



COMMISSION EUROPÉENNE

Bruxelles, le 13.9.2012
COM(2012) 493 final

Proposition de

DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

concernant la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, conformément au point 28 de l'accord interinstitutionnel du 17 mai 2006 entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission sur la discipline budgétaire et la bonne gestion financière (demande EGF/2012/002 DE/manroland, présentée par l'Allemagne)

EXPOSÉ DES MOTIFS

Le point 28 de l'accord interinstitutionnel conclu le 17 mai 2006 entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission sur la discipline budgétaire et la bonne gestion financière¹ permet de mobiliser le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) au moyen d'un mécanisme de flexibilité, à concurrence d'un montant annuel maximal de 500 000 000 EUR au-dessus des plafonds des rubriques concernées du cadre financier.

Les règles applicables aux contributions du FEM sont édictées dans le règlement (CE) n° 1927/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation².

Le 4 mai 2012, l'Allemagne a introduit la demande EGF/2012/002 DE/manroland en vue d'obtenir une contribution financière du FEM à la suite de licenciements prononcés dans l'entreprise manroland AG et deux de ses filiales (ci-après «manroland») ainsi que chez un fournisseur en Allemagne.

Au terme d'un examen approfondi de la demande, la Commission a conclu, conformément à l'article 10 du règlement (CE) n° 1927/2006, que les conditions d'octroi d'une contribution financière prévues par ce règlement étaient remplies.

SYNTHÈSE ET ANALYSE DE LA DEMANDE

Données clés:	
N° de référence FEM	EGF/2012/002
État membre	Allemagne
Article 2	a)
Entreprise principale concernée	manroland AG
Filiales et fournisseurs	3
Période de référence	1.1.2012 – 30.4.2012
Date de démarrage des services personnalisés	1.8.2012
Date d'introduction de la demande	4.5.2012
Licenciements durant la période de référence	2 239
Licenciements avant/après la période de référence	45
Nombre total de licenciements admissibles	2 284
Estimation du nombre de travailleurs licenciés concernés par le dispositif	2 103
Coût des services personnalisés (en EUR)	10 305 889
Coût de la mise en œuvre du FEM ³ (en EUR)	400 000
Coût de la mise en œuvre du FEM (en %)	3,74
Budget total (en EUR)	10 705 889
Contribution du FEM (50 %) (en EUR)	5 352 944

1. La demande a été soumise à la Commission le 4 mai 2012 et complétée par des informations additionnelles, dont les dernières ont été fournies le 10 juillet 2012.

¹ JO C 139 du 14.6.06, p. 1.

² JO L 406, du 30.12.2006, p. 1.

³ Conformément à l'article 3, troisième alinéa, du règlement (CE) n° 1927/2006.

2. La demande satisfait aux critères d'intervention du FEM énoncés à l'article 2, point a), du règlement (CE) n° 1927/2006 et a été introduite dans le délai de dix semaines visé à l'article 5 de ce règlement.

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

3. Afin d'établir le lien entre les licenciements et les modifications majeures de la structure du commerce mondial résultant de la mondialisation, l'Allemagne fait valoir que manroland est un fabricant de machines d'imprimerie qui produit des presses offset à feuilles et à bobines. L'entreprise manroland est réputée depuis de nombreuses années pour ses normes techniques rigoureuses et ses produits de haute qualité.
4. Le marché des machines d'imprimerie est très internationalisé. À l'instar de ses concurrents en Allemagne et dans d'autres pays européens, manroland opère à l'échelle mondiale. Ces dernières années, des marchés émergents tels la Chine, l'Inde et des pays sud-américains, comme le Brésil, ont accru leur demande de machines d'imprimerie et sont donc devenus des clients importants de fabricants en Allemagne et ailleurs en Europe. Or, ces pays deviennent eux aussi d'importants acteurs à part entière en tant que fournisseurs sur un marché de plus en plus mondialisé. Les fabricants chinois, indiens et sud-américains, ainsi qu'un nombre croissant de concurrents d'Europe de l'Est, des États-Unis et du Japon, ont tous accru leurs parts de marché au cours des dix dernières années. Il s'ensuit que les fabricants allemands de produits de qualité font désormais face d'après concurrents internationaux, dont les produits sont de qualité moindre et meilleur marché.
5. La tendance à l'intégration internationale des marchés s'accompagne de changements structurels permanents dans l'utilisation des techniques d'imprimerie et d'une spécialisation accrue des fournisseurs dans certains sous-secteurs. En raison d'un plus grand nombre de fournisseurs internationaux, d'une part, et des techniques d'imprimerie en pleine évolution, d'autre part, le producteur moyen de machines d'imprimerie détient une plus petite part du marché. Les ventes reculent, les bénéfices chutent et les employeurs doivent envisager des licenciements. Ces dernières années, manroland a suivi cette évolution sous l'effet de la mondialisation.
6. Les autorités allemandes citent également des exemples de protectionnisme sur le marché des machines d'imprimerie. Elles avancent que l'Inde applique un droit à l'importation de 23 % sur les machines et que la Chine, qui est le marché affichant la croissance la plus rapide pour les équipements de production, recourt à des subventions, autorise la contrefaçon des produits, accepte des normes de sécurité sur le lieu de travail moins strictes, voire l'absence de normes, ne protège guère l'environnement, dispose de normes sociales peu élaborées et n'offre aucune protection sociale universelle. Ces éléments contribuent à diminuer les coûts de production et à instaurer des conditions inégales pour les concurrents étrangers⁴. Le plan quinquennal chinois actuel (2011-2015) mentionne le secteur des machines et de l'équipement parmi les sept secteurs industriels clés auxquels sont destinés les fonds

⁴ Gisela Lanza, Thomas Ender, Dennis Schuler, Stevens Peters (2011), Chancen und Risiken des deutschen Maschinen- und Anlagenbaus in der chinesischen Automobilindustrie, Global Advanced Manufacturing Institute et Karlsruhe Institute of Technology.

publics chinois. De telles pratiques ont aidé les producteurs chinois d'équipements d'imprimerie à se rapprocher des normes technologiques rigoureuses fixées par les pays européens mais à des coûts salariaux en moyenne 11 % inférieurs aux coûts salariaux européens moyens dans le secteur des machines. La Chine est par conséquent devenue l'un des concurrents internationaux les plus féroces du secteur des machines d'imprimerie⁵.

7. Les concurrents situés hors de Chine tentent d'éviter l'obstacle des droits à l'importation en délocalisant leur production dans d'autres pays asiatiques. En conséquence, les fournisseurs européens de machines d'imprimerie (dont manroland) ont perdu une part importante du marché international depuis le milieu des années 2000. La part de marché mondiale des producteurs européens, qui s'élevait en moyenne à 67 % entre 2000 et 2004, se situait en moyenne à 53 % entre 2005 et 2011. Parallèlement, les importations provenant de fournisseurs non européens sur le marché des machines d'imprimerie dans l'Union européenne sont passées de 18 % (moyenne pour les années 2000 à 2005) à 24 % (moyenne pour les années 2006 à 2010)⁶.
8. Entre 2005 et 2011, manroland a perdu 10 % de sa part de marché pour les équipements d'imprimerie offset à bobines. De plus, de 2000 à 2010, l'entreprise a connu des phases de net recul de ses ventes. Cette évolution a entraîné une chute des bénéfices et des résultats négatifs et, in fine, les licenciements qui sont à l'origine de la demande de contribution du FEM.

Indication du nombre de licenciements et respect des critères de l'article 2, point a)

9. L'Allemagne a introduit sa demande au titre du critère d'intervention prévu à l'article 2, point a), du règlement (CE) n° 1927/2006, qui subordonne la contribution du Fonds au licenciement d'au moins cinq cents salariés d'une entreprise d'un État membre, sur une période de quatre mois, y compris de travailleurs perdant leur emploi chez les fournisseurs ou chez les producteurs en aval de ladite entreprise.
10. La demande fait état de 2 177 licenciements chez manroland AG, 62 dans deux de ses filiales et 45 chez un fournisseur (Gefinal Systema), soit 2 284 licenciements en tout, dont 2 239 ont été prononcés au cours de la période de référence de quatre mois comprise entre le 1^{er} janvier 2012 et le 30 avril 2012. Les licenciements chez manroland AG et dans ses filiales ont été calculés conformément aux dispositions de l'article 2, deuxième alinéa, deuxième tiret, du règlement (CE) n° 1927/2006, tandis que le nombre de licenciements chez Gefinal Systema a été calculé conformément aux dispositions du premier tiret du même alinéa.

Explication de la nature imprévue de ces licenciements

11. Les autorités allemandes font valoir que manroland, autrefois leader mondial des machines d'imprimerie offset à bobines, avait déjà, par le passé, été confronté à de nombreuses turbulences du cycle économique et avait, dès lors, acquis une

⁵ Commission européenne (2011), Study on the Future Opportunities and Challenges of EU-China Trade and Investment Relations. Study 1: Machinery, p. 3. (Étude sur les opportunités et défis futurs des relations commerciales et d'investissement UE-Chine. Étude 1: Machines, p. 3.)

⁶ Sources: manroland AG, étude de marché

expérience utile de la gestion des périodes difficiles. Elle avait déjà conclu un accord de modération salariale avec ses travailleurs et une réduction progressive de l'effectif en 2011 et 2012. Les pertes précédentes avaient été compensées par ses propriétaires, Allianz Capital Partners et MAN. À l'automne 2011, ceux-ci ont refusé de verser tout nouveau paiement, conduisant directement manroland à l'insolvabilité et au licenciement d'un tiers de sa main-d'œuvre.

Recensement des entreprises qui licencient et des travailleurs pouvant bénéficier d'une aide

12. La demande porte sur 2 284 licenciements, dont 2 177 chez manroland AG, 62 dans deux de ses filiales (manroland Vertrieb und Service GmbH et manroland Vertrieb und Service Deutschland GmbH), et 45 chez le fournisseur Gefinal Systema (une entreprise d'usinage métallique). Sur ces licenciements, 2 103 sont concernés par les mesures du FEM.

13. Les travailleurs visés par les mesures d'aide se répartissent comme suit:

Catégorie	Nombre	Pourcentage
Hommes	1 836	87,30
Femmes	267	12,70
Citoyens de l'Union européenne	1 979	96,96
Ressortissants de pays tiers	62	3,04
15-24 ans	45	2,14
25-54 ans	1 514	71,99
55-64 ans	543	25,82
> 64 ans	1	0,05

14. Aucune ventilation par nationalité n'étant disponible pour les 62 travailleurs des filiales, les pourcentages des catégories correspondantes reposent sur un chiffre total de 2 041.

15. Parmi les travailleurs visés, 142 souffrent de problèmes de santé ou de handicaps de longue date.

16. La ventilation par catégorie professionnelle est la suivante:

Catégorie	Nombre	Pourcentage
Membres de l'exécutif des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, directeurs, cadres de direction et gérants	15	0,73
Professions intellectuelles et scientifiques	93	4,56
Professions intermédiaires	273	13,38
Employés de type administratif	167	8,18
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	93	4,56
Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers d'assemblage	1 321	64,72
Ouvriers et employés non qualifiés	79	3,87

17. Aucune ventilation par catégorie professionnelle n'étant disponible pour les 62 travailleurs des filiales, les pourcentages du tableau ci-dessus reposent sur un chiffre total de 2 041.
18. Conformément à l'article 7 du règlement (CE) n° 1927/2006, l'Allemagne a confirmé l'application d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes et de non-discrimination – qui se poursuivra – dans les différentes étapes de la mise en œuvre du FEM, notamment dans l'accès à celui-ci.

Description du territoire concerné, de ses autorités et des autres parties prenantes

19. Les licenciements concernent trois régions allemandes assez différentes. La première est la région d'Augsbourg (Bavière), la deuxième celle d'Offenbach (Hesse) et la troisième celle de Plauen (Saxe). D'autres grandes villes voisines sont également touchées par la fermeture et les licenciements, dont Aschaffenburg, Wiesbaden, Darmstadt et Francfort-sur-le-Main.
20. La plus fragile de ces régions est celle de Plauen, située dans la partie orientale de l'Allemagne, elle abrite une population peu nombreuse mais très dépendante de l'aide sociale. L'insolvabilité de manroland fait disparaître le troisième plus grand employeur de la région (700 travailleurs avant la fermeture) et l'une des trois entreprises suffisamment grandes pour disposer de conventions collectives conclues avec leurs travailleurs.

Répercussions attendues des licenciements sur l'emploi local, régional ou national

21. Avant de devenir insolvable, manroland employait 6 500 travailleurs et était un constructeur moderne de machines doté d'un savoir-faire de pointe qui proposait des salaires attractifs. Le démantèlement de cette entreprise (provoquant le départ d'un tiers de sa main-d'œuvre) entraînera une perte de compétences susceptible de toucher d'autres employeurs et les régions concernées. Les travailleurs qui retrouveront un emploi devront accepter un niveau de salaire inférieur, ce qui réduira leur pouvoir d'achat et la circulation monétaire dans l'économie locale. De plus, les trois régions perdront l'un de leurs employeurs les plus influents, sans perspective immédiate de trouver un successeur équivalent à court terme.
22. Une grande partie des travailleurs travaillait depuis longtemps chez manroland et avait atteint des niveaux de rémunération élevés de par leur ancienneté. En raison de leur âge, il leur sera difficile de retrouver rapidement du travail et presque impossible de parvenir à un niveau de rémunération équivalent.
23. Le tableau ci-dessous montre les taux de chômage des régions touchées et l'évolution par rapport au même mois de l'année précédente.

Région	Taux de chômage février 2012	Évolution du chômage février 2012/février 2011
Allemagne	7,9	
Augsbourg	5,4	+4,5 %
Offenbach	8,3	+6,7 %
Plauen	11,7	+2,9 %

Ensemble coordonné de services personnalisés à financer, estimation détaillée du coût et complémentarité avec les actions financées par les Fonds structurels

24. En janvier 2012, les partenaires sociaux qui sont intervenus chez manroland ont adopté un plan social prévoyant la création de sociétés de transition pour les travailleurs licenciés. Pour Augsburg et Plauen, le coordinateur est PTG (Projekt- und Trainingsgesellschaft) et sa société de transition fonctionnera du 1^{er} février 2012 au 31 janvier 2013. Pour Offenbach, la société de transition est PRM Personalentwicklungsgesellschaft, qui opérera du 1^{er} février 2012 au 31 juillet 2012, période qui pourra être prolongée.
25. Les mesures suivantes sont proposées:
- Allocation de courte durée (Transferkurzarbeitergeld): il s'agit d'une indemnité journalière payée par les services publics de l'emploi sur la base du salaire net perçu précédemment par le travailleur. Elle représente 60 % du salaire net antérieur, 67 % si au moins un enfant vit au foyer du bénéficiaire. L'entreprise manroland s'est engagée à payer la différence entre le montant de cette allocation et la somme correspondant à 80 % du salaire antérieur. L'Allemagne estime qu'en moyenne, cette indemnité sera payée à chaque travailleur pendant 6 à 8 mois. Dans le budget réservé à cette mesure, les indemnités servant à cofinancer la formation financée par le FSE durant la phase initiale sont déduites, et d'autres déductions sont prévues dans le budget pour les périodes pendant lesquelles les travailleurs ne participent à aucune mesure active du marché du travail. L'indemnité sera versée aux 2 001 travailleurs ayant décidé de rejoindre la société de transition. Les 102 travailleurs susceptibles de participer aux mesures, mais en dehors de la société de transition, bénéficieront d'allocations de chômage (non comprises dans l'aide du FEM).
 - Formations qualifiantes: ces cours sont destinés en priorité aux anciens employés des filiales et du fournisseur; les anciens employés de manroland AG étant déjà hautement qualifiés, des formations plus spécialisées leur seront proposées pour développer leurs qualifications actuelles. Les participants pourront choisir les formations qui leur conviennent le mieux en fonction de l'entretien initial et de leur profil. Des formations ciblées sur les connaissances tant techniques que non techniques seront proposées, et les compétences acquises par l'expérience professionnelle seront attestées par des certificats. Les formations dureront de 3 à 100 jours.
 - Ateliers et groupes de pairs: ces groupes seront créés à partir d'ensembles divers, par exemple pour les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés, par type de formation, etc., en fonction des besoins. Chaque groupe aura son propre conseiller.
 - Mesures connexes et recherche d'emploi à l'étranger: le programme donnera aux travailleurs licenciés la possibilité de passer différents tests, dont des tests psychologiques, des bilans de santé, des tests de compétence. Ils bénéficieront d'une aide pour obtenir de références professionnelles et se soumettre à toutes mesures de santé préventive requises par de futurs employeurs (par exemple, vaccins). Le cas échéant, il sera proposé de participer à des bourses pour l'emploi,

de suivre des cours de langue ou des formations interculturelles, de faire traduire les qualifications antérieures, etc.

- Conseil approfondi au démarrage d'entreprise: les travailleurs licenciés qui souhaitent créer leur entreprise pourront obtenir de l'aide pour planifier, réaliser et financer leurs projets. En outre, des compétences de base en gestion d'entreprise, marketing et ventes seront enseignées. Un conseil et un encadrement personnalisés seront proposés ainsi qu'une mise en relation avec des réseaux et divers experts (juristes, conseillers fiscaux, spécialistes du marketing, banquiers, etc.).
 - Recherche d'emploi: les sociétés de transition se mettront en rapport avec les employeurs de leur région pour obtenir des informations sur de futures offres d'emploi non encore publiées. Elles chercheront ensuite les meilleurs candidats dans la réserve de travailleurs bénéficiant du FEM afin de les mettre en contact avec les employeurs potentiels. Si ces candidats doivent combler une lacune de compétences, la formation nécessaire sera fournie.
 - Prime d'activation: cette prime est destinée à aider les travailleurs licenciés à accepter un emploi moins bien payé (salaire inférieur de 10 % au moins à leur ancien salaire brut). Il s'agit d'une prime unique de 4 000 EUR si elle est versée au début de la mise en place des mesures d'aide du FEM et qui diminue progressivement jusqu'à 1 000 EUR si elle est versée vers la fin de la phase de mise en œuvre.
 - Services d'accompagnement et de conseil dans un nouvel emploi et pendant la période de chômage: lorsqu'un travailleur licencié accepte un nouvel emploi mais a encore besoin d'aide, un conseiller de la société de transition peut continuer à lui fournir son aide et veiller à ce qu'il s'intègre de manière optimale. Les travailleurs qui n'auront pas trouvé de nouvel emploi au moment où la société de transition cessera ses activités continueront d'être accompagnés par les membres du personnel concernés qui les aideront également à constituer leur dossier personnel, en vue de son utilisation ultérieure.
26. Les frais de mise en œuvre du FEM, qui figurent dans la demande conformément à l'article 3 du règlement (CE) n° 1927/2006, couvrent les activités de préparation, de gestion et de contrôle, ainsi que les activités d'information et de publicité, y compris les réunions régulières avec les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes, avec lesquels tant la nécessité de la demande d'intervention du FEM que le contenu de celle-ci ont été préalablement examinés. Les activités d'informations comprennent un site Internet mettant en valeur les répercussions positives du FEM.
27. Les services personnalisés présentés par les autorités allemandes constituent des mesures actives du marché du travail relevant des actions admissibles définies à l'article 3 du règlement (CE) n° 1927/2006. Les autorités allemandes estiment le coût total de ces services à 10 705 889 EUR, dont 10 305 889 EUR consacrés aux services personnalisés et 400 000 EUR aux dépenses liées à la mise en œuvre du FEM (soit 3,74 % du coût total). La contribution totale demandée au FEM s'élève à 5 352 944 EUR (soit 50 % du coût total).

Actions	Nombre estimé de travailleurs concernés	Coût estimé par travailleur concerné (en EUR)	Coût total (FEM et cofinancement national) (en EUR)
Services personnalisés (article 3, premier alinéa, du règlement (CE) n° 1927/2006)			
Allocation de courte durée (<i>Transferkurzarbeitergeld</i>)	2 001	2 727,67	5 458 067,67
Formations qualifiantes (<i>Qualifizierungsmassnahmen</i>)	770	2 293,01	1 765 617,70
Ateliers et groupes de pairs	1 453	327,58	475 973,74
Mesures connexes et recherche d'emploi internationale (<i>Flankierende und internationale Unterstuetzung</i>)	1 135	186,01	211 121,35
Conseil approfondi au démarrage d'entreprise (<i>Existenzgruenderberatung</i>)	60	621,93	37 315,80
Recherche d'emploi (<i>Stellenresearch</i>)	1 050	275,19	288 949,50
Prime d'activation (<i>Aktivierungszuschuss</i>)	430	2 709,92	1 165 265,60
Services d'accompagnement et de conseil dans un nouvel emploi et pendant la période de chômage (<i>Nachbetreuung</i>)	1 050	860,55	903 577,50
Sous-total «Services personnalisés»			10 305 889
Frais de mise en œuvre du FEM (article 3, troisième alinéa, du règlement (CE) n° 1927/2006)			
Activités préparatoires			20 000
Gestion			340 000
Information et publicité			20 000
Activités de contrôle			20 000
Sous-total «Frais de mise en œuvre du FEM»			400 000
Estimation du coût total			10 705 889
Contribution du FEM (50 % du coût total)			5 352 944

28. L'Allemagne confirme la complémentarité des mesures décrites ci-dessus et des actions financées par les Fonds structurels. Les premières mesures prises en vue

d'aider ce groupe de travailleurs (depuis le 1^{er} février 2012) sont cofinancées par le Fonds social européen au titre de son programme opérationnel BA. Une séparation claire sera établie entre ces mesures et celles cofinancées par le FEM. Les autorités allemandes ont confirmé que les dispositions nécessaires ont été prises pour éviter tout double financement par les instruments financiers européens.

29. L'Allemagne indique également dans sa demande que l'aide du FEM revêt une valeur ajoutée importante supérieure aux mesures qui auraient pu être prises en mobilisant les fonds nationaux et le FSE. Il s'agit notamment de formations d'un type plus onéreux, des formations plus longues débouchant sur de meilleures qualifications et d'une aide apportée aux travailleurs par la société de transition sur une période plus longue que si le FEM n'était pas sollicité.

Date à laquelle les services personnalisés aux travailleurs concernés ont commencé ou doivent commencer

30. L'Allemagne commencera à fournir aux travailleurs concernés les services personnalisés figurant dans l'ensemble coordonné proposé pour le cofinancement par le FEM le 1^{er} août 2012. Cette date constitue, par conséquent, le début de la période d'admissibilité pour toute aide qui pourrait être accordée au titre du FEM.

Procédures de consultation des partenaires sociaux

31. Les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes ont d'emblée participé à l'élaboration et à l'application de la demande. Le 16 avril 2012, une table ronde a été organisée entre toutes les parties prenantes, y compris les représentants des travailleurs. Les données clés de la demande d'intervention du FEM y ont été présentées et toutes les parties ont manifesté leur soutien. De plus, les différentes parties prenantes ont décidé de collaborer étroitement à la mise en œuvre des mesures.
32. Les autorités allemandes ont confirmé que les exigences énoncées dans la législation nationale et celle de l'Union concernant les licenciements collectifs avaient été respectées.

Informations sur les actions revêtant un caractère obligatoire en vertu de la législation nationale ou de conventions collectives

33. Concernant les critères énoncés à l'article 6 du règlement (CE) n° 1927/2006, les autorités allemandes ont, dans leur demande:
- confirmé que la contribution financière du FEM ne se substitue pas aux mesures relevant de la responsabilité des entreprises en vertu de la législation nationale ou de conventions collectives;
 - démontré que les actions visent à apporter une aide aux travailleurs concernés et non à restructurer des entreprises ou des secteurs d'activité;
 - confirmé que les actions admissibles visées ci-dessus ne bénéficient d'aucune aide provenant d'autres instruments financiers de l'Union européenne

Systèmes de gestion et de contrôle

34. L'Allemagne a informé la Commission que la contribution financière serait gérée par les mêmes instances qui ont géré les aides précédentes du FEM versées à l'Allemagne. Au ministère fédéral de l'Emploi et des Affaires sociales (Bundesministerium für Arbeit und Soziales), le «Gruppe Europäisches Fonds für Beschäftigung – Referat EF 3» fera office d'autorité de gestion et l'«Organisationseinheit Prüfbehörde» d'autorité de contrôle.

Financement

35. Au vu de la demande de l'Allemagne, il est proposé que le FEM contribue à l'ensemble coordonné de services personnalisés (frais de mise en œuvre du FEM compris) à hauteur de 5 352 944 EUR, soit 50 % du coût total. L'aide proposée par la Commission au titre du Fonds repose sur les informations fournies par l'Allemagne.
36. Compte tenu du montant maximal d'une contribution du FEM, établi à l'article 10, paragraphe 1, du règlement (CE) n° 1927/2006, et de la marge disponible pour la réaffectation des crédits, la Commission propose de mobiliser le FEM pour le montant total susmentionné, à affecter sous la rubrique 1a du cadre financier.
37. Compte tenu du montant proposé de la contribution, plus de 25 % du montant maximal annuel affecté au FEM restera disponible pour répondre aux besoins des quatre derniers mois de l'année, comme le prévoit l'article 12, paragraphe 6, du règlement (CE) n° 1927/2006.
38. Par la présente proposition de mobilisation du FEM, la Commission engage la procédure de trilogue sous forme simplifiée, conformément au point 28 de l'accord interinstitutionnel du 17 mai 2006 en vue d'obtenir l'accord des deux branches de l'autorité budgétaire sur la nécessité du recours au FEM et sur le montant requis. La Commission invite la première des deux branches de l'autorité budgétaire qui parvient à un accord sur le projet de proposition de mobilisation, au niveau politique approprié, à informer l'autre branche ainsi que la Commission de ses intentions. En cas de désaccord de l'une des deux branches de l'autorité budgétaire, un trilogue formel sera organisé.
39. La Commission présente séparément une demande d'autorisation de virement visant à inscrire au budget de 2012 les crédits d'engagement nécessaires, conformément au point 28 de l'accord interinstitutionnel du 17 mai 2006.

Source des crédits de paiement

40. Les crédits inscrits à la ligne budgétaire du FEM serviront à financer l'enveloppe de 5 352 944 EUR requise pour la demande concernée.

DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

concernant la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, conformément au point 28 de l'accord interinstitutionnel du 17 mai 2006 entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission sur la discipline budgétaire et la bonne gestion financière (demande EGF/2012/002 DE/manroland, présentée par l'Allemagne)

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

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

vu l'accord interinstitutionnel du 17 mai 2006 entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission sur la discipline budgétaire et la bonne gestion financière⁷, et notamment son point 28,

vu le règlement (CE) n° 1927/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation⁸, et notamment son article 12, paragraphe 3,

vu la proposition de la Commission européenne⁹,

considérant ce qui suit:

- (1) Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (ci-après le «Fonds») a été créé pour apporter une aide complémentaire aux travailleurs licenciés en raison de modifications majeures de la structure du commerce mondial résultant de la mondialisation et pour les aider à réintégrer le marché du travail.
- (2) L'accord interinstitutionnel du 17 mai 2006 permet la mobilisation du Fonds à concurrence d'un montant annuel maximal de 500 000 000 EUR.
- (3) Le 4 mai 2012, l'Allemagne a présenté une demande d'intervention du FEM concernant des licenciements prononcés dans l'entreprise manroland AG, deux de ses filiales et un fournisseur; cette demande a été complétée par des informations additionnelles, dont les dernières ont été reçues le 10 juillet 2012. Cette demande remplit les conditions relatives à la fixation du montant des contributions financières telles qu'énoncées à l'article 10 du règlement (CE) n° 1927/2006. La Commission propose dès lors de mobiliser un montant de 5 352 944 EUR.
- (4) Il y a donc lieu de mobiliser le Fonds en vue d'octroyer une contribution financière en réponse à la demande présentée par l'Allemagne,

⁷ JO C 139 du 14.6.06, p. 1.

⁸ JO L 406, du 30.12.2006, p. 1.

⁹ JO C [...] du [...], p. [...].

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

Article premier

Dans le cadre du budget général de l'Union européenne établi pour l'exercice 2012, une somme de 5 352 944 EUR en crédits d'engagement et de paiement est mobilisée au titre du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM).

Article 2

La présente décision est publiée au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen
Le président

Par le Conseil
Le président