



Rapport final adopté par le Comité de coordination du 9.12.2022 et l'Assemblée plénière du 12.01.2023

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

Rapport final 2021-2022

Sous Présidence française du Grand Est

**Présidence du GT2 : Bettina ALTESLEBEN (Sarre), jusqu'au 26 avril 2022
Wolfgang LERCH (Sarre), à partir du 26 avril 2022**

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

Dans un souci de meilleure lisibilité, la marque simultanée des formes masculine et féminine ne sera pas employée. Nous tenons donc à indiquer que l'emploi exclusif de la forme masculine englobe ici tous les genres.

I. Récapitulatif des recommandations

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

tirer des enseignements communs. Aucune région membre ne peut surmonter seule les difficultés actuelles : cela ne peut se faire que **de manière commune en tant que Grande Région !**

Le **CESGR préconise** au Sommet :

- de réduire à court terme les obstacles à la mobilité encore existants ou apparus récemment en améliorant la **coordination transfrontalière** afin d'optimiser la libre circulation des travailleurs frontaliers, ainsi que des biens et des services ;
- de ne pas perdre de vue le développement des **potentialités de la Grande Région sur le marché du travail**. Compte tenu des défis de transformation qui s'imposent face au changement démographique, au changement climatique, à la numérisation, à la guerre en Ukraine et aux failles de l'économie mondiale, il convient tout particulièrement pour le marché du travail de la Grande Région :

o de développer une **stratégie commune de préservation de la main d'œuvre**. Quelques exemples concrets : stratégie commune en matière de formation continue, formateurs actifs à l'échelle transfrontalière, mise en œuvre de l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière en Grande Région, apprentissage de la langue du pays voisin dans les établissements préscolaires, dans l'enseignement primaire et secondaire, et pendant la formation professionnelle. Il s'agit là de la seule manière de garantir qu'aucune région n'ait à craindre de perdre sa main d'œuvre la plus qualifiée au profit d'autres régions membres ou de devoir prendre en charge le financement de la formation pour les marchés du travail des régions partenaires ;

o de couvrir les **futurs besoins en main d'œuvre** grâce à l'immigration de main d'œuvre qualifiée, mais aussi par l'activité croissante de groupes de personnes jusqu'alors sous-représentées sur le marché du travail de la Grande Région, comme les jeunes sans emploi, les femmes, les migrants, les seniors, les personnes en situation de handicap ;

o de mieux informer de manière centralisée les habitants de la Grande Région sur l'offre existante. Le site Internet de la Grande Région constitue une avancée importante, mais encore perfectible. Afin d'accroître la proximité avec les citoyens, le CESGR propose de compléter la présence en ligne classique à travers les réseaux sociaux par un **Portail Citoyens 2.0** interactif. ;

o de renforcer l'utilisation du **numérique** dans les domaines du home office/télétravail et de la formation continue. Il convient donc d'accorder une plus grande importance à la dimension transfrontalière, par exemple à travers l'adaptation des réglementations en matière de fiscalité et de sécurité sociale, la coopération transfrontalière (par exemple : utilisation de bons d'achat de part et d'autre des frontières), l'apprentissage des bonnes pratiques.

Le **CESGR préconise** au Sommet de déclarer le Socle européen des droits sociaux, proclamé conjointement par le Parlement européen, le Conseil européen et la Commission européenne, comme étant également une thématique politique pertinente pour la Grande Région. Cela s'applique tout particulièrement aux domaines suivants :

- égalité des chances
- conditions de travail équitables
- protection sociale et inclusion sociale

Le **CESGR préconise** au Sommet d'évaluer régulièrement les progrès réalisés par la Grande Région dans le sens d'un objectif de « triple A » social au moyen d'un « **tableau de bord social et politique de la Grande Région** ». Pour cela, le CESGR propose sa collaboration.

Le **CESGR préconise** au Sommet de se pencher activement sur les possibilités offertes par la numérisation croissante en vue de renforcer le **home office/télétravail** dans la Grande Région. Le CESGR renouvelle l'appel lancé le 30 juin 2022 par la Task Force Frontaliers 3.0 invitant les décideurs politiques à lever les incertitudes existantes. Des réponses claires doivent être apportées aussi bien aux employeurs (en matière de création d'entreprise ou de droit du travail applicable) qu'aux salariés (détermination du droit social applicable, législation fiscale). L'avis du Comité économique et social de la Grande Région sur le document « Imposition des télétravailleurs transfrontaliers et de leurs employeurs » (ECO/585 du 01/07/2022) peut ici constituer une base utile.

Le **CESGR préconise** au Sommet de s'employer à mettre fin aux inégalités existantes en matière d'**indemnités de chômage partiel** perçues par les frontaliers habitant en France et travaillant en Allemagne, dans l'intérêt des milliers de travailleurs frontaliers concernés. Le tribunal social fédéral allemand a déjà rendu une décision claire sur le sujet en faveur des frontaliers. Celle-ci doit désormais être appliquée dans les meilleurs délais.

Le **CESGR préconise** au Sommet de développer les modalités pratiques relatives au **détachement de travailleurs** dans le cadre du « petit trafic frontalier » en étroite concertation avec les partenaires économiques et sociaux en axant le processus sur la résolution des problèmes. Pour cela, le CESGR propose sa collaboration afin de garantir les mesures de protection nécessaires et d'assurer leur praticabilité.

Le **CESGR préconise** au Sommet d'agir également au niveau national et européen en tant que Grande Région afin de faire face aux dérives et de proposer des possibilités d'amélioration concrètes concernant les obstacles rencontrés. Les différentes instances et les différents décideurs à l'échelle régionale, nationale et/ou européenne pourront ainsi analyser les pistes d'amélioration initiées par la Grande Région afin de mettre en route des solutions praticables.

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

Le **CESGR préconise** au Sommet de la Grande Région de soutenir le maintien et le développement du réseau des acteurs politiques du marché du travail de la Grande Région dans le cadre de l'**accord de coopération conclu avec le CESGR en tant que coordinateur**. Cela concerne notamment les ateliers annuels consacrés aux grands enjeux du marché du travail.

Le **CESGR préconise** au Sommet de continuer à soutenir l'**OIE** et son **réseau d'instituts spécialisés**, notamment à travers un ajustement régulier du budget. En raison de l'importance croissante du marché du travail transfrontalier, l'OIE affirmera son rôle d'accompagnateur économique dans le travail des responsables politiques, mais aussi des partenaires économiques et sociaux.

Le **CESGR préconise** au Sommet de la Grande Région de poursuivre durablement le travail de la **Task Force Frontaliers 3.0**. La Task Force Frontaliers a contribué à lever de nombreux obstacles auxquels les frontaliers étaient confrontés. Par ailleurs, la Task Force Frontaliers soutient les travaux du CESGR en y apportant son expertise.

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

Le **CESGR préconise** au Sommet de compléter le portail Internet de la Grande Région par un **Portail Citoyens 2.0** interactif. Cela permettra de mettre en commun les ressources et d'augmenter significativement les chances de réussite du travail de communication autour de la notion de Grande Région – au sens de la perceptibilité de l'« identité de marque » de la Grande Région propagée par la présidence française de 2021/2022.

Le CESGR déplore le manque de ressources empêchant pour l'instant la mise en place du Portail Citoyens 2.0. Le nouveau programme de coopération Interreg VI-A « Grande Région » (2021-2027) du 24/03/2022 offre de nombreuses opportunités de mettre en pratique « une Europe plus proche des citoyens » (objectif politique 5). L'une des premières étapes est la mise en réseau annoncée des portails de formation continue existants dans les régions membres.

Concernant les conclusions du « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2022 » sur le thème phare « **Adaptation des offres de formation initiale et continue aux nouveaux besoins du marché du travail transfrontalier** », le GT 2 « Marché du travail » renvoie aux **recommandations du groupe d'accompagnement**.

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

Présidence : Bettina Altesleben (Sarre), jusqu'au 26 avril 2022

Wolfgang Lerch (Sarre), à partir du 26 avril 2022

Remarque préliminaire : Bettina Altesleben (Sarre) a été (ré)élue à l'unanimité présidente du GT 2 « Marché du travail » le 26 mars 2021, lors de la 1^{ère} assemblée plénière sous présidence française. En avril 2022, Bettina Altesleben a été nommée secrétaire d'État au ministère du Travail, des affaires sociales, des femmes et de la santé de la Sarre. Cela a mis fin à son mandat au sein du CESGR. Son suppléant Wolfgang Lerch a repris ses fonctions et son mandat a été officiellement entériné lors de la 3^{ème} assemblée plénière du 8 juillet 2022.

Au fil des décennies, la Grande Région est devenue une région modèle européenne située au cœur de l'Europe. Au regard des nombreux nouveaux défis, tels que la transformation, la crise climatique, l'inflation, les conséquences de la crise du Covid-19, les problèmes de chaînes d'approvisionnement ou la guerre en Ukraine, la Grande Région fait elle aussi face à des défis particuliers en raison de son caractère transfrontalier. Ces nouveaux défis recourent d'autres enjeux se profilant depuis longtemps, comme le changement démographique.

Les partenaires économiques et sociaux de la Grande Région jouent un rôle central dans le traitement de ces enjeux. Cela s'applique tout particulièrement au marché du travail, qui est le domaine de compétence principal du GT 2 du Comité économique et social de la Grande Région. Le présent rapport final du groupe de travail pour la période de la présidence française de 2021/2022 ne peut de ce fait être considéré que comme un rapport intermédiaire sur le thème au long cours du « marché du travail transfrontalier ».

Mission du GT 2 « Marché du travail »

La **présidence française** du 18^{ème} Sommet des Exécutifs de la Grande Région pour **2021/2022** est placée sous le thème : « **La Grande Région, carrefour de l'Europe : un espace innovant, résilient et solidaire** ». À cet égard, le CESGR a confié à la présidence française la mission de poursuivre ses travaux, ainsi que le développement de propositions sur les trois priorités de travail suivantes (feuille de route du 12/03/2021) :

- Priorité de travail n°1 : résilience économique et sociale des territoires de la Grande Région : suivi des forces et des faiblesses – analyse des opportunités
- Priorité de travail n°2 : accès égal à des prestations de service de grande qualité pour tous les habitants des régions frontalières, en particulier en matière de santé, de qualité de vie, de marché du travail,...

Le CESGR peut formuler des recommandations en vue d'une meilleure coordination des offres de formation initiale et continue avec les besoins fluctuants d'un marché du travail transfrontalier, notamment parce qu'il analyse, pour chaque région, quelles professions souffrent d'un déficit de main d'œuvre. Cela permettrait de dresser un tableau précis et fiable des besoins en main d'œuvre dans la Grande Région et des flux de part et d'autres des frontières, en étroite coopération avec l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE).

- Priorité de travail n°3 : renforcement des liens symboliques entre les citoyens et les acteurs socio-économiques de la Grande Région : participation aux réflexions sur la perceptibilité de l' « identité de marque » de la Grande Région, ...
Une participation du CESGR aux réflexions sur la perceptibilité de l'identité de la Grande Région est ici envisageable.

Sur cette base, l'**assemblée plénière du CESGR** du 26 mars 2021 (visioconférence) a adopté les **lignes directrices suivantes pour le GT 2 « Marché du travail »** pendant la présidence française de 2021/2022 :

1. Conséquences des évolutions économiques actuelles sur le marché du travail de la GR, notamment suite à la pandémie de Covid-19
2. Évolutions actuelles du marché du travail en GR, par exemple :
 - Home office & télétravail
 - Indemnités de chômage partiel pour les frontaliers
 - Pratique de la directive sur le détachement de travailleurs en GR
 - Tableau de bord social pour la GR
 - Conséquences pour la GR du traité d'Aix-la-Chapelle du 22/01/2019 sur la coopération franco-allemande
3. Formation professionnelle initiale et continue, par exemple :
 - Coordination des offres de formation avec les besoins fluctuants du marché du travail transfrontalier de la GR
 - Prise de position sur le 6^{ème} rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière en Grande Région pour 2021 – 2022
4. Ateliers sur le marché du travail transfrontalier, par exemple :
 - 2021 : « État actuel et perspectives de la coopération sur le marché du travail transfrontalier – Un atelier stratégique » (avec le GT « Marché de l'emploi » du Sommet)
 - 2022 : conséquences de la transformation sur le monde du travail transfrontalier
5. Accompagnement de l'OIE, de la Task Force Frontaliers et du réseau EURES GR
6. Perceptibilité de l' « identité de marque » de la Grande Région, ici : marché du travail (« Portail Citoyens 2.0 interactif »)
7. Coopération avec le groupe d'accompagnement en vue de l'élaboration du rapport sur la situation économique et sociale de la GR, en particulier sur le thème phare « Adaptation des offres de formation aux besoins futurs du marché du travail »

Le GT 2 « Marché du travail » a traité cette mission lors de **quatre réunions** (25/05/2021 (ZOOM), 12/10/2021, 29/03/2022 et 10/10/2022) et une **conférence** (12/09/2022).

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

1. Conséquences des évolutions économiques actuelles sur le marché du travail de la GR, notamment suite à la pandémie de Covid-19

Avec 258 000 navetteurs (en 2021, +3,7 % depuis 2019), la Grande Région constitue le plus grand marché du travail transfrontalier au sein de l'UE. Dans ce contexte, c'est le Luxembourg qui comptabilise le plus de frontaliers entrants (208 000) – et ce avec une tendance croissante atténuée en raison du Covid-19 (+5,4 % en 2021 par rapport à 2019, +39,7 % depuis 2010). La Rhénanie-Palatinat (-6,7 % depuis 2019 ; -21,9 % depuis 2010) et surtout la Sarre (-12,4 % depuis 2019 ; -27,3 % depuis 2010) ont en revanche nettement perdu en attractivité. La plupart des frontaliers sortants viennent de Lorraine (126 000 = +3,4 % par rapport à 2019 ; +33,4% depuis 2010) (source : Observatoire interrégional du marché de l'emploi IBA-OIE).

La crise du Covid-19 a fortement marqué les marchés du travail de toutes les régions membres depuis le printemps 2020. Si les nouveaux défis cités précédemment ne se reflètent pas encore complètement dans les statistiques de ces marchés, ils gagneront considérablement en importance dans un avenir proche.

Lors de sa réunion du 12/10/2021, le GT 2 « Marché du travail » a étudié en détail les évolutions du marché du travail sous l'effet de la pandémie de Covid-19 dans la Grande Région. Les rapports des entités suivantes ont servi de base à cette étude :

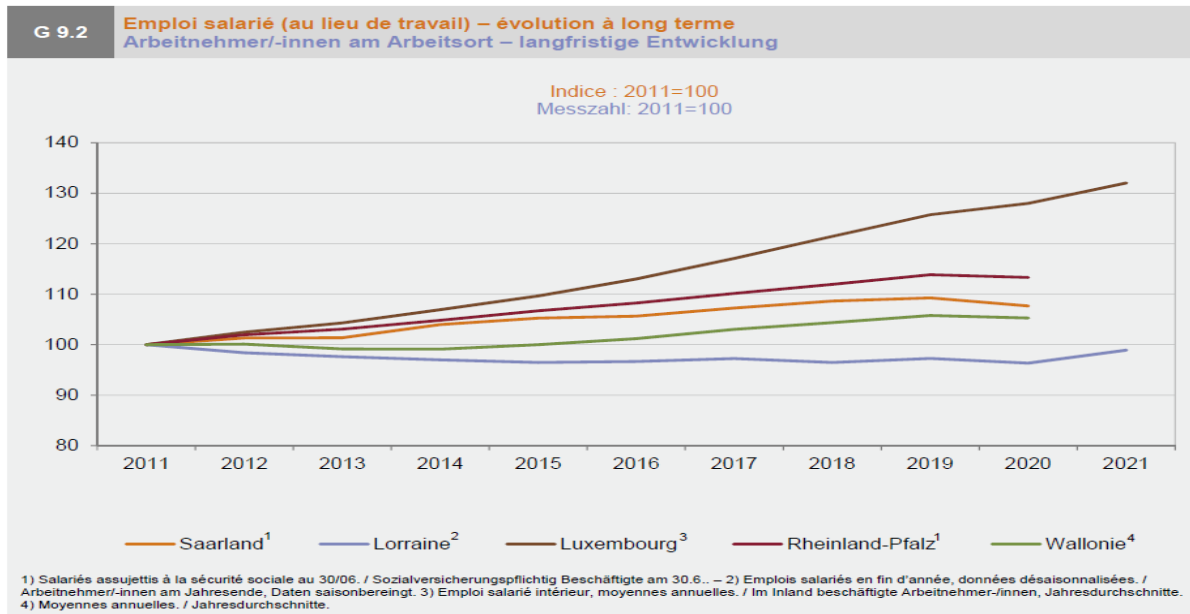
- **Offices statistiques de la Grande Région**, représentés par Annette Tennstedt (Office statistique de la Rhénanie-Palatinat)
- **Université de la Grande Région (UniGR)**, représentée par Rachid Belkacem (Université de Lorraine) et Peter Dörrenbecher (Université de la Sarre)

Le récent rapport « Conjoncture dans la Grande Région T1 2022 », publié par les offices statistiques de la Grande Région, fournit un tableau actuel des conséquences de la crise du coronavirus sur le marché du travail :

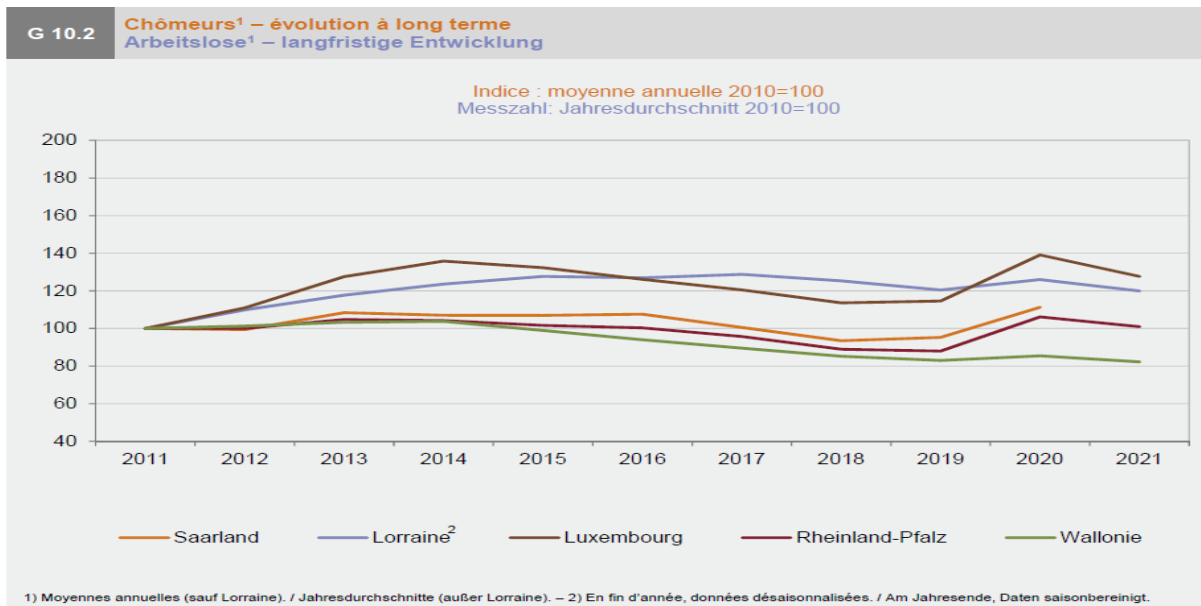
- **Sarre** : lors du 1^{er} trimestre 2022, les entreprises industrielles sarroises ont enregistré une augmentation de leur chiffre d'affaires de 12,9 % le portant ainsi à 6,8 milliards d'euros. Le chiffre d'affaires intérieur a ainsi augmenté de 11,8 % et le chiffre d'affaires extérieur de 14,1 %, avec un taux d'exportation de 50 %.
- **Lorraine** : malgré une baisse de 0,2 % ce trimestre, le nombre d'emplois salariés reste à un niveau élevé (768 000). Le nombre d'offres d'emploi a continué de progresser pour le cinquième trimestre consécutif. Début 2022, elles étaient au nombre de 31 000 (+6,2 %). L'emploi intérimaire a reculé de 6,8 %, après avoir augmenté de 15,2 % au quatrième trimestre 2021. Ces évolutions sont notamment liées au pic d'activité du commerce en ligne au moment des fêtes de fin d'année. Au premier trimestre, la Lorraine comptait 175 400 chômeurs. Ce chiffre a reculé de 3,1 % sur un trimestre et de 8 % en un an.
- **Luxembourg** : malgré une hausse de l'emploi toujours très dynamique (environ +3,7 % sur un an lors des cinq premiers mois de 2022), le chômage a baissé un peu moins rapidement qu'au début de l'année en avril et en mai.
- **Rhénanie-Palatinat** : au premier trimestre 2022, le nombre de personnes inscrites au chômage a diminué de 17,4 % par rapport à l'année précédente.
- **Wallonie** : au premier trimestre 2022, le nombre de demandeurs d'emploi a continué de reculer et l'augmentation des offres d'emploi est restée particulièrement élevée.

Les graphiques suivants montrent de manière évidente les conséquences de la crise du Covid-19 sur le marché du travail de la Grande Région pour :

- les salariés (G 9.2)
- les chômeurs (G 10.2)
- les offres d'emploi enregistrées (G 11.2)
- l'emploi intérimaire (G 12.2)

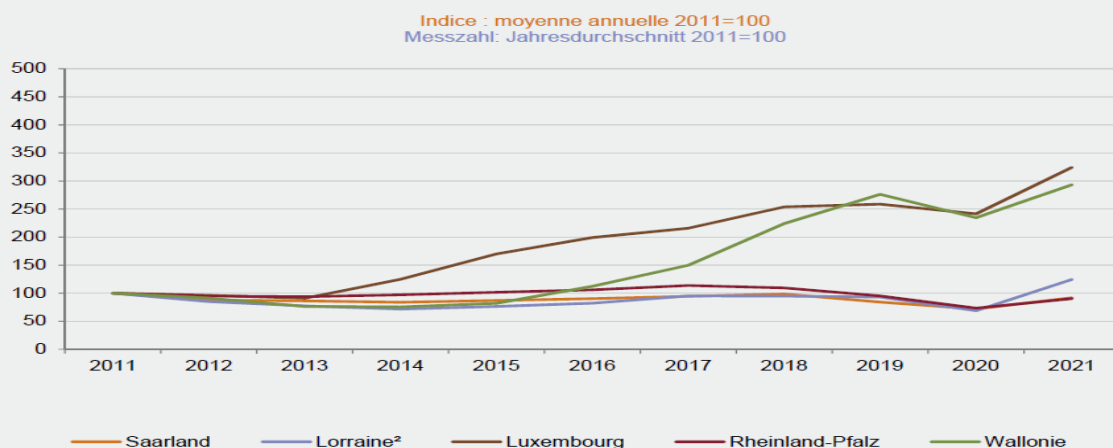


Source : « Conjoncture dans la Grande Région T1 2022 », publié par les offices statistiques de la Grande Région, p. 26



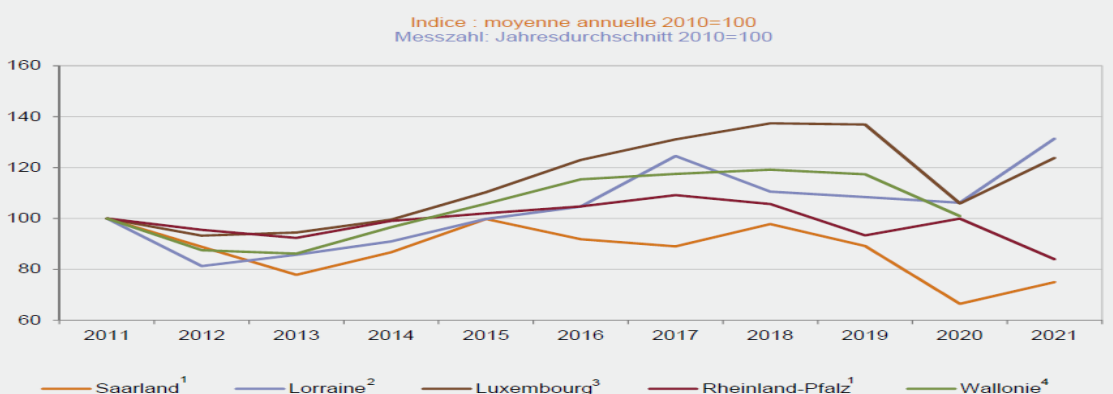
Source : « Conjoncture dans la Grande Région T1 2022 », publié par les offices statistiques de la Grande Région, p. 28

G 11.2 Offres d'emploi enregistrées¹ – évolution à long terme
Gemeldete Stellen¹ – langfristige Entwicklung



Source : « Conjoncture dans la Grande Région T1 2022 », publié par les offices statistiques de la Grande Région, p. 30

G 12.2 Emploi intérimaire – évolution à long terme
Zeitarbeit – langfristige Entwicklung



Source : « Conjoncture dans la Grande Région T1 2022 », publié par les offices statistiques de la Grande Région, p. 32

Le GT 2 « Marché du travail » propose à l'assemblée plénière du CESGR les recommandations suivantes :

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

Le **CESGR préconise** au Sommet

- de réduire à court terme les obstacles à la mobilité encore existants ou apparus récemment en améliorant la **coordination transfrontalière** afin d'optimiser la libre circulation des travailleurs frontaliers, ainsi que des biens et des services ;

- de ne pas perdre de vue le développement des **potentialités de la Grande Région sur le marché du travail**. Compte tenu des défis de transformation qui s'imposent face au changement démographique, au changement climatique, à la numérisation, à la guerre en Ukraine et aux failles de l'économie mondiale, il convient tout particulièrement pour le marché du travail de la Grande Région :
 - o de développer une **stratégie commune de préservation de la main d'œuvre**. Quelques exemples concrets : stratégie commune en matière de formation continue, formateurs actifs à l'échelle transfrontalière, mise en œuvre de l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière en Grande Région, apprentissage de la langue du pays voisin dans les établissements préscolaires, dans l'enseignement primaire et secondaire, et pendant la formation professionnelle. Il s'agit là de la seule manière de garantir qu'aucune région n'ait à craindre de perdre sa main d'œuvre la plus qualifiée au profit d'autres régions membres ou de devoir prendre en charge le financement de la formation pour les marchés du travail des régions partenaires ;
 - o de couvrir les **futurs besoins en main d'œuvre** grâce à l'immigration de main d'œuvre qualifiée, mais aussi par l'activité croissante de groupes de personnes jusqu'alors sous-représentées sur le marché du travail de la Grande Région, comme les jeunes sans emploi, les femmes, les migrants, les seniors, les personnes en situation de handicap ;
 - o de mieux informer de manière centralisée les habitants de la Grande Région sur l'offre existante. Le site Internet de la Grande Région constitue une avancée importante, mais encore perfectible. Afin d'accroître la proximité avec les citoyens, le CESGR propose de compléter la présence en ligne classique à travers les réseaux sociaux par un **Portail Citoyens 2.0** interactif ;
 - o de renforcer l'utilisation du **numérique** dans les domaines du home office/télétravail et de la formation continue. Il convient donc d'accorder une plus grande importance à la dimension transfrontalière, par exemple à travers l'adaptation des réglementations en matière de fiscalité et de sécurité sociale, la coopération transfrontalière (par exemple : utilisation de bons d'achat de part et d'autre des frontières), l'apprentissage des bonnes pratiques.

2. Évolutions actuelles du marché du travail en GR

Le marché du travail transfrontalier de la Grande Région fait face à de grands défis, nouveaux et anciens (voir ci-dessus). Lors des réunions du GT 2 « Marché du travail », plusieurs des questions que ces défis impliquent pour le travail des partenaires économiques et sociaux ont été abordées. Voici les principales questions :

- 2.1 Situation sociale en Grande Région : tableau de bord social et politique 2022
- 2.2 Home office et télétravail des frontaliers en Grande Région
- 2.3 Indemnités de chômage partiel pour les frontaliers
- 2.4 Pratique de la directive sur le détachement de travailleurs dans la Grande Région
- 2.5 Autres obstacles à la mobilité

2.1 Situation sociale en GR : tableau de bord politique et social 2022

Le 17 novembre 2017, lors du Sommet social pour des emplois et une croissance équitables, à Göteborg en Suède, le Parlement européen, le Conseil européen et la Commission européenne ont proclamé le **Socle européen des droits sociaux**. Le 4 mars 2021, la Commission européenne a adopté un plan d'action qui a été confirmé les 7 et 8 mai 2021 lors du Sommet social européen de Porto.

Le Socle européen des droits sociaux doit contribuer à l'équité et au bon fonctionnement des marchés du travail et s'appuie pour cela sur un ensemble de principes et de droits répartis en trois chapitres :

- égalité des chances
- conditions de travail équitables
- protection sociale et inclusion sociale

La mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux est accompagnée d'un « tableau de bord social et politique », un catalogue d'indicateurs. Cet instrument a pour but d'évaluer les avancées mesurables dans le sens d'un objectif de « triple A » social.

Lors de sa réunion du 29/03/2022, le GT 2 « Marché du travail » s'est penché sur l'application du « **tableau de bord social et politique pour la Grande Région 2022** ». Ce tableau de bord social et politique fournit des connaissances utiles pour décrire la situation et l'évolution sociale de la Grande Région.

Les valeurs obtenues par l'office statistique de l'Union européenne (Eurostat) pour la Grande Région et ses cinq territoires ont été analysées sur la base des 14 indicateurs présentés par la Commission européenne (cf. tableau à la page suivante).

Le résultat montre une image très nuancée de la situation sociale en Grande Région de manière générale et dans ses territoires :

La Grande Région n'atteint le niveau Très bien sur aucun indicateur en 2022.

La Grande Région atteint le niveau Bon sur quatre indicateurs en 2022 :

- 05. Écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes : la Wallonie, la Rhénanie-Palatinat et la Sarre atteignent le niveau Bon. La Lorraine et le Luxembourg atteignent le niveau Très bien.
- 06. Inégalités des revenus (au niveau national) : la Wallonie atteint le niveau Très bien.
- 10. Revenu disponible par habitant : la Rhénanie-Palatinat et la Sarre atteignent le niveau Très bien.
- 12. Réduction du risque de pauvreté par incidence des transferts sociaux (au niveau national) : la Wallonie atteint le niveau Très bien. La Lorraine atteint le niveau Bon.

La Grande Région atteint le niveau Moyen sur 10 indicateurs :

- 01. Participation des adultes à la formation : le Luxembourg atteint le niveau Bon. La Wallonie atteint le niveau Mauvais.
- 02. Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation : la Lorraine atteint le niveau Bon. La Rhénanie-Palatinat atteint le niveau Mauvais.
- 03. Particuliers utilisant Internet : le Luxembourg atteint le niveau Très bien.

- 04. Jeunes sans emploi qui ne suivent ni études, ni formation (taux NEET) : la Sarre atteint le niveau Très bien. La Rhénanie-Palatinat atteint le niveau Bon.
 - 07. Taux d'emploi : la Rhénanie-Palatinat et la Sarre atteignent le niveau Bon. La Wallonie atteint le niveau Mauvais.
 - 08. Taux de chômage : la Rhénanie-Palatinat et la Sarre atteignent le niveau Bon.
 - 09. Taux du chômage de longue durée : la Wallonie atteint le niveau Mauvais.
 - 11. Personnes en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale
 - 13. Taux de surcharge des coûts du logement : la Rhénanie-Palatinat et la Sarre atteignent le niveau Mauvais.
 - 14. Situation sanitaire : taux de mortalité standardisé pour 100 000 habitants
- La Grande Région n'atteint les niveaux Mauvais et Très mauvais sur aucun indicateur.

2022 Europäische Säule sozialer Rechte in der Großregion										Stand: 29/09/2022 WL
Socle européen des droits sociaux dans la Grande Région 2022										
Leitindikatoren in Anlehnung an/indicateurs principaux en référence à: European Pillar of Social Rights*										zum Vergleich pour comparaison
absolut und Veränderung seit 2010/absolu et changement depuis 2010										
	Großregion Grande région	Wallonie Wallonie	Rheinland-Pfalz Rhénanie-Palatinat	Saarland Sarre	Lothringen Lorraine	Luxemburg Luxembourg	EU UE (27)	beste Region meilleure région		
Kapitel I: Chancengleichheit										
Chapitre I: Égalité des chances										
01. Beteiligung Erwachsener an Bildungsmaßnahmen ¹⁾ 01. Participation des adultes à la formation ¹⁾	2021	8,6% ↑↑	7,5% ↑↑	7,6% =	6,8% =	10,5% ↓↓	17,9% ↑↑	10,8% ↑	36,5%	Stockholm
02. Frühe Schul- und Ausbildungsabgänger ²⁾ 02. Jeunes ayant quitté prématurément le système d'éducation et de formation ²⁾	2021	10,2% ↓↓	8,3% ↓↓	13,4% ↓↓	11,7% ↓↓	7,2% ↓↓	9,3% ↑↑	9,9% ↓↓	0,8%	Praha
03. Digitaler Zugang: Einzelpersonen, die das Internet nutzen ³⁾ 03. Particuliers utilisant l'internet ³⁾	2021	90% ↑	87% ↑↑	91% ↑↑	87% ↑	90% ↑	97% ↑	88% ↑↑	99%	Zeeland (NL)
04. Junge Menschen, die weder in Arbeit noch in Ausbildung sind (NEET-Anteil) ⁴⁾ 04. Jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (taux NEET) ⁴⁾	2021	8,4% ↓↓	9,0% ↓↓	7,1% ↓	5,6% ↓↓	11,1% ↓↓	8,7% ↑↑	10,8% ↓	3,5%	Overijssel (NL)
05. Beschäftigungsunterschiede zwischen den Geschlechtern ⁵⁾ 05. Écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes ⁵⁾	2021	7,4Pp ↓↓	7,3Pp ↓↓	7,9Pp ↓↓	7,9Pp ↓↓	6,7Pp ↓↓	6,8Pp ↓↓	9,9Pp ↓↓	-0,2Pp (F)	Etelä-Suomi (F)
06. Einkommensungleichheit ⁶⁾ 06. Inégalités de revenus ⁶⁾	2021, national	4,3 =	3,4 ↓	4,9 =	4,9 =	4,4 =	4,6 ↑↑	5,0	3,2	Slovakia
Kapitel II: Faire Arbeitsbedingungen										
Chapitre II: Conditions de travail équitables										
07. Erwerbstätigenquote ⁷⁾ 07. Taux d'emploi ⁷⁾	2021	72,5% =	65,2% =	79,3% =	79,3% ↑	68,9% =	74,1% =	72,2% =	86,5%	Aland (F)
08. Arbeitslosenquote ⁸⁾ 08. Taux de chômage ⁸⁾	2021	6,8% ↓↓	8,8% ↓↓	3,7% ↓↓	3,0% ↓↓	8,5% ↓	5,8% ↑↑	7,1% ↓↓	1,8%	Niederbayern (D)
09. Prozentage du chômage de longue durée ⁹⁾ 09. Longzeitunbeschäftigte ⁹⁾	2021	39,4% ↓	48,4% ↓	34,9% ↓↓	41,9% ↓	33,6% ↓↓	33,6% ↑↑	39,1% ↓	15,0%	Noord-Brabant (NL)
10. Verfügbares Einkommen pro Einwohner ¹⁰⁾ 10. Revenu disponible par habitant ¹⁰⁾	2019	23.202 ↑	20.400 ↑	27.000 ↑↑	23.200 ↑↑	18.700 ↑	31.400 ↑	19.500 ↑↑	37.500 (D)	Oberbayern (D)
Kapitel III: Sozialschutz und Inklusion										
Chapitre III: Protection et inclusion sociales										
11. Risiko von Armut oder sozialer Ausgrenzung ¹¹⁾ 11. Personnes en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale ¹¹⁾	2020	20,6%	24,6%	18,3%	21,6%	18,6%	20,9%	23,0% =	5,3%	Bratislavský kraj (SLO)
12. Verringerung des Armutsrisikos durch soziale Transferleistungen ¹²⁾ 12. Réduction de risque de pauvreté par incidence des transferts sociaux ¹²⁾	2021	44,2% =	49,4% =	40,6% ↑↑	40,6% ↑↑	46,3% =	34,2% ↓↓	31,8% =	55,0%	Irland
13. Quote der Überbelastung durch Wohnkosten ¹³⁾ 13. Taux de surcharge des coûts du logement ¹³⁾	2021, national	8,5% ↓↓	7,9% ↓↓	10,7% ↓↓	10,7% ↓↓	5,6% ↑	5,1% ↑	7,8% ↓↓	2,5%	Irland
14. Gesundheitslage: standardisierte Sterbeziffer je 100.000 Einwohner ¹⁴⁾ 14. situation sanitaire: taux de mortalité standardisé ¹⁴⁾	2017	1080 =	1097 =	1035 =	1108 =	929 =	912 =	1015 =	790	Madrid

Notes explicatives sur le tableau de bord social et politique de la Grande Région 2022

Farbenerklärung explication en couleur	Abweichung von EU (Z7)	Veränderung seit 2010
sehr gut / excellent	> EU (Z7) + Standardabweichung	↑↑ >+20% / -20%
gut / bon	> EU (Z7) + 1/2 Standardabweichung	↑ >+10% / -10%
durchschnittlich / moyenne	= EU (Z7) +/- 1/2 Standardabweichung	= ± 10%
schlecht / mauvais	< EU (Z7) - 1/2 Standardabweichung	↓ <-10% / +10%
sehr schlecht / très mauvais	< EU (Z7) - Standardabweichung	↓↓ <-20% / +20%

*) <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/european-pillar-of-social-rights/indicators/data-by-region>

1) % der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren in den letzten 4 Wochen % de la population âgée de 25 à 64 ans pendant les dernières 4 semaines
 2) % der Bevölkerung zwischen 18 und 24 Jahren % de la population âgée de 18 à 24 ans
 3) einmal pro Woche (auch täglich) une fois par semaine (tous les jours inclus)
 4) % der Bevölkerung zwischen 15 und 29 Jahren % de la population âgée de 15 à 29 ans
 5) Erwerbstätigenquoten-Differenz (Prozentpunkte) Taux d'emploi différentiel (points de pourcentage)
 6) Einkommensquintil S80/S20 mesurées interquintile S80/S20
 7) % zwischen 20 und 64 Jahren % âgée de 20 à 64 ans
 8) % zwischen 20 und 64 Jahren % âgée de 20 à 64 ans
 9) % Anteil an Arbeitslosigkeit % Pourcentage de chômage
 10) in Kaufkraftstandards (PPS) Standards de pouvoir d'achat (PPS)
 11) % der Gesamtbevölkerung % de la population totale
 12) Verringerung des prozentualen Anteils der armutsgefährdeten Personen auf Grund von Sozialtransfers (außer Renten)
 Réduction en pourcentage du taux de risque de pauvreté due aux transferts sociaux (autres que les pensions)
 13) Prozent der Bevölkerung, die in einem Haushalt lebt, in dem die Gesamtwohnkosten (abzüglich Wohnungsbeihilfen) mehr als 40 % des insgesamt verfügbaren Haushaltseinkommens (abzüglich Wohnungsbeihilfen) betragen.
 Pourcentage de la population vivant dans un ménage où les coûts de logement totaux (déduction faite des allocations de logement) représentent plus de 40 % du revenu total disponible des ménages (déduction faite des allocations de logement).
 14) 3-Jahresdurchschnitt moyenne de 3 ans

regionale Zusammenfassung mit Einwohnern (2021) gewichtet / résumé régionale pondérée par la population (2021)
 Quelle / Source: Eurostat; eigene Berechnungen / propres calculs

Le GT 2 « Marché du travail » propose les recommandations suivantes à l'assemblée plénière du CESGR :

Le **CESGR préconise** au Sommet de déclarer le Socle européen des droits sociaux, proclamé conjointement par le Parlement européen, le Conseil européen et la Commission européenne, comme étant également une thématique politique pertinente pour la Grande Région. Cela s'applique tout particulièrement aux domaines suivants :

- égalité des chances
- conditions de travail équitables
- protection sociale et inclusion sociale

Le **CESGR préconise** au Sommet d'évaluer régulièrement les progrès réalisés par la Grande Région dans le sens d'un objectif de « triple A » social au moyen d'un « **tableau de bord social et politique de la Grande Région** ». Pour cela, le CESGR propose sa collaboration.

2.2 Home office et télétravail des frontaliers en Grande Région

En raison de la crise du Covid-19, le home office et le télétravail se sont considérablement répandus en Grande Région. D'un point de vue quantitatif, cela concerne principalement les frontaliers travaillant au Luxembourg. Cette accélération s'inscrit dans un ensemble de changements socio-économiques plus vastes et conduit à de nombreux bouleversements en matière de management, de société, d'économie et d'environnement. Elle donne lieu à de nouveaux besoins, de nouvelles ambitions et de nouvelles possibilités, mais révèle également des failles et des peurs.

Concernant la pratique du télétravail dans un contexte national, la réglementation en vigueur dans chaque pays continue de s'appliquer. Pour les navetteurs, en revanche, la pratique du télétravail dans l'État de résidence peut non seulement avoir des répercussions sur le droit du

travail et sur la législation en matière de sécurité sociale applicables, mais aussi sur la détermination du pays compétent pour imposer les revenus issus de l'exercice de cette activité. La pratique du télétravail peut donc avoir des répercussions non négligeables pour les salariés, ainsi que pour les employeurs et leurs États respectifs.

En mars 2020, compte tenu de l'augmentation de l'activité en home office chez les salariés causée par la pandémie, l'UE est parvenu à des règles de coordination simplifiées. Pour les personnes qui exercent provisoirement (exclusivement ou partiellement) leur activité depuis leur domicile, cela n'induit aucun changement en matière **de législation de sécurité sociale** applicable. Ces dispositions particulières devaient prendre fin le 30 juin 2022. Depuis, la Commission administrative de l'UE a convenu d'adopter une nouvelle directive avec un délai de transition allant jusqu'au 31 décembre 2022. D'après cette nouvelle directive, les salariés ont la possibilité de travailler pendant 6 mois supplémentaires dans un État membre sans déclencher d'obligation d'assujettissement au système de couverture sociale de celui-ci.

Il convient toutefois de prendre compte que, sur le plan **fiscal**, aucune disposition particulière relative à la pandémie ne s'applique au-delà du 30 juin 2022. Actuellement, les Allemands travaillant au Luxembourg sont autorisés à travailler depuis leur domicile pendant 19 jours, les Belges pendant 34 jours et les Français pendant 29 jours, avant de devenir imposables dans leur pays d'origine. Les négociations concernant les conventions fiscales en matière de double imposition examinent actuellement ces seuils minimaux.

Le GT 2 « Marché du travail » a abordé le thème du home office et du télétravail en Grande Région lors de sa 3^{ème} réunion, le 29 mars 2022. Pour cela, il a notamment pu s'appuyer sur le travail de la Task Force Frontaliers 3.0 (« L'exercice de télétravail par les navetteurs au sein de la Grande Région », résumé actualisé, octobre 2021 ; et « Pratique du télétravail dans le contexte transfrontalier : constitution d'une entreprise », 25 mars 2022).

Afin d'illustrer la complexité des réglementations, voici un aperçu des réglementations relatives aux conventions fiscales en matière de double imposition (Doppelbesteuerungsabkommen - DBA), qui ont fait l'objet de nombreuses dérogations à diverses échéances pendant la pandémie.

Convention fiscale	FR-LU	DE-LU	BE-LU	FR-DE	DE-BE	FR-BE
Principe Art. 15 OCDE	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Statut frontalier	non	non	non	oui	non	non/oui
Jours sans incidence	29 jours	19 jours	34 jours	Accord du 3.04.2006 Travail au lieu de domicile sans incidence pour les « frontaliers »	aucun	non 30 jours pour les « frontaliers »

Source : Task Force Frontaliers 3.0. « L'exercice de télétravail par les navetteurs au sein de la Grande Région », résumé actualisé, octobre 2021, p. 7

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

Le **CESGR préconise** au Sommet de se pencher activement sur les possibilités offertes par la numérisation croissante en vue de renforcer le **home office/télétravail** dans la Grande Région. Le CESGR renouvelle l'appel lancé le 30 juin 2022 par la Task Force Frontaliers 3.0 invitant les décideurs politiques à lever les incertitudes existantes. Des réponses claires doivent être apportées aussi bien aux employeurs (en matière de création d'entreprise ou de droit du travail applicable) qu'aux salariés (détermination du droit social applicable, législation fiscale). L'avis du Comité économique et social de la Grande Région sur le document « Imposition des télétravailleurs transfrontaliers et de leurs employeurs » (ECO/585 du 01/07/2022) peut ici constituer une base utile.

2.3 Indemnités de chômage partiel pour les frontaliers

Le recours accru au **chômage partiel** a été et reste un instrument central afin d'atténuer les conséquences de la crise du Covid-19 sur le marché du travail. Dans ce contexte, les frontaliers vivant en France et travaillant en Allemagne font l'objet d'un cas particulier : en Allemagne, le montant des indemnités de chômage partiel est déterminé en fonction de ce que l'on appelle la « rémunération nette ». C'est à dire que le calcul se base sur une rémunération nette forfaitaire. Cette rémunération prend en compte la déduction d'un impôt sur le revenu allemand fictif. Suite à la révision de la convention fiscale franco-allemande de 2015, le droit d'imposition sur les prestations sociales incombe désormais à l'État de résidence, soit la France dans ce cas de figure. Par conséquent, en raison de leur imposition en France et de la déduction d'un impôt sur le revenu fictif, les travailleurs frontaliers résidant en France bénéficient d'indemnités de chômage partiel inférieures à celles versées aux salariés résidant en Allemagne, dont le montant est exonéré d'impôt.

Le CESGR avait déjà constaté dans son dernier rapport que cela représentait une **discrimination à l'égard des frontaliers**, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice européenne. Une solution est en passe d'être conclue :

- Cet avis du CESGR a depuis été confirmé par la plus haute juridiction allemande en matière de contentieux social : dans son arrêt du 3 novembre 2021 sur la discrimination des frontaliers dans le calcul des indemnités de chômage partiel, le Tribunal social fédéral (**Bundessozialgericht - BSG**) a statué qu'en l'absence de tranche d'impôts applicable, le montant de la déduction doit être fixé à 0 euro. Cet avis a été reconfirmé le 22 septembre 2022. Conformément à une règle de procédure interne, l'agence pour l'emploi allemande, en charge de l'application de cette décision, évaluera cet arrêt jusqu'à fin 2023 et renvoie par ailleurs à d'autres procédures, notamment pour les bénéficiaires d'indemnités de chômage. Ce retard de procédure a déjà généré plus de mille plaintes auprès du tribunal social de la Sarre.

- Par ailleurs, la Commission européenne a entamé une procédure de recours en manquement contre l'Allemagne le 29 septembre 2022 : « La Commission a décidé aujourd'hui d'adresser une lettre de mise en demeure à l'Allemagne (INFR(2022)4077) en raison de sa méthode de calcul de certaines indemnités et prestations de chômage, qui semble pénaliser les salariés travaillant en Allemagne et résidant dans un pays frontalier. La Commission estime donc que cette méthode consistant à calculer différentes indemnités sur la base de la rémunération nette pénalise les travailleurs frontaliers qui exercent les libertés inscrites à l'article 45 du TFUE et au règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union. L'Allemagne dispose maintenant d'un délai de deux mois pour répondre aux préoccupations soulevées par la Commission, à défaut de quoi la Commission pourra décider de lui adresser un avis motivé. » Source : communiqué de presse de la Commission européenne du 29 septembre 2022
- Le 8 octobre 2022, la secrétaire d'État au travail sarroise, **Bettina Altesleben**, a annoncé que l'État fédéral était disposé à collaborer avec l'agence pour l'emploi allemande afin d'adapter la législation en matière de calcul des indemnités de chômage partiel à la lumière de la nouvelle jurisprudence du Tribunal social fédéral et que cette pratique administrative perçue comme une double charge par les travailleurs frontaliers devait être cessée. Source : ministère du Travail, des Affaires sociales, des Femmes et de la Santé de Sarre. Travail, marché de l'emploi. Communiqué du 08/10/2022

Les frontaliers venant de Belgique et du Luxembourg ne sont pas concernés par cette problématique, puisqu'ils sont soumis à d'autres conventions fiscales.

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

Le **CESGR préconise** au Sommet de s'employer à mettre fin aux inégalités existantes en matière d'**indemnités de chômage partiel** perçues par les frontaliers habitant en France et travaillant en Allemagne, dans l'intérêt des milliers de travailleurs frontaliers concernés. Le tribunal social fédéral allemand a déjà rendu une décision claire sur le sujet en faveur des frontaliers. Celle-ci doit désormais être appliquée dans les meilleurs délais.

2.4 Pratique de la directive sur le détachement de travailleurs dans la Grande Région

L'**application pratique** des directives européennes sur le détachement de travailleurs au sein de la Grande Région est une problématique centrale pour le CESGR. Ainsi, lors de l'atelier du 29 novembre 2017 intitulé « Détachement de travailleurs et conséquences sociales du "Paquet Services" de la Commission européenne – Qu'est-ce que cela signifie pour le marché du travail transfrontalier de la Grande Région ? », un vaste appel a été lancé à l'échelle de la Grande Région et à l'échelle européenne afin de recueillir des recommandations d'actions concrètes.

La situation actuelle en matière de détachement de travailleurs au sein de la Grande Région a été abordée lors de la 3^{ème} réunion du GT 2 « Marché du travail » du CESGR, le 29/03/2022. Le point de départ a été l'appel du Conseil interrégional des Chambres des Métiers de la Grande Région adressé au Sommet de la Grande Région et intitulé « Nécessité d'adopter des mesures visant à faciliter le processus de détachement de travailleurs au sein de la Grande Région ».

Le GT 2 « Marché du travail » propose les recommandations suivantes à l'assemblée plénière du CESGR :

Le **CESGR préconise** au Sommet de développer les modalités pratiques relatives au **détachement de travailleurs** dans le cadre du « petit trafic frontalier » en étroite concertation avec les partenaires économiques et sociaux en axant le processus sur la résolution des problèmes. Pour cela, le CESGR propose sa collaboration afin de garantir les mesures de protection nécessaires et d'assurer leur praticabilité.

Le **CESGR préconise** au Sommet d'agir également au niveau national et européen en tant que Grande Région afin de faire face aux dérives et de proposer des possibilités d'amélioration concrètes concernant les obstacles rencontrés. Les différentes instances et les différents décideurs à l'échelle régionale, nationale et/ou européenne pourront ainsi analyser les pistes d'amélioration initiées par la Grande Région afin de mettre en route des solutions praticables.

2.5 Autres obstacles à la mobilité

Lors de la 3^{ème} réunion du GT 2 « Marché du travail », la Task Force Frontaliers 3.0 a donné de nouvelles indications sur les obstacles à la mobilité actuels dus aux frontières, telles que :

- exclusion des **indemnités de maladie** en cas de perception concomitante d'une pension de vieillesse pour les frontaliers travaillant en Allemagne
- projet de loi sur les **allocations familiales** au Luxembourg
- **formation professionnelle** transfrontalière, notamment concernant le transfert de compétences effectif en France depuis janvier 2020
- **maintien de la rémunération** du salarié par l'employeur en cas de d'isolement sanitaire
- modification des directives européennes en matière de coordination des **systèmes de sécurité sociale**

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

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

3. Formation professionnelle initiale et continue

3.1 Coordination des offres de formation avec les besoins fluctuants du marché du travail transfrontalier de la Grande Région

Dans le contexte de l'augmentation des besoins en main d'œuvre dans toutes les régions membres, le CESGR a chargé le réseau de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (IBA-OIE) d'étudier le thème phare « **Adaptation des offres de formation initiale et continue aux nouveaux besoins du marché du travail transfrontalier** » en Grande Région dans le cadre de son « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2022 ».

Le « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région » du CESGR est soutenu par un groupe d'accompagnement distinct du CESGR, auquel tous les membres et les experts du CESGR sont invités. Le groupe d'accompagnement est coordonné par la présidente du GT 2 « Marché du travail », Bettina Altesleben (jusqu'à avril 2022) ou Carina Webel (à partir d'avril 2022).

La coopération entre le groupe d'accompagnement et le GT 2 « Marché du travail » autour de ce thème phare a été particulièrement intensive pendant la présidence française. Lors de deux réunions de GT, de vastes consultations auprès de toutes les régions membres ont eu lieu sur le thème « La formation professionnelle transfrontalière initiale et continue en GR / Manque de main d'œuvre » :

- **Luxembourg** : Daniel Becker (Secrétaire général du Conseil économique et social du Luxembourg) + Carlo Frising (directeur adjoint de la CSL)
- **Wallonie** : Cécile Roelandt (analyste de marché, Le Forem)
- **Grand Est** : Nicolas Brizard (coordinateur EURES, responsable des relations internationales, Pôle Emploi Grand Est)
- **Rhénanie-Palatinat + Sarre** : Christina Arend (responsable du département Marché et intégration / Intégration des adultes et service aux employeurs, Bundesagentur für Arbeit)
- Communauté germanophone de Belgique : Stephan Plattes (responsable du département Accompagnement & médiation, Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft). Ce dernier a récemment dû renoncer à ses engagements concernant l'accueil de réfugiés ukrainiens.

Le GT 2 « Marché du travail » et le groupe d'accompagnement ont convenu que les recommandations politiques de l'assemblée plénière du CESGR devront être soumises au vote du groupe d'accompagnement (cf. partie 7).

3.2 Prise de position sur le 6^{ème} rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière en Grande Région pour 2021 – 2022

Le 6^{ème} rapport d'application du GT du Sommet « Marché de l'emploi » n'est pas encore disponible.

4. Ateliers sur le marché du travail transfrontalier

L'**accord de coopération** des acteurs du marché du travail transfrontalier a été signé le 28 octobre 2010. Outre le CESGR, initiateur et coordinateur de l'accord, les deux réseaux EURES-T existants à l'époque, Saar-Lor-Lux-Rhénanie-Palatinat (SLLR) et le Pôle Européen de Développement (PED), les offices statistiques de la Grande Région et l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi ont signé cet accord. Par la suite, la Task Force Frontaliers et les services de l'emploi de la Grande Région ont rejoint l'accord de coopération. À partir de 2015, la coopération étroite avec le réseau EURES Grande Région a été convenue dans la continuité de la coopération avec les partenaires EURES présents jusqu'alors.

En tant que coordinateur, le CESGR s'est engagé à réaliser au moins un atelier par an dans le cadre de cet accord de coopération.

- 2021 : atelier « État actuel et perspectives de la coopération sur le marché du travail transfrontalier – Un atelier stratégique ». L'atelier initialement prévu pour 2020 (en présentiel) n'a pas pu avoir lieu non plus en 2021 en raison de la crise du Covid-19.
- 2022 : **conférence « La transformation du monde du travail dans la Grande Région – Enjeux et opportunités transfrontalières »** le 12 septembre 2022 à Remich (LU). Partenaires de coopération : GT 2 « Marché du travail » + GT 1 « Économie et développement durable » + GT du Sommet « Marché de l'emploi »
Les intervenants étaient :
 - Nicolas Schmit, Commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux
 - Alexander Schweitzer, ministre du Travail, des affaires sociales, de la transformation et de la numérisation de Rhénanie-Palatinat
 - Georges Engel, ministre du Travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire du LuxembourgLes stratégies et les projets suivants ont été présentés par les régions membres :
 - Transformationsagentur Rheinland-Pfalz (agence pour la transformation de la Rhénanie-Palatinat)
 - Gesellschaft für Transformationsmanagement Saarland (société pour la gestion de la transformation de la Sarre)
 - UpSkills Wallonia
 - Action de Formation en Situation de Travail (Grand Est)La table ronde de clôture « Possibilités de configuration et potentiels de coopération transfrontaliers » était composée des experts suivants :
 - Bruno Théret, président du Comité économique et social de la Grande Région
 - Eugen Roth, président du Conseil syndical de la Grande Région
 - Marc Gross, Secrétaire général du Conseil interrégional des chambres des métiers de la Grande Région
 - Alexa Himbert, Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE)

Conclusions de la conférence « La transformation du monde du travail dans la Grande Région – Défis et possibilités transfrontalières » du 12 septembre 2022 à Remich (LU)

La crise que nous traversons actuellement dans le contexte de la pandémie de Covid-19 et de la guerre en Ukraine devrait être vue comme une occasion de façonner ensemble la transformation du monde du travail de la Grande Région.

À partir des différents projets qui ont été présentés ce matin, deux aspects ont été soulignés comme étant particulièrement importants :

1. Accompagner la transformation à travers une politique du marché de l'emploi requiert une organisation commune de la part des acteurs politiques, des employeurs et des salariés.

2. La formation initiale et continue est un point de départ central pour emmener les citoyens dans cette transformation. Un effort particulier devra être fourni dans ce domaine.

Il a été mis en évidence qu'une approche stratégique commune était nécessaire. Il a notamment été proposé de mettre en place un cadre pour la formation initiale et continue (développement de l'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région), de créer des centres de formation transfrontaliers ou d'encourager la coordination des stratégies régionales en matière de main d'œuvre et l'intensification des échanges sur ce thème.

Pour entamer le chemin vers l'organisation commune de la transformation du marché du travail, il a été souligné que la base industrielle de la Grande Région ne devait pas être compromise et que les salariés devaient être impliqués dans cette transformation. La place importante et grandissante de l'artisanat, ainsi que des métiers de la santé et du soin, a également été abordée. Dans ces domaines, l'augmentation des goulots de main d'œuvre est un défi de premier plan, auquel la Grande Région devra faire face de la manière la plus coordonnée possible.

Sur le plan opérationnel, il s'agira avant tout d'améliorer la transparence et la visibilité concernant les offres déjà existantes en matière de formation continue. Par exemple, chaque région dispose de son propre portail dédié à la formation continue. Or, ces différents portails ne sont pas reliés entre eux. Cela pourrait constituer un point de départ pour une amélioration dans le cadre du programme INTERREG VI A Grande Région par exemple.

De manière générale, il a été jugé important d'améliorer l'accès à la formation continue, par exemple à travers des solutions pratiques comme QualiScheck, un programme de soutien en Rhénanie-Palatinat qui permet notamment de financer des formations continues dans le contexte transfrontalier. Il a également été constaté que ce sont principalement les formations continues et complémentaires de courte durée qui correspondent aux besoins des salariés et des entreprises. Dans ce contexte, l'importance d'un centre qui remplirait une fonction pilote pour l'organisation de la transformation du monde du travail a également été soulignée et la « Transformationsagentur » de Rhénanie-Palatinat a été citée à titre d'exemple.

Au-delà de la formation continue, il conviendra également d'exploiter les potentiels de manière commune, d'accroître la participation des femmes et des seniors au marché du travail et de mieux intégrer les jeunes sur le marché de l'emploi et de la formation. La compétence linguistique est particulièrement importante pour faire usage du marché de l'emploi transfrontalier. Des mesures de promotion devraient être appliquées dès l'éducation de la petite enfance.

La mise en œuvre de ces propositions ne peut aboutir que de manière commune et dans le dialogue avec les acteurs concernés au sein de la Grande Région. Il s'agit ici avant tout d'utiliser les structures et les réseaux existants dans la Grande Région.

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

Le **CESGR préconise** au Sommet de la Grande Région de soutenir le maintien et le développement du réseau des acteurs politiques du marché du travail de la Grande Région dans le cadre de **l'accord de coopération conclu avec le CESGR en tant que coordinateur**. Cela concerne notamment les ateliers annuels consacrés aux grands enjeux du marché du travail.

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

5.1 GT « Marché de l'emploi » du Sommet

La coopération fructueuse et intensive du GT 2 « Marché du travail » avec le GT du Sommet « Marché de l'emploi » a pu être poursuivie sous la présidence française, malgré les traces laissées par les restrictions relatives à la crise du Covid-19.

Cette coopération s'est concrétisée notamment à travers les actions suivantes :

- participation active et réciproque aux réunions des différents GT
- conférence commune 2022 : « La transformation du monde du travail en Grande Région – Enjeux et opportunités transfrontalières » le 12 septembre 2022 à Remich (LU) (cf. partie 4)

5.2 Livre blanc du Sommet sur la gestion de crise transfrontalière : prise de position du GT « Marché du travail » du CESGR en date du 28/02/2022

Dans le cadre de son projet de rapport sur la gestion de crise en Grande Région (livre blanc), le Sommet de la Grande Région a demandé au CESGR de répondre à quatre questions, servant à la fois à dresser un état des lieux et à recueillir des recommandations.

Bettina Altesleben, présidente du GT « Marché du travail » du CESGR, a répondu à cette demande du Sommet par les déclarations suivantes le 28 février 2022:

1. Comment les acteurs socio-économiques ont-ils vécu la crise ? De quoi ont-ils le plus souffert ?

Cette crise a commencé avec le chômage partiel et les confinements. La situation a été particulièrement dramatique pour les frontaliers français travaillant en Sarre qui ont d'abord été renvoyés chez eux, car le taux d'incidence était alors plus élevé en France qu'en Allemagne. Ensuite, les frontières ont été en grande partie fermées et les salariés qui se rendaient encore sur leur lieu de travail ont dû composer avec de grands détours. Les conditions d'entrée sur le territoire des différents États ont affecté la Grande Région en tant que « communauté de régions », car elle a eu peu d'influence, voir aucune, sur leur introduction et leur application, avec un nombre simultanément élevé de frontaliers.

Concernant le chômage partiel, les indemnités versées aux frontaliers français ont été calculées sur la base d'une imposition fictive en Allemagne, avant d'être imposées par la France. Il s'agit là d'une discrimination évidente de ces frontaliers aujourd'hui juridiquement reconnue.

Les délais de reconnaissance des certificats de rétablissement et de vaccination ont également été problématiques et le sont encore aujourd'hui. Le problème de la prise en charge des coûts engendrés par les frontaliers mis en quarantaine dans un autre État n'a pas encore été réglé. Les différences et les modifications fréquentes de réglementations ont également constitué un problème pour les frontaliers en raison de leur opacité ou du gros effort de recherche qu'elles nécessitaient.

2. Comment le CESGR évalue-t-il la manière dont la crise a été gérée à l'échelle de la Grande Région ?

Les directives mises en place à cette période par les pays de la Grande Région concernant les voyageurs, et en particulier les travailleurs frontaliers, ont été tout sauf utiles. Au lieu de réfléchir à des structures à l'échelle de la Grande Région, il y a eu des solutions nationales différentes et traitées différemment à chaque frontière.

Cette crise aurait été l'occasion d'avoir recours à des stratégies relatives à la pandémie visant à développer des solutions transfrontalières, mais cette opportunité n'a pas été saisie. Depuis de nombreuses années, la Grande Région est un espace transfrontalier occupé par des citoyens européens. Chaque année, 250 000 navetteurs montrent les interconnexions du marché du travail de la Grande Région. Ici, nous vivons l'Europe à travers les services de santé, les écoles et les crèches transfrontalières. C'est pourquoi cet espace économique et espace de vie commun aurait dû être utilisé comme un champ d'action commun pendant la pandémie de Covid-19 afin d'enrayer la propagation du virus.

Il faut toutefois saluer la prise en charge des patients les plus atteints venant de régions où le service médical avait atteint ses limites. Ici, l'idée du vivre-ensemble européen a été mise en pratique. Cela pose la perspective de démarches à développer en vue d'une coordination et d'une coopération de fond à l'échelle de la Grande Région.

Dans l'ensemble, les gouvernements nationaux ont été surpris par la violence de la pandémie et par sa dynamique fulgurante, et ont systématiquement réagi à court terme.

La campagne de vaccination aurait dû être développée en même temps que la stratégie de tests systématique, car les tests et la vaccination sont encore aujourd'hui les deux meilleurs outils pour endiguer la pandémie. Nous critiquons le fait que les frontaliers en particulier, en fonction de leur pays de résidence et de leur pays d'activité, aient été confrontés à des réglementations totalement différentes, alors même que leurs pays d'accueil avaient urgemment besoin d'eux en tant que travailleurs. La participation au marché du travail et la perception de revenus ne sauraient être entravées par des réglementations relatives au passage des frontières. Cela va à l'encontre de la libre circulation des travailleurs prônée par l'Europe.

On a vu apparaître en Grande Région un pot-pourri de réglementations : déclaration sur l'honneur en Belgique, certificat de navetteur au Luxembourg, test négatif en Allemagne et en France. Tout cela a compliqué la libre circulation. Les acteurs de la Grande Région avaient un champ d'action très réduit et pouvaient seulement appeler les États à une meilleure coordination, afin que les régions frontalières ne subissent pas des conséquences aussi fortes que celles vécues pendant la pandémie. Les institutions de la Grande Région n'ont aucune compétence législative.

Le conseil de crise de la Grande Région a malheureusement été mis en place trop tard.

3. Comment évaluez-vous la contribution du CESGR à la gestion de la crise ?

Le CESGR s'est peu exprimé et a été peu visible auprès du public pendant la pandémie de Covid-19.

Néanmoins, les différents GT du CESGR ont examiné, du point de vue des partenaires économiques et sociaux, les problèmes rencontrés au quotidien par les frontaliers et par la Grande Région pendant la pandémie et ils en ont tiré des enseignements. Les recommandations d'actions parfois très concrètes élaborées au sein des GT (concernant par exemple les questions sur l'imposition des indemnités de chômage partiel ou sur le télétravail, ou encore le thème de la libre circulation des patients) ont été directement transmises aux responsables politiques par le biais de rapports et d'initiatives.

4. Quelles sont les recommandations du CESGR pour une meilleure gestion des crises à venir ?

- a) démarche coordonnée à travers une cellule de crise formée en amont pour la Grande Région
- b) pas de chacun pour soi national
- c) pas de fermeture des frontières
- d) harmonisation des mesures d'entrée éventuellement nécessaires
- e) réflexions pour une stratégie commune en matière de tests/vaccination
- f) approche commune et similaire concernant les délais de reconnaissance des certificats de rétablissement et de vaccination
- g) création d'un portail d'information pour la Grande Région rassemblant et publiant en temps réel les différentes réglementations
- h) traitement systématique des problèmes rencontrés et déduction de **recommandations d'action** afin d'être mieux préparés en cas de crise future (consensus sur un « protocole de crise » à l'échelle de la Grande Région). Ce que cela signifie concrètement du point de vue du GT « Marché du travail » du CESGR :

- Stratégie coordonnée pour la Grande Région !

Le Covid a montré qu'aucune région membre ne peut surmonter seule ces difficultés : cela ne peut se faire que de manière commune en tant que Grande Région ! Les instruments nouveaux ou déjà existants, comme INTERREG ou le Pacte vert pour l'Europe, requièrent une stratégie transfrontalière commune. Les partenaires économiques et sociaux du CESGR, grâce à leur expérience pratique du monde du travail et de l'entreprise, invitent les décideurs politiques à renforcer leur coopération.

- Élaborer ensemble des solutions à des problèmes concrets sur le marché du travail !

Il est urgent d'élaborer des solutions à des problèmes concrets, comme les discriminations encore existantes à l'égard des transfrontaliers en matière d'indemnités de chômage partiel, la régulation de la pratique de plus en plus répandue du télétravail, la mise en pratique de la directive sur le détachement de travailleurs en Grande Région ou l'amélioration de l'offre d'information à travers le Portail Citoyens interactif. Le CESGR a présenté des propositions concrètes sur ces points dans son dernier rapport.

- Développer une stratégie commune de préservation de la main d'œuvre !

Outre les défis actuels liés à la pandémie de Covid-19, le marché du travail de la Grande Région fait face à des défis plus larges en matière de démographie et de transformation liés au changement climatique et à la numérisation. Du point de vue du CESGR, la formation initiale et continue est un champ d'action central pour le marché de l'emploi. Afin de couvrir les besoins futurs en main d'œuvre, il conviendra d'élargir les opportunités d'emploi des personnes jusqu'alors sous-représentées sur le marché du travail de la Grande Région, comme les jeunes sans emploi, les femmes, les migrants, les seniors ou les personnes en situation de handicap.

- Renforcer les institutions transfrontalières du marché du travail déjà existantes !

Il existe en Grande Région une infrastructure bien rodée pour le marché du travail transfrontalier qui devrait être plus directement prise en compte à l'avenir. Les partenaires économiques et sociaux de la Grande Région sont représentés au sein du CESGR. La Task Force Frontaliers 3.0 nouvellement créée, encore une fois grâce au soutien du CESGR, élabore des propositions de solutions aux problèmes rencontrés par les frontaliers et les entreprises en matière de droit du travail, de droit à la formation, de droit social et de droit fiscal. L'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (OIE) accompagne, grâce à son réseau d'instituts spécialisés, les évolutions socio-économiques du marché de l'emploi transfrontalier dans les régions membres. Les expériences tirées de l'activité de conseil du réseau EURES Grande Région montrent qu'il est urgemment nécessaire de mettre en place d'autres initiatives continues visant à renforcer la mobilité des salariés transfrontaliers.

- Utiliser le Socle européen de droits sociaux pour la Grande Région !

Le Socle européen des droits sociaux, proclamé conjointement par le Parlement européen, le Conseil européen et la Commission européenne et concrétisé en mai 2021 par un plan d'action lors du Sommet social européen, devrait également être plus utilisé en Grande Région. Le CESGR évalue déjà régulièrement les avancées de la Grande Région avec son « tableau de bord social et politique de la Grande Région ».

5.3 Conseil parlementaire interrégional (CPI)

Le Conseil parlementaire interrégional (CPI) a également abordé différentes problématiques avec le GT « Marché du travail » du CESGR pendant cette période 2021/2022, comme :

- 5 février 2021 : adoption de la recommandation du Conseil parlementaire interrégional (CPI) sur le thème « **Suppression des obstacles** à la collaboration et à la mobilité des frontaliers en Grande Région » lors de la 65^{ème} réunion plénière du CPI
- 12 mars 2021 : visioconférence de la commission 1 « Affaires économiques » et de la commission 5 « Enseignement, formation, recherche et culture » : audition sur le thème « Formation par alternance dans la Grande Région » et adoption de la recommandation du Conseil parlementaire interrégional (CPI) sur le thème « La **formation par alternance** en Grande Région » lors de la 66^{ème} réunion plénière du CPI le 8 octobre 2021
- 30 avril 2021 : commission pour l'économie : rapport sur la situation économique et sociale 2019-2020, thème phare : « **25 ans de la Grande Région – Bilan et perspectives d'un point de vue économique et social** », présentation par l'OIE
- 6 mai 2021 : Landtag de Sarre, comité pour l'Europe et les questions du Conseil parlementaire interrégional : audition sur la situation des frontaliers dans le contexte des différences de réglementations sur les **indemnités de chômage partiel** – en tenant notamment compte des conventions fiscales – et sur les possibles solutions à cette problématique. Participation du président du CESGR Bruno Théret + prise de position écrite
- 21 juin 2021 + 8 octobre 2021 : commission sur les affaires sociales : « **Télétravail** en Grande Région », audition + recommandation du CPI sur le télétravail en GR
- 28 octobre 2022 : Commission « Affaires économiques » : discours inaugural sur le thème « Comment expliquer les différences en matière de **taux d'emploi** entre les régions membres de la Grande Région ? »

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

L'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (IBA-OIE) collecte depuis 2001, pour le compte des responsables politiques de la Grande Région, des informations comparables et interprétables sur le marché du travail dans les régions membres et fournit ainsi une base pour les décisions de politique structurelle et de politique du marché de l'emploi en Grande Région. En tant qu'outil transfrontalier de diagnostic des évolutions socio-économiques, l'IBA-OIE soutient les acteurs du marché du travail et les décideurs politiques de la Grande Région.

L'IBA-OIE est dirigé par un comité de pilotage interrégional. Celui-ci définit les axes de travail principaux de l'IBA-OIE en concertation avec les responsables politiques de la Grande Région et accompagne son travail en réseau. Le Comité économique et social de la Grande Région est représenté par trois membres au sein du comité de pilotage. Le 25 mai 2021, le GT 2 du CESGR a nommé au comité de pilotage de l'IBA-OIE Jean-Claude Reding (Luxembourg), Philippe Renaudin (Grand Est) et Carina Webel (Sarre).

En complément de son rapport structurel sur la situation du marché du travail transfrontalier, la mobilité des frontaliers et l'évolution démographique, l'IBA-OIE a publié sur le thème « Conséquences de la crise sanitaire sur le marché du travail de la Grande Région », abordé en tant que thème phare dans son 13^{ème} rapport en mars 2022, sous la présidence française.

En 2021-2022, l'IBA-OIE a présenté ses missions et les résultats de son travail dans le cadre de différentes manifestations et présentations, comme à l'université de Lorraine/IUT de Longwy, lors de différents séminaires EURES, au Border Forum de l'UniGR-CBS, au Europeanetzwirk du Goethe-Institut, au colloque de la CSI à Remich, auprès des projets Interreg SESAM'GR, BRIDGE, COSAN et au colloque international « Travail transfrontalier en Europe » à Luxembourg. Lors du comité pour l'Europe et les questions du Conseil parlementaire interrégional organisé par le Landtag de Sarre, l'IBA-OIE a été convoqué à la présentation du rapport du CESGR et du chapitre spécial de la CPI, ainsi qu'à la commission 1 « Wirtschaftliche Angelegenheiten/Affaires économiques ».

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

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

Le CESGR préconise au Sommet de continuer à soutenir l'IBA-OIE et son **réseau d'instituts spécialisés**, notamment à travers un ajustement régulier du budget. En raison de l'importance

croissante du marché du travail transfrontalier pour les évolutions socio-économiques des régions membres, l'IBA-OIE affirmera son rôle d'accompagnateur économique de ce processus dans le travail du CESGR. Dans le même temps, l'IBA-OIE est parvenu à rendre son travail accessible à un plus large public grâce à un travail de relations publiques optimisé et conséquent et grâce à un échange professionnel poussé avec les organismes intéressés dans toutes les régions membres.

5.5 Task Force Frontaliers de la Grande Région 3.0 (TFF 3.0)

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

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

La Task Force Frontaliers a été créée en janvier 2011 en tant que projet Interreg-IV-A et a été prolongée à plusieurs reprises jusqu'au 30 juin 2021. Devant la volonté du Sommet de la Grande Région de février 2021 de poursuivre le projet au-delà de la période de financement, une convention de coopération a été signée à l'échelle de la Grande Région. Depuis le 1^{er} juillet 2021, la Chambre du travail de la Sarre porte le projet Task Force Frontaliers 3.0 de la Grande Région (TFF 3.0), pour le compte des partenaires de projet suivants : le ministère de l'Économie, de l'innovation, du numérique et de l'énergie de la Sarre ; le ministère du Travail, des affaires sociales, de la transformation et de la numérisation du Land de Rhénanie-Palatinat ; le ministère du Travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire du Luxembourg ; la région Grand Est ; la préfecture du Grand Est ; le département de la Moselle ; le Service public de Wallonie Économie, Emploi, Formation, Recherche ; le ministère de la Communauté germanophone de Belgique.

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

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

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

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

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

Le **CESGR préconise** au Sommet de la Grande Région de poursuivre durablement le travail de la **Task Force Frontaliers 3.0**. La Task Force Frontaliers a contribué à lever de nombreux obstacles auxquels les frontaliers étaient confrontés. Par ailleurs, la Task Force Frontaliers soutient les travaux du CESGR en y apportant son expertise.

5.6 EURES-Grande Région <https://www.eures-granderegion.eu/de>

EURES (EUROpean Employment Services – Services européen pour l'emploi) est un programme de la Commission européenne visant à promouvoir la mobilité transfrontalière sur les marchés du travail (salariés et employeurs). EURES joue donc naturellement un rôle particulier dans les régions frontalières. C'est notamment le cas avec la Grande Région qui constitue le plus gros marché du travail transfrontalier au sein de l'UE, avec environ 258 000 frontaliers (2021).

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

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

- médiation entre les offres et les recherches d'emploi de part et d'autres des frontières
- plus de transparence dans les offres d'emploi et les candidatures
- soutien des employeurs dans le recrutement de main d'œuvre étrangère
- information et conseil aux travailleurs intéressés par la mobilité sur les opportunités d'emploi, ainsi que sur les conditions de vie et de travail dans l'espace économique européen

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

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

6. Perceptibilité de l'« identité de marque » de la Grande Région, ici : Marché du travail (Portail Citoyens 2.0)

La présidence française du Sommet des Exécutifs de la Grande Région 2021/2022 est placée sous le thème : « La Grande Région – Carrefour de l’Europe : un espace innovant, résilient et solidaire ». L’accent est mis en particulier sur le développement des synergies et de la solidarité. Le CESGR a notamment été chargé (cf. priorité de travail n° 3) d’élaborer des propositions visant à renforcer les liens symboliques entre les citoyens et les acteurs socio-économiques de la Grande Région. Cela inclut la participation aux réflexions sur la perceptibilité de l’ « identité de marque » de la Grande Région.

Lors de la réunion du GT du 29 mars 2022, Agnès Véron (Secrétariat du Sommet de la Grande Région) a expliqué, en s’appuyant sur le site Internet <https://www.grossregion.net/>, la décision du Sommet des Exécutifs de la Grande Région d’adopter une stratégie de communication avec une nouvelle identité graphique afin d’apporter plus de visibilité à la Grande Région et à ses projets de coopération transfrontaliers. La présence de la Grande Région sur les réseaux sociaux fait également partie de cette stratégie :

- Twitter : <https://twitter.com/GrandeRegionOff>
- Facebook : <https://www.facebook.com/granderegion.grossregion/>
- Youtube : <https://www.youtube.com/channel/UC805652AE-1WgEGPESecslQ>

L’élargissement de la stratégie à un volet interactif, sollicité depuis longtemps par le GT 2 « Marché du travail », notamment pour augmenter la transparence auprès des jeunes sur le marché transfrontalier du travail et de la formation (Portail Citoyens 2.0) n’a pas pu être réalisé jusqu’à présent en raison de l’élargissement des ressources personnelles que nécessite cette action.

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

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

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

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

Le **CESGR préconise** au Sommet de compléter le portail Internet de la Grande Région par un **Portail Citoyens 2.0** interactif. Cela permettra de mettre en commun les ressources et d’augmenter significativement les chances de réussite du travail de communication autour de la

notion de Grande Région – au sens de la perceptibilité de l' « identité de marque » de la Grande Région propagée par la présidence française de 2021/2022.

Le CESGR déplore le manque de ressources empêchant pour l'instant la mise en place du Portail Citoyens 2.0. Le nouveau programme de coopération **Interreg VI-A « Grande Région »** (2021-2027) du 24/03/2022 offre de nombreuses opportunités de mettre en pratique « une Europe plus proche des citoyens » (objectif politique 5). L'une des premières étapes est la mise en réseau annoncée des portails de formation continue existants dans les régions membres.

7. Coopération avec le groupe d'accompagnement en vue de l'élaboration du « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région », en particulier sur le thème phare « Adaptation des offres de formation aux besoins futurs du marché du travail »

Au vu de l'augmentation des besoins en main d'œuvre dans toutes les régions membres, le réseau de l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi (IBA-OIE) a été chargé par le CESGR, dans le cadre du « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2022 », d'étudier le thème phare « **Adaptation des offres de formation initiale et continue aux nouveaux besoins du marché du travail transfrontalier** » au sein de la Grande Région.

Le « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région » du CESGR est soutenu par le groupe d'accompagnement du CESGR, auquel tous les membres et les experts du CESGR ont été invités. Le groupe d'accompagnement est coordonné par la présidente du GT 2 « Marché du travail » Bettina Altesleben (jusqu'à avril 2022), ou par Carina Webel (à partir d'avril 2022).

Le « Rapport sur la situation économique et sociale de la Grande Région 2022 » du CESGR se compose de deux parties :

1. Rapport type avec indicateurs sur la situation économique et sociale de la GR
2. Thème phare « Adaptation des offres de formation initiale et continue aux nouveaux besoins du marché du travail transfrontalier »
 - Classification du thème au regard de la discussion actuelle sur la transformation du monde du travail
 - Analyse des besoins en main d'œuvre pour chaque région membre à partir de secteurs choisis
 - Offres de formation initiale et continue adaptées dans les secteurs choisis
 - Approche et perspectives à l'échelle de la Grande Région

Concernant le thème phare « Adaptation des offres de formation initiale et continue aux nouveaux besoins du marché du travail transfrontalier », la coopération entre le groupe d'accompagnement et le GT 2 « Marché du travail » a été particulièrement intensive pendant la présidence française (cf. partie 3.1.).

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