméabilité pour que des contrats d'apprentissage puissent être conclus par-delà les frontières nationales (les contrats d'apprentissage purement nationaux continuant à représenter un obstacle majeur à l'intégration du marché du travail dans l'ensemble de la Grande Région) ;
- o de mieux coordonner les offres d'emploi et de les mettre en lien avec les demandeurs d'emploi afin d'exploiter d'autres potentiels. Il faut également améliorer l'utilisation des instruments déjà existants pour permettre aux personnes de trouver du travail ;
- o de promouvoir davantage la formation initiale et continue au niveau politique afin que la culture du travail intègre mieux la nécessité de l'apprentissage tout au long de la vie, tant pour les employés que pour les entreprises ;
- o d'étendre et d'améliorer les offres en matière de mobilité ;
- o de créer de meilleures possibilités d'information sur les offres et les conseils dans la Grande Région. Le site Internet de la Grande Région, dont les rubriques « Emploi » et « Formation professionnelle » ont été mises à jour, ainsi que le portail EURES Grande Région, constituent une avancée importante, mais encore perfectible. Afin d'accroître la proximité avec les citoyens, le CESGR propose de compléter le site Internet classique à travers les réseaux sociaux par un **Portail Citoyens 2.0** interactif ;
- o de répondre de manière ciblée aux besoins en main-d'œuvre qualifiée dans le domaine de l'artisanat grâce aux mesures suivantes : favoriser une meilleure reconnaissance des

diplômes de « maître », mettre en place des programmes de mentorat avec des partenaires de projet issus du milieu politique et des associations, renforcer l'axe professionnel à travers des ateliers, des visites d'entreprises et des coopérations avec les écoles afin d'attirer plus de jeunes vers l'artisanat.

L'examen de la thématique de la formation continue ainsi que l'observation approfondie des portails de formation continue des régions partenaires permettent de formuler les recommandations suivantes à l'attention du Sommet :

o Il est nécessaire d'avoir une meilleure vue d'ensemble de ce qui existe déjà en matière de formation continue ; par la suite, il faudra élaborer des offres spécifiquement adaptées aux nouveaux besoins liés à la demande de main-d'œuvre qualifiée et à la transformation des métiers. Ces mesures doivent être le fruit d'une coopération transfrontalière très étroite.

o Il faut promouvoir davantage la formation initiale et continue au niveau politique afin que la culture du travail intègre mieux la nécessité de l'apprentissage tout au long de la vie, tant pour les employés que pour les entreprises ;

o Les portails de formation continue dans la Grande Région doivent s'adapter aux besoins des frontaliers :

- sur chaque portail, il faut que des liens renvoient vers les autres portails de la Grande Région afin de rendre l'ensemble des services plus transparents ;

- tous les portails doivent proposer des outils spéciaux pour les navetteurs et s'adresser à eux de façon ciblée. De plus, il faudra regrouper les informations importantes pour ce groupe de personnes ;

- les opérateurs des portails doivent encore plus exploiter la possibilité qu'ils ont de collecter les données générées par les visites de pages, le nombre de clics, la demande de services, etc., de les analyser et de les utiliser pour contribuer à améliorer les portails. Par ailleurs, il faudrait que les utilisateurs puissent donner leur avis afin que ces retours contribuent également à optimiser les services.

Le **CESGR préconise** au Sommet de se pencher activement sur les possibilités offertes par la numérisation croissante en vue de renforcer le **home office/télétravail** dans la Grande Région. Des accords bilatéraux doivent à présent venir compléter l'accord multilatéral. Des réponses claires doivent être apportées aussi bien aux employeurs (en matière de création d'entreprise ou de droit du travail applicable) qu'aux salariés (détermination du droit social applicable, législation fiscale).

Le **CESGR préconise** au Sommet d'étudier régulièrement la législation européenne à la recherche de **nouveaux obstacles à la mobilité** sur les marchés du travail transfrontaliers grâce à la Task Force Frontaliers 3.0. Le CESGR propose sa collaboration à travers les expériences pratiques de ses membres.

Conclusions de l'atelier « Perspectives économiques et démographie – métiers de demain, nouveaux métiers » qui s'est tenu le 26 septembre 2024 à Remich

1. Le **CESGR préconise** au Sommet de s'engager davantage à prendre des mesures au niveau politique afin de mettre en place une économie circulaire fonctionnelle qui se concentre non seulement sur le recyclage, mais aussi sur la réduction de la consommation de ressources.
2. Continuer à encourager la coopération transfrontalière entre les acteurs pédagogiques dans le domaine de l'hydrogène afin d'identifier les compétences nécessaires et de jeter les bases d'une formation et d'un perfectionnement transfrontaliers.
3. Renforcer l'artisanat : il faut reconnaître le rôle crucial de l'artisanat dans la transition énergétique et favoriser des mesures de soutien ciblées pour les entreprises dans le but de développer de nouveaux métiers et de nouvelles compétences.
4. Mettre à jour le contenu des formations afin de tenir compte des derniers progrès techniques.
5. Encourager les programmes de formation continue et de perfectionnement : il faudrait davantage promouvoir les offres de formation continue et de perfectionnement afin d'encourager les habitants à devenir des « sauveteurs du climat ».
6. Des programmes de soutien intéressants : le Sommet doit s'efforcer de rendre les programmes de soutien à l'éducation et à la formation à la fois fiables et attractifs afin de favoriser le taux de participation.

Le **CESGR préconise** au Sommet de continuer à soutenir l'**OIE** et son **réseau d'instituts spécialisés**, notamment à travers un ajustement régulier du budget. En raison de l'importance croissante du marché du travail transfrontalier pour les évolutions socio-économiques des régions membres, l'OIE affirmera son rôle d'accompagnateur économique de ce processus dans le travail du CESGR. Dans le même temps, l'OIE est parvenu à rendre son travail accessible à un plus large public grâce à un travail de relations publiques optimisé et conséquent et grâce à un échange professionnel poussé avec les organismes intéressés dans toutes les régions membres.

Le **CESGR préconise** urgemment au Sommet de la Grande Région de poursuivre le travail de la **Task Force Frontaliers 3.0** dans le cadre d'un programme bénéficiant d'un soutien durable tout en suivant la configuration actuelle. La Task Force Frontaliers a contribué à lever de nombreux obstacles auxquels les frontaliers étaient confrontés. Par ailleurs, la Task Force Frontaliers soutient les travaux du CESGR en y apportant son expertise.

Le **CESGR préconise** au Sommet de pousser la Grande Région à agir également au niveau national et européen afin de remédier aux dysfonctionnements ou de proposer des améliorations concrètes par rapport aux difficultés rencontrées. Cela permettra aux instances et décideurs

régionaux, nationaux et/ou européens d'analyser des pistes d'amélioration à l'initiative de la Grande Région afin de mettre en place des solutions viables.

Le **CESGR préconise** au Sommet de la Grande Région de continuer à soutenir le travail fructueux du réseau **EURES Grande Région**.

II. Rapport d'activité du GT 2 « Marché du travail » du CESGR

Présidence : Thomas OTTO (Sarre)

Le marché de l'emploi transfrontalier est le poumon de la Grande Région. Avec plus de 250 000 navetteurs, la Grande Région possède le plus grand marché de l'emploi transfrontalier de l'UE. Ce marché représente un moteur considérable, mais ne va pas sans un certain nombre de difficultés. La transformation qui s'annonce dans les régions traditionnellement industrielles, la crise climatique, l'inflation, les problèmes de la chaîne d'approvisionnement, les besoins croissants en main-d'œuvre qualifiée ou encore le changement démographique sont autant de défis auxquels il faut trouver des réponses au sein de la Grande Région.

Les partenaires économiques et sociaux de la Grande Région ont un rôle crucial à jouer pour y parvenir. Ceci est particulièrement vrai en ce qui concerne le marché du travail, le principal domaine d'activité du GT 2 du Comité économique et social de la Grande Région. Ce rapport de clôture, qui porte sur la présidence de la Rhénanie-Palatinat en 2023/2024, montre dans quelle mesure les groupes de travail se sont penchés sur les différentes problématiques, en soulignant plus particulièrement certains points. Il présente également des recommandations destinées à relever les défis rencontrés par les partenaires économiques et sociaux.

Mission du GT 2 « Marché du travail »

Au sein du GT « Marché du travail », les partenaires économiques et sociaux de la Grande Région se concentrent sur trois domaines essentiels, souvent en s'appuyant sur leurs propres expériences pratiques :

1. Lever les obstacles à la mobilité transfrontalière dans le monde du travail
2. Répondre aux besoins en main-d'œuvre et améliorer les perspectives d'emploi dans la Grande Région, y compris pour les groupes de personnes qui rencontrent jusqu'à présent des problèmes sur le marché du travail, comme les jeunes sans emploi, les femmes, les migrants, les seniors ou les personnes en situation de handicap
3. Encourager la formation transfrontalière des travailleurs qualifiés.

La **présidence rhéno-palatine** du 19^e Sommet des Exécutifs de la Grande Région pour **2023/2024** est placée sous le thème « **Au-delà des frontières : assurer ensemble notre avenir en Grande Région** ». À cet égard, le CESGR a confié à la présidence rhéno-palatine la mission de poursuivre ses travaux et l'a chargée d'élaborer des propositions sur les trois priorités de travail suivantes :

1. Un approvisionnement énergétique sûr et durable afin d'accélérer le développement des énergies renouvelables et de préparer l'avenir, notamment dans le domaine de l'hydrogène, garantissant ainsi l'approvisionnement énergétique de la Grande Région.
2. Le renforcement de la protection civile transfrontalière pour la protection et le bien-être des habitants de la Grande Région. À cet égard, il convient de consolider la coopération afin de pouvoir faire face efficacement aux situations de danger transfrontalières ainsi qu'aux risques liés à l'infrastructure critique.
3. Le développement de la mobilité transfrontalière est un véritable défi pour la Grande Région. C'est la condition sine qua non pour mettre en place une protection climatique transfrontalière, réaliser une intégration fonctionnelle de l'espace économique et promouvoir le marché de l'emploi transfrontalier.

Dans ce contexte, **le GT 2 « Marché du travail » s'était fixé les priorités suivantes pour la législature 2023/2024 (extrait du programme) :**

1. Préserver et gagner de la main-d'œuvre qualifiée

Cette thématique sera traitée en étroite collaboration avec le GT « Marché du travail » du Sommet ainsi qu'avec l'OIE et le groupe de suivi. Le comité de pilotage de l'OIE a chargé ces derniers de réaliser une analyse comparative des stratégies en matière de main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région, qui sera accompagnée sur le plan technique par le GT « Marché du travail » du Sommet. Ils devront notamment réfléchir aux éléments communs et aux points de départ qui serviront de base à une action commune. Le GT 2 « Marché du travail » du CESGR accompagnera cette analyse de manière constructive et complémentaire et s'appuiera sur les résultats scientifiques pour formuler des recommandations à l'intention du GT « Marché du travail » du Sommet.

L'objectif global consistera à créer des incitations communes destinées à conserver ou à attirer des talents dans la Grande Région. L'accent portera notamment sur la formation continue, l'immigration et la promotion des groupes de personnes défavorisées sur le marché du travail.

Par ailleurs, nous étudierons des thématiques qui ont déjà été examinées par le GT 2 au cours de la présidence précédente et qui doivent être améliorées dans l'intérêt des habitants de la Grande Région, notamment les allocations de chômage partiel, les réglementations sur le télétravail, les compétences numériques ou encore les nouvelles compétences imposées par le contexte économique.

Il est crucial à nos yeux d'établir une interaction étroite avec les organes du CESGR, mais aussi certains GT du Sommet (comme le GT « Marché du travail » ou le GT « Énergie »).

Il faudra donc œuvrer dans ce sens.

2. Formation initiale et continue

Le GT 2 « Marché du travail » gère le suivi de projets importants pour le Sommet. La Task Force Frontaliers fera un état des lieux du cadre juridique de la formation professionnelle continue en Grande Région. Celui-ci sera également examiné et discuté au sein de notre GT afin d'émettre

des recommandations de stratégies de solutions à l'intention du GT « Marché du travail » du Sommet.

En outre, il est prévu de fusionner les portails de formation continue sur le plan rédactionnel dans le but d'améliorer l'accès à la formation continue (transfrontalière). Au-delà de la fusion technique, nous inviterons les opérateurs des différents portails à rejoindre le GT 2, où nous leur demanderons de les présenter. L'objectif est de mieux comprendre comment sont conçus les différents portails et à qui ils s'adressent précisément, afin de déterminer comment améliorer leur utilisation pour les travailleurs frontaliers et, le cas échéant, s'il y a des potentiels de modification.

Au vu du « taux de NEET » (nombre de jeunes sans diplôme ni formation) toujours élevé dans l'ensemble de la Grande Région, l'accent sera porté sur la situation particulière des jeunes de la Grande Région.

De manière générale, il faut améliorer l'accès aux formations transfrontalières, mais aussi promouvoir l'apprentissage transfrontalier à l'école et dans les études supérieures. Pour cela, le GT 2 « Marché du travail » s'efforcera d'améliorer la transparence sur les projets, les mesures et les institutions actives et d'énoncer les différentes possibilités.

Ces réflexions pourront s'appuyer sur une analyse des besoins en compétences découlant de l'évolution actuelle de la transformation au sein de la Grande Région, ce qui nécessitera une coordination étroite avec les autres groupes de travail du CESGR.

Le GT 2 « Marché du travail » a travaillé sur ce programme lors de **cinq réunions**.

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

1. Préserver et attirer la main-d'œuvre qualifiée

De façon générale, on constate que toutes les régions partenaires ont besoin de main-d'œuvre qualifiée. En raison des similitudes et des différences régionales, les besoins sont parfois les mêmes, parfois non. Toutefois, toutes les régions partenaires doivent s'efforcer de trouver de la main-d'œuvre qualifiée. À la demande du Sommet, l'OIE a réalisé une analyse comparative des stratégies régionales en matière de main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région. Le premier constat est que toutes les régions partenaires disposent d'une stratégie régionale en matière de marché du travail et de main-d'œuvre qualifiée. Dans l'ensemble, les perspectives économiques sont similaires dans l'ensemble de la Grande Région, ce qui entraîne aussi certaines difficultés. Avec la transition énergétique et une économie circulaire qui sera adaptée en conséquence, on aura besoin de nouveaux profils professionnels. La transformation du secteur de l'énergie est un défi non seulement pour l'industrie, mais aussi pour l'artisanat. Il va falloir remplacer des machines et des processus industriels tout entiers. Cela s'accompagnera d'une formation continue pour les salariés ou de la création de nouveaux métiers, et donc de nouvelles formations professionnelles. Tout comme la transformation industrielle, la numérisation apportera de nouvelles opportunités, mais aussi de nouveaux défis, et créera à la fois de nouveaux profils

professionnels et des besoins en formation continue. Que ce soit au niveau de la transformation ou de la numérisation, on retrouve toujours les anciennes structures et les besoins traditionnels, mais ils changent peu à peu, comme dans l'industrie automobile par exemple. Il convient d'entraîner les entreprises, les exploitations et le personnel sur cette nouvelle voie.

Les métiers des soins à la personne et de l'éducation constituent un autre potentiel considérable. Ici, il faudra s'efforcer de rendre ces professions plus attractives dans leur ensemble afin de répondre à la forte demande. Les conditions de travail ainsi que les salaires devront être améliorés.

En ce qui concerne le secteur de la mobilité, qui, à l'instar du secteur de la transformation, offre lui aussi un grand potentiel, la transition énergétique fait évoluer les profils professionnels, ce qui génère de nouveaux besoins en formation continue. Tout comme dans le domaine des soins à la personne, les conditions de travail doivent être améliorées afin d'attirer plus de personnes vers ces professions.

Malgré tous ces défis, par exemple dans le secteur automobile, les perspectives économiques restent globalement positives. En revanche, la société est vieillissante. Les classes d'âge qui ont bénéficié d'un fort taux de natalité sont de plus en plus nombreuses à partir à la retraite. La question se pose de savoir quels sont les potentiels en matière de main-d'œuvre qualifiée pour mieux absorber les besoins.

Potentiels en matière de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail

Jeunesse : le taux de NEET est toujours trop élevé dans les régions partenaires de la Grande Région. Cette situation est alarmante. Nous devons nous battre de toutes nos forces pour que les choses changent. D'une part, parce que nous ne pouvons pas abandonner les jeunes concernés. En tant que société, nous avons le devoir d'intégrer le plus possible tout le monde sur le plan professionnel afin de créer les bases d'un bon avenir. D'autre part, nous ne pouvons pas nous passer de ce grand potentiel qui peut nous permettre de répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée. À cet égard, le GT 2 « Marché du travail » renvoie au rapport du groupe de suivi, qui est explicitement consacré à ce thème et examine également les solutions possibles.

Femmes : dans de nombreuses régions partenaires de la Grande Région, le potentiel n'est pas encore épuisé en ce qui concerne la main-d'œuvre féminine qualifiée. Par exemple, en termes de pourcentage de femmes, la Sarre possède un très grand potentiel pour le marché du travail (source). Il s'agira avant tout d'améliorer les conditions générales pour les femmes afin de leur permettre de prendre part au marché du travail. Cela passera notamment par une augmentation des places en crèche et par une extension des horaires de garde.

Personnes peu qualifiées : les personnes ayant un faible niveau de qualification risquent d'être remplacées par la numérisation croissante. De plus, leur niveau de salaire reste souvent bas en raison de leurs qualifications réelles, et ils ont moins de chances de progresser dans leur carrière.

En tant que société, nous devrions donc avoir à cœur de mieux qualifier ces personnes, et surtout de leur permettre de suivre de nouvelles formations. De plus, l'éducation et la formation, en particulier des travailleurs peu qualifiés, offrent un potentiel pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Nous ne devons donc pas ménager nos efforts et, dans l'intérêt des personnes et de l'ensemble de la société, aider ces travailleurs à se qualifier.

Travailleurs seniors : dans notre société, les gens vivent plus longtemps qu'avant pour différentes raisons, et beaucoup sont en mesure de travailler plus longtemps. Ils représentent donc eux aussi un potentiel pour répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée. Il est important de veiller à ce que les travailleurs soient en bonne santé tout au long de leur vie professionnelle et puissent travailler longtemps. Pour cela, il faut une bonne protection de la santé et du travail ainsi que des modèles de temps de travail personnalisés afin de permettre aux gens de travailler plus longtemps.

Mobilité : de nombreux travailleurs dépendent des transports en commun. Il reste encore beaucoup d'obstacles à surmonter dans ce domaine, en particulier dans la Grande Région. Depuis 2020, les transports publics luxembourgeois sont gratuits, ce qui est un point positif. D'autres efforts, comme le billet à 49 euros en Allemagne, sont également des incitations qui rendent l'utilisation des transports publics plus attractive. Il faut cependant renforcer le développement des réseaux dans les régions partenaires et mieux coordonner les horaires. Pour d'autres recommandations, le GT 2 « Marché du travail » renvoie aux recommandations du GT 3 « Transports ».

Migration : afin de répondre à la forte demande en main-d'œuvre qualifiée, nous devons de toute urgence exploiter nos propres potentiels, en particulier les jeunes sans formation, les personnes peu qualifiées et les femmes. Il faudra également faire venir des personnes de l'étranger. Pour cela, il faut poser des jalons politiques afin d'aider ces personnes à trouver un emploi ici. Toutefois, la Grande Région doit également se positionner sur le plan social de manière à inciter les personnes à venir chez nous et de s'installer dans cette belle région en plein cœur de l'Europe. Pour cela, nous devons créer une culture d'accueil positive et offrir de bonnes conditions d'emploi et de travail.

Sur ce point, le GT 2 « Marché du travail » renvoie à l'analyse comparative des stratégies en matière de main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région réalisée par l'OIE et commanditée par le GT « Marché du travail » du Sommet. Cette analyse donne une image complète des stratégies existantes dans les différentes régions partenaires et met en évidence les points communs et les actions possibles à l'échelle de la Grande Région.

Le **CESGR préconise** que tous les acteurs politiques de la région modèle « Grande Région » appréhendent le marché du travail transfrontalier comme une opportunité, au regard des défis actuels. Au cours des dernières décennies, les habitants de la Grande Région ont pu en bénéficier concrètement sous de nombreuses formes. À présent, la Grande Région se doit de tirer des enseignements communs. Aucune région membre ne peut surmonter seule les

difficultés actuelles : cela ne peut se faire que **de manière commune en tant que Grande Région !**

Le **CESGR préconise** au Sommet :

- o de donner vie à une vision commune de la coopération sur la base de stratégies régionales spécifiques visant à garantir la présence d'une main-d'œuvre qualifiée, afin que chaque région parvienne à disposer d'assez de travailleurs qualifiés ou à mettre en place des formations pour les marchés du travail locaux. Quelques exemples concrets : ciblage commun des groupes qui pourraient être plus disponibles sur le marché du travail (les jeunes, les personnes peu qualifiées, les femmes, les seniors, les migrants et les personnes en situation de handicap), stratégie commune sur la formation continue, formateurs actifs à l'échelle transfrontalière, poursuite de la mise en œuvre de l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière en Grande Région, apprentissage de la langue du pays voisin dans les établissements préscolaires, dans l'enseignement primaire et secondaire, et pendant la formation professionnelle ;
- o de mettre en place des possibilités de garde (d'enfants) pour permettre notamment aux femmes de participer au marché du travail ;
- o une immigration de main-d'œuvre qualifiée, qui contribue à soulager la tension sur nos besoins en la matière, mais qui offre également aux personnes qui s'installent de bonnes perspectives en plein cœur de l'Europe ;
- o une meilleure perméabilité pour que des contrats d'apprentissage puissent être conclus par-delà les frontières nationales (les contrats d'apprentissage purement nationaux continuant à représenter un obstacle majeur à l'intégration du marché du travail dans l'ensemble de la Grande Région) ;
- o de mieux coordonner les offres d'emploi et les mettre en lien avec les demandeurs d'emploi afin d'exploiter d'autres potentiels. Il faut également améliorer l'utilisation des instruments déjà existants pour permettre aux personnes de trouver du travail ;
- o de promouvoir davantage la formation initiale et continue au niveau politique afin que la culture du travail intègre mieux la nécessité de l'apprentissage tout au long de la vie, tant pour les employés que pour les entreprises ;
- o d'étendre et d'améliorer les offres en matière de mobilité ;
- o de créer de meilleures possibilités d'information sur les offres et les conseils dans la Grande Région. Le site Internet de la Grande Région, dont les rubriques « Emploi » et « Formation professionnelle » ont été mises à jour, ainsi que le portail EURES Grande Région, constituent une avancée importante, mais encore perfectible. Afin d'accroître la proximité avec les citoyens, le CESGR propose de compléter le site Internet classique à travers les réseaux sociaux par un **Portail Citoyens 2.0** interactif ;
- o de répondre de manière ciblée aux besoins en main-d'œuvre qualifiée dans le domaine de l'artisanat grâce aux mesures suivantes : favoriser une meilleure reconnaissance des diplômes de « maître », mettre en place des programmes de mentorat avec des partenaires de projet issus du milieu politique et des associations, renforcer l'axe professionnel à travers

des ateliers, des visites d'entreprises et des coopérations avec les écoles afin d'attirer plus de jeunes vers l'artisanat.

2. Formation continue

Les besoins en main-d'œuvre qualifiée sont étroitement liés à la formation continue. La transformation, mais aussi la numérisation, offrent des opportunités et de nouvelles difficultés pour la Grande Région. Celles-ci concernent tout particulièrement le domaine de la formation continue du fait de la modification ou de l'apparition de nouveaux profils professionnels. Dans le domaine de l'hydrogène, par exemple, il faut intégralement repenser non seulement les compétences et l'engagement des salariés, mais aussi les offres en matière de formation continue et de perfectionnement. Il faut absolument que cela se fasse en parallèle plutôt que de façon successive. Dans l'ensemble, l'échange avec les partenaires sociaux a clairement révélé que l'on manque encore souvent d'offres adaptées en matière de formation continue. Tout d'abord, il faut avoir une meilleure vue d'ensemble de ce qui existe déjà en matière de formation continue avant de pouvoir élaborer de nouvelles offres adaptées. Cette vue d'ensemble doit être transfrontalière ; en effet, ce ne sont pas les initiatives nationales isolées qui feront avancer la Grande Région à ce niveau. Des projets comme le projet Interreg « Green SKHy » peuvent donner une véritable impulsion en la matière.

De plus, il faudra renouveler notre culture de la formation continue. En effet, dans notre région, il est essentiel que celle-ci soit conçue et vécue de manière transfrontalière. Il s'agira d'entraîner sur cette voie à la fois les entreprises et les salariés. Les entreprises doivent comprendre qu'il est essentiel de permettre à leurs employés de se former ; quant aux employés, ils doivent comprendre à quel point la formation est importante pour leur vie professionnelle et leur parcours de vie, mais aussi à quel point elle est essentielle pour l'économie de la Grande Région et pour leur employeur. Les politiques devront créer les conditions générales liées au financement et aux congés de formation. Ce n'est qu'ensemble que nous parviendrons à faire progresser les mentalités et à y ancrer la culture de l'apprentissage tout au long de la vie.

Au cours de la dernière législature, les portails de formation continue des différentes régions partenaires ont fait l'objet d'une attention particulière au sein du GT 2 « Marché du travail ». Voici quelques-unes de nos conclusions, surtout en ce qui concerne l'utilité pour les travailleurs frontaliers :

Questions sur l'utilisation du portail pour les travailleurs frontaliers et sur la collecte générale de données utilisateurs.	Votre portail de formation continue propose-t-il des outils spécifiques pour les travailleurs frontaliers ? Si oui, lesquels ?	Pouvez-vous mesurer, par exemple à l'aide du nombre de visiteurs sur votre site Internet, dans quelle mesure il est fait appel aux offres de votre portail de formation
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		continue et si les gens trouvent une réponse à leurs questions (commentaires des visiteurs du site, offres de formation continue réservées, nombre de clics, etc.) ?
Rhénanie-Palatinat	Le portail de formation continue de Rhénanie-Palatinat ne dispose actuellement d'aucun outil spécifique pour les travailleurs frontaliers. Néanmoins, certaines informations présentées (par exemple sur les possibilités de financement par le biais de la loi sur les congés de formation) peuvent aussi intéresser les travailleurs frontaliers. Nous pourrions envisager de mettre en valeur cette thématique, par exemple en donnant des indications plus concrètes ou en créant une page dédiée. Nous en tiendrons compte dans notre réflexion sur l'extension rédactionnelle.	Les visiteurs des différentes pages du portail sont invités à donner leur avis en bas de page à chaque fois qu'ils consultent le site. Cela leur permet d'indiquer si les informations présentées sur le site leur ont été utiles en répondant à une courte enquête. En cas de réponse négative, ils peuvent également envoyer leur avis personnel et proposer des suggestions d'amélioration. Le nombre de réponses reçues permet de tirer des conclusions sur les tendances concernant l'utilisation du portail. Toutefois, on ne dispose d'aucune information concrète sur le nombre de clics ou de réservations des offres présentées.
Sarre	Il n'y a pas d'outils spécifiques pour les travailleurs frontaliers.	Il n'existe actuellement aucune façon de connaître le nombre d'utilisateurs. Les offres proposées sur le portail sont réservées directement auprès des établissements. Ce processus ne fait donc l'objet d'aucune saisie chez nous.

Grand-Est	La localisation cartographique permet aux internautes de trouver les formations qui correspondent à leurs besoins à côté de chez eux, notamment pour les navetteurs de notre région. Il n'y a pas d'outils spécifiques pour les travailleurs frontaliers.	Lorsque des personnes s'inscrivent à une formation, cela est enregistré au niveau de France Travail ou des Missions locales.
Luxembourg	Le portail s'adresse à tous les groupes cibles, où qu'ils habitent. Il n'y a pas d'outils spécifiques pour les travailleurs frontaliers.	Le nombre de consultations du portail et le nombre de pages visitées sont mesurés. C'est également le cas pour les inscriptions aux formations.
CGB	Le portail ne contient pas d'informations destinées aux navetteurs. Il y a toutefois des brochures spéciales pour les travailleurs frontaliers, disponibles sur demande. De plus, il est possible de bénéficier de conseils personnalisés.	Le nombre de clics est enregistré, à la fois sur les visites et sur les pages consultées. Il est également possible de s'inscrire à des cours de la base de données et de demander des informations aux établissements grâce à la fonction contact.
Wallonie*	-	-

*La Wallonie est en train de créer un nouveau portail de formation continue et a donc préféré ne pas présenter son portail actuel.

Les portails de formation continue dans la Grande Région sont un enrichissement pour le marché du travail local. Ils sont devenus incontournables, en particulier dans un contexte de numérisation croissante. La présentation des différents portails a montré qu'ils étaient bien implantés. Même si quelques améliorations restent nécessaires sur certains points, les opérateurs en sont conscients et s'efforcent de faire évoluer leurs portails. Actuellement, certains portails sont également en cours de construction ou de reconstruction. Afin de mieux répondre aux besoins des frontaliers, il serait souhaitable de disposer d'une page d'accueil centrale qui relie toutes les composantes de la Grande Région et qui regroupe les informations et les offres. Il ne fait aucun doute que ce projet serait difficile à mettre en œuvre. C'est pourquoi il serait tout d'abord utile de rendre les structures existantes plus transparentes au sein de la Grande Région, par exemple en les reliant entre elles. Il serait souhaitable que tous les portails proposent des outils spéciaux pour les navetteurs et s'adressent à eux de façon ciblée. Il serait également profitable de

présenter et de rassembler au même endroit les informations importantes pour les travailleurs frontaliers. Afin d'adapter encore mieux l'offre des portails aux besoins des utilisateurs, certains opérateurs utilisent déjà la possibilité de collecter certaines données comme le nombre de clics, les inscriptions aux formations, etc. Ils proposent aussi parfois aux utilisateurs de laisser des commentaires. Il serait donc tout à fait logique d'utiliser ces données afin d'améliorer les portails. Il s'agit de profiter encore plus de cette opportunité et de la renforcer.

L'examen de la thématique de la formation continue ainsi que l'observation approfondie des portails de formation continue des régions partenaires permettent de formuler les recommandations suivantes à l'attention du Sommet :

o il est nécessaire d'avoir une meilleure vue d'ensemble de ce qui existe déjà en matière de formation continue ; par la suite, il faudra élaborer des offres spécifiquement adaptées aux nouveaux besoins liés à la demande de main-d'œuvre qualifiée et à la transformation des métiers. Ces mesures doivent être le fruit d'une coopération transfrontalière très étroite.

o Il faut promouvoir davantage la formation initiale et continue au niveau politique afin que la culture du travail intègre mieux la nécessité de l'apprentissage tout au long de la vie, tant pour les employés que pour les entreprises ;

o les portails de formation continue dans la Grande Région doivent s'adapter aux besoins des frontaliers :

- sur chaque portail, il faut que des liens renvoient vers les autres portails de la Grande Région afin de rendre l'ensemble des services plus transparents ;

- tous les portails doivent proposer des outils spéciaux pour les navetteurs et s'adresser à eux de façon ciblée. De plus, il faudra regrouper les informations importantes pour ce groupe de personnes ;

- les opérateurs des portails doivent encore plus exploiter la possibilité qu'ils ont de collecter les données générées par les visites de pages, le nombre de clics, la demande de services, etc., de les analyser et de les utiliser pour contribuer à améliorer les portails. Par ailleurs, il faudrait que les utilisateurs puissent donner leur avis afin que ces retours contribuent également à optimiser les services.

3. Autres thématiques étudiées par le GT 2 « Marché du travail »

3.1. Home office et télétravail des frontaliers en Grande Région

1. Note d'information sur le nouvel accord-cadre pour l'application de l'article 16 du règlement (CE) n° 883/2004 en cas de télétravail transfrontalier habituel de juillet 2023 – rédigée par la TFF 3.0

L'article 11 alinéa 3a) du règlement (CE) n° 883/2004 stipule qu'une personne est assujettie à la sécurité sociale dans l'État membre où elle est employée si elle fournit effectivement sa

prestation de travail dans cet État. Toutefois, lorsqu'une personne exerce habituellement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres, dont 25% ou plus dans l'État où elle réside, l'article 13 alinéa 1a) de ce règlement prévoit un transfert de la législation sur la sécurité sociale de l'État où elle est employée vers l'État où elle réside. Pendant la crise du COVID-19, des dispositions spéciales ont été prises afin d'éviter un changement de législation en matière de sécurité sociale en cas de télétravail lié à la pandémie. Elles sont arrivées à expiration le 30 juin 2023.

Afin d'y remédier, un accord-cadre multilatéral a été conclu pour les cas de télétravail transfrontalier ordinaire, sur la base de l'article 16 du règlement (CE) n° 883/2004. L'objectif est d'harmoniser les conditions dans lesquelles une dérogation à la règle de l'article 13 alinéa 1a) de ce règlement peut être accordée et de permettre aux travailleurs frontaliers de télétravailler davantage dans leur État de résidence sans changer de législation en matière de sécurité sociale.

En substance, l'accord-cadre multilatéral stipule qu'une personne qui effectue habituellement du télétravail transfrontalier pour un pourcentage de son temps de travail total compris entre 25% et moins de 50% peut demander une dérogation sur la base de l'article 16 alinéa 1 du règlement (CE) n° 883/2004, qui lui permet de rester soumise à la législation en matière de sécurité sociale de l'État de résidence de son employeur. Cette dérogation est alors valable pour trois ans et peut être renouvelée. Toutefois, cette règle ne s'applique pas si la prestation de travail est effectuée dans un pays tiers.

Les États de la Grande Région ont manifesté un grand intérêt pour cet accord-cadre. Cela a finalement abouti à la signature de l'accord-cadre multilatéral par l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg et la France, avec une entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2023.

Il convient cependant de noter que cet accord-cadre multilatéral sur le télétravail transfrontalier ne concerne que la législation en matière de sécurité sociale. En ce qui concerne le droit fiscal, après la dernière prolongation des dispositions spéciales dues au coronavirus jusqu'au 30 juin 2022, les différents jours sans incidence autorisés (seuils) selon les différentes conventions fiscales s'appliquent et font à présent l'objet de discussions et de décisions successives entre les États de la Grande Région. Même si l'accord-cadre multilatéral représente une avancée notable dans le domaine de la législation sur la sécurité sociale, la TFF 3.0 souligne qu'il reste encore des mesures à prendre dans le domaine du droit du travail et du droit fiscal afin de faciliter le télétravail transfrontalier.

2. Expertise juridique : « Constitution d'un établissement stable en cas de télétravail transfrontalier dans la Grande Région »

Depuis la pandémie de Covid-19, le télétravail est devenu un élément incontournable du monde du travail. Pour donner suite aux nombreuses demandes des entreprises et des travailleurs frontaliers, la Task Force Frontaliers 3.0 de la Grande Région (TFF 3.0) a élaboré, à la demande de ses partenaires de projet, une expertise juridique sur la question de la constitution d'un établissement stable dans un contexte transfrontalier, dans le but de clarifier ce sujet et de simplifier l'exercice du télétravail transfrontalier.

Alors que des progrès ont été réalisés dans le domaine du droit de la sécurité sociale en ce qui concerne le télétravail transfrontalier, des questions restent en suspens dans le domaine du droit fiscal, notamment celle de la création d'un établissement stable par l'exercice de

télétravail transfrontalier dans l'État de résidence du travailleur frontalier. En l'absence d'une définition uniforme et en raison des différences d'interprétation et d'appréciation dans les États de la Grande Région, les entreprises manquent de prévisibilité, de clarté juridique et de sécurité juridique. Cela conduit les entreprises à craindre le risque de création d'un établissement stable dans l'État de résidence du travailleur frontalier et les obligations qui en découlent selon le droit fiscal de l'État concerné (par ex. versement de l'impôt sur les sociétés, de la taxe professionnelle, de l'impôt sur le revenu ou sur le chiffre d'affaires, tenue d'une comptabilité supplémentaire et/ou déclaration fiscale dans l'autre État). Dans le doute que la création d'un établissement stable soit confirmée, cela a pour effet que les entreprises n'autorisent leurs travailleurs frontaliers employés à pratiquer le télétravail que de manière limitée, voire pas du tout.

Un établissement stable peut être créé dans deux situations : par la présence d'une installation fixe d'affaires et par l'activité d'un représentant permanent dépendant. La TFF 3.0 estime que le risque de création d'un établissement stable par l'installation fixe d'affaires en cas de télétravail transfrontalier est actuellement faible. En revanche, le risque de création d'un établissement stable par l'activité d'un représentant permanent dépendant est considéré comme plus élevé. L'évaluation de la création d'un établissement stable par le télétravail transfrontalier doit toutefois être effectuée au cas par cas, de sorte qu'il n'est pas possible de tirer une conclusion générale à ce sujet.

Afin d'éliminer cet obstacle à la mobilité, la TFF 3.0 propose les solutions suivantes :

❖ **Approches pratiques**

- Introduction ou simplification de la procédure de rescrit en cas de télétravail transfrontalier
- Publication des décisions en matière de rescrit dans toutes les composantes de la Grande Région, comme c'est déjà le cas en France, au Luxembourg et en Belgique, par exemple

❖ **Niveau bilatéral ou Grande Région**

- Conclusion d'un accord contenant les dispositions suivantes :
 - Uniformisation de la notion d'établissement stable et de son interprétation dans le cas du télétravail transfrontalier
 - Réglementation uniforme permettant de déterminer si et dans quelles conditions le télétravail transfrontalier crée un établissement stable sur le territoire de la Grande Région
 - Définition d'un espace professionnel transfrontalier ou d'un corridor dans la Grande Région, dans lequel la création d'un établissement stable est exclue, pour autant que l'activité soit exercée à l'intérieur de cette zone

❖ **Niveau de l'OCDE**

- Précision de l'interprétation de la notion d'établissement stable pour les cas de télétravail transfrontalier
- Adaptation des critères de création d'un établissement aux circonstances et aux conditions du monde du travail actuel, fortement modifié par la numérisation et la mobilité
- Précision et prise en compte du critère de l'orientation économique de l'activité entrepreneuriale vers le marché de l'autre État dans le cas du télétravail transfrontalier

❖ **Niveau national**

- Publication d'une communication des autorités fiscales des Etats de la Grande Région sur la manière dont sont gérées les situations de télétravail transfrontalier et indiquant les points auxquels les entreprises qui emploient des travailleurs frontaliers doivent être attentives
- Faciliter l'exercice du télétravail transfrontalier par une prise de position sans équivoque sur les critères d'interprétation pour la constitution d'un établissement stable dans les cas de télétravail transfrontalier
- Prise de mesures au niveau national pour faciliter le télétravail transfrontalier de manière autonome et rapide
- Simplification des procédures administratives et création de guichets uniques (« One Stop Shops ») dans chaque État membre, qui assument à la fois la fonction de centre de conseil et d'information et celle de centre de demande pour les entreprises.

Le GT 2 « Marché du travail » propose à l'assemblée plénière du CESGR la recommandation suivante :

Le **CESGR préconise** au Sommet de se pencher activement sur les possibilités offertes par la numérisation croissante en vue de renforcer le **home office/télétravail** dans la Grande Région. Des accords bilatéraux doivent à présent venir compléter l'accord multilatéral. Des réponses claires doivent être apportées aussi bien aux employeurs (en matière de création d'entreprise ou de droit du travail applicable) qu'aux salariés (détermination du droit social applicable, législation fiscale).

3.2. Tenir compte des obstacles à la mobilité – contribution de la TFF 3.0

La Task Force Frontaliers supervise différentes thématiques concernant la libre circulation des travailleurs dans la Grande Région. En 2023 et 2024, il s'agissait entre autres des questions suivantes :

– ECBM

Le 14 septembre 2023, le Parlement européen a adopté une décision contenant des recommandations adressées à la Commissions afin de modifier le mécanisme qui avait été proposé afin de surmonter les obstacles juridiques et administratifs dans un contexte transfrontalier (P9_TA(2023)0327).

À la suite de l'adoption de cette résolution, le Comité européen des régions (CdR) a adopté un avis intitulé « Mécanisme transfrontalier européen 2.0 » les 9, 10 et 11 octobre 2023. Il convient de noter que bon nombre des observations du CdR sont le reflet exact des résultats de l'analyse de la TFF 2.0 (par exemple la nécessité de créer des points de coordination transfrontalière ou d'établir une définition plus précise de la notion de projet).

Par l'intermédiaire de la commissaire Elisa Ferreira, la Commission européenne a réaffirmé en octobre 2023 sa détermination à retravailler sa proposition de 2018. Dans ce cadre, la

Commission européenne a lancé un appel à contributions pour son initiative « Faciliter les solutions aux frontières ».

La TFF 3.0 a participé à cet appel à contributions. La contribution de la TFF 3.0 ainsi que toutes les autres contributions sont publiées sur [Régions transfrontalières de l'UE – solutions pour surmonter les obstacles juridiques et administratifs \(https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13997-Regions-transfrontalieres-de-lUE-solutions-pour-surmonter-les-obstacles-juridiques-et-administratifs/feedback_fr?p_id=32360566\)](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13997-Regions-transfrontalieres-de-lUE-solutions-pour-surmonter-les-obstacles-juridiques-et-administratifs/feedback_fr?p_id=32360566)

- **Service volontaire**

En 2018, la TFF 2.0 s'est penchée sur la problématique des allocations familiales pour les enfants de travailleurs frontaliers résidant en France et exerçant une activité professionnelle en Allemagne pendant l'exécution d'un service civil en France.

À la suite de l'intervention de la TFF 2.0, la caisse d'allocations familiales allemande avait à l'époque accepté de verser les allocations familiales pour l'enfant concerné.

Depuis quelque temps, la TFF 3.0 a été informée que la caisse d'allocations familiales allemande refuse à nouveau d'octroyer des allocations familiales dans ce cas. Le raisonnement qui avait été utilisé dans l'affaire de 2018 vient d'être rejeté par un jugement du tribunal social de Nuremberg.

La TFF 3.0 suit avec attention l'évolution de la situation. Nous suggérons aux personnes concernées qui souhaitent contester les décisions de refus de la caisse d'allocations familiales allemande d'invoquer désormais l'article 5 du règlement (CE) n° 883/2004, qui porte sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Cet article évoque la survenance de faits ou d'événements semblables, ce qui devrait permettre d'éviter un contrôle par analogie. La TFF 3.0 estime que le refus d'accorder des allocations familiales aux enfants de travailleurs frontaliers effectuant un service civil en France est contraire au droit européen. En avril 2024, la TFF 3.0 a envoyé une plainte à ce sujet pour non-respect de la législation de l'UE auprès de la Commission européenne. Celle-ci est en cours d'examen par la Commission.

- **Indemnité de licenciement**

Risque de double imposition concrétisé dans une constellation particulière

En 2023, un cas concret a été porté à la connaissance de la TFF 3.0, confirmant le risque de double imposition sur les indemnités perçues par un travailleur frontalier en raison d'interprétations divergentes de la convention franco-allemande contre la double imposition (CDI) par les administrations fiscales allemande et française. Ce risque avait déjà été identifié par la TFF 2.0 en 2020. (À ce sujet, voir « Résumé de la problématique », avril 2020.)

Voici ce qui s'est passé : dans le cadre de son licenciement, un salarié employé en Allemagne et résidant en France, qui avait la qualité de travailleur frontalier au sens de la convention franco-allemande (CDI), a reçu une indemnité de licenciement. Pendant sa relation de travail avec l'employeur, il ou elle avait résidé en Allemagne pendant quelques années.

En réponse à sa demande, l'administration fiscale française a formulé les commentaires suivants : en vertu de l'article 13 alinéa 5 de la convention franco-allemande, la France a la compétence fiscale pour l'ensemble du montant perçu (c'est ce que l'on appelle le « régime des frontaliers »).

Concernant la position de l'administration fiscale allemande, une nouveauté est à signaler. Dans une lettre du 28 décembre 2021 (1.3.1, page 13), le ministère fédéral des Finances (BMF) a précisé sa position antérieure sur le traitement fiscal des indemnités de licenciement, qu'il avait exposée dans sa lettre du 3 mai 2018 (voir résumé de la TFF d'avril 2020) : « Aux fins de l'application de la convention, les indemnités versées à l'occasion de la cessation d'un emploi doivent être attribuées à l'État qui avait le droit d'imposer le travail actif. Le cas échéant, elles doivent être réparties entre l'État d'activité et l'État de résidence si la qualité de frontalier n'a pas été accordée pendant au moins une année. »

La situation « classique » des navetteurs qui ont la qualité de frontalier fiscal pendant toute la période d'emploi concernée ne pose pas de problème, puisque les deux États procèdent à un classement de l'indemnité de licenciement dans le cadre de l'article 13 alinéa 5 et conviennent ainsi d'un droit d'imposition de l'État de résidence.

En revanche, il existe un risque de double imposition dans le cas spécifique décrit ci-dessus : une indemnité de licenciement versée à un travailleur qui était, à la fin du contrat de travail, un travailleur frontalier sur le plan fiscal, mais qui avait perdu cette qualité pendant au moins un an au cours de la relation de travail. La France s'estime compétente pour imposer la totalité du montant versé au travailleur frontalier tandis que l'Allemagne s'estime compétente pour imposer une partie du montant perçu au cours des années où la résidence, et donc le droit d'imposition sur le revenu, étaient situés en Allemagne.

En 2020, dans le cadre des travaux préparatoires du Comité de coopération transfrontalière qui ont fait suite au traité d'Aix-la-Chapelle, la TFF avait déjà recommandé de parvenir à un accord amiable entre la France et l'Allemagne sur les indemnités de licenciement, comme c'est le cas pour d'autres CDI. Dans ce contexte, la TFF 3.0 rappelle qu'il est nécessaire que cet accord amiable soit sécurisé sur le plan juridique afin d'éviter que sa validité ne soit remise en cause à l'avenir devant les juridictions nationales. On peut actuellement observer ce phénomène avec l'accord amiable qui régit les indemnités de licenciement dans le cadre de la CDI Allemagne-Luxembourg : en effet, celui-ci a été remis en question par un tribunal allemand. Un recours a été déposé auprès de la Cour fédérale des finances (Bundesfinanzhof – BFH), qui devra prochainement se prononcer sur cette question. L'interprétation commune de la CDI qui sera retenue dans l'accord amiable ne devrait pas aller au-delà de la lettre de la convention ou aboutir à un résultat contraire à celle-ci.

– **Indemnités compensatrices de perte de rémunération**

Après la modification de la méthode de calcul pour le chômage partiel et les indemnités maladie, nous avons reçu la confirmation en juin 2023 qu'à partir de maintenant, la méthode de calcul pour les indemnités journalières de maternité avec subvention de l'employeur ainsi que les allocations parentales n'incluent plus de déduction d'un impôt allemand fictif ou de la taxe de solidarité.

Un projet de loi s'apprête à modifier la loi sur les allocations parentales ainsi que sur l'allocation maladie et les indemnités journalières de maternité, mais une note du 21 juin 2023 a déjà informé les caisses d'assurance maladie allemandes et l'organisme responsable des allocations parentales qu'ils devaient modifier leur mode de calcul. À partir

de 2024, le traitement sera automatisé. Les personnes concernées doivent déposer leur demande avant cette date et être informées de cette possibilité.

– **Télétravail**

Après la publication du dossier « Création d'un établissement stable » et une analyse approfondie du nouvel accord-cadre qui est entré en vigueur en juillet 2023, les collaborateurs de la TFF 3.0 continuent bien entendu à suivre le sujet crucial du télétravail dans un cadre transfrontalier.

Le GT 2 « Marché du travail » propose à l'assemblée plénière du CESGR la recommandation suivante :

Le **CESGR préconise** au Sommet d'étudier régulièrement la législation européenne à la recherche de **nouveaux obstacles à la mobilité** sur les marchés du travail transfrontaliers grâce à la Task Force Frontaliers 3.0. Le CESGR propose sa collaboration à travers les expériences pratiques de ses membres.

4. « Perspectives économiques et démographie – métiers de demain, nouveaux métiers » – atelier commun des GT 1 et 2

Le GT « Marché du travail » n'a pas failli à ses habitudes et a organisé un atelier en collaboration avec le GT « Économie ». Celui-ci s'est tenu le 26 septembre 2024 à Remich sous le titre de « Perspectives économiques et démographie – métiers de demain, nouveaux métiers ». L'objectif était d'établir un lien entre les perspectives d'une Grande Région prospère et les enjeux d'un marché de l'emploi qui intègre les métiers de demain. L'atelier s'est ouvert sur trois interventions destinées à stimuler les participants, puis s'est poursuivi sur une discussion collective. C'est Agustina Guitar, de l'université du Land de Sarre, qui a donné le premier élan. Elle a présenté le projet Interreg CIRKLA. Implanté à l'Université de Liège (Belgique) avec des partenaires de coopération dans les universités de toutes les régions partenaires de la Grande Région, ce projet explore les opportunités et les possibilités offertes par l'économie circulaire. Clément Maury, le deuxième intervenant, a quant à lui présenté le projet Interreg Green SKHy. Celui-ci vise à développer une compétence transnationale en matière d'hydrogène au sein de la Grande Région, de mettre les acteurs en réseau et de renforcer ainsi l'économie sur le long terme. Enfin, le troisième exposé a été mené conjointement par les trois chambres des métiers du Luxembourg, de Trèves et de la Sarre. Il a montré clairement que sans l'artisanat, on ne pourrait pas envisager d'innover ni de transformer l'économie de la Grande Région.

Résultats de l'atelier

Le projet CIRKLA a souligné l'importance capitale du bon fonctionnement de l'économie circulaire, non seulement pour la survie des générations futures, mais aussi pour une économie viable dans la région. Il est crucial non seulement de promouvoir le recyclage, mais aussi de minimiser globalement la consommation de ressources. Afin d'y parvenir, il faut ancrer des compétences au sein de la société, tant en matière de sensibilisation que d'éducation et de formation.

Le projet Green SKHy, qui vise notamment à promouvoir les nouvelles professions et la formation continue dans les professions existantes dans le domaine de l'hydrogène, a mis en évidence différents aspects qui jouent un rôle à cet égard. Les questions liées à la sécurité, à la pression et à la chaleur y occupent une place prépondérante. Dans ce nouveau domaine de l'économie de l'hydrogène, il est essentiel que les acteurs de l'éducation coopèrent dès le départ afin d'identifier les compétences réellement nécessaires. Des initiatives telles que le cours de base sur l'hydrogène délivré par le centre Kolping à Völklingen en sont un excellent exemple.

Un exposé présenté conjointement par les chambres de métiers du Luxembourg (Marc Gross, secrétaire général du Conseil interrégional des chambres des métiers de la Grande Région [IRH/CICM], directeur de la chambre des métiers du Luxembourg), de Trèves (Matthias Schwalbach, directeur de la chambre des métiers de Trèves) et de la Sarre (Marcel Quinten, directeur du Saar-Lor-Lux Umweltzentrum, filiale de la chambre des métiers de la Sarre), a donné une troisième impulsion. La transition énergétique ne pourra pas se faire sans l'artisanat. Cela va nécessiter de nouveaux métiers et de nouvelles compétences, et il faudra aider les entreprises à relever ces défis. Le contenu des formations devra être sans cesse actualisé en fonction des progrès techniques, notamment en ce qui concerne les connaissances en électricité et en plomberie, chauffage et climatisation. L'idée d'inciter les gens à devenir des « sauveteurs du climat » peut également servir de ligne directrice dans le domaine de la formation continue et du perfectionnement. Ceux-ci sont indispensables et doivent être plus encouragés en proposant des programmes à la fois fiables et attractifs.

Conclusions de l'atelier « Perspectives économiques et démographie – métiers de demain, nouveaux métiers » qui s'est tenu le 26 septembre 2024 à Remich

1. Le **CESGR préconise** au Sommet de s'engager davantage à prendre des mesures au niveau politique afin de mettre en place une économie circulaire fonctionnelle qui se concentre non seulement sur le recyclage, mais aussi sur la réduction de la consommation de ressources.
2. Continuer à encourager la coopération transfrontalière entre les acteurs pédagogiques dans le domaine de l'hydrogène afin d'identifier les compétences nécessaires et de jeter les bases d'une formation et d'un perfectionnement transfrontaliers.
3. Renforcer l'artisanat : il faut reconnaître le rôle crucial de l'artisanat dans la transition

énergétique et favoriser des mesures de soutien ciblées pour les entreprises dans le but de développer de nouveaux métiers et de nouvelles compétences.

4. Mettre à jour le contenu des formations afin de tenir compte des derniers progrès techniques.

5. Encourager les programmes de formation continue et de perfectionnement : il faudrait davantage promouvoir les offres de formation continue et de perfectionnement afin d'encourager les habitants à devenir des « sauveteurs du climat ».

6. Des programmes de soutien intéressants : le Sommet doit s'efforcer de rendre les programmes de soutien à l'éducation et à la formation à la fois fiables et attractifs afin de favoriser le taux de participation.

5. Coopération du GT 2 « Marché du travail » avec le Sommet, l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE), la Task Force Frontaliers 3.0 et le réseau EURES GR

5.1. GT « Marché du travail » du Sommet

La présidence de la Rhénanie-Palatinat a vu se poursuivre la coopération étroite et fructueuse entre le GT 2 « Marché du travail » et le GT « Marché du travail » du Sommet.

Concrètement, cette coopération s'est traduite par exemple par :

- Une participation active des membres d'un GT aux réunions de l'autre GT
- Un examen intensif des portails de formation continue de toutes les régions partenaires par le GT 2 « Marché du travail », à l'initiative du GT du Sommet. Dans la foulée, ces portails ont également été mis en lien sur le site Internet du Sommet afin de les rendre plus visibles pour les frontaliers
- Une discussion entre les partenaires sociaux sur les résultats des deux missions confiées par le GT du Sommet à l'OIE (analyse comparative des stratégies en matière de main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région) et à la Task Force (état des lieux sur la formation continue et la qualification).

5.2. Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) <https://www.iba-oie.eu/>

L'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) collecte depuis 2001, pour le compte des responsables politiques de la Grande Région, des informations comparables et interprétables sur le marché du travail dans les régions membres et fournit ainsi une base pour les décisions de politique structurelle et de politique du marché de l'emploi en Grande Région.

En tant qu'outil transfrontalier de diagnostic des évolutions socio-économiques, l'OIE soutient les acteurs du marché du travail et les décideurs politiques de la Grande Région.

L'OIE est dirigé par un comité de pilotage interrégional. Celui-ci définit les axes de travail principaux 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. Le 15 juin 2023, Philippe Renaudin (Grand Est) et Carina Weibel (Sarre) ont été nommés au comité de pilotage de l'OIE lors de la première réunion plénière sous la présidence de la Rhénanie-Palatinat. Le troisième poste est actuellement vacant.

En complément de son rapport structurel sur le marché de l'emploi transfrontalier, la mobilité des frontaliers et l'évolution démographique, l'OIE a choisi, sous la présidence de la Rhénanie-Palatinat, de faire de « l'analyse comparative des stratégies en matière de main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région » le thème principal de son 14^e rapport en juillet 2024.

Le rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région a été présenté à Metz en janvier 2023 dans le cadre de la dernière assemblée plénière du CESGR sous la présidence française de Bruno Théret de l'OIE. Il a reçu un accueil très favorable, et la représentante luxembourgeoise de la Commission européenne, Anne Calteux, qui assistait à l'assemblée, a estimé qu'il s'agissait d'un outil précieux. Au cours de cette présidence, l'OIE a participé aux réunions du comité de coordination du CESGR. En outre, l'OIE a été invité en tant qu'expert aux réunions du GT 2 « Marché du travail » du Comité économique et social de la Grande Région et du GT « Marché du travail » du Sommet. Les derniers résultats concernant le marché de l'emploi transfrontalier ou l'adaptation des offres de formation aux nouveaux besoins du marché de l'emploi transfrontalier, qui était le thème principal du rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région pour 2021/2022, ont été présentés par l'OIE au Conseil économique, social et environnemental de la région Grand Est le 16 mars 2023, au Comité du Conseil syndical interrégional (CISGR) le 17 mai 2023 ainsi qu'au Conseil économique et social de la Communauté germanophone de Belgique lors de la conférence du 29 juin 2023.

L'OIE a également présenté ses missions ainsi que les résultats de ses travaux dans le cadre de divers événements et exposés : le 13 octobre 2023, l'OIE a fait une intervention sur la situation du marché de l'emploi des jeunes dans la Grande Région lors de la réunion commune des commissions 2 « Affaires sociales » et 5 « Enseignement, formation, recherche et culture » du Conseil parlementaire interrégional de la Grande Région. Lors des Entretiens de Remich du 18 octobre 2023, l'OIE a eu l'occasion de présenter un aperçu des conditions de vie dans la Grande Région.

L'OIE a présenté sa dernière étude, « Analyse comparative des stratégies en matière de main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région », lors de la réunion des experts du Conseil interrégional des chambres des métiers et de l'artisanat de la Grande Région (IRH/CICM) le 28 mai 2024, lors de la réunion du groupe de travail « Marché du travail » du Sommet ainsi

que devant le GT 2 du CESGR le 6 juin. L'OIE a participé à l'atelier commun du GT 1 et du GT 2 du CESGR le 26 septembre 2024 en tant qu'invité à la tribune.

Dans le cadre de sa mission d'observation du marché de l'emploi au sein de la Grande Région, l'OIE travaille en étroite collaboration avec le CESGR, notamment avec le GT 2 « Marché du travail », ainsi qu'avec d'autres observatoires de la Grande Région (système d'information géographique SIG-GR de la Grande Région ainsi que les offices de la statistique de la Grande Région). L'OIE est membre du Réseau européen de surveillance transfrontalière depuis 2019. Celui-ci se compose de représentants nationaux et régionaux responsables de l'observation du territoire en Allemagne et dans les pays voisins, qui œuvrent pour améliorer la situation en matière de données transfrontalières.

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

Le **CESGR préconise** au Sommet de continuer à soutenir l'**OIE** et son **réseau d'instituts spécialisés**, notamment à travers un ajustement régulier du budget. En raison de l'importance croissante du marché du travail transfrontalier pour les évolutions socio-économiques des régions membres, l'OIE affirmera son rôle d'accompagnateur économique de ce processus dans le travail du CESGR. Dans le même temps, l'OIE est parvenu à rendre son travail accessible à un plus large public grâce à un travail de relations publiques optimisé et conséquent et grâce à un échange professionnel poussé avec les organismes intéressés dans toutes les régions membres.

5.3. Task Force Frontaliers de la Grande Région 3.0 (TFF 3.0)

<https://www.arbeitskammer.de/themenportale/task-force-grenzgaenger-30-der-grossregion>

<https://www.arbeitskammer.de/themenportale/la-task-force-frontaliers-30>

La Task Force Frontaliers a été créée en janvier 2011 en tant que projet Interreg-IV-A et a été prolongée à plusieurs reprises jusqu'au 30 juin 2021. Devant la volonté du Sommet de la Grande Région de février 2021 de poursuivre le projet au-delà de la période de financement, une convention de coopération a été signée à l'échelle de la Grande Région. Depuis le 1^{er} juillet 2021, la Chambre du travail de la Sarre porte le projet Task Force Frontaliers 3.0 de la Grande Région (TFF 3.0), pour le compte des partenaires de projet suivants :

- la chancellerie du Land de Sarre ;
- le ministère du Travail, des affaires sociales, de la transformation et de la numérisation du Land de Rhénanie-Palatinat ;
- le ministère du Travail du Luxembourg ;
- la région Grand Est ;
- la préfecture du Grand Est ;
- le département de la Moselle ;

- Le Service public de Wallonie Économie, Emploi, Formation, Recherche ;
- Le ministère de la Communauté germanophone de Belgique.

On peut se réjouir du fait que les partenaires de cofinancement aient décidé de le prolonger jusqu'à fin 2027 dans le cadre d'un accord de coopération renouvelé.

La TFF 3.0 élabore des propositions de solutions juridiques et administratives aux problèmes fondamentaux que rencontrent les frontaliers, les apprentis, les stagiaires et les personnes en formation continue, ainsi que les entreprises qui emploient des travailleurs frontaliers. Elle travaille tout particulièrement dans les domaines juridiques suivants : droit du travail, droit de la formation, droit social et droit fiscal.

La TFF 3.0 transmet les propositions de solutions élaborées aux différents décideurs politiques à l'échelle régionale, nationale ou européenne. La TFF 3.0 accompagne en tant qu'experte la mise en œuvre de ses propositions de solutions auprès des différentes instances.

Outre son expertise juridique, la TFF 3.0 fournit des notes d'information aux frontaliers et aux acteurs du marché du travail. Afin de soutenir les responsables politiques, la TFF 3.0 réalise, sur demande des partenaires de projet, des études juridiques comparatives à l'échelle de la Grande Région sur des thèmes en lien avec l'avenir. La TFF 3.0 remplit également une mission de prévention et réalise des analyses d'impact de réglementations sur des projets de textes de lois à l'attention des responsables politiques, afin d'éviter de créer de nouveaux obstacles à la mobilité.

L'objectif poursuivi est d'améliorer la mobilité professionnelle sur le marché du travail transfrontalier de la Grande Région. Afin d'atteindre cet objectif, la TFF 3.0 collabore étroitement avec plusieurs institutions et réseaux. Par ailleurs, elle est représentée au sein de différentes instances de la Grande Région. Elle échange régulièrement avec le CESGR dans le cadre des réunions du GT 2 « Marché du travail ».

Le GT 2 « Marché du travail » propose à l'assemblée plénière du CESGR la recommandation suivante :

Le **CESGR préconise** urgemment au Sommet de la Grande Région de poursuivre le travail de la **Task Force Frontaliers 3.0** dans le cadre d'un programme bénéficiant d'un soutien durable tout en suivant la configuration actuelle. La Task Force Frontaliers a contribué à lever de nombreux obstacles auxquels les frontaliers étaient confrontés. Par ailleurs, la Task Force Frontaliers soutient les travaux du CESGR en y apportant son expertise.

5.3.1. Task Force Frontaliers de la Grande Région 3.0 : autres sujets abordés en 2023/2024

1. Mise à jour de l'expertise juridique « L'indemnisation des salariés frontaliers en Grande Région lors de quarantaine ou garde d'enfants en temps de corona »
Dossier de février 2022 / supplément jurisprudence UE de juin 2023 / avis de la TFF confirmé dans son intégralité
2. Expertise juridique « Double imposition des rémunérations de source publique perçues par les travailleurs frontaliers binationaux franco-belges (BE-FR) », dossier d'octobre 2023
3. Nouvelle convention fiscale franco-belge du 9 novembre 2021, étude d'impact de la loi, juin 2024
4. Réalisation d'un état des lieux de la formation professionnelle continue en Grande Région, finalisé pour le Sommet de la Grande Région de décembre 2024

Le **CESGR préconise** au Sommet de pousser la Grande Région à agir également au niveau national et européen afin de remédier aux dysfonctionnements ou de proposer des améliorations concrètes par rapport aux difficultés rencontrées. Cela permettra aux instances et décideurs régionaux, nationaux et/ou européens d'analyser des pistes d'amélioration à l'initiative de la Grande Région afin de mettre en place des solutions viables.

5.4. EURES Grande Région <https://www.eures-granderegion.eu/fr>

EURES (EUROpean Employment Services – Services européen pour l'emploi) est un programme de la Commission européenne visant à promouvoir la mobilité transfrontalière sur les marchés du travail (salariés et employeurs). EURES joue donc naturellement un rôle particulier dans les régions frontalières. C'est notamment le cas avec la Grande Région, qui constitue le plus gros marché du travail transfrontalier au sein de l'UE, avec environ 267 000 travailleurs frontaliers (2024).

La Grande Région abrite un partenariat EURES transfrontalier composé de 20 partenaires. Services pour l'emploi, syndicats, employeurs et collectivités territoriales coopèrent au sein des partenariats frontaliers EURES. La direction du bureau de coordination EURES est assurée par Nicolas Brizard, du Pôle emploi Grand Est.

Une trentaine de conseillers EURES travaillent chaque jour aux côtés des chercheurs d'emploi, des frontaliers et des employeurs, et les conseillent sur l'exercice de leur droit à la mobilité transfrontalière. Voici les principaux objectifs poursuivis :

- Médiation entre les offres et les recherches 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 étrangère.

- Information et conseil aux 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 GT 2 « Marché du travail » propose à l'assemblée plénière du CESGR la recommandation suivante :

Le **CESGR préconise** au Sommet de la Grande Région de continuer à soutenir le travail fructueux du réseau **EURES Grande Région**.

6. Perceptibilité de l'« identité de marque » de la Grande Région : création d'un « Portail Citoyens 2.0 » interactif

La Grande Région possède aujourd'hui sa propre identité graphique, ce qui lui offre une meilleure visibilité globale. Outre son site Internet, elle est également présente sur les réseaux sociaux (Twitter, Facebook, Youtube). Ces derniers sont d'une importance toute particulière pour toucher les habitants de la Grande Région et s'adresser à de nouveaux groupes cibles comme les jeunes.

Malheureusement, il n'a pas encore été possible d'ajouter une composante interactive (« Portail Citoyens 2.0 »), malgré les demandes en ce sens du GT 2 « Marché du travail ». Cela aurait pourtant permis de créer plus de transparence concernant le marché transfrontalier de l'emploi et la formation pour les jeunes.

Le Comité économique et social de la Grande Région soutient depuis longtemps (2007) l'évolution de la page d'information en une plateforme Internet transfrontalière interactive portant sur des thèmes relatifs à la politique du marché de l'emploi et à la politique sociale (**« Portail Citoyens 2.0 »**), à travers l'utilisation des nouveaux réseaux sociaux. Le groupe cible, à savoir les citoyens et les citoyennes, sera activement impliqué dans ce processus.

La particularité de ce projet est qu'il ne s'agit pas d'un média uniquement consacré à la recherche et à l'information, mais permettant aussi la mise en réseau et l'échange d'expériences notamment entre frontaliers, sur des forums par exemple. D'après l'analyse du CESGR, l'interaction a considérablement gagné en importance ces dernières années avec le développement des réseaux sociaux numériques.

Outre les thèmes relatifs à la politique du marché de l'emploi et à la politique sociale, ce Portail Citoyens serait en principe également consacré à d'autres domaines, comme le tourisme, la culture, les loisirs, l'éducation, la politique de santé et les transports en commun.

Le GT 2 « Marché du travail » propose donc 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**. Cela permettra de mettre en commun les ressources et d'augmenter significativement les chances de réussite du travail de communication autour de la notion de Grande Région.

7. Coopération avec le groupe de suivi en vue de l'élaboration du « Rapport de l'OIE sur la situation économique et sociale de la Grande Région », en particulier sur le thème phare de la situation des jeunes au sein de la Grande Région

Au vu de l'augmentation des besoins en main-d'œuvre dans toutes les régions membres, le réseau de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) a été chargé par le CESGR, dans le cadre du « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2023/2024 », d'étudier le thème phare de **la situation des jeunes au sein de la Grande Région**.

Le « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région » du CESGR est soutenu par le groupe de suivi du CESGR, auquel tous les membres et les experts du CESGR ont été invités. Le groupe de suivi est coordonné par la présidente Carina Webel depuis avril 2022).

Le « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2023/2024 » du CESGR se compose de deux parties :

1. Rapport type avec indicateurs sur la situation économique et sociale de la GR
2. Thème phare « La situation des jeunes au sein de la Grande Région »
 - Introduction
 - La situation des jeunes sur le marché du travail en Grande Région
 - Offres pour les jeunes dans la Grande Région
 - Attractivité de la Grande Région pour les jeunes

Au vu du thème phare « La situation des jeunes au sein de la Grande Région », qui se concentre notamment sur la situation du marché de l'emploi transfrontalier, le groupe de suivi et le GT 2 « Marché du travail » ont travaillé en coopération particulièrement étroite pendant la présidence rhéno-palatin (voir chapitre 5.3.).

Le **groupe de suivi** a adopté séparément ses **recommandations** concernant le rapport économique et social 2023/2024 et les a soumises au vote de l'assemblée générale du CESGR.