

Prise de position du CICM

Le développement de la mobilité au sein de la Grande Région : une priorité pour l'Artisanat !

Les PME artisanales jouent un rôle essentiel dans l'économie, la formation professionnelle et l'emploi de la Grande Région. Avec 50.000 apprentis, les 170.000 entreprises artisanales regroupées au sein du Conseil interrégional des Chambres de Métiers de la Grande Région (CICM) représentent un puissant facteur de l'économie et de l'emploi.

Au sein de la Grande Région, l'Artisanat emploie au total 750.000 personnes dont le nombre de travailleurs frontaliers est beaucoup plus élevé que celui recensé au niveau international. Pour l'Artisanat, l'intégration des régions est une réalité vécue qu'il s'agit de développer. A cet égard, les principes européens de la libre circulation des personnes et des services jouent un rôle important, les activités transfrontalières de l'Artisanat faisant de plus en plus partie du quotidien des affaires.

Les enjeux d'une meilleure mobilité au sein de la Grande Région

Le CICM constate qu'à l'avenir aussi, l'un des points clés est une politique commune visant à « développer la mobilité » au sein de la Grande Région. Il demande donc au Sommet de la Grande Région d'apporter un soutien accru à cette politique par des mesures bilatérales et multilatérales à la fois concrètes et plus étendues.

Face à la pénurie croissante de main d'œuvre qualifiée que l'on constate dans l'ensemble des régions, le CICM appelle tous les décideurs de la Grande Région à travailler ensemble à la suppression des freins et contraintes inutiles dans les trois domaines suivants :

- fourniture transfrontalière de services artisanaux,
- détachement de travailleurs dans les régions voisines,
- formation professionnelle transfrontalière.

Le CICM est convaincu que la mise en œuvre d'une « politique des petits pas » dans le cadre des échanges frontaliers, l'application de bonnes pratiques et la réalisation de projets de coopération dans le secteur privé et public permettront de consolider les fondements d'une collaboration fructueuse au sein de la Grande Région, y compris dans le domaine de la mobilité transfrontalière.

Dans les chapitres qui suivent, la présente prise de position développe les trois aspects importants mentionnés ci-dessus en esquissant une approche de solutions possibles.

Forte présence de l'Artisanat en tant qu'acteur économique interrégional

De nombreux freins à l'offre de services transfrontaliers ayant été supprimés dans le passé, de plus en plus de PME artisanales osent se lancer sur les marchés de la Grande Région. Les enquêtes réalisées au sujet de « l'internationalisation » par les chambres adhérant au CICM confirment cette tendance.

La Grande Région, notamment les régions proches de la frontière constituent donc un marché attrayant dont les PME artisanales considèrent qu'il est complémentaire à leur traditionnelle zone de chalandise régionale. Dans certains cas, la région voisine est particulièrement attrayante pour l'Artisanat local : la proximité géographique, les barrières linguistiques réduites et le pouvoir d'achat de la région en face peuvent présenter un avantage indéniable pour différentes activités artisanales. Il résulte des informations fournies que, dans certaines régions, plus d'un tiers des entreprises artisanales réalise maintenant une partie de son chiffre d'affaires dans la région voisine. C'est souvent une coopération avec des entreprises étrangères qui permet un accès en commun aux marchés.

Le processus d'intégration au sein de l'UE a considérablement développé les possibilités d'exercer une activité transfrontalière dans les régions proches. De ce fait, le nombre de concurrents nationaux et étrangers a fortement augmenté au cours des deux dernières décennies dans les différentes régions, notamment au Luxembourg. On peut s'attendre à ce que l'application rapide des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans l'Artisanat favorise ce développement dans les années à venir et qu'il contribue à une extension des activités, ventes et achats étrangers.

Le CICM partage l'avis du CESGR qui souligne que le marché intérieur de la Grande Région permet notamment aux petites et moyennes entreprises (PME) d'accéder à d'autres marchés et donc de saisir de nouvelles opportunités en leur ouvrant de nouvelles perspectives. Toutefois, des contraintes administratives freinent toujours le développement des relations économiques transfrontalières et de la mobilité transfrontalière (voir ci-dessous le chapitre consacré au « détachement transfrontalier de travailleurs »).

Le CICM œuvre pour faire disparaître les freins administratifs et éviter la création de nouveaux obstacles par la mise en place d'une réglementation praticable. Il insiste auprès des instances compétentes de la Grande Région pour que les freins mis en évidence notamment par le CESGR dans son rapport final de 2016 soient discutés et que des solutions soient trouvées.

Par ailleurs, le réseau de conseillers efficacement constitué sous l'égide du CICM et les services mis en place dans toutes les chambres adhérentes pour les questions d'« internationalisation » et de « fourniture transfrontalière de services » (notamment les services « marchés étrangers » des chambres de métiers et des partenaires du réseau « Enterprise Europe Network ») peuvent proposer aux entreprises artisanales intéressées une information et des conseils adaptés.

En 2018-2019, le CICM lancera une nouvelle opération destinée à faire connaître à toutes les entreprises artisanales les perspectives concrètes que leur ouvrent les marchés interrégionaux de la Grande Région. A cet effet, le nouveau site du CICM¹

¹ www.artisanat-gr.eu

présentera des entreprises artisanales ayant réussi à développer une activité transfrontalière.

Détachement de travailleurs dans les régions voisines

En 2017, le CICM a salué l'initiative automnale du CESGR ainsi que son appel et ses recommandations pour une action au niveau de la Grande Région en matière de détachement de travailleurs et face aux conséquences sociales du paquet services de l'UE. Toutefois, sur le point important intitulé « créer des dérogations pour les régions frontalières ! », l'organisation de l'Artisanat de la Grande Région ne partage pas l'avis du CESGR.

Même s'il semble évident qu'il faut éviter qu'une charge administrative trop lourde fasse reculer « les petits échanges transfrontaliers » qui ont pris une grande importance dans la Grande Région et se caractérisent par des décisions rapides et à court terme, le CICM estime que des dérogations² ne sont pas compatibles avec le but de lutter contre le dumping salarial et social. Toute intervention transfrontalière et tout détachement devrait être enregistré par les autorités compétentes, contrairement à ce que propose le CESGR. Toutefois, en cas d'intervention rapide et de courte durée, une « notification » à l'Inspection du travail régionale ne devrait être prévue qu'après la fourniture de la prestation pour que chaque intervention soit enregistrée de cette manière. Ceci est notamment très important pour le secteur du bâtiment où le risque de dumping social est particulièrement élevé.

Le CICM pense que le renforcement de la coopération transfrontalière entre les autorités de contrôle permettrait à moyen terme d'adopter des dispositions homogènes pour l'ensemble de la Grande Région. Ainsi, il serait possible de coordonner les contrôles du détachement au sein de la Grande Région, notamment par un recours à des bases de données communes, ce qui pourrait également réduire la charge administrative des entreprises et des autorités.

Pour sa part, le CICM appelle les administrations compétentes à résoudre les problèmes pratiques actuels et à supprimer certaines charges inutiles liées aux procédures de détachement, notamment les lourdes charges administratives pesant sur les entreprises obligées d'utiliser le portail SIPSI (France), les problèmes pratiques que pose la demande de la carte BTP exigée dans le secteur du bâtiment (France), le formalisme inapproprié de la procédure des timbres fidélité (Belgique), les problèmes liés à l'obtention du certificat d'aptitude au travail à délivrer par le service de la médecine du travail de la profession concernée (Luxembourg), etc.

Le CICM propose aux instances compétentes de mettre en place des portails de déclaration uniformes, interconnectés et multilingues. Il estime que la coopération entre les services compétents ne doit pas aboutir à la création d'un nouveau service administratif (« Agence pour le marché de l'emploi »), comme l'exige le CESGR, et que les instances régionales devraient plutôt coopérer plus étroitement dans le cadre d'un réseau transfrontalier efficace.

D'une façon générale, le CICM œuvre résolument pour la lutte contre le dumping salarial et le travail dissimulé dans la Grande Région. En ce qui concerne les nouvelles modifications de la directive relative au détachement, telles qu'elles ont été

² Par exemple, la suppression totale de l'obligation de déclarer les interventions rapides et de courte durée (moins de huit heures), la suppression de l'obligation de déclarer les transports pour compte propre ou la concentration des obligations de déclaration sur les professions exposées au risque de fraude sociale et de dumping salarial.

adoptées par l'UE dans le but de faire bénéficier le salarié détaché du niveau supérieur des normes applicables sur les marchés européens de l'emploi, le CICM considère qu'elles ne posent pas de problèmes dans la mesure où ces normes sont en principe déjà appliquées dans les différentes régions.

L'Artisanat de la Grande Région estime que ce ne sont pas les nouvelles exigences de l'UE en matière de détachement qui posent un problème, mais plutôt le fait que, dans le cadre de la transposition en droit national, les Etats membres utilisent de manière différente la marge de manœuvre laissée par la directive³. C'est sur cette problématique que les différentes instances compétentes et les responsables politiques des régions doivent se pencher.

Le CICM salue dans ce contexte l'analyse comparative détaillée entre les « systèmes de détachement » de l'Allemagne, de la France, du Luxembourg et de la Belgique⁴ publiée par la Taskforce Frontaliers 2.0.

Formation professionnelle transfrontalière dans l'Artisanat de la Grande Région

Pour le CICM, la possibilité d'une formation professionnelle transfrontalière contribue à assurer aux entreprises la disponibilité d'une main d'œuvre qualifiée dans la région. Par ailleurs, elle constitue une opportunité de formation, ouvre des perspectives d'emploi et favorise la mobilité professionnelle dans la Grande Région. Elle permet aux apprentis d'accomplir la partie pratique de leur formation dans un pays en bénéficiant d'un contrat d'apprentissage et de suivre la formation scolaire dans l'autre pays. Le CICM se félicite du fait que, dans le contexte de l'accord-cadre signé en 2014 à Trèves⁵, les progrès réalisés dans le domaine de la formation professionnelle transfrontalière font l'objet d'un suivi documentaire par la Grande Région⁶.

Initiatives bilatérales récentes

La convention bilatérale signée au mois de mars dernier entre le Luxembourg et la Rhénanie-Palatinat permettra d'approfondir la bonne coopération mise en place entre ces deux pays en matière de formation professionnelle transfrontalière. Dans le cadre de celle-ci, les chambres de métiers compétentes garantissent aux apprentis suivant leur formation en entreprise au Luxembourg et fréquentant un centre de formation à Trèves qu'ils pourront obtenir leur diplôme à la Chambre de Métiers de Trèves (Handwerkskammer Trier).

³ Au cours de l'atelier du CESGR du 29 novembre 2017, les aspects suivants ont été notamment soulignés : la nécessité de redéclarer chaque cas ou le transfert de données à caractère personnel (contrats de travail, niveau de salaire, adresse).

⁴ Etat des lieux sur le détachement dans la Grande Région (DE, FR, LUX, BE) - juin 2018 :

https://www.tf-grenzgaen-ger.eu/fileadmin/user_upload/Bestandsaufnahme_Entsendung_Grossregion_DE_Endversion.pdf

⁵ Accord-cadre du 5 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région / <http://www.men.public.lu/fr/actualites/articles/communiqués-conference-presse/2014/11/13-accord-cadre/rahmenvereinbarung-accord-cadre.pdf>

⁶ 3^{ème} rapport sur la mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la formation professionnelle transfrontalière dans la Grande Région (2018) / <http://www.granderegion.net/Actualites/2018/Le-3e-rapport-sur-la-mise-en-oeuvre-de-l-accord-cadre-relatif-a-la-formation-professionnelle-transfrontaliere-dans-la-Grande-Region-2018-est-disp>

Le CICM estime que de telles mesures complémentaires fournissent une importante contribution au développement de l'attractivité de la formation par alternance et de l'intégration du marché de l'emploi transfrontalier dans la Grande Région.

Le CICM salue également la mise en œuvre d'autres mesures bilatérales et multilatérales visant à développer la formation professionnelle transfrontalière, notamment l'accord relatif à l'apprentissage transfrontalier conclu en 2014 entre la Sarre et la Lorraine, l'accord sur la formation professionnelle transfrontalière conclu en octobre 2017 entre le Luxembourg, la France, le Conseil Régional Grand Est et la DRAAF⁷ ainsi que la mise en œuvre de projets de « formation » transfrontalière entre la Wallonie et les régions frontalières par « Le Forem ».

Le CICM soutient ces initiatives en considérant que leur développement constitue une démarche positive. Toutefois, conformément au principe de subsidiarité, les réglementations relatives aux compétences en matière de formation professionnelle diffèrent au sein de la Grande Région. A titre d'exemple, en Allemagne et donc dans la Sarre et en Rhénanie-Palatinat, la formation professionnelle extrascolaire dans l'Artisanat est régie par des lois fédérales, en l'occurrence, par la loi relative à la formation professionnelle (« Berufsbildungsgesetz ») et le code de l'Artisanat (« Handwerksordnung »). A titre complémentaire, les dispositions arrêtées par les chambres en leur qualité d'autorités compétentes doivent être respectées en matière de formation professionnelle dans l'Artisanat. En revanche, au Luxembourg, l'ensemble de la formation professionnelle, y compris la formation scolaire, est réglementée dans le cadre de lois. Par ailleurs, à travers des dispositions légales et réglementaires, le Luxembourg prévoit expressément des formations professionnelles transnationales. Ainsi, si une entreprise de formation est implantée au Luxembourg, la formation scolaire peut être suivie dans une région voisine. Quant à la Lorraine et à la Wallonie, elles ont mis en place des systèmes autonomes.

L'apprentissage transfrontalier dans l'Artisanat : une expérience positive⁸

Il est important de souligner un certain nombre d'expériences positives recensées dans les différentes régions.

Selon la Chambre de Métiers de la Sarre (Handwerkskammer des Saarlandes), trois apprentis français (« sanitaire, chauffage, climatisation », « pâtisserie » et « construction automobile ») sont actuellement en formation dans une entreprise sarroise et passeront leur examen de fin d'apprentissage en France.

Au milieu de l'année 2018, une cinquantaine de contrats d'apprentissage transfrontaliers étaient en cours au Luxembourg (les formations transfrontalières les plus demandées sont « bétonneur constructeur métallique », « professionnel du spectacle », « vitrier » et « bandagiste orthopédiste »).

La Rhénanie-Palatinat est partenaire de deux organisations de coopération transfrontalière : d'une part, la Grande Région et, d'autre part, la Conférence du Rhin supérieur. L'accord-cadre sur la formation professionnelle transfrontalière dans le Rhin supérieur permet aux apprentis de suivre leur formation théorique dans un Centre de formation d'apprentis en Alsace, alors que la partie pratique se déroule sur la base d'un contrat d'apprentissage dans une entreprise du pays voisin (Bade-

⁷ Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt Grand Est

⁸ Situation en juin 2018 – ce chapitre mentionne un certain nombre d'expériences à titre d'exemples

Wurtemberg ou Palatinat-Sud). Dans le cadre de cette formation, 22 métiers ont été reconnus.

La Chambre de Métiers du Palatinat (Handwerkskammer der Pfalz) assiste les Alsaciens à la recherche d'une entreprise d'accueil et la mise en place d'un contrat d'apprentissage au travers de conseils dans la mise en œuvre de la formation dans le pays d'origine. Elle assure la liaison entre le CFA, l'entreprise et le formateur.

Parmi les différentes initiatives prises sur la base de négociations bilatérales pour la mise en œuvre efficace de concepts transfrontaliers d'orientation et de formation à certains métiers, on peut citer l'opération de formation transfrontalière réalisée dans la région du Rhin supérieur. Le projet phare de cette initiative est le « tour de l'orientation professionnelle »⁹ : en 2017, 25 jeunes originaires de la région alsacienne de Wissembourg ont tout d'abord choisi l'entreprise et le métier qui les intéressent le plus. Puis, ces jeunes âgés entre 15 et 17 ans ont obtenu directement dans les entreprises de Landau (Rhénanie-Sud) des informations sur la formation par alternance en Allemagne et les possibilités de formation continue dans l'artisanat. A ce jour, six apprentis ont fait part de leur souhait de suivre une formation transfrontalière dans le Rhin supérieur (boucher, mécanicien en technique de réfrigération, boulanger et menuisier). Par ailleurs, le Palatinat-Ouest et la Lorraine ont lancé un certain nombre d'opérations visant à soutenir les jeunes au cours de leur formation théorique et pratique dans le pays voisin, à leur permettre d'acquérir des compétences transfrontalières et à favoriser leur mobilité individuelle.

En Lorraine, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de la Moselle fait part d'une expérience positive dans le développement de la formation professionnelle transfrontalière ainsi qu'au niveau de l'orientation d'apprentis originaires aussi bien de l'Allemagne (coiffeur) que du Luxembourg (cordonnier).

L'expérience du CICM montre que des concepts de formation professionnelle transfrontalière sont notamment mis en œuvre avec succès dans les filières comptant un nombre réduit d'apprentis. C'est ainsi qu'au cours des dernières années, des apprentis allemands ont été formés au Luxembourg dans le domaine de la reliure, alors que des apprentis luxembourgeois du secteur de la boucherie-charcuterie ont été scolarisés en Lorraine.

Réflexions sur d'autres initiatives dans le domaine de la formation professionnelle transfrontalière

Le CICM pense qu'il faudrait réfléchir à la question de savoir si, à l'avenir, une adaptation des lois nationales relatives à l'éducation peut être utile pour permettre une formation transfrontalière plus étendue avec une double qualification, voire un diplôme spécifique.

En tout état de cause, il est essentiel que les modifications de la législation nationale soient décidées en concertation avec les organismes nationaux et régionaux de l'Artisanat et les fédérations.

⁹ « Tour d'orientation professionnelle » organisé par les partenaires du marché de la formation transfrontalière du Rhin supérieur, c'est-à-dire la Chambre de Métiers du Palatinat, la Chambre de Commerce et d'Industrie du Palatinat, Eurodistrict PAMINA, Interreg Rhin supérieur avec le projet « succès sans frontières », l'Agence pour l'emploi de Landau et les experts du réseau EURES T pour la formation transfrontalière dans le Rhin supérieur

L'exemple Sarre-Lorraine illustre toute l'hétérogénéité des systèmes d'éducation et les enjeux d'une formation professionnelle intégrée : si, en France, la formation prévue pour la plupart des métiers dure deux ans, elle est prévue sur trois ans ou trois ans et demi en Allemagne. L'Allemagne connaît le système des cours complémentaires interentreprises financé par les entreprises, alors qu'un tel système n'existe pas en France. Les entreprises françaises payent une contribution à la formation professionnelle qui n'existe en Allemagne que dans le secteur du bâtiment et sous une autre forme. Dans les deux pays, les prestations de formation sont subventionnées par l'Etat, les aides étant rattachées à des formations nationales bien définies. Une question non négligeable concerne le contenu de la formation qu'il conviendrait de définir dans le cadre d'une concertation sur une formation commune intégrée entre les centres de formation et les entreprises (concertation sur le contenu concret du programme de formation, sur l'ordre des étapes et sur l'organisation quotidienne et hebdomadaire des cours). En outre, il faudrait se pencher sur la question centrale des diplômes, les règlements des examens nationaux ne connaissant à l'heure actuelle aucune prestation d'apprentissage ou d'examen d'autres pays.

Un certain nombre de chambres membres du CICM entretiennent de multiples contacts avec des pays européens et non européens et pratiquent pour les apprentis, les compagnons et les maîtres différentes formes de séjour à l'étranger plutôt de courte durée. A ce sujet, certaines d'entre elles ont signalé des procédures de déclaration contraignantes qui s'appliquent en principe aussi aux séjours des apprentis en stage dans le cadre d'un projet de mobilité.

Différents services de consultation sont arrivés à la conclusion qu'il n'existe pas d'interprétation homogène de la notion de « séjour d'apprentissage ». A titre d'exemple, un stage suivi par un apprenti allemand dans une entreprise française est qualifié tantôt d'« emploi », tantôt de « séjour d'apprentissage », ce qui crée une incertitude juridique pour tous les intéressés.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la formation « transfrontalière », il faudrait donc éliminer certains freins administratifs en veillant à ce que la qualité et la transparence de la formation n'en soient pas affectées.

L'expérience des chambres de métiers montre que la formation transfrontalière nécessite beaucoup de conseils, mais aussi des solutions sur mesure très importantes pour les jeunes. Il faudrait que la mobilité soit garantie et donc également la possibilité de se rendre à l'établissement de formation choisi.

Compte tenu de toutes les expériences relatées ci-dessus, les chambres de métiers membres du CICM proposent une série de mesures susceptibles de favoriser la mobilité des apprentis, à savoir :

- éliminer les barrières linguistiques existantes et lutter contre le déclin de l'intérêt pour les cours de langues étrangères ou l'apprentissage de celles-ci et donner plus de place à l'enseignement des langues dans les centres de formation d'apprentis ;
- motiver le personnel formateur pour que, dans le cadre de l'orientation professionnelle, il prenne également en compte les formations proposées hors du territoire national ;
- prévoir des subventions à la mobilité pour les apprentis suivant une formation transfrontalière ;

- développer le réseau transfrontalier des transports publics de proximité et la mobilité transfrontalière par une extension et une intensification de ces transports, ce qui permettrait aux apprentis en formation transfrontalière de rejoindre plus facilement les entreprises implantées près de la frontière, les jeunes ayant besoin des moyens de transport de proximité ;
- favoriser et développer la reconnaissance de l'équivalence des diplômes professionnels dans la mesure où cela est juridiquement possible ;
- veiller à la transparence des systèmes de formation, étudier la question des diplômes et définir le contenu des formations (traduction des documents officiels, visite des centres de formation par les entreprises de formation transfrontalière et les formateurs, fourniture de conseils aux apprentis, formateurs et centres de formation).

Conseil Interrégional des Chambres de Métiers de la Grande Région

Metz, le 21 septembre 2018