

Rapport final

Comité économique et social de la Grande Région (CESGR)

adopté par
l'Assemblée plénière de clôture du CESGR
le 5 novembre 2014,
à Trèves



14^e Sommet de la Grande Région
Présidence de la Rhénanie-Palatinat
2013/2014

Rapport final
du Comité économique et social de la Grande Région (CESGR)

14^e Sommet de la Grande Région sous la présidence de la Rhénanie-Palatinat

2013/2014

Information sur la forme d'expression / l'égalité hommes-femmes

Il est renoncé à utiliser à la fois la forme masculine et féminine pour améliorer la lisibilité du document. Ce dernier s'adresse au même titre aux femmes et aux hommes.

Contact:

Catia Carreira
Secrétariat commun du CESGR
25, rue Notre Dame
L-2240 Luxembourg

Tél: + 352 26 36 35 40
Fax: + 352 26 36 35 50
E-mail: cesgr@cesgr.etat.lu
www.granderegion.net



Assemblée plénière de clôture du CESGR le 5 novembre 2014 à Trèves

En présence de

Joachim Mertes, Président du Landtag de Rhénanie-Palatinat, Président du Conseil
Parlementaire Interrégional (CPI)

Werner Schreiner, Chargé de la coopération transfrontalière, représentant la Ministre-
présidente de la Rhénanie-Palatinat et Présidente du 14^e Sommet de la Grande Région,
Malu Dreyer

Préface



Dietmar Muscheid

Président du Comité économique et social
de la Grande Région (CESGR)

« Le marché du travail dans la Grande Région – Défis communs et réponses transfrontalières » : tel était le thème phare de la Présidence rhéno-palatin du Sommet. Avec plus de 210.000 salariés qui traversent quotidiennement les frontières pour se rendre à leur travail, la Grande Région est le marché du travail transfrontalier le plus important en Europe.

Le Comité Economique et Social de la Grande Région est – avec le Sommet et le Conseil Parlementaire Interrégional - l'un des trois piliers centraux dans l'architecture politique de la coopération transfrontalière. De par sa composition et l'expertise de ses membres, le CESGR est la plate-forme institutionnelle pour les partenaires sociaux et économiques de la Grande Région.

Les multiples aspects du marché du travail transfrontalier ont donc été au centre des discussions des organisations économiques, syndicales, sociales et professionnelles représentées au CESGR. Le présent rapport final, qui a été adopté à l'unanimité par l'assemblée plénière du CESGR le 5 novembre 2014 à Trèves, en est la démonstration évidente.

La Grande Région doit relever deux défis majeurs :

- Tout d'abord, il faut impérativement s'attaquer au problème que représentent les taux de chômage élevés, notamment chez les jeunes. Ce problème ne se résoudra pas de lui-même au cours des prochaines années – et la solution ne viendra pas non plus de l'évolution démographique.

- En outre, pour préserver notre potentiel économique et ainsi sauvegarder nos emplois, nous avons besoin de renforcer la coopération, en particulier sur les thèmes d'avenir comme les innovations et la transition énergétique. Mais il nous reste encore bien des tâches fondamentales à accomplir aussi dans les domaines classiques, comme la politique du transport - routier, ferroviaire et aérien - ou les soins de santé transfrontaliers.

L'idée européenne est bien ancrée dans les esprits des habitants de la Grande Région. Mais comme souvent quand il y a évidence – apparente ou réelle - on oublie vite qu'il peut aussi en être autrement. Voilà pourquoi les responsables de la Grande Région ne doivent pas relâcher leurs efforts pour continuer à faire progresser la coopération transfrontalière. Le CESGR entend y apporter sa contribution.

J'aimerais saisir l'occasion qui m'est donnée ici pour remercier vivement tous les membres et experts qui, par leur collaboration constructive au sein des groupes de travail du CESGR, ont permis de présenter cette fois encore des résultats d'une telle qualité.



Dietmar Muscheid

Président du CESGR

Comité économique et social de la Grande Région

25, rue Notre Dame / L-2240 Luxembourg

E-mail : cesgr@cesgr.etat.lu / www.granderegion.net



Sommaire

Résolution sur le financement et la structure futurs du CESGR	1
--	----------

Synthèse des recommandations des groupes de travail du CESGR	2
---	----------

Groupe de travail 1

Économie et Développement durable dans la Grande Région	17
--	-----------

I.	Introduction	17
II.	Grande Région et compétitivité en Europe	18
III.	Politique énergétique	33
IV.	Le guichet unique du point de vue des partenaires économiques et sociaux de la Grande Région	40
V.	Le principe de partenariat des Fonds structurels européens pour la période de financement 2014-2020: Application des bonnes pratiques dans la Grande Région	47
VI.	Obstacles administratifs dans la Grande Région	48

Membres et experts du GT 1	63
----------------------------	----

Groupe de travail 2

Marché du travail et Démographie dans la Grande Région	67
---	-----------

I.	Introduction	67
II.	Préservation de la main-d'œuvre et évolution démographique	69
III.	Coopération des acteurs importants sur le marché du travail dans la Grande Région	71
IV.	Observatoire Interrégional de l'Emploi	72
V.	Task Force « Frontaliers »	73
VI.	Portail destiné aux citoyens de la Grande Région 2.0	74
VII.	Groupe de suivi « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région »	75

Membres et experts du GT 2	76
----------------------------	----



Groupe de travail 3

Transports et Mobilité dans la Grande Région	80
I. Introduction	80
II. Méthodologie	81
III. Initiatives, résultats et recommandations	82
IV. Aperçu des revendications centrales du CESGR en matière de politique des transports dans la Grande Région	86
Annexe I Les projets de transport prioritaires dans la perspective du développement métropolitain de la Grande Région	87
Annexe II Bilan et perspectives du projet INTERREG « Centrale de Mobilité de la Grande Région »	91
Annexe III Rapport de la rencontre entre experts et représentants politiques des transports (16.09.2014)	95
Annexe IV Résultats de la conférence sur la mobilité et les transports	99
Membres et experts du GT 3	105

Groupe de travail 4

Le secteur de la santé dans la Grande Région	108
I. Préambule	108
II. La coopération sanitaire transfrontalière dans la Grande Région	108
III. Les recommandations du GT 4	111
Membres et experts du GT 4	112

Groupe de suivi

Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région

Conclusions et recommandations	115
I. Remarques préliminaires	115
II. Conclusions et recommandations du CESGR	116
A. Catalogue d'indicateurs	116
B. Thématique principale	127
« Main-d'œuvre qualifiée – Clé du développement économique et social de la Grande Région »	

Annexe I

Missions des groupes de travail	137
--	------------

Annexe II

Liste des membres et experts du CESGR	144
--	------------



Résolution sur le financement et la structure futurs du CESGR

L'assemblée générale du Comité économique et social de la Grande Région constate que

- Le CESGR a été fondé le 4 février 1997 en tant qu'organe politique sur la base d'une résolution du 2^e Sommet. Le CESGR reçoit son mandat du Sommet. En sa qualité d'organe consultatif du Sommet, il représente l'un des trois piliers de l'architecture politique de la Grande Région. Les autorités de chaque région nomment les délégations.
- Le financement du travail du CESGR en tant qu'organe consultatif politique est réalisé depuis le début par les autorités de chaque composante régionale – de façon similaire aux comités économiques et sociaux régionaux et nationaux. À l'heure actuelle, les coûts du Secrétariat du CESGR dans la Maison de la Grande Région sont pris en charge par le Luxembourg et les coûts de la Présidence du CESGR sont assumés par la Présidence du Sommet.
- Le CESGR est un instrument approprié pour le dialogue social transfrontalier. L'organisation interne du CESGR a fait ses preuves et a lieu avec la stabilité et la flexibilité requises. La condition sine qua non pour cela est l'existence d'un Secrétariat Permanent fonctionnel du CESGR.
- Le 13^e Sommet de Pont-à-Mousson a chargé la Présidence de Rhénanie-Palatinat de mener des échanges sur les propositions soumises par le CESGR « en ce qui concerne le financement et le fonctionnement, notamment à propos de l'introduction d'un financement à parts égales par les 5 composantes régionales de la Grande Région. »

L'assemblée générale du Comité Économique et Social propose d'engager les mesures suivantes au cours de la prochaine présidence wallonne :

1. poursuivre d'abord le modèle actuel

Le Luxembourg continue à mettre à la disposition le Secrétariat du CESGR dans la Maison de la Grande Région (avec toutefois un seul responsable depuis le début de l'année 2014). Les autres coûts de la Présidence du CESGR sont assumés par la Présidence wallonne du Sommet.

2. examiner prochainement la possibilité de rattachement au GECT du Sommet et mettre éventuellement cette initiative en application

Le CESGR appuie sa proposition, élaborée sous la Présidence lorraine, d'avoir recours au GECT du Sommet entre-temps mis en place, pour encadrer de façon permanente les travaux du CESGR par une structure juridique. Le CESGR pourra ainsi mettre en œuvre ses trois critères de développement :

- Continuité : le CESGR peut planifier son activité au-delà de la présidence actuelle du Sommet,
- Neutralité des coûts : calcul sur la base de la Présidence (lorraine),
- Participation homogène des cinq composantes régionales à l'ensemble du budget, c'est-à-dire aux coûts de fonctionnement et de personnel du Secrétariat et aux activités du CESGR.

Synthèse des recommandations

GT 1 « Économie et Développement durable dans la Grande Région »

1. Position de la Grande Région en Europe en termes de compétitivité

La Grande Région :

Le **CESGR** est d'avis qu'il convient d'analyser la compétitivité de la GR régulièrement afin de suivre son évolution et afin de veiller à ce que les citoyens et les entreprises de la GR y trouvent un cadre compétitif, productif et attrayant.

Le **CESGR** est d'avis que l'indicateur de compétitivité régionale RCI de la CION est un outil intéressant pour la mission de surveillance de la compétitivité et qu'il devrait être suivi régulièrement.

Le **CESGR** constate qu'en matière de compétitivité régionale¹ la GR dans son ensemble et ses différentes composantes ont encore du chemin à faire afin de rejoindre le peloton de tête. Ainsi la GR a un rang moyen de 82 sur 262 régions européennes.

Le **CESGR** estime qu'une analyse forces-faiblesses basée sur les différentes composantes de cet indicateur devrait être faite régulièrement au niveau des régions composantes afin d'améliorer leur score et celui de la GR.

Le **CESGR** constate que la distribution des régions parmi les différentes composantes de compétitivité est assez hétérogène, un fait qui permettrait à la GR dans son ensemble de pouvoir bénéficier de synergies importantes. Donc le CESGR est d'avis que les autorités politiques devraient mettre en œuvre des politiques permettant d'améliorer les piliers les plus faibles mises en évidence par l'indicateur de compétitivité.

Le **CESGR** constate que deux fois de suite la région d'Utrecht se classe comme le meilleur élève en termes de compétitivité régionale. Il convient donc d'analyser étroitement cette région comme « *benchmark* » afin d'y converger.

Concrètement et basé sur l'étude datant de 2013 le **CESGR** constate que pour la GR les plus grands efforts en matière de compétitivité multi-dimensionnelle sont à consentir en matière de santé même si l'écart provient essentiellement de la Wallonie. A cet escient les autres régions de la GR pourraient aider via des nouvelles conventions transfrontalières ou l'amélioration de celles existantes (voir aussi avis du GT 4 « Le secteur de la santé » du **CESGR**).

¹ Compétitivité telle que mesurée par la Commission européenne avec son indicateur RCI et définie comme expliqué ci-dessus, une définition assez proche d'ailleurs de celle de nombre d'institutions internationales.



Les régions :

Pour la Wallonie le **CESGR** est d'avis que des efforts sont à faire en matière de stabilité macro-économique, efficacité du marché du travail, innovation et surtout de santé.

Le **CESGR** constate que la Rhénanie-Palatinat se classe pour tous les piliers au-dessus de la moyenne communautaire. Le CESGR recommande néanmoins de se concentrer sur le pilier de la capacité technologique où le score est le plus près de la moyenne communautaire.

Le **CESGR** recommande à la Sarre de concentrer ses efforts d'amélioration sur les piliers de l'éducation supérieure, le pilier taille du marché, l'innovation et surtout l'infrastructure.

Le **CESGR** est d'avis que la Lorraine doit faire des efforts pour tous les piliers de la compétitivité RCI, hormis le domaine de la santé où elle se classe mieux que la moyenne UE, même si le domaine prioritaire semble être les infrastructures.

Finalement le **CESGR** recommande au Luxembourg de retravailler encore son système d'éducation.

2. Politique Energétique

Le **CESGR** recommande de compléter les débats sur l'avenir du secteur énergétique dans notre région, souvent axés sur l'aspect écologique, par une approche résolument basée sur le principe de la gestion durable et alliant les aspects économiques, écologiques, sociaux et politiques. De l'avis du **CESGR**, cette approche doit tenir compte en particulier de l'importance stratégique et vitale de la politique industrielle. Dans ce contexte, les intérêts de l'industrie et des consommateurs ne doivent pas s'opposer, notamment en ce qui concerne la sécurité de l'approvisionnement et les prix. Le défi central consiste à restructurer le système énergétique en veillant à un rapport coût/bénéfice optimal. Une tâche dont la réalisation peut bénéficier notamment aux entreprises artisanales innovantes dans la Grande Région.

Tous les consommateurs d'électricité doivent participer aux coûts de manière adéquate, sans pour autant surcharger les entreprises qui font face à la concurrence internationale. Il ne faut pas oublier que l'énergie la plus avantageuse et la plus rentable est celle qui n'est pas consommée d'emblée. En conséquence, la Grande Région accorde une grande importance aux mesures d'efficacité énergétique et d'économie d'électricité, par ex. par la rénovation énergétique.



Agir et profiter en commun - tirer profit des effets synergiques

Le **CESGR** salue expressément que le Sommet ait axé ses travaux sur les questions de politique énergétique et recommande à tous les acteurs impliqués de renforcer leur coopération dans ce domaine.

Améliorer l'information

Le CESGR recommande de faciliter l'accès au marché et à toutes les prestations ayant trait à l'énergie dans le pays voisin en proposant des informations et formations communes.

Programmes d'aide

Le CESGR recommande de créer les fondements de stratégies communes dans la Grande Région, comprenant également l'instauration d'une aide commune.

En regard du nombre croissant de frontaliers atypiques (salariés et non-salariés qui ont transféré leur domicile d'une composante régionale vers une autre dans la Grande Région, mais continuent de se rendre presque tous les jours dans leur « région initiale » pour exercer leur activité professionnelle) et de prestations transfrontalières, le CESGR recommande de mettre en place un portail d'information uniforme et bilingue.

Dans ce contexte, on pourrait envisager une coopération entre les agences énergétiques ou les acteurs compétents en matière d'énergie et un interlocuteur unique. Les structures correspondantes existent déjà ; le CESGR recommande de les placer dans le contexte de la Grande Région et de les développer.

Artisanat

Conjointement avec le Conseil interrégional des chambres des métiers (CICM), le **CESGR** recommande en conséquence la création d'une « plateforme de coopération » des décideurs, organisations, entreprises et consommateurs finaux sur le thème de l'« efficacité énergétique et des énergies renouvelables » dans la Grande Région.

Industrie

Le CESGR recommande de prendre en compte la compétitivité des entreprises industrielles et les limites tolérées pour assurer leur maintien dans les décisions en matière de politique énergétique et climatique. L'industrie demande de veiller particulièrement à ne pas imposer aux entreprises davantage de mesures visant à augmenter l'efficacité énergétique. Les coûts supplémentaires qui en résulteraient ne feraient qu'accroître la menace qui pèse déjà sur la compétitivité et les emplois dans la Grande Région.

Innovation, recherche et développement

Pour cette raison, le **CESGR** recommande de promouvoir un réseau d'experts entre les centres de recherche et les entreprises du secteur énergétique dans la Grande Région.

3. Le guichet unique du point de vue des partenaires économiques et sociaux de la Grande Région

Le Comité économique et social de la Grande Région

- souligne l'importance d'un « guichet unique » pour promouvoir les activités économiques transfrontalières,
- estime, en se basant sur le « Tableau d'affichage du marché unique » de la Commission européenne, que le niveau de mise en œuvre atteint jusqu'à présent dans la Grande Région peut être amélioré,
- recommande aux responsables politiques de la Grande Région de s'engager en faveur de la mise en place d'une deuxième génération de « guichets uniques », avec une action notamment au niveau du multilinguisme.

4. Principe du partenariat pour les fonds structurels

Dans le souci de renforcer la coopération partenariale avec les partenaires économiques et sociaux, le **CESGR** recommande au Sommet d'admettre comme membre votant le **CESGR** au sein du comité de suivi du programme INTERREG Va Grande Région.

5. Obstacles administratifs dans la GR

Le **CESGR** est d'avis qu'il faut analyser de près cette liste et essayer d'éliminer au plus vite ces obstacles qui empêchent les entreprises et les particuliers de profiter pleinement des potentiels de la GR et en appelle aux responsables politiques de s'en charger.

(Des explications quant aux obstacles listés ci-dessous et des recommandations détaillées sont en annexe de ce document)

A. Liste des obstacles par région :

Belgique

- la demande d'attribution d'un numéro de taxe sur la valeur ajoutée est trop longue
- pas de sécurité juridique lors de l'application de la règle de simplification (TVA) dans le cas de livraisons dans des entrepôts de consignation et des entrepôts de stockage sur appel



- lourdeur de la procédure d'agrément dans le cas de la participation à des appels d'offres publics dans le bâtiment

Allemagne

- la participation obligatoire des entreprises luxembourgeoises à la caisse de congés allemande entraîne une charge financière supplémentaire
- les pièces justificatives de la TVA requises au titre du droit allemand entraînent des démarches administratives pour les clients dans les autres Etats membres de l'UE

France

- difficultés voire impossibilité de conclure l'assurance obligatoire « Décennale » pour les prestations du bâtiment
- le système d'élimination s'appliquant aux fabricants de meubles impose de nombreuses prescriptions aux chaînes de distribution

Luxembourg

- taxe sur la valeur ajoutée : pas d'application du mécanisme d'auto-liquidation dans le cadre de livraisons sans mouvement de biens ainsi que dans le cadre de prestations foncières, de services de restauration et de prestations événementielles
- le remboursement de la taxe sur la valeur ajoutée est encore accompagné parfois de retards
- l'obligation de déclaration annuelle auprès de la Direction Générale des Classes Moyennes (auprès du ministère de l'Economie) pour les entreprises artisanales, industrielles et du bâtiment implique des démarches superflues

B. Recommandations du CESGR visant à améliorer l'efficacité du marché dans la Grande Région

Le Comité économique et social de la Grande Région souligne la nécessité

- d'appliquer le droit relatif au marché intérieur dans les régions partenaires de manière immédiate et pragmatique
- de ne pas adopter de lois nationales contraires aux principes du marché intérieur et à l'intégration socio-économique dans la Grande Région
- d'informer les entreprises et les travailleurs de leurs droits dans le marché intérieur et de leur indiquer les réseaux et instruments existants pour résoudre les conflits (SOLVIT, EURES...)
- de mieux informer les travailleurs frontaliers de la Grande Région du traitement fiscal correct du salaire ainsi que de l'affectation à la bonne catégorie au regard du droit des assurances sociales.

Synthèse des recommandations

GT 2 « Marché du travail et Démographie dans la Grande Région »

1. Préservation de la main-d'œuvre et évolution démographique

Il est de l'intérêt des salariés et des entreprises d'examiner en détail et à un stade précoce la question des besoins de main-d'œuvre et de l'évolution démographique. La coopération renforcée au sein de la Grande Région permet aux régions de s'aider réciproquement dans ces tâches et processus nécessaires. Pour cette raison, le CESGR se félicite expressément des succès obtenus dans le cadre des activités transfrontalière, notamment au niveau de la formation professionnelle. Le CESGR considère que les objectifs atteints jusqu'à présent engagent les responsables à en faire plus à l'avenir pour lever les obstacles, parmi lesquels l'apprentissage de la langue du voisin qui devrait commencer dans la mesure du possible en milieu préscolaire pour se poursuivre à l'école et durant la formation. Seule une compétence linguistique suffisante permettra de tirer profit des synergies existant dans la Grande Région.

Le CESGR recommande un rapprochement des réglementations existantes dans la Grande Région au niveau des formes de travail et d'emploi. La Commission européenne a déjà proposé quatre éléments dont la mise en œuvre peut accompagner ce processus :

- Accords contractuels souples et fiables pour l'employeur et le salarié
- Systèmes modernes de sécurité sociale qui encouragent l'emploi et facilitent la mobilité
- Politiques actives du marché de travail qui facilitent la transition vers un nouvel emploi
- Stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie pour garantir l'employabilité

Le CESGR recommande au Sommet de poursuivre et renforcer au niveau de la Grande Région les efforts faits jusqu'à présent dans les régions partenaires pour aménager les formes de travail et d'emploi.

2. Coopération des acteurs de l'emploi dans la Grande Région

La présidence rhéno-palatinne a consolidé la coopération entre les partenaires, mais aussi avec le Sommet (Groupe de travail 'Marché du travail') et d'autres partenaires du réseau (réseau des personnes chargées de l'égalité des chances et de l'égalité des genres) en poursuivant les ateliers. Sur la question de la formation professionnelle transfrontalière notamment, le CESGR a réussi à faire dialoguer tous les acteurs importants au sein de la Grande Région.

En regard de l'intérêt croissant porté aux questions du marché du travail transfrontalier – pas seulement parmi les experts, mais aussi dans le grand public – le travail se poursuit dans le cadre de l'accord de coopération. Un des ateliers se tenant annuellement prendra à l'avenir la



forme d'une conférence transfrontalière sur le marché du travail. Si la manifestation pilote prévue durant la présidence rhéno-palatinne donne des résultats positifs, elle devrait constituer un élément fixe du programme des futures présidences.

Il importe de poursuivre le développement de la coopération avec les acteurs de l'emploi dans la Grande Région, de consolider les coopérations existantes et de les renouveler en fonction des besoins. Le CESGR salue à cet égard le partenariat étroit noué avec le réseau EURES-EaSI 2015 dans la continuité de la coopération avec les partenaires d'EURES.

3. Observatoire Interrégional de l'Emploi

Avec son réseau d'instituts, l'OIE a constitué un soutien indispensable pour les travaux courants du CESGR, que ce soit dans le cadre de la coopération des acteurs importants sur le marché du travail ou dans la mise au point du rapport sur la situation socio-économique dans la Grande Région. Le CESGR remercie expressément les régions partenaires du soutien apporté à l'OIE. De par son engagement, l'OIE s'est établi comme un partenaire fiable dans le cadre de la coopération transfrontalière – notamment lorsqu'il s'agit d'aspects du marché du travail transfrontalier.

Le marché du travail transfrontalier ayant une importance croissante pour l'évolution socio-économique des régions partenaires, l'OIE jouera un rôle plus important dans le suivi scientifique de ces processus pour le travail au sein du CESGR. Parallèlement, l'OIE a également réussi à faire connaître ses travaux à un grand public en améliorant et en systématisant sa politique de communication et en prenant l'initiative de s'échanger avec des services intéressés dans toutes les régions partenaires.

Le CESGR remercie expressément le Sommet du soutien durable apporté au travail de l'OIE.

4. Task Force « Frontaliers »

La Task Force « Frontaliers » apporte son aide pour lever les obstacles juridiques et administratifs sur le marché de l'emploi transfrontalier. Grâce à son expertise, elle appuie également les travaux du CESGR. Le CESGR et la Task Force profitent tous deux de cette étroite coopération. Le CESGR recommande au Sommet de reconduire, au-delà de 2015, la Task Force Frontaliers sous la forme d'un projet INTERREG. Une mise en réseau solide avec les acteurs de l'emploi dans la Grande Région doit constituer un élément important du nouveau projet INTERREG.

5. Portail destiné aux citoyens de la Grande Région 2.0

Le CESGR salue la proposition de la Présidence du Sommet de charger le secrétariat commun de la Grande Région, qui a engagé ses travaux en avril 2014, de réaliser un site web intégré. Ceci permettra de mettre en commun des ressources et améliorer la politique de communication au profit de l'idée de la Grande Région.

Le CESGR est volontiers disposé à faire part de son expertise et de ses expériences dans le cadre de ce processus.

6. Groupe de suivi chargé de la mise au point du rapport sur la situation socio-économique de la Grande Région

Comme par le passé, le travail du Groupe de suivi a été coordonné par le GT « Marché du travail transfrontalier ». Le Groupe de suivi adoptera séparément ses recommandations sur le rapport socio-économique et les présentera aux fins de concertation à l'Assemblée plénière du CESGR.

Synthèse des recommandations

GT 3 « Transports et Mobilité dans la Grande Région »

La concertation étendue au sein de la Grande Région, notamment avec le CCDT, le Groupe de travail Transports du Sommet ainsi qu'avec le Conseil Parlementaire Interrégional, a abouti à la définition d'un ordre de priorité parmi les projets en matière de transports, même si celui-ci n'a pas encore fait l'objet d'une concertation définitive au sein de toutes les instances. Sur cette base, le CESGR recommande la réalisation de sept projets d'importance capitale :

1. Transports publics : Continuation du projet Centrale de mobilité de la Grande Région – Mobiregio, avec du personnel dédié. Ceci doit mettre le projet en mesure d'aborder les tâches urgentes en matière de transports publics transfrontaliers, comme l'extension du site Internet Mobiregio et l'optimisation du calculateur d'itinéraire, la planification commune de l'offre et des améliorations dans les tarifs transfrontaliers. Un éventuel objectif sur le long terme serait de rendre les prix visibles sur le portail et d'offrir la possibilité d'acheter un billet transfrontalier.
2. Transports publics : Réalisation d'une étude sur les meilleures pratiques de mise en place de modèles de transports collectifs d'avenir, p.ex. les offres en termes de TC à la demande (bus ou taxi à la demande), l'extension des transports multimodaux, le renforcement de la gestion de la mobilité.
3. Rail : Projet ferroviaire « Eurocaprail » sur l'axe ferroviaire Bruxelles – Luxembourg – Strasbourg : amélioration de la relation Luxembourg-Bruxelles.
4. Rail : Ligne à grande vitesse LGV Est européenne, POS branche nord : aménagement de la liaison à grande vitesse Baudrecourt-Mannheim via Kaiserslautern et Sarrebruck pour une meilleure connexion de la Grande Région à l'axe Rhin-Rhône et à Paris.
5. Route : Projet autoroute A31 : Amélioration de cet axe surchargé entre Luxembourg et Nancy.
6. Route : Projet autoroutier de réalisation du tronçon manquant sur l'A1 : réalisation du tronçon manquant entre les échangeurs de Kelberg et Blankenheim pour relier la Grande Région à l'Ouest et au Nord de l'Allemagne.
7. Fluvial : Aménagement rapide des écluses de la Moselle pour les doter de deux sas chacune.

Synthèse de recommandations

GT 4 « Le secteur de la santé dans la Grande Région »

Après deux années de travaux riches en apport et échanges entre les acteurs économiques et sociaux émanant des différentes composantes régionales de la Grande Région, plusieurs recommandations émergent des réunions de la Commission santé :

- Le soutien aux coopérations médicales transfrontalières dans la Grande Région.
- Le soutien à la mise en place des procédures de simplification de l'accès aux soins dans les espaces frontaliers en respect du Traité de Lisbonne (art 168-2) et de la Directive 2011/24 (art 10-3).
- Le soutien à l'analyse et l'évaluation des dispositifs mis en œuvre.
- Le soutien à la construction d'instruments juridiques développant des bases légales à la coopération transfrontalière.
- Le soutien à la mise en place d'une stratégie de coopération en matière d'aide médicale urgente dans la Grande Région.
- Le soutien à la mise en place d'un programme Interreg V Grande Région qui retient prioritairement la santé et principalement l'amélioration de l'accès aux soins dans les espaces frontaliers comme thématiques éligibles.
- Le soutien au développement d'un Observatoire de la santé transfrontalier dans la Grande Région.
- Le soutien aux initiatives d'échanges de bonnes pratiques dans le domaine médical mais aussi au niveau médico-social (personnes âgées, personnes handicapées) et de la dépendance.



Synthèse des conclusions et recommandations

Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région

A Catalogue d'indicateurs

Population

Le CESGR recommande de renforcer la coopération dans la Grande Région. Du point de vue du CESGR, il est urgent d'accélérer la création d'une région métropolitaine polycentrique transfrontalière afin de pouvoir mieux équilibrer les conséquences des évolutions démographiques négatives entre les composantes régionales.

Economie

Le développement économique de la Grande Région stagne. Si les croissances du produit national brut en 2010 et 2011 ont permis un alignement approximatif sur le niveau d'avant la crise, la Grande Région est dans une situation de stagnation économique les deux années suivantes.

Parallèlement, la mutation structurelle du secteur manufacturier vers le secteur des services progresse, entraînant une désindustrialisation massive dans certaines parties de la Grande Région. La perte de valeur ajoutée industrielle n'a pu être totalement compensée par des croissances dans le secteur des services. Le CESGR recommande d'intensifier les efforts destinés à consolider durablement la base industrielle existante de notre économie. Parmi les efforts à accomplir figure aussi une meilleure concertation grand-régionale entre les secteurs de la promotion de l'innovation et de l'économie.

Le présent rapport ne permet de fournir que des informations fiables limitées sur les coûts de la main-d'œuvre et la productivité du travail. Pour un examen comparatif des composantes régionales, les analyses du niveau des coûts et du coût unitaire de la main-d'œuvre sont relativement peu significatives car leurs montants dépendent de la législation nationale et des régimes de sécurité sociale, de la structure des secteurs et de l'emploi ainsi que des pratiques en matière de durée du travail. Par ailleurs, la situation conjoncturelle a un impact sur la durée de travail moyenne effectivement effectuée et, par conséquent, sur le niveau des coûts.

Le CESGR recommande de poursuivre les efforts accomplis jusqu'à présent par le secteur public pour promouvoir la recherche et le développement. Il y aura lieu de déployer encore davantage d'efforts pour éliminer les déséquilibres qui existent entre le secteur privé et le secteur public dans le financement de la R&D. La Grande Région a tout particulièrement besoin de préserver les avantages concurrentiels de ses produits régionaux sur les marchés mondiaux, grâce à son avance en termes de savoir-faire et de qualité et à son avance



technologique. Cela nécessite non seulement des investissements plus importants dans la formation et les ressources humaines mais aussi des efforts d'innovation soutenus.

Emploi et marché du travail

L'un des objectifs prioritaires de la stratégie Europe 2020 est d'augmenter le taux d'emploi à 75 % d'ici à 2020. Il faut notamment accroître la participation des femmes, des jeunes et des seniors à la vie active. Aux niveaux grand-régional et européen, il y a lieu de faire encore quelques efforts pour atteindre en 2020 l'objectif de 75 %.

Le CESGR recommande de mieux exploiter que cela n'a été fait jusqu'ici les potentiels des femmes et des seniors notamment, en augmentant encore leurs perspectives d'emploi. Des efforts particuliers doivent être déployés pour améliorer les perspectives d'emploi des jeunes. Vous trouverez d'autres recommandations du CESGR sur l'évolution de l'emploi dans le cadre de la thématique principale „Main-d'œuvre qualifiée – Clé du développement économique et social de la Grande Région“.

Même si le marché de l'emploi grand-régional a évolué plus favorablement que la moyenne de l'UE au cours des dernières années, il y a tout de même encore trop de personnes touchées par le chômage. Il est effrayant de constater que 44,2 % de l'ensemble des chômeurs sont touchés par le chômage de longue durée. Le CESGR recommande au Sommet de ne pas perdre de vue et d'intensifier encore les efforts déployés jusqu'ici pour lutter contre le chômage de longue durée.

Avec la stratégie Europe 2020, l'UE a pris davantage en compte le problème de l'exclusion des jeunes de l'éducation, de la formation et de l'emploi. Dans la Grande Région également, on enregistre un taux élevé de chômage des jeunes et une part importante de jeunes qui ne suivent aucun enseignement ni aucune formation. Eu égard à l'évolution démographique et aux débats qui ont en partie eu lieu sur les futurs besoins de main-d'œuvre qualifiée, le CESGR recommande d'accroître les offres qui contribuent à l'insertion sur le marché du travail non seulement des jeunes mais aussi des chômeurs de longue durée.

Le nombre toujours aussi élevé de frontaliers et l'importance croissante de nouvelles formes de navettage transfrontalier – plus résidentiel que professionnel – montre que le rapprochement des composantes de la Grande Région ne se répercute pas seulement sur l'activité professionnelle mais qu'il développe également de nouvelles formes de vie au quotidien qui exigent des approches globales, en termes d'habitat et de transports en commun notamment. Selon le CESGR, la hausse du nombre de frontaliers qui va encore se poursuivre fait aussi progresser le nombre de problèmes à résoudre et de défis à relever : cela vaut pour les problèmes de transport et de mobilité qui ne cessent de croître dans la Grande Région, mais aussi pour la coopération qu'il reste encore à développer dans le domaine de la formation scolaire et professionnelle.

Education et formation

La gestion active de la reconversion économique en cours requiert de plus en plus une main-d'œuvre qualifiée possédant une bonne formation. Outre l'établissement d'enseignement supérieur, il existe d'autres filières de formation attrayantes qui contribuent à accroître la part de la population possédant un niveau d'éducation supérieur. Comme par le passé, les partenaires économiques et sociaux devront avoir pour tâche commune de proposer et développer les possibilités de formation continue existantes et d'en faire la publicité.

La politique européenne de l'éducation s'est fixée pour objectif de réduire la part des jeunes quittant prématurément l'enseignement et la formation à moins de 10 % d'ici à 2020. Le CESGR recommande de remédier aux déficits éducatifs existants afin de préserver la cohésion sociale dans la Grande Région. Cela vaut en particulier pour les jeunes qui n'ont ni formation scolaire ni formation professionnelle.

L'accès à l'éducation et la formation tout au long de la vie n'est toujours pas une réalité pour la grande majorité des adultes, dans tous les pays européens comme dans la Grande Région. Des efforts considérables sont donc nécessaires pour atteindre l'objectif visé pour 2020. Le CESGR recommande d'intensifier les échanges dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, le but étant d'inciter de plus en plus d'adultes à suivre une formation initiale et continue et de les informer des offres existantes en la matière.

Conditions de vie

Un ajustement des conditions de vie au sein de la Grande Région contribuerait sensiblement à la coopération. Toutefois, cela paraît difficile en raison des grandes disparités de revenus des ménages qui existent entre les différentes composantes régionales.

La réduction du risque de pauvreté doit impérativement être une préoccupation commune dans la Grande Région. Il s'agit non seulement de préserver une part équilibrée des rémunérations des salariés dans la valeur ajoutée brute mais aussi et surtout d'intensifier les efforts pour procurer aux travailleurs un emploi sûr et équitable.

Les personnes ayant un faible niveau de qualification notamment sont davantage touchées par la pauvreté. Une intensification des investissements dans l'éducation et la formation des jeunes contribue à augmenter les perspectives de carrière et à réduire le risque de pauvreté.

L'évolution des prix à la consommation est dans une large mesure impactée par celle des prix de l'énergie. Le CESGR recommande un engagement accru dans les domaines de l'assainissement énergétique des bâtiments et de l'utilisation efficace des énergies afin que les consommateurs n'aient pas à subir de futures hausses de prix. De telles mesures profiteraient non seulement aux consommateurs mais en particulier aussi à l'artisanat régional.



B Thématique principale « Main-d'œuvre qualifiée – Clé du développement économique et social de la Grande Région »

Toutes les composantes régionales sont touchées – certes de diverses manières - par de profonds changements démographiques et structurels. Beaucoup de seniors partent en retraite sans qu'un nombre équivalent de jeunes employés prenne la relève. A ce jour, les qualifications nécessaires perdent partiellement de leur valeur suite aux mutations structurelles de plus en plus rapides.

Malgré ces changements perceptibles, aucune composante régionale ne connaît jusqu'à présent une pénurie de personnel ou de main-d'œuvre qualifiée. Dans certains domaines professionnels, il convient cependant de prendre les mesures qui s'imposent compte tenu des futurs développements économiques et démographiques.

Le rapport indique qu'il n'y a pas de pénurie de personnel mais qu'il y a souvent un problème d'adaptation. Dans la formation professionnelle notamment, il s'avère de plus en plus souvent que les offres de places d'apprentissage existantes ne sont pas compatibles avec les formations souhaitées par les jeunes.

Du point de vue du CESGR, la couverture des futurs besoins de personnel exige – outre des soldes migratoires positifs – surtout une augmentation de l'activité professionnelle des groupes de personnes qui étaient jusqu'à présent sous-représentés sur le marché du travail. La question est de savoir si et dans quelle mesure l'on parviendra à exploiter au mieux le potentiel de main-d'œuvre locale par l'intégration accrue de jeunes sans emploi et par une meilleure utilisation des qualifications des femmes, des migrants, des seniors et des personnes à mobilité réduite ; notre capacité à y parvenir sera fondamentale pour assurer les besoins de main-d'œuvre qualifiée au cours des prochaines années.

Dans certains domaines professionnels, il convient cependant de prendre les mesures qui s'imposent compte tenu des futurs développements économiques et démographiques. Les composantes régionales ont déjà réagi – de diverses manières et avec une intensité différente - à ces besoins d'action. Le rapport met en évidence qu'en plus de ces efforts régionaux, une coopération renforcée au niveau de la Grande Région peut aussi contribuer à couvrir les futurs besoins de main-d'œuvre qualifiée.

Le CESGR recommande au Sommet de continuer à soutenir et de poursuivre les mesures et projets qui existent déjà au niveau transfrontalier et qui peuvent contribuer à couvrir les besoins de main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région. Du point de vue du CESGR, il semble toutefois nécessaire de favoriser les échanges entre les différentes actions et de renforcer les échanges d'informations. Mais le plus important est de garantir aux habitants de la Grande Région et aux migrants entrant dans la Grande Région une information sur les offres existantes qui soit de meilleure qualité et centralisée. La multitude des actions visant à prévenir une éventuelle future pénurie de main-d'œuvre qualifiée témoigne du grand intérêt que suscite cette



thématique dans la Grande Région. Cependant, il faudra à l'avenir déployer encore plus d'efforts pour notamment faire connaître les offres transfrontalières à un public plus large : une mission dans le cadre de laquelle le Secrétariat commun de la Grande Région aura certainement un rôle particulier à jouer.

Du point de vue du CESGR, la Grande Région a besoin d'une stratégie commune pour préserver le haut niveau de qualification de la main-d'œuvre. C'est le seul moyen de garantir qu'aucune région n'aura à craindre de perdre sa main-d'œuvre la mieux qualifiée au profit d'autres composantes régionales ou d'assumer le financement de la formation pour les marchés de l'emploi des régions partenaires.

Une telle stratégie doit être accompagnée de mesures politiques d'emploi et de formation, parmi lesquelles notamment un schéma commun de développement de l'espace pour la Grande Région qui s'inspire du schéma d'une région métropolitaine polycentrique transfrontalière.

Le CESGR recommande au Sommet d'intensifier encore davantage l'échange de connaissances entre les composantes régionales. Le fait de regarder ce qui se passe dans les autres régions peut fournir de précieuses indications sur la manière de relever divers défis et de stimuler des réflexions pour vérifier dans quelle mesure ces approches pourraient être reproduites dans d'autres composantes ou dans l'ensemble de la Grande Région.

Groupe de travail 1
« Économie et Développement durable dans la Grande Région »



Présidence:

Alexandra Guarda-Rauchs
Luxembourg

I. Introduction

Le Groupe de Travail 1 « Économie - Développement durable » du Comité économique et social de la Grande Région (**CESGR**) sous la présidence de la Rhénanie-Palatinat a été chargé par l'assemblée plénière du **CESGR** des axes thématiques suivants:

Mandat du GT 1 « Économie - Développement durable »

- Le regard de l'extérieur: position de la Grande Région en Europe en termes de compétitivité (base: nouvelle édition 2013 du rapport de la Commission européennes) en considérant les objectifs principaux et initiatives de la stratégie Europe 2020
- Transition énergétique dans la Grande Région : Energies renouvelables comme potentiel pour la sécurité énergétique, la protection de l'environnement et l'emploi base: Déclaration commune du 13e Sommet du 24.01.2013, p.16 et 19
- « Guichets uniques »: expériences tirées 2 ans après la mise en œuvre
- suppression d'obstacles administratifs: thématique récurrente
- principe du partenariat pour les fonds structurels européens pour la période de financement 2014-2020: mise en pratique de best practice dans la Grande Région

II. Grande Région et compétitivité en Europe

Une définition de la compétitivité de la Grande Région

Le GT s'est tourné, pour analyser la compétitivité de la GR, à l'instar de son travail sous la présidence précédente², vers une étude sur la compétitivité régionale faite par la Commission Européenne, la DG REGIO et le Centre de Recherche commun de la Commission (JRC).

Dans cette étude appelée « *Regional Competitiveness Index* » ou RCI les auteurs analysent la compétitivité de 262 régions³ en Europe en se basant sur une définition de la compétitivité structurelle.

Le « Regional Competitiveness Index » (RCI)

L'étude RCI a été publiée une première fois en 2010 par la DG Regio et le Centre de Recherche de la Commission Européenne (JRC) et est basée sur le principe de « *compétitivité structurelle et durable* » que le GT a choisi comme base de travail⁴. En effet,

la compétitivité régionale, ou RCI est définie comme :

« *étant la capacité d'offrir un environnement attractif et durable pour les entreprises et les résidents permettant d'y vivre et d'y travailler* ».

De plus, la méthodologie de l'indicateur de compétitivité régionale est proche de celle mise en œuvre depuis maintes années par le « *Global Competitiveness Report* » du « *World Economic Forum* », l'indicateur WEF ayant fait ses preuves en matière de baromètre de compétitivité⁵.

Concrètement, l'indicateur de compétitivité RCI est basé sur 73 indicateurs, classés dans 11 piliers et divisés en trois dimensions. Ceci met en évidence l'approche multi-dimensionnelle de la compétitivité faite par cet indicateur tel qu'illustrée également dans le graphique 1. A

2 http://www.granderegion.net/fr/documents-officiels/reso-doc-cesgr/CESGR_Rapport-final-2011-2012.pdf

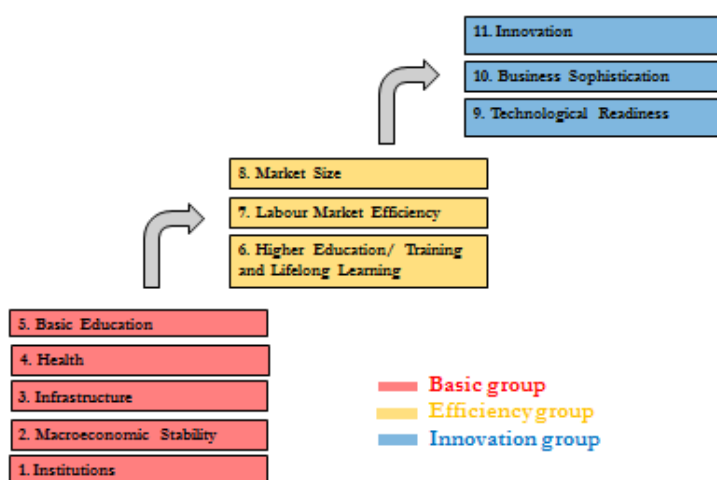
3 Sachant que le niveau statistique NUTS2 est à la base de l'analyse, que ce système a été changé en 2012 et que la CION a regroupé certaines régions. Pour plus de détails voir le rapport RCI sous http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/studies/pdf/6th_report/rci_2013_report_final.pdf

4 http://ec.europa.eu/enterprise/policies/industrial-competitiveness/competitiveness-analysis/sminars/fihhttples/bbs_annoni_dijkstra_paper_en.pdf

5 Pour la dernière mouture du rapport WEF voir: <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2013-2014>

noter encore que la plupart des 73 indicateurs sont au niveau régional mais que certains sont au niveau national soit par définition soit par manque de données plus désagrégées.

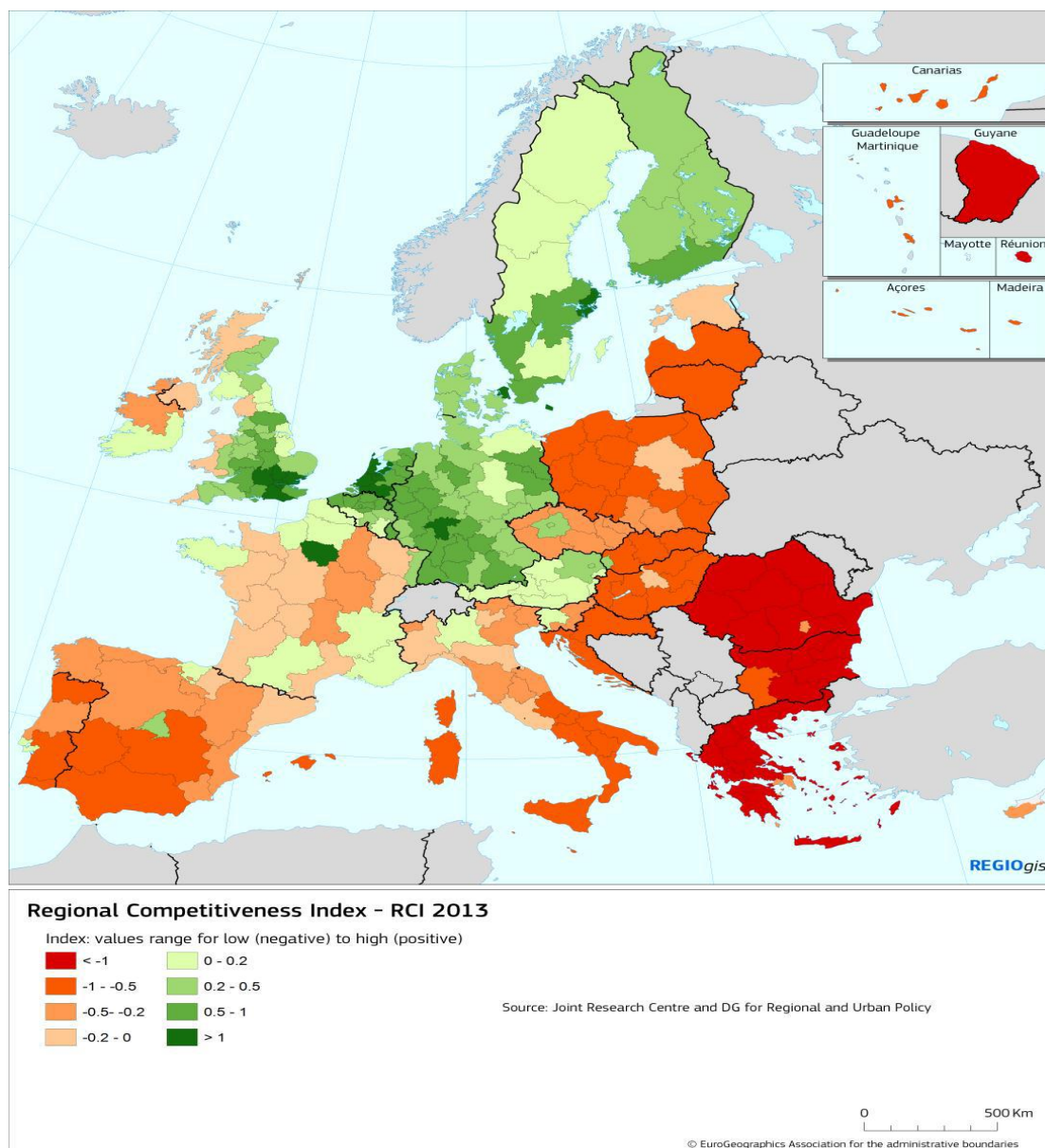
Un poids différent pour les trois dimensions peut être attribué aux différentes régions selon leur degré de développement économique, les fondements étant plus importants pour les régions les moins développés ou intermédiaires, l'efficacité devenant plus important pour les régions intermédiaires et « hautes » et finalement le pilier innovation ayant un poids plus important pour les régions hautement développés avec un PIB supérieur à 100% de la moyenne de l'UE. Il y a cinq catégories de développement différentes à la différence de 2010



où il n'y en avait que 3. Les régions de la GR se situent dans les catégories hautes de 3 à 5.
Graphique 1: Structure RCI, 11 piliers et 3 dimensions, (Source DG Regio)

Les résultats du classement RCI en UE

La carte du graphique 2 donne une idée de la distribution de la compétitivité régionale en UE selon l'indicateur RCI puisqu'elle classe les régions selon leur compétitivité en huit catégories de compétitivité sur une échelle de inférieur à moins un (<-1) (régions les moins compétitives) à supérieur à un (>1) (régions les plus compétitives).



Graphique 2: Score de Compétitivité régionale RCI, Structure RCI, (Source DG Regio)

A noter qu'en terme de compétitivité régionale il ne semble pas y avoir de centre de compétitivité, ou encore un pentagone de compétitivité, il y a plutôt des centres polycentriques même au sein de mêmes pays. La fameuse « banane bleue » ou le couloir de compétitivité de Milan à Londres n'est pas non plus mise en évidence par ce classement de compétitivité. Par contre un clivage Nord-Sud (à quelques exceptions près) semble se dégager de cette carte de compétitivité RCI.

Les meilleurs élèves ou encore le top 10 des régions les plus compétitives est repris dans le tableau 1. A noter que 8 des 10 régions les mieux classées y étaient déjà en 2010 et notamment c'est la région autour d'Utrecht qui conserve sa première place. Les nouveaux



entrants sont la région de Francfort et celle de Surrey, East and West Sussex.

Region	RCI 2013
Utrecht	100
London area (Inner London, Outer London, Bedfordshire, Hertfordshire and Essex)	94
Berkshire, Buckinghamshire and Oxfordshire	94
Region of Stockholm	93
Surrey, East and West Sussex	91
Region of Amsterdam (Flevoland and Noord-Holland)	90
Region of Frankfurt (Darmstadt)	89
Region of Paris (Île de France)	89
Region of Copenaghen (Hovedstaden)	89
Zuid-Holland	88

Tableau 1: Top 10 classement RCI, (Source DG Regio)

Mais qu'en est-il de la GR qui est absente de ce tableau?

Si Utrecht avait le meilleur score de 100 la GR se situait à un score de 65, ce qui lui confère un rang de 82^e région sur 262. Les paragraphes suivants analysent ce score en distinguant la compétitivité externe de la GR par rapport aux autres régions en Europe et la compétitivité interne des composantes de la GR.

Region	RCI 2013
Utrecht	100
London area (Inner London, Outer London, Bedfordshire, Hertfordshire and Essex)	94
Berkshire, Buckinghamshire and Oxfordshire	94
Region of Stockholm	93
Surrey, East and West Sussex	91
Region of Amsterdam (Flevoland and Noord-Holland)	90
Region of Frankfurt (Darmstadt)	89
Region of Paris (Île de France)	89
Region of Copenaghen (Hovedstaden)	89
Zuid-Holland	88
...	
Grande Région	65

Tableau 2: Top 10 classement RCI et GR, (Source DG Regio)

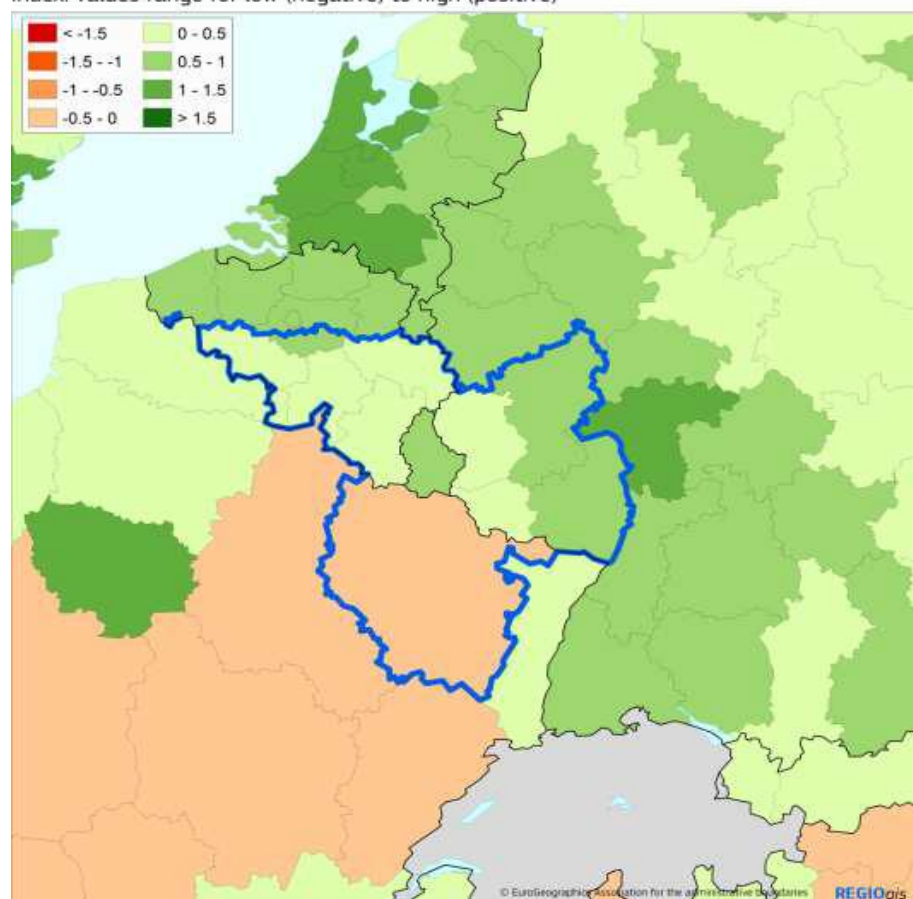
La compétitivité dans la Grande Région

Concrètement les régions analysées⁶ pour la GR sont le Luxembourg, la Sarre, la Lorraine, les 3 régions de la Rhénanie-Palatinat que sont la région de Trèves, la région de Coblenche et la région Rheinhessen-Pfalz ainsi que les 5 régions de Wallonie que sont la Province de Luxembourg, la région de Namur, la région de Liège (avec la communauté germanophone), le Hainaut et le Brabant wallon⁷.

On constate en observant le graphique 3 qu'il reste du chemin à faire à la GR avant d'arriver dans le peloton de tête des régions européennes et ceci tant au niveau des régions composantes de la GR (la région la mieux classée étant le Luxembourg avec un rang de 13 sur 262, le Grand-Duché ayant raté de peu le top 10) qu'au niveau de la GR dans son ensemble (la GR se classe en effet à la 82^e place sur 262).

Regional Competitive Index - Grand Region - 2012

Index: values range for low (negative) to high (positive)



6 Pour rappel selon la classification statistique NUTS2.

7 Pour des raisons méthodologiques la CION a cependant mis ensemble la région Bruxelles, le Brabant wallon et le Brabant flamand étant donné leur interdépendance très élevée. Les 3 régions enregistrent donc le même et unique score RCI largement dominé par Bruxelles et les résultats ne peuvent de ce fait être inclus dans l'indicateur GR.

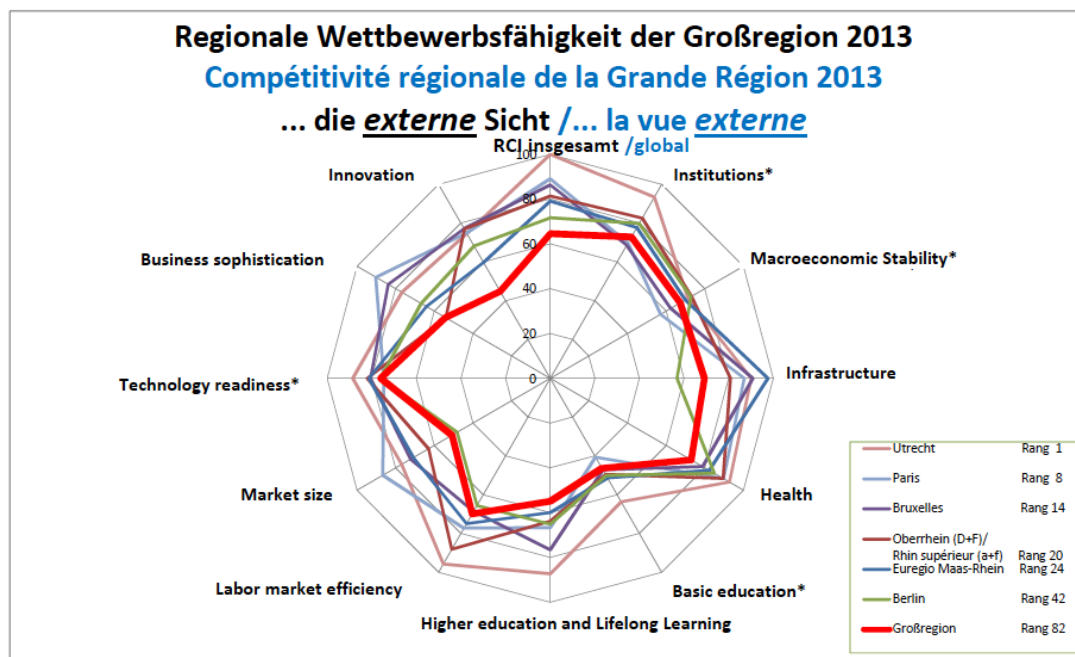
Graphique 3: Score de Compétitivité régionale RCI, détail sur la GR, (Source DG Regio)

Par la suite nous allons parler de compétitivité externe pour comparer la GR dans son ensemble et son classement en matière de compétitivité aux autres régions en Europe et de compétitivité interne pour analyser en détail les composantes du score de compétitivité des régions individuelles composant la GR.

Compétitivité externe de la Grande Région

Une façon d'analyser la compétitivité externe de la GR est de la comparer à d'autres régions et notamment aux bons élèves en matière de compétitivité. Le graphique 4 compare le score RCI de la GR à 6 autres régions qui se sont mieux classées que la GR et ceci tant pour le RCI en général que pour les 11 piliers qui sont à la base de celui-ci. Cette vue permet donc de mettre en évidence les points forts et faibles de la GR en matière de compétitivité externe.

Graphique 4: Score de Compétitivité externe RCI de la GR, (Source DG Regio)



	Utrecht	Paris	Brüssel	Oberrhein (D+F)	Euregio Maas-Rhein	Berlin	Großregion
	Utrecht	Paris	Bruxelles	Rhin supérieur (a+f)	Euregio Maas-Rhin	Berlin	Grande région
Rang von 272 NUTS-2 Regionen	Rang 1	Rang 8	Rang 14	Rang 20	Rang 24	Rang 42	Rang 82
RCI insgesamt / globale	100	89	86	81	79	72	65
Institutions*	93	70	69	83	78	80	73
Macroeconomic Stability*	71	57	62	73	70	73	67
Infrastructure	90	87	91	81	98	57	69
Health	93	90	79	90	82	85	73
Basic education*	64	41	47	50	51	50	46
Higher Education and Lifelong Lea	87	67	77	64	60	65	55
Labor market efficiency	96	77	69	88	75	66	70
Market size	77	87	72	63	71	48	51
Technological readiness*	88	74	81	82	81	76	76
Business sophistication	77	90	84	54	64	67	54
Innovation	75	75	77	77	60	68	45

Index 100 = höchster EU-Regionenwert / score régional d'UE le plus performant

Index 0 = niedrigster EU-Regionenwert / score régional d'UE le plus faible

* z.T. nationale Werte / valeurs partiellement nationales

Quelle / Source: Annoni P. and Dijkstra L., Regional Competitiveness Index RCI-2013, Publications Office of the European Union, Report EUR 26060 EN, Luxembourg 2013
eigene Berechnungen / propres calculs, regionale Zusammenfassung mit Einwohnern gewichtet / résumé régionale pondérée par la population



On peut noter que même si sur le score général Utrecht se classe comme la région la plus compétitive, ceci n'implique nullement qu'elle se classe première dans tous les piliers. Néanmoins la région d'Utrecht semble bien être beaucoup plus homogène que les autres régions analysées. En effet elle se classe largement dans la moitié supérieure des scores pour les 11 piliers, le score le plus faible (64/100) étant celui de l'éducation et le meilleur score (93/100) pour deux piliers, celui des Institutions et celui de la santé.

Citons notamment que parmi les régions reprises dans le graphique 4 il y a même des autres régions transfrontalières comme l'Euregio Meuse-Rhin et le Rhin Supérieur ainsi que plusieurs régions autour de capitales, une tendance générale du RCI étant que souvent les régions capitales se placent mieux au sein d'un pays comme il ressort aussi du tableau 1 où on voit que sur les 10 premières places en matière de compétitivité 5 sont prises par des régions capitales⁸.

Constatons en analysant ce graphique que:

- sur les 11 piliers considérés par l'indicateur RCI la GR se classe presque toujours dans la moitié supérieure de l'indice ou encore le score est supérieur à 50/100.
- Le meilleur pilier est celui de la capacité technologique où le score est de presque 75/100. Néanmoins même sur ce score la GR se fait nettement dépasser par les régions reprises sur le graphique et mieux classées en général que la GR.
- Hormis la capacité technologique, les bonnes performances de la GR sont plutôt parmi les piliers fondamentaux, à savoir *Institutions* et *Stabilité Macro-économique* mais les plus faibles y sont également (une analyse force-faiblesses sommaire sur base du RCI est présentée plus en avant de ce document).
- C'est pour les piliers fondamentaux de l'éducation, du marché du travail et de la santé que la GR se classe très défavorablement par rapport aux régions les mieux classées.

Compétitivité interne de la Grande Région

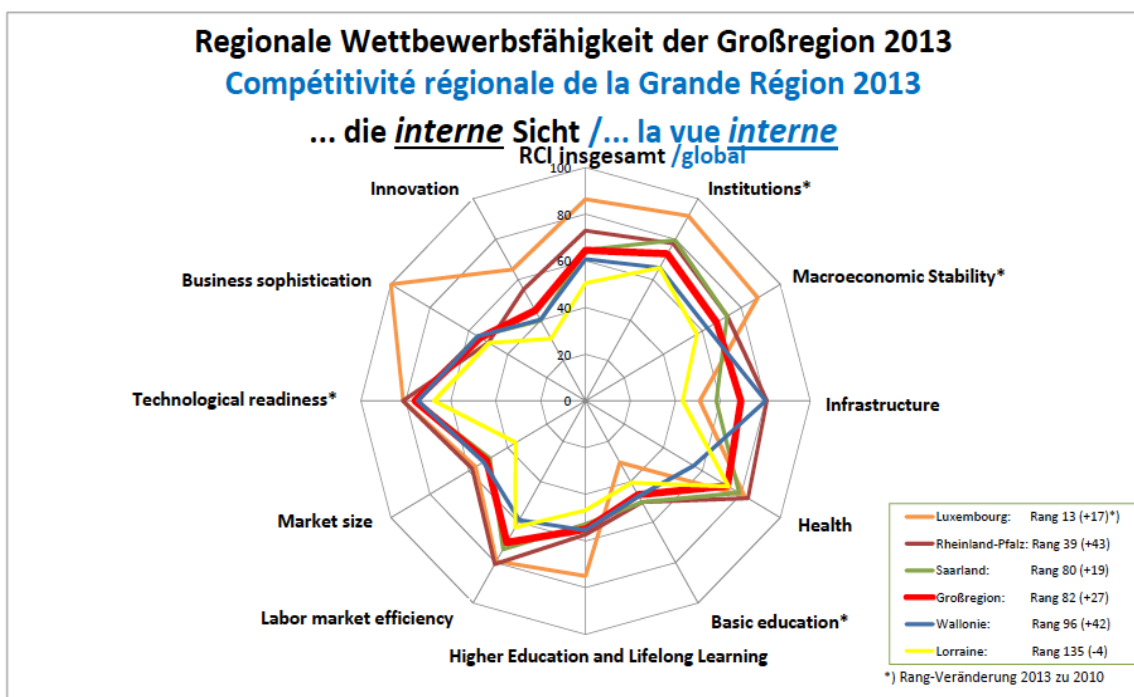
La compétitivité interne compare les différentes composantes de la GR entre elles afin de mieux comprendre comment le score "externe" de la GR est dérivé. Les disparités structurelles entre les composantes de la Grande Région doivent être prises en compte dans l'évaluation de la compétitivité interne.

Ainsi pour la compétitivité interne il convient de regrouper de nouveau les régions NUTS2 pour arriver à une analyse pour les partenaires politiques de la GR à savoir, le Luxembourg, la Sarre, la Lorraine (inchangé), la Rhénanie Palatinat (regroupant les 3 unités régionales

8 Voir le rapport RCI pour une analyse plus détaillée de cet "effet capitale" à noter que l'Allemagne et l'Italie sont 2 exceptions notables où la région la plus compétitive n'est pas la région capitale.

Trèves, Coblenz et Rhin-Hesse-Palatinat) ainsi que la Wallonie [regroupant les 5 régions NUTS2 que sont la Province de Luxembourg, la région de Namur, la région de Liège (avec la communauté germanophone), le Hainaut et le Brabant wallon].

Même si cette analyse est moins précise quant à la distribution de compétitivité régionale elle permet de faire l'analyse de la compétitivité en prenant en compte les composantes « politiques » de la GR. Une moyenne pondérée par la population des sous-scores permet ainsi de représenter la distribution de la compétitivité au sein de la GR. Le graphique 6 reprend ainsi le score RCI de chacune des composantes politiques de la GR ainsi que les scores dans les 11 piliers. Il retrace aussi pour chaque pilier la région la mieux classée en



	Wallonien Wallonie	Rheinland-Pfalz Rhenanie-Palatinat	Saarland Sarre	Lothringen Lorraine	Luxembourg Luxembourg	Großregion Grande région	beste Region (= 100) meilleure région (= 100)
RCI insgesamt / globale	61	73	65	50	86	65	Utrecht
Institutions*	66	78	80	66	92	73	Finland
Macroeconomic Stability*	62	73	73	57	88	67	Eesti
Infrastructure	80	81	58	43	51	69	Köln
Health	56	83	79	73	82	73	Stockholm
Basic education*	47	50	50	41	30	46	Finland
Higher Education and Lifelong Learning	55	57	53	47	75	55	Hovedstaden (DK)
Labor market efficiency	59	81	73	63	79	70	Åland (Fi)
Market size	52	58	49	36	56	51	London
Technological readiness*	75	81	76	67	81	76	Stockholm
Business sophistication	55	50	55	50	100	54	Luxembourg
Innovation	40	55	40	31	65	45	Stockholm

Index 100 = höchster EU-Regionenwert / score régional d'UE le plus performant
 Index 0 = niedrigster EU-Regionenwert / score régional d'UE le plus faible
 * z.T. nationale Werte / valeurs partiellement nationales

Quelle / Source: Annoni P. and Dijkstra L., Regional Competitiveness Index RCI-2013, Publications Office of the European Union, Report EUR 26060 EN, Luxembourg 2013
 eigene Berechnungen / propres calculs, regionale Zusammenfassung mit Einwohnern gewichtet / résumé régionale pondérée par la population

UE afin de montrer le « benchmark ».

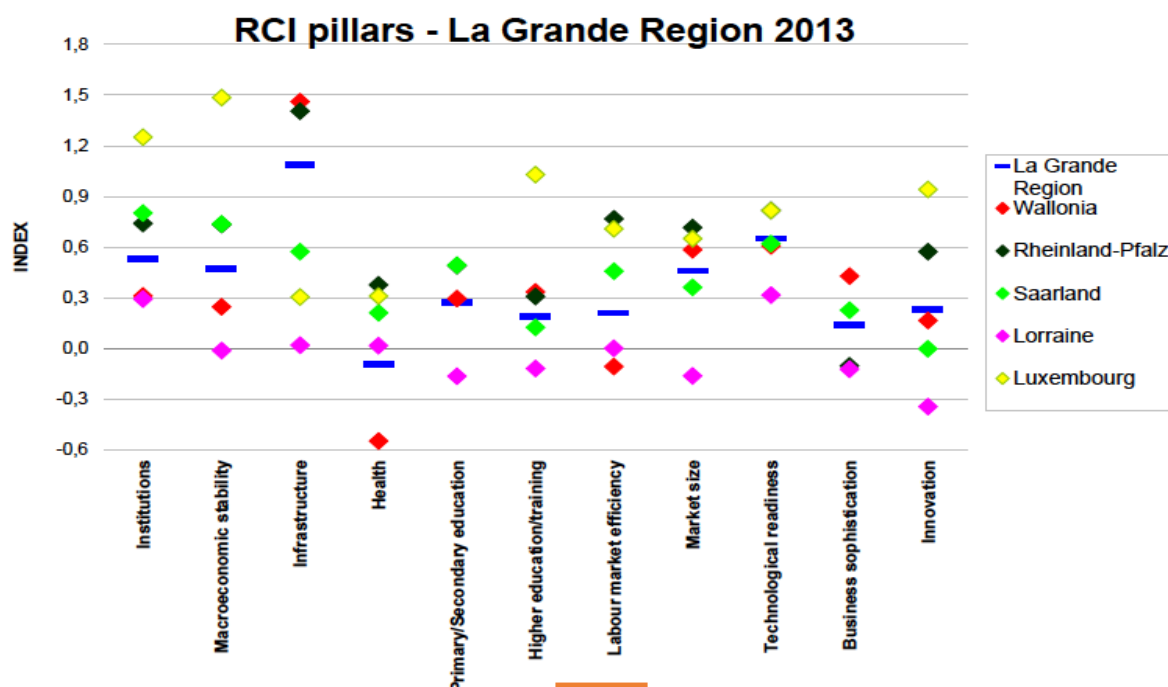
Graphique 5: Score de Compétitivité interne RCI de la GR, (Source DG Regio)



Il ressort de cette analyse de la compétitivité interne que chacune des composantes de la GR a des forces et des faiblesses. Constatons:

- Que le Luxembourg, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre se classent individuellement mieux sur l'indicateur de compétitivité RCI que la GR dans son ensemble
- Que le Luxembourg a le meilleur rang parmi les composantes de la GR. Il se classe 13^e sur 262.
- Que la Rhénanie-Palatinat a le deuxième meilleur score de la GR et se classe 39^e sur 262.
- Que la Sarre se classe 80^e région sur 262 avec un score RCI identique à la GR.
- Que sur la majorité des piliers toutes les composantes de la GR se situent dans le haut du classement avec un score supérieur à 50/100, mais que pour certains piliers on tombe en dessous de ce seuil.

Afin d'analyser ceci plus en détail le graphique 6 ci-dessous reprend les mêmes informations sur un axe vertical ce qui permet de mettre en évidence les forces et faiblesses de chaque composante de la GR. La moyenne communautaire est ainsi représentée par l'indice zéro sachant que l'indice reporté est celui de chacun des piliers et que plus il est élevé mieux est le classement de la région sur ce pilier parmi toutes les régions analysées. A noter que le résultat du Luxembourg est en dehors de ce graphique pour deux piliers : le pilier de l'éducation où le score luxembourgeois est en dessous du point le plus bas de l'ordonnée et pour le pilier sophistication des entreprises où le score luxembourgeois est au-dessus du meilleur score reporté sur l'axe des ordonnées.



Graphique 6: Score de Compétitivité RCI, 11 piliers, écart p.r. Moyenne UE (Source DG Regio)

Luxembourg:

- Le bon score du Luxembourg vient essentiellement des 5 piliers où le Luxembourg enregistre le meilleur score de la GR, à savoir les piliers *Sophistication des entreprises* (où le Luxembourg a même le meilleur score de toute l'UE), *Innovation*, *Institutions*, *Stabilité macro-économique* et *Éducation supérieure et Formation continue* où le Luxembourg enregistre toujours le score le plus haut de la GR.
- Mais le Luxembourg enregistre le score le plus faible pour le pilier *Éducation fondamentale*, tombant même en dessous du score de 50/100 (le score n'est plus visible sur le graphique).

Rhénanie-Palatinat:

- La Rhénanie-Palatinat a le meilleur score au sein de la GR pour les piliers *Marché du travail*, *Santé*, *Éducation fondamentale* et *Taille du marché*.
- Elle se situe toujours dans ou au-dessus de la moyenne de la GR.
- La Rhénanie-Palatinat n'arrive en dernière position dans aucun des piliers

Sarre:

- Le meilleur pilier de la Sarre est celui de *l'Éducation* (ensemble avec la Rhénanie-Palatinat).
- La Sarre doit faire le plus d'efforts en matière d'*Infrastructures*.



Wallonie:

- La Wallonie a le meilleur score en matière d'*Infrastructures*.
- Elle a plus à rattraper sur les piliers *Efficacité du marché* et surtout dans le secteur *Santé*.

Lorraine:

- Les scores de la Lorraine avoisinent avec les scores moyens de l'Union Européenne mais ne les atteignent pas pour tous les piliers et surtout ils restent en deçà des scores de la Grande Région sauf pour la santé. Des améliorations sont attendus sur tous les autres piliers."

Toutes ces informations sont synthétisées dans le tableau 3 qui retrace pour chacun des piliers où la GR et/ou ses composantes ont du déficit à rattraper par rapport à la moyenne européenne en matière de compétitivité tout en rappelant que le but ultime ne devrait en aucun cas être cette moyenne mais bien les meilleures régions.

Dans le tableau on voit pour chaque dimension de la compétitivité les piliers où s'imposent pour une région une forte amélioration étant donné que son score est inférieur à la moyenne de l'UE (ceci étant marqué par un signe - dans cette case) et le pilier où le rattrapage le plus important est à faire (ceci étant marqué par une case orange). Pour rappel la convergence vers la moyenne UE étant un but minimum, le réel enjeu étant une convergence vers le benchmark européen. On constate que pour la GR et ses composantes ce sont essentiellement les piliers fondamentaux qui nécessitent le plus grand rattrapage.

Dimension	Fondements					Efficacité			Innovation		
	Institutions	Stabilité macro-économique	Infrastructures	Santé	Education primaire et secondaire	Education supérieure et formation continue	Efficacité du marché du Travail	Taille du Marché	Capacité technologique	Sophistication des entreprises	Innovation
Pilier											
Région											
Wallonie			+	-			-				-
Rheinland-Rfalz				+	+		+	+	*		
Saarland					+	-		-			-
Lorraine					-	-		-		-	-
Luxembourg	+	+			-	+			+	+	+
GR				-							

Tableau 3: Analyse Forces/ faiblesses de compétitivité, RCI, 3 dimensions, 11 piliers, (- = inférieur à la moyenne UE)(Source DGRegio)

Parallèlement le tableau retrace également les meilleures performances des composantes de la GR pour chaque pilier (ceci étant marqué par un signe + dans cette case), afin de permettre aux autres composantes d'y converger même si ultimement la convergence devra se faire vers le « benchmark européen ».

En analysant les piliers où les plus grands déficits se concentrent on peut de suite évidemment descendre au niveau des variables individuelles incluses dans ces piliers afin d'identifier les actions prioritaires.

Le tableau 3 reprend les variables individuelles incluses dans les 11 piliers du RCI afin qu'on puisse rechercher d'où proviennent individuellement les bons ou mauvais résultats de la GR et de ses composantes. Le rapport RCI est évidemment une source intarissable d'informations à ce sujet.

RCI = Regional Competitiveness Index 2013

SUB-INDEX	11 PILLARS	73 INDICATORS	
1. BASIC	1. INSTITUTIONS	1 Corruption - 2009	
		2 Rule of Law - 2009	
		3 Government effectiveness - 2009	
		4 Voice and accountability - 2009	
		5*) Country level corruption perception - 2011	
		6*) Regional level corruption perception - 2011	
		7*) Voice and accountability - 2011	
		8*) Political stability - 2011	
		9*) Government effectiveness - 2011	
		10*) Regulatory quality - 2011	
		11*) Rule of law - 2011	
		12*) Control of corruption - 2011	
		13*) Ease of doing business - 2011	
		14*) Property rights - 2011	
		15*) Intellectual property protection - 2011	
		16*) Efficiency of legal framework in settling disputes - 2011	
		17*) Efficiency of legal framework in challenging regulations - 2011	
		18*) Transparency of government policymaking - 2011	
		19*) Business costs of crime and violence - 2011	
		20*) Organized crime - 2011	
	21*) Reliability of police services - 2011		
	2. MACROECONOMIC STABILITY	22*) General government deficit/surplus - average 2009-2011	
		23*) National savings - average 2009-2011	
		24*) Government bond yields - average 2009-2011	
	3. INFRASTRUCTURE	25*) Government debt - average 2009-2011	
		26 Motorway potential accessibility - 2010	
	4. HEALTH	27 Railway potential accessibility - 2010	
		28 Number of passenger flights - 2010	
	5. BASIC EDUCATION	29 Road fatalities - average 2008-2010	
		30 Healthy life expectancy - 2010	
		31 Infant mortality - 2010	
		32 Cancer disease death rate - average 2007-2009	
		33 Heart disease death rate - 2007-2009	
		34 Suicide death rate - 2007-2009	
	2. EFFICIENCY	6. HIGHER EDUCATION & LIFELONG LEARNING	35*) Share of low-achieving 15 years olds in reading - 2009
			36*) Share of low-achieving 15 years olds in math - 2009
		7. LABOR MARKET EFFICIENCY	37*) Share of low-achieving 15 years olds in science - 2009
38 Population 25-64 with higher educational attainment - 2011			
39 Lifelong learning - 2011			
40 Accessibility to universities - 2006			
41 Employment rate (excluding agriculture) - 2011			
42 Long-term unemployment - 2011			
43 Unemployment rate - 2011			
44 Labour productivity - 2009			
45 Gender balance of unemployment - 2011			
46 Gender balance of employment - 2011			
8. MARKET SIZE	47 Female unemployment - 2011		
	48 Share of population aged 15-24 not in education, employment or training (NEET) - average 2009-2011		
	49 Disposable income per capita - 2009		
	50 Potential market size expressed in GDP (PPS) - 2009		
	51 Potential market size expressed in population - 2006		
3. INNOVATION	9. TECHNOLOGICAL READINESS	52 Households with access to broadband - 2011	
		53 Individuals buying over Internet - 2011	
		54 Household access to internet - 2011	
		55*) Availability of latest technologies - 2011	
		56*) Firm-level technology absorption - 2011	
		57*) Technological adoption - 2011	
		58*) FDI and technology transfer - 2011	
		59*) Enterprises having purchased online (at least 1%) - average 2009-2011	
		60*) Enterprises having received orders online (at least 1%) - average 2009-2011	
		61*) Enterprises with fixed broadband access - average 2009-2011	
	10. BUSINESS SOPHISTICATION	62 Employment (K-N sectors) - 2010	
		63 GVA (K-N sectors) - 2010	
		11. INNOVATION	64 Total patent applications - average 2007-2008
	65 Core Creative Class employment - average 2010-2011		
	66 Knowledge workers - 2011		
	67 Scientific publications - average 2008-2010		
	68 Total intramural R&D expenditure - 2009		
69 Human Resources in Science and Technology (HRST) - 2011			
70 High-tech patents - average 2008-2009			
71 ICT patents - average 2008-2009			
72 Eshare HT - 2009-2011			
73 Wshare HT - 2009-2011			

*) = nationale Daten

Quelle / Source: Annoni, P./Dijkstra, L., EU Regional Competitiveness Index RCI 2013, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013

Tableau 3: RCI, variables et piliers de l'indice de compétitivité RCI (Source DG Regio)



Finalement, force est de constater que les améliorations respectives des composantes de la GR pourront être mutuellement bénéfiques sachant que - la compétitivité n'étant pas un jeu à somme nulle - une amélioration d'une composante de compétitivité dans une région peut être bénéfique pour une autre et donc pour l'ensemble de la GR.

Comparaison 2010-2013

Bien que dans leur rapport RCI, la DG REGIO et le JRC mettent en évidence les changements méthodologiques entre le rapport de compétitivité régionale version 2010 et celui de 2013 (changement des régions NUTS, nouvel Etat Membre, regroupement de régions économiquement liées, changement de variables et de pondérations) nul ne pourra prétendre à ignorer la comparaison entre ces deux scores de compétitivité. Les auteurs eux-mêmes s'en privent d'ailleurs pas complètement.

Le **CESGR** a donc comparé les scores de la GR et de ses composantes et constate que toutes les composantes de la GR sauf la Lorraine, ainsi que la GR dans son ensemble ont amélioré leur rang par rapport à 2010.

Région	Rang RCI-2013	Changement Rang RCI (2013-2011)
Luxembourg	13	+17
Rheinland Pfalz	39	+43
Saarland	80	+19
Wallonie	96	+42
Lorraine	135	-4
GR	82	+27

Tableau 2: RANG RCI, GR, 2013-2010, Source DG Regio

Le **CESGR** rappelle néanmoins que cette amélioration des rangs de compétitivité de la majorité des régions de la GR scores de compétitivité de ses composantes ne veut en aucun cas dire que la situation économique ou compétitive est forcément meilleure. Il s'agit seulement d'une amélioration respective pouvant signifier que d'autres régions ont perdu plus de compétitivité que celles de la GR ou encore que ce sont les régions au Nord et au Centre de l'Europe qui ont mieux résisté à la crise que celles de la périphérie et ont ainsi pu améliorer leur position de compétitivité en Europe.

Avis sur la compétitivité régionale

Le **CESGR** est d'avis qu'il convient d'analyser la compétitivité de la GR régulièrement afin de suivre son évolution et afin de veiller à ce que les citoyens et les entreprises de la GR y trouvent un cadre compétitif, productif et attrayant.

Le **CESGR** est d'avis que l'indicateur RCI de la CION est un outil intéressant pour cette mission de surveillance de la compétitivité régionale et devrait être suivi régulièrement.

Le **CESGR** constate qu'en matière de compétitivité régionale⁹ la GR dans son ensemble et ses différentes composantes ont encore du chemin à faire afin de rejoindre le peloton de tête. Ainsi la GR a un rang moyen de 82 sur 262 régions européennes.

Le **CESGR** estime qu'une analyse forces-faiblesses basée sur les différentes composantes de cet indicateur devrait être faite régulièrement au niveau des régions composantes afin d'améliorer leur score et celui de la GR.

Le **CESGR** constate que la distribution des régions parmi les différentes composantes de compétitivité est assez hétérogène, un fait qui permettrait à la GR dans son ensemble de pouvoir bénéficier de synergies importantes. Donc le CESGR est d'avis que les autorités politiques devraient mettre en œuvre des politiques permettant d'améliorer les piliers les plus faibles mises en évidence par l'indicateur de compétitivité.

Le **CESGR** constate que deux fois de suite la région d'Utrecht se classe comme le meilleur élève en termes de compétitivité régionale. Il convient donc d'analyser étroitement cette région comme « *benchmark* » afin d'y converger.

Concrètement et basé sur l'étude datant de 2013 le **CESGR** constate que pour la GR les plus grands efforts en matière de compétitivité multi-dimensionnelle sont à consentir en matière de santé même si l'écart provient essentiellement de la Wallonie. A cet escient les autres régions de la GR pourraient aider via des nouvelles conventions transfrontalières ou l'amélioration de celles existantes (voir aussi avis du GT4 « Le secteur de la Santé » du **CESGR**).

Pour la Wallonie le **CESGR** est d'avis que des efforts sont à faire en matière de stabilité macro-économique, efficacité du marché du travail, innovation et surtout dans le domaine de la santé.

Le **CESGR** constate que la Rhénanie-Palatinat se classe pour tous les piliers au-dessus de la moyenne communautaire. Le CESGR recommande néanmoins de se concentrer sur le pilier de la capacité technologique où le score est le plus près de la moyenne communautaire.

⁹ Compétitivité telle que mesurée par la Commission européenne avec son indicateur RCI et définie comme expliqué ci-dessus, une définition assez proche d'ailleurs de celle de nombre d'institutions internationales.

Le **CESGR** recommande à la Sarre de concentrer ses efforts d'amélioration sur les piliers de l'éducation supérieure, le pilier taille du marché, l'innovation et surtout l'infrastructure.

Le **CESGR** recommande aux acteurs Lorrains d'analyser les constats et les pistes de progrès attendus afin de s'orienter vers un plan d'actions stratégiques et prioritaires notamment sur les axes infrastructure, éducation et formation, « *Business Sophistication* » et innovation.

Finalement le **CESGR** recommande au Luxembourg de retravailler encore son système d'éducation.

III. Politique énergétique

Sur la base de la Déclaration Commune du 13^e Sommet du 24 janvier 2013, le **CESGR** a intégré dans son programme de travail la thématique « Transition énergétique dans la Grande Région : les énergies renouvelables, vecteur susceptible de garantir la sécurité de l'énergie, la protection climatique et les emplois ».

Le **CESGR** a présenté les premiers résultats de ses travaux au Sommet le 17 mars 2014. Etant donné le rôle clé de l'Artisanat en relation avec une utilisation rationnelle de l'énergie dans la Grande Région, les travaux préparatifs ont été réalisés en coopération avec le **Conseil Interrégional des Chambres des Métiers de la Grande Région (CICM)**. La prise de position¹⁰ et les recherches du CICM sur les plans d'action et politiques en matière d'énergies dans les différentes composantes de la Grande Région, e.a. dans les domaines de l'efficacité énergétique et des énergies renouvelables, ont servi comme base de discussion au **CESGR**. Le 20 mai 2014 un événement commun¹¹ a été organisé à Metz sous le titre « Transition énergétique et chances des PME et de l'Artisanat de la Grande Région ». Le résultat final de cette manifestation, qui a été repris dans la prise de position du CICM (voir annexe), a été intégré dans les recommandations du **CESGR** au 14^e Sommet.

Remarque préliminaire sur les données de base :

Les travaux du **CESGR** ont pour objectif d'élaborer des recommandations fondées sur la base de données harmonisées et, par là même, comparables pour les différentes composantes de la Grande Région.

A l'heure actuelle, il n'est hélas pas toujours possible de fournir des données de base correspondantes dans le domaine de l'énergie et du changement climatique dans la Grande Région. Au regard de l'importance de cette thématique, le **CESGR** conseille instamment de

10 <http://www.cdm.lu/download/4225/transition-energetique-pour-une-politique-climatique-et-energetique-concertee-en-grande-region-27.06.2014-.pdf>

11 <http://www.cdm.lu/news/2014/05/forum-transition-energetique>



faire en sorte que les instituts statistiques de la Grande Région puissent générer, traiter et publier de telles données. Vu les impacts de la politique énergétique sur l'économie et les consommateurs dans la Grande Région, il s'impose d'agir rapidement et d'œuvrer en faveur d'une base statistique harmonisée au sein des différentes entités territoriales composant la Grande Région.

Recommandations et conclusions du CESGR

La thématique de l'approvisionnement durable en énergie est d'actualité dans toutes les composantes de la Grande Région, bien que l'articulation de la politique énergétique varie selon les entités territoriales. Nous devons préserver l'humanité et assumer notre responsabilité vis-à-vis des futures générations, œuvrer en faveur de l'approvisionnement et veiller au caractère abordable et à la compétitivité des prix énergétiques. Nous devons par ailleurs renforcer notre indépendance vis-à-vis des matières premières fossiles dont les gisements s'épuisent et exploiter de nouveaux marchés endogènes et durables offrant de nombreux emplois potentiels. Ces marchés devraient être quantifiés au niveau de la Grande Région et contribuer ainsi à la diversification économique.

De l'avis du **CESGR**, ce processus de transformation profonde doit être conçu de manière à ne pas compromettre la pérennité des fondements économiques et des emplois qui y sont liés. Ceci s'applique notamment aux industries intensives en matière de consommation énergétique qui doivent affirmer leur position par rapport à la concurrence internationale.

Certaines parties de la Grande Région souffrent aujourd'hui fortement de la désindustrialisation croissante – en Lorraine notamment, où l'on n'a pas réussi à créer suffisamment d'emplois de remplacement dans le tertiaire. En Rhénanie-Palatinat et en Sarre, où l'industrie représente aujourd'hui encore une partie importante de la valeur ajoutée, on note une stabilisation de l'évolution économique. En même temps, l'industrie offre aux salariés des revenus supérieurs à la moyenne.

Face à ce constat, **le CESGR recommande** de compléter les débats sur l'avenir du secteur énergétique dans notre région, souvent axés sur l'aspect écologique, par une approche résolument basée sur le principe de la gestion durable et alliant les aspects économiques, écologiques, sociaux et politiques. De l'avis du **CESGR**, cette approche doit tenir compte en particulier de l'importance stratégique et vitale de la politique industrielle. Dans ce contexte, les intérêts de l'industrie et des consommateurs ne doivent pas s'opposer, notamment en ce qui concerne la sécurité de l'approvisionnement et les prix. Le défi central consiste à restructurer le système énergétique en veillant à un rapport coût/bénéfice optimal. Une tâche dont la réalisation peut bénéficier notamment aux entreprises artisanales innovantes dans la Grande Région.

Tous les consommateurs d'électricité doivent participer aux coûts de manière adéquate, sans pour autant peser davantage sur les entreprises qui font face à la concurrence internationale. Il ne faut pas oublier que l'énergie la plus avantageuse et la plus rentable est celle qui n'est pas consommée d'emblée. En conséquence, la Grande Région accorde une grande importance aux mesures d'efficacité énergétique et d'économie d'électricité, par ex. par la rénovation énergétique.

Agir et profiter en commun – tirer profit des effets synergiques

Toutes les composantes de la Grande Région ont défini des objectifs de protection climatique ou de promotion des sources d'énergies renouvelables. Ces objectifs ne sont pas toujours comparables, mais vont tous dans le même sens, à savoir davantage d'efficacité énergétique et d'énergies renouvelables. La production conventionnelle d'électricité sur base de ressources fossiles ou provenant des centrales nucléaires baisse alors que celle provenant d'énergies renouvelables progresse. Cette tendance vers les énergies renouvelables porte à la fois sur le secteur de la chaleur et sur les transports. Pour atteindre ces objectifs, les composantes régionales sont convenues de différentes activités. Bien que les objectifs et les activités soient différents, ils entraînent des modifications fondamentales dans toutes les composantes de la Grande Région.

Le **CESGR** salue expressément que le Sommet ait axé ses travaux sur les questions de politique énergétique et recommande à tous les acteurs impliqués de renforcer leur coopération dans ce domaine.

Le **CESGR** est d'avis que la Grande Région dispose du savoir-faire et des potentialités nécessaires. Par exemple :

- Transports/secteur industriel : soutenir le développement de technologies pour les véhicules électriques, hybrides et ceux fonctionnant au gaz ou biogaz (etc.), créer des incitations à des essais publics pour utiliser ces technologies. Prévoir et suivre les modifications dans le secteur automobile (constructeurs et sous-traitants) en relation avec la transition énergétique.
- Transports/secteur de la mobilité durable : promouvoir l'utilisation de transports en commun (offre, prix, système d'information multimodal ...) et le covoiturage (parkings réservés et P+R) ; soutenir les réseaux de mobilité entre entreprises et autorités
- Renforcer la coopération entre les entreprises industrielles dans le cadre du Pacte pour la Lorraine – projets de la « Vallée Européenne des Matériaux et de l'Energie ».

La Grande Région a la possibilité de devenir région pilote de l'intégration européenne dans le cadre de la production décentralisée d'énergie à partir de sources d'énergie renouvelables. Les composantes régionales doivent veiller à ne pas négliger les potentialités qu'offrent les énergies renouvelables sur le marché de la chaleur et dans le cadre de solutions décentralisées. Une approche, une planification et une action transfrontalières et intégrées sont des facteurs importants pour la restructuration réussie de notre système énergétique. Des projets concrets communs ouvrent des perspectives qui n'auraient pas été envisageables auparavant. C'est ainsi que naissent des synergies positives et une masse critique dont peuvent profiter réciproquement toutes les composantes régionales. Dans les projets situés à proximité de la frontière notamment, il conviendrait de réfléchir à une éventuelle coopération des régions partenaires.

Ceci est notamment le cas dans la planification et la construction de réseaux. Plus les partenaires aux profils d'utilisation différents communiquent à l'intérieur de réseaux



intelligents de distribution d'électricité, plus la péréquation des charges sera adéquate. Grâce aux réseaux intelligents, ce que l'on appelle les « Smart Grids », il est possible de procéder à un ajustement optimal de l'injection dans le réseau et de la consommation, de manière à mieux maîtriser les pics. Une connexion plus étroite de réseaux intelligents au sein de la Grande Région, au-delà des frontières nationales, améliorerait sensiblement la situation et garantirait un soutien réciproque pour maintenir la sécurité d'approvisionnement en électricité.

Améliorer l'information

Agir en commun, c'est aussi bénéficier des expériences faites par d'autres acteurs et coopérer (échange de bonnes pratiques, benchmarking). Les travaux sont souvent entravés ou compromis par des réglementations et des coopérations différentes dans le domaine de la certification et de la mise en place de compétences. Dans la majorité des cas, il n'existe pas de structures uniformes et, s'il en existe, elles ne sont pas suffisamment connues.

Le CESGR recommande de faciliter l'accès au marché et à toutes les prestations ayant trait à l'énergie dans le pays voisin en proposant des informations et formations communes.

Programmes d'aide

Le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) pourrait constituer le cadre de l'uniformisation des structures d'aide dans la Grande Région. Ainsi, le FEDER prévoit pour la prochaine période de programmation 2014-2020 de « promouvoir les efforts de réduction des émissions de CO₂ dans toutes les branches économiques ». Ceci doit permettre d'atteindre la réduction des émissions de GES de 20% par rapport à 1990, comme ceci figure dans la stratégie 2020 de l'UE. En conséquence, au moins 20% des crédits FEDER devraient être dépensés dans ce domaine au niveau national. On peut s'attendre à ce que toutes les régions partenaires développent des stratégies similaires pour atteindre ces objectifs.

Le CESGR recommande de créer les fondements de stratégies communes dans la Grande Région, comprenant également l'instauration d'une aide commune.

Le secteur économique et les consommateurs doivent pouvoir accéder plus facilement aux aides existantes, ce qui permettrait de mieux épuiser les crédits mis à disposition et un recours plus ciblé à ces crédits.

En regard du nombre croissant de frontaliers atypiques (salariés et non-salariés qui ont transféré leur domicile d'une composante régionale vers une autre dans la Grande Région, mais continuent de se rendre presque tous les jours dans leur « région initiale » pour exercer leur activité professionnelle) et de prestations transfrontalières, **le CESGR recommande** de mettre en place un portail d'information uniforme et bilingue.

Dans ce contexte, on pourrait envisager une coopération entre les agences énergétiques ou les acteurs compétents en matière d'énergie et un interlocuteur unique. Les structures



correspondantes existent déjà ; **le CESGR recommande** de les placer dans le contexte de la Grande Région et de les développer.

Pour ce faire, il est cependant indispensable que le cadre juridique européen permette d'obtenir une aide pour différentes formes d'énergie, axée sur les spécificités nationales et garantisse également à l'avenir la compétitivité dans toutes ses facettes régionales. Ainsi, les entreprises artisanales et les industries fortement consommatrices d'énergie doivent pouvoir participer à de tels programmes sans que le consommateur ne soit surchargé de ce fait.

Transports

La collecte de données sous-jacentes a montré clairement que le secteur « Transports » représentait une part notable de la consommation énergétique finale. Il s'impose d'organiser les transports de manière plus efficace dans la Grande Région, notamment dans le domaine des voies navigables, du rail et des transports en commun, pour pouvoir atteindre les objectifs fixés en matière de protection climatique. On renverra ici aux recommandations concrètes du GT 3 « Transports et Mobilité » du **CESGR**, présidé par Monsieur Matthias Schwalbach.

Artisanat

Le rôle des PME de l'Artisanat sera déterminant pour relever les défis de la politique climatique et énergétique, en particulier dans les domaines de l'efficacité énergétique des bâtiments et de l'utilisation d'énergies renouvelables. N'interviennent-elles pas en effet à la fois au niveau de l'enveloppe des bâtiments et de l'équipement technique de ces derniers ? Une entreprise doit en conséquence pouvoir disposer de compétences techniques de premier ordre qui ne se limitent pas à son propre champ d'activité, mais s'étendent aussi transversalement aux autres corps de métier. Les entreprises artisanales jouent un rôle-clé, d'une part, dans le développement, la discussion et la mise en œuvre des mesures en faveur de l'efficacité énergétique et des énergies renouvelables, notamment sur le plan de la sensibilisation des consommateurs d'énergie. D'autre part, elles peuvent contribuer à renforcer davantage que par le passé la décentralisation de la production énergétique. Par ailleurs, les entreprises artisanales, elles aussi consommatrices d'énergie, ont tout intérêt à ce que l'approvisionnement en énergie, dont elles sont tributaires, soit bon marché et sécurisé. A cet égard, il est également dans leur intérêt que l'efficacité énergétique s'améliore au sein de leur propre entreprise afin de minimiser les coûts.

L'Artisanat milite au demeurant en faveur d'un niveau de formation des compagnons et des maîtres orienté d'après les standards les plus élevés et se développant systématiquement, d'autant plus que, par exemple, les rénovations intégrales de bâtiments devant considérer la maison comme un système nécessitent une approche de formation globale, parfaitement adaptée, avec un large savoir de base.

Conjointement avec le Conseil interrégional des chambres des métiers (CICM), **le CESGR recommande** en conséquence la création d'une « plateforme de coopération » des décideurs, organisations, entreprises et consommateurs finaux sur le thème de l'« efficacité énergétique et des énergies renouvelables » dans la Grande Région.

Industrie

Avec un effectif d'environ 650 000 collaborateurs et un chiffre d'affaires annuel de près de 200 milliards d'euros, l'industrie constitue un secteur phare de l'économie de la Grande Région. Principal moteur de l'économie sarroise, elle apporte une contribution décisive à la prospérité de la région. Le maintien des sites industriels en Grande Région, notamment en Sarre, dépend entre autres des coûts de l'énergie. Les prix de l'électricité en Allemagne, qui comptent parmi les plus élevés au monde, constituent dès aujourd'hui un frein à la compétitivité du site.

Les principales sources d'emplois et de commandes de la région sont des entreprises industrielles particulièrement gourmandes en énergie. L'augmentation des coûts de l'énergie risque de mettre en péril leur compétitivité, ce qui portera atteinte aux emplois du secteur manufacturier sur l'ensemble du territoire de la Grande Région. En raison de l'interdépendance qui existe dans la chaîne logistique et d'approvisionnement et des contrats passés entre l'industrie et le reste de l'économie, le nombre d'emplois menacés est en outre amené à se multiplier.

Par ailleurs, l'industrie apporte une contribution massive à la réussite de la transition énergétique qui passe par des investissements importants dans des infrastructures plus économes en énergie (par ex. centrales hydroélectriques ou parcs éoliens). L'industrie est également pionnière en matière de développement de produits économes en énergie et peu polluants et elle assure une production efficace d'électricité à partir de sous-produits et de résidus.

Un approvisionnement en énergie abordable, stable et sûr est indispensable pour la survie des entreprises industrielles. Il est donc dans leur intérêt d'optimiser leur rendement énergétique. Au-delà des exigences légales, les entreprises ont alors investi dans de nombreuses initiatives qui reposent sur une imbrication étroite avec le reste de l'économie.

Face à ce constat, **le CESGR recommande** de prendre en compte la compétitivité des entreprises industrielles et les limites tolérées pour assurer leur maintien dans les décisions en matière de politique énergétique et climatique. L'industrie demande de veiller particulièrement à ne pas imposer aux entreprises davantage de mesures visant à augmenter l'efficacité énergétique. Les coûts supplémentaires qui en résulteraient ne feraient qu'accroître la menace qui pèse déjà sur la compétitivité et les emplois dans la Grande Région.

Innovation, recherche et développement

Dans le cadre de la restructuration progressive vers une économie et une société basées sur la connaissance, les sciences, la technologie et l'innovation revêtent une importance croissante. C'est également le cas si l'on entend maîtriser avec succès la transition énergétique. Dans les économies développées au niveau de vie élevé et relativement



dépourvues de gisements de matières premières et d'énergies fossiles, la recherche et l'innovation créent les conditions nécessaires à une prospérité pérenne. Elles contribuent sensiblement à garantir l'avenir des pays et des régions. La stratégie Europe 2020, adoptée en juin 2010 et mue par la vision d'une économie intelligente, durable et inclusive pour la prochaine décennie, considère qu'il est prioritaire de mettre en place une économie basée sur la connaissance et l'innovation.

Dans son dernier rapport sur la situation socio-économique de la Grande Région, le **CESGR** a indiqué que l'intensité de R&D dans la Grande Région était inférieure à la moyenne de l'UE (27). Le secteur économique assume la grande majorité des dépenses de R&D. Le secteur public en revanche a beaucoup de retard à rattraper. Cette tendance peut être transposée à la recherche et à la capacité d'innovation dans le domaine des énergies renouvelables, des nouvelles technologies de stockage et des réseaux intelligents. Il convient d'étendre ou de mettre en place des réseaux d'experts et des réseaux annexes dans le cadre de projets innovants, par exemple ALPHEA, le Réseau Européen et Pôle de Compétences sur l'Hydrogène et ses Applications. Les défis sont similaires dans toutes les composantes régionales.

<p>Pour cette raison, le CESGR recommande de promouvoir un réseau d'experts entre les centres de recherche et les entreprises du secteur énergétique dans la Grande Région.</p>
--

IV. Le guichet unique du point de vue des partenaires économiques et sociaux de la Grande Région

Depuis fin 2009, des « guichets uniques » sont présents dans tous les États membres de l'Union Européenne. Leur tâche consiste à promouvoir les activités de services entre les États membres. La base juridique sur laquelle repose ce système est la directive européenne sur les services entrée en vigueur fin 2006 (RL 2006/123/CE).

Les mesures d'aide visant à promouvoir les activités économiques transfrontalières revêtent une importance considérable pour la Grande Région. C'est pourquoi le Comité Économique et Social de la Grande Région (**CESGR**) s'est donné pour mission de rassembler les expériences effectuées concrètement avec ces « guichets uniques ». Les partenaires économiques et sociaux souhaitent utiliser ces données pour tirer des conclusions sur les possibilités d'amélioration du travail des « guichets uniques » dans la Grande Région.

Le 04/03/2013, l'assemblée générale du **CESGR** a chargé le GT 1 « Économie – Développement durable » de travailler sur la question du « guichet unique » au sein de la Grande Région, dans le cadre du thème directeur « Le marché du travail dans la Grande Région – Défis communs et réponses transfrontalières ».

Ce GT présente ici son rapport et soumet une recommandation à l'assemblée générale du **CESGR**.

« Guichet unique » : un outil important pour le marché unique

Michel Barnier, le commissaire européen en charge du marché unique a estimé, dans son bilan de clôture 2010-2014, que le « guichet unique » est l'une des mesures clés prises par l'Union Européenne pour favoriser la transition vers un « *E-Government* » moderne aux échelons *national et européen*¹². Il fait partie de l'Agenda numérique pour l'Europe, l'une des sept initiatives phare adoptées par la Commission européenne pour mettre en œuvre la stratégie Europe 2020 axée sur l'emploi et la croissance.

L'objectif visé est de simplifier les procédures administratives régissant l'accès à une activité de service ou son exercice dans les États membres, de permettre aux prestataires et aux consommateurs d'accéder simplement à toutes les informations pertinentes et de rendre possible une procédure par voie électronique.

Pour atteindre ces objectifs, les guichets uniques (GU) - Points of Single Contact (PSC) ou Einheitliche Ansprechpartner (EA) – doivent accomplir les tâches suivantes :

¹² Les deux autres mesures comprennent la généralisation de la passation de commande par voie électronique et la facturation électronique des prestations financières dans le marché unique européen. Source : cinq années de travail concernant les conditions pour une nouvelle croissance en Europe, Commission européenne 2010 – 2014, Direction générale Marché unique et Prestations de services, Bruxelles 2014, p. 19

- Être un point de contact unique pour les prestataires qui proposent un service de façon transfrontalière dans un autre État membre ou qui souhaite y fonder une succursale.
- Fournir des informations précises, complètes et claires, de préférence en ligne, sur les procédures administratives correspondantes et les exigences spécifiques à remplir.
- Aider les prestataires de services à accomplir les démarches administratives requises.
- Accomplissement des démarches administratives requises par voie entièrement électronique.

Une mise en œuvre encore perfectible

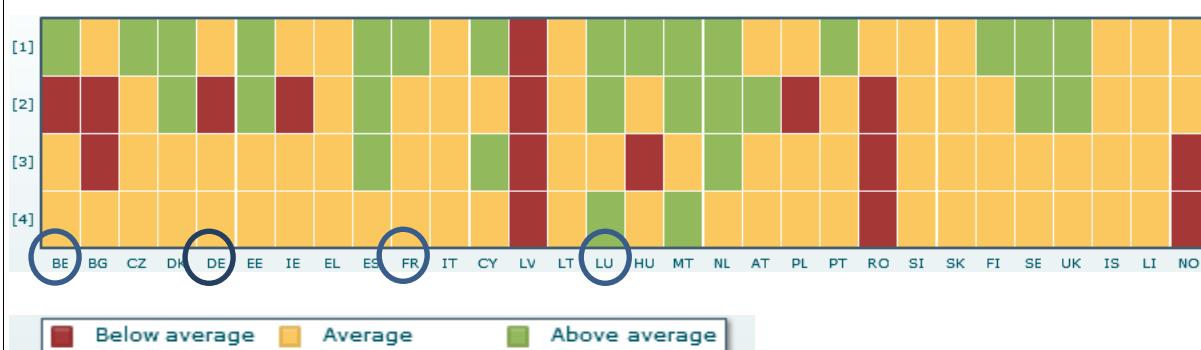
La Commission européenne utilise le « Tableau d'affichage du marché unique » pour analyser le degré de mise en œuvre concret de toutes les activités dans le marché unique. En ce qui concerne le « guichet unique », la Commission européenne est parvenue aux conclusions suivantes dans son évaluation de juillet 2014 pour la Grande Région ¹³:

Tableau d'affichage du marché unique, version 07/2014

Guichet unique

Performance par indicateur

- [1] Quality and availability of information
- [2] Online completion of procedures
- [3] Accessibility for users from other countries
- [4] Usability



Niveau inférieur à la moyenne Niveau moyen Niveau supérieur à la moyenne

Critères standard¹⁴

¹³ Extrait : http://ec.europa.eu/internal_market/scoreboard/performance_by_governance_tool/points_of_single_contact/index_en.htm, dernière mise à jour : 17/07/2014

¹⁴ CHARTE POUR LE GUICHET UNIQUE SUR LA BASE DE LA DIRECTIVE CONCERNANT LES



[1] Qualité & disponibilité des informations

Quelle est la quantité des informations pertinentes disponibles en ligne ?

Ces informations sont-elles claires, bien structurées et facilement compréhensibles ?

[2] Accomplissement des démarches en ligne

Combien de procédures sont-elles disponibles en ligne ?

Les démarches correspondantes peuvent-elles être accomplies en ligne (par ex. téléchargement des

formulaires, formulaires complétés directement sur Internet)

Des outils de paiement des droits sont-ils disponibles en ligne ?

[3] Accessibilité pour les utilisateurs d'autres pays

Le site peut-il être utilisé par des entreprises d'autres pays (la question se pose notamment en ce qui concerne ses aspects techniques) ?

Le site accepte-t-il les signatures électroniques émanant de l'étranger (lorsque celles-ci sont requises pour mener à bien la procédure) ?

Les utilisateurs d'autres pays peuvent-ils comprendre rapidement les conditions à remplir ?

Les informations sont-elles disponibles dans d'autres langues que celle(s) du pays hôte ?

[4] Utilisation

Les procédures sont-elles conviviales ?

Les utilisateurs peuvent-ils faire ce qu'ils souhaitent sur le site ?

Une aide efficace est-elle disponible ?

Belgique

Guichets uniques – 8 points de contact individuels (« *guichets entreprise* ») (site Internet et véritables bureaux), joignables par le biais d'un site Internet central business.belgium.be (site d'information uniquement) <http://business.belgium.be/fr/>

Niveau de performance : moyen

Résultats des tests réalisés en 2013 auprès des utilisateurs : des améliorations sont requises en ce qui concerne l'utilisation

- Le lien entre le site Internet central et les guichets uniques est difficile à comprendre.
- *Informations* : claires (sur le site central).
- *Procédures en ligne* : aucune de disponible (que ce soit sur le site central ou sur les sites individuels).
- *Utilisation* : améliorations requises.

Tendance en matière d'utilisation (*par rapport à 2012*) : légère augmentation du trafic Web.

Améliorations prévues (2014) : attendues suite à une grande réforme administrative belge adoptée en 2013.

Langues : français, allemand, néerlandais, anglais

Dans son évaluation actuelle du programme national de réforme et du programme de stabilité de la Belgique de juin 2014, la Commission européenne parvient à la conclusion suivante en ce qui concerne le guichet unique : « Par ailleurs, le guichet unique belge pour les services ne reste qu'un portail d'information et n'est pas lié à des solutions d'administration en ligne existantes. Cela signifie que les « guichets d'entreprises » 61 ne permettent pas d'accomplir les formalités en ligne, ce qui contribuerait pourtant à simplifier l'environnement administratif et à réaliser des gains d'efficacité et des économies éventuelles à long terme pour l'administration publique ainsi que pour les entreprises. Le manque de disponibilité et d'accessibilité transfrontière des procédures électroniques constitue une sérieuse lacune. Aucun progrès n'a été réalisé ces dernières années, hormis en ce qui concerne la disponibilité d'informations supplémentaires. »¹⁵

France

Guichet unique – Guichet entreprises <https://www.guichet-entreprises.fr/>

Niveau de performance : moyen

Résultats des tests réalisés en 2013 auprès des utilisateurs

- ◆ *Informations* : claires.
- ◆ *Procédures en ligne* : un plus grand nombre est requis.
- ◆ *Accessibilité pour les entreprises d'autres pays* : meilleures informations sur la méthode à suivre pour offrir des services depuis l'étranger, davantage d'informations en langues étrangères.
- ◆ *Utilisation* : requiert des améliorations.

Améliorations prévues (2014) : passage à des procédures en ligne, ergonomie accrue et traduction en anglais, allemand, italien et espagnol.

Langues : français

Dans son évaluation actuelle du programme national de réforme et du programme de stabilité de la France de juin 2014, la Commission européenne parvient à la conclusion suivante en ce qui concerne le guichet unique : « Le guichet unique prévu par la directive « Services » de l'UE (le dénommé « Guichet entreprises »), qui est inclus dans le pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi adopté en 2012, pose toujours

¹⁵ DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION Évaluation du programme national de réforme et du programme de stabilité de la BELGIQUE pour 2014 accompagnant le document: Recommandation de RECOMMANDATION DU CONSEIL concernant le programme national de réforme de la Belgique pour 2014 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la Belgique pour 2014 {COM(2014) 402 final}, p. 32



quelques problèmes en France, en particulier en ce qui concerne son accessibilité pour les fournisseurs de services des autres États membres (notamment la barrière de la langue) et la garantie de pouvoir effectuer davantage de procédures en ligne. »¹⁶

Luxembourg

Guichet unique – Guichet.lu <http://www.guichet.public.lu/home/fr/index.html>

Niveau de performance : élevé (parmi les meilleurs de l'UE)

Résultats des tests réalisés en 2013 auprès des utilisateurs

- *Informations* : bien structurées, claires et multilingues
- *Procédures en ligne* : bonnes – bien que les entreprises étrangères aient exprimé des réserves concernant la nécessité d'avoir un « LuxTrust » pour cela.

Langues : français, allemand, anglais

Dans son évaluation actuelle du programme national de réforme et du programme de stabilité du Luxembourg de juin 2014, la Commission européenne parvient à la conclusion suivante en ce qui concerne le guichet unique : « Le guichet unique luxembourgeois obtient de bons résultats en ce qui concerne la fourniture d'informations exhaustives aux entreprises et les possibilités qui leur sont données de s'acquitter des formalités administratives en ligne. Toutefois, l'obligation d'utiliser un certificat LuxTrust soulève des doutes sur la question de savoir si son accessibilité aux prestataires de services en provenance d'autres États membres est dûment assurée. »¹⁷

Allemagne

Guichet unique – 1 pour chacun des 16 Länder, tous accessibles par le biais d'un site Internet central. <http://www.dienstleisten-leicht-gemacht.de/>

Niveau de performance : moyen (*mais nombreuses possibilités d'amélioration, notamment en ce qui concerne les procédures en ligne*)

Résultats des tests réalisés en 2013 auprès des utilisateurs

¹⁶ DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION Évaluation du programme national de réforme et du programme de stabilité de la FRANCE pour 2014 accompagnant le document: Recommandation de RECOMMANDATION DU CONSEIL concernant le programme national de réforme de la France pour 2014 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de la France pour 2014. P. 35
{COM(2014) 411 final}

¹⁷ DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION Évaluation du programme national de réforme et du programme de stabilité du LUXEMBOURG pour 2014 accompagnant le document: Recommandation de RECOMMANDATION DU CONSEIL concernant le programme national de réforme du Luxembourg pour 2014 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité du Luxembourg pour 2014 {COM(2014) 417 final}, p. 29



Performances variables d'un Land à l'autre (le meilleur : Brandebourg, les moins bons : Rhénanie-Palatinat et Thuringe).

Informations : moyennes.

Procédures en ligne : absentes pour la plupart des Länder testés.

Accessibilité pour les entreprises d'autres pays : pauvre (accessibilité des procédures en ligne, langue (allemand uniquement dans la plupart des cas) et distinction insuffisante pour savoir quelles procédures s'appliquent aux entreprises s'installant dans le pays et à celles fournissant des services depuis l'étranger)

Améliorations prévues (2014) : dans certains Länder uniquement.

Langues : allemand, anglais

Le système fédéral allemand fait qu'il existe des disparités en ce qui concerne les règles sur les compétences. Dans les deux Länder de la Grande Région, la situation est la suivante :

Rhénanie-Palatinat <http://www.eap.rlp.de>

Depuis janvier 2010, le guichet unique (GU) offre un accompagnement dans le cadre des formalités réglementaires. Sa tâche consiste à fournir les informations sur les formalités administratives nécessaires ainsi que les documents requis, en fonction du projet envisagé (création ou modification d'entreprise). Il veille par ailleurs au respect des délais. Le guichet unique se trouve dans les deux Directions structurelles et d'autorisation (Struktur- und Genehmigungsdirektionen) Nord et Sud.

Langues : allemand, anglais, français

Sarre http://www.saarland.de/einheitlicher_ansprechpartner.htm

Les créateurs d'entreprise et les chefs d'entreprise d'Allemagne mais aussi des autres États membres européens peuvent obtenir une multitude d'informations, de conseils et de services auprès du guichet unique, qui entend fournir un service complet. En Sarre, il propose les services suivants :

- Accès à des informations
- Assistance dans le cadre de l'accomplissement des démarches et formalités administratives

Le guichet unique sarrois est installé dans les locaux de la Chambre de commerce et d'industrie de la Sarre ainsi que dans ceux de la Chambre des métiers de la Sarre.

Langue : allemand

Dans son évaluation actuelle du programme national de réforme et du programme de stabilité pour l'Allemagne de juin 2014, la Commission européenne parvient à la conclusion suivante en ce qui concerne le guichet unique : « Bien que les administrations publiques soient en général efficaces en Allemagne, la disponibilité des services administratifs en ligne reste inférieure à la moyenne européenne. Avec le système du guichet unique, les effets de



synergie possibles avec des solutions existantes concernant des services administratifs électroniques ne sont pas exploités et il reste des disparités en ce qui concerne la disponibilité des informations, la possibilité d'accomplir des démarches spécifiques en ligne et les fonctions des solutions proposées. Cela a un effet gênant pour les prestataires de services, y compris ceux d'autres États membres. Il est important que le gouvernement fédéral coopère avec les Länder afin de garantir un niveau de qualité élevé et que les prestataires de services puissent ainsi bénéficier d'une simplification des démarches administratives en Allemagne »¹⁸.

Proposition en vue d'une recommandation du CESGR

Le Comité Économique et Social de la Grande Région

- souligne l'importance d'un « guichet unique » pour promouvoir les activités économiques transfrontalières,
- estime, en se basant sur le « Tableau d'affichage du marché unique » de la Commission européenne, que le niveau de mise en œuvre atteint jusqu'à présent dans la Grande Région peut être amélioré,
- recommande aux responsables politiques de la Grande Région de s'engager en faveur de la mise en place d'une deuxième génération de « guichets uniques », avec une action notamment au niveau du multilinguisme.

¹⁸ DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION, Évaluation du programme national de réforme et du programme de stabilité de l'Allemagne pour 2014 accompagnant le document : recommandation pour une RECOMMANDATION DU CONSEIL concernant le programme national de réforme de l'Allemagne pour 2014 et portant avis du Conseil sur le programme de stabilité de l'Allemagne pour 2014, {COM(2014) 406 final}, p. 30

V. Le principe de partenariat des Fonds structurels européens pour la période de financement 2014 – 2020 : Application des bonnes pratiques dans la Grande Région

La Grande Région est confrontée à des défis majeurs. Elle continue heureusement de bénéficier de l'aide des fonds structurels européens au cours de la période de financement actuelle. Le programme INTERREG constitue à ce titre un instrument capital au service de la coopération transfrontalière.

L'article 5 du règlement général portant sur les Fonds structurels européens (Règlement (UE) 1303/2013) accorde une attention particulière au principe de partenariat – notamment avec les partenaires économiques et sociaux.

Ce principe de partenariat se traduit dans toutes les composantes régionales par l'adhésion des partenaires économiques et sociaux aux comités de suivi respectifs du FEDER et du FSE.

La coopération en Grande Région repose depuis toujours sur une approche de partenariat solide. Le Président du **CESGR** prend part aux délibérations du Sommet et le **CESGR** est représenté au sein de l'Observatoire Interrégional du marché de l'emploi (OIE) et de la Task Force Frontaliers. Les groupes de travail du Sommet, le Conseil Parlementaire Interrégional et le **CESGR** ont établi des liens étroits et fructueux.

Du point de vue du **CESGR**, une participation des partenaires économiques et sociaux, en l'occurrence le **CESGR**, dans le cadre du programme INTERREG Grande Région paraît donc nécessaire pour le développement et la poursuite de la coopération en Grande Région.

Dans le souci de renforcer la coopération partenariale avec les partenaires économiques et sociaux, le **CESGR** recommande au Sommet d'admettre comme membre votant le **CESGR** au sein du comité de suivi du programme INTERREG Va Grande Région.

VI. Obstacles administratifs dans la Grande Région

Le GT 1 a aussi analysé la liste des obstacles administratifs récurrents ou nouveaux observés dans la GR, une liste compilée et entretenue par Mme Christina Grewe, gérante de la EIC Trier GmbH et qui se trouve en annexe de ce document. Le groupe remercie Mme Grewe pour son travail et sa collaboration avec les membres.

Force est de constater qu'au fil des temps cette liste s'avère être un "evergreen" dans le sens qu'elle ne désemplit pas et que si heureusement certains points litigieux en disparaissent certains nouveaux ne cessent d'y apparaître.

De plus bien souvent on doit constater que certains obstacles sont éliminés sous la pression européenne plutôt que sur base d'une collaboration au niveau GR, un fait qu'on ne peut que regretter puisque la GR devrait continuer à être un moteur pour l'intégration européenne et non se retrouver à la traîne.

Le **CESGR** est d'avis qu'il faut analyser de près cette liste et essayer d'éliminer au plus vite ces obstacles qui empêchent les entreprises et les particuliers de profiter pleinement des potentiels de la GR et en appelle aux responsables politiques de s'en charger.
(Des explications quant aux obstacles listés ci-dessous et des recommandations détaillées sont en annexe de ce document)

1. Liste des obstacles par région :

Belgique

- la demande d'attribution d'un numéro de taxe sur la valeur ajoutée est trop longue
- pas de sécurité juridique lors de l'application de la règle de simplification (TVA) dans le cas de livraisons dans des entrepôts de consignation et des entrepôts de stockage sur appel
- lourdeur de la procédure d'agrément dans le cas de la participation à des appels d'offres publics dans le bâtiment

Allemagne

- la participation obligatoire des entreprises luxembourgeoises à la caisse de congés allemande entraîne une charge financière supplémentaire
- les pièces justificatives de la TVA requises au titre du droit allemand entraînent des démarches administratives pour les clients dans les autres Etats membres de l'UE

France

- difficultés voire impossibilité de conclure l'assurance obligatoire « Décennale » pour les prestations du bâtiment
- le système d'élimination s'appliquant aux fabricants de meubles impose de nombreuses prescriptions aux chaînes de distribution

Luxembourg

- taxe sur la valeur ajoutée : pas d'application du mécanisme d'auto-liquidation dans le cadre de livraisons sans mouvement de biens ainsi que dans le cadre de prestations foncières, de services de restauration et de prestations événementielles
- le remboursement de la taxe sur la valeur ajoutée est encore accompagné parfois de retards
- l'obligation de déclaration annuelle auprès de la Direction Générale des Classes Moyennes (auprès du ministère de l'Economie) pour les entreprises artisanales, industrielles et du bâtiment implique des démarches superflues

2. Recommandations du CESGR visant à améliorer l'efficience du marché dans la Grande Région

Le Comité économique et social de la Grande Région souligne :

- la nécessité d'appliquer le droit relatif au marché intérieur dans les régions partenaires de manière immédiate et pragmatique
- de ne pas adopter de lois nationales contraires aux principes du marché intérieur et à l'intégration socio-économique dans la Grande Région
- d'informer les entreprises et les travailleurs de leurs droits dans le marché intérieur et de leur indiquer les réseaux et instruments existants pour résoudre les conflits (SOLVIT, EURES...)
- de mieux informer les travailleurs frontaliers de la Grande Région du traitement fiscal correct du salaire ainsi que de l'affectation à la bonne catégorie au regard du droit des assurances sociales.

**Inventaire des entraves au marché dans la Grande Région
et recommandations du CESGR visant à supprimer les entraves au marché et à
améliorer l'efficacité du marché
pour les activités transfrontalières des entreprises
dans la Grande Région¹⁹**

Les formidables résultats obtenus dans la Grande Région en matière d'intégration ont permis de simplifier et d'intensifier les activités transfrontalières. Les obstacles administratifs que l'on rencontrait assez fréquemment au début du marché intérieur européen sont devenus rares. Les problèmes viennent aujourd'hui moins de la violation de la législation relative au marché intérieur par les Etats membres que d'une application souvent lente, dans certains secteurs irréalisable et beaucoup trop bureaucratique des directives sur le marché intérieur. Cela concerne tout particulièrement des entreprises proposant, à l'international, la livraison de biens et d'autres prestations (bâtiment, artisanat, etc.). D'autres difficultés dans les transactions transfrontalières au sein de la Grande Région sont liées aux différences observées au niveau des divers systèmes juridiques nationaux en termes d'économie, de fiscalité ou d'assurance, ainsi qu'à l'incompatibilité partielle de ces systèmes. Vient s'y ajouter parfois une réglementation insuffisante des thématiques transfrontalières dans les conventions bilatérales existantes. Globalement, il s'agit donc moins aujourd'hui de lever des obstacles administratifs bloquant directement l'accès au marché et enfreignant ainsi les libertés du marché intérieur que d'optimiser l'efficacité du marché dans la Grande Région en facilitant et en allégeant les démarches bureaucratiques.

1. Inventaire des entraves au marché dans les régions partenaires et recommandations du CESGR relatives à la suppression de ces obstacles

1. 1. Belgique

1.1.1 Entrave au marché : la demande d'attribution d'un numéro de taxe sur la valeur ajoutée est trop longue

Lorsque, dans le cas de prestations diverses ou de la livraison de biens, le lieu de la prestation ou de la livraison se situe en Belgique au sens de la TVA et que le bénéficiaire de la prestation ou de la livraison est un particulier, une autorité ou une entité similaire, la taxe à verser ne peut normalement pas être répercutée sur le bénéficiaire (auto-liquidation). Dans ces cas, le prestataire doit s'acquitter de l'impôt et doit procéder à son inscription fiscale en Belgique.

19 Mise à jour du rapport CESGR du GT 5 « Suppression des obstacles administratifs dans la GR » de mai 2006

Il est à souligner que la Belgique autorise, dans le cadre des activités B2B, l'application du mécanisme d'*auto-liquidation* pour des types de prestations qui ne relèvent pas de la réglementation fondamentale s'appliquant aux activités B2B ainsi que pour les livraisons sans mouvement de biens. Dans ce cas, l'entreprise établie hors de la Belgique n'a pas besoin de procéder à une inscription fiscale (TVA) locale ni de s'acquitter de la taxe locale sur la valeur ajoutée.

En revanche, si le bénéficiaire de la prestation est un particulier, une autorité ou une entité similaire, le prestataire établi hors de la Belgique est tenu de procéder à une inscription fiscale et de s'acquitter de la taxe sur la valeur ajoutée en Belgique. Le numéro de TVA belge doit être demandé exclusivement auprès d'un service central à Bruxelles. Le traitement simplifié de la taxe sur la valeur ajoutée dans le cadre de la demande d'un numéro DID²⁰ a malheureusement été supprimé. Dans certains cas, la durée d'attribution du numéro de taxe sur la valeur ajoutée peut s'étendre sur plusieurs mois. Ces délais sont nettement trop longs et paralysent les activités commerciales des entreprises établies hors de Belgique dans d'autres régions partenaires.

Recommandation : le CESGR souligne la nécessité d'engager des démarches appropriées (une attribution décentralisée de numéros de TVA éventuellement) afin de réduire la durée d'attribution d'un numéro de taxe sur la valeur ajoutée. En principe, l'attribution ne devrait pas prendre plus de deux à trois semaines.

1.1.2 Entrave au marché : pas de sécurité juridique lors de l'application de la règle de simplification (TVA) dans le cas de livraisons dans des entrepôts de consignation et des entrepôts de stockage sur appel

De nombreux Etats membres de l'UE disposent de règles de simplification de la taxe sur la valeur ajoutée dans le cas d'une livraison dans un entrepôt de consignation ou de stockage sur appel chez le client. Les règles de simplification sont régies par les dispositions nationales et ne sont donc pas uniformes au niveau de l'UE.

Dans les activités B2B, les règles de simplification s'appliquant aux livraisons intracommunautaires entre entreprises présentent l'avantage suivant : l'enlèvement de marchandises dans l'entrepôt dans le pays destinataire représente une livraison intracommunautaire exonérée d'impôt entre le fournisseur résidant dans un pays membre de l'UE et le client dont le siège se trouve dans un autre Etat membre de l'UE. Il n'est pas tenu compte au niveau de la taxe sur la valeur ajoutée de la livraison dans l'entrepôt dans le pays destinataire. Cette méthode simplifiée évite au fournisseur d'avoir à procéder à une inscription fiscale (TVA) dans le pays destinataire, à déclarer l'acquisition intracommunautaire dans le pays destinataire, à s'acquitter de la taxe sur la valeur ajoutée dans le pays destinataire en cas d'enlèvement de marchandise dans l'entrepôt et à faire les autres déclarations obligatoires (TVA) dans le pays destinataire.

Selon les informations orales données par les autorités fiscales compétentes, il est fondamentalement possible d'appliquer en Belgique de telles règles de simplification de la taxe sur la valeur ajoutée. Les autorités fiscales n'émettent toutefois pas d'avis écrit

²⁰ Des entreprises travaillant moins fréquemment en Belgique pouvaient utiliser la demande d'un numéro DID cinq fois afin de devoir demander l'attribution d'un numéro de taxe sur la valeur ajoutée.



contraignant. Pour les entreprises qui utilisent les règles de simplification (souvent sous la pression des clients qui souhaitent une facture exonérée d'impôt en relation avec l'acquisition intracommunautaire), ceci revient à se trouver dans une situation juridique instable accompagnée d'un risque d'amende et de démarches administratives lourdes si les règles de simplification ne sont pas reconnues.

Recommandation : le **CSEGR** recommande aux autorités fiscales belges d'émettre rapidement une déclaration écrite contraignante sur l'application ou non des règles de simplification de la taxe sur la valeur ajoutée dans le cas de livraisons vers des entrepôts de consignation et de stockage sur appel, afin de garantir la sécurité juridique des entreprises dans la Grande Région.

1.1.3 Entrave au marché : lourdeur de la procédure d'agrément dans le cas de la participation à des appels d'offres publics dans le bâtiment

La participation à des appels d'offres de marchés publics dans le bâtiment dont la valeur est supérieure à 75 000 EUR implique une procédure d'agrément lourde pour les entrepreneurs principaux et les sous-traitants. La demande d'admission, incluant une multitude de documents²¹, doit être déposée auprès du Ministère de l'Économie à Bruxelles et être renouvelée au bout de cinq ans. L'inscription en tant qu'entreprise est indispensable pour que la demande soit agréée. L'agrément repose sur des catégories et des sous-catégories. Chacune des catégories et des sous-catégories comporte 8 classes dans lesquelles sont définis les montants maximaux : classe 1 : jusque 135 000 EUR ... classe 8 : > 5 330 000 EUR. L'agrément pour une catégorie n'inclut pas l'agrément pour les sous-catégories correspondantes.

Recommandation : le **CESGR** recommande d'alléger la procédure d'agrément pour la participation aux appels d'offres dans le bâtiment et notamment de supprimer l'obligation de renouveler la demande d'admission au bout de cinq ans.

21 Documents requis :

- Extrait du casier judiciaire de tous les administrateurs
- Extrait complet du registre du commerce
- Attestation d'absence de faillite
- Attestation d'absence de dettes de cotisations sociales
- Certificat de nationalité pour les personnes physiques
- Acte constitutif (amendements compris) de la société
- Composition du Conseil d'Administration
- Certificat de l'autorité fiscale attestant de l'absence de dettes fiscales
- Certificat attestant du versement en bonne et due forme des prestations sociales des salariés
- Copie du dernier bilan publié
- Copie du dernier procès-verbal de l'assemblée des associés au cours de laquelle le dernier bilan a été adopté
- Liste des diplômes universitaires et bulletins scolaires des chefs d'entreprise ou des directeurs de travaux
- Déclarations de satisfaction d'anciens donneurs d'ordre

1.2 Allemagne

1.2.1 Entrave au marché : la participation obligatoire des entreprises luxembourgeoises à la caisse de congés allemande entraîne une charge financière supplémentaire

Les congés des travailleurs dans le bâtiment et les travaux publics en Allemagne sont réglementés dans une loi (loi sur le détachement des travailleurs) et dans une convention collective cadre. Les congés sont réglementés par le biais d'une caisse de congés gérée par la SOKA-BAU. La convention collective cadre allemande stipule que les différents contrats de travail conclus pendant une année soient regroupés en un seul contrat de travail. Cette procédure permet au travailleur d'additionner les jours de congés auxquels il a droit auprès de ses différents employeurs au cours de l'année de référence et de les faire valoir intégralement auprès de son employeur actuel, quelle que soit la durée de son emploi auprès de cet employeur.

Depuis le 1^{er} janvier 1997, cette réglementation des congés s'applique également aux contrats de travail conclus entre les entreprises établies en dehors de l'Allemagne et les travailleurs détachés sur un chantier situé en Allemagne pour y fournir des prestations en matière de construction. La Belgique et la France entre autres sont dispensées des cotisations à verser à la SOKA-BAU. Pour les entreprises luxembourgeoises, cette réglementation entraîne une double charge financière, étant donné qu'elles doivent respecter à la fois les dispositions luxembourgeoises et allemandes. Et ceci bien qu'il existe déjà une obligation comparable dans la réglementation et/ou la convention collective selon laquelle les travailleurs luxembourgeois se voient attribuer un avantage financier comparable.

Le 1^{er} juillet 2012, une nouvelle obligation a été mise en place par SOKA-BAU.

Dans le cadre de tout versement de rémunérations et d'indemnités à des salariés détachés en Allemagne, l'ULAK se voit « obligée » de retenir forfaitairement un montant égal à 21,5 % au titre de l'impôt sur les salaires et de la contribution de solidarité et de s'en acquitter auprès du service des impôts compétent en Allemagne. Si un salarié n'est pas assujéti à l'impôt sur les salaires en Allemagne (notamment en vertu d'une Convention conclue entre son pays d'origine et l'Allemagne pour éviter la double imposition), il peut déposer auprès du service des impôts de Wiesbaden II une demande de remboursement de l'impôt indument retenu.

La Chambre des Métiers du Luxembourg considère que l'acquiescement de l'impôt forfaitaire et la demande de remboursement ultérieure constitue une brimade financière et administrative supplémentaire qui s'ajoute aux obligations administratives à respecter à l'égard de SOKA-BAU.

La Convention germano-luxembourgeoise contre la double imposition prévoit qu'un salarié domicilié au Luxembourg qui fournit occasionnellement des services sur des chantiers en Allemagne (en cas de détachement ne dépassant pas six mois) s'acquiesse systématiquement de l'impôt sur les salaires au Luxembourg. Ce n'est que si le détachement est d'une durée supérieure à six mois qu'il est assujéti en Allemagne à l'impôt sur les salaires. En principe et en règle générale, le salarié domicilié au Luxembourg n'est donc pas redevable de l'impôt sur les salaires en Allemagne. Or, depuis le 1^{er} juillet 2012, tous les salariés, sans exception, doivent maintenant déposer une demande de remboursement au service des impôts de Wiesbaden II. Cette demande s'ajoute à celles qu'ils doivent adresser à SOKA-BAU au titre de la rémunération ou de l'indemnité. Il s'agit donc d'une charge administrative inutile pour le

salarié, mais également pour l'employeur qui doit s'acquitter de l'impôt sur les salaires dû au Luxembourg (y compris sur les indemnités de congés).

Si un travailleur frontalier allemand déclaré et imposable au Luxembourg est détaché sur des chantiers en Allemagne, les nouvelles dispositions de SOKA-BAU ne tiennent pas compte des réalités germano-luxembourgeoises. En effet, la Convention germano-luxembourgeoise contre la double imposition distingue deux cas :

- 1) Si la durée du détachement est inférieure à vingt jours de travail, le travailleur frontalier reste imposable au Luxembourg.
- 2) Si la durée du détachement est égale ou supérieure à vingt jours de travail, le travailleur frontalier est imposable en Allemagne pour toute la durée de son détachement dans ce pays. Or, depuis le 1er juillet 2012, SOKA-BAU verse au service des impôts de Wiesbaden l'impôt retenu forfaitairement sans distinguer entre ces deux cas, ceci au risque que le remboursement du forfait prenne beaucoup de temps, puisque les questions fiscales transfrontalières peuvent relever de la compétence de plusieurs services administratifs : le service des impôts de Trèves / Sarrebruck (par exemple, pour la déclaration de l'établissement luxembourgeois / les demandes des travailleurs frontaliers) et le service des impôts de Wiesbaden (dans le cadre de l'acquittement forfaitaire par l'intermédiaire de SOKA-BAU).

Recommandation : Le **CESGR** recommande la vérification de la compatibilité des dispositions allemandes avec le droit européen en particulier la question de l'imposition forfaitaire des cotisations et le fait de désavantager les travailleurs et entreprises étrangères, vu la complexité des procédures de SOKA BAU. Le **CESGR** demande par ailleurs que le système luxembourgeois des congés payés soit reconnu équivalent en cas d'affectation transfrontalière en Allemagne, que les entreprises luxembourgeoises soient dispensés des charges financières résultant de la loi allemande relative aux détachements en ce qui concerne les congés payés ainsi que de la retenue d'un montant forfaitaire de 21,5 % au titre de l'impôt sur les salaires et de la contribution de solidarité pour les salariés résidents au Luxembourg, ceux-ci n'étant pas imposables en Allemagne en vertu de la Convention contre la double imposition.

Le **CESGR** demande aux acteurs, de se mettre rapidement d'accord sur une solution consensuelle dans l'intérêt des entreprises et des travailleurs, le cas échéant en ayant recours à un médiateur.

1.2.2. Les pièces justificatives de la TVA requises au titre du droit allemand entraînent des démarches administratives pour les clients dans les autres Etats membres de l'UE

Depuis le premier janvier 2014, les entreprises allemandes doivent présenter une attestation de réception de biens dans le cadre de livraisons intracommunautaires lorsque le transport est assuré par le fournisseur ou l'acquéreur, afin que l'exonération d'impôt soit reconnue. Si les marchandises sont expédiées par des tiers (entreprise de transport), les pièces justificatives peuvent également être, outre l'attestation de réception, la lettre de voiture, le connaissance ou une attestation de l'entreprise de transport. Les exigences auxquelles doivent satisfaire les nouvelles pièces justificatives en matière de taxe sur la valeur ajoutée ont certes été assouplies dans le cadre d'un processus de consultation de presque deux ans entre le ministère fédéral des Finances et les syndicats professionnels, mais dans certains

cas de figure, il peut arriver que l'attestation de réception entraîne toujours des démarches administratives lourdes qui pèsent sur le fournisseur allemand et le client établi dans un autre pays membre de l'UE.

Dans le cadre des livraisons intracommunautaires, l'attestation de réception prévoit les informations suivantes que le client doit confirmer dans l'autre pays membre de l'UE :

- nom et adresse de l'acquéreur
- quantité et appellation commerciale usuelle de la livraison (dans le cas de véhicules, il est obligatoire d'indiquer également le numéro d'identification du véhicule)
- lieu et mois de la réception de la livraison dans le reste de la communauté ou lieu et mois de la fin du transport effectué par l'acquéreur (enlèvement de la marchandise)
- date d'établissement de l'attestation
- signature de l'acquéreur ou d'un préposé à l'enlèvement.

L'attestation de réception ne doit pas remplir de formalités particulières et peut également se composer de plusieurs documents. L'attestation de réception peut également être un document collectif regroupant les chiffres d'affaires réalisés sur un trimestre. L'attestation de réception peut être transmise en ligne. La pièce justificative transmise par voie électronique n'a pas besoin d'être signée pour autant que la transmission électronique relève de la compétence de l'entrepreneur chargé du transport. La signature de l'acquéreur sur l'attestation de réception peut être apposée soit par l'acquéreur même, soit par une personne habilitée à représenter l'acquéreur, un mandataire salarié de l'acquéreur soit encore par un mandataire indépendant chargé par l'acquéreur de réceptionner la livraison (par ex. magasinier).

Si la pièce justificative sous forme d'attestation de réception n'a pas été présentée dans les règles de l'art dans les opérations de transport, le fournisseur allemand doit alors s'acquitter de la taxe sur la valeur ajoutée auprès du service des impôts allemand.

Recommandation : le **CESGR** conseille d'assouplir plus encore les exigences requises en termes de justificatifs (TVA) au titre du droit allemand et de maintenir à un niveau acceptable les démarches administratives auxquelles sont confrontées les entreprises. Il serait souhaitable d'introduire une réglementation uniforme au niveau européen pour la fourniture conforme des pièces justificatives de la TVA.

1.3 France

1.3.1 Entrave au marché : Difficultés voire impossibilité de conclure l'assurance obligatoire « Décennale » pour les prestations du bâtiment

Les entreprises sont toujours responsables des prestations qu'elles ont fournies en France. Des règles spéciales s'appliquent aux entreprises du bâtiment. Ainsi, le *Code Civil* prévoit trois types de responsabilité des entrepreneurs du bâtiment : l'entreprise répond pendant un an de la fourniture exempte de vices de l'ouvrage. En fait partie l'obligation de réparer les vices, telle que consignée dans le protocole de réception de l'ouvrage. Ne font pas partie de cette responsabilité d'un an les usures normales. La responsabilité pour l'équipement²² est de deux ans à compter de la réception de l'ouvrage. Il s'agit ici d'une garantie relative au bon fonctionnement.

²² Composants mobiles ou qui ne sont pas fixés sur l'ouvrage

La garantie de loin la plus longue prévue par la loi – de 10 ans – porte sur les dommages causés à l'ouvrage ainsi qu'aux éléments porteurs et fixes. La garantie porte sur les vices qui altèrent la solidité de l'ouvrage ou le rendent impropre à l'utilisation prévue. Le droit à la garantie décennale est toujours indépendant de la faute. La personne lésée a différents moyens de recours : réparation des vices, dommages et intérêts ou cumul de ces deux moyens de recours. Il existe en France une assurance obligatoire (assurance RC décennale) pour couvrir ces droits à garantie. L'assurance obligatoire s'applique uniquement à la construction de bâtiments et non aux infrastructures et projets de génie civil. Les entreprises qui n'ont pas d'établissement en France ont régulièrement des problèmes lorsqu'elles essaient de conclure ces assurances obligatoires par le biais d'une compagnie d'assurance française. Entre-temps, en Allemagne, la compagnie d'assurance VHV met à disposition des polices correspondantes. Cependant, il est possible, selon le type de contrat, que la couverture d'assurance ne soit pas accordée dans le cadre de l'assurance obligatoire décennale. Ce refus de couverture d'assurance conduit à la perte du contrat.

Recommandation : le **CESGR** recommande d'adapter en conséquence le Code des Assurances de manière à ce que des entreprises établies dans d'autres Etats membres de l'UE aient accès aux assurances requises par le biais d'une compagnie d'assurance française ou établie dans le pays d'origine.

1.3.2 Entrave au marché : le système d'élimination s'appliquant aux fabricants de meubles impose de nombreuses prescriptions aux chaînes de distribution

En France, tous les éléments d'ameublement sont soumis à une contribution environnementale qui est répercutée sur le consommateur final. Cette contribution financière se fonde sur le décret d'application du 6 janvier 2012 relatif à la gestion des déchets d'éléments d'ameublement.

Les entreprises qui distribuent des meubles en France doivent adhérer à l'éco-organisme Eco-mobilier chargé de verser la contribution financière. Cette contribution est également à verser sur les marchandises étrangères. Par ailleurs, les fabricants et vendeurs en France doivent faire vis-à-vis d'Eco-mobilier une déclaration trimestrielle des meubles mis sur le marché. Les déclarations se font sur la base d'un code produit comprenant 11 caractères et conçu spécialement à cet effet. En France, les fabricants et vendeurs doivent apposer ce code de 11 caractères sur les produits mis sur le marché. Il s'agit d'une nomenclature mise au point par Eco-mobilier pour classer les éléments d'ameublement. Par ailleurs, le code produit permet de déterminer le montant de la contribution financière pour les différentes catégories de produits.

Recommandation : le **CESGR** recommande de ne pas ajouter des entraves supplémentaires aux démarches administratives que les entreprises communautaires effectuent déjà pour répondre aux exigences nationales correspondantes des entraves supplémentaires et de réfléchir par exemple à la mise en place d'une procédure de reconnaissance qui pourrait contribuer à alléger les démarches bureaucratiques pour les fournisseurs étrangers.

1.4 Luxembourg

1.4.1 Entrave au marché : taxe sur la valeur ajoutée : pas d'application du mécanisme d'auto-liquidation dans le cadre de livraisons sans mouvement de biens ainsi que dans le cadre de prestations foncières, de services de restauration et de prestations événementielles

Contrairement à la législation prévue dans les autres régions partenaires, le droit fiscal luxembourgeois ne prévoit pas, pour le domaine B2B, l'application du mécanisme d'auto-liquidation dans le cadre de la réalisation de prestations foncières (prestations liées à l'exploitation de terrains ou à la préparation et l'exécution de prestations du bâtiment / prestations relatives à la cession ou à l'acquisition de terrains / services de location), de services de restauration et de prestations événementielles (droits d'admission à des manifestations culturelles, artistiques, scientifiques, éducatives, sportives, à des divertissements ainsi qu'à des salons et des expositions) ainsi que dans le cadre de livraisons dites « sans mouvement ». Le mécanisme d'auto-liquidation permet de répercuter la taxe à verser sur le bénéficiaire dès lors que celui-ci est une entreprise et qu'il dispose d'un numéro de TVA intracommunautaire. Les entreprises établies dans les autres régions partenaires et proposant, dans le cadre des activités B2B, des livraisons dites « sans mouvement » au Luxembourg ou y réalisant des prestations foncières sont donc obligées, même en cas d'intervention unique, de se faire inscrire à la TVA au Luxembourg et de s'acquitter en conséquence de la taxe sur la valeur ajoutée.

Recommandation : le CESGR recommande d'adapter le droit fiscal luxembourgeois afin que, dans le cadre des activités B2B, l'application du mécanisme d'auto-liquidation soit étendue aux livraisons sans mouvement, aux prestations foncières, aux services de restauration et aux prestations événementielles.

1.4.2 Entrave au marché : le remboursement de la taxe sur la valeur ajoutée est encore accompagné parfois de retards

Dans certaines conditions, les entreprises établies dans l'UE peuvent se faire rembourser la taxe sur la valeur ajoutée dont elles se sont acquittées dans un autre pays de l'UE dans le cadre de la procédure de remboursement de l'impôt préalable. Pour ce faire, elles doivent depuis 2010 déposer une demande auprès des autorités nationales. L'autorité nationale compétente procède à un contrôle formel des documents et transmet les demandes dans un délai fixé aux autorités compétentes dans les autres Etats membres de l'UE. Au Luxembourg, il arrive parfois que la procédure de remboursement prenne du retard. Pour les requérants dont les montants de remboursement sont élevés, par ex. les entreprises de transport, ceci peut entraîner des pertes de liquidité superflues.

Recommandation : le CESGR recommande que l'Administration de l'Enregistrement et Domaines respecte toujours les échéances fixées dans le cadre de la procédure de remboursement de l'impôt préalable.

1.4.3 Entrave au marché : l'obligation de déclaration annuelle auprès de la Direction Générale des Classes Moyennes (ministère de l'Economie) pour les entreprises artisanales, industrielles et du bâtiment implique des démarches superflues

En vertu de la loi du 2 septembre 2011, les entreprises travaillant épisodiquement et provisoirement au Luxembourg dans les secteurs de l'artisanat, de l'industrie et du bâtiment ou fournissant une prestation par ailleurs n'ont pas besoin de solliciter une autorisation pour exercer leur activité. Toutefois, les interventions transfrontalières dans les secteurs du bâtiment, de l'artisanat et de l'industrie doivent faire l'objet d'une déclaration auprès de la Direction Générale des Classes Moyennes (ministère de l'Economie). La déclaration afférente intervient sur le fondement d'une attestation CE prouvant que le prestataire est dûment agréé pour l'exercice de cette activité dans son pays d'origine. La déclaration est valable pour une durée de douze mois et doit être renouvelée en conséquence après expiration de ce délai. La durée de traitement de la demande est de quatre semaines au maximum. Depuis la fin 2011, le ministère des Classes moyennes facture des frais de dossier de 24 EUR. La déclaration entraîne une inscription automatique au registre de la Chambre économique compétente au Luxembourg ; les prestataires étrangers n'ont pas à payer de frais de cotisation pour leur inscription. Les prestataires doivent toujours se munir de l'attestation de déclaration délivrée par la Direction Générale des Classes Moyennes au Luxembourg dans le cadre de la réalisation de travaux ou de la prestation de services au Luxembourg.

Il est parfaitement défendable d'exiger un justificatif de domiciliation dans le pays d'origine en bonne et due forme. Toutefois, l'obligation de renouveler chaque année cette déclaration n'est pas concrètement pas justifiée et impose aux entreprises une contrainte administrative et financière supplémentaire.

Recommandation : le CESGR demande à ce que cette obligation de déclaration des entreprises auprès du ministère des Classes Moyennes soit réduite à une déclaration préalable. Une nouvelle déclaration ne devrait être faite que si l'objet de l'entreprise a changé. De cette manière, la preuve de la domiciliation du prestataire étranger dans un autre pays membre de l'UE est apportée comme il se doit, et la charge administrative et financière des entreprises exerçant une activité transfrontalière et celle de la Direction Générale des Classes Moyennes sont réduites. Une solution intermédiaire pourrait consister en une déclaration à un rythme quinquennal.



2. Recommandations du CESGR visant à améliorer l'efficacité du marché dans la Grande Région

La Grande Région peut être fière de ses résultats en matière d'intégration. De nombreux obstacles administratifs ont pu être levés au cours des dernières années. L'interdépendance des marchés des régions partenaires est aujourd'hui beaucoup plus prononcée qu'elle ne l'était au début du marché intérieur européen en 1993. Les travailleurs et les entreprises profitent au même titre de cette évolution. La poursuite de l'intégration économique et la valorisation des sites dépendent aujourd'hui rarement de la levée d'obstacles administratifs réels ; une plus grande attention devra être accordée à l'avenir à l'optimisation de l'efficacité du marché, notamment pour la fourniture de prestations au niveau transfrontalier, les questions de fiscalité indirecte, l'accès aux assurances, l'amélioration de la diffusion de l'information et de la coopération transfrontalière des administrations dans la Grande Région. C'est là que doivent agir la Grande Région dans son ensemble d'une part, chacune des régions partenaires et les Etats d'autre part.

Les entreprises et les travailleurs dans la Grande Région sont particulièrement intéressés par un bon fonctionnement du marché intérieur. Le Comité Social et Economique de la Grande Région souligne la nécessité

- d'appliquer le droit relatif au marché intérieur dans les régions partenaires de manière immédiate et pragmatique
- de ne pas adopter de lois nationales contraires aux principes du marché intérieur et à l'intégration socio-économique dans la Grande Région
- d'informer les entreprises et les travailleurs de leurs droits dans le marché intérieur et de leur indiquer les réseaux et instruments existants pour résoudre les conflits
- de mieux informer les travailleurs frontaliers de la Grande Région du traitement fiscal correct du salaire ainsi que de l'affectation à la bonne catégorie au regard du droit des assurances sociales.

Les régions partenaires jouent un rôle important dans l'optimisation de l'efficacité du marché dans la Grande Région : dans une Europe de plus en plus grande, les Etats doivent veiller à ce que le marché intérieur fonctionne correctement. Il ne s'agit plus principalement de lever les obstacles administratifs classiques mais d'améliorer l'efficacité du marché en mettant en place des procédures simples et pragmatiques pour les entreprises et les salariés travaillant dans la Grande Région de part et d'autre des frontières. Dans le cadre de l'amélioration globale de l'efficacité du marché et de l'intégration économique dans la Grande Région, le **CSEGR** propose les lignes directrices suivantes :

2.1 Transposition rapide et pragmatique des directives concernant le marché intérieur dans la Grande Région

La Grande Région affiche aujourd'hui déjà de fortes interdépendances économiques entre les régions partenaires. De nombreuses mesures prises depuis la création du marché



intérieur en 1993 pour améliorer le cadre juridique général ont eu des effets positifs sur l'intégration des marchés dans la Grande Région. Pour que les entreprises et les travailleurs de la Grande Région puissent profiter encore plus des impacts positifs de l'intégration des marchés et du potentiel qu'offre le marché intérieur dans la Grande Région, le **CESGR** estime qu'il sera également indispensable à l'avenir de transposer rapidement et correctement le droit communautaire et de veiller à ce que les dispositions soient pragmatiques. L'objectif intermédiaire défini dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, visant à limiter à 1,5 pour cent au plus le déficit de transposition, ne devrait pas être dépassé par les Etats de la Grande Région. Lors de l'application et de la conception du droit relatif au marché intérieur, il convient de tenir compte particulièrement des entreprises et des travailleurs frontaliers dans la Grande Région.

2.2 Prise en compte du caractère transfrontalier des activités des entreprises et des travailleurs dans le cadre de l'application de lois nationales dans la Grande Région

De par leurs activités transfrontalières, les entreprises et travailleurs dans la Grande Région sont particulièrement intéressés par un degré élevé d'intégration des marchés et par des conditions juridiques susceptibles d'améliorer l'efficacité du marché. Les incompatibilités dans le domaine du droit fiscal, du droit commercial, du droit du travail, de la législation relative au détachement et aux assurances (droit social) entraînent des obstacles bureaucratiques et des charges financières supplémentaires avec des conséquences négatives pour l'intégration économique au sein de la Grande Région.

Le **CESGR** invite les autorités nationales et régionales compétentes à tenir compte des impacts que peut avoir l'élaboration de projets de lois ou de règlements et/ou de circulaires administratives sur les régions frontalières et leurs partenaires socio-économiques.

2.3 Sensibilisation renforcée des entreprises et des travailleurs à l'utilisation active des réseaux et outils communautaires visant à lever les obstacles administratifs et à améliorer l'efficacité du marché dans la Grande Région

Avec SOLVIT, EURES-transfrontalier, les médiateurs et la banque de données de la Commission européenne *Elaboration Interactive des Politiques*, l'UE met à la disposition des entreprises des services et instruments permettant de lever les obstacles administratifs. Par ailleurs, la Commission européenne fait, préalablement à l'adoption de directives et de règlements, réaliser des enquêtes auprès de PME (petites et moyennes entreprises) afin d'adapter au mieux la législation à ce type d'entreprises.

Au cours des dernières années, de nombreuses informations ont été mises en place pour les quelque 212 000 travailleurs qui exercent un emploi transfrontalier dans la Grande Région. Outre le réseau EURES, il existe des activités de conseil spécifiques destinées aux frontaliers. Ces activités sont assumées par les syndicats, les associations de frontaliers et la Chambre de Travail (Arbeitskammer) de la Sarre, conjointement avec les caisses d'assurance-maladie et d'assurance retraite. Toutes les activités de conseil profitent du travail de la Task Force Frontaliers. Cette dernière se consacre à la mise au point de propositions de solutions fondamentales autant juridiques qu'administratives pour répondre aux questions et aux problèmes rencontrés par les frontaliers de la Grande Région et les entreprises qui emploient des frontaliers dans la Grande Région. Elle travaille notamment dans les domaines juridiques suivants : droit du travail, droit relatif à la formation, droit social et droit fiscal.



Le **CESGR** constate que les entreprises et les travailleurs, mal informés, utilisent encore trop rarement ces instruments et que les entreprises sont malheureusement très réservées quant à la recherche de solutions individuelles à des conflits par le biais du réseau SOLVIT. Les autorités, chambres économiques, syndicats, chambres des salariés, partenaires EEN et autres institutions dans la Grande Région devraient signaler plus ouvertement l'existence de ces informations et de ces systèmes de résolution de conflits et encourager les entreprises et les travailleurs dans la Grande Région à en faire un usage plus intense. Il est recommandé de procéder à des campagnes de sensibilisation en informant les acteurs de manifestations correspondantes et en mettant l'accent sur le travail médiatique – exemples de bonne pratique pour des résolutions de problème qui ont abouti – et de mettre à disposition des dépliants/prospectus. Les CCI et les Chambres des Métiers sont notamment à la disposition des entrepreneurs de la Région au cas où ceux-ci rencontreraient des problèmes avec l'administration publique.

2.4. Amélioration de l'information des travailleurs frontaliers de la Grande Région concernant le traitement fiscal correct du salaire ainsi que l'affectation des travailleurs frontaliers à la bonne catégorie au regard du droit des assurances sociales

A la mi-2011, 211 063 hommes et femmes au total dans la Grande Région franchissent en général tous les jours une frontière nationale pour se rendre à leur travail dans la région voisine. Le traitement fiscal du salaire des travailleurs frontaliers dans la Grande Région est régi par des conventions sur la double imposition et, au cas par cas, par des accords amiables. Le traitement des travailleurs frontaliers de la Grande Région au regard du droit des assurances sociales est défini au règlement 883/2004/CE. Le traitement fiscal correct du salaire et l'affectation du travailleur frontalier à la bonne catégorie au regard du droit des assurances sociales sont, en principe, aisés dès lors que le travailleur frontalier n'exerce son activité que dans un seul Etat (par ex. le Luxembourg) bien que résidant dans un autre Etat (par ex. l'Allemagne, la France ou la Belgique). Dans ce cas, les salariés sont assujettis à l'assurance sociale dans l'Etat d'activité où ils sont par ailleurs soumis à une obligation fiscale limitée au titre des revenus qu'ils y ont perçus.

La situation est toutefois plus compliquée dans le cas de frontaliers travaillant, p. ex. pour le compte de leur employeur luxembourgeois, à la fois au Luxembourg et dans leur Etat de résidence ou dans un autre Etat. Le traitement fiscal du revenu obéit en principe à la règle suivante : les jours travaillés au Luxembourg sont imposables au Luxembourg ; les jours travaillés dans l'Etat de résidence, voire dans un autre Etat, sont quant à eux imposables dans l'Etat de résidence, à moins que le salarié n'exerce une activité durant plus de 183 jours dans un autre Etat. Dans ce dernier cas, le salarié serait également soumis à l'obligation fiscale limitée dans cet Etat. Si, au cours d'une même journée, un salarié travaille à la fois dans l'Etat de résidence et dans l'Etat d'activité (siège de l'employeur), il sera, ce jour-là, en fonction du temps de travail effectif respectivement fourni, imposable dans les deux Etats. Il n'y a pas, en conséquence, de double imposition étant donné que les Etats dans lesquels le salarié a travaillé imposent uniquement le temps de travail effectivement fourni. Pour des raisons pratiques, l'Allemagne et le Luxembourg ont conclu, le 25 mai 2011, un accord amiable relatif au traitement fiscal du salaire des travailleurs frontaliers prévoyant un seuil de tolérance de 19 jours. Si, donc, un salarié résidant en Allemagne ne travaille pas plus de 19 jours par an en Allemagne pour le compte de son employeur luxembourgeois,

c'est le Luxembourg qui conserve le droit d'imposition du salaire. Si en revanche cette limite est dépassée, la règle de base précédemment énoncée s'applique. Il est à noter par ailleurs que le calcul du seuil de tolérance se fonde sur des jours comptabilisés forfaitairement – cela signifie que dès lors qu'un salarié n'a travaillé ne serait-ce qu'une heure dans l'Etat de résidence, le jour en question sera retenu dans le calcul. Les jours de maladie continuent, selon cet accord amiable, d'être imposables dans l'Etat d'activité. S'agissant des indemnités et des dédommagements, un accord amiable séparé comportant une réglementation spéciale a été conclu. Ce sera toujours le salarié et non l'employeur ayant son siège dans l'Etat d'activité qui sera redevable de l'impôt vis-à-vis des services fiscaux de l'Etat de résidence ; cela signifie qu'en cas de traitement fiscal erroné du salaire d'un travailleur frontalier, c.-à-d. de paiement de l'intégralité de l'impôt sur le revenu dans l'Etat d'activité, en dépit d'activités également exercées dans l'Etat de résidence, le salarié devra verser aux services fiscaux de son Etat de résidence l'impôt sur le revenu dont il ne se sera pas acquitté.

Pour ce qui concerne l'affiliation obligatoire à l'assurance sociale, le principe veut qu'un salarié ne puisse être assujéti à l'assurance sociale que dans un seul pays. Il s'agit par principe de l'Etat d'activité. Si un salarié résidant dans une autre composante de la Grande Région travaille par ex. pour un employeur luxembourgeois, il sera alors assujéti à l'assurance sociale au Luxembourg. Si toutefois ce salarié exerce, pour le compte de son employeur, une activité durant plus de 25 % de son temps de travail dans son Etat de résidence, il sera assujéti à l'assurance sociale dans ce dernier Etat. Il en est de même si un salarié poursuit une activité annexe dans son Etat de résidence (par ex. une activité mineure, appelée également mini-job ou « job à 450 euros » en Allemagne) ou est employé dans plusieurs Etats.

En raison de la complexité du sujet précédemment évoqué et des risques liés, autant du point de vue financier qu'au plan civil et pénal, à des erreurs d'affectation des travailleurs frontaliers pouvant survenir au regard du droit fiscal ou des assurances sociales, il est indispensable de pouvoir disposer d'une large offre d'information à l'intention à la fois des salariés et des employeurs de la Grande Région. Les services de consultation déjà proposés par le secteur économique et les travailleurs doivent permettre de sensibiliser davantage les salariés et les employeurs aux risques ci-dessus énoncés et leur indiquer systématiquement les possibilités d'information et de conseil en la matière.

Membres et experts du GT 1 « Economie et Développement durable dans la Grande Région »

Présidente / Vorsitzende								
1	Guarda-Rauchs	Alexandra	Mitglied/ titulaire	Economiste	49, rue Antoine Meyer	L-2153 Luxembourg	guarda@tango.lu	+352 44 37 91
Délégation luxembourgeoise / Luxemburgische Delegation								
2	Clement	Nico	Mitglied/ titulaire	Membre du Bureau Exécutif, OGBL	42, rue de la Libération/ B.P 149	L-4002 Esch-Alzette	nico.clement@ogb-l.lu	+352 26 54 43-125 +352 26 54 02 59
3	Eischen	Gérard	Ersatzmit. / suppléant	Membre du Comité de Direction Chambre de Commerce du Gr.-D. de Luxembourg	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	gerard.eischen@cc.lu	+352 42 39 39 331 +352 43 83 26
4	Dullin	Annabelle	Experte/ Expert	Chambre de Commerce du Gr.-D. de Luxembourg	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	annabelle.dullin@cc.lu	+352 42 39 39
5	Geisen	Norbert	Mitglied/ titulaire	Président de la Fédération des Artisans	43, route d'Arlon	L-8310 Capellen	ngeisen@pt.u	+352 42 45 11-1 +352 30 73 04
6	Goerend	Marcel	Experte/ Expert	Secrétaire général adjoint LCGB	B.P. 1208	L-1012 Luxembourg	mgoerend@lrgb.lu	+352 49 94 24 405 +352 49 94 24 49
7	Gross	Marc	Experte/ expert	Membre du Comité de Direction Chambre des Métiers du Gr.-D. de Luxembourg	B.P. 1604	L-1604	marc.gross@cdm.lu	+352 42 67 67 1 +352 42 67 67 87
8	Jacquet	Vincent	Mitglied/ titulaire	Secrétaire général adjoint LCGB	B.P 1208	L-1012 Luxembourg	vjacquet@lrgb.lu	+352 49 94 24 238 +352 49 94 24 549
9	Knebler	Christophe	Ersatzmit. / suppléant	Secrétaire général adjoint LCGB	B.P. 1208	L-1012 Luxembourg	cknebler@lrgb.lu	+352 49 94 24 306 +352 49 94 24 349
10	Merker	Jérôme	Experte/ Expert	Chambre de Commerce du Gr.-D. de Luxembourg	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	jerome.merker@cc.lu	+352 42 39 39
11	Meyer	Karin	Experte/ expert	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse	29, rue Aldringen	L-2926 Luxembourg	karin.meyer@men.lu	+352 247 85 949 Fax +352 247 47 41 16
12	Reding	Jean-Claude	Mitglied/ titulaire	Président de l'OGB-L	B.P. 149	L-4002 Esch-Alzette	jean- claude.reding@ogbl.lu	+352 54 05 45 253
13	Sagramola	Sabrina	Experte/ expert	Conseiller Chambre de Commerce du Gr.-D. de Luxembourg	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	sabrina.sagramola@cc.lu	+352 42 39 39 334

Rapport final du CESGR 2013/2014

14	Uhoda	Laurent	Experte/ expert	Conseiller de direction Chambre des Salariés	18, rue Auguste Lumière	L-1950 Luxembourg	laurent.uhoda@csi.lu	+352 27 49 42 00 +352 27 49 42 10
15	Wagener	Marc	Mitglied/ titulaire	Directeur Affaires économiques Chambre de Commerce	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	marc.wagener@cc.lu	+352 42 39 39 376 Fax +352 43 83 26
Délégation wallonne / Wallonische Delegation								
16	Antoine	Bruno	Mitglied/ Titulaire	Secrétaire Fédéral CSC Luxembourg	Rue Pietro-Ferrero, 1	B-6700 Arlon	b.antoine@avc-csc.be	+32 63 24 20 31 Fax +32 63 24 20 60
17	Dawance	Jean-Pierre	Experte/ Expert	Secrétaire Général CSC Luxembourg	Rue du Vertbois 13c	B-4000 Liège	katty.brisbois@cesw.be	+32 4 232 98 96
18	Demortier	Henry	Experte/ Expert	Directeur de département IDELUX	Drève de l'Arc-en-ciel 98	B-6700 Arlon	henry.demortier@idelux- aive.be	+32 63 23 18 43 Fax +32 63 23 18 95
19	Ledent	Philippe	Mitglied/ Titulaire	Vice-président de l'UCM	Rue de la Spinette, 47	B-6800 Libramont	philippe.ledent@ucm.be	+32 49 74 43 702
20	Piron	Gérard	Mitglied/ Titulaire	Directeur Liège-Namur-Luxembourg- Wavre	Grand Rue, 1	B-6800 Libramont-Chevigny	gerard.piron@groups.be	+32 61 23 96 25 Fax +32 61 23 22 53
21	Thiry	Joel	Ersatzmit./ suppléant	Secrétaire Régional de la FGTB Luxembourg	80, rue des Martyrs	B-6700 Arlon	joel.thiry@fgtb.be	+32 63 24 22 50 Fax +32 63 22 64 32
Délégation de la Communauté germanophone de Belgique / Delegation der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens								
22	Klinges	Volker	Mitglied/ titulaire	Geschäftsführer der IHK/ Arbeitgeberverband in der DG	Herbesthaler Straße 1a	B-4700 Eupen	volker.klinges@ihk- eupen.be volker.klinges@aved.be	+32 87 55 59 63 Fax +32 87 55 79 04
Délégation sarroise / Saarländische Delegation								
23	Eberhardt	Albert	Mitglied/ titulaire	Geschäftsführer Wirtschaft & Recht der Handwerkskammer	Hohenzollernstraße 47-49	D-66117 Saarbrücken	a.eberhardt@hwk- saarland.de	+49 681 58 09 135 / 681 - Fax +49 681 58 09 222 135
24	Loew	Judith	Experte/ Expert	Referentin Energiepolitik, Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V.	Harthweg 15	D-66119 Saarbrücken		+49 681 954 34-47 Fax +49 681 954 34 -56
25	Meyer	Jürgen	Ersatzmit. / suppléant	Leiter Stabstelle Innovation und Umwelt - Geschäftsführer BEST e.V. Arbeitskammer des Saarlandes	Fritz Dobisch Straße 6-8	D-66111 Saarbrücken	juergen.meyer@ arbeitskammer.de	+49 681 4005 244 Fax +49 681 4005 259
26	Ott	Christian	Experte/ Expert	Referent für Innovation und Umweltpolitik- Stabstelle Innovation und Umwelt - Arbeitskammer des Saarlandes	Fritz Dobisch Straße 6-8	D-66111 Saarbrücken	christian.ott@ arbeitskammer.de	+49 681 4005 247 Fax +49 681 4005 259

Rapport final du CESGR 2013/2014

Délégation rhéno-palatin / Rheinland-pfälzische Delegation								
27	Bläsius	Lukas	Experte/ expert	DGB Bezirk West	Kaiserstraße 26-30	D-55116 Mainz	lukas.blaesius@dgb.de	+49 6131 281 632
28	Detjen	Michael	Ersatzmit. / suppléant	Vorsitzender der DGB-Region Westpfalz	Richard-Wagner-Straße 1	D-67655 Kaiserslautern	kaiserslautern@dgb.de	+49 631 36 66 53 Fax +49 631 36 26 026
29	Eckgold	Bernward	Ersatzmit. / suppléant	Geschäftsführer, Handwerkskammer Koblenz	Friedrich-Ebert-Ring 33	D-56063 Koblenz	gf-dr-bernward.eckgold @hwk-koblenz.de	+49 261 398-224
30	Gesell- Schmidt	Rainer	Experte/ expert	Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung	Stiftsstraße 9	D-55116 Mainz	rainer.gesell- schmidt@mwkel.rlp.de	+49 6131 16-2647
31	Grewe	Christina	Ersatzmit. / suppléant	EIC Trier - IHK/HWK Europa Innovationscentre GmbH	Herzogenbuscher Str.14	D-54292 Trier	grewe@trier.ihk.de	+49 651 97 77-220 Fax +49 651 97 77-205
Délégation lorraine / Lothringische Delegation								
32	Back	Anne	Experte/ expert	Directeur du développement économique de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Moselle	5 boulevard de la Défense CP 97803	F-57078 Metz Cedex 3	direco@cm-moselle.fr	+33 3 87 39 31 32
33	Buron Pilâtre	Philippe	Ersatzmit. / suppléant	Pilâtre de Rozier Organisation	610 Esplanade Bernard Parmantier Lorraine Chambley Airbase	F-54890 Chambley	pbp@pilatre-de- rozier.com	+33 3 82 33 77 77
34	Cayzelle	Roger	Mitglied/ titulaire	Président du CESE Lorraine Représentant CFDT	Hôtel de Région 1, Place Gabriel Hocquard BP 81004	F-57036 Metz Cedex 1	roger.cayzelle@lorraine.eu	+33 3 87 33 60 02 +33 3 87 33 61 09
35	Collos	Pascale	Experte/ expert	DIRECCTE Lorraine	10 rue Mazagran / BP 10676	F-54063 Nancy	Pascale.collos@ directe.gouv.fr	
36	de Montalembert	Marie	Experte/ expert	DIRECCTE Lorraine Service International, développement économique	10, rue Mazagran / BP 10676	F-54063 Nancy	marie.montalembert@ directe.gouv.fr	+33 3 83 30 89 27 +33 83 30 89 79
37	Duhaut	Jacky	Mitglied/ titulaire	Secrétaire du Comité régional CGT de Lorraine	10, rue de Meric BP 42026	F-57054 Metz Cedex 2	duhaut@lorraine.cgt.fr	+33 6 85 20 78 84
38	Faivre	Jean- Raymond	Experte/ expert	CFDT	15, Boulevard Charles V BP 32240	F-54022 Nancy Cedex	jrfaivre@free.fr	
39	Hassler	Denis	Mitglied/ titulaire	CFDT	15, Boulevard Charles V BP 32240	F-54022 Nancy Cedex	d.hassler@lorraine.cfdt.fr	+33 3 83 39 45 03 +33 3 83 39 45 31
40	Lombard	Patrice	Mitglied/ titulaire	Président Medef Lorraine	8, rue Alfred Kassler	F-54522 Maxéville Cedex	patrice.lombard55@ wanadoo.fr	+33 6 0717 20 42



Rapport final du CESGR 2013/2014

41	Paoli	Jean-Paul	Experte/ expert	DIRECCTE Lorraine Chef du Service international	10, rue Mazagran / BP 10676	F-54063 Nancy	jean-paul.paoli@ direccte.gouv.fr	+33 3 83 30 89 50
42	Thiébaud	Madeleine	Ersatzmit. / suppléant	Représentante FO Déléguée régionale	2, rue Jallement	F-54740 Lemainville	madeleine.thiebaut@ orange.fr	+33 3 83 25 56 06 +33 3 83 17 86 89

Groupe de travail 2
« Marché du travail et Démographie dans la Grande Région »



Présidence:

Bettina Altesleben
DGB Rhénanie-Palatinat / Sarre

I. Introduction

Le marché du travail transfrontalier prend de plus en plus d'importance dans la Grande Région. Le nombre de frontaliers a également augmenté durant la présidence rhénan-palatine. La tendance observée jusqu'à présent, à savoir que le Grand-Duché de Luxembourg accueille le plus grand nombre de frontaliers entrants et la Région Lorraine le plus de frontaliers sortants, se confirme à nouveau.

Le CESGR estime qu'il reste indispensable de continuer à organiser et adapter ce marché du travail. Une tâche que le CESGR a confiée au Groupe de travail 2 « Marché du travail – Démographie ».

Avec les acteurs présents sur le marché du travail de la Grande Région, le Groupe de travail 2 a fait suite à la demande du Sommet en décidant de se concentrer sur les sujets ci-dessous, suivant en cela les décisions prises par l'Assemblée plénière en mars 2012.



- **Préservation de la main-d'œuvre et évolution démographique**
Axes prioritaires : chômage des jeunes, formation professionnelle et formation continue transfrontalière, formes d'emploi (précaire), emploi des femmes, Stratégie Europe 2020 dans la Grande Région
- **Coopération des acteurs du marché du travail dans la Grande Région**
Atelier/conférence sur le marché du travail
- **Observatoire Interrégional de l'Emploi (OIE) □**
Accompagnement du comité de pilotage
- **Task Force Frontaliers**
Accompagnement du comité de suivi
- **Portail destiné aux citoyens de la Grande Région 2.0**
Objectif : réalisation d'une plate-forme internet transfrontalière et interactive sur les sujets ayant trait au marché du travail et à la politique sociale en conformité avec le site web de la Grande Région. Utilisation de voies de communication modernes conformément à la Déclaration Commune du 13^{ème} Sommet du 24/01/13, p. 15 – voir également les résultats de l'étude préliminaire du 01/03 au 30/11/12 à l'exemple de la « garde des enfants ».
- **Rapport sur la situation socio-économique de la Grande Région**
Par ailleurs, le Groupe de travail avait pour tâche d'évaluer la nouvelle édition du rapport du CESGR sur la situation socio-économique de la Grande Région et de coordonner les travaux du groupe de suivi. Ce rapport est proposé pour la première fois sous sa « nouvelle forme » : il se compose d'une présentation générale des indicateurs et d'une partie consacrée à une thématique particulière (en l'occurrence les besoins en main d'œuvre qualifiée). Le groupe de suivi est ouvert à tous les membres et experts du CESGR.



II. Préservation de la main-d'œuvre et évolution démographique

▪ La formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région

Le GT 2 a poursuivi ses travaux sur la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région sous la présidence rhéno-palatin. Le travail a porté à la fois sur la consultation d'autres experts qui ont exposé des exemples déjà établis de formation et de formation professionnelle transfrontalière et sur la préparation et réalisation de l'atelier intitulé « Possibilités de formation professionnelle transfrontalière » réalisé avec le GT « Marché du travail » du Sommet le 12/12/2013.

En outre, le GT 2 a travaillé sur la Déclaration de Sarrebruck relative à la coopération franco-allemande dans les régions frontalières, signée le 22 janvier 2013 à l'occasion des festivités pour le cinquantenaire de la signature du Traité de l'Élysée. La Déclaration prévoit entre autres des mesures concrètes dans le domaine de l'éducation et de la formation. A la suite de cette Déclaration, le Conseil Régional de Lorraine et la Sarre ont adopté une déclaration d'intention visant à étendre la coopération transfrontalière à la formation professionnelle et à la formation continue. Cette déclaration d'intention a également été présentée et examinée en GT 2.

Un service de placement transfrontalier a été entre-temps mis en place au sein de l'agence Pôle emploi de Sarreguemines et à la Bundesagentur für Arbeit de Sarrebruck afin d'accompagner les demandeurs d'emploi de part et d'autre de la frontière.

▪ Accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière en Grande Région

Le GT 2 a examiné en détail le projet d'accord-cadre élaboré par le GT « Marché du travail » du Sommet. Sur la base de son travail intense sur la question de la formation professionnelle transfrontalière au sein du GT 2 et dans les ateliers des acteurs importants sur le marché du travail, le CESGR a pu apporter une aide précieuse pour la mise au point de l'accord. Nous remercions tout particulièrement Monsieur Ralf Escher qui a présenté en détail l'avancement des travaux dans toutes les réunions du GT 2 et a tenu compte des suggestions du CESGR dans la mise au point de l'accord.

Le CESGR salue expressément la mise au point de l'accord-cadre et contribuera également dans le cadre de ses futurs travaux à ce que l'accord soit concrétisé.

▪ Formes de travail et d'emploi dans la Grande Région - Flexisécurité

L'Observatoire Interrégional de l'Emploi (OIE) a réalisé, à la demande du GT « Marché du travail » du Sommet de la Grande Région, une étude comparative sur les formes d'emploi dans la Grande Région, se fondant pour l'essentiel sur une mise à jour du chapitre 'Flexisécurité' rédigé dans le cadre du projet OPTI-MATCH de 2010.

Le GT2 a convenu de traiter la thématique de l'emploi précaire en s'appuyant dans un premier temps sur les conclusions de cette étude.

L'étude de l'OIE offre un aperçu des différentes formes d'emploi. L'emploi à durée indéterminée et déterminée, l'emploi intérimaire, l'emploi à temps partiel et le modèle français du « portage salarial » sont expliqués avec des informations d'arrière-plan sur les dispositions réglementaires et les données statistiques. Par ailleurs, le relevé comprend des



informations sur le second emploi, le temps de travail, les heures supplémentaires et la protection contre le licenciement.

Les résultats de l'étude montrent clairement que les formes d'emploi atypiques touchent davantage les femmes que les hommes, qu'il s'agisse de contrats de travail à durée déterminée, d'emplois à temps partiel ou de mini-jobs.

La part des emplois à durée déterminée dans l'emploi total s'est accrue dans la Grande Région, passant de 0,7 % en 2006 à 8,0 % en 2012. Les jeunes entre 15 et 24 ans sont les plus concernés par les contrats à durée déterminée. Ils représentent une part de 26,8 % en Grande Région.

Le CESGR souligne la nécessité de redoubler d'efforts dans les années à venir afin d'augmenter les chances des salariés, notamment les femmes et les jeunes, d'accéder à un contrat de travail régulier et à durée indéterminée.

Le CESGR recommande au Sommet de continuer à soutenir les efforts du GT 2 et de lui permettre de poursuivre ses activités dans ces domaines.

Certaines parties de l'étude, parmi lesquelles le tableau exposant les différentes formes d'emploi adoptées dans les composantes régionales ainsi que leur divers modes d'application (par ex. la durée minimale de travail prévue pour les emplois à temps partiel dans les différentes régions) figurent en annexe de ce rapport.

▪ **Besoins de main-d'œuvre qualifiée**

Les besoins de main-d'œuvre qualifiée ont été traités à part dans le rapport sur la situation socio-économique dans la Grande Région. Les recommandations du CESGR sur cette thématique figurent dans le rapport final du groupe qui a suivi les travaux de mise au point du rapport.

Il est de l'intérêt des salariés et des entreprises d'examiner en détail et à un stade précoce la question des besoins de main-d'œuvre et de l'évolution démographique. La coopération renforcée au sein de la Grande Région permet aux régions de s'aider réciproquement dans ces tâches et processus nécessaires. Pour cette raison, le CESGR se félicite expressément des succès obtenus dans le cadre des activités transfrontalières, notamment au niveau de la formation professionnelle transfrontalière. Le CESGR considère que les objectifs atteints jusqu'à présent engagent les responsables à en faire plus à l'avenir pour lever les obstacles, parmi lesquels l'apprentissage de la langue du voisin qui devrait commencer dans la mesure du possible en milieu préscolaire pour se poursuivre à l'école et durant la formation. Seule une compétence linguistique suffisante permettra de tirer profit des synergies existant dans la Grande Région.

Le CESGR recommande un rapprochement des réglementations existantes dans la Grande Région au niveau des formes de travail et d'emploi. La Commission européenne a déjà proposé quatre éléments dont la mise en œuvre peut accompagner ce processus :

- Accords contractuels souples et fiables pour l'employeur et le salarié
- Systèmes modernes de sécurité sociale qui encouragent l'emploi et facilitent la mobilité
- Politiques actives du marché de travail qui facilitent la transition vers un nouvel emploi
- Stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie pour garantir l'employabilité

Le CESGR recommande le Sommet de poursuivre et renforcer au niveau de la Grande Région les efforts faits jusqu'à présent dans les régions partenaires pour aménager les formes de travail et d'emploi.



III. Coopération des acteurs importants sur le marché du travail dans la Grande Région

Un accord de coopération des acteurs sur le marché du travail transfrontalier a été signé le 28 octobre 2010 dans le cadre de l'Assemblée plénière du CESGR. Outre le CESGR, qui en a pris l'initiative, les deux réseaux existants EURES-T Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz (SLLR) ainsi que le Pôle Européen de Développement (PED), les offices statistiques de la Grande Région et l'Observatoire Interrégional de l'Emploi ont signé l'accord. Entre-temps, la Task Force « Frontaliers » et les agences de l'emploi de la Grande Région ont adhéré à l'accord de coopération.

Il importe de poursuivre le développement de la coopération avec les acteurs de l'emploi dans la Grande Région, de consolider les coopérations existantes et de les renouveler en fonction des besoins. Le CESGR salue à cet égard le partenariat étroit noué avec le réseau EURES-EaSI 2015 dans la continuité de la coopération avec les partenaires d'EURES.

Le CESGR s'est engagé, en tant que service coordinateur, à organiser un atelier au moins une fois par an dans le cadre de l'accord de coopération.

Le 3^{ème} atelier prévu dans le cadre de l'accord de coopération et intitulé « **Possibilités de formation professionnelle transfrontalière** » s'est tenu le 12/12/2013 à Sarrebruck. Le Groupe de travail « Marché du travail » du Sommet de la Grande Région et le Groupe de travail « Marché du travail et démographie » du Comité Economique et Social de la Grande Région (CESGR) avaient invité les participants à cet atelier. L'atelier a consisté à présenter à l'aide d'exemples de *meilleure pratique* les possibilités de coopérer dans le domaine de la formation et de la formation professionnelle dans la Grande Région. Par ailleurs, l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière sur le Rhin supérieur, qui a servi d'orientation à l'accord-cadre dans la Grande Région, a été discuté. Plus qu'un accord bilatéral, ce document doit permettre une application à l'échelle de la Grande Région. Enfin, les activités transfrontalières des agences de l'emploi dans l'agglomération Sarreguemines/Sarrebruck ont été présentées.

« **L'emploi des femmes – une analyse critique de la situation dans la Grande Région** » - c'est sous ce titre qui s'est tenu le 4^{ème} atelier le 22/09/2014 à Sarrebruck. Il a été organisé en coopération avec le réseau des femmes et des médiateurs dans la Grande Région. L'atelier a donné un aperçu des taux d'emploi (taux d'emploi des femmes) ainsi que des diverses formes d'emploi des femmes dans la Grande Région, en tenant compte particulièrement des formes d'emploi atypiques comme les contrats de travail à durée déterminée, le travail intérimaire, le travail ponctuel, les petits emplois, mais aussi le travail à temps partiel soumis à la sécurité sociale. Le contexte juridique et administratif s'appliquant à l'emploi dans les différentes régions a également été présenté. Cet atelier a permis de mettre en lumière un grand nombre de divergences qui ne sont pas toujours notoires (par ex. l'instauration ou non d'une durée légale du travail à temps partiel dans les différentes composantes de la Grande Région).

Il est prévu à l'avenir de réaliser l'un des ateliers imposés dans le cadre de chaque présidence sous forme d'une **conférence sur le marché du travail** dans la Grande Région. Lors de la présidence en cours, cette conférence sera réalisée en étroite concertation avec le Sommet et le Conseil Parlementaire Interrégional. Elle définira un cadre fixe pour examiner et apprécier publiquement les résultats du rapport du CESGR sur la situation socio-économique dans la Grande Région. Dans le cadre de la présidence en cours, cette



conférence est intégrée dans l'Assemblée plénière finale du CESGR, au même titre que la signature de l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière.

Au cours des prochaines présidences, ces « petites » conférences sur le marché du travail seront préparées et organisées par les acteurs de l'emploi. Les thèmes abordés pourront être axés sur le thème du Sommet ou sur les avancées réalisées par le GT 2.

La présidence rhéno-palatinne a consolidé la coopération entre les partenaires, mais aussi avec le Sommet (Groupe de travail 'Marché du travail') et d'autres partenaires du réseau (réseau des personnes chargées de l'égalité des chances et de l'égalité des genres) en poursuivant les ateliers. Sur la question de la formation professionnelle transfrontalière notamment, le CESGR a réussi à faire dialoguer tous les acteurs importants au sein de la Grande Région.

En regard de l'intérêt croissant porté aux questions du marché du travail transfrontalier – pas seulement parmi les experts, mais aussi dans le grand public – le travail se poursuit dans le cadre de l'accord de coopération. Un des ateliers se tenant annuellement prendra à l'avenir la forme d'une conférence transfrontalière sur le marché du travail. Si la manifestation pilote prévue durant la présidence rhéno-palatinne donne des résultats positifs, elle devrait constituer un élément fixe du programme des futures présidences.

Il importe de poursuivre le développement de la coopération avec les acteurs de l'emploi dans la Grande Région, de consolider les coopérations existantes et de les renouveler en fonction des besoins. Le CESGR salue à cet égard le partenariat étroit noué avec le réseau EURES-EaSI 2015 dans la continuité de la coopération avec les partenaires d'EURES.

IV. Observatoire Interrégional de l'Emploi

Le comité de pilotage de l'OIE s'est réuni cinq fois au total sous la direction de Monsieur Kurt Barthelmeh durant la Présidence rhéno-palatinne.

Durant la Présidence rhéno-palatinne, l'OIE a fortement amélioré sa visibilité, grâce notamment au site web bilingue et au bulletin d'information auquel peuvent s'abonner toutes les personnes intéressées.

Début 2014, l'OIE a publié pour la première fois sous forme de brochure bilingue un rapport annuel pour l'année 2013 dans laquelle sont synthétiquement présentés les axes prioritaires des travaux.

Durant la Présidence rhéno-palatinne, l'OIE a, en complément de son rapport structurel sur le marché du travail, examiné la thématique « Le marché du travail dans le secteur des soins au sein de la Grande Région ». Enfin, l'étude « Marché du travail et formes d'emploi dans la Grande Région » sur la question de la flexisécurité, qui datait de 2010, a été remise à jour.

Le rapport de l'OIE sur la situation du marché de l'emploi dans la Grande Région sera restructuré. A l'avenir, il y aura un rapport partiel pour chacun des chapitres. Chaque rapport partiel contiendra un résumé global de tous les chapitres. Les différents rapports partiels peuvent être regroupés en un rapport global sous forme d'un classeur. Cette restructuration a pour principal objectif de réagir de manière ciblée aux différentes questions et d'aiguiser ainsi le profil de l'OIE.



Le comité de pilotage de l'OIE a examiné en détail l'accord-cadre du Sommet sur la formation professionnelle transfrontalière. L'accord est porté et soutenu par les membres du comité de pilotage de l'OIE.

Avec son réseau d'instituts, l'OIE a constitué un soutien indispensable pour les travaux courants du CESGR, que ce soit dans le cadre de la coopération des acteurs importants sur le marché du travail ou dans la mise au point du rapport sur la situation socio-économique dans la Grande Région. Le CESGR remercie expressément les régions partenaires du soutien apporté à l'OIE. De par son engagement, l'OIE s'est établi comme un partenaire fiable dans le cadre de la coopération transfrontalière – notamment lorsqu'il s'agit d'aspects du marché du travail transfrontalier.

Le marché du travail transfrontalier ayant une importance croissante pour l'évolution socio-économique des régions partenaires, l'OIE jouera un rôle plus important dans le suivi scientifique de ces processus pour le travail au sein du CESGR. Parallèlement, l'OIE a également réussi à faire connaître ses travaux à un grand public en améliorant et en systématisant sa politique de communication et en prenant l'initiative de s'échanger avec des services intéressés dans toutes les régions partenaires.

Le CESGR remercie expressément le Sommet du soutien durable apporté au travail de l'OIE.

V. Task Force « Frontaliers »

La présidente du GT 2 représente le CESGR au sein du comité de suivi de la Task Force Frontaliers. Outre cette participation formelle aux travaux de la Task Force, des échanges réguliers entre la Task Force et le CESGR ont lieu durant les réunions du GT 2. La Task Force Frontaliers a également apporté son concours aux deux ateliers des acteurs importants sur le marché du travail qui se sont tenus le 12/12/2013 (« Possibilités de formation professionnelle transfrontalière ») et le 22/09/2014 (« Emploi des femmes – Une analyse critique de la situation en Grande Région »).

Principaux aspects des travaux présentés par la Task Force Frontaliers au CESGR :

- Discrimination de frontaliers qui habitent en France et travaillent en Allemagne au niveau du calcul des prestations de maladie, des allocations en cas d'accident et des allocations de maternité
- Les frontaliers dans la Grande Région ont-ils droit au complément différentiel en matière d'allocations familiales ?
- Preuve de la formation transfrontalière de conducteurs professionnels dans la Grande Région
- Circulation de taxis entre l'Allemagne et la France
- Les prestations supplémentaires obligatoires des Mutualités belges.

En publiant la brochure intitulée « Amélioration de la mobilité du marché du travail au sein de la Grande Région – les 12 solutions de la Task Force Frontaliers » en 2014, la Task Force donne une bonne idée des améliorations obtenues jusqu'à présent pour les frontaliers.



Le CESGR suggère de poursuivre la publication des solutions trouvées aux obstacles juridiques et administratifs (comme admis dans le cadre de l'appel à proposition EaSI 2015 sur demande des représentants des employés) et, en outre, de faire preuve d'initiative personnelle le cas échéant.

Exemple : un problème survenu entre la Lorraine et la Sarre est identifié et résolu. Il importe de vérifier systématiquement si un tel problème s'est également présenté entre d'autres régions et s'il est possible d'y remédier avec les mêmes outils.

Le site internet www.tf-grenzgaenger.eu donne une vue d'ensemble détaillée des travaux de la Task Force.

La Task Force « Frontaliers » apporte son aide pour lever les obstacles juridiques et administratifs sur le marché de l'emploi transfrontalier. Grâce à son expertise, elle appuie également les travaux du CESGR. Le CESGR et la Task Force profitent tous deux de cette étroite coopération. Le CESGR recommande au Sommet de reconduire, au-delà de 2015, la Task Force Frontaliers sous la forme d'un projet INTERREG. Une mise en réseau solide avec les acteurs de l'emploi dans la Grande Région doit constituer un élément important du nouveau projet INTERREG.

VI. Portail destiné aux citoyens de la Grande Région 2.0

A l'initiative du Comité Economique et Social de la Grande Région, la phase pilote du portail destiné aux citoyens – une plate-forme qui regroupe et systématise les informations et sources d'information socio-politiques et de politique du marché pour les citoyens de la Grande Région – a pris fin sous la présidence lorraine. La présidence rhénan-palatine a, quant à elle, développé et consolidé les résultats de la phase pilote. Cet enjeu a également été présenté dans un courrier de la Présidente du Sommet.

La Présidence du Sommet a proposé au CESGR de relier dans le cadre de la création du GECT (Groupement européen de coopération territoriale) du secrétariat de la Grande Région, un tel portail à ce GECT ou à la Maison de la Grande Région. Ceci permettrait d'ajuster l'approche suivie par le portail destiné aux citoyens et de le relier au site web de la Grande Région pour tirer profit des effets synergiques et prévenir d'autres doubles structures. Madame Malu Dreyer, ministre Présidente et Présidente du Sommet, est volontiers disposée à appuyer ce processus et à en informer les autres instances de la Grande Région.

Le CESGR salue la proposition de la Présidence du Sommet de charger le secrétariat commun de la Grande Région qui a engagé ses travaux en avril 2014, de réaliser un site web intégré. Ceci permettra de mettre en commun des ressources et d'améliorer la politique de communication au profit de l'idée de la Grande Région.

Le CESGR est volontiers disposé à faire part de son expertise et de ses expériences dans le cadre de ce processus.



VII. Groupe de suivi « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région »

Comme par le passé, le travail du Groupe de suivi a été coordonné par le GT « Marché du travail transfrontalier ». Le Groupe de suivi adoptera séparément ses recommandations sur le rapport socio-économique et les présentera à l'Assemblée plénière du CESGR aux fins de concertation.

La présidente du GT 2 « Marché du travail - Démographie » du CESGR remercie expressément tous les participants du Groupe de travail. Sans le concours régulier, constructif et contraignant de tous les acteurs, les travaux n'auraient pas autant avancé et les recommandations ne seraient pas aussi éloquents.

Nous adressons également nos remerciements à tous les experts qui ont travaillé sur ce projet et à tous les intervenants qui ont présenté « leurs » projets.

Nous remercions également le Président du CESGR de son appui et de sa présence.

Enfin, nous tenons à remercier tout particulièrement Catia Carreira qui, par son engagement et sa motivation au sein du Secrétariat permanent, a contribué pour une grande part au succès des travaux du GT 2.

Le rapport final qui porte sur la durée de cette présidence n'est pour le GT qu'un rapport intermédiaire sur ses travaux qu'il s'impose de poursuivre au cours des prochaines années.

Membres et experts du GT 2 « Marché du travail et Démographie dans la Grande Région »

Président / Vorsitzender								
1	Altesleben	Bettina	Ersatzmit. / suppléant	Politische Referentin, DGB Saar	Fritz-Dobisch-Str. 5	D-66111 Saarbrücken	bettina.altesleben@dgb.de	+49 681 40 00 118 Fax +49 681 40 00 120
Délégation luxembourgeoise / Luxemburgische Delegation								
2	Bley	Pierre	Experte/ expert	Secrétaire général UEL	B.P. 3024	L-1030 Luxembourg	pierre.bley@uel.lu	+352 26 00 91 Fax +352 26 00 97 99
3	Clement	Nico	Mitglied/ titulaire	Membre du Bureau Exécutif, OGBL	42, rue de la Libération	B.P 149 L-4002 Esch-Alzette	nico.clement@ogb-l.lu	+352 26 54 43 125 Fax +352 26 54 02 59
4	Frasing	Carlo	Experte/ expert	Conseiller de Direction Chambre des salariés	13, rue de Bragance	L-1255 Luxembourg	carlo.frasing@csl.lu	+352 27 494 600 Fax +352 27 494 650
5	Guarda-Rauchs	Alexandra	Mitglied/ titulaire	Economiste	49, rue Antoine Meyer	L-2153 Luxembourg	guarda@tango.lu	+352 44 37 91
6	Geisen	Norbert	Mitglied/ titulaire	Président de la Fédération des Artisans	43, route d'Arlon	L-8310 Capellen	ngeisen@pt.u	+352 42 45 11-1 Fax +352 30 73 04
7	Goerend	Marcel	Experte/ expert	Secrétaire général adjoint LCGB	B.P. 1208	L-1012 Luxembourg	mgoerend@lcgb.lu	+352 49 94 24 405 Fax +352 49 94 24 49
8	Gross	Marc	Experte/ expert	Membre du Comité de Direction Chambre des Métiers	B.P. 1604	L-1604 Luxembourg	marc.gross@cdm.lu	+352 42 67 67 1 Fax +352 42 67 67 87
9	Jacquet	Vincent	Mitglied/ titulaire	Secrétaire général adjoint LCGB	B.P 1208	L-1012 Luxembourg	vjacquet@lcgb.lu	+352 49 94 24-238 Fax +352 49 94 24-549
10	Knebler	Christophe	Ersatzmit. / suppléant	Secrétaire général adjoint LCGB	B.P. 1208	L-1012 Luxembourg	cknebler@lcgb.lu	+352 49 94 24-306 Fax +352 49 94 24-349
11	Krier	Paul	Experte/ expert	Directeur du Département Formation Chambre des Métiers	B.P. 1604	L-1016 Luxembourg	paul.krier@cdm.lu	+352 42 67 67-1 Fax +352 42 67 63
12	Meyer	Karin	Experte/ expert	Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse	29, rue Aldringen	L-1118 Luxembourg	karin.meyer@men.lu	+352 247 85 949 Fax +352 47 41 16
13	Reding	Jean-Claude	Mitglied/ titulaire	Président de l'OGB-L	B.P. 149	L-4002 Esch-Alzette	jean-claude.reding@ogbl.lu	+352 54 05 45 253 Fax +352 54 16 20

Rapport final du CESGR 2013/2014

14	Renders	Bruno	Experte/ expert	Directeur de l'Institut de Formation Sectoriel Bâtiment	5, Z.A.E. Krakelshaff	L-3290 Bettembourg	b.renders@ifsb.lu	+352 26 59 56 24 Fax +352 26 59 07 44
15	Thoss	Roger	Experte/ expert	Membre du Comité de Direction/ Luxembourg School for Commerce Chambre de Commerce du Gr.-D. de Luxembourg	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	roger.thoss@lsc.lu	+352 42 39 39 211
Délégation wallonne / Wallonische Delegation								
16	Bartelous	Jean-Michel	Ersatzmit. / suppléant	Conseiller expert UCMLux	Rue de l'Hydrion, 127	B-6700 Arlon	jm.bartelous@ucm.be	+32 63 22 06 07 Fax +32 63 21 95 04
17	Gentgen	Christian	Mitglied/ titulaire	Secrétaire Régional SETCa- FGtB	Rue des Martyrs, 80	B-6700 Arlon	CGentgen@setca- fgtb.be	+32 63 23 00 30 Fax +32 63 21 90 52
18	Conrotte	Pierre	Ersatzmit. / suppléant	CSC Luxembourg	Rue Pietro-Ferrero, 1	B-6700 Arlon	p.conrotte@acv-csc.be	+32 63 24 20 42 Fax +32 63 24 20 41
19	Goblet	Edith	Mitglied/ titulaire	Déléguée régionale Province de Luxembourg	Square Albert 1er, 1	B-6700 Arlon	e.goblet@ province.luxembourg.be	+32 63 212 859 Fax +32 63 212 639
Délégation de la Communauté germanophone de Belgique / Delegation der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens								
20	Nelles	Robert	Mitglied/ titulaire	Arbeitsamt der DG	Vennbahnstraße 2/4	B-4780 Sankt Vith	robert.nelles@adg.be	+32 80 280 060
Délégation sarroise / Saarländische Delegation								
21	Geginat	Kerstin	Experte/ expert	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr/ Leiterin Referat Interregionale Arbeitsmarktpolitik	Franz-Josef-Röder-Str. 17	D-66119 Saarbrücken	K.Geginat@ wirtschaft.saarland.de	+49 681 501-3505 Fax +49 681 501-3402
22	Groll	Oliver	Mitglied/ titulaire	Stv. Geschäftsführer Industrie- und Handelskammer des Saarlandes	Franz-Josef-Röder-Straße 9	D-66119 Saarbrücken	oliver.groll@saarland.ihk .de	+49 681 95 20 413 Fax +49 681 95 20 487
23	Meyer	Jürgen	Ersatzmit. / suppléant	Leiter Stabstelle Innovation und Umwelt - Geschäftsführer BEST e.V. Arbeitskammer des Saarlandes	Fritz Dobisch Straße 6-8	D-66111 Saarbrücken	juergen.meyer@ arbeitskammer.de	+49 681 40 05 244 Fax +49 681 4005 259
24	Schlechter	Martin	Mitglied/ titulaire	Geschäftsführer Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V.	Harthweg 15	D-66119 Saarbrücken		+49 681 9 54 34 45 Fax +49 681 9 54 34 75
25	Schneider	Patrick	Experte/ expert	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr- Abteilung C „Arbeitsmarkt“	Franz-Josef-Röder-Str. 17	D-66119 Saarbrücken	p.schneider@ wirtschaft.saarland.de	+49 681 501 3167 Fax +49 681 501 3402

Rapport final du CESGR 2013/2014

26	Seltsam Dr.	Christian	Ersatzmit. / suppléant	Bereichsleiter "Mittelstandspolitik, Handwerks- und Mittelstandsförderung, Statistik" - Handwerkskammer des Saarlandes	Hohenzollernstraße 47-49	D-66117 Saarbrücken	c.seltsam@hwk-saarland.de	+49 681 5809 164 Fax +49 681 5809 222 164
27	Vogel	Stephanie	Experte/ expert	Referentin für Bildung ME Saar	Harthweg 15	D-66119 Saarbrücken	vogel@mesaar.de	+49 681 954 34 48
28	Wilhelm	Dr. Justus	Experte/ expert	Bereichsleiter Ausbildung Handwerkskammer des Saarlandes	Hohenzollernstraße 47-49	D-66117 Saarbrücken	j.wilhelm@hwk-saarland.de	+49 681 58 09 115 Fax +49 681 58 09 222 115
Délégation rhéno-palatin / Rheinland-pfälzische Delegation								
29	Detjen	Michael	Ersatzmit. / suppléant	Vorsitzender der DGB-Region Westpfalz	Richard-Wagner-Straße 1	D-67655 Kaiserslautern	kaiserslautern@dgb.de	+49 631 36 66 53 Fax +49 631 36 26 026
30	Escher	Ralf	Mitglied/ titulaire	Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie	Bauhofstr. 9	D-55116 Mainz	Ralf.Escher@msagd.rlp.de	+49 6131 16 5019
31	Gesell-Schmidt	Rainer	Experte/ expert	Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung	Stiftsstraße 9	D-55116 Mainz	rainer.gesell-schmidt@mwkel.rlp.de	+49 6131 16-2563
32	Steinmetz	Volker	Experte/ expert	Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland	Eschberger Weg 68	D-66121 Saarbrücken	Volker.Steinmetz@arbeit-sagentur.de	+49 681 849 462
33	Schmitz	Christian	Mitglied/ titulaire	DGB Region Trier Geschäftsführer	Herzogenbuscher Straße 52	D-54292 Trier	christian.schmitz@dgb.de	+49 651 23 037 Fax +49 651 99 147 99

Délégation lorraine / Lothringische Delegation								
34	Brettar	Serge	Ersatzmit. / suppléant	Président de l'Union Régionale Lorraine - CFTC	69, rue Mazelle	F-57006 Metz Cedex	serge.brettar@wanadoo.fr	
35	de Montalembert	Marie	Experte/ expert	DIRECCTE Lorraine Service international, Développement économique	10, rue Mazagran BP 10676	F-54063 Nancy	marie.montalembert@direccte.gouv.fr	+33 3 83 30 89 27 Fax +33 3 83 30 89 79
36	Hassler	Denis	Mitglied/ titulaire	CFDT Lorraine	15, Boulevard Charles V BP 32240	BP 32240 F-54022 Nancy Cedex	d.hassler@lorraine.cfdt.fr	+33 3 83 39 45 03 Fax +33 3 83 39 45 31
37	Guilmin	Pierre	Experte/ expert	CFDT Lorraine			pierre.guilmin@orange.fr	
38	Lassagne	Jean-François	Experte/ expert	CGT Lorraine Responsable régional des activités Europe	10, rue de Meric	BP 42026 F-57054 Metz Cedex 2	lassagne@cgt.fr	+33 3 87 75 19 07 Fax +33 3 87 76 38 33

Groupe de travail 3
« Transports et Mobilité dans la Grande Région »



Présidence:

Matthias Schwalbach

Chef du service „Promotion économique“
Chambre des Métiers de Trèves

I. Introduction

La mobilité dans la Grande Région est un sujet dont l'actualité ne se dément jamais, surtout pour ce qui est de la question des transports transfrontaliers depuis et vers le Luxembourg. Avec plus de 210.000 travailleurs frontaliers, la Grande Région est le bassin d'emploi transfrontalier le plus important de l'Union européenne. Environ les trois quarts de ces frontaliers, soit quelque 160.000 personnes, vont travailler au Luxembourg, sachant que moins d'une sur dix utilise les transports publics.

Les embouteillages sur les routes qui mènent au Luxembourg, sur les routes du pays et dans la ville de Luxembourg elle-même ainsi que pour en ressortir ne font que s'amplifier et se produisent sur des tranches horaires de plus en plus étendues.

Dans la Grande Région, tous s'accordent à dire qu'il faut faire quelque chose si l'on ne veut pas que les transports transfrontaliers se retrouvent paralysés.



Depuis de nombreuses années, le Comité économique et social, à travers son groupe de travail « Transports et mobilité dans la Grande Région », s'attache à développer des solutions pour éviter un infarctus des transports. Comme au cours des présidences précédentes, le groupe de travail a développé sous la présidence rhéno-palatin des recommandations concrètes pour l'aménagement de l'infrastructure des transports ainsi que pour renforcer l'attractivité des transports collectifs sur les liaisons transfrontalières. Ceci ne concerne pas uniquement les transports à l'intérieur de la Grande Région, mais également des liaisons longue distance pérennes de la Grande Région avec les espaces économiques européens avoisinants. Le présent rapport final fait état des recommandations et des initiatives du Comité économique et social de la Grande Région en la matière.

II. Méthodologie

Au cours de sept réunions au total, le groupe de travail a traité de la situation des transports routiers, ferroviaires et fluviaux ainsi que des transports collectifs. Des experts externes ont également été entendus, par exemple des représentants de la Deutsche Bahn AG en ce qui concerne la desserte ferroviaire de Luxembourg, de Sarrebruck et de Trèves par les grandes lignes allemandes.

La coopération avec le Comité de coordination du développement territorial (CCDT) et avec le Groupe de travail Transports du Sommet a été intensifiée. Lors d'un atelier commun qui s'est tenu le 29 avril 2014, des priorités communes ont été définies (cf. Chap. III).

Le 9 mai 2014 une grande conférence sur les transports dans la Grande Région s'est tenue en coopération avec le Conseil parlementaire interrégional (CPI) et a également fourni bon nombre de résultats substantiels.

De nombreux entretiens concernant la mise en œuvre des propositions du CESGR ont été menés avec des responsables politiques en matière de transports ainsi qu'avec des représentants de ministères et d'administrations. Le fait saillant a été un entretien avec de hauts responsables de la politique des transports le 16 septembre 2014 (cf. chap. III).

En contact avec des responsables de la politique des transports et dans le cadre de sa communication, le CESGR s'est en outre engagé en faveur du maintien de la ligne régionale Thionville-Apach pour le transport des voyageurs, malheureusement sans succès.

L'accompagnement du projet « Mobiregio », qui a vu le jour grâce à une initiative du CESGR, revêt une importance particulière (cf. chap. III).



III. Initiatives, résultats et recommandations

Les actions et recommandations d'actions du Groupe de travail 3 du CESGR sont listées ci-dessous, conformément à la mission conférée au groupe de travail par le Sommet de la Grande Région et par l'Assemblée plénière du CESGR.

A) Infrastructure : Renforcement de la coopération avec le Comité de coordination du développement territorial (CCDT) et le Groupe de travail Transports du Sommet sur la base des recommandations de la Réunion sectorielle Aménagement du territoire et transports du 17/01/2013 ; référence : Déclaration commune du 13^{ème} Sommet du 24/01/2013

Les réflexions sont parties du fait qu'il existe dans la Grande Région un grand nombre de groupes de travail qui traitent de questions relatives aux transports. Les plus importants sont le Comité de coordination du développement territorial (CCDT), le Groupe de travail Transports du Sommet ainsi que le Groupe de travail Transports et mobilité dans la Grande Région du CESGR. Afin d'éviter que le même travail soit fait plusieurs fois et pour parvenir à une concertation sur les recommandations, la coordination de ces trois groupes de travail a été mise à l'ordre du jour de la présidence de Rhénanie-Palatinat.

La présence réciproque de représentants des autres groupes lors des réunions était déjà chose acquise depuis un certain temps. La nouveauté a été un atelier commun aux trois groupes de travail précités en vue de définir les priorités, qui s'est tenu le 29 avril 2014. Cet atelier avait fait l'objet d'une préparation méticuleuse lors de plusieurs réunions préalables. Son objectif était d'établir des priorités communes parmi les nombreuses propositions d'amélioration de l'infrastructure des transports ainsi que des transports collectifs dans la Grande Région. Cet objectif a été atteint.

On trouvera en **annexe** un rapport sur les résultats de la réunion du 29 avril, rédigé par le CCDT. Au moment de la rédaction du présent rapport définitif (début octobre 2014), ce papier n'a pas encore été validé par les instances concernées.

L'objectif est de remettre aux exécutifs de la Grande Région la version définitive de ce document avec les résultats de l'atelier.

B) Transports publics : accompagnement du projet INTERREG IV A né de l'initiative du Groupe de travail « Stratégie de communication commune pour les transports publics transfrontaliers » (Durée : du 01/07/12 au 31/12/14) – Objectif : Continuation de la plate-forme de communication

De nombreuses années durant, le CESGR s'est engagé pour la mise en place d'un projet destiné à améliorer les transports publics transfrontaliers et pouvant inciter les frontaliers



utilisant des modes de transport individuels à préférer les transports publics. Grâce au dévouement particulier de la Communauté luxembourgeoise des Transports, avec le soutien financier, organisationnel et expert d'institutions des différents versants de la Grande Région, il a été possible de mener le projet INTERREG « Centrale de mobilité de la Grande Région » (« Mobiregio » en abrégé). Le projet a commencé le 1^{er} juillet 2012 et s'achèvera le 31/12/2014.

Sous la direction de Pauline Pupier et avec la participation de nombreux membres du GT, le projet a abouti à des résultats très concrets, qui ont été présentés au grand public par le biais d'une conférence de presse organisée par le Land de Rhénanie-Palatinat le 16 septembre en présence de hauts responsables politiques en matière de transports de la Grande Région.

Les résultats du projet sont notamment un système de calcul d'itinéraire via les transports publics pour les frontaliers sur Internet ainsi qu'une marque commune, « Mobiregio », avec le logo



qui symbolise la convergence de plusieurs réseaux.

Le descriptif complet des résultats du projet est joint en **annexe**.

Le CESGR est très satisfait des résultats obtenus. Il constate toutefois que ces résultats ne peuvent constituer qu'un début. Il est absolument impératif de ne pas s'arrêter en chemin et de poursuivre le projet avec des ressources humaines qui lui seront propres. Actuellement, il est prévu de poursuivre ce projet, mais uniquement avec un financement des frais de matériel. Le CESGR estime qu'il faut continuer à prévoir un poste pour ce projet, par exemple au sein du Secrétariat de la Grande Région. Ce n'est que s'il est doté de personnel propre que ce projet pourra jouer un rôle moteur pour faire progresser et continuer à développer avec dynamisme et rigueur l'amélioration de l'offre en matière de transports collectifs transfrontaliers.

Juste après la conférence de presse précitée, le 16 septembre 2014, ce sujet a été évoqué avec des responsables politiques des transports de la Grande Région. Du côté luxembourgeois, il a été assuré que la possibilité de poursuivre le projet « Mobiregio » avec du personnel dédié serait de nouveau étudiée. Un compte rendu succinct élaboré par René Birgen figure en **annexe**.

C) Atelier Transports publics de l'automne 2014 / Grande conférence sur les transports

Avec le Conseil parlementaire interrégional sous la direction d'Isolde Ries, Présidente de la Commission Transports et Communications, ainsi qu'avec d'autres partenaires, le Comité économique et social de la Grande Région a organisé une grande conférence sur les



transports le 9 mai 2014. Quelque 200 participants sont venus à Luxembourg et ont produit une série de propositions concrètes pour l'amélioration des transports publics et de l'infrastructure des transports dans la Grande Région. On trouvera un résumé succinct des résultats en **annexe**.

Il règne un vaste consensus sur le fait que ce ne sont pas les idées qui manquent. Le problème est plutôt de les réaliser, c'est-à-dire que les concepts élaborés ne sont pas mis en œuvre ou ne le sont que trop lentement, par manque d'argent ou pour d'autres raisons. Le CPI et le CESGR se sont fixé pour objectif de rappeler sans relâche les solutions et concepts proposés et d'en réclamer la mise en œuvre.

La Conférence Transports a fait l'objet de plusieurs réunions de préparation et de débriefing. Ceci a grandement contribué à la mise en réseau des institutions concernées.

Compte tenu de la Conférence transports qui a abouti à des résultats substantiels du fait de sa préparation approfondie et compte tenu de l'atelier avec le CCDT et le Groupe de travail Transports du Sommet de la Grande Région qui s'est tenu le 29/04/2014, le groupe de travail a estimé qu'il n'était pas nécessaire d'organiser un autre atelier spécifique sur les transports publics sous la présidence actuelle du Sommet. Un groupe de travail ad hoc est parvenu à la conclusion qu'organiser un autre atelier sur les transports publics à l'automne 2014 n'apporterait pas de résultats supplémentaires essentiels. Il est d'avis qu'un entretien avec de hauts responsables politiques des transports de la Grande Région serait plus utile. Ce dernier s'est tenu le 16 septembre 2014, comme décrit au point B).

D) Mobilité de l'avenir – Solutions multimodales pour la Grande Région Stratégie Europe 2020

Lors de la Conférence Transports du 9 mai 2014 ainsi que lors des réunions du groupe de travail, on a évoqué l'avenir de la mobilité. M. Andrzej Sielicki et M. Frieder Zappe ont fourni des réflexions de fond. On trouvera ci-dessous une présentation succincte des réflexions fondamentales qui pourraient être approfondies sous les prochaines présidences :

A l'avenir, la mobilité dans la Grande Région constituera un prérequis essentiel pour la croissance économique, l'emploi et la participation des populations à la vie de la société. La mobilité d'aujourd'hui dépend essentiellement des processus économiques et démographiques. La disponibilité limitée des ressources et de l'énergie est elle aussi à l'origine d'une évolution variée et dynamique dans le domaine des transports. Ces besoins divers ne peuvent plus être satisfaits de manière optimale avec un seul véhicule. Les moyens de transport seront choisis et utilisés en fonction des circonstances particulières, donc en fonction des besoins. Une utilisation flexible des moyens de transport, modulée en fonction des buts recherchés, exige l'intermodalité et la multimodalité, une extension des transports publics par le biais de leur association avec d'autres services de mobilité (autopartage, covoiturage, taxis, etc.).

Les habitudes de la population en matière de mobilité évoluent. La part des personnes utilisant plus d'un moyen de transport pour un déplacement ne cesse d'augmenter.



L'avenir exigera donc une offre de mobilité accessible au public avec un ensemble de solutions conventionnelles et alternatives. Les limites entre mobilité publique et privée devront être plus fluctuantes. On parviendra ainsi à une symbiose entre les transports publics ou collectifs et les déplacements individuels écologiques.

Les décisions politiques dans le domaine des transports, de la construction et du développement des infrastructures conditionneront grandement les évolutions futures. Pour ce qui est de la planification à long terme et des investissements en matière de transports dans la Grande Région, il semble utile de mettre en place une alliance interrégionale pour la mobilité. En vue de développer une vision d'avenir commune de la mobilité dans la Grande Région, il faudrait mettre en place une plate-forme de collaboration pour les autorités organisatrices des transports par autobus et des transports ferroviaires, qui permettrait aux experts des transports des cinq versants de la Grande Région de se retrouver régulièrement. Cette plate-forme pour le développement d'un modèle commun en matière de transports pourrait être placée au sein d'une institution existante. Le projet Interreg « Mobiregio » ayant abouti à la création d'un réseau, on pourrait déjà se baser sur certaines structures. Cette plate-forme devrait disposer d'un financement et de personnel spécifiques.

E) Desserte par les transports en commun dans les espaces ruraux – modèle transfrontalier

Les débats ont également porté sur la mobilité dans les zones rurales. Ce sujet important pour la Grande Région, qui compte une part importante de zones rurales, pourrait être encore approfondi à l'avenir, sur la base des réflexions fondamentales suivantes :

Le changement démographique constitue un facteur central du développement de la mobilité dans les espaces ruraux de la Grande Région. La modification de la structure et de la répartition de la population aura des effets sur les systèmes de transports. La « désertification » des zones rurales et la concentration des populations dans les grands centres confrontent la planification des transports à de nouvelles exigences. Seules les régions qui proposeront des solutions en matière de mobilité, qui tiendront compte des besoins accrus des populations en matière d'accès flexible à toutes les activités, seront suffisamment armées pour l'avenir. L'intégration de modes flexibles de desserte (p.ex. taxis à la demande, covoiturage) dans le système conventionnel de transports publics permettra de proposer une desserte cadencée sur toute la journée aux usagers des zones rurales. Les solutions de mobilité basées sur le bénévolat font aussi leurs preuves dans d'autres régions rurales d'Europe, en tant que compléments utiles aux transports réguliers. Les localités et l'habitat dispersé sont ainsi rattachés aux infrastructures communales et aux lignes régionales, les usagers ont accès aux plates-formes de correspondance et aux liaisons urbaines (fonctions de rabattement et de diffusion). De telles offres complètent les transports publics locaux à certaines heures ou densifient la cadence des lignes existantes. Le CESGR suggère que l'on développe davantage de tels modèles pour la Grande Région.

IV. Aperçu des revendications centrales du CESGR en matière de politique des transports dans la Grande Région

La concertation étendue au sein de la Grande Région, notamment avec le CCDT, le Groupe de travail Transports du Sommet ainsi qu'avec le Conseil Parlementaire Interrégional, a abouti à la définition d'un ordre de priorité parmi les projets en matière de transports, même si celui-ci n'a pas encore fait l'objet d'une concertation définitive au sein de toutes les instances. Sur cette base, le CESGR recommande la réalisation de sept projets d'importance capitale :

1. Transports publics : Continuation du projet Centrale de mobilité de la Grande Région – Mobiregio, avec du personnel dédié. Ceci doit mettre le projet en mesure d'aborder les tâches urgentes en matière de transports publics transfrontaliers, comme l'extension du site Internet Mobiregio et l'optimisation du calculateur d'itinéraire, la planification commune de l'offre et des améliorations dans les tarifs transfrontaliers. Un éventuel objectif sur le long terme serait de rendre les prix visibles sur le portail et d'offrir la possibilité d'acheter un billet transfrontalier.
2. Transports publics : Réalisation d'une étude sur les meilleures pratiques de mise en place de modèles de transports collectifs d'avenir, p.ex. les offres en termes de TC à la demande (bus ou taxi à la demande), l'extension des transports multimodaux, le renforcement de la gestion de la mobilité.
3. Rail : Projet ferroviaire « Eurocaprail » sur l'axe ferroviaire Bruxelles – Luxembourg – Strasbourg : amélioration de la relation Luxembourg-Bruxelles.
4. Rail : Ligne à grande vitesse LGV Est européenne, POS branche nord : aménagement de la liaison à grande vitesse Baudrecourt-Mannheim via Kaiserslautern et Sarrebruck pour une meilleure connexion de la Grande Région à l'axe Rhin-Rhône et à Paris.
5. Route : Projet autoroute A31 : Amélioration de cet axe surchargé entre Luxembourg et Nancy.
6. Route : Projet autoroutier de réalisation du tronçon manquant sur l'A1 : réalisation du tronçon manquant entre les échangeurs de Kelberg et Blankenheim pour relier la Grande Région à l'Ouest et au Nord de l'Allemagne.
7. Fluvial : Aménagement rapide des écluses de la Moselle pour les doter de deux sas chacune.

Annexe I

**LES PROJETS DE TRANSPORT PARTICULIEREMENT PRIORITAIRES
DANS LA PERSPECTIVE
DU DEVELOPPEMENT METROPOLITAIN DE LA GRANDE REGION**

Les ministres et responsables politiques de l'aménagement du territoire et des transports de la Grande Région, réunis le 17 janvier 2013 à Luxembourg à l'occasion de la réunion sectorielle « aménagement du territoire et transports » ont approuvé une liste de projets de transport définis comme prioritaires dans la perspective du développement métropolitain de la Grande Région dans son ensemble.

A cette occasion, les ministres et responsables politiques ont souligné la nécessité d'identifier, parmi cette liste de projets de transports prioritaires, un nombre plus restreint de projets de transport qui pourraient être concrétisés à court terme et dont la réalisation pourrait être soutenue par l'ensemble des partenaires de la Grande Région.

Pour ce faire, le Comité de coordination du Développement territorial (CCDT), le groupe de travail (GT) Transports du Sommet de la Grande Région et le groupe de travail (GT) Transport du Comité économique et social (CESGR) de la Grande Région, ont organisé un atelier conjoint, devant permettre de sélectionner 2 à 3 projets jugés particulièrement prioritaires.

Le GT Transports du Sommet a pris en charge la préparation de ce travail d'évaluation à travers l'élaboration d'une grille d'analyse devant permettre d'étudier les différents projets au regard des différents critères (un ou plusieurs) établis pour chaque thématique. Les projets qui sont en cours de réalisation ont été écartés²³.

Le Comité de coordination du Développement territorial (CCDT), le groupe de travail (GT) Transports du Sommet de la Grande Région et le groupe de travail (GT) Transport du Comité économique et social (CESGR) de la Grande Région invitent les Chefs des Exécutifs de la Grande Région à prendre connaissance des résultats de l'atelier et à exprimer leur soutien quant à la réalisation des projets particulièrement prioritaires.

²³ Il s'agit des projets suivants : projet de route nationale B50 Wittlich – Rheinböllen, amélioration de l'infrastructure ferroviaire entre Luxembourg et Trèves, amélioration de l'offre en transports en commun entre Sarre et Luxembourg, SMOT

Projets identifiés comme prioritaires lors de l'atelier conjoint du 29 avril 2014

A) Projets routiers et ferrés

Les échanges menés au sein des ateliers de travail ont permis d'identifier 4 projets de transports prioritaires, dont deux routiers et deux ferrés, à savoir :

1. Projet autoroutier « A31 amélioration des liaisons entre Luxembourg et Nancy ».

Cet axe est actuellement saturé et il convient par conséquent de remédier à cette situation. Cette autoroute constitue, en effet, un axe important pour la connectivité au sein même de la Grande Région, notamment pour le flux nord-sud (Luxembourg – Lorraine). Elle constitue donc une liaison majeure qui permet de relier entre elles plusieurs villes majeures qui se situent dans la partie centrale métropolitaine, transfrontalière et polycentrique de la Grande Région.

Dans ce contexte, un groupe de travail franco-luxembourgeois a été mis en place. A l'heure actuelle, ce dernier se penche, de façon générale, sur la question du renforcement des transports en commun routiers sur l'axe entre le Sillon Lorrain et la Ville de Luxembourg.

2. Projet autoroutier « A1 section entre l'échangeur de Kelberg et l'échangeur de Blankenheim».

La réalisation du tronçon autoroutier manquant de l'A1 entre Kelberg et Lommersdorf en Nord-Westphalie permettrait d'améliorer la connexion externe de la Grande Région, notamment vers les villes situées en Westphalie (Köln, Düsseldorf) et vers la Ruhr.

Ce projet est arrêté dans le plan fédéral des infrastructures de transport en tant que nouveau projet, avec un mandat particulier visant la prise en compte de la protection de la nature dans les planifications. Les documents ont été analysés par le Land de manière détaillée, tout comme la variante « laissez-faire ». Les conclusions finales internes du Land ont été acheminées. S'agissant d'une mesure du niveau fédéral, l'avant-projet sera, le cas échéant, approuvé par ce dernier. De ce fait, il n'est à ce stade pas possible de se prononcer sur les horizons de réalisation.

3. Projet ferroviaire « Eurocaprail sur l'axe ferroviaire Bruxelles-Luxembourg-Strasbourg : Amélioration de la connexion Luxembourg – Bruxelles »

Cette liaison constitue un élément central pour améliorer la connexion tant interne, qu'externe de la Grande Région. Or, à l'heure actuelle cette connexion est peu attractive par rapport au temps de parcours, cela étant dû notamment aux travaux qui sont actuellement en cours en Belgique en vue d'améliorer les liaisons, mais également au niveau du confort. Or, s'agissant d'une liaison internationale centrale, il est indispensable d'apporter des améliorations.

Au Luxembourg, la décision politique visant la création d'un nouveau tronçon de ligne à deux voies reliant directement Luxembourg à Bettembourg sur un nouveau tracé a été prise. Cette nouvelle ligne permettra d'augmenter les capacités de cette liaison qui assure à la fois



des liaisons internationales avec la France et au-delà, la connexion aux réseaux transeuropéens à grande vitesse, ainsi que les liaisons nationales.

En France, la réalisation de la deuxième phase de la LGV Est (Baudrecourt – Strasbourg) permettra d'améliorer sensiblement la connexion entre le Luxembourg et Strasbourg, c'est-à-dire la partie sud de l'Eurocaprail. Dans ce contexte, des concertations entre la France et le Luxembourg sont en cours, en vue d'étudier des améliorations infrastructurelles au tronçon entre Thionville et le Luxembourg, permettant d'en améliorer notamment la capacité. La réalisation d'une étude capacitaire transfrontalière Lorraine-Luxembourg permettrait d'identifier les aménagements les plus pertinents en fonction du niveau de service visé.

4. Projet ferroviaire « LGV Est, branche nord : Section Baudrecourt – Mannheim »

Cette liaison est essentielle pour la Grande Région, puisqu'elle permet de mieux insérer la Grande Région dans le réseau européen de grande vitesse, tout en reliant plusieurs de ses principales villes aux métropoles européennes telles que Paris et Francfort. Il importe donc de veiller à soutenir la mise en œuvre de cette branche nord à travers d'autres mesures infrastructurelles.

En effet, avec la mise en service de la branche sud de la LGV Est, qui contourne en partie la Grande Région, la branche Nord (Baudrecourt – Saarbrücken – Kaiserslautern- Mannheim) risque d'être dévaluée et l'existence même de l'offre actuelle en transport pourrait être compromise. Or, compte tenu de l'importance stratégique de cette liaison pour la Grande Région, il faut veiller à avoir un temps de parcours équilibré entre les deux branches et surtout à trouver des solutions pour raccorder la Grande Région à l'axe LGV Rhin-Rhône. Ce projet est également d'une grande importance pour la Sarre, la Rhénanie-Palatinat et la Lorraine, qui possèdent des arrêts le long du trajet, qui assurent à leur tour la connexion de ces régions au réseau à grande vitesse. Dans le sens d'une meilleure connexion il convient également de maintenir la ligne à grande vitesse sur le tronçon de la Moselle.

Dans ce contexte, un projet regroupant des partenaires de la Lorraine, de la Sarre et de la Rhénanie-Palatinat a été lancé dans le cadre du programme INTERREG IVA Grande Région. Cette étude portée par le Conseil Général de Moselle (coût 1 M €) est déjà largement engagée et débouche sur la conclusion qu'un investissement de 0,910 à 1,697 Milliards d'Euros serait nécessaire pour gagner de 8 à 13 mn et ainsi rétablir l'équivalence des temps de parcours Paris Francfort entre la branche Nord et la branche Sud du TGV Est après la mise en service de la seconde phase de la LGV Est.

5. L'enjeu d'un équipement d'interconnexion en Lorraine à Vandières

Remarque préalable : Ce projet ne fait pas l'unanimité parmi l'ensemble des partenaires de la Grande Région, car le conseil général de Moselle se prononce en faveur d'un retrait du projet de la présente liste de projets particulièrement prioritaires.

Les échanges ont également permis pour certains participants d'identifier l'enjeu en Lorraine d'un équipement d'interconnexion entre les réseaux à grande vitesse au carrefour de deux euro corridors du Réseau de Transport Transeuropéen (RTE-T) à Vandières situé sur la LGV Est Européenne.



Selon eux, cet équipement permettrait une amélioration significative des liaisons :

- « internes » entre centres urbains, d'abord dans l'espace central grand-régional et entre les trois espaces à caractère métropolitain de la Grande Région
- « externes » avec les régions métropolitaines voisines (en particulier dans le cadre du projet de liaison internationale Paris-Bratislava).

B) Les mesures concernant les transports en commun

Le groupe de travail transports en commun de l'atelier recommande de mettre en œuvre prioritairement les mesures suivantes :

1. Création d'une plate-forme de coopération des autorités organisatrices ferroviaires et routières (ex : association, GECT, etc.) pour renforcer et développer la coopération transfrontalière avec les objectifs suivants :
 - Développement et planification commune de l'offre
 - Clarification des questions relatives au matériel roulant adapté dans un contexte transfrontalier
 - Construction d'une base de données de la Grande Région sur les déplacements transfrontaliers (situation actuelle et prospective) en prévision de la mise en oeuvre d'une modélisation de trafic commune
 - Utilisation de la base de communication en cours d'élaboration (site internet, marque commune) et développement du réseau Mobiregio (centrale de mobilité de la Grande Région) enrichi avec des tarifs transfrontaliers, notamment pour le tourisme (ex : Freizeitcard / carte loisirs) et au moins de manière bilatérale pour les frontaliers
2. Réalisation des études suivantes :
 - Avec un haut niveau de priorité : faisabilité d'une offre ferroviaire transfrontalière entre Metz et Trèves par l'évaluation du potentiel possible (analyse des besoins en lien avec le Luxembourg et la Sarre) et clarification de la question du matériel roulant
 - Etude des bonnes pratiques en matière de transports collectifs adaptés aux besoins (ex : transport à la demande) et de priorisation des projets transfrontaliers dans la Grande Région
 - Développement multimodal des transports collectifs (mobilité douce, covoiturage, autopartage, etc.) et intégration du management de la mobilité (dans les entreprises, les collectivités, les écoles)

Annexe II

Bilan et perspectives du projet INTERREG « Centrale de Mobilité de la Grande Région »

Conformément à la Demande de Concours FEDER approuvée le 23 mai 2012, le projet Centrale de Mobilité de la Grande Région « est le début d'un partenariat et d'une coopération régulière et structurée entre les acteurs des transports en commun dans la Grande Région » (p.35).

Le projet INTERREG porte déjà de premiers fruits. Une marque a été développée et un site internet propose un calculateur d'itinéraire transfrontalier, à destination principale des frontalières et frontaliers et des touristes. Quant à savoir si la « stratégie de communication commune pour les transports publics transfrontaliers de la Grande Région » sera mise en œuvre et se concrétisera dans des mesures tangibles pour l'amélioration de la mobilité transfrontalière, cela dépend d'un engagement renouvelé et de la validation des mesures concrètes et utiles qui seront proposées.

Le Comité de Pilotage du projet souhaite par la présente saisir l'occasion de rendre compte des progrès de la coopération et revenir vers les différents partenaires et vers les initiateurs à l'origine du projet afin de définir conjointement les perspectives du prolongement de la Centrale de Mobilité de la Grande Région.

Naissance

Le projet INTERREG « Stratégie de communication commune pour les transports publics transfrontaliers dans la Grande Région » est l'aboutissement d'une discussion amorcée en 2006 sur une communauté des transports ou une centrale de mobilité de la Grande Région. L'initiative a été entre autres portée par le Groupe de Travail 3 « Transport et Mobilité » du Conseil Économique et Social de la Grande Région et par le Groupe de Travail Transport de la Grande Région puis a trouvé l'assentiment des Exécutifs de la Grande Région dans les Déclarations communes des 11ème, 12ème et 13ème Sommets. Le projet a finalement commencé le 1er juillet 2012 avec le soutien du Programme INTERREG IV A Grande Région.

La durée du projet est de 30 mois. Une Chargée de projet accompagne son avancement pour 24 mois. Le budget total de 446.250,00 € est co-financé à 50 % par le Fonds européen de développement régional (FEDER).

Les Opérateurs partenaires co-financeurs du projet sont :

- la Communauté des Transports de Luxembourg, ou Verkéiersverbond,
- La Verkehrsmanagement Gesellschaft Saar mbH, et
- Le Ministère de l'Intérieur, des Sports et des Infrastructures de Rhénanie-Palatinat.



À ceux-ci s'ajoutent les Partenaires méthodologiques :

- Le Ministère de l'Économie, du Travail, de l'Énergie et des Transports de Sarre,
- Le Verkehrsverbund Region Trier GmbH,
- Le Conseil Régional de Lorraine, qui est également co-financeur,
- Le Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie français représenté par la DREAL Lorraine, qui est également co-financeur,
- La Province belge du Luxembourg,
- La SRWT-TEC, et
- La Région wallonne (SPW).

Tous ces partenaires sont représentés dans le Comité de Pilotage et y sont force de proposition et de décision.

Résultats

Les quatre actions du projet présentent déjà des résultats tangibles :

1. La marque et le logo Mobiregio proposent une charte graphique pour labéliser les transports en commun transfrontaliers. Avec cette corporate identity, l'offre de bus et de trains transfrontaliers doivent gagner en visibilité ;
2. Des Groupes de Travail thématiques ont été créés, ce sont la Information Technologies Task Force et le Groupe de Travail Communication ;
3. Le calculateur d'itinéraire transfrontalier a été développé avec l'innovation technologique EU-Spirit et est sur le site internet multimodal www.mobiregio.net depuis septembre 2014 ;
4. Le Comité de Pilotage fixe les priorités tous les trois mois environ.

Ces avancées seront présentées au public en septembre 2014 lors d'un road show. La visibilité de la **marque Mobiregio** et le **calculateur d'itinéraire transfrontalier** sont deux services concrets à destination des frontalières et frontaliers qui peuvent constituer de véritables succès du projet.

De plus, un **réseau** entre autorités organisatrices et communautés des transports s'est soudé dans la Grande Région. L'intensité de la coopération a participé à la création de relations directes et a amélioré le rapport de confiance entre les partenaires.

L'objectif d'une « stratégie de communication commune pour les transports publics transfrontaliers dans la Grande Région » a donc été rempli.

Néanmoins, le double objectif ambitionné de transparence des transports publics transfrontaliers, d'une part, et d'un réseau pérenne entre autorités et opérateurs des transports dans la Grande Région, d'autre part, est loin d'être atteint :



« L'objectif principal de ce projet est la coopération à long terme des acteurs des transports en commun de la Grande Région pour transformer des solutions isolées en une stratégie commune pour les transports en commun transfrontaliers.

Ce projet est le début et constitue la première phase pour aller dans cette direction. [...]

Pour garantir la pérennité de ces mesures, un financement à long terme doit être assuré. Les réseaux, ainsi que les plateformes d'information et de communication créés lors du projet devront être soutenus par les partenaires stratégiques bien au-delà de la durée du projet proprement dit.» (Demande de Concours, p.56)

Perspectives

Les conditions actuelles favorables à la coopération vont être profondément modifiées par la clôture du projet INTERREG le 31 décembre 2014. A partir de 2015, le projet Mobiregio ne bénéficiera plus ni du cofinancement FEDER ni de ressources humaines.

Le Comité de Pilotage souhaite anticiper la fin du projet et capitaliser sur la dynamique créée. Il a ainsi préconisé dans ses séances du 12 juin 2013 à Metz, du 28 novembre 2013 à Belval et du 4 février 2014 à Trèves une pérennisation du projet et envisage aujourd'hui deux scénarios :

1. Le Comité de Pilotage veut dans toutes les circonstances assurer le maintien opérationnel des services en dehors du cadre INTERREG.

Le 4 février 2014, il a estimé les frais de fonctionnement à 56.400,00 €, avec une participation égale des cinq sous-régions de 11.280,00 €. Les contributions de la Communauté des Transports, du Ministère de l'Intérieur, des Sports et des Infrastructures de Rhénanie-Palatinat, et du Ministère de l'Économie, du Travail, de l'Énergie et des Transports de la Sarre ont déjà été entérinées par leurs administrations respectives. La participation financière du Conseil Régional de Lorraine fait l'objet d'un accord de principe nécessitant une validation politique. Celle de la DREAL Lorraine et celle de la Région wallonne (SPW) sont encore en négociation.

Ce budget minimal de 56.400,00 € couvre le bon fonctionnement des nouveaux services aux usagères et usagers de la Centrale de Mobilité de la Grande Région et repose sur la présidence de la Communauté des Transports de Luxembourg :

- Protection des droits de la *corporate identity*,
- Promotion du site internet,
- Hébergement et administration du site internet,
- Entretien du calculateur d'itinéraire,
- Réunion annuelle du Comité de Pilotage,
- Deux réunions des Groupes de Travail par an.

2. Au-delà du simple maintien opérationnel, le Comité de Pilotage du 12 juin 2013 a esquissé des objectifs à moyen terme et ambitionné de poursuivre le développement de la



Centrale de Mobilité en direction de l'accompagnement client et de la planification des transports.

Le projet INTERREG a mis sur pied avec succès une « stratégie de communication commune pour les transports publics transfrontaliers dans la Grande Région ». Cette stratégie doit à présent être mise en œuvre et se concrétiser dans des mesures tangibles pour l'amélioration de la mobilité transfrontalière. Le calculateur d'itinéraire doit être étendu à de nouvelles fonctionnalités et servir d'état des lieux pour la planification des transports.

La discussion est ouverte pour définir comment sécuriser la continuité du projet. Seuls un accord juridique de financement, du personnel attiré et un leadership peuvent créer les conditions d'une **poursuite durable**.

A cet égard, la question de la création rapide d'un poste permanent dédié s'impose. Grâce à cet emploi et à un budget global évalué par le Comité de Pilotage à 125.000,00 € (soit 25.000,00 € par sous-région), de nouvelles tâches essentielles de coordination pourraient être réalisées :

- Promotion de l'application généralisée de la corporate identity Mobiregio,
- Production de contenus, d'actualités et d'alertes pour le site internet,
- Concertation avec les autres instances de la Grande Région,
- Définition des partenariats, du leadership et de la feuille de route,
- Accompagnement par un(e) employé(e).

Cependant, le Comité de Pilotage ne peut s'engager sur les ressources nécessaires sans prise de position des responsables politiques. Le rythme et l'intensité des progrès souffriraient de l'absence de personnel attiré et le risque de l'arrêt de la coopération en 2015 ne saurait être écarté.

En outre, le projet a l'ambition de s'insérer dans une logique de synergie avec les autres institutions de la Grande Région. Par conséquent, l'institution d'accueil du nouveau poste peut encore être repensée. Le Comité de Pilotage envisage un éventuel rapprochement avec le Comité de Coordination pour le Développement Territorial (CCDT) ou avec le GECT Secrétariat du Sommet.

Prise de position politique durable

Six mois avant la clôture du projet, les accords de principe pour le financement du maintien opérationnel n'ont pas pu être donnés par tous les partenaires. La création d'un poste s'avère pourtant nécessaire à la poursuite durable du projet.

Le Comité de Pilotage souhaite donc ici recueillir l'avis des différents partenaires et aux initiateurs du projet dans le but de définir conjointement l'avenir de la Centrale de Mobilité de la Grande Région.

Les représentants politiques qui ont construit le projet sont donc ici invités à se positionner quant au scénario favorisé et aux possibilités de financement proposées ou alternatives.



Annexe III

Rapport de la rencontre entre experts et représentants politiques des transports 16 septembre 2014, Hôtel Plaza – Trèves

Au début de cette rencontre qui a duré un peu plus d'une heure Monsieur Mathias Schwalbach présenta les participants qui étaient :

- Madame Isolde Ries, 1ère vice-présidente du Parlement Sarrois
- Monsieur Roger Negri, Député luxembourgeois
- Monsieur Camille Gira, Secrétaire d'Etat au Ministère pour le Développement Durable
- Monsieur Gilles Dostert, Directeur de la Communauté des Transports Luxembourgeoise
- Madame Astrid Klug, Directrice du Département Protection du climat, Energie, Circulation et Transport Aérien au Ministère de l'Economie Sarrois
- Monsieur Werner Schreiner, responsable pour la coopération transfrontalière de Rhénanie-Palatinat.

Madame Ries expliqua qu'il s'agit maintenant de tirer les conclusions de la Conférence de Mobilité qui s'était tenue à Luxembourg en date du 9 mai 2014. Elle convint que l'idée de la création d'une communauté des transports dès le début était peut-être un peu orgueilleuse, voilà pourquoi on s'est limité maintenant en premier lieu à un système d'information électronique pour la Grande Région.

Madame Ries constata que le Luxembourg souffre le plus de l'augmentation des navetteurs, problème auquel il s'agit de remédier dans les meilleurs délais. La création d'un titre de transport, qui pourrait même être subventionné, la mise en place de nouveaux parkings de dissuasion et un mix de tous les moyens de transports doivent être considérés comme une solution aux problèmes de circulation quotidiens. Dans ce contexte on devrait étudier la possibilité d'une participation des employeurs aux frais des titres de transport de leurs employés afin de les inciter à changer de moyen de transport de la voiture vers les transports en commun.

Pour progresser dans l'amélioration de l'offre il ne faut pas avoir peur de jeter un coup d'œil dans d'autres régions transfrontalières et de reprendre leurs points positifs. La création de nouvelles relations par rail et même la construction de nouvelles lignes de train devront être prises en considération. Pour ces projets il y a lieu de vérifier si des subventions européennes pourront être demandées pour leur réalisation.

Madame Ries termina son intervention par la conclusion qu'il n'y a en principe pas de problème pour reconnaître les problèmes relatifs à la mobilité, mais qu'il y a plutôt des difficultés pour mettre en place les solutions aux problèmes.



Monsieur Roger Negri se montra satisfait des progrès qui se font pour trouver des solutions pour les problèmes de circulation transfrontaliers. Il cita l'exemple du parking de dissuasion que la ville d'Arlon, la SNCB et le Ministère Luxembourgeois pour le Développement Durable veulent réaliser sur un futur site industriel désaffecté. Il s'agit maintenant de trouver encore une tarification transfrontalière intéressante afin d'inciter les frontaliers à laisser leur véhicule encore plus loin de la frontière et de venir en train vers Luxembourg.

Monsieur Negri souligna encore que la construction du nouveau tramway à Luxembourg apportera encore un plus dans la qualité de l'offre de transport et concluait que les problèmes de circulation causés par les navetteurs de la Grande Région ne peuvent être résolus que ensemble par tous les acteurs de la Grande Région.

Monsieur Mathias Schwalbach évoqua l'historique du projet d'une centrale de mobilité pour la Grande Région qui a abouti avec la réalisation de « mobiregio ». Il s'agissait non seulement de convaincre tous les partenaires de la Grande Région de la nécessité de disposer d'une telle centrale de mobilité, mais aussi de réunir les fonds nécessaires pour lancer cette offensive de communication dans le domaine des transports en commun. Dans ce contexte Monsieur Schwalbach regretta que le budget pour le responsable du projet prenne fin cette année ce qui risque de freiner son développement. Monsieur Schwalbach remercia ensuite Madame Pauline Pupier pour son travail dans le cadre de la réalisation de cette centrale de mobilité pour la Grande Région.

Ce projet a permis à notre Grande Région de rejoindre l'Euro-Région, maintenant il faut veiller de ne pas creuser de nouveau l'écart vu qu'il reste encore pas mal de problèmes à régler du point de vue tarification et coordination de l'offre. Monsieur Schwalbach demanda de revoir la fin des crédits pour le coordinateur du projet si on ne veut pas que le but final, une vraie communauté des transports pour la Grande Région, soit reporté aux calendes grecques.

Le Secrétaire d'Etat Camille Gira affirma qu'il y a bien entendu lieu de poursuivre ce qui a été atteint et annonça que la nouvelle centrale de mobilité sera installée dans la nouvelle maison de la Grande Région. Il demanda cependant de comprendre que sur le moment il ne pourrait pas donner suite à la demande de crédits pour le maintien du poste du coordinateur du projet.

Monsieur Gira souligna que le développement des transports en commun jouit d'une priorité absolue et que l'offre ne devra pas s'arrêter à la frontière de chaque région. Mais malheureusement la crise financière a atteint également le Grand-Duché de Luxembourg et les moyens financiers sont de ce fait plus limités. Le Gouvernement tachera cependant de non seulement de maintenir, mais également de développer l'offre dans la limite de ses possibilités. Un changement massif de la voiture vers les transports en commun est favorable à notre environnement et augmentera la qualité de vie des habitants de notre région.

Monsieur Gilles Dostert, Directeur de la Communauté des Transports luxembourgeoise, aborda également l'historique du nouveau système d'information électronique transfrontalier depuis 2006 jusqu'à notre époque. Il remercia également Madame Pupier pour son travail et son dévouement pour la réalisation de ce projet. Il regretta également la suppression des



crédits pour le poste du coordinateur, mais expliqua que le budget de la Communauté des Transports luxembourgeoise était également épuisé pour ce projet. Le projet, subventionné à 50 % par le Fonds Interreg, a été financé par plusieurs acteurs de la Grande Région, mais du montant restant, c'est la Communauté des Transports luxembourgeoise qui a pris en charge encore une fois 50 % des frais.

Monsieur Dostert souligna que la Communauté des Transports luxembourgeoise fêtera son 10^{ème} anniversaire l'année prochaine, mais qu'il a déjà réalisé pas mal de projets dans l'intérêt des transports en commun et des utilisateurs. Dans ce contexte il se déclara persuadé que l'Etat luxembourgeois continuera à soutenir ses activités ainsi que le projet « mobiregio » du point de vue maintien et développement.

Madame Astrid Klug, Directrice du Département Protection du climat, Energie, Circulation et Transport Aérien au Ministère de l'Economie Sarrois, fit le constat que les transports en commun ne fonctionnent pas si mal dans la Grande Région et qu'il importe de transmettre ce message au grand public. Bien entendu, des améliorations sont toujours réalisables. Madame Klug souligna l'importance de visions dans le domaine des transports en commun, mais elle mit en garde contre des projets trop orgueilleux qui ne seront pas réalisables en fin de compte.

Madame Klug n'oublia pas d'évoquer la problématique du transport longue distance par rail. A son avis, les offres ne devraient pas avoir leur terminus à un endroit précis de la région, mais toute la Grande Région devrait être reliée aux autres régions limitrophes par de bonnes relations transversales. Ce n'est que de cette façon qu'un bon échange entre régions peut avoir lieu.

Madame Klug regretta comme leurs prédécesseurs, Madame Ries et Monsieur Schwalbach, la suppression des fonds nécessaires pour le maintien du poste de coordinateur du projet « Mobiregio » qui n'est qu'au début de sa vie et au sein duquel de nombreux problèmes, tels que la tarification et les titres de transport, restent encore à résoudre. Il ne faut pas que des contraintes budgétaires mettent fin au projet avant qu'il n'ait à peine été lancé.

Monsieur Werner Schreiner, responsable pour la coopération transfrontalière de Rhénanie-Palatinat, souligna les avantages de la nouvelle offre cadencée pour la région Rhénanie-Palatinat, offre qui sera mise en route à partir de la mi-décembre 2014. Le Grand-Duché de Luxembourg sera intégré dans ce système.

Malheureusement ceci ne présente qu'une demi-solution pour les problèmes des trafics transfrontaliers. Les sociétés de chemin de fer nationales ont cédé la responsabilité pour ces transports transfrontaliers aux régions et celles-ci doivent de ce fait trouver les moyens pour les financer. Ainsi une relation directe entre Trèves et Metz est trop cher pour la région ; seule une relation jusqu'à Thionville serait envisageable. Le même cas de figure se présente pour le moment pour la relation Sarrebruck – Metz qui demande un changement de train dans la première gare française.

Les différents équipements de sécurité en vigueur sur le matériel ferroviaire limitent l'utilisation réciproque du matériel sur les réseaux voisins et jouent aussi leur part dans la nécessité de changer dans les gares frontalières. Les nouvelles automotrices du type KISS



des CFL pourraient peut-être remédier à cette situation. Monsieur Schreiner mit cependant en garde contre l'attente d'une solution rapide du problème vu qu'entre le moment de la demande d'homologation et l'autorisation de circulation d'un engin ferroviaire sur un réseau voisin se situe une période de trois à quatre années.

Dans sa prise de parole une participante salua que malgré les restrictions de budget dans le domaine des transports régionaux de nouveaux arrêts ont pu être réalisés dans la Grande Région. Le nombre croissant de navetteurs en profitera certainement. En ce qui concerne le trafic longue distance sur rail il faut à tout prix éviter que la Grande Région soit mise à l'écart.

Le Secrétaire d'Etat Camille Gira reprit la parole et remarqua qu'à l'avenir une place plus importante devra être accordée à la mobilité douce (marche à pied, vélo). Il demanda de ne pas se faire de fausses illusions en ce qui concerne une éventuelle mise à disposition de crédits supplémentaires pour le maintien du poste de coordinateur du projet « mobiregio ».

Madame Isolde Ries au contraire promit de remettre le financement du poste de coordinateur pour le projet « mobiregio » sur l'ordre du jour de la prochaine réunion du Parlement Interrégional de la Grande Région. La fin des relations longue distance au départ de Trèves et les désavantages pour toute la Grande Région y compris Luxembourg feront également l'objet de discussions lors de cette rencontre.

Vu qu'il n'y avait plus de demande de parole Monsieur Schwalbach leva la réunion. Dans son discours de clôture il se déclara entre autre satisfait que les chances pour la réunion de fonds pour le maintien du poste du coordinateur du projet « mobiregio » ont augmenté à la suite de cette réunion. Le maintien de ce poste sera la garantie que « mobiregio » fera son chemin et ne s'arrêtera pas en cours de route.

Un verre de l'amitié clôtura la séance.

Annexe IV

Résultats de la conférence sur la mobilité et les transports

9 mai 2014, Luxembourg

- ‡ **Constats communs**
- ‡ **Propositions concrètes**
- ‡ **Exemples d’approches de solution**
- ‡ **Pour une mise en œuvre commune de mesures prioritaires**
- ‡ **Le rôle du CPI**

En vue de la création de nouvelles approches visant à améliorer la qualité de vie des citoyens de la Grande Région, la conférence sur la mobilité et le transport, organisée le 9 mai 2014, a réuni toutes les parties prenantes de la vie politique et sociale ainsi que les acteurs privés concernés afin de mettre en évidence les besoins d’une mobilité transfrontalière intelligente et durable. Toutes les présentations et documentations auxquelles se réfèrent les réflexions suivantes se trouvent sur le site [Internet du CPI](#).



Constats communs

Obstacles à la qualité de vie et à la compétitivité

Les problèmes de transport au sein de la Grande Région entravent aussi bien la qualité de vie de ses populations que la compétitivité de son économie représentant ainsi un facteur négatif pour son attractivité qui a été négligé dans une large mesure jusqu'à présent. La Grande Région compte le plus grand nombre de travailleurs frontaliers de toute l'Europe. Tous les jours, environ 210.000 frontaliers traversent les frontières de la Grande Région pour se rendre sur leur lieu de travail. Seulement 7 % parmi eux ont recours aux transports publics qui restent inintéressants par manque de coopération en matière de tarifs et de liaisons intermodales transfrontalières.

Faciliter les déplacements intermodaux

Dans une perspective de désencombrement efficace des routes, les transports intermodaux doivent être simples et flexibles afin de permettre aux clients d'utiliser les moyens de transport selon leurs besoins.

Se rendre au travail en moins d'une heure

Un objectif fondamental consiste à réduire, en région centrale, les temps de trajet dans les transports publics à une heure au maximum afin de préserver la qualité de vie des citoyens de la Grande Région.

Europe: éviter le décrochage de la Grande Région

La connexion de la Grande Région au réseau ferroviaire européen est remise en question de plus en plus souvent. Les liaisons ferroviaires transfrontalières directes continuent à être réduites (p.ex. suppression d'une paire de trains entre Francfort et Paris via Sarrebruck/Forbach, suppression des trains grandes lignes à destination de Trèves, fin de la liaison Bâle-Strasbourg-Luxembourg-Bruxelles, etc.). La modernisation et l'accélération des liaisons Trèves-Luxembourg, Metz-Luxembourg, Bruxelles-Luxembourg ainsi que de la branche Nord de la liaison Luxembourg-Liège doivent être poursuivies.

La dimension sociale des flux de transport

Le problème des transports pointe vers des questions socio-politiques et les prix immobiliers élevés. Lorsque les gens s'installent dans des régions où les coûts des logements sont plus bas, ils contribuent à réduire le taux de chômage de ces régions tout en augmentant les flux de transport. Construire à des prix plus bas se traduit aussi par des frais de transport plus élevés. Dans ce contexte, des concepts innovants doivent permettre des allègements fiscaux pour le télétravail. Dans le même ordre d'idées, une politique de transport porteuse d'avenir doit prévoir, sur le long terme, l'émergence de nouveaux pôles (p.ex. à Esch/Alzette).



Propositions concrètes

Une tarification transfrontalière des transports publics de porte à porte

Pour le frontalier professionnel, un système de tarification très différencié et peu transparent est considéré comme étant trop compliqué. Il est donc absolument indispensable d'introduire un « Job-ticket » transfrontalier pour la Grande Région. Seul des tarifs d'utilisation des trains et des bus beaucoup moins chers que le trajet en voiture privée constituent une vraie alternative au transport individuel motorisé. Un ticket multifonctionnel « carte de mobilité de la Grande Région » permettant d'utiliser tous les moyens de transport (bus, train, tram, vélo, etc.) pourrait être un outil adéquat. Ce sont notamment les tarifs internationaux qui sont relativement chers. Les pertes de gain doivent être compensées au moyen d'aides publiques afin que les gens choisissent les transports publics, avant de traverser les frontières, en laissant leurs voitures sur les parkings relais proches des frontières.

L'intermodalité transfrontalière et la gestion écologique de la mobilité

La gestion de la mobilité peut avoir une influence durable sur la demande et le comportement en matière de transports tout en diminuant les émissions de CO₂ grâce à des mesures adaptées. Des parkings d'accueil permettant le transfert facile des frontaliers vers les moyens de transport public, la construction d'infrastructures de mobilité souple (à pied, en vélo) vers les points de connexion ainsi que l'aménagement d'installations Bike&Ride, autant d'équipements qui doivent être pris en compte. De nouvelles formes d'autopartage et de covoiturage pourraient atténuer les problèmes de transport transfrontaliers. D'autre part, l'autopartage en relation avec l'électromobilité peut compléter le tableau de l'intermodalité. Il est sans doute important d'investir dans la construction routière, mais de nouvelles routes provoquent aussi toujours plus de trafic.

Augmenter l'attractivité du transport public en élargissant l'offre en mobilité durable

Maîtriser « le premier et le dernier kilomètre » signifie aussi d'influencer la demande de transport de voyageurs grâce à des mesures dites « souples », à savoir p.ex. les « job-tickets », un meilleur accès aux arrêts, des places de stationnement pour vélos, l'organisation de covoiturage, le « car sharing », son intégration dans le service de transport, la gestion des emplacements de parking, mais également la mise à disposition de douches sur les lieux de travail, des services de réparation de vélos et notamment une information et un conseil exhaustifs en matière de mobilité. L'amélioration de la qualité technique du matériel roulant, souvent désuet, trop lent ou trop petit, constitue un facteur d'attractivité supplémentaire ainsi que des cadences améliorées et des transports en commun cadencés avec garantie de connexion entre les différents modes de transport. Les voies réservées aux bus sur les autoroutes sont également indispensables.

Une gestion moderne de l'information

La mise en réseau et le recours aux technologies nouvelles d'information et de communication élargissent les possibilités de la gestion de l'information (information des voyageurs dans les moyens de transport et arrêts renseignant sur les données en temps réel). L'évolution des technologies mobiles permet une planification plus transparente de la mobilité. Une application mobile sur les horaires des transports en commun de la Grande Région peut motiver davantage de navetteurs à passer de la voiture vers les transports en commun. L'accès à l'Internet doit devenir un service de base dans les transports publics, afin de permettre aux voyageurs d'y travailler.



Mieux associer les employeurs

Grâce à un concept interne de la mobilité, les entreprises et administrations doivent contribuer plus activement au changement de paradigme qui signifie d'échapper au transport individuel. La gestion interne de la mobilité dans les entreprises constitue une approche qui, intégrée dans le concept de soutien de l'intermodalité, peut désencombrer considérablement les systèmes de transport. Les avantages économiques d'employés moins stressés et plus actifs, un besoin moins important d'emplacements de parking et une meilleure image de marque ne doivent pas être sous-estimés.

Développer de nouvelles lignes interrégionales

Les lignes directes entre les pôles de la Grande Région doivent devenir un principe directeur. La préparation d'une étude de faisabilité pour une offre ferroviaire entre Metz et Trèves doit devenir une priorité politique (analyse des besoins et choix du matériel roulant) tout aussi bien qu'une liaison ferroviaire entre Sarrebruck et Luxembourg et le soutien d'un transport ferroviaire en boucle entre les villes de la Quattropole.

Encourager les échanges avec les autres régions frontalières d'Europe

Afin d'encourager, sur le long terme, la coopération transfrontalière dans le domaine de la mobilité, il convient également d'intensifier les échanges avec les autres régions frontalières d'Europe (p.ex. Euregio Zwickau-République tchèque, Euregio Meuse-Rhin, région du Rhin supérieur).

Des programmes européens d'aides financières pour la Grande Région

Les membres du Sommet de la Grande Région sont appelés à s'engager pour que des fonds INTERREG puissent venir en soutien des projets de transports transfrontaliers spécifiques, tels que p.ex.

- une compatibilité transnationale des standards en matière de techniques de sécurité du matériel roulant, notamment le développement de techniques de sécurité valables sur le plan transfrontalier afin que les voyageurs ne soient pas obligés de changer de train à la frontière (p.ex. connexion ferroviaire entre les pôles de Metz et de Saarbruck, ainsi qu'entre Sarrebruck et Strasbourg),
- la mise en place d'aires de stationnement présentant une connexion transfrontalière attrayante sur le plan du tarif de transport.

Créer une plateforme de coopération pour la mobilité en Grande Région

Un pas supplémentaire consiste dans la création d'une plateforme de coopération des autorités organisatrices du transport routier et ferroviaire ainsi que de l'intermodalité permettant une intégration directe des acteurs de la mobilité et le rassemblement des experts responsables autour d'une même table. Une telle plateforme ayant pour but la mise en œuvre d'un modèle de transport commun pourrait être établie dans une institution existante, p.ex. dans la Maison de la Grande Région, lieu où le Secrétariat de la Grande Région se met en place, sur base du réseau constitué dans le cadre du projet INTERREG « Centrale de la mobilité de la Grande Région ». Cette plateforme pourrait être renforcée sous la forme juridique d'un GECT (Groupement européen de coopération territoriale) pour le rendre plus indépendant des contraintes nationales et permettre un engagement en faveur de toute la région.



Missions possibles d'une plateforme de coopération interrégionale pour la mobilité

- Développer ensemble et mettre en œuvre des offres et une planification intermodales
- Résoudre les questions concernant les infrastructures et le matériel roulant
- Introduire des billets transfrontaliers uniques pour les transports en commun
- Harmoniser les prix au niveau interrégional
- Créer une personnalité juridique propre pour les communautés de transport interrégionales
- S'échanger sur les projets bilatéraux à potentiel interrégional
- Mettre au point des solutions pour les territoires urbains tout comme pour les zones rurales
- Lever les barrières administratives
- Mobiliser des fonds publics, y-compris européens, pour financer les procédures d'autorisation souvent coûteuses
- Créer une base de données interrégionale relative aux flux de transport transfrontaliers
- Utiliser les bases de communication existantes (site Internet, marque) et élargir le réseau de la centrale de mobilité de la Grande Région
- Réaliser une étude des bonnes pratiques sur les transports publics à la demande (taxi ou bus à la demande)
- Mener des campagnes de sensibilisation auprès d'entreprises et institutions publiques et privées

Exemples d'approches de solutions

Les actions du **projet INTERREG « Centrale de mobilité de la Grande Région – Mobiregio »** montrent de très bons résultats (charte graphique commune pour les transports collectifs transfrontaliers, groupes de travail thématiques, information transfrontalière sur les horaires).

Les projets pilotes du **Schéma stratégique de mobilité transfrontalière (SMOT)** doivent être poursuivis afin de garantir durablement les modèles de coopération intelligents et porteurs d'avenir.

La construction du **tram au Luxembourg, l'extension à deux voies des liaisons ferroviaires** entre le Luxembourg et la ville de Trèves et en direction des frontières française et belge ainsi que l'aménagement d'une **gare de correspondance** pour les trains venant du Nord et du Sud en dessous du « pont rouge » au Luxembourg avec la correspondance en téléphérique au Kirchberg constituent des projets exemplaires.

Dans le même ordre d'idées, la **liste des projets de transport prioritaires de la Grande Région** du 17 janvier 2013 dressée par le comité de coordination pour le développement rural doit rester la feuille de route de la mobilité intégrée dans la Grande Région.

L'aménagement possible d'un grand **parking de relais pour 10.000 voitures sur le terrain de l'ancien atelier SNCB à Stockem près d'Arlon**, proposé par le maire d'Arlon lors de la conférence sur le transport, constituerait un projet susceptible de réduire la congestion des centres névralgiques de la Grande Région. Après renouvellement de cette proposition, lors de la visite de terrain du ministre et du secrétaire d'état luxembourgeois compétents, en juillet 2014, les deux parties



prenantes peuvent entamer leurs réflexions sur un projet commun d'amélioration du transport ferroviaire. Le lancement concret de cette idée peut être interprété comme un beau succès et un résultat visible de la conférence.

Mise en œuvre commune des projets prioritaires

Les idées ne manquent pas – il est temps d'agir

Il n'est plus nécessaire d'établir un état des lieux des changements et améliorations nécessaires pour une mobilité durable. Souvent, des concepts transfrontaliers tournés vers l'avenir ont d'ores et déjà été établis, mais ils ne sont guère mis en œuvre. Les progrès nécessitent souvent plusieurs années avant d'être visibles, alors que les retours en arrière se ressentissent très rapidement et témoignent du manque de concertation avec les différentes entités de la Grande Région. Il convient donc que la Grande Région elle-même s'exprime avec plus de détermination pour mieux articuler et défendre ses intérêts transfrontaliers, tout en continuant à s'orienter par rapport aux modèles de solutions exemplaires existants.

Une volonté politique qui manque de force d'impact

La volonté politique pour mettre en œuvre des projets de mobilité transfrontaliers existe dans toutes les entités de la Grande Région. Il manque cependant une meilleure structuration et coopération politiques au sein de la Grande Région afin de défendre efficacement les intérêts transfrontaliers dans les capitales allemande, française et belge ainsi qu'au niveau européen. Dans le contexte du transport ferroviaire européen libéralisé, les responsables politiques ne doivent pas, en outre, se limiter à intervenir auprès des institutions publiques compétentes et les responsables de la Grande Région. Ils doivent aussi attirer l'attention des acteurs ferroviaires de droit privé sur la problématique transfrontalière et les besoins particuliers qui en découlent.

Le rôle du CPI

Le CPI, moteur de la mobilité transfrontalière

A l'avenir, le CPI devra poursuivre ses actions concernant les constats, priorités et approches mises en évidence dans ce document. Aussi, le CPI continuera-t-il à être le moteur d'échanges réguliers entre tous les acteurs privés, sociétaux et publics de la mobilité dans la Grande Région en les invitant à participer régulièrement à ses réunions de commissions afin de traiter de thématiques spécifiques.

Membres et experts du GT 3 „Transports et Mobilité dans la Grande Région“

Président / Vorsitzender								
1	Schwalbach	Dr. Matthias	Mitglied/ titulaire	Abteilungsleiter Wirtschaftsförderung HWK Trier	Loebstrasse 18	D-54292 Trier	mschwalbach@hwk-trier.de	+49 651 207 352 +49 651 207 215
Délégation luxembourgeoise / Luxemburgische Delegation								
2	Ball	Laurence	Experte/ expert	EuRegio SaarLorLux+	1, avenue de la gare	L-1611 Luxembourg	info@euregio.lu	+352 24 48 23 03
3	Birgen	René	Experte / expert	FNCTTFEL	63, rue de Bonnevoie	L-1260 Bettembourg	rmbirgen@pt.lu	+352 52 23 91
4	Brocker	Camille	Experte / expert	Président honoraire SYPROLUX	20 A, rue de Strasbourg B.P. 2615	L-1026 Luxembourg	syprolux@pt.lu	+352 22 67 86 1 Fax +352 22 67 09
5	Clement	Nico	Ersatzmit. / suppléant	Membre du Bureau Exécutif, OGBL	42, rue de la Libération / B.P. 149	L-4002 Esch-Alzette	nico.clement@ogb-l.lu	+352 26 54 43 25 +352 26 54 02 59
6	Delacollette	Jacques	Experte / expert	Responsable des frontaliers belges OGB-L	72, rue Dr Gaasch B.P. 22	L-4801 Rodange	jacques.delacollette@ogbl.lu	+352 50 73 86 542 Fax +352 50 44 81
7	Dostert	Gilles	Experte / expert	Directeur général du Verkeiersverbond	25b, bd Royal	L-2449 Luxembourg	marianne.thill@ verkeiersverbond.lu	+352 26 86 57 1 Fax +352 26 86 57 99
7	Freichel	Patrick	Experte / expert	Responsable des frontaliers allemands OGB-L	42, rue de la Libération	L-4210 Esch/Alzette	patrick.freichel@ogbl.lu	+352 26 54 43 260 Fax +352 26 54 02 59
8	Gallé	Jean-Paul	Experte / expert	Directeur TAXIS COLUX	24, dernier Sol	L-2543 Luxembourg	jp.galle@colux.lu	+352 48 31 31 Fax +352 40 26 96
9	Geisen	Norbert	Mitglied/ titulaire	Président de la Fédération des Artisans	43, route d'Arlon	L-8310 Capellen	ngeisen@pt.u	+352 42 45 11 1 Fax +352 30 73 04
10	Guarda-Rauchs	Alexandra	Mitglied/ titulaire	Economiste	49, rue Antoine Meyer	L-2153 Luxembourg	guarda@tango.lu	+352 44 37 91
11	Jacquet	Vincent	Mitglied/ titulaire	Secrétaire général adjoint LCGB	B.P. 1208	L-1012 Luxembourg	vjacquet@lcgb.lu	+352 49 94 24-238 +352 49 94 24-549
12	Kapweiler	Aloyse	Experte / expert	Secrétaire syndical LCGB	B.P. 1208	L-1012 Luxembourg	akapweiler@lcgb.lu	+352 49 94 24 206 +352 49 94 24 49

13	Musialski	Stéphanie	Experte / expert	Chambre de Commerce du Gr.-D. de Luxembourg	7, rue Alcide de Gapséri	L-2981 Luxembourg	stephanie.musialski@cc.lu	+352 42 39 39 336
14	Simon-Lacroix	Christian	Experte / expert	OGB-L Responsable Frontaliers Français	146 Bd. de la Pétrusse B.P. 2031	L-1020 Luxembourg	christian.simon-lacroix@ogbl.lu	+352 49 60 05-130 +352 48 69 49
15	Wennmacher	Nico	Experte / expert	Président d'honneur de la FNCTTFEL	63, rue de Bonnevoie	L-1260 Luxembourg	secretariat@landesverband.lu jsnw@pt.lu	+352 49 90 55 78 Fax +352 48 85 25
Délégation wallonne / Wallonische Delegation								
16	Brasseur	Jean-Louis	Experte / expert	FGTB	Rue des Pinsons 34	B4451 Juprelle	jeanlouis.brasseur@skynet.be	+32 4 278 35 36
17	Engelbert	Anne-Sophie	Experte / expert	CSC			a.engelebert@acv-csc.be	
18	Andrieu	Bruno	Experte / expert	Cabinet du Gouverneur Province de Luxembourg	Palais Provincial, Place Léopold, 1	B-6700 Arlon	bruno.andrieu@gouverneur-luxembourg.be	+32 63 23 1070 75
19	Simar	Luc	Ersatzmit. / suppléant	Secrétaire général adjoint au CESW	Rue du Vertbois, 13c	B-4000 Liège	yasmine.hijazi@cesw.be	+32 4 232 98 64
Délégation de la Communauté germanophone de Belgique / Delegation der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens								
20	Rahier	Renaud	Mitglied / titulaire	Überberuflicher Sekretär, FGTB	Aachener Straße 48	B-4700 Eupen	renaud.rahier@fgtb.be	+32 8 7 76 52 30 +32 87 55 78 12
Délégation sarroise / Saarländische Delegation								
21	Peter	Carsten	Ersatzmit. / suppléant	Teamleiter Verkehr und Telekommunikation IHK des Saarlandes	Franz-Josef-Röder-Str. 9	D-66119 Saarbrücken	carsten.peter@saarland.ihk.de	+49 681 95 20 800/ +49 681 95 20 889
22	Fontaine	Herbert	Mitglied/ titulaire	Arbeitskammer des Saarlandes	Thomas Mann Straße 63	D-66740 Saarlouis	herbert.fontaine@gmx.de	+49 631 82 3 54
23	Sielicki	Andrzej	Experte/ expert	VGS Verkehrsmanagement- Gesellschaft Saar mbH	Am Hauptbahnhof 6-12	D-66111 Saarbrücken	andrzej.sielicki@vgs-online.de	+49 681 94820 0
24	Ott	Christian	Experte/ Expert	Stabstelle Innovation und Umwelt - Arbeitskammer des Saarlandes	Fritz Dobisch Straße 6-8	D-66111 Saarbrücken	christian.ott@arbeitskammer.de	+49 681 4005 247 Fax 681 4005 259
25	Ludwig	Dr. Andrea	Experte/ Expert	Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr	Franz-Josef-Röder-Str. 17	D-66119 Saarbrücken	a.ludwig@wirtschaft.saarland.de	+49 681 501 4192 Fax +49 681 501 2282

Délégation rhéno-palatin / Rheinland-pfälzische Delegation								
26	Schmitz	Christian	Mitglied/ titulaire	Geschäftsführer DGB Region Trier	Herzogenbuscher Str. 52	D-54292 Trier	christian.schmitz@dgb.de	+49 651 23 037 +49 651 99 147 99
27	Ebel	Wilfried	Experte/ expert	IHK Trier	Herzogenbuscher Str. 12	D-54292 Trier	ebel@trier.ihk.de	+49 651 9777 920 Fax +49 651 9777-505
28	Schmitt	Peter	Ersatzmit. / suppléant	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Rheinland-Pfalz	Münsterplatz 2-6	D-55116 Mainz	peter.schmitt@verdi.de	+49 61 319726 150 +49 61 3197 26 177
29	Schué	Michael	Experte/ expert	Ministerium des Inneren, für Sport und Infrastruktur Rheinland-Pfalz	Schillersplatz 3-5	D-55116 Mainz	Michael.Schue@isim.rlp.de	
30	Zänglein	Veronika	Experte/ expert	Geschäftsführerin Verkehrsverbund Region Trier GmbH	Bahnhofsplatz 1	D-54292 Trier	v.zaenglein@vrt-info.de	+49 6 51 145 9610 / +49 6 51 145 9614
31	Zappe	Frieder	Experte/ expert	Verkehrsverbund Rhein-Neckar GmbH Bereich Mobilitätsverbund	Bahnhofstraße 1	D-67655 Kaiserslautern	f.zappe@vrn.de	+49 621 10770-501/ +49 621 10770-510
Délégation lorraine / Lothringische Delegation								
32	Fevotte	Pascal	Experte/ expert	Responsable du groupe CGT au CES Lorraine	10, rue de Meric BP42026	F-57054 Metz Cedex 2	fevotte@cgt.fr	+33 3 87 75 19 07 / +33 3 87 76 38 33
33	Hassler	Denis	Mitglied/ titulaire	CFDT Lorraine	15, Bd Charles V BP 32240	F-54022 Nancy Cedex	d.hassler@lorraine.cfdt.fr	+33 3 83 39 45 03 / +33 3 83 39 45 31
34	Meunier	Samuel	Gast/ Invité	Directeur adjoint de la DREAL Lorraine Président du GT Transports du Sommet	2, rue Augustin Fresnel BP 95038	F-57071 Metz Cedex 03	samuel.meunier@developpe ment-durable.gouv.fr	+33 3 87 62 82 03
35	Agamennone	Beatrice	Gast/ Invité	Responsable du Service Transport Infrastructures et Déplacements	2, rue Augustin Fresnel BP 95038	F-57071 Metz Cedex 03	beatrice.agamennone@devel oppement-durable.gouv.fr	+33 3 87 62 83 40
36	Lafarie	Christian	Gast/ Invité	Responsable de la Division Infrastructures et Déplacements	2, rue Augustin Fresnel BP 95038	F-57071 Metz Cedex 03	christian.lafarie@developpem ent-durable.gouv.fr	+33 3 87 62 83 69
37	Honoré-Molard	Annick	Gast/ Invité	Chargée de mission "déplacements et études prospectives"	2, rue Augustin Fresnel BP 95038	F-57071 Metz Cedex 03	annick.honore- molard@developpement- durable.gouv.fr	+33 3 87 62 83 51

Groupe de travail 4
« Le secteur de la santé dans la Grande Région »

Présidence (19.02.2013 - 26.05.2014):

Dr. de Fays Robert

Présidence (27.05.2014- 04.12.2014):

Dr. Jean-Bernard Gillet

I. Préambule

Depuis deux ans, la Commission santé du CES de la Grande Région a cherché à dynamiser la coopération entre les différentes régions qui la compose, et principalement dans le champ sanitaire et médico-social.

Cette dynamique se concrétise principalement à travers le projet Interreg IV Grande Région Santransfor que la Commission a soutenu et soutient, notamment en suivant avec attention le développement des réalisations de ce projet.

II. La coopération sanitaire transfrontalière dans la Grande Région

Les objectifs

L'objectif principal du projet Santransfor consiste à promouvoir des expérimentations de coopération sanitaire transfrontalière en s'inspirant de la méthodologie développée dans l'espace frontalier franco-belge qui a permis de développer six ZOAST (Zones Organisées d'Accès aux Soins Transfrontaliers) à l'intérieur desquels les résidents de ces territoires transfrontaliers ont accès aux soins dans les structures hospitalières désignées sans obstacle administratif ni financier.

Le projet a également pour objectif de développer des lieux d'échanges et de bonnes pratiques entre les professionnels de santé des différents versants frontaliers de la Grande Région.

Enfin, le projet vise à mettre sur pied un programme de formation à l'adresse des professionnels de santé pour développer la coopération transfrontalière.

Les territoires

Le projet Santransfor concerne en Belgique la province de Luxembourg et la Communauté germanophone, en France la Lorraine et en Allemagne la Sarre et la Rhénanie Palatinat.

Le cadre juridique

La coopération sanitaire franco-belge et franco-allemande peut se déployer sur base des accords cadre de coopération sanitaire qui ont été signés par les gouvernements respectifs de ces Etats en 2005.

Dans la Grande Région, il conviendrait d'envisager de doter d'un instrument juridique similaire les espaces frontaliers qui n'en disposent pas. Il en va ainsi de la France et du Grand Duché, de l'Allemagne et du Grand Duché, de la Belgique et du Grand Duché et enfin de l'Allemagne et du Grand Duché.

Le projet Santransfor souhaite faire progresser les démarches de mise en œuvre d'accord cadre de coopération entre les régions frontalières des pays qui la compose et qui n'en sont pas encore dotés.

Par ailleurs, pour assurer une simplification des procédures en matière d'accès aux soins transfrontaliers, il convient que les différents Etats concernés appliquent, comme ils en sont contraints formellement, les dispositifs de régulation mis en œuvre par les règlements européens de coordination des systèmes de sécurité sociale (883/2004 et 987/2009).

Les développements

Depuis le 1/7/2008, une convention Zoast permet aux patients des arrondissements d'Arlon, Virton et Briey de se faire soigner de part et d'autre de la frontière dans les structures hospitalières d'Arlon, Virton et Mont Saint Martin.

Depuis le 1/1/2014, ce dispositif a été élargi grâce au projet Santransfor aux arrondissements de Neufchâteau et de Verdun ainsi qu'aux hôpitaux de Libramont et de Verdun.

Le 29/4/2014, toujours dans le cadre du projet Santransfor, un accord de coopération médicale a été signé entre les établissements hospitaliers de Prüm et de Saint Vith.

Au cours du premier semestre 2014, une activité intense a été déployée pour élaborer une convention ZOAST entre la Moselle et la Sarre en s'appuyant sur l'expérimentation mise en œuvre entre l'hôpital de Forbach et SHG-Kliniken de Völklingen où des patients mosellans peuvent se rendre pour subir une intervention cardiaque pointue.



Par ailleurs, les associations médicales ont organisé deux rencontres pointues transfrontalières en vue d'améliorer les bonnes pratiques. La première s'est centrée sur les équipements de pointe dans la Grande Région et la seconde a porté sur la prise en charge de l'AVC.

Les perspectives

Dans le courant du second semestre 2014, les opérateurs du projet Santransfor envisagent de mettre sur pied un dispositif ZOAST entre Prüm et Saint Vith et entre la Moselle est et la Sarre.

Ces réalisations devraient être opérationnelles au 1/1/2015.

De la sorte, les patients de ces espaces frontaliers pourront se faire sur l'autre versant frontalier dans les structures de soins définies à cet effet par les autorités compétentes. Ils seront pris en charge dans des conditions similaires à celles qu'ils connaissent dans leur pays de résidence.

Aujourd'hui, dans le cadre de la ZOAST Lorlux, les patients français du Nord continuent à bénéficier des avantages sociaux qui leur sont octroyés sur leur versant frontalier. Les mécanismes mettant en application la CMUc, les exonérations des restes à charge pour les ALD, etc sont maintenus. De plus, les organismes complémentaires, auprès desquels ils se sont affiliés, les couvrent de manière identique en France et en Belgique. En fait, les procédures administratives et financières sont simplifiées au maximum puisque le patient utilise sa carte vitale tant dans un hôpital français que belge.

L'ambition

Le projet veut construire des dispositifs qui seront pérennes et pourront servir de modèle pour le développement d'une coopération en santé dans l'ensemble de la Grande Région.

Un contexte favorable

Le Traité de Lisbonne en son article 168-2 énonce que **l'UE encourage, en particulier, la coopération entre les États membres visant à améliorer la complémentarité de leurs services de santé dans les régions frontalières.** Par ailleurs, la nouvelle directive 2011/24 sur les droits des patients en matière de soins transfrontaliers qui a été transposée dans les droits de chaque Etat membre le 25/10/2013 précise dans son article 10-3 que : **La Commission encourage les États membres, en particulier les États limitrophes, à conclure des accords entre eux. La Commission encourage également les États membres à coopérer en matière de prestation de soins de santé transfrontaliers dans les régions frontalières.**



L'évaluation

Le développement de ces dispositifs nécessite un suivi régulier et une implication de tous les acteurs concernés. C'est la raison pour laquelle ces projets sont dotés d'une structure ad hoc dont les objectifs visent à :

- encadrer la coopération médicale, les procédures de gestion administratives et financières,
- envisager des développements appropriés aux besoins,
- évaluer les flux et leurs contenus.

III. Les recommandations du GT 4

Après deux années de travaux riches en apport et échanges entre les acteurs économiques et sociaux émanant des différentes composantes régionales de la Grande Région, plusieurs recommandations émergent des réunions de la Commission santé :

- Le soutien aux coopérations médicales transfrontalières dans la Grande Région.
- Le soutien à la mise en place des procédures de simplification de l'accès aux soins dans les espaces frontaliers en respect du Traité de Lisbonne (art 168-2) et de la Directive 2011/24 (art 10-3).
- Le soutien à l'analyse et l'évaluation des dispositifs mis en œuvre.
- Le soutien à la construction d'instruments juridiques développant des bases légales à la coopération transfrontalière.
- Le soutien à la mise en place d'une stratégie de coopération en matière d'aide médicale urgente dans la Grande Région.
- Le soutien à la mise en place d'un programme Interreg V Grande Région qui retient prioritairement la santé et principalement l'amélioration de l'accès aux soins dans les espaces frontaliers comme thématiques éligibles.
- Le soutien au développement d'un Observatoire de la santé transfrontalier dans la Grande Région.
- Le soutien aux initiatives d'échanges de bonnes pratiques dans le domaine médical mais aussi au niveau médico-social (personnes âgées, personnes handicapées) et de la dépendance.

Membres et experts du GT 4 « Le secteur de la santé dans la Grande Région »

Président / Vorsitzender								
1	Dr. de Fays	Robert	Experte / expert	Directeur général adjoint aux Affaires médico-hospitalières Vivalia	Route des Ardoisières 100	B - 6880 Bertrix	direction.affairesmedicales@vivalia.be	+32 61 62 00 40
2	Dr. Gillet	Jean-Bernard	Experte / expert	Directeur général adjoint aux Affaires médico-hospitalières Vivalia	Route des Ardoisières 100	B - 6880 Bertrix	direction.affairesmedicales@vivalia.be	+32 61 62 00 40
Délégation luxembourgeoise / Luxemburgische Delegation								
3	Chatelain	Christel	Experte / expert	Chambre de Commerce	7, rue Alcide de Gasperi	L-2981 Luxembourg	christel.chatelain@cc.lu	+352 42 39 39 358 Fax 43 83 26
4	Clement	Nico	Ersatzmit. / suppléant	Membre du Bureau Exécutif, OGBL	42, rue de la Libération / B.P 149	L-4002 Esch-Alzette	nico.clement@ogb-l.lu	+352 26 54 43 25 +352 26 54 02 59
5	Conter	Céline	Experte / expert	Secrétaire syndicale LCGB	B.P. 1208	L-1012 Luxembourg	cconter@lcgb.lu	+352 49 94 24 242 +352 49 94 24 49
6	Drews	Armand	Experte / expert	ONG/OGBL Solidarité syndicale	146, bd de la Pértrusse	L-2330 Luxembourg	drewsa2pt.lu	+352 621 15 65 67
7	Goelhausen	Marco	Experte / expert	CHEM / Délégation OGBL	110, rue de Soleuvre	L-4487 Belvaux	marco.goelhausen@sanem.lu	+352 691 59 22 36
8	Jacquet	Vincent	Ersatzmit. / suppléant	Secrétaire générale adjoint LCGB	B.P. 1208	L-1012 Luxembourg	vjacquet@lcgb.lu	+352 49 94 24-238 +352 49 94 24-549
9	Guarda-Rauchs	Alexandra	Mitglied/ titulaire	Economiste	49, rue Antoine Meyer	L-2153 Luxembourg	guarda@tango.lu	+352 44 37 91
10	Pereira	Carlos	Experte / expert	Membre du bureau exécutif OGB-L	B.P 2031	L-1020 Luxembourg	carlos.pereira@ogb-l.lu	+352 54 05 45 255 +352 54 16 20
11	Pizzaferrri	René	Experte / expert	Directeur Chambre des salariés	B.P. 1263	L-1012 Luxembourg	rene.pizzaferrri@csl.lu	+352 48 86 16 +352 48 06 14
12	Zacharias	Guy	Experte / expert	Chef d'Unité – Centralisation et Diffusion - STATEC	B.P. 304	L-2013 Luxembourg	guy.zacharias@statec.etat.lu	+352 2478 4281 +352 26 20 19 02

Délégation wallonne / Wallonische Delegation								
13	Behin	Carole	Ersatzmit. / suppléant	Province de Luxembourg Affaires Sociales et Hospitalières	Square Albert 1 ^{er} , 1 / B-6700 ARLON	B-6700 Arlon	c.behin @province.luxembourg.be	+32 63 212 621
14	Lewalle	Henri	Experte / expert	Mutualités Chrétiennes Luxlorsan	Voie Creuhy, 3	B-4860 Pepinster	henri.lewalle@mc.be	+32 476 22 30 97
15	Plainchamp	Catherine	Experte / expert	Mutualité chrétienne	Rue de la Moselle, 7-9	B-6700 Arlon	catherine.plainchamp@ mc.be	+32 496 281 127
16	Simon	Christian	Experte / expert	FGTB	Rue Grande Journal 3	B-6971 Champlon	simonchristian49@gmail.com	+32 494 62 45 39
17	Thiry	Gérard	Experte / expert	CSC	31, Avenue Bouvier	B-6760 Virton	g.thiry@acv-csc.be	+32 63 57 87 90
18	Wilkin	Dominique	Experte / expert	CSC	Rue Pietro-Ferrero, 1	B-6700 Arlon	d.wilkin@acv-csc.be	+32 84 45 55 83
Délégation de la Communauté germanophone de Belgique / Delegation der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens								
19	Cormann	Karin	Mitglied/ titulaire	Ministerium der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens	Gospert 1	B-4700 Eupen	karin.cormann@dgov.be	+32 87 596 349
Délégation sarroise / Saarländische Delegation								
20	Müller	Werner	Ersatzmit. / suppléant	Leiter Abteilung Gesellschaftspolitik Arbeitskammer des Saarlandes	Fritz-Dobisch-Str. 6-8	D-66111 Saarbrücken	werner.mueller@arbeitskammer.de	+49 681 40 05 245/ 246
21	Mertens	Karin	Experte/ expert	HerzZentrum Saar SHG-Kliniken Völklingen	Richardstr. 5-9	D-66333 Völklingen	k.mertens@vk.shg-kliniken.de	+49 6898 12-2109
22	Roth	Eugen	Mitglied/ titulaire	Vorsitzender DGB Saar	Fritz-Dobisch-Straße 5	D-66111 Saarbrücken	Eugen.Roth@dgb.de/ eva.niemczyk@dgb.de	+49 681 40 00 112/ 116 +49 681 40 00 120/ 117
23	Thimmel	Rainer	Experte/ expert	Dipl.-Gesundheitswissenschaftler Arbeitskammer des Saarlandes	Fritz-Dobisch-Str. 6-8	D-66111 Saarbrücken	rainer.thimmel@ arbeitskammer.de	+49 681 4000 318 +49 681 7 4000 305
Délégation rhéno-palatine / Rheinland-pfälzische Delegation								
24	Engel	Ralf	Experte/ expert	Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie	Bauhofstraße 9	D-55116 Mainz	ralf.engel@msagd.rlp.de	+49 6131 16-2413 +49 6131 16-172413
25	Heintel	Marcus	Experte/ expert	DGB Region Trier	Herzogenbuscher Str. 52	D-54292 Trier	Marcus.Heintel@dgb.de	
26	Krick	Roland	Experte/ expert	Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie	Bauhofstraße 9	D-55116 Mainz	Roland.Krick@msagd.rlp.de	

Délégation lorraine/ Lothringische Delegation								
27	Attenont	Hubert	Experte/ expert	CFDT Lorraine	15, Bd Charles V BP 32240	F-54022 Nancy Cedex	hattenont@cfdt54.fr	+33 6 08 74 07 24
28	Gastaldello	Lucien	Experte/ expert	CES de Lorraine Commission « Cohésion sociale et Développement local »	10b, avenue Raymond Poincaré	F-54400 Longwy	lucien.gastaldello@lorraine- sport.com	+33 3 82 23 80 12
29	Harder	Denise	Experte/ expert	CFTC	4 impasse d'Anjou	F-57800 Freyming - Merlebach	denise.harder@aliceadsl.fr	+33 3 87 00 48 25
30	Hassler	Denis	Mitglied/ titulaire	CFDT Lorraine	15, Bd Charles V BP 32240	F-54022 Nancy Cedex	d.hassler@lorraine.cfdt.fr	+33 3 83 39 45 03 +33 3 83 39 45 31
31	Hilpert	Bernadette	Experte/ expert	CGT Lorraine	710, rue des deux ponts	F-57200 Sarreguemines	bernadette.hilpert@laposte.net	+33 6 08 86 35 47
32	Romac	Philippe	Experte/ Expert	Délégué territorial de Meurthe et Moselle – ARS de Lorraine	DT 54 3 boulevard Joffre / CS 80071	F-54036 Nancy Cedex	philippe.romac@ars.sante.fr cathy.beatrix@ars.sante.fr	+33 3 83 39 79 56

**Rapport sur la situation économique et sociale
de la Grande Région 2013/2014
Conclusions et recommandations**

I. Remarques préliminaires

Le 20 novembre 2012, l'Assemblée Plénière du CESGR a décidé – sur recommandation du groupe de suivi pour l'établissement du rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région – d'opter à l'avenir pour une structure en deux parties, avec d'un côté une liste d'indicateurs prédéfinis et de l'autre une thématique principale à choisir librement, qui pourrait par exemple être analogue au „thème du Sommet“. Cette structure permet de réagir à des facteurs actuels tout en préservant l'outil de rapport permanent.

Le thème de la **main-d'œuvre qualifiée**, qui correspond au thème phare de la Présidence rhénane-palatine au CESGR, a été choisi comme thématique principale pour l'actuel rapport sur la situation économique et sociale.

Le Réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) a été à nouveau chargé d'établir le rapport pour le CESGR.

Nous adressons nos remerciements à la Présidence rhénane-palatine du Sommet pour avoir une nouvelle fois chargé le Réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) de l'établissement du „rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région“.

Le présent rapport permet au CESGR d'étayer le débat politico-socio-économique actuel en Grande Région avec des données fiables. Vu la quantité et la qualité des données disponibles, c'est un défi que les rédacteurs du rapport ont parfaitement relevé, ce dont ils sont particulièrement remerciés.

Les travaux sur le rapport ont été suivis par un groupe de suivi spécialement constitué à cette fin comme le précédent. Ainsi les échanges d'informations entre les rédacteurs du rapport et le CESGR ont-ils toujours été assurés.

Le Réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) a soumis dans les délais le „rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2013/2014“ qui avait été demandé.

II. Conclusions et recommandations du CESGR

A. Catalogue d'indicateurs

Le groupe de suivi du CESGR pour l'établissement du rapport a déterminé les cinq volets thématiques suivants dans la première partie du rapport (liste d'indicateurs statistiques et quantitatifs) :

Population

Economie

Emploi et marché du travail

Education et formation

Conditions de vie

Une liste de 48 indicateurs au total a été fixée pour ces volets thématiques. Ils sont expliqués à l'aide d'un graphique ou d'une carte bilingue et d'un texte court. Les indicateurs permettent des comparaisons entre régions et montrent les variations par rapport à l'année précédente.

En principe, cette liste d'indicateurs sera conservée sous la même forme les années suivantes afin de pouvoir aussi observer et évaluer les évolutions sur des périodes plus longues. Le groupe de suivi et les rédacteurs du rapport ont toutefois convenu que de nouveaux indicateurs pourront être ajoutés si les données disponibles le permettent.

1. Population

Réagir activement à la mutation démographique en renforçant la coopération transfrontalière

Au sein de la Grande Région, l'évolution démographique persiste à prendre deux cours différents. Le Luxembourg notamment présente un accroissement constant de sa population, suivi de la Wallonie et de la Communauté Germanophone dont la population ne cesse aussi d'augmenter, de manière certes moins significative mais encore généralisée sur tout le territoire. La Lorraine quant à elle se voit de plus en plus confrontée à un recul de sa population dans certaines zones, se déconnectant ainsi de l'évolution nationale. En Rhénanie-Palatinat, ce sont surtout la région de Trèves et Mayence qui enregistrent un accroissement de leurs populations. En revanche, le Land dans son ensemble accuse récemment une évolution négative. La plus forte baisse de population est enregistrée en



Sarre où depuis 2000, tous les arrondissements connaissent une évolution démographique négative.

A ce jour, rien ne laisse présager un changement dans cette évolution au cours des prochaines années. Il faut plutôt s'attendre à ce que les tendances actuelles s'accroissent encore.

Le CESGR recommande de renforcer la coopération dans la Grande Région. Du point de vue du CESGR, il est urgent d'accélérer la création d'une région métropolitaine polycentrique transfrontalière afin de pouvoir mieux équilibrer les conséquences des évolutions démographiques négatives entre les composantes régionales.

2. Economie

Performance économique

Après la récession économique pendant les années de crise 2008 et 2009, une reprise sensible s'est amorcée dans toutes les composantes régionales. En 2012, les taux de croissance du produit national brut deviennent négatifs dans toutes les composantes régionales, à l'exception de la Rhénanie-Palatinat. L'évolution macroéconomique stagne aussi en 2013. Seul le Luxembourg enregistre en 2013 une hausse de 2,1 % par rapport à l'année précédente.

Structure économique

Tandis que le secteur des services enregistre des taux de croissance positifs dans toutes les composantes régionales, on observe une évolution négative notamment dans l'industrie. La Sarre et le Luxembourg sont les composantes régionales les plus touchées. Globalement, la part de valeur ajoutée de l'industrie manufacturière est en régression. Mais avec 27,2 % dans la Grande Région, elle reste encore supérieure à la moyenne de l'UE-28 qui est de 25 %.

L'artisanat dans la Grande Région

L'artisanat dans la Grande Région comprend environ 175.000 petites et moyennes entreprises et quelque 706.000 employés, auxquels s'ajoutent env. 39.000 apprentis. Depuis 2005, le nombre des entreprises artisanales implantées dans la Grande Région a augmenté de plus de 9 %. L'artisanat joue un rôle particulier dans le domaine de la formation professionnelle. En Rhénanie-Palatinat et en Sarre notamment, l'artisanat contribue pour une part supérieure à la moyenne à la préservation de main-d'œuvre qualifiée sur le marché de l'emploi régional.



L'industrie dans la Grande Région

Avec un effectif d'environ 650 000 collaborateurs et un chiffre d'affaires annuel de près de 200 milliards d'euros, l'industrie constitue un secteur phare de l'économie de la Grande Région. D'autres emplois sont tributaires de l'industrie, entre autres par la passation de commandes à d'autres secteurs d'activités. La Commission européenne est également d'avis qu'« une base industrielle solide est indispensable à la création d'emplois et de croissance ».

Compétitivité régionale de la Grande Région

La Commission de l'Union Européenne a étudié la compétitivité des composantes régionales au sein de l'UE à l'aide de 11 indicateurs. Il s'avère que la Grande Région se positionne presque toujours dans la partie supérieure du classement. La meilleure valeur est obtenue avec le degré de maturité de la technologie (presque 75/100). Par contre dans la comparaison avec d'autres régions transfrontalières, la Grande Région s'en tire nettement moins bien : dans les domaines de la formation, de l'emploi et de la santé notamment, elle occupe une place sensiblement plus mauvaise dans le classement que les autres territoires étudiés.

Coûts de la main-d'œuvre et productivité du travail

Dans la moyenne de l'ensemble de l'économie de la Grande Région, 58,3 % des coûts d'une unité économique de production ou de services ont été payés en 2010 pour les salaires des employés (cotisations sociales patronales incluses). Ce taux varie considérablement d'une composante régionale de l'espace de coopération à une autre : Tandis qu'au Luxembourg, env. la moitié des coûts par unité concerne le facteur travail, cette quote-part atteint plus de 63 % en Wallonie.

Au niveau macroéconomique, la Grande Région a enregistré de 2000 à 2007 une croissance de la productivité du travail de 21,1 % tandis que les coûts salariaux ont augmenté de 13 % au cours de la même période. Ces derniers ont donc moins augmenté que la productivité, ce qui a permis une réduction du coût unitaire de la main-d'œuvre de 6,6 % au total entre 2000 et 2007. Pour cet indicateur, la Grande Région obtient donc un meilleur résultat que la moyenne de l'UE-28.

Le ralentissement économique de 2008/2009 a provoqué une baisse considérable de la production, qui s'est traduite dans une forte chute de la productivité du travail dont l'ampleur est surtout due à une large utilisation du chômage partiel ainsi qu'au recours à des horaires de travail flexibles, ces mesures ayant largement permis de maintenir le niveau de l'emploi total. Après la crise économique, il s'est produit un ajustement à la baisse, autrement dit une nouvelle réduction du coût unitaire de la main-d'œuvre. L'examen des données actuellement disponibles sur les composantes régionales allemandes, le Luxembourg ainsi que l'UE montre que depuis 2010, le niveau du coût unitaire de la main-d'œuvre reste constant.



Recherche et Développement

En 2011, les dépenses de recherche et de développement dans la Grande Région s'élevaient à un total de 6,3 milliards d'€. L'intensité de R&D s'établissait ainsi à 1,9 % et restait inférieur à la moyenne de l'UE-28 de 2,04 %. On notera qu'en Lorraine et en Sarre, l'engagement du secteur privé dans la recherche et le développement est nettement inférieur à la moyenne de la Grande Région comme à celle de l'UE-28. Il est à craindre qu'avec les dotations financières publiques actuelles, ce déficit structurel ne pourra pas être comblé à long terme par les pouvoirs publics. Il en est de même du Grand-Duché de Luxembourg, la seule et unique région où la part de dépenses de R&D dans le PIB a baissé entre 2003 et 2011, ce qui est dû aux pertes dans le secteur privé qui n'ont même pas pu être absorbées par un engagement public plus conséquent.

Science et Technique

Une main d'œuvre hautement qualifiée est la pierre angulaire de la recherche et de l'innovation. Ses compétences et aptitudes sont indispensables pour renforcer les connaissances et susciter de la croissance. En 2012, la part des „ressources humaines scientifiques et techniques“ (RHST) était de 44,3 % dans la Grande Région, soit supérieure au niveau européen de 40,9 %. La Grande Région dépasse aussi la moyenne de l'UE-28 dans les sous-groupes des RHST. En revanche depuis le début du nouveau millénaire, la part des RHST dans la Grande Région, avec 6,4 points de pourcentage, a moins augmenté que la moyenne européenne (+7,2 points).

Le développement économique de la Grande Région stagne. Si les croissances du produit national brut en 2010 et 2011 ont permis un alignement approximatif sur le niveau d'avant la crise, la Grande Région est dans une situation de stagnation économique les deux années suivantes.

Parallèlement, la mutation structurelle du secteur manufacturier vers le secteur des services progresse, entraînant une désindustrialisation massive dans certaines parties de la Grande Région. La perte de valeur ajoutée industrielle n'a pu être totalement compensée par des croissances dans le secteur des services. Le CESGR recommande d'intensifier les efforts destinés à consolider durablement la base industrielle existante de notre économie. Parmi les efforts à accomplir figure aussi une meilleure concertation grand-régionale entre les secteurs de la promotion de l'innovation et de l'économie.

Le présent rapport ne permet de fournir que des informations fiables limitées sur les coûts de la main-d'œuvre et la productivité du travail. Pour un examen comparatif des composantes régionales, les analyses du niveau des coûts et du coût unitaire de la main-d'œuvre sont relativement peu significatives car leurs montants dépendent de la législation nationale et des régimes de sécurité sociale, de la structure des secteurs et de l'emploi ainsi que des pratiques en matière de durée du travail. Par ailleurs, la situation conjoncturelle a



un impact sur la durée de travail moyenne effectivement effectuée et, par conséquent, sur le niveau des coûts.

Le CESGR recommande de poursuivre les efforts accomplis jusqu'à présent par le secteur public pour promouvoir la recherche et le développement. Il y aura lieu de déployer encore davantage d'efforts pour éliminer les déséquilibres qui existent entre le secteur privé et le secteur public dans le financement de la R&D. La Grande Région a tout particulièrement besoin de préserver les avantages concurrentiels de ses produits régionaux sur les marchés mondiaux, grâce à son avance en termes de savoir-faire et de qualité et à son avance technologique. Cela nécessite non seulement des investissements plus importants dans la formation et les ressources humaines mais aussi des efforts d'innovation soutenus.

3. Emploi et marché du travail

Emploi

En 2012, environ 4,87 millions de personnes exercent une activité rémunérée dans la Grande Région. 88,4 % d'entre elles ont le statut de salarié. Entre 2002 et 2012, la croissance de l'emploi grand-régional a mieux évolué que dans la moyenne de l'UE-28, chez les actifs comme chez les salariés (respectivement +6,6 %). Ceci s'explique par un nombre de pertes d'emploi dues à la crise bien plus faible en Grande Région qu'au niveau européen : alors qu'en 2009 au plus fort de la récession, le nombre d'actifs et de salariés reculait de 0,4 % en moyenne dans la Grande Région, le recul était quasiment quatre fois plus élevé dans la moyenne de l'UE. En revanche en 2012, les taux de croissance sont les plus faibles enregistrés en Grande Région depuis 2009, avec seulement +0,2 % pour les actifs et les salariés.

Une analyse plus détaillée des composantes régionales montre que la Lorraine, la CG de Belgique et la Sarre sont restées en-deçà de l'évolution de l'emploi dans leurs Etats respectifs. Cette situation est la plus grave en Lorraine qui enregistre une baisse sensible de l'évolution de l'emploi, dont l'une des raisons est sûrement la désindustrialisation massive dont souffre la Lorraine.

En 2013, le taux d'emploi dans la Grande Région est de 69,7 %. La part de la population active est ainsi supérieure de 1,4 point de pourcentage à celle de l'UE-28. Depuis 2003, l'espace de coopération affiche une augmentation de 4,1 points de pourcentage. Cette hausse est essentiellement due à des croissances de l'emploi féminin (+7,1 points ; hommes : +1,0 point). Néanmoins, l'écart hommes-femmes est toujours de l'ordre de 11 %.

Ce sont surtout les croissances dans l'emploi des seniors qui ont fait augmenter le taux d'emploi : en 2013, 51,1 % des personnes de 55 à 64 ans exercent une activité rémunérée dans l'ensemble de l'espace de coopération, contre seulement 33,4 % en 2003 (+17,6 points). Comparée à l'année 2003, l'évolution de l'emploi des jeunes ne s'est guère modifiée : dans l'ensemble, le taux d'emploi des jeunes a progressé de 0,2 point de pourcentage, sachant qu'il s'avère globalement très sensible à la conjoncture.



La part des travailleurs intérimaires est en recul depuis 2008. Un phénomène qui s'explique d'une part par la situation conjoncturelle mais d'autre part aussi par une réglementation plus stricte du travail intérimaire.

L'un des objectifs prioritaires de la stratégie Europe 2020 est d'augmenter le taux d'emploi à 75 % d'ici à 2020. Il faut notamment accroître la participation des femmes, des jeunes et des seniors à la vie active. Aux niveaux grand-régional et européen, il y a lieu de faire encore quelques efforts pour atteindre en 2020 l'objectif de 75 %.

Le CESGR recommande de mieux exploiter que cela n'a été fait jusqu'ici les potentiels des femmes et des seniors notamment, en augmentant encore leurs perspectives d'emploi. Des efforts particuliers doivent être déployés pour améliorer les perspectives d'emploi des jeunes. Vous trouverez d'autres recommandations du CESGR sur l'évolution de l'emploi dans le cadre de la thématique principale „Main-d'œuvre qualifiée – Clé du développement économique et social de la Grande Région“.

Chômage

En 2013, le taux de chômage de la Grande Région est de 8,0 %, soit presque trois points de pourcentage de moins que la moyenne européenne qui s'élève à 10,8 %. Depuis que la crise économique et financière a éclaté en 2008, le taux de chômage a augmenté de 3,8 points dans l'UE-28, mais seulement de 0,4 % dans la Grande Région. Cette faible augmentation est en grande partie due à la bonne gestion de la crise dans les années 2008 et 2009 durant lesquelles l'utilisation massive du chômage partiel notamment a permis d'éviter des suppressions d'emploi. Au sein de l'espace de coopération, la Lorraine enregistre le chômage le plus élevé avec un taux de 12,2 % ; le taux de chômage le plus bas est relevé en Rhénanie-Palatinat avec 4,1 %. Depuis 2008, les régions allemandes connaissent une détente sur le marché de l'emploi tandis que l'augmentation du chômage en Lorraine est la plus forte et est globalement comparable à celle observée dans l'UE. Toutefois, ici comme en Wallonie, les femmes sont moins touchées par l'augmentation du chômage. Dans les deux Länder allemands également, ce sont surtout les femmes qui bénéficient – en ce qui concerne leur nombre - du recul du chômage.

Chômage des jeunes

En 2013, 18,5 % des actifs de 15 à 24 ans sont sans travail. S'il est vrai qu'ils sont moins nombreux que dans l'UE-28 (23,4 %), ils atteignent, au sein de la Grande Région, 32,8 % en Wallonie et 27,5 % en Lorraine, des taux supérieurs au niveau européen. Au Luxembourg, 15,3 % des actifs de moins de 25 ans sont sans emploi. Dans les deux Länder allemands, le taux de chômage est resté bien inférieur à ces résultats (Sarre 12,4 %, Rhénanie-Palatinat 8,1 %) mais est tout de même supérieur à la moyenne globale allemande. L'analyse de l'évolution sur les cinq dernières années montre que la Lorraine surtout souffre d'une aggravation de la situation (+9,2 points). De même en Wallonie, le chômage des jeunes a continué d'augmenter considérablement (+5,8 points). Dans l'analyse sexospécifique, on



remarque que dans toutes les composantes régionales et leurs Etats nationaux ainsi que dans l'UE, les jeunes de sexe masculin sont désavantagés par rapport aux jeunes de sexe féminin.

Jeunes inactifs âgés de 18 à 24 ans qui ont quitté l'école, qui ne suivent pas de formation ou qui sont sans emploi (taux de NEET*)

En 2013 dans l'UE-28, en moyenne 17 % des 18-24 ans sont sans emploi et ne suivent pas de formation. En l'occurrence, les femmes sont un peu plus touchées que les hommes (17,4 % contre 16,6 %). Au sein de la Grande Région, le taux de NEET est très différent d'une composante régionale à une autre. En Wallonie, il est de 19,2 %, soit largement supérieur à la moyenne. La Lorraine affiche un taux de 16,6 % ; en Sarre et en Rhénanie-Palatinat, respectivement 13,0 % et 9,7 % des jeunes font bel et bien encore partie du groupe des NEET. Le Luxembourg est champion grand-régional avec seulement 6,7 %.

*) (Not in Education, Employment or Training)

Chômage de longue durée

En 2013 dans la Grande Région, 3,5 % de la population active sont sans travail pendant plus d'un an, ce qui représente un recul de 0,3 point de pourcentage par rapport à 2003 ; par rapport à 2008, la proportion est restée stable. Alors que les régions allemandes connaissent une évolution positive, la situation en Lorraine ainsi qu'au Luxembourg s'est détériorée. La proportion du taux de chômage de longue durée dans le taux de chômage total est de 44,2 % et a reculé de 2,9 points de pourcentage au cours des 10 dernières années.

Même si le marché de l'emploi grand-régional a évolué plus favorablement que la moyenne de l'UE au cours des dernières années, il y a tout de même encore trop de personnes touchées par le chômage. Il est effrayant de constater que 44,2 % de l'ensemble des chômeurs sont touchés par le chômage de longue durée. Le CESGR recommande au Sommet de ne pas perdre de vue et d'intensifier encore les efforts déployés jusqu'ici pour lutter contre le chômage de longue durée.

Avec la stratégie Europe 2020, l'UE a pris davantage en compte le problème de l'exclusion des jeunes de l'éducation, de la formation et de l'emploi. Dans la Grande Région également, on enregistre un taux élevé de chômage des jeunes et une part importante de jeunes qui ne suivent aucun enseignement ni aucune formation. Eu égard à l'évolution démographique et aux débats qui ont en partie eu lieu sur les futurs besoins de main-d'œuvre qualifiée, le CESGR recommande d'accroître les offres qui contribuent à l'insertion sur le marché du travail non seulement des jeunes mais aussi des chômeurs de longue durée.



Marché de l'emploi transfrontalier

La spécificité la plus marquante du marché de l'emploi grand-régional est le nombre toujours croissant des travailleurs frontaliers. En 2013, la Grande Région en dénombre 213.000, soit une augmentation de 0,3 % (+ 1.100 personnes), ce qui représente toutefois la plus faible poussée de croissance enregistrée jusqu'à présent chez les frontaliers. En l'occurrence, la moitié de tous les frontaliers vient de France et presque les trois quarts travaillent au Luxembourg.

Le nombre toujours aussi élevé de frontaliers et l'importance croissante de nouvelles formes de navettage transfrontalier – plus résidentiel que professionnel – montre que le rapprochement des composantes de la Grande Région ne se répercute pas seulement sur l'activité professionnelle mais qu'il développe également de nouvelles formes de vie au quotidien qui exigent des approches globales, en termes d'habitat et de transports en commun notamment. Selon le CESGR, la hausse du nombre de frontaliers qui va encore se poursuivre fait aussi progresser le nombre de problèmes à résoudre et de défis à relever : cela vaut pour les problèmes de transport et de mobilité qui ne cessent de croître dans la Grande Région, mais aussi pour la coopération qu'il reste encore à développer dans le domaine de la formation scolaire et professionnelle.

4. Education et formation

Niveau de formation de la population adulte

Dans une économie et une société basées sur la connaissance, un bon niveau de qualification est un facteur clé de croissance, d'innovation, de cohésion et de participation sociales. Il y a donc lieu de se réjouir qu'en 2013 dans la Grande Région, plus des trois quarts de la population entre 25 et 64 ans sont au moins titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ce qui est généralement considéré comme le niveau minimum de qualification requis pour le développement d'une société basée sur la connaissance. Parallèlement, la part des adultes ayant un niveau de qualification moins élevé dans la Grande Région est plus faible que dans l'UE. Mais comparativement à leur moyenne nationale respective, toutes les composantes régionales obtiennent des résultats inférieurs.

La différenciation par sexe montre que dans la Grande Région, les femmes ont, ces dernières années, nettement rattrapé leur retard en matière de qualification. On ne constate quasiment plus de différences avec les niveaux d'éducation atteints par les hommes.

Taux des diplômés universitaires parmi les 30-34 ans

L'un des objectifs fixés dans le cadre de la stratégie Europe 2020 consiste à augmenter la proportion des 30-34 ans titulaires d'un diplôme du troisième cycle ou d'une qualification



équivalente à au moins 40 % d'ici à 2020. Alors que le Luxembourg a d'ores et déjà atteint cet objectif, les composantes régionales allemandes notamment en sont encore loin.

Jeunes quittant prématurément l'enseignement et la formation

Malgré quelques progrès réalisés au cours des dernières années, la part des jeunes quittant prématurément l'enseignement et la formation en 2013 est encore de 12 % dans la Grande Région, ce taux de décrochage étant toujours plus élevé chez les garçons que chez les filles.

Participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie

Dans la Grande Région, 8,8 % des adultes âgés de 25 à 64 ans ont en moyenne participé à des programmes de formation initiale et continue en 2013.

La gestion active de la reconversion économique en cours requiert de plus en plus une main-d'œuvre qualifiée possédant une bonne formation. Outre l'établissement d'enseignement supérieur, il existe d'autres filières de formation attrayantes qui contribuent à accroître la part de la population possédant un niveau d'éducation supérieur. Comme par le passé, les partenaires économiques et sociaux devront avoir pour tâche commune de proposer et développer les possibilités de formation continue existantes et d'en faire la publicité.

La politique européenne de l'éducation s'est fixée pour objectif de réduire la part des jeunes quittant prématurément l'enseignement et la formation à moins de 10 % d'ici à 2020. Le CESGR recommande de remédier aux déficits éducatifs existants afin de préserver la cohésion sociale dans la Grande Région. Cela vaut en particulier pour les jeunes qui n'ont ni formation scolaire ni formation professionnelle.

L'accès à l'éducation et la formation tout au long de la vie n'est toujours pas une réalité pour la grande majorité des adultes, dans tous les pays européens comme dans la Grande Région. Des efforts considérables sont donc nécessaires pour atteindre l'objectif visé pour 2020. Le CESGR recommande d'intensifier les échanges dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, le but étant d'inciter de plus en plus d'adultes à suivre une formation initiale et continue et de les informer des offres existantes en la matière.

5. Conditions de vie

Revenus des ménages et risque de pauvreté

En 2011, chaque habitant de la Grande Région disposait en moyenne annuelle de 19.230 euros pour sa consommation et/ou son épargne. Le niveau de revenu le plus élevé a été atteint au Luxembourg : 29.808 euros par habitant. D'un point de vue statistique, ce sont les habitants de Wallonie qui disposent du plus faible revenu (16.998 euros par habitant).

Entre 2010 et 2011, le revenu disponible des ménages privés de la Grande Région a augmenté de 2,4 % en valeur nominale par habitant. Cette évolution a surtout été portée par les régions allemandes et par la Lorraine. Avec une hausse de 3,0 %, la Lorraine se situe même nettement au-dessus de la moyenne française (+2,1 %).

En 2012 au sein de l'UE, presque 17 % de la population sont considérés comme menacés de pauvreté. Le taux de risque de pauvreté dans toutes les composantes de la Grande Région est inférieur à la moyenne de l'UE, à l'exception de la Wallonie qui enregistre le taux le plus élevé de la GR. Le risque de pauvreté a augmenté de 1,4 point de pourcentage dans l'ensemble de la Grande Région.

Revenus du travail et du capital

En 2010, l'économie grand-régionale a réalisé une valeur ajoutée brute nominale de plus de 285 milliards d'€. La part des salaires dans la valeur ajoutée brute s'élevait ainsi à 57,5 % et la part des profits à 42,5 %. Un an auparavant, ces parts étaient encore respectivement de 58 % et 42 %. La tendance à la hausse après 2009 a donc été plus favorable aux entreprises (+8,4 %) qu'aux employés (rémunérations des salariés : +2,9 %).

Pendant la période de 1996 à 2008, le facteur de production „capital“ dans la Grande Région a mieux profité que le facteur de production „travail“ de la croissance économique et des gains de productivité (augmentation des rémunérations des salariés de 39,7 %, tandis que les bénéfices des entreprises affichaient une hausse nettement plus forte de 52,8 %).

De 2005 à 2007/2008, les bénéfices des entreprises ont enregistré une croissance nettement plus forte que les rémunérations des salariés et le fossé se creuse de plus en plus entre les deux.

Durant l'année de crise de 2009, les entreprises ont été bien plus durement touchées : Alors que les rémunérations des salariés dans la Grande Région ont encore augmenté globalement de 0,5 point en 2009, les bénéfices des entreprises ont diminué de 8,9 %.

Les résultats enregistrés en 2010 démontrent que l'évolution en 2009 constitue un cas particulier – à l'exception de la Lorraine où les entreprises ont continué d'accuser des pertes en 2010 (-5,3 %) tandis que les rémunérations des salariés progressaient (+3,0 %).



Globalement, cela confirme l'hypothèse que les revenus du capital sont nettement plus sensibles à la conjoncture et réagissent tout aussi bien à la croissance qu'au ralentissement économique.

Evolution des prix à la consommation

En 2011, le niveau des prix a augmenté plus que la moyenne et cette tendance se poursuit en 2012 – même si elle est un peu plus modérée. Les prix de l'énergie étaient la principale cause de cette augmentation des prix. En 2013, les hausses de prix reculent dans toutes les composantes régionales pour s'établir à nouveau à des valeurs entre +0,9 % en Lorraine et +1,7 % au Luxembourg.

Un ajustement des conditions de vie au sein de la Grande Région contribuerait sensiblement à la coopération. Toutefois, cela paraît difficile en raison des grandes disparités de revenus des ménages qui existent entre les différentes composantes régionales.

La réduction du risque de pauvreté doit impérativement être une préoccupation commune dans la Grande Région. Il s'agit non seulement de préserver une part équilibrée des rémunérations des salariés dans la valeur ajoutée brute mais aussi et surtout d'intensifier les efforts pour procurer aux travailleurs un emploi sûr et équitable.

Les personnes ayant un faible niveau de qualification notamment sont davantage touchées par la pauvreté. Une intensification des investissements dans l'éducation et la formation des jeunes contribue à augmenter les perspectives de carrière et à réduire le risque de pauvreté.

L'évolution des prix à la consommation est dans une large mesure impactée par celle des prix de l'énergie. Le CESGR recommande un engagement accru dans les domaines de l'assainissement énergétique des bâtiments et de l'utilisation efficace des énergies afin que les consommateurs n'aient pas à subir de futures hausses de prix. De telles mesures profiteraient non seulement aux consommateurs mais en particulier aussi à l'artisanat régional.



B Thématique principale

« Main-d'œuvre qualifiée – Clé du développement économique et social de la Grande Région »

Avec la thématique principale « Main-d'œuvre qualifiée – Clé du développement économique et social de la Grande Région », le CESGR établit, dans son rapport 2013/2014, une liaison thématique avec les initiatives de l'Union Européenne en cours sur le marché du travail.

Pour la Commission Européenne, il est essentiel de surveiller l'ensemble des besoins et de l'offre de main-d'œuvre afin de prendre et de mettre en œuvre des mesures efficaces dans le domaine de la formation initiale et continue ainsi que dans le domaine de l'emploi.

Au niveau de la Grande Région, le CESGR poursuit des objectifs similaires. Si elle ne procède pas à des observations à grande échelle au niveau européen, l'analyse réalisée par le Réseau des instituts spécialisés de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi permet toutefois une présentation détaillée du marché du travail fonctionnel tenant compte des interactions et de la mobilité réelle des travailleurs dans la région.

Malgré des divergences dans les situations de départ, les partenaires sociaux et les responsables politiques de toutes les régions ont le même défi à relever : ils doivent former leur jeune génération de manière à ce qu'elle ait une chance sur le marché du travail et à ce que les besoins de main-d'œuvre des entreprises puissent être couverts. Une approche grand-régionale de la thématique « main-d'œuvre qualifiée » apparaît donc comme une évidence et le présent rapport y apporte une précieuse contribution.

Analyse quantitative

Rhénanie-Palatinat et Sarre

Actuellement, on ne déplore pas de pénurie généralisée de main-d'œuvre ni de main-d'œuvre qualifiée dans l'un ou l'autre des deux Länder allemands. Dans certains domaines professionnels, il convient cependant de prendre les mesures qui s'imposent compte tenu des futurs développements économiques et démographiques. Dans le secteur des services, cela concerne notamment les professions des soins de santé : d'une part, le nombre de demandeurs d'emploi est relativement trop faible par rapport au nombre de postes vacants et la durée de vacance des postes est longue ; d'autre part, l'évolution démographique a pour effet de générer une forte croissance du secteur de la santé et des besoins en personnel de soins. De plus, beaucoup de professionnels des soins infirmiers quittent



prématurément leur emploi pour des raisons familiales ou de santé mais aussi en raison de mauvaises conditions de travail, et ne sont donc plus disponibles sur le marché de l'emploi.

Les métiers pédagogiques font partie des professions qui pourraient être exposées à des besoins accrus de main-d'œuvre qualifiée dans toute l'Allemagne. Tous les jeunes enfants ayant droit depuis 2013 à une place dans une structure d'accueil appropriée, de telles structures doivent être et seront développées ou construites. L'élargissement indispensable de l'offre d'accueil a aussi pour conséquence d'augmenter les besoins de main-d'œuvre qualifiée dans le domaine de l'éducation des jeunes enfants. Il convient aussi de noter qu'à cet égard, il faudrait davantage d'éducateurs masculins, qui représentent dans les écoles maternelles une part minime du personnel d'encadrement pédagogique.

A côté de ces métiers des services, il faut aussi prendre les mesures nécessaires dans les métiers techniques où l'on constate notamment des signes avant-coureurs de manque de personnel d'un niveau de qualification plus élevé, comme les ingénieurs et mécatroniciens, ainsi que dans le secteur de la chimie spécialement en Rhénanie-Palatinat. En outre, la part des seniors qui entendent sortir de la vie active au cours des 15 prochaines années est en partie relativement élevée dans ces domaines professionnels.

Wallonie et CG de Belgique

Bien que les besoins ou la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ne soient pas un sujet de grande discussion parmi le public wallon et que les analyses n'établissent pas de manque généralisé de main-d'œuvre, il existe aussi dans les deux régions belges des professions qui rencontrent des problèmes de recrutement. Il ressort des analyses que les professions des soins de santé comme les métiers techniques sont concernés par ces difficultés à pourvoir des postes vacants. De plus, des problèmes sont aussi identifiés dans certaines professions artisanales traditionnelles.

Du point de vue des employeurs belges également, des problèmes de recrutement existent, surtout dans les métiers techniques (techniciens, artisans, ingénieurs) et pour les postes de personnel soignant.

Lorraine

En Lorraine, on n'observe pas de pénurie de main-d'œuvre. Des „difficultés de recrutement“ apparaissent dans certains domaines, certains métiers ou certains secteurs économiques, mais uniquement en période de bonne évolution conjoncturelle. Ainsi, les secteurs de la construction, de la restauration ou de la logistique par exemple sont plus souvent touchés par des problèmes de recrutement de personnel que d'autres secteurs. On enregistre des difficultés à pourvoir non seulement des postes de niveau de qualification peu élevé mais aussi des postes exigeant un niveau de qualification élevé.

Luxembourg

Au Luxembourg, on ne voit généralement pas la nécessité de débattre en public des besoins de personnel ou de main-d'œuvre qualifiée. Par conséquent, des analyses ou des



observations permettant d'étudier cette problématique font défaut. De même, il n'existe pas de listes des professions en pénurie de main-d'œuvre.

Analyse qualitative

Outre les difficultés dans certains secteurs et/ou domaines professionnels, l'attention a été attirée dans les interviews sur le fait que des problèmes sont rencontrés notamment par les entreprises des zones rurales. Les régions rurales deviennent de moins en moins attractives pour les jeunes, qui sont de ce fait attirés par les régions métropolitaines. Par ailleurs les jeunes professionnels, quand il s'agit de choisir un emploi, s'orientent plutôt vers de grandes entreprises en partie suprarégionales et plus rarement vers des petites ou moyennes entreprises. Les PME ne peuvent rivaliser avec le niveau de salaires des grandes entreprises et sont moins considérées sur le marché. Il en résulte que les PME sont davantage confrontées à une situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée et/ou d'apprentis potentiels. En outre, les moyennes entreprises ressentent des besoins de main-d'œuvre qualifiée dans les différents secteurs d'activité, non seulement en termes de quantité mais aussi de qualité.

Initiatives et approches de solution

Dans les différentes composantes régionales, il existe déjà de nombreuses initiatives destinées à prévenir une éventuelle pénurie de main-d'œuvre qualifiée. En l'occurrence, les domaines d'intervention suivants revêtent une importance particulière :

- **Augmentation de la participation de certains groupes de personnes au marché du travail**
- **Formation initiale et continue**
- **Immigration**
- **Politiques de l'emploi**

Approches dans les composantes de la Grande Région

En particulier dans les composantes régionales allemandes, il existe déjà un grand nombre d'initiatives et accords communs visant à progresser dans les différents domaines d'intervention. Responsables politiques, administrations, chambres, associations, syndicats et agences régionales de l'emploi s'engagent dans des initiatives et réseaux communs pour faire face à la menace de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Approches transfrontalières

Outre les actions au niveau régional, il existe déjà toute une série de mesures et de projets au niveau grand-régional ou transfrontalier susceptibles de contribuer à répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région.



Dans le cadre du rapport, une liste non exhaustive de plus de 60 mesures relevant des domaines suivants a été établie : formation, orientation professionnelle, placement de personnel et mobilité sur le marché de l'emploi, formation continue, programmes d'échanges ainsi que reconnaissance des diplômes et qualifications professionnelles étrangers.

Potentiels grand-régionaux

Domaines d'intervention visant à accroître l'offre de main-d'œuvre qualifiée grand-régionale

L'offre de main-d'œuvre qualifiée grand-régionale peut être élargie en augmentant la participation de certains groupes de personnes au marché du travail dans la Grande Région (seniors, femmes, personnes à mobilité réduite, demandeurs d'emploi), en élargissant le temps de travail (des femmes employées à temps partiel par ex.), en faisant davantage d'efforts en matière de formation et de qualification du personnel, en intensifiant l'immigration de main-d'œuvre étrangère, en améliorant la transparence du marché de l'emploi et en incitant à accepter un emploi ou une formation grâce à des conditions de travail attractives.

Processus d'échanges interrégionaux : Apprendre des et avec les autres régions

Un processus d'échanges interrégionaux de concepts, de mesures, de programmes etc. entre les principaux acteurs du marché du travail, qui ont d'ores et déjà été adoptés ou planifiés dans les différentes régions en vue de préserver la main-d'œuvre qualifiée, pourrait être bénéfique pour toutes les composantes de la Grande Région.

Potentiels d'une stratégie commune visant à préserver la main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région

- Développement de compétences au niveau transfrontalier pour des besoins futurs dans la Grande Région (par exemple dans le domaine des énergies renouvelables) ; regrouper les centres de compétences régionaux ; promouvoir la formation initiale et continue au niveau transfrontalier.
- Réduire les obstacles et entraves à la mobilité : Développer les infrastructures de transport pour favoriser la mobilité ; supprimer les barrières administratives pour accélérer les processus transfrontaliers ; faciliter la procédure pour une reconnaissance des qualifications professionnelles et encourager l'acquisition de compétences linguistiques.
- Accroître la visibilité des différents systèmes de formation professionnelle dans les composantes régionales et promouvoir leur attractivité.
- Harmonisation des politiques de développement de l'enseignement supérieur entre les établissements d'enseignement supérieur dans les composantes de la Grande Région.



- Mettre davantage de ressources à disposition pour le conseil et l'assistance aux personnes qui sont intéressées par un travail ou une formation dans l'une des régions partenaires.
- Développer une structure d'accueil grand-régionale pour attirer et fidéliser de la main-d'œuvre qualifiée en provenance de l'extérieur de la Grande Région.
- Promotion de la Grande Région : mieux faire connaître aux habitants de la Grande Région les possibilités d'emploi sur le marché du travail transfrontalier. Attirer de la main-d'œuvre qualifiée en provenance de l'extérieur de la Grande Région.
- Accroître la visibilité de projets transfrontaliers déjà couronnés de succès, en faire la promotion et les poursuivre.

Intensifier, développer, poursuivre les mesures existantes, telles que :

- Les Salons de l'emploi interrégionaux et les „Journées de l'Emploi Européennes“ de l'EURES et des agences régionales de l'emploi ;
- Les Services de placement transfrontaliers : Coopération entre la Direction régionale Rhénanie-Palatinat-Sarre de l'Agence fédérale pour l'emploi et Pôle Emploi en France, par la création des Services de placement franco-allemands à Sarrebruck et à Sarreguemines ;
- Procédure de reconnaissance des diplômes et qualifications professionnelles étrangers ;
- Stratégie France / Stratégie Allemagne ;
- La Cellule de formation transfrontalière (VAUS) ;
- L'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région ;
- Convention de formation Sarre-Lorraine.

Coopérations transfrontalières insuffisantes pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre qualifiée

Des mesures comme l'„Accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région“ sont judicieuses et nécessaires. En revanche, une amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi et de la formation grand-régional ne suffira pas pour couvrir les futurs besoins de main-d'œuvre qualifiée ou d'apprentis.

Les objectifs grands-régionaux doivent être adaptés à la réalité et à l'expérience pratique dans la vie de tous les jours et être mis en œuvre en procédant par petits pas. De plus, il convient de tenir compte des points de vue de toutes les composantes de l'espace de coopération – aucune région ne doit craindre de perdre sa main-d'œuvre la mieux qualifiée au profit d'autres composantes régionales ou d'assumer le financement de la formation pour les marchés de l'emploi des régions partenaires.



Un équilibre grand-régional du marché de l'emploi comme solution aux problèmes que rencontrent les entreprises à pourvoir des postes de travail ou de formation ne fonctionne que de façon très limitée car dans toutes les composantes régionales, il existe des problèmes similaires : d'une part, des domaines professionnels similaires ont été considérés comme problématiques dans toutes les composantes de la Grande Région (secteur des soins de santé, professions pédagogiques, métiers techniques, métiers de l'artisanat) et une amélioration de la mobilité au sein de la Grande Région n'est réalisable que dans certaines limites pour ces secteurs d'activité. D'autre part, il existe dans toutes les composantes régionales un déséquilibre entre l'offre et la demande d'emploi en ce qui concerne le niveau de qualification – autrement dit, les personnes qualifiées ayant une bonne formation trouvent généralement un emploi dans leur propre région, et les jeunes qui sortent de l'école avec une qualification suffisante trouvent une place d'apprentissage dans leur région d'origine.

Le problème commun se pose dans toutes les composantes régionales et réside surtout dans un réservoir trop important de personnes dont le niveau de qualification n'est pas assez élevé pour pouvoir être intégrées au marché du travail ou de la formation sans aucune assistance.

Par exemple, le nombre relativement élevé de jeunes demandeurs d'emploi en Lorraine ou en Wallonie permet difficilement de couvrir les besoins dans les composantes régionales allemandes ou au Luxembourg. Ces demandeurs d'emploi sont souvent trop peu qualifiés. En outre, il existe aussi un nombre de jeunes demandeurs d'emploi peu qualifiés dans les régions allemandes ou dans le Grand-Duché.

La qualification des jeunes demandeurs d'emploi, qui ont quitté l'école, qui sont sans emploi ou qui ne suivent pas de formation professionnelle ni de formation continue représente par conséquent, pour toutes les composantes de la Grande Région, un réel défi qui revêt une importance considérable pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre qualifiée. Développer une stratégie grand-régionale commune dans ce domaine constitue donc un défi à relever par chacune des régions partenaires.



Toutes les composantes régionales sont touchées – certes de diverses manières - par de profonds changements démographiques et structurels. Beaucoup de seniors partent en retraite sans qu'un nombre équivalent de jeunes employés prenne la relève. A ce jour, les qualifications nécessaires perdent partiellement de leur valeur suite aux mutations structurelles de plus en plus rapides.

Malgré ces changements perceptibles, aucune composante régionale ne connaît jusqu'à présent une pénurie de personnel ou de main-d'œuvre qualifiée. Dans certains domaines professionnels, il convient cependant de prendre les mesures qui s'imposent compte tenu des futurs développements économiques et démographiques.

Le rapport indique qu'il n'y a pas de pénurie de personnel mais qu'il y a souvent un problème d'adaptation. Dans la formation professionnelle notamment, il s'avère de plus en plus souvent que les offres de places d'apprentissage existantes ne sont pas compatibles avec les formations souhaitées par les jeunes.

Du point de vue du CESGR, la couverture des futurs besoins de personnel exige – outre des soldes migratoires positifs – surtout une augmentation de l'activité professionnelle des groupes de personnes qui étaient jusqu'à présent sous-représentés sur le marché du travail. La question est de savoir si et dans quelle mesure l'on parviendra à exploiter au mieux le potentiel de main-d'œuvre locale par l'intégration accrue de jeunes sans emploi et par une meilleure utilisation des qualifications des femmes, des migrants, des seniors et des personnes à mobilité réduite ; notre capacité à y parvenir sera fondamentale pour assurer les besoins de main-d'œuvre qualifiée au cours des prochaines années.

Dans certains domaines professionnels, il convient cependant de prendre les mesures qui s'imposent compte tenu des futurs développements économiques et démographiques. Les composantes régionales ont déjà réagi – de diverses manières et avec une intensité différente - à ces besoins d'action. Le rapport met en évidence qu'en plus de ces efforts régionaux, une coopération renforcée au niveau de la Grande Région peut aussi contribuer à couvrir les futurs besoins de main-d'œuvre qualifiée.

Le CESGR recommande au Sommet de continuer à soutenir et de poursuivre les mesures et projets qui existent déjà au niveau transfrontalier et qui peuvent contribuer à couvrir les besoins de main-d'œuvre qualifiée dans la Grande Région. Du point de vue du CESGR, il semble toutefois nécessaire de favoriser les échanges entre les différentes actions et de renforcer les échanges d'informations. Mais le plus important est de garantir aux habitants de la Grande Région et aux migrants entrant dans la Grande Région une information sur les offres existantes qui soit de meilleure qualité et centralisée. La multitude des actions visant à prévenir une éventuelle future pénurie de main-d'œuvre qualifiée témoigne du grand intérêt que suscite cette thématique dans la Grande Région. Cependant, il faudra à l'avenir déployer encore plus d'efforts pour notamment faire connaître les offres transfrontalières à un public plus large : une mission dans le cadre de laquelle le Secrétariat commun de la Grande Région aura certainement un rôle particulier à jouer.



Du point de vue du CESGR, la Grande Région a besoin d'une stratégie commune pour préserver le haut niveau de qualification de la main-d'œuvre. C'est le seul moyen de garantir qu'aucune région n'aura à craindre de perdre sa main-d'œuvre la mieux qualifiée au profit d'autres composantes régionales ou d'assumer le financement de la formation pour les marchés de l'emploi des régions partenaires.

Une telle stratégie doit être accompagnée de mesures politiques d'emploi et de formation, parmi lesquelles notamment un schéma commun de développement de l'espace pour la Grande Région qui s'inspire du schéma d'une région métropolitaine polycentrique transfrontalière.

Le CESGR recommande au Sommet d'intensifier encore davantage l'échange de connaissances entre les composantes régionales. Le fait de regarder ce qui se passe dans les autres régions peut fournir de précieuses indications sur la manière de relever divers défis et de stimuler des réflexions pour vérifier dans quelle mesure ces approches pourraient être reproduites dans d'autres composantes ou dans l'ensemble de la Grande Région.



ANNEXE I

Missions des groupes de travail

Programme de travail 2013-2014

Définition des thèmes et des objectifs des groupes de travail

Le 13^e Sommet a expressément reconnu le CESGR et a constaté que « Après plusieurs années de fonctionnement, le Comité Economique et Social de la Grande Région a pris toute sa place parmi les acteurs de la coopération transfrontalière ». Sous le titre « La Grande Région : une gouvernance politique affirmée », un rôle central a été assigné au CESGR aux côtés du Conseil Parlementaire Interrégional (CPI) et du Sommet. (Déclaration commune du 24.01.2013, p. 8 et 9)

La Rhénanie-Palatinat propose comme **mot d'ordre** de la nouvelle présidence 2013/2014 : « **Le marché du travail dans la Grande Région – Défis communs et réponses transfrontalières** ».

Le CESGR reprend également cette thématique comme mot d'ordre en raison de la proximité immédiate à sa propre mission de travail 2013/14.

Afin de mettre en pratique cette devise, les quatre groupes de travail du CESGR seront maintenus sur la forme. Un groupe de suivi du projet RMPT complètera la mission de travail. Sur le fonds, les groupes de travail seront orientés plus fortement vers la thématique de la présidence du 13^e Sommet et de la « stratégie Europe 2020 ».

Pour les **groupes de travail** du CESGR les thématiques de travail prioritaires, qui pourront être complétées au cours des réunions de travail, seront les suivantes:

GT 1 – Économie et Développement durable dans la Grande Région

- Le regard de l'extérieur : position de la Grande Région en Europe en termes de compétitivité ⇒ base: rapport de la Commission européennes (nouvelle édition 2013) en considérant les objectifs principaux et initiatives de la stratégie Europe 2020
- Transition énergétique dans la Grande Région : Energies renouvelables comme potentiel pour la sécurité énergétique, la protection de l'environnement et l'emploi ⇒ base: Déclaration commune du 13^e Sommet du 24.01.2013, p.16 et19
- « Guichets uniques »: expériences tirées 2 ans après la mise en œuvre
- Suppression d'obstacles administratifs: thématique récurrente
- Principe du partenariat pour les fonds structurels européens pour la période de financement 2014-2020: mise en pratique de best practice dans la Grande Région

GT 2 – Marché du travail et Démographie dans la Grande Région

- Sécurité de l'emploi et développement démographique ⇒ thématique principale: chômage des jeunes, formation professionnelle transfrontalière et formation continue, emplois (précaires) ⇒ Stratégie Europe 2020 dans la Grande Région
- « Portail citoyen Grande Région 2.0 » ⇒ objectif: réalisation d'une plateforme interactive et transfrontalière pour des thèmes sociopolitiques et liés au marché de l'emploi, en adéquation avec le site de la Grande Région ⇒ utilisation de moyens de communication modernes cf. Déclaration commune du 13e Sommet du 24.01.2013, p. 16 pour renforcer l'engagement de la société civile ⇒ étude préliminaire (01.03. – 30.11.12, p.ex.: garde d'enfants)
- Accompagnement de « l'observatoire interrégional du marché de l'emploi » (OIE) ⇒ présidence rhénane-palatine du comité de pilotage ⇒ 3 membres CESGR et 3 membres suppléants à nommer par les délégations (Luxembourg : Nico Clement)
- Accompagnement « Task Force Frontaliers » ⇒ comité d'accompagnement
- Coopération des acteurs politiques du marché de travail dans la Grande Région (Convention du 28.10.10) ⇒ Workshop/conférence sur le marché du travail

GT 3 – Transports et Mobilité dans la Grande Région

- Infrastructures : coopération renforcée avec le Comité de coordination du Développement territorial (CCDT) et le GT « transport » du Sommet sur base des recommandations de la conférence sectorielle « aménagement du territoire et transport » du 17.01.2013 ⇒ base: Déclaration commune du 13e Sommet du 24.01.2013, p.6
- Transports en commun: accompagnement du projet Interreg initié par le CESGR « stratégie commune de communication pour les transports en commun transfrontaliers » (durée 01.07.2012-30.06.14) ⇒ objectif : développement de la plateforme de communication
- Mobilité du futur - solutions multimodales pour la Grande Région ⇒ stratégie Europe 2020
- Service minimum des transports en commun dans les régions rurales / campagnes ⇒ modèles transfrontaliers
- 3^e Workshop des transports en commun en automne 2014 / conférence sur les transports

GT 4 – Le secteur de la santé dans la Grande Région

- Directive sur les droits des patients 2011/24/EU : doit être transposé en droit national jusqu'en octobre 2013 ⇒ objectif: CESGR comme plateforme d'échange d'expériences pour les partenaires économiques et sociaux
- Coopération transfrontalière dans le domaine de la santé ⇒ cf. OFBS (Observatoire Franco-Belge de la Santé) ⇒ exemples: inventaire de l'offre de soins dans la Grande Région, Best-Practice de mesures de prévention (p.ex. monde du travail, drogues, infarctus), point d'accueil pour les citoyens pour des questions de prise en charge transfrontalière
- Sécurité de l'emploi: promouvoir la création de réseaux entre les établissements d'enseignement dans les professions de la santé dans la GR ⇒ p.ex: modules d'enseignement transfrontaliers, connaissances linguistiques du jargon professionnel
- Soins dans les zones rurales : Best-Practice dans les domaines des soins ambulatoires, démence, hospice...



ANNEXE II

Liste des membres et experts du CESGR

Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion

Comité économique et social de la Grande Région



14. Gipfel - 14^e Sommet

Mitglieder und Experten des WSAGR

Membres et experts du CESGR

2013-2014

Président du CESGR / *Präsident des WSAGR* :
Dietmar MUSCHEID (Rhénanie-Palatinat/*Rheinland-Pfalz*)

Vice-présidents du CESGR / *Vizepräsidenten des WSAGR* :
Philippe LEDENT (Wallonie)
Patrice LOMBARD (Lorraine/ *Lothringen*)

Rheinland-Pfalz / Rhénanie-Palatinat

Vollmitglied / Titulaire	Ersatzmitglied / Suppléant
<p>Dietmar MUSCHEID Präsident des WSAGR Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes Bezirk West / DGB Rheinland-Pfalz Kaiserstraße 26-30 D-55116 Mainz TEL: +49 61 31/2816-17 / FAX: +49 6131/28 16 10 E-MAIL: dietmar.muscheid@dgb.de</p>	<p>Peter SCHMITT Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Rheinland-Pfalz Münsterplatz 2-6 D-55116 Mainz TEL: +49 61 31-9726 150 / FAX: +49 61 31-97 26 177 E-MAIL: peter.schmitt@verdi.de</p>
<p>Dr. Christian SCHMITZ Geschäftsführer des DGB Trier Herzogenbuscher Straße 52 D-54292 Trier TEL: +49 651 23 037 / FAX: +49 651 99 147 99 E-MAIL: christian.schmitz@dgb.de</p>	<p>Michael DETJEN Vorsitzender der DGB-Region Westpfalz Richard-Wagner-Straße 1 D-67655 Kaiserslautern TEL: +49 631/36 66 53 / FAX: +49 631/36 26 026 E-MAIL: kaiserslautern@dgb.de</p>
<p>Christine GREWE Geschäftsführerin EIC Trier - IHK/HWK Europa- und Innovationscentre GmbH Herzogenbuscher Str. 14 D-54292 Trier TEL: +49 651-97567-11 / FAX: +49 651-97567-33 E-MAIL: grewe@eic-trier.de</p>	<p>Dr. Matthias SCHMITT IHK-Geschäftsführer, Standortpolitik und Unternehmensförderung Herzogenbuscher Str. 12 D-54292 Trier TEL.: +49 651-9777-901 FAX: +49 651-9777-905 E-MAIL: schmitt@trier.ihk.de</p>
<p>Dr. Matthias SCHWALBACH Regionaldelegierter von Rheinland-Pfalz im WSAGR Vorsitzender der AG „Transport“ im WSAGR Leiter Wirtschaftsförderung Handwerkskammer Trier Loebstraße 18 D-54292 Trier TEL: +49 651 207 352 / FAX: +49 651 207 215 E-MAIL: mschwalbach@hwk-trier.de</p>	<p>Dr. Bernward ECKGOLD Geschäftsführer, Handwerkskammer Koblenz Friedrich-Ebert-Ring 33 / Postfach 929 D-56063 Koblenz TEL: +49 261/398-224 / FAX: +49 261 398 983 E-MAIL: gf-dr-bernward.eckgold@hwk-koblenz.de</p>
<p>Heidrun SCHULZ Vorsitzende der Geschäftsführung; Regionaldirektion Rheinland-Pfalz/Saarland der Bundesagentur für Arbeit Eschberger Weg 68 D-66121 Saarbrücken TEL: +49 681 849 241 E-MAIL: heidrun.schulz@arbeitsagentur.de</p>	<p>Tanja REITER Beraterin Markt und Integration Büro der Geschäftsführung Eschberger Weg 68 D-66121 Saarbrücken TEL: +49 681 849 302 / Mobil: +49 170 7976417 FAX.: +49 681 849910211 E-MAIL: Tanja.Reiter2@arbeitsagentur.de</p>
<p>Ralf ESCHER Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie „Bundesrat, EU- und Internationale Angelegenheiten“ Bauhofstraße 9 D-55116 Mainz TEL.:+49 6131 16-2069 / 5019 E-MAIL: Ralf.Escher@msagd.rlp.de</p>	<p>Judith RUPP Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung Stiftsstraße 9 D-55116 Mainz TEL: +49 6131 16 2563 E-MAIL : Judith.Rupp@mwkel.rlp.de</p>

Experten / Experts

<p>Lukas BLÄSIUS DGB Bezirk West Kaiserstraße 26-30 D-55116 Mainz TEL: +49 61 31/2816-32 E-MAIL : lukas.blaesius@dgb.de</p>	<p>Wilfried EBEL Referent Verkehrspolitik Geschäftsbereich Standortpolitik und Unternehmensförderung - IHK Trier Herzogenbuscherstr. 12 D-54292 Trier TEL : +49 651 97 77 920 / FAX: +49 651 9777 505 E-MAIL : ebel@trier.ihk.de</p>
<p>Ralf ENGEL Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie „Bundesrat, EU- und Internationale Angelegenheiten“ Bauhofstraße 9 D-55116 Mainz TEL : +49 6131 16 24 13 E-MAIL : ralf.engel@msagd.rlp.de</p>	<p>Rainer GESELL-SCHMIDT Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Ladesplanung Stiftsstraße 9 D-55116 Mainz TEL: +49 6131 16-26 47 / FAX +49 6131 16 17 26 47 E-MAIL : rainer.gesell-schmidt@mwkel.rlp.de</p>
<p>Marcus HEINTEL DGB Trier Herzogenbuscherstraße 52 D-542952 Trier TEL : +49 651 23037 E-MAIL : marcus.heintel@dgb.de</p>	<p>Roland KRICK Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie „Bundesrat, EU- und Internationale Angelegenheiten“ Bauhofstraße 9 D-55116 Mainz E-MAIL : Roland.Krick@msagd.rlp.de</p>
<p>Wolfgang LERCH Schulstraße 24, 66133 Saarbrücken TEL: + 0681 811924 Mobil TEL : 0151 59212983 E-MAIL: wolfgang.lerch@web.de</p>	<p>Michael SCHUE Ministerium des Innern, für Sport und Infrastruktur Schillersplatz 3-5 D-55116 Mainz E-MAIL: Michael.Schue@isim.rlp.de</p>
<p>Klaus SCHU Gewerkschaftssekretär der NGG - Haus der Gewerkschaften Herzogenbuscherstraße 52 D-542952 Trier TEL : 651 25376 E-MAIL: klaus.schu@ngg.net</p>	<p>Veronika ZÄNGLEIN Geschäftsführerin Verkehrsverbund Region Trier GmbH Bahnhofsplatz 1 D-54292 Trier TEL: +49 6 51 1 45 96-10 / FAX: +49 6 51 1 45 96-14 E-MAIL: v.zaenglein@vrt-info.de</p>
<p>Frieder ZAPPE Verkehrsverbund Rhein-Neckar GmbH (VRN GmbH) Bereich Mobilitätsverbund Bahnhofstraße 1 D-67655 Kaiserslautern TEL: +49 621 10770-501 / FAX: +49 621 10770-510 E-MAIL: f.zappe@vrn.de</p>	

Wallonien / Wallonie

Vollmitglied / Titulaire	Ersatzmitglied / Suppléant
<p>Edith GOBLET Déléguée Régionale de la délégation Wallonne Province de Luxembourg Direction de l'Economie Square Albert 1^{er}, 1 B-6700 Arlon TEL : +32 63 212 859 / FAX : +32 63 212 639 E-MAIL : e.goblet@province.Luxembourg.be</p>	<p>Carole BEHIN Province de Luxembourg Département des Affaires Sociales et Hospitalières Square Albert 1^{er}, 1 B-6700 Arlon TEL : +32 63 212 621 E-MAIL : c.behin@province.Luxembourg.be</p>
<p>Jean-Pierre DAWANCE Secrétaire Général au Conseil Economique et Social de Wallonie Rue du Vertbois, 13c B-4000 Liège TEL : +32 4 232 98 96 E-MAIL : katty.brisbois@cesw.be</p>	<p>Luc SIMAR Secrétaire Général Adjoint au Conseil Economique et Social de Wallonie Rue du Vertbois, 13c B-6700 Liège TEL : +32 2 232 98 64 E-MAIL : yasmine.hijazi@cesw.be</p>
<p>Philippe LEDENT Vice-président du CESGR Vice-président de l'UCM Rue de la Spinette, 47 B-6800 Libramont TEL : +32 49 74 43 702 E-MAIL : philippe.ledent@ucm.be</p>	<p>Jean-Michel BARTELOUS Conseiller expert UCMLux Rue de l'Hydrion, 127 B-6700 Arlon TEL : +32 63 22 06 07 / FAX : +32 63 21 95 04 E-MAIL : jm.bartelous@ucm.be</p>
<p>Bruno ANTOINE Secrétaire Fédéral CSC Luxembourg Rue Pietro-Ferrero, 1 B-6700 Arlon TEL : +32 63 24 20 31 / FAX : +32 63 24 20 60 E-MAIL : b.antoine@acv-csc.be</p>	<p>Pierre CONROTTE CSC-Fédération du Luxembourg Rue Pietro-Ferrero, 1 B-6700 Arlon TEL : +32 63 24 20 42 / FAX : +32 63 24 20 41 E-MAIL : p.conrotte@acv-csc.be</p>
<p>Christian GENTGEN Secrétaire Régional SETCa- FGTB Rue des Martyrs, 80 B-6700 Arlon TEL : +32 63 23 00 30 / FAX : +32 63 21 90 52 E-MAIL : CGentgen@setca-fgtb.be</p>	<p>Joël THIRY Secrétaire Régional de la FGTB Luxembourg Rue des Martyrs, 80 B-6700 Arlon TEL : +32 63 24 22 50 / FAX : +32 63 22 64 32 E-MAIL : joel.thiry@fgtb.be</p>
<p>Gérard PIRON Union Wallonne des Entreprises asbl Directeur Liège-Namur-Luxembourg-Wavre Grand Rue, 1 B-6800 Libramont TEL : +32 61 23 96 25 / FAX : +32 6123 22 53 E-MAIL : gerard.piron@groups.be</p>	<p>Roger HENNERICY Union Wallonne des Entreprises asbl E-MAIL : roger.hennericy@skynet.be</p>

Experten / Experts

<p>Bruno ANDRIEU Cabinet du Gouverneur Province de Luxembourg Palais Provincial, Place Léopold, 1 B-6700 Arlon TEL : +32 63 23 10 70 – 75 / FAX : +32 63 21 99 09 E-MAIL : bruno.andrieu@gouverneur-Luxembourg.be</p>	<p>Jean-Louis BRASSEUR FGTB Rue des Pinsons, 34 B-4451 Juprelle TEL : +32 04 278 35 36 E-MAIL : jeanlouis.brasseur@skynet.be</p>
<p>Dr. Jean-Bernard Gillet Directeur général adjoint aux Affaires médico-hospitalières. Route des Ardoisières 100 B - 6880 Bertrix TEL : +32 61 62 00 40 E-MAIL : direction.affairesmedicales@vivalia.be</p>	<p>Henry DEMORTIER Directeur de Département – IDELUX Drève de l'Arc-en-Ciel, 98 B-6700 Arlon TEL : +32 63 23 18 43 / FAX : +32 63 23 18 95 E-MAIL : henry.demortier@idelux-aive.be</p>
<p>Anne-Sophie ENGELBERT CSC Luxembourg E-MAIL : a.englebert@acv-csc.be</p>	<p>Henri LEWALLE Mutualités Chrétiennes Luxlorsan Voie Creuhy, 3 B-4860 Pepinster TEL : +32 476 22 30 97 E-MAIL : henri.lewalle@mc.be</p>
<p>Christian SIMON FGTB Rue Grande Journal 3 B-6971 Champlon TEL : +32 47 73 67 372 E-MAIL : simonchristian49@gmail.com</p>	<p>Gérard THIRY CSC Luxembourg Avenue Bouvier, 31 B-6760 Virton TEL : + 32 63 57 87 90 E-MAIL : g.thiry@acv-csc.be</p>
<p>Catherine PLAINCHAMP Mutualité Chrétienne – Province de Luxembourg Rue de la Moselle, 7-9 B-6700 Arlon TEL : +32 496 281 127 E-MAIL : catherine.plainchamp@mc.be</p>	<p>Dominique WILKIN CSC Luxembourg Rue Pietro-Ferrero, 1 B-6700 Arlon TEL : +32 63 24 20 50 E-MAIL : d.wilkin@acv-csc.be</p>

**Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens /
Communauté germanophone de Belgique**

Vollmitglied / Titulaire	Ersatzmitglied / Suppléant
<p>Bernd DESPINEUX Regionaldelegierter der DG Belgien CSC Pont Léopold 4-6 B-4800 Verviers TEL: +32 87 859 999 E-MAIL: bdespineux@acv-csc.be</p>	
<p>Joseph GANSER Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens Gospertstraße 1 B-4700 Eupen TEL.: +32 87 789 624 / fax: +32 87 596 410 E-MAIL: joseph.ganser@dgov.be</p>	
<p>Robert NELLES Arbeitsamt der DG Vennbahnstraße 2-4 B-4780 Sankt Vith TEL: +32 80 280 060 E-MAIL: robert.nelles@adg.be</p>	<p>Leonard WEYNAND Arbeitsamt der DG Hütte 79 B-4700 Eupen TEL: +32 87 638 900 E-MAIL: leonard.weynand@adg.be</p>
<p>Renaud RAHIER FGTB Aachener Straße 48 B-4700 Eupen TEL: +32 (0)87 765 230 E-MAIL: renaud.rahier@fgtb.be</p>	<p>Olaf BODEM CGSP 14, rue de la gare B-4840 Welkenraedt TEL: +32 (0)87 880 055 E-MAIL: olaf.bodem@cgsp.be</p>
<p>Volker KLINGES IHK / Arbeitgeberverband in der DG Herbesthaler Straße 1a B-4700 EUPEN TEL: +32 87 55 59 63 / FAX : +32 87 55 79 04 E-MAIL : volker.klinges@ihk-eupen.be/ volker.klinges@aved.be</p>	<p>Ludwig HENKES Arbeitgeberverband in der DG Herbesthaler Straße 1a B-4700 EUPEN TEL: +32 87 55 59 63 E-MAIL : ludwig.henkes@aved.be</p>
<p>Karin MESKENS Mittelstandsvereinigung Vennbahnstraße 4 B-4780 Sankt Vith TEL:+32 80 410 071 E-MAIL: st.vith@mittelstand.be</p>	

Großherzogtum Luxemburg / Grand-Duché de Luxembourg

Vollmitglied / Titulaire	Ersatzmitglied / Suppléant
<p>Jean-Claude REDING Représentant de la Délégation luxembourgeoise Président de l'OGB-L B.P. 149 L-4002 Esch-sur-Alzette TEL: +352 54 05 45-253 / FAX: +352 54 16 20 E-MAIL: jean-claude.reding@csl.lu</p>	<p>Nico CLEMENT Membre du Bureau Exécutif, OGBL 42, rue de la Libération B.P. 149 L-4002 Esch-sur-Alzette TEL: +352 26 54 43 25/ FAX: +352 26 54 02 59 E-MAIL : nico.clement@ogb-l.lu</p>
<p>Norbert GEISEN Président de la Fédération des Artisans 43, route d'Arlon L-8310 Capellen TEL: +352 42 45 11 1 / FAX: +352 30 73 04 E-MAIL : ngeisen@pt.lu</p>	<p>Marc DECKER Membre élu de la Chambre de Commerce Baucenter Decker-Ries B.P. 104 L-4002 Esch-sur-Alzette TEL: +352 55 52 52 / FAX: +352 57 02 97 E-MAIL: decker@decker-ries.lu</p>
<p>Vincent JACQUET Secrétaire général adjoint LCGB B.P. 1208 L-1012 Luxembourg TEL: +352 49 94 24-238 / FAX: +352 49 94 24-549 E-MAIL: vjacquet@lcgb.lu</p>	<p>Christophe KNEBELER Secrétaire général adjoint LCGB B.P. 1208 L-1012 Luxembourg TEL: +352 49 94 24-233 / FAX: +352 49 94 24-349 E-MAIL : cknebler@lcgb.lu@lcgb.lu</p>
<p>Marc WAGENER Directeur Affaires économiques Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL: +352 42 39 39-376 / FAX: +352 43 83 26 E-MAIL: marc.wagener@cc.lu</p>	<p>Gérard EISCHEN Membre du Comité de direction Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL.: +352 42 39 39-331 / FAX: +352 43 83 26 E-MAIL: gerard.eischen@cc.lu</p>
<p>Dr. Alexandra GUARDA-RAUCHS Présidente du GT « Economie et Développement durable » du CESGR Economiste 49, rue Antoine Meyer L-2153 Luxembourg TEL. : +352 44 37 91 E-MAIL : guarda@tango.lu</p>	

Experten / Experts

<p>Laurence BALL EuRegio SaarLorLux + 1, avenue de la gare L-1611 Luxembourg TEL.: +352 24 48 23 03 E-MAIL: info@euregio.lu</p>	<p>René BIRGEN FNCTTFEL 63, rue de Bonnevoie L-1260 Luxembourg TEL: +352 52 23 91 E-MAIL: rmbirgen@pt.lu</p>
<p>Camille BROCKER Président honoraire SYPROLUX 20 A, rue de Strasbourg / B.P. 2615 L-1026 Luxembourg TEL: +352 22 67 86-1 / FAX: +352 22 67 09 E-MAIL: syprolux@pt.lu</p>	<p>Christel CHATELAIN Attachée Chambre de Commerce 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL: +352 42 39 39 / FAX: +352 43 83 26 E-MAIL: christelle.chatelain@cc.lu</p>
<p>Céline CONTER Secrétaire syndicale du LCGB B.P. 1208 L-1012 Luxembourg TEL: +352 49 94 24-242 / FAX: +352 49 94 24-49 E-MAIL: cconter@lcgb.lu</p>	<p>Jacques DELACOLLETTE Responsable des Frontaliers belges OGBL 72, rue Dr Gaasch, B.P. 22 L-4801 Rodange TEL: +352 50 73 86 542 / FAX: +352 50 44 81 E-MAIL: jacques.delacollette@ogbl.lu</p>
<p>Gilles DOSTERT Directeur général Verkéiersverbond Communauté des Transports 25b, bd Royal/ L-2449 Luxembourg TEL: +352 26 86 57 1 / FAX: +352 26 86 57 99 E-MAIL : marianne.thill@verkeiersverbond.lu</p>	<p>Armand DREWS ONG/OGBL Solidarité Syndicale 146, bd de la Pétrusse L-2330 Luxembourg E-MAIL: drewsa@pt.lu</p>
<p>Annabelle DULLIN Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL: +352 42 39 39 / FAX: +352 43 83 26 E-MAIL : annabelle.dullin@cc.lu</p>	<p>Patrick FREICHEL Responsable des Frontaliers allemands OGB-L 42, rue de la Libération L-4210 Esch-sur-Alzette TEL: +352 26 54 43-260 / FAX: +352 26 54 02 59 E-MAIL: patrick.freichel@ogbl.lu</p>
<p>Carlo FRISING Conseiller de direction Chambre des Salariés 13, rue de Bragance L-1255 Luxembourg TEL: +352 27494-600 / FAX: +352 27494-650 E-MAIL : carlo.frasing@csf.lu</p>	<p>Jean-Paul GALLÉ Directeur TAXIS COLUX 24, dernier Sol L-2543 Luxembourg TEL: +352 48 31 31 / FAX: +352 40 26 96 E-MAIL: jp.galle@colux.lu</p>
<p>Marc GROSS Membre du Comité de Direction Chambre des Métiers du Grand-Duché de Luxembourg B.P. 1604 L-1016 Luxembourg TEL: +352 42 67 67-231 / FAX: +352 42 67 87 E-MAIL: marc.gross@cdm.lu</p>	<p>Marcel GOEREND Secrétaire général adjoint LCGB LCGB B.P. 1208 L-1012 Luxembourg TEL: +352 49 94 24-405 / FAX: +352 49 94 24-49 E-MAIL: mgoerend@lcgb.lu</p>

<p>Marco GOELHAUSEN Centre Hospitalier Emile Mayrisch 110, rue de Soleuvre L-4487 Belvaux TEL: +352 691 59 22 36 E-MAIL : marco.goelhausen@sanem.lu</p>	<p>Aloyse KAPWEILER Secrétaire syndical du LCGB B.P. 1208 L-1012 Luxembourg TEL: +352 49 94 24-206 / FAX: +352 49 94 24-49 E-MAIL: akapweiler@lcgb.lu</p>
<p>Paul KRIER Directeur du Département Formation Chambre des Métiers du Grand-Duché de Luxembourg B.P. 1604 L-1016 Luxembourg TEL: +352 42 67 67-1 / FAX: +352 42 67 63 E-MAIL : paul.krier@cdm.lu</p>	<p>Jérôme MERKER Affaires économiques Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL: +352 42 39 39 354 / FAX: +352 43 83 26 E-MAIL : jerome.merker@cc.lu</p>
<p>Karin MEYER Directrice adj. – Formation professionnelle Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse 29, rue Aldringen L-2926 Luxembourg TEL: +352 2478 5949 / FAX: +352 247 47 41 16 E-MAIL : karin.meyer@men.lu</p>	<p>Stéphanie MUSIALSKI Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL: +352 42 39 39 359 / FAX: +352 43 83 26 E-MAIL: stephanie.musialski@cc.lu</p>
<p>Carlos PEREIRA Membre du Bureau exécutif OGB-L B.P. 2031 / L-1020 Luxembourg TEL: +352 54 05 45-255 / FAX: +352 54 16 20 E-MAIL: carlos.pereira@ogbl.lu</p>	<p>René PIZZAFERRI Directeur Chambre des Salariés B.P. 1263 / L-1012 Luxembourg TEL: +352 48 86 16 / FAX : +352 48 06 14 E-MAIL : rene.pizzaferrri@csl.lu</p>
<p>Bruno RENDERS Directeur de l'Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment 5, Z.A.E. Krakelshaff L-3290 BETTEMBOURG TEL: +352 26 59 56-24 / FAX: +352 26 59 07 44 E-MAIL : b.renders@ifsb.lu</p>	<p>Sabrina SAGRAMOLA Conseillère Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL: +352 42 39 39 -334 E-MAIL: sabrina.sagramola@cc.lu</p>
<p>Christian SIMON-LACROIX Responsable Frontaliers français OGB-L 146, bd de la Pétrusse/ B.P. 2031 L-1020 Luxembourg TEL: +352 49 60 05-130 / FAX: +352 48 69 49 E-MAIL: christian.simon-lacroix@ogbl.lu</p>	<p>Roger THOSS Membre du Comité de Direction, Luxembourg School for Commerce Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg 7, rue Alcide de Gasperi L-2981 Luxembourg TEL: +352 42 39 39-211 / FAX: +352 43 83 26 E-MAIL : roger.thoss@lsc.lu</p>
<p>Laurent UHODA Conseiller de direction Chambre des Salariés 18, rue Auguste Lumière L-1950 Luxembourg TEL: +352 27 49 42 00 / FAX: +352 27 49 42 10 E-MAIL : laurent.uhoda@csl.lu</p>	<p>Nico WENNMACHER Président d'honneur de la FNCTTFEL 63, rue de Bonnevoie L-1260 Luxembourg TEL: +352 49 90 55-78 / FAX: +352 48 85 25 E-MAIL : secretariat@landesverband.lu / jsnw@pt.lu</p>
<p>Guy ZACHARIAS Chef d'unité-Centralisation et Diffusion STATEC B.P. 304 / L-2013 Luxembourg TEL: +352 2478 4281 / FAX : +352 26 20 19 02 E-MAIL : guy.zacharias@statec.etat.lu</p>	

Saarland / Sarre

Vollmitglied / Titulaire	Ersatzmitglied / Suppléant
<p>Eugen ROTH Vorsitzender DGB Saar Fritz-Dobisch-Straße 5 D-66111 Saarbrücken TEL: +49 681 40 00 112/116 / FAX : +49 681 40 00 120 E-MAIL : Eugen.Roth@dgb.de/ eva.niemczyk@dgb.de</p>	<p>Bettina ALTESLEBEN Politische Referentin, DGB Saar Fritz-Dobisch-Straße 5 D-66111 Saarbrücken TEL: +49 681 40 00 118 / FAX: +49 681 40 00 120 E-MAIL :bettina.altesleben@dgb.de / eva.niemczyk@dgb.de</p>
<p>Oliver GROLL Regionaldelegierter des Saarlandes im WSAGR Leiter Geschäftsbereich International Industrie- und Handelskammer des Saarlandes Franz-Josef-Röder-Straße 9 D-66119 Saarbrücken TEL: +49 681 95 20 413 / FAX : +49 681 95 20 487 E-MAIL : oliver.groll@saarland.ihk.de</p>	<p>Carsten PETER Teamleiter Verkehr und Telekommunikation Industrie- und Handelskammer des Saarlandes Franz-Josef-Röder-Straße 9 D-66119 Saarbrücken TEL: +49 681 95 20 800 / FAX : +49 681 95 20 889 E-MAIL : carsten.peter@saarland.ihk.de</p>
<p>Martin SCHLECHTER Dipl. Volkswirt Geschäftsführer Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V. (VSU) Harthweg 15 D-66119 Saarbrücken TEL: +49 681 9 54 34 26 / FAX: +49 681 9 54 34 56</p>	<p>Tina MAYER Dipl.-Wirt. Jur. Assistenz der Geschäftsführung Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V. (VSU) Harthweg 15 D-66119 Saarbrücken TEL: +49 681 9 54 34 26 / FAX: +49 681 9 54 34 56</p>
<p>Albert EBERHARDT Geschäftsführer Handwerkskammer des Saarlandes Leiter Geschäftsbereich „Wirtschaft und Recht“ Hohenzollernstraße 47-49 D-66117 Saarbrücken TEL: +49 681 58 09 135 / FAX : +49 681 58 09 222 135 E-MAIL : a.eberhardt@hwk-saarland.de</p>	<p>Dr. Christian SELTSAM Bereichsleiter "Mittelstandspolitik, Handwerks- und Mittelstandsförderung, Statistik" Handwerkskammer des Saarlandes Hohenzollernstraße 47-49 D-66117 Saarbrücken TEL: +49 681 5809 164 / FAX: +49 681 5809 222 164 E-MAIL: c.seltsam@hwk-saarland.de</p>
<p>Hans Peter KURTZ Vorstandsvorsitzender Arbeitskammer des Saarlandes Fritz-Dobisch-Straße 6-8 D-66111 Saarbrücken TEL. +49 681 4005 263 / FAX 0681 4005 201 E-MAIL: hans-peter.kurtz@arbeitskammer.de</p>	<p>Werner MÜLLER Leiter der Abteilung Gesellschaftspolitik Arbeitskammer des Saarlandes Fritz Dobisch Strasse 6-8 D-66111 Saarbrücken TEL: +49 6814005 245/246 / FAX: +49 681 4005 259 E-MAIL: werner.mueller@arbeitskammer.de</p>
<p>Herbert FONTAINE Arbeitskammer des Saarlandes Thomas Mann Straße 63 D-66740 Saarlouis TEL: +49 6831 82 3 54 E-MAIL : herbert.fontaine@gmx.de</p>	<p>Jürgen MEYER Leiter Stabsstelle Innovation und Umwelt Geschäftsführer Beratungsstelle BEST e.V. Arbeitskammer des Saarlandes Fritz Dobisch Straße 6-8 D-66111 Saarbrücken TEL: +49 681 4005 244/ FAX: +49 681 4005 259 E-MAIL : juergen.meyer@arbeitskammer.de</p>

Experten / Experts

<p>Dr. Justus WILHELM Bereichsleiter Ausbildung Handwerkskammer des Saarlandes Hohenzollernstraße 47-49 D-66117 Saarbrücken TEL: +49 681 58 09 115 / FAX: +49 681 58 09 222 115 E-MAIL : j.wilhelm@hwk-saarland.de</p>	<p>Stefanie VOGEL Referentin für Bildung ME Saar Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V. Harthweg 15, D-66119 Saarbrücken TEL.: +49 681 954 34-48 / FAX: +49 681 954 34-78 E-MAIL : vogel@mesaar.de</p>
<p>Karin MERTENS HerzZentrum Saar SHG-Kliniken Völklingen Richardstr. 5-9 D-66333 Völklingen TEL: +49 6898 12-2109 / FAX: +49 6898 12-2258 E-MAIL: k.mertens@vk.shg-kliniken.de</p>	<p>Rainer THIMMEL Dipl.-Gesundheitswissenschaftler Arbeitskammer des Saarlandes Fritz-Dobisch-Str. 6-8 D-66111 Saarbrücken TEL: +49 681 4005 318 / FAX: +49 681 7 4005 3005 E-MAIL: rainer.thimmel@arbeitskammer.de</p>
<p>Andrzej SIELICKI Dipl.-Ing. Andrzej Sielicki VGS Verkehrsmanagement-Gesellschaft Saar mbH Verkehrsplanung – Projekte Am Hauptbahnhof 6-12 D-66111 Saarbrücken TEL: +49 681 94820-31 E-MAIL: andrzej.sielicki@vgs-online.de</p>	<p>Christian OTT Referent für Innovation und Umweltpolitik Stabstelle Innovation und Umwelt Arbeitskammer des Saarlandes Fritz-Dobisch-Str. 6-8 D-66111 Saarbrücken TEL: +49 681 4005 347 E-MAIL: christian.ott@arbeitskammer.de</p>
<p>Kerstin GEGINAT Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr Leiterin Referat Interregionale Arbeitsmarktpolitik Franz-Josef-Röder-Str. 17 D-66119 Saarbrücken TEL.: +49 681 501 3505 E-MAIL: k.geginat@wirtschaft.saarland.de</p>	<p>Patrick SCHNEIDER Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr Abteilung C "Arbeitsmarkt" Franz-Josef-Röder-Str. 17 D-66119 Saarbrücken TEL.: +49 681 501 3167 / FAX: +49 681 501 3402 E-MAIL: p.schneider@wirtschaft.saarland.de</p>
<p>Judith LOEW Referentin Energiepolitik Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V. Harthweg 15 D-66119 Saarbrücken TEL.: +49 681 954 34 47</p>	<p>Dr. Andrea LUDWIG Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr des Saarlandes Franz-Josef-Röder-Staße 17 D-66119 Saarbrücken TEL.: +49 681 501 4192 / FAX: +49 681 501 2282 E-Mail: a.ludwig@wirtschaft.saarland.de</p>

Lothringen / Lorraine

Vollmitglied / Titulaire	Ersatzmitglied / Suppléant
<p>Patrice LOMBARD Vice-Président du CESGR Maison de l'Entreprise / Site technologique Saint-Jacques II 8, rue Alfred Kastler / Maxéville F-54524 Laxou Cedex TEL: +33 3 83 95 65 11 / FAX : +33 3 83 95 65 11 E-MAIL : patrice.lombard55@wanadoo.fr</p>	<p>Maurice GRUNWALD Représentant du MEDEF de France Membre du CES de Lorraine / Président de la Commission « Développement économique – Emploi » Hôtel de Région / 1, Place Gabriel Hocquard F-57036 Metz Cedex 1 FAX : +33 3 83 95 65 11 E-MAIL : grumau@wanadoo.fr</p>
<p>Lucien MILLION UPA de Lorraine 878 route de Dinozé / Gueménil F-88220 Hadol TEL : +33 06 60 58 60 19 E-MAIL : lucien.million@wanadoo.fr</p>	
<p>Denis HASSLER Secrétaire régional / CFDT Lorraine 15, Boulevard Charles V/ BP 32240/ F- 54022 Nancy Cedex TEL: +33 3 83 39 45 03 / FAX: +33 3 83 39 45 31 E-MAIL : d.hassler@lorraine.cfdt.fr</p>	<p>Serge BRETTAR Président de l'Union Régionale Lorraine Représentant CFTC 69, rue Mazelle F-57006 Metz Cedex TEL: +33 3 87 36 02 46 / FAX : +33 3 87 36 79 40 E-MAIL : serge.brettar@wanadoo.fr.</p>
<p>Jacky DUHAUT Secrétaire du Comité régional CGT de Lorraine 10, rue de Meric / BP42026 F-57054 Metz Cedex 2 TEL: +33 6 85 20 78 84 E-MAIL: duhaut@lorraine.cgt.fr</p>	<p>Madeleine THIEBAUT Déléguée régionale de Lorraine Représentante FO 2, rue Jallement F-54740 Lemainville TEL: +33 3 83 25 56 06/ FAX : +33 3 83 17 86 89 E-MAIL : madeleine.thiebaut@orange.fr</p>
<p>Roger CAYZELLE Président du CESE Lorraine Hôtel de Région / 1, Place Gabriel Hocquard BP 81004 F-57036 METZ Cedex 1 TEL: +33 3 87 33 60 02 / FAX : +33 3 87 33 61 09 E-MAIL : roger.cayzelle@lorraine.eu</p>	<p>Nicole MULLER-BECKER 3, rue du Moulin F-57200 Sarreguemines E-MAIL: nicolemullerbecker@yahoo.fr</p>
<p>Lucien GASTALDELLO Membre du CES de Lorraine / Président de la Commission « Cohésion sociale et Développement local » 10b, avenue Raymond Poincaré F-54400 LONGWY TEL: +33 3 82 23 80 12 E-MAIL : lucien.gasta@orange.fr</p>	<p>Isabelle LEG 14, rue de Potiers F-57970 Yutz E-MAIL: isabelle.leg@leg-sas.fr</p>

Experten / Experts

<p>Anne BACK Directeur du développement économique Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la Moselle 5 boulevard de la Défense - CP 97803 F-57078 Metz Cedex 3 TEL : +33 820 857 057 / +33 3 87 39 31 32 E-MAIL : direco@cm-moselle.fr</p>	<p>Pascal FEVOTTE Responsable du groupe CGT au CES Lorraine 10, rue de Meric / BP42026 F-57054 Metz Cedex 2 TEL: +33 3 87 75 19 07 / FAX: +33 3 87 76 38 33 E-MAIL : fevotte@lorraine.cgt.fr</p>
<p>Jean-Paul PAOLI Chef du service international DIRECCTE Lorraine Présidence du Groupe de travail Questions Economiques de la Grande Région 10 rue Mazagran / BP 10676 F-54063 Nancy TEL : +33 3 83 30 89 50 E-MAIL : jean-paul.paoli@direccte.gouv.fr</p>	<p>Marie DE MONTALEMEBRT Service international, Développement économique Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Lorraine (DIRECCTE) 10 rue Mazagran / BP 10676 F-54063 Nancy Cedex TEL. : +33 3 83 30 89 27 E-MAIL : marie.montalembert@direccte.gouv.fr</p>
<p>Pascale COLLOS Mission Grande Région Coordinatrice GT Questions Economiques DIRECCTE Lorraine 10 rue Mazagran BP 10676 F-54063 Nancy Cedex TEL : +33 3 83 30 89 58 E-MAIL : pascale.collos@direccte.gouv.fr</p>	<p>Jean-François LASSAGNE CGT Lorraine - Responsable régional des activités Europe 10, rue de Meric / BP 42026 F-57054 Metz Cedex 2 TEL: +33 03 87 75 19 07/ FAX: +33 3 87 76 38 33 E-MAIL : lassagne@cgt.fr</p>
<p>Hubert ATTENONT CFDT Lorraine 15, Boulevard Charles V/ BP 32240/ F-54022 Nancy Cedex TEL: +33 6 08 74 07 24 E-MAIL : hattenont@cfdt54.fr</p>	<p>Pierre GUILMIN CFDT Lorraine E-MAIL : pierre.guilmin@orange.fr</p>
<p>Bernadette HILPERT CGT Lorraine Bernadette HILPERT 71, rue des deux ponts F-57200 Sarreguemines TEL : +33 6 08 86 35 47 E-MAIL : bernadette.hilpert@laposte.net</p>	<p>Raymond BAYER CGT Lorraine 1, chemnis lavandiers F-57050 Lorry-les-Metz TEL : +33 6 84 86 81 29 E-MAIL : raymond.bayer@sfr.fr</p>
<p>Jean-Raymond FAIVRE CFDT Lorraine 15, Boulevard Charles V/ BP 32240 F-54022 NANCY Cedex E-MAIL : jrfaivre@free.fr</p>	<p>Denise HARDER CFTC 4 impasse d'Anjou / F-57800 Freyming-Merlebach TEL : +3 33 87 00 48 25 / +33 6 47 16 56 07 E-MAIL : denise.harder@aliceadsl.fr</p>
<p>Philippe ROMAC Délégué territorial de Meurthe et Moselle ARS Lorraine / DT 54 3 boulevard Joffre / CS 80071 F-54036 Nancy Cedex E-MAIL: philippe.romac@ars.sante.fr</p>	<p>Samuel MEUNIER Directeur adjoint de la DREAL Lorraine Président du GT Transport du Sommet de la Grande Région 2, rue Augustin Fresnel / BP 95038 F-57071 Metz Cedex 03 TEL. : +33 3 87 62 82 03 E-MAIL : samuel.meunier@developpement-durable.gouv.fr</p>

<p>Beatrice AGAMENNONE Responsable de la Division Infrastructures et Déplacements - DREAL Lorraine 2, rue Augustin Fresnel / BP 95038 F-57071 Metz Cedex 03 TEL. : +33 3 87 62 83 40 E-MAIL : beatrice.agamennone@developpement-durable.gouv.fr</p>	<p>Christian LAFARIE Responsable de la Division Infrastructures et Déplacements DREAL Lorraine 2, rue Augustin Fresnel / BP 95038 F-57071 Metz Cedex 03 TEL.: +33 3 87 62 83 69 E-MAIL: christian.lafarie@developpement-durable.gouv.fr</p>
<p>Annick HONORÉ-MOLARD Chargée de mission "déplacements et études prospectives" - DREAL Lorraine 2, rue Augustin Fresnel / BP 95038 F-57071 Metz Cedex 03 TEL: +33 3 87 62 83 51 E-MAIL: annick.honore-molard@developpement-durable.gouv.fr</p>	<p>Brigitte RENAUT 58, rue du Campé F-57000 Metz E-MAIL : brenaut@advista-conseil.com</p>
<p>Philippe BURON-PILATRE Pilâtre de Rozier Organisation 11 Boulevard de Saint-Exupéry Hangar G F-54470 Hageville E-MAIL: pbb@pilatre-de-rozier.com pbbpilatre@gmail.com</p>	

