COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 19.11.2021
COM(2021) 698 final

2021/0363 (BUD)

Proposition de

DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés à la suite d'une demande de la France – EGF/2021/005 FR/Airbus

EXPOSÉ DES MOTIFS

CONTEXTE DE LA PROPOSITION

1. Les règles régissant les contributions financières du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM) sont définies dans le règlement (UE) 2021/691 du Parlement européen et du Conseil du 28 avril 2021 relatif au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM) et abrogeant le règlement (UE) nº 1309/2013[1] (ci-après le «règlement FEM»).

2. Le 26 juillet 2021, la France a présenté la demande EGF/2021/005 FR/Airbus en vue d'obtenir une contribution financière du FEM, à la suite de licenciements survenus chez Airbus en France.

3. Au terme 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/2021/005 FR/Airbus
État membre	France
Région(s) concernée(s) (niveau NUTS[2] 2)	Midi-Pyrénées (FRJ2) Pays de la Loire (FRG0)
Date de présentation de la demande	26 juillet 2021
Date d'accusé de réception de la demande	9 août 2021
Date de demande d'informations complémentaires	9 août 2021
Date limite pour la communication des informations complémentaires	13 septembre 2021
Date limite pour l'achèvement de l'évaluation	24 novembre 2021
Critère d'intervention	Article 4, paragraphe 2, point a), du règlement FEM
Entreprise principale concernée	Airbus (Airbus SE)
Nombre d'entreprises concernées	1
Secteur(s) d'activité économique (division de la NACE Rév. 2)[3]	Division 30 («Fabrication d'autres matériels de transport»)

[1] JO L 153 du 3.5.2021, p. 48.

[2] Règlement délégué (UE) 2019/1755 de la Commission du 8 août 2019 modifiant les annexes 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) (JO L 270 du 24.10.2019, p. 1).

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

Période de référence (quatre mois):	1er novembre 2020 – 1er mars 2021
Nombre de licenciements pendant la période de référence (*a*)	508
Nombre de licenciements avant ou après la période de référence (*b*)	0
Nombre total de licenciements (*a* + *b*)	508
Nombre total de bénéficiaires éligibles	508
Nombre total de bénéficiaires visés	297
Budget pour les services personnalisés (en EUR)	4 406 194
Budget pour la mise en œuvre du FEM[4] (en EUR)	0
Budget total (en EUR)	4 406 194
Contribution du FEM (85 %) (en EUR)	3 745 264

ÉVALUATION DE LA DEMANDE

Procédure

4. La France a présenté la demande EGF/2021/005 FR/Airbus le 26 juillet 2021, dans le délai de 12 semaines à compter de la date à laquelle les critères d'intervention précisés à l'article 4 du règlement FEM ont été remplis[5]. La Commission a accusé réception de la demande et demandé des informations complémentaires à la France le 9 août 2021. Ces informations complémentaires ont été fournies dans les 25 jours ouvrables suivant la demande, après une prolongation du délai de 10 jours ouvrables suite à une demande dûment justifiée de la France. Le délai de 50 jours ouvrables suivant la réception de la demande complète dont dispose la Commission pour achever son évaluation de la conformité de la demande avec les conditions d'octroi d'une contribution financière expire le 24 novembre 2021.

Recevabilité de la demande

Entreprises et bénéficiaires concernés

5. La demande concerne 508 travailleurs licenciés dont l'activité a cessé au sein de l'unité économique et sociale (UES)[6] Airbus Commercial (ci-après «Airbus Commercial») d'Airbus (Airbus SE). Airbus exerce ses activités dans le secteur économique relevant de la division 30 («Fabrication d'autres matériels de transport») de la NACE Rév. 2. Les licenciements effectués par l'entreprise sont localisés dans les régions NUTS 2 Midi-Pyrénées (FRJ2) et Pays de la Loire (FRG0).

4 Conformément à l'article 7, paragraphe 5, du règlement (UE) 2021/691.

5 Le délai de 12 semaines a été suspendu entre le 1er janvier 2021 et le 3 mai 2021, conformément à l'article 8, paragraphe 2, du règlement (UE) 2021/691.

6 Une unité économique et sociale (UES) est une construction juridique de droit français qui permet de regrouper des entreprises placées sous le même pouvoir de direction, opérant dans le même secteur et dont les salariés partagent les mêmes intérêts, mais qui sont juridiquement distinctes, dans le but de promouvoir la création d'une représentation commune des travailleurs. Les licenciements ont eu lieu au sein de l'UES Airbus Commercial, qui regroupe les deux filiales françaises d'Airbus SE, à savoir Airbus SAS et Airbus Operations SAS.

Critères d'intervention

6. La France a présenté la demande au titre du critère d'intervention énoncé à l'article 4, paragraphe 2, point a), du règlement FEM, qui exige la cessation d'activité d'au moins 200 travailleurs licenciés, sur une période de référence de quatre mois, dans une entreprise d'un État membre, y compris lorsque cette cessation d'activité concerne des travailleurs licenciés chez ses fournisseurs ou ses producteurs en aval et/ou des travailleurs indépendants.

7. La période de référence de quatre mois pour la demande s'étend du 1er novembre 2020 au 1er mars 2021, au cours de laquelle 508 travailleurs ont été licenciés par Airbus.

Calcul des licenciements et de la cessation d'activité

8. La cessation des activités des travailleurs licenciés pendant la période de référence a été calculée à compter de la date à laquelle l'employeur a notifié le préavis de licenciement ou de résiliation du contrat de travail à chaque travailleur.

Bénéficiaires éligibles

9. Le nombre total de bénéficiaires éligibles s'élève à 508.

Description des événements ayant conduit aux licenciements et à la cessation d'activité

10. La division Commercial Aircraft d'Airbus est l'un des principaux fabricants d'aéronefs commerciaux. En raison de l'effondrement général de l'aviation commerciale, et plus particulièrement des vols de passagers, causé par la pandémie de COVID-19, l'activité de la division Commercial Aircraft d'Airbus est confrontée à de graves difficultés.

11. Les restrictions générales en matière de déplacements ont cloué au sol la majeure partie du secteur au cours de la pandémie. En outre, la crise économique qui a suivi la pandémie a réduit le pouvoir d'achat de nombreux clients du transport aérien et les a contraints à revoir leur décision d'utiliser l'avion.

12. La plupart des compagnies aériennes commerciales ont déjà annoncé ou mis en œuvre des plans de restructuration massifs afin de survivre jusqu'à une reprise complète du secteur. Selon Airbus, cela ne devrait pas se produire avant 2025[7].

13. Dans le cadre des plans de restructuration des compagnies aériennes, de nombreux avions ont été mis au rebut prématurément et les plans d'acquisition de nouveaux appareils ont été suspendus ou annulés. L'abondance d'aéronefs a alimenté la spirale à la baisse des prix de vente des appareils[8].

14. La production d'aéronefs commerciaux a généré 67 % du chiffre d'affaires total d'Airbus[9]. À partir d'avril 2020, les plans de production ont dû être adaptés à la situation de crise, ce qui a entraîné une réduction d'un tiers des niveaux de production[10].

---

7 Document non publié: Airbus «Livre 2», analyse interne de la crise de la COVID et de son incidence sur le secteur d'activité d'Airbus en France.

8 Idem.

9 https://www.airbus.com/content/dam/corporate-topics/financial-and-company-information/Airbus-FY2020-Presentation.pdf

10 https://www.airbus.com/newsroom/press-releases/en/2020/04/airbus-reports-first-quarter-q1-2020-results.html.

15. Pour adapter ses effectifs à cette modification soudaine des plans de production, Airbus a dû mettre en œuvre un plan de restructuration. Dans le cadre d'un accord collectif à l'échelle de l'entreprise[11], 4 248 postes ont été supprimés rien qu'en France[12].

16. En guise de premier recours, Airbus a fait usage des dispositions de la nouvelle législation d'urgence[13] adoptée en France en réponse à la pandémie. Ces dispositions permettent aux entreprises de mettre temporairement du personnel à la disposition d'autres entreprises. Dans le cas d'Airbus, des solutions ont été trouvées dans d'autres sous-entités d'Airbus, mais aussi avec des entreprises extérieures. En conséquence, les salariés concernés n'ont pas dû être licenciés.

17. Les pouvoirs publics français ont lancé un programme de soutien au secteur[14]. Ce soutien des pouvoirs publics français a permis à Airbus de préserver 500 emplois d'ingénieurs hautement qualifiés supplémentaires.

18. Les parties à la négociation sont également convenues de mettre en place un programme proposant une assistance aux travailleurs intéressés par la cessation volontaire de leur relation de travail avec Airbus.

19. En outre, en réponse à la crise économique causée par la pandémie de COVID-19, les pouvoirs publics français ont lancé un programme temporaire d'activité partielle de longue durée[15] qui permet aux entreprises confrontées à des difficultés de réduire le temps de travail de leurs salariés. Grâce à ce programme, 1 502 emplois supplémentaires ont pu être sauvés.

20. Bien que le nombre de licenciements ait pu être considérablement réduit, 2 246 emplois ont été supprimés.

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

21. Les autorités françaises expliquent que les régions concernées sont particulièrement touchées par la crise faisant suite à la pandémie de COVID-19. Les deux régions étaient déjà confrontées à une hausse du chômage avant la crise. Dans les Pays de la Loire, le taux de chômage est passé de 6,8 % en 2008 à 8,5 % en 2018; en Occitanie (région concernée en Midi-Pyrénées), il est passé de 8,8 % à 10,7 % au cours de la même période. À partir de 2018, les taux de chômage avaient commencé à diminuer légèrement, lorsque la crise a frappé en 2021. Au premier trimestre 2021, le taux de chômage s'élevait à 6,9 % dans les Pays de la Loire et à 9,4 % en Occitanie[16].

22. En Occitanie en particulier, les licenciements devraient avoir une forte incidence sur le marché du travail et l'économie. La ville de Toulouse et la région environnante constituent le principal pôle aéronautique en Europe. Le secteur emploie 110 000

---

11 «Accord collectif relatif au plan d'adaptation des sociétés composant l'UES Airbus Commercial dans le contexte de la crise économique Covid-19 et ses conséquences sur l'emploi».

12 Dans le monde, Airbus a dû supprimer quelque 9 400 emplois (https://www.airbus.com/content/dam/corporate-topics/financial-and-company-information/Airbus-FY2020-SN.pdf).

13 Loi d'urgence nº 2020-734 du 17 juin 2020.

14 Le programme a été lancé par le Conseil pour la recherche aéronautique civile (CORAC).

15 Activité partielle de longue durée (APLD): https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F35381.

16 Données collectées par l'Institut national de la statistique et des études économiques. Pour de plus amples informations sur la méthodologie et les statistiques, voir: https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/indicateur/p1660/description.

personnes. La région est fortement dépendante de l'aéronautique, qui est le secteur le plus important. Airbus est le premier employeur privé de la région. La réduction de 35 % des plans de production d'Airbus devrait avoir des conséquences très graves sur l'emploi dans l'ensemble du secteur, touchant notamment les nombreux fournisseurs[17].

23. En Occitanie, même si une grande partie des travailleurs licenciés possèdent un niveau d'éducation élevé, environ 31 % des travailleurs licenciés ont plus de 50 ans, ce qui rend leur réemploi plus difficile. La région s'est toutefois imposée comme un écosystème important pour les jeunes pousses; par conséquent, les perspectives peuvent être favorables pour les bénéficiaires désireux de créer leur propre entreprise[18].

24. Dans les Pays de la Loire, l'incidence de la crise aérienne sur l'économie locale et le marché du travail devrait être moins préjudiciable en raison de la forte diversification de l'économie régionale. Il n'existe cependant pas beaucoup de possibilités d'emploi pour les ingénieurs et techniciens aéronautiques. Des possibilités devraient se présenter dans le secteur maritime ou dans les énergies renouvelables, ce qui implique la reconversion des travailleurs licenciés. Comme en Occitanie, l'âge des travailleurs concernés risque d'être un obstacle à leur réemploi, 11 % des salariés concernés ayant plus de 55 ans[19].

Mise en œuvre du cadre de qualité de l'Union européenne pour l'anticipation des changements et des restructurations

25. La France a décrit de quelle façon les recommandations formulées dans le cadre de qualité de l'Union européenne pour l'anticipation des changements et des restructurations ont été prises en considération: conformément au code du travail français, une société *in bonis* (c'est-à-dire qui n'est pas en liquidation) employant 1 000 salariés ou plus est tenue de supporter l'intégralité des coûts des mesures actives du marché du travail d'accompagnement en faveur du personnel licencié à la suite d'une restructuration organisationnelle. Une intervention des pouvoirs publics n'est prévue que lorsque les mesures mises en place par l'entreprise qui licencie prennent fin.

26. Les autorités françaises ont indiqué qu'Airbus dispose d'un système très sophistiqué d'identification et d'anticipation des changements, notamment en ce qui concerne les besoins en qualifications et compétences particulières de son personnel, ainsi que les besoins en personnel en général[20]. Les représentants du personnel et des syndicats sont étroitement associés aux plans d'organisation visant une adaptation au changement. Même si la pandémie et la crise qui a suivi ont frappé soudainement le secteur, Airbus a ainsi pu s'appuyer sur son système existant de consultation des représentants du personnel et des syndicats afin de discuter du plan de restructuration nécessaire pour faire face à la situation de crise.

27. La France a indiqué qu'Airbus, en tant que société *in bonis* employant plus de 1 000 salariés, a mis en place un vaste ensemble de mesures actives du marché du travail visant à aider les travailleurs licenciés. En coopération avec un consultant externe en

17 Document non publié: Airbus – Étude d'impact, BPI Consulting Paris, 12/2020.

18 Idem.

19 Idem.

20 Dans l'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels du 15 février 2019, Airbus s'engage non seulement à analyser ces besoins, mais aussi à en discuter avec tous les acteurs internes concernés.

reclassement externe, Airbus a établi un point d'information d'orientation appelé «*Mobility Pathways*», qui est le premier interlocuteur auquel les travailleurs concernés peuvent s'adresser. Ce point d'information fournit aux travailleurs une première orientation sur les possibilités qui s'offrent à eux ainsi qu'un soutien dans leurs efforts pour participer à des actions de formation ou pour trouver un nouvel emploi.

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

28. Les autorités françaises ont confirmé que les mesures décrites ci-dessous qui bénéficient d'une contribution financière du FEM ne recevront pas en plus l'aide d'autres instruments financiers de l'Union.

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

29. La France a indiqué que l'ensemble coordonné de services personnalisés a été établi en concertation avec les représentants du personnel et des syndicats. Lors d'une longue série de réunions et de négociations entre Airbus et les représentants du personnel et des syndicats concernés[21], tant au niveau national qu'au niveau international, les parties à la négociation ont défini des pistes possibles pour amortir l'effet direct sur le personnel et concevoir des ensembles de mesures visant à aider les travailleurs concernés. Ces cycles de négociations internes ont débuté le 30 juin 2020 et se sont achevés le 15 octobre 2020.

Bénéficiaires visés et mesures proposées

Bénéficiaires visés

30. On estime à 297 le nombre de travailleurs licenciés qui devraient participer aux mesures. La ventilation de ces travailleurs par genre, tranche d'âge et niveau d'éducation est la suivante:

Catégorie		Nombre de bénéficiaires escomptés	
Genre:	Hommes:	236	(79,5 %)
	Femmes:	61	(20,5 %)
	Non binaires	0	(0,0 %)
Tranche d'âge:	Moins de 30 ans:	35	(11,8 %)
	30-54 ans:	222	(74,7 %)
	Plus de 54 ans:	40	(13,5 %)
Niveau d'éducation	Premier cycle du secondaire ou inférieur[22]	0	(0,0 %)

[21] CGA-F (comité de groupe Airbus France), CSE-C (comité social et économique central), CSE-E (comité social économique établissement), comité européen.

[22] CITE 0-2.

Deuxième cycle du secondaire[23] ou post-secondaire non supérieur[24]	150	(50,5 %)
Enseignement supérieur[25]	147	(49,5 %)

Mesures proposées

31. Les mesures pour lesquelles les autorités françaises sollicitent un cofinancement du FEM font partie de l'ensemble global de mesures personnalisées proposées aux salariés concernés par l'entreprise qui licencie. Toutefois, seules les mesures qui vont au-delà des obligations légales de l'entreprise qui licencie peuvent bénéficier d'une aide du FEM et sont décrites ci-dessous:

– prime création d'entreprise: cette mesure vise à aider les bénéficiaires désireux de créer leur propre entreprise en leur octroyant une prime de création d'entreprise de 15 000 EUR par bénéficiaire. Les travailleurs intéressés peuvent demander à bénéficier du régime d'aide à la création d'entreprise et demander la prime jusqu'à six mois après leur entrée dans le régime. La prime est versée sous la forme d'un montant forfaitaire sur présentation de la preuve qu'une entreprise a effectivement été enregistrée. L'ensemble du processus est géré par «*Mobility Pathways*», qui fournit des orientations sur la manière d'introduire une demande, vérifie et valide les plans d'entreprise et décide enfin de l'octroi de la prime. Si des bénéficiaires créent ensemble une entreprise, la totalité du montant est accordée à chaque bénéficiaire,

– formation création d'entreprise: cette mesure s'adresse aux bénéficiaires qui ont demandé à bénéficier du régime d'aide à la création d'entreprise. Des formations approfondies sont proposées aux personnes désireuses de créer leur propre entreprise,

– allocation frais annexes formation création d'entreprise: les bénéficiaires participant à la formation à la création d'entreprise peuvent obtenir le remboursement des frais d'hébergement, de nourriture, de transport, ainsi que d'éventuels services d'interprétation, etc.

– indemnité différentielle de salaire: cette mesure vise à inciter à accepter un nouvel emploi, même si le salaire est inférieur à celui de l'emploi précédent. Le montant mensuel maximal est de 350 EUR et est versé pour une durée maximale de 12 mois.

32. La France a indiqué que l'entreprise qui licencie propose régulièrement à son personnel des formations dans lesquelles une attention particulière est accordée aux compétences numériques et aux compétences requises dans une économie efficace dans l'utilisation des ressources. Par conséquent, la diffusion de ces compétences horizontales visées à l'article 7, paragraphe 2, du règlement FEM ne serait pas nécessaire sur une base structurelle. Toutefois, si une formation particulière était jugée nécessaire pour un bénéficiaire spécifique, elle pourrait être proposée.

23 CITE 3.
24 CITE 4.
25 CITE 5-8.

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

34. La France a fourni les informations requises sur les mesures revêtant un caractère obligatoire pour l'entreprise concernée en vertu du droit national ou de conventions collectives. Elle a confirmé qu'une contribution financière du FEM ne se substituerait pas à ces mesures.

Budget estimé

35. Le coût total estimé s'élève à 4 406 194 EUR; ce montant correspond uniquement aux dépenses pour les services personnalisés et n'inclut pas de dépenses pour la préparation, la gestion, l'information et la publicité, les activités de contrôle et d'établissement de rapports.

36. La contribution financière totale demandée au FEM s'élève à 3 745 264 EUR (soit 85 % du coût total).

37. La source de préfinancement ou de cofinancement national est Airbus.

Mesures	Estimation du nombre de participants	Estimation du coût par participant *(en EUR)*[26]	Estimation du coût total *(en EUR)*[27]
Services personnalisés [mesures au titre de l'article 7, paragraphe 2, point a), du règlement FEM]			
Prime création d'entreprise	217	15 000	3 255 000
Formation création d'entreprise	275	3 974	1 092 902
Sous-total a): Pourcentage de l'ensemble de services personnalisés:	–		4 347 902 (98,7 %)
Allocations et mesures d'incitation [mesures au titre de l'article 7, paragraphe 2, point b), du règlement FEM]			
Allocation frais annexes formation création d'entreprise	21	724	15 199
Indemnité différentielle de salaire	22	1 959	43 093
Sous-total b): Pourcentage de l'ensemble de services personnalisés:	–		58 292 (1,3 %)
Activités au titre de l'article 7, paragraphe 5, du règlement FEM			

[26] 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 la France.

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

1. Activités préparatoires	–	0
2. Gestion	–	0
3. Information et publicité	–	0
4. Contrôle et rapport	–	0
Sous-total c): Pourcentage du coût total:	–	0 (0 %)
Coût total (a + b + c):	–	4 406 194
Contribution du FEM (85 % du coût total)	–	3 745 264

38. Le coût des actions indiquées dans le tableau ci-dessus en tant qu'actions menées au titre de l'article 7, paragraphe 2, point b), du règlement FEM ne dépasse pas 35 % du coût total de l'ensemble coordonné de services personnalisés. La France a confirmé que ces actions étaient conditionnées à la participation active des bénéficiaires visés à des activités de recherche d'emploi ou de formation.

39. La France a également confirmé que les coûts d'investissement pour l'emploi indépendant, la création d'entreprise et la reprise d'entreprises par les salariés ne dépasseront pas 22 000 EUR par bénéficiaire.

Période d'éligibilité des dépenses

40. La France a commencé à fournir les services personnalisés aux bénéficiaires visés le 1er novembre 2020. Les dépenses relatives aux actions seront donc éligibles à une contribution financière du FEM à partir du 1er novembre 2020 et pendant 24 mois après la date d'entrée en vigueur de la décision de financement.

41. La France n'a pas recours à la possibilité de demander des fonds pour des activités de préparation, de gestion, d'information et de publicité, ou de contrôle et d'établissement de rapports.

Systèmes de gestion et de contrôle

42. La demande contient une description des systèmes de gestion et de contrôle qui précise les responsabilités des organismes concernés. La France a notifié à la Commission que la contribution financière serait gérée par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et plus particulièrement par la division «Mission Fonds national de l'emploi» (DGEFP - MFNE). Les paiements seront effectués au sein de la DGEFP par la division «Mission des affaires financières» (DGEFP - MAFI). La Commission interministérielle de coordination des contrôles (CICC) est l'autorité d'audit française pour le FEM. Airbus sera responsable de la mise en œuvre des mesures. À cet égard, les autorités françaises concluront un accord de partenariat avec Airbus.

Engagements de l'État membre concerné

43. La France 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,

– Airbus, 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,

– tout double financement sera évité,

– 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

44. La dotation annuelle du FEM n'excède pas un montant maximal de 186 000 000 EUR (aux prix de 2018), comme le prévoit l'article 8 du règlement (UE, Euratom) 2020/2093 du Conseil du 17 décembre 2020 fixant le cadre financier pluriannuel pour les années 2021 à 2027[28].

45. Au terme de l'examen de la demande eu égard aux conditions fixées à l'article 13, paragraphes 1 et 2, 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 3 745 264 EUR, soit 85 % du coût total des actions proposées, afin d'apporter une contribution financière en réponse à la demande.

46. 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

47. 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 3 745 264 EUR sur la ligne budgétaire concernée.

48. En même temps que la présente proposition de décision de mobilisation du FEM, la Commission a adopté une décision relative à une contribution financière qui constitue une décision de financement au sens de l'article 110 du règlement financier[30]. La décision de financement entrera en vigueur à la date à laquelle la Commission sera informée de l'approbation du virement budgétaire par le Parlement européen et le Conseil.

---

28 JO L 433 I du 22.12.2020, p. 11.

29 JO L 433 I du 22.12.2020, p. 29.

30 Règlement (UE, Euratom) 2018/1046 du Parlement européen et du Conseil du 18 juillet 2018 relatif aux règles financières applicables au budget général de l'Union, modifiant les règlements (UE) nº 1296/2013, (UE) nº 1301/2013, (UE) nº 1303/2013, (UE) nº 1304/2013, (UE) nº 1309/2013, (UE) nº 1316/2013, (UE) nº 223/2014, (UE) nº 283/2014 et la décision nº 541/2014/UE, et abrogeant le règlement (UE, Euratom) nº 966/2012 (JO L 193 du 30.7.2018, p. 1).

2021/0363 (BUD)

Proposition de

DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés à la suite d'une demande de la France – EGF/2021/005 FR/Airbus

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

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

vu le règlement (UE) 2021/691 du Parlement européen et du Conseil du 28 avril 2021 relatif au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM) et abrogeant le règlement (UE) nº 1309/2013[31], et notamment son article 15, paragraphe 1,

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[32], 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 en faveur des travailleurs licenciés (FEM) a pour objectifs de faire preuve de solidarité et de promouvoir des emplois décents et durables dans l'Union en apportant un soutien aux travailleurs licenciés et aux travailleurs indépendants en cessation d'activité en cas de restructurations de grande ampleur et en les aidant à retrouver un emploi décent et durable dès que possible.

(2) La dotation annuelle du FEM n'excède pas un montant maximal de 186 000 000 EUR (aux prix de 2018), comme le prévoit l'article 8 du règlement (UE, Euratom) 2020/2093 du Conseil[33].

(3) Le 26 juillet 2021, la France a présenté une demande de mobilisation du FEM en rapport avec des licenciements au sein d'Airbus (Airbus SE), dans le secteur économique relevant de la division 30 («Fabrication d'autres matériels de transport») de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE)[34] Rév. 2 en France. Des informations complémentaires ont été

31 JO L 153 du 3.5.2021, p. 48.

32 JO L 433 I du 22.12.2020, p. 29.

33 Règlement (UE, Euratom) 2020/2093 du Conseil du 17 décembre 2020 fixant le cadre financier pluriannuel pour les années 2021 à 2027 (JO L 433 I du 22.12.2020, p. 11).

34 Règlement (CE) nº 1893/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 établissant la nomenclature statistique des activités économiques NACE Rév. 2 et modifiant le règlement (CEE) nº 3037/90 du Conseil ainsi que certains règlements (CE) relatifs à des domaines statistiques spécifiques (JO L 393 du 30.12.2006, p. 1).

fournies conformément à l'article 8, paragraphe 5, du règlement (UE) 2021/691. Cette demande remplit les conditions relatives à la fixation du montant de la contribution financière du FEM conformément à l'article 13 du règlement (UE) 2021/691.

(4) Il convient, par conséquent, de mobiliser le FEM en vue d'octroyer une contribution financière d'un montant de 3 745 264 EUR en réponse à la demande présentée par la France.

(5) Afin de limiter au maximum le délai de mobilisation du FEM, il convient que la présente décision soit applicable 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 2022, un montant de 3 745 264 EUR en crédits d'engagement et de paiement est mobilisé au titre du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés.

Article 2

La présente décision entre en vigueur le jour de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*. Elle est applicable à partir du [*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.