COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 27.4.2021
COM(2021) 207 final

2021/0107 (BUD)

Proposition de

DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation à la suite de la demande présentée par l'Allemagne — EGF/2020/003 DE/ GMH Guss

EXPOSÉ DES MOTIFS

CONTEXTE DE LA PROPOSITION

1. Les règles régissant les contributions financières du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) sont définies dans le règlement (UE) nº 1309/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation pour la période 2014-2020 et abrogeant le règlement (CE) nº 1927/2006[1] (ci-après le «règlement FEM»)[2].

2. Le 15 décembre 2020, l'Allemagne a présenté la demande EGF/2020/003 DE/GMH Guss en vue d'obtenir une contribution financière du FEM à la suite de licenciements[3] survenus dans l'entreprise GMH Guss GmbH en Allemagne.

3. À la suite de l'évaluation de cette demande, la Commission a conclu, conformément à l'ensemble des dispositions applicables du règlement FEM, que les conditions d'octroi d'une contribution financière du FEM étaient remplies.

RÉSUMÉ DE LA DEMANDE

Numéro de la demande FEM	EGF/2020/003 DE/GMH Guss
État membre	Allemagne
Région (s) concernée (s) (niveau NUTS[4] 2)	Düsseldorf (DEA1) Arnsberg (DEA5)
Date de soumission de la demande	15 décembre 2020
Date d'accusé de réception de la demande	15 décembre 2020
Date de demande d'informations complémentaires	28 décembre 2020
Date limite pour la communication des informations complémentaires	8 février 2021
Date limite pour la réalisation de l'évaluation	3 mai 2021
Critère d'intervention	Article 4, paragraphe 1, point a), du règlement FEM
Entreprise principale concernée	GMH Guss
Nombre d'entreprises concernées	1
Secteur (s) d'activité économique (Division de la NACE Rév. 2)[5]	Division 24 (Métallurgie)
Nombre de filiales, fournisseurs et producteurs	4

[1] JO L 347 du 20.12.2013, p. 855.

[2] Le règlement (UE) nº 1309/2013 s'applique à toutes les demandes reçues au plus tard le 31 décembre 2020.

[3] Au sens de l'article 3 du règlement FEM.

[4] Règlement (UE) nº 1046/2012 de la Commission du 8 novembre 2012 portant application du règlement (CE) nº 1059/2003 du Parlement européen et du Conseil relatif à l'établissement d'une nomenclature commune des unités territoriales statistiques (NUTS), concernant les séries chronologiques à transmettre pour le nouveau découpage régional (JO L 310 du 9.11.2012, p. 34).

[5] JO L 393 du 30.12.2006, p. 1.

en aval concernés	
Période de référence (quatre mois):	du 31 juillet 2020 au 30 novembre 2020
Nombre de licenciements intervenus durant la période de référence	585
Nombre total de bénéficiaires admissibles	585
Nombre total de bénéficiaires visés	476
Budget pour les services personnalisés (en EUR)	1 730 731
Budget pour la mise en œuvre du FEM[6] (en EUR)	72 114
Budget total (en EUR)	1 802 845
Contribution du FEM (60 %) (en EUR)	1 081 706

ÉVALUATION DE LA DEMANDE

Procédure

4. L'Allemagne a présenté la demande EGF/2020/003 DE/GMH Guss le 15 décembre 2020, dans le délai de 12 semaines à compter de la date à laquelle les critères d'intervention énoncés à l'article 4 du règlement FEM ont été remplis. La Commission a accusé réception de la demande à la même date et a demandé des informations complémentaires à l'Allemagne le 28 décembre 2020. Ces informations complémentaires ont été fournies dans les six semaines qui ont suivi cette demande. Le délai de 12 semaines suivant la réception de la demande complète dont dispose la Commission pour achever son évaluation de la conformité de la demande aux conditions d'octroi d'une contribution financière expire le 3 mai 2021.

Recevabilité de la demande

Entreprises et bénéficiaires concernés

5. La demande concerne 585 travailleurs licenciés par quatre filiales de GMH Guss GmbH. L'entreprise concernée exerce ses activités dans le secteur économique relevant de la division 24 de la NACE Rév. 2 (Métallurgie). Les licenciements sont survenus dans les régions de niveau NUTS 2 de Düsseldorf (DEA1)[7] et d'Arnsberg (DEA5)[8]. Ces sites sont situés dans la région de la Ruhr, la région industrielle traditionnelle de Rhénanie-du-Nord-Westphalie.

Critères d'intervention

6. L'Allemagne a présenté la demande au titre du critère d'intervention énoncé à l'article 4, paragraphe 1, point a), du règlement FEM, selon lequel au moins 500 travailleurs doivent être licenciés sur une période de référence de quatre mois dans une entreprise d'un État membre.

---

6 Conformément à l'article 7, paragraphe 4, du règlement (UE) nº 1309/2013.

7 Filiales Friedrich Wilhelms-Hütte Eisenguss GmbH et Friedrich Wilhems-Hütte GmbH, toutes deux situées à Mülheim an der Ruhr

8 Filiale Dieckerhoff Guss GmbH à Gevelsberg et filiale Walter Hundhausen GmbH (ainsi que le siège principal de GMH Guss GmbH) à Schwerte.

7. La période de référence de quatre mois s'étend du 31 juillet 2020 au 30 novembre 2020.

8. 585 travailleurs ont été licenciés chez GMH Guss au cours de la période de référence.

Calcul du nombre de licenciements et de cessations d'activité

9. Les licenciements intervenus au cours de la période de référence ont été calculés à compter de la date à laquelle l'employeur, conformément à l'article 3, paragraphe 1, de la directive 98/59/CE du Conseil[9], a notifié par écrit le projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente. L'Allemagne a confirmé, avant la date d'achèvement de l'évaluation par la Commission, qu'il avait bien été procédé à ces 585 licenciements;

Bénéficiaires admissibles

10. Le nombre total de bénéficiaires admissibles s'élève à 585.

Lien entre les licenciements et les modifications majeures de la structure du commerce international résultant de la mondialisation

11. Afin d'établir le lien entre les licenciements et les modifications majeures de la structure du commerce international résultant de la mondialisation, l'Allemagne fait valoir que l'industrie des fonderies en Allemagne est confrontée à de profonds défis tels que des changements dans le commerce international de biens et de services, ainsi que la relocalisation d'activités dans des pays tiers.

12. Dans les fonderies métallurgiques, les métaux sont fondus, puis, à l'état liquide, sont coulés dans des formes sur mesure. Il s'agit d'un processus à forte intensité de main-d'œuvre. Les fonderies procèdent généralement au coulage des métaux lorsque des formes très complexes sont requises. Les fonderies métallurgiques sont les fournisseurs traditionnels d'autres industries manufacturières, en particulier l'industrie automobile, ainsi que les industries des machines, de la construction, de l'acier, de l'énergie, de la chimie et des technologies de la santé. En Allemagne, les principaux clients des fonderies métallurgiques sont l'industrie automobile (60 %) et l'industrie des machines (26 %)[10]. Étant donné que les fonderies sont hautement spécialisées et fournissent des produits sur mesure à leurs clients, leurs activités dépendent fortement de la demande de quelques clients principaux.

13. Deux filiales de GMH Guss étaient des fournisseurs pour l'industrie automobile: l'une pour les constructeurs de voitures particulières et l'autre pour les constructeurs de poids lourds. Une troisième filiale était un fournisseur pour l'industrie des machines, en particulier dans le secteur de la construction navale. Une quatrième filiale, ainsi que la société mère elle-même, proposaient des services administratifs aux filiales de production.

14. Traditionnellement, les fonderies métallurgiques ont été construites à proximité de leurs principaux clients, car une coopération étroite était nécessaire pour concevoir les produits sur mesure et aussi en raison de la difficulté de transporter des produits lourds. C'est pourquoi, en Allemagne, cette industrie est concentrée principalement

[9] Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs (JO L 225 du 12.8.1998, p. 16).

[10] Bundesverband der Deutschen Gießerei-Industrie (BDGUss): Die Gießerei-Industrie. Eine starke Branche in Zahlen (2019).

dans les régions manufacturières traditionnelles: 25 % des produits de fonderie allemands sont fabriqués en Rhénanie-du-Nord-Westphalie[11].

15. Alors qu'elle était en 2019 le plus grand producteur de produits de fonderie de l'UE, produisant plus de deux fois plus que l'Italie et trois fois plus que la France[12], l'Allemagne ne détenait qu'une part de 5 % de la production mondiale, derrière la Chine (45,5 %), l'Inde (11 %) et les États-Unis (8,8 %).

16. En ce qui concerne l'industrie automobile, qui est l'un des principaux clients des fonderies métallurgiques allemandes, la structure du commerce mondial a considérablement évolué au cours des dernières années. Alors qu'en 2000, l'UE était la première région du monde, avec 33 % de la production automobile mondiale, sa part du marché mondial était tombée à 19 % en 2019. En raison de l'augmentation de la demande dans la région, l'Asie occupe maintenant une place largement dominante dans la production automobile mondiale, avec une part de marché de 54 % de la production mondiale de voitures en 2019. Pour la première fois de leur histoire, les constructeurs automobiles allemands produisaient plus de voitures en Chine qu'en Allemagne. Au total, en 2019, la production automobile est tombée à son niveau le plus bas depuis 1996[13].

17. En ce qui concerne les constructeurs de poids lourds, la production des plus de 3,5 tonnes a diminué environ de moitié en Allemagne, passant de 256 131 véhicules en 2008 à 133 997 en 2019. La Chine domine désormais le marché mondial, avec une part de marché de 40 % de la production mondiale et, en raison d'une surproduction, vend des poids lourds à des prix très compétitifs, sous-cotant les concurrents dans de nombreuses régions du monde[14].

18. En outre, sur le marché européen, l'ensemble de l'industrie automobile à tendance à délocaliser vers l'Europe orientale, y compris vers des pays n'appartenant pas à l'UE, la production ou des parties de la chaîne d'approvisionnement. C'est le cas en particulier pour les produits à forte intensité de main-d'œuvre, comme les produits de fonderie. L'existence de normes environnementales moins strictes, en particulier dans les pays non membres de l'UE, constitue une incitation supplémentaire pour cette délocalisation de proximité des produits de fonderie[15].

19. En ce qui concerne l'industrie de la construction navale, la production annuelle[16] en Europe a diminué de moitié au cours de la période 2011-2019 par rapport à la période 2002-2010. Avec une part de marché de 84 %, les producteurs asiatiques sont à présent prédominants sur le marché mondial[17].

---

11 https://www.bdguss.de/branche/rolle-bedeutung/

12 Bundesverband der Deutschen Gießerei-Industrie (BDGUss): Branchenkennzahlen — Die deutsche Gießerei-Industrie (2019).

13 https://www.vda.de/de/services/zahlen-und-daten/jahreszahlen/automobilproduktion et https://www.quest-trendmagazin.de/automobilindustrie/internationalisierung/weltregion-automobilproduktion.html

14 https://www.oica.net/category/production-statistics/2018-statistics/; https://www.acea.be/statistics/article/eu-commercial-vehicle-production

15 Deutsche Bank Research (2020): Automobilindustrie – Produktion in China überflügelt heimische Fertigung; Eurofound (2016): — Rapport 2016 de l'ERM: Globalisation slowdown? Recent evidence of offshoring and reshoring in Europe; Eurofound (2020): Rapport 2020 de l'ERM: Restructuring across borders.

16 Mesurée en tonnage brut compensé (tbc).

17 Feldhoff, Thomas (2020): Gießereibranche unter Anpassungsdruck: Ausgewählte Entwicklungstrends.

20. Ces défis liés à la mondialisation ont exercé de fortes pressions sur l'industrie de la fonderie métallique et entraîné une baisse de 8,9 % de la production totale de produits de fonderie en Allemagne entre 2018 et 2019[18].

21. À ce jour, la métallurgie (division 24 de la NACE) a fait l'objet de six demandes d'intervention du FEM, dont quatre fondées sur la mondialisation des échanges et deux sur la crise économique et financière mondiale[19].

Événements à l'origine des licenciements et des cessations d'activité

22. Les faits à l'origine de ces licenciements sont la procédure d'insolvabilité à l'égard de GMH Guss. Alors qu'une filiale, Dieckerhoff Guss GmbH, a été entièrement fermée, les autres ont été partiellement fermées et font actuellement l'objet d'une procédure pour insolvabilité. Sur 1 000 travailleurs, 585 ont perdu leur emploi. Les autorités publiques ont été informées des licenciements survenus chez Walter Hundhausen GmbH le 31 juillet 2020, chez Dieckerhoff Guss GmbH le 24 septembre 2020 et, pour ce qui est des autres entités, le 5 octobre 2020.

23. Alors que GMH Guss opérait déjà dans un environnement économique difficile en raison de la mondialisation, ses problèmes se sont aggravés lorsque le principal client de la filiale Walter Hundhausen GmbH, qui absorbait 60 % de la production de la filiale, a décidé de délocaliser une partie de sa chaîne d'approvisionnement vers la Turquie.

24. Par ailleurs, le concurrent taïwanais MEITA a ouvert deux fonderies à Obrenovac, en Serbie. Ces fonderies, fortement subventionnées par le gouvernement serbe, ont démarré la production respectivement en 2017 et 2019 et produisent en particulier pour l'industrie automobile européenne[20]. Grâce aux subventions reçues et au coût relativement faible de la main-d'œuvre, MEITA a pu proposer des prix bien inférieurs à ceux de ses concurrents allemands. En conséquence, en 2019, les principaux clients automobiles de la filiale de GMH Guss, Dieckerhoff Guss GmbH, ont demandé une réduction de prix de 30 %, ce à quoi Dieckerhoff n'était pas en mesure de satisfaire. Compte tenu de la perte de ses clients, qui se sont alors approvisionnés auprès des usines serbes de MEITA, Dieckerhoff Guss a dû cesser ses activités.

25. Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur la création de quatre sociétés de transfert[21], une pour chaque filiale de GMH Guss. Les sociétés de transfert seront gérées par BOB Transfer GmbH. 476 des travailleurs ont signé un accord tripartite selon lequel ils entraient dans la société de transfert à la fin officielle de leur emploi chez GMH Guss ou dans l'une de ses quatre filiales.

26. L'assistance du FEM sera utilisée pour compléter les mesures habituelles proposées par les sociétés de transfert et peut également servir à étendre la durée des mesures

---

18 Stephen, Sophie (2020): Deutsche Gussproduktion 2019 und Ausblick 2020, dans: GIESSEREI, 04/2020.

19 https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=582&langId=en

20 https://www.serbianmonitor.com/en/chinas-mei-ta-opens-second-factory-in-obrenovac/

21 Le droit allemand n'impose pas la création d'une société de transfert. L'entreprise à l'origine des licenciements n'est donc pas tenue de contribuer à la mise en place d'une telle société. Sans le concours de l'entreprise à l'origine des licenciements, aucune société de transfert n'est créée. En revanche, si l'entreprise à l'origine des licenciements offre son concours, et si les partenaires sociaux s'accordent sur la création d'une société de transfert, le droit social allemand fixe le cadre juridique afférent (§§ 110 et 111 du code de sécurité sociale allemand, troisième livre).

individuelles. 86 travailleurs ont rejoint une première société de transfert le 1er août 2020, les autres ayant commencé le 1er octobre 2020.

Effets attendus des licenciements sur l'économie et l'emploi au niveau local, régional ou national

27. Les licenciements devraient avoir un effet négatif important sur l'économie locale. La Ruhr est une zone industrielle fortement urbanisée. Cette région, traditionnellement caractérisée par ses industries charbonnière et sidérurgique, est confrontée à d'énormes défis structurels depuis les années 1960 et enregistre des taux de chômage constamment supérieurs à la moyenne de la Rhénanie-du-Nord-Westphalie. La pandémie de Covid-19 a encore aggravé les conséquences sur le marché du travail. Entre septembre 2019 et septembre 2020, le taux de chômage en Rhénanie-du-Nord-Westphalie est passé de 6,5 % à 7,9 % et de 9 % à 10,7 % dans la région de la Ruhr. La plupart des travailleurs licenciés se trouvent dans la seconde moitié de leur carrière professionnelle, ont un faible niveau de qualification et une maîtrise insuffisante de la langue allemande.

Bénéficiaires visés et actions proposées

Bénéficiaires visés

28. On estime à 476 le nombre de travailleurs licenciés qui devraient participer aux mesures. La ventilation par sexe, nationalité et tranche d'âge de ces travailleurs est la suivante:

Catégorie		Nombre de bénéficiaires visés	
Sexe:	Hommes:	455	(95,59 %)
	Femmes:	21	(4,41 %)
Nationalité:	Citoyens de l'UE:	291	(61,13 %)
	Ressortissants de pays tiers:	185	(38,87 %)
Tranche d'âge:	15-24 ans:	7	(1,47 %)
	25-29 ans:	24	(5,04 %)
	30-54 ans:	269	(56,51 %)
	55-64 ans	175	(36,76 %)
	plus de 64 ans:	1	(0,21 %)

Admissibilité des actions proposées

29. Les services personnalisés à fournir aux travailleurs licenciés comportent les actions suivantes:

– Mesures de requalification: elles seront proposées aux travailleurs admissibles en fonction de leur profil et des résultats d'entretiens d'orientation professionnelle. Les cours peuvent être dispensés individuellement ou en groupes. Compte tenu du nombre élevé de participants issus de la migration, des cours d'allemand seront proposés aux participants ayant une faible maîtrise de l'allemand.

– Groupes de pairs/Ateliers: ces groupes de discussion fonctionneront avec l'aide d'un animateur, qui encourage les participants à échanger idées et réflexions sur leurs expériences. Certains groupes de pairs mettront l'accent sur l'histoire commune des participants, tels que les participants issus de l'immigration ou les participants plus âgés.

– Assistance à la création d'entreprise: cette mesure comprendra un ensemble de services consultatifs mis à la disposition des personnes désireuses de lancer leur propre entreprise. Les services proposés comprendront des mesures d'accompagnement personnalisées sur mesure, ainsi que la participation à des séances de coaching de groupe.

– Aide à la recherche d'emploi: des prospecteurs d'emplois professionnels aideront les travailleurs admissibles à repérer les vacances d'emploi susceptibles de leur convenir, avant même que celles-ci ne soient publiées.

– Orientation et orientation professionnelle: sur la base des premiers entretiens permettant l'établissement d'un profil, les conseillers d'orientation donneront des informations non seulement sur le marché du travail et les perspectives de carrière mais apporteront aussi aux candidats une aide et un soutien en matière de motivation et d'inspiration. Les travailleurs seront encouragés à améliorer leurs compétences ou à acquérir de nouvelles compétences et à participer à des mesures d'éducation et de formation qui les aideront à trouver un nouvel emploi, éventuellement dans un secteur différent.

– Conseil en matière de mobilité professionnelle internationale: pour les demandeurs d'emploi prêts à accepter un poste dans un autre État membre de l'UE, des conseillers spéciaux apporteront une aide à la recherche d'emploi, informeront sur les conditions de travail dans l'État membre concerné et aideront à obtenir la traduction et la reconnaissance des qualifications.

– Suivi post-embauche: les travailleurs pourront continuer à bénéficier de services de conseil après leur embauche, ce qui permettra de faciliter leur adaptation à leur nouvel emploi et de limiter au maximum les risques de perte d'emploi.

– Allocation de formation: le paiement commence à la date à laquelle le travailleur entre dans la société de transfert et se termine dès que la personne quitte la société de transfert. La participation à des mesures actives du marché du travail est une condition préalable à l'obtention d'une allocation.

30. Les mesures organisées sont conformes à la stratégie allemande en matière de durabilité.

31. Dans le contexte de la pandémie de Covid-19, un concept d'hygiène sanitaire a été élaboré pour garantir la mise en œuvre des mesures. Il s'agit notamment de cours en ligne, ainsi que de salles adéquates pour les cours en présentiel[22].

32. Les actions proposées décrites ici constituent des mesures actives du marché du travail entrant dans le cadre des actions admissibles visées à l'article 7 du règlement FEM. Ces actions ne se substituent pas à des mesures passives de protection sociale.

33. L'Allemagne a fourni les informations requises sur les mesures revêtant un caractère obligatoire pour l'entreprise concernée en vertu du droit national ou de conventions

[22] Pour les cours en présentiel, des tests rapides pour la Covid-19 sont utilisés pour garantir la sécurité des salles de classe.

collectives. Elle a confirmé qu'une contribution financière du FEM ne se substituerait pas à ces actions.

Budget prévisionnel

34. Le coût total estimé s'élève à 1 802 845EUR; il correspond aux dépenses liées aux services personnalisés à concurrence de 1 730 731EUR et aux dépenses afférentes aux activités de préparation, de gestion, d'information et de publicité, ainsi qu'à celles de contrôle et de rapport, à concurrence de 72 114EUR.

35. La contribution financière totale demandée au FEM s'élève à 1 081 706EUR (60 % des coûts totaux).

Actions prévues	Estimation du nombre de participants	Estimation du coût par participant *(en euros[23])*	Estimation du coût total *(en euros)*[24]
Services personnalisés [actions au titre de l'article 7, paragraphe 1, points a) et c), du règlement FEM]			
Mesures de requalification (Qualifizierungsmaßnahmen)	415	1 189	493 605
Groupes de pairs/Ateliers	240	438	105 160
Assistance à la création d'entreprise (Existenzgründerberatung)	3	5 133	15 400
Aide à la recherche d'emploi (Beratung und Stellenakquise)	476	517	245 968
Conseil et orientation professionnelle (Berufsvorbereitung und Orientierung)	200	201	40 133
Conseil en matière de mobilité professionnelle internationale (Internationale Beratung)	10	1 133	11 332
Suivi post-embauche (Nachbetreuungsmaßnahmen)	375	569	213 378
Sous-total a): Pourcentage de l'ensemble coordonné de services personnalisés:	—		1 124 976 (65 %)
Allocations et mesures d'incitation [actions au titre de l'article 7, paragraphe 1, point b), du règlement FEM]			
Allocation de formation (Transferkurzarbeitergeld)	476	1 273	605 755

[23] Afin d'éviter les décimales, les coûts estimés par travailleur ont été arrondis. Ces arrondis n'ont toutefois pas d'incidence sur le coût total de chaque mesure, qui ne diffère pas de celui indiqué dans la demande présentée par l'Allemagne.

[24] Le total diffère de la somme des rubriques en raison de l'arrondi.

Sous-total b): Pourcentage de l'ensemble coordonné de services personnalisés:	—	605 755 (35 %)
Actions au titre de l'article 7, paragraphe 4, du règlement FEM		
1. Activités de préparation	—	7 211
2. Gestion	—	39 663
3. Information et publicité	—	3 606
4. Contrôle et rapport	—	21 634
Sous-total c): Pourcentage du coût total:	—	72 114 (4 %)
Coût total (a + b + c):	—	1 802 845
Contribution du FEM (60 % du coût total)	—	1 081 706

36. Le coût des actions indiquées dans le tableau ci-dessus en tant qu'actions menées au titre de l'article 7, paragraphe 1, point b), du règlement FEM ne dépasse pas 35 % du coût total de l'ensemble coordonné de services personnalisés. L'Allemagne a confirmé que ces actions étaient conditionnées par la participation active des bénéficiaires visés à des activités de recherche d'emploi ou de formation.

Période d'admissibilité des dépenses

37. L'Allemagne a commencé à fournir les services personnalisés aux bénéficiaires visés le 1er août 2020. Les dépenses relatives aux actions sont donc admissibles, au titre de la participation financière du FEM, du 1er août 2020 au 15 décembre 2022.

38. L'Allemagne a commencé à engager les dépenses administratives pour la mise en œuvre du FEM le 1er novembre 2020. Les dépenses relatives aux activités de préparation, de gestion, d'information et de publicité ainsi que de contrôle et d'élaboration de rapport peuvent, par conséquent, faire l'objet d'une contribution financière du FEM du 1er novembre 2020 au 15 juin 2023.

Complémentarité avec des actions financées par des fonds nationaux ou d'autres fonds de l'Union

39. Les sources de préfinancement ou de cofinancement national sont le budget fédéral et l'agence fédérale pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit). Ceux-ci financent la contribution nationale de 40 % du coût total des mesures proposées par la société de transfert et financées au titre du FEM[25].

40. L'Allemagne a confirmé que les mesures décrites ci-dessus qui bénéficient d'une contribution financière du FEM ne recevraient pas d'aide d'autres instruments financiers de l'Union.

41. L'Allemagne a indiqué que les mesures du FEM proposées complétaient les mesures proposées par le Fonds social européen (FSE). Le programme opérationnel du FSE

[25] L'offre de l'ensemble coordonné de services personnalisés, qui comprend le paiement d'allocations ainsi que des mesures actives du marché du travail, peut commencer dès que les travailleurs entrent officiellement dans la société de transfert. Dès le départ, les travailleurs reçoivent des allocations de formation («Transferkurzarbeitergeld»), qui sont admissibles au cofinancement par le FEM, tandis que les travailleurs licenciés suivent des mesures actives du marché du travail.

en faveur de la Rhénanie-du-Nord-Westphalie cofinance certaines des mesures de base du plan social (Sozialplan) convenues par les partenaires sociaux. L'Allemagne a confirmé que le FEM ne remplaçait aucune de ces mesures.

Procédures pour la consultation des bénéficiaires visés ou de leurs représentants, des partenaires sociaux et des collectivités locales et régionales

42. L'Allemagne a indiqué que l'ensemble coordonné de services personnalisés a été composé en consultation avec toutes les parties concernées, et en particulier les partenaires sociaux. Pour la planification des mesures soutenues par le FEM, le ministère fédéral du travail et des affaires sociales a tenu des discussions avec le service public pour l'emploi et BOB Transfer GmbH pour examiner les possibilités d'assistance du FEM. Dès le tout début, les partenaires sociaux ont soutenu une éventuelle demande d'intervention du FEM. Un comité de suivi a été mis en place pour piloter une éventuelle intervention cofinancée par le FEM. Outre des représentants du ministère du travail et des affaires sociales, du service publics pour l'emploi et de la société de transfert, le comité de suivi comprend des représentants des partenaires sociaux, des représentants du syndicat IG Metall, des liquidateurs de l'entreprise qui licencie et de ses filiales, ainsi que des représentants des comités d'entreprise.

Systèmes de gestion et de contrôle

43. La demande contient une description des systèmes de gestion et de contrôle qui précise les responsabilités des organismes concernés. L'Allemagne a indiqué à la Commission que la contribution financière serait gérée par les organismes qui s'occupent de la gestion des financements du Fonds social européen (FSE) au sein du ministère fédéral du travail et des affaires sociales (Bundesministerium für Arbeit und Soziales). Le «Gruppe Europäische Fonds für Beschäftigung» agit en tant qu'autorité de gestion[26], et l'«Organisationseinheit Prüfbehörde»[27], indépendante sur le plan organisationnel, est l'autorité de contrôle pour ces fonds. Ces organismes ont également géré les précédentes contributions du FEM en faveur de l'Allemagne. Certaines des tâches de l'autorité de gestion du FEM sont déléguées de façon permanente au service public pour l'emploi par accord administratif.

Engagements de l'État membre concerné

44. L'Allemagne a apporté toutes les assurances nécessaires concernant les aspects suivants:

- les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination seront respectés pour l'accès aux actions proposées et leur réalisation;
- les exigences fixées dans la législation nationale et dans celle de l'UE concernant les licenciements collectifs ont été respectées;
- GMH Guss qui a poursuivi ses activités après les licenciements, a respecté ses obligations légales en matière de licenciements et pris les dispositions nécessaires pour ses salariés;

[26] Cependant, à l'intérieur du «Gruppe Europäische Fonds für Beschäftigung», le «Referat EF 4» agira comme autorité de gestion pour le FEM, tandis que l'autorité de gestion pour le FSE est le «Referat EF 1».

[27] L'«Organisationseinheit Prüfbehörde» est une autorité indépendante d'audit et de contrôle, sous la tutelle directe du secrétaire d'État non politique.

– les actions proposées ne bénéficieront d'aucune aide financière provenant d'autres fonds ou instruments financiers de l'Union et les doubles financements seront évités;

– les actions proposées seront complémentaires des actions financées par les Fonds structurels;

– la contribution financière du FEM sera conforme aux règles procédurales et de fond de l'Union en matière d'aides d'État.

INCIDENCE BUDGÉTAIRE

Proposition budgétaire

45. La dotation annuelle du FEM n'excède pas 186 000 000 EUR (aux prix de 2018), comme le prévoit l'article 8, paragraphe 1, du règlement (UE, Euratom) 2020/2093 du Conseil du 17 décembre 2020 fixant le cadre financier pluriannuel pour la période 2021-2027[28].

46. Au terme de l'examen de la demande eu égard aux conditions fixées à l'article 13, paragraphe 1, du règlement FEM, et compte tenu du nombre de bénéficiaires visés, des actions proposées et des coûts estimés, la Commission propose de mobiliser le FEM pour un montant de 1 081 706 EUR, soit 60 % du coût total des actions proposées, afin d'apporter une contribution financière en réponse à la demande.

47. La décision proposée de mobiliser le FEM sera prise conjointement par le Parlement européen et le Conseil, en application du point 9 de l'accord interinstitutionnel du 16 décembre 2020 entre le Parlement européen, le Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne sur la discipline budgétaire, la coopération en matière budgétaire et la bonne gestion financière, ainsi que sur de nouvelles ressources propres, comportant une feuille de route en vue de la mise en place de nouvelles ressources propres[29].

Actes liés

48. En même temps qu'elle présentera sa proposition de décision de mobilisation du FEM, la Commission présentera au Parlement européen et au Conseil une proposition de virement d'un montant de 1 081 706 EUR sur la ligne budgétaire concernée.

49. En même temps que l'adoption de cette proposition de décision de mobilisation du FEM, la Commission adoptera une décision d'octroi d'une contribution financière, par la voie d'un acte d'exécution, qui entrera en vigueur à la date à laquelle le Parlement européen et le Conseil adopteront la décision de mobilisation du FEM.

[28] JO L 433I du 22.12.2020, p. 15.
[29] JO L 433I du 22.12.2020, p. 29.

2021/0107 (BUD)

Proposition de

DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation à la suite de la demande présentée par l'Allemagne — EGF/2020/003 DE/ GMH Guss

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

vu le règlement (UE) nº 1309/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation pour la période 2014-2020 et abrogeant le règlement (CE) nº 1927/2006[30], et notamment son article 15, paragraphe 4,

vu l'accord interinstitutionnel du 16 décembre 2020 entre le Parlement européen, le Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne sur la discipline budgétaire, la coopération en matière budgétaire et la bonne gestion financière, ainsi que sur de nouvelles ressources propres, comportant une feuille de route en vue de la mise en place de nouvelles ressources propres[31], et notamment son point 9,

vu la proposition de la Commission européenne,

considérant ce qui suit:

(1) Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) vise à apporter un soutien aux salariés licenciés et aux travailleurs indépendants en cessation d'activité en raison de modifications majeures de la structure du commerce mondial résultant de la mondialisation, en raison de la persistance de la crise financière et économique mondiale, ou en raison d'une nouvelle crise financière et économique mondiale, et à favoriser leur réinsertion sur le marché du travail.

(2) La dotation annuelle du FEM n'excède pas 186 000 000 EUR (aux prix de 2018), comme le prévoit l'article 8, paragraphe 1, du règlement (UE, Euratom) 2020/2093 du Conseil[32].

(3) Le 15 décembre 2020, l'Allemagne a présenté une demande de mobilisation du FEM en ce qui concerne des licenciements survenus chez GMH Guss GmbH, en Allemagne. Des informations complémentaires ont été fournies conformément à l'article 8, paragraphe 3, du règlement (UE) nº 1309/2013. Cette demande remplit les conditions relatives à la fixation du montant de la contribution financière du FEM conformément à l'article 13 dudit règlement.

(4) Il convient, par conséquent, de mobiliser le FEM en vue d'octroyer une contribution financière d'un montant de 1 081 706 EUR en réponse à la demande présentée par l'Allemagne.

[30] JO L 347 du 20.12.2013, p. 855.
[31] JO L 433I du 22.12.2020, p. 29.
[32] Règlement (UE, Euratom) 2020/2093 du Conseil du 17 décembre 2020 fixant le cadre financier pluriannuel pour les années 2021 à 2027 (JO L 433I du 22.12.2020, p. 15).

(5) Afin de limiter au maximum le délai de mobilisation du FEM, la présente décision devrait s'appliquer à partir de la date de son adoption,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

Dans le cadre du budget général de l'Union établi pour l'exercice 2021, un montant de 1 081 706 EUR en crédits d'engagement et de paiement est mobilisé au titre du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation.

Article 2

La présente décision entre en vigueur le jour de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*. Elle s'applique à compter du [la date de son adoption][*].

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen	*Par le Conseil*
Le président	*Le président*

[*] Date à insérer par le Parlement européen avant la publication au JO.