

# COM (2015) 47 final

ASSEMBLÉE NATIONALE

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2014-2015

---

---

Reçu à la Présidence de l'Assemblée nationale  
le 16 février 2015

---

---

Enregistré à la Présidence du Sénat  
le 16 février 2015

## TEXTE SOUMIS EN APPLICATION DE L'ARTICLE 88-4 DE LA CONSTITUTION

PAR LE GOUVERNEMENT,

À L'ASSEMBLÉE NATIONALE ET AU SÉNAT.

**Proposition de décision du Parlement européen et du Conseil** relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (demande EGF/2014/016 IE/Lufthansa Technik)

E 10058





Conseil de  
l'Union européenne

Bruxelles, le 11 février 2015  
(OR. en)

6121/15

FIN 112  
SOC 64

## PROPOSITION

---

Origine:	Pour le Secrétaire général de la Commission européenne, Monsieur Jordi AYET PUIGARNAU, Directeur
Date de réception:	6 février 2015
Destinataire:	Monsieur Uwe CORSEPIUS, Secrétaire général du Conseil de l'Union européenne
N° doc. Cion:	COM(2015) 47 final
Objet:	Proposition de DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (demande EGF/2014/016 IE/Lufthansa Technik)

---

Les délégations trouveront ci-joint le document COM(2015) 47 final.

---

p.j.: COM(2015) 47 final



Bruxelles, le 6.2.2015  
COM(2015) 47 final

Proposition de

**DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**

**relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (demande  
EGF/2014/016 IE/Lufthansa Technik)**

## 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) n° 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) n° 1927/2006<sup>1</sup> (ci-après le "règlement FEM").
2. Les autorités irlandaises ont introduit la demande EGF/2014/016 IE/Lufthansa Technik pour une contribution financière du FEM à la suite de licenciements intervenus chez Lufthansa Technik Airmotive Ireland Ltd (LTAI) et deux de ses fournisseurs, en Irlande.
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.

### SYNTHÈSE DE LA DEMANDE

Numéro de la demande FEM	EGF/2014/016 IE/Lufthansa Technik
État membre	Irlande
Région(s) concernée(s) (niveau NUTS 2)	IE 02 – Southern and Eastern
Date d'introduction de la demande	19 septembre 2014
Date d'accusé de réception de la demande	24 septembre 2014
Date de demande d'informations complémentaires	3 octobre 2014
Date limite pour la communication des informations complémentaires	14 novembre 2014
Date limite pour la réalisation de l'évaluation	6 février 2015
Critère d'intervention	Article 4, paragraphe 2, du règlement FEM
Entreprise principale concernée	Lufthansa Technik Airmotive Ireland Ltd
Secteur(s) d'activité économique (division de la NACE Rév. 2) <sup>2</sup>	Division 33 (Réparation et installation de machines et d'équipements)
Nombre de filiales, fournisseurs et producteurs en aval concernés	2
Période de référence (quatre mois):	1 <sup>er</sup> mars 2014 – 30 juin 2014
Nombre de licenciements ou de cessations d'activité durant la période de référence (a)	149

<sup>1</sup> JO L 347 du 20.12.2013, p. 855.

<sup>2</sup> Règlement (CE) n° 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) n° 3037/90 du Conseil ainsi que certains règlements (CE) relatifs à des domaines statistiques spécifiques (JO L 393 du 30.12.2006, p. 1).

Nombre de licenciements ou de cessations d'activité avant ou après la période de référence (b)	275
Nombre total de licenciements (a + b)	424
Nombre total estimatif de bénéficiaires visés	250
Nombre de jeunes visés sans emploi, sortis du système scolaire ou sans formation (NEET)	200
Budget pour les services personnalisés (en EUR)	3 922 944
Budget pour la mise en œuvre du FEM <sup>3</sup> (en EUR)	228 320
Budget total (en EUR)	4 151 264
Contribution du FEM (60 %) (en EUR)	2 490 758

## ÉVALUATION DE LA DEMANDE

### Procédure

4. Le 19 septembre 2014, les autorités irlandaises ont introduit la demande EGF/2014/016 IE/Lufthansa Technik dans le délai de douze semaines à compter de la date à laquelle les critères d'intervention prévus aux paragraphes 6 à 8 ci-dessous étaient satisfaits. La Commission a accusé réception de la demande dans un délai de deux semaines à compter de la date de présentation de la demande, soit le 24 septembre 2014, et a demandé des informations complémentaires aux autorités irlandaises le 3 octobre 2014. Les informations complémentaires ont été fournies dans un délai de six semaines suivant la date de la demande. Le délai de douze semaines 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 6 février 2015.

### Recevabilité de la demande

#### *Entreprises et bénéficiaires concernés*

5. La demande concerne 424 travailleurs licenciés chez Lufthansa Technik Airmotive Ireland Ltd (l'entreprise principale) et chez deux de ses fournisseurs. L'entreprise principale opère dans le secteur économique classé dans la division 33 ("Réparation et installation de machines et d'équipements") de la NACE Rév. 2. Les licenciements effectués par les entreprises concernées ont principalement eu lieu dans la région de niveau NUTS 2<sup>4</sup> de Southern and Eastern Ireland (IE02).

<sup>3</sup> Conformément à l'article 7, paragraphe 4, du règlement (UE) n° 1309/2013.

<sup>4</sup> Règlement (UE) n° 1046/2012 de la Commission du 8 novembre 2012 portant application du règlement (CE) n° 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).

Entreprises et nombre de licenciements pendant la période de référence		
Lufthansa Technik Airmotive LTD	415	
QCafe	4	
Senaca group	5	
<b>Nombre total d'entreprises: 3</b>	<b>Nombre total de licenciements:</b>	<b>424</b>
<b>Nombre total de travailleurs indépendants en cessation d'activité:</b>		<b>0</b>
<b>Nombre total de salariés et de travailleurs indépendants admissibles:</b>		<b>424</b>

### Critères d'intervention

6. Les autorités irlandaises ont introduit la demande au titre du critère d'intervention énoncé à l'article 4, paragraphe 2, du règlement FEM, en dérogeant au critère de l'article 4, paragraphe 1, point a), selon lequel au moins 500 salariés ou travailleurs indépendants doivent être licenciés ou se trouver en cessation d'activité sur une période de référence de quatre mois, dans une entreprise d'un État membre, y compris les salariés licenciés chez les fournisseurs et chez les producteurs en aval de ladite entreprise et/ou les travailleurs indépendants en cessation d'activité. L'existence d'une période de référence de quatre mois (1<sup>er</sup> mars au 30 juin 2014) est démontrée dans la demande, tandis que le nombre de salariés travailleurs est inférieur au seuil de 500 personnes fixé pour une demande au titre de l'article 4, paragraphe 1, point a). L'Irlande fait valoir que la situation présente des circonstances exceptionnelles, étant donné que les licenciements ont de graves répercussions sur l'emploi et l'économie locale et régionale (voir points 21 à 23).
7. La demande concerne:
- 148 salariés licenciés<sup>5</sup> chez Lufthansa Technik Airmotive Ireland Ltd au cours de la période de référence de quatre mois;
  - 1 salarié licencié chez un fournisseur de l'entreprise principale au cours de la même période de référence de quatre mois.

### Calcul du nombre de licenciements et de cessations d'activité

8. Les licenciements ont été calculés comme suit:
- 1 à compter de la date à laquelle l'employeur, conformément à l'article 3, paragraphe 1, de la directive 98/59/CE du Conseil<sup>6</sup>, a notifié par écrit le projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente. Les autorités irlandaises ont confirmé, avant l'achèvement de l'évaluation par la Commission, que ce licenciement a réellement été effectué;
  - 148 à compter de la date de résiliation de fait du contrat de travail ou de son expiration.

<sup>5</sup> Au sens de l'article 3, point a), du règlement FEM.

<sup>6</sup> 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).

### Bénéficiaires admissibles

9. Outre les salariés déjà évoqués, les bénéficiaires admissibles incluent 275 salariés licenciés avant ou après la période de référence de quatre mois. Ces pertes d'emploi supplémentaires sont toutes intervenues après l'annonce, le 15 novembre 2013, du plan de licenciement prévu. Un lien causal clair peut être établi avec l'événement ayant déclenché les licenciements pendant la période de référence, c'est-à-dire la fermeture de l'entreprise à l'origine des licenciements.
10. Par conséquent, le nombre total de bénéficiaires admissibles s'élève à 424.

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

11. Afin d'établir le lien entre les licenciements et des modifications majeures dans la structure du commerce international résultant de la mondialisation, l'Irlande fait valoir que la fermeture de LTAI est la conséquence d'un changement radical dans le commerce des biens et services de l'UE résultant d'une évolution technologique vers la production d'avions et de composants de nouvelle génération, d'un changement dans les pratiques générales de production des composants pour avions ayant des incidences sur les fondamentaux du marché et du modèle économique sur lequel repose LTAI, ainsi que d'une délocalisation de la production mondiale d'avions.
12. Ces 20 dernières années, la conception des types d'avion les plus demandés a évolué: on est passé de composants mécaniques, électromécaniques, hydrauliques et pneumatiques essentiellement métalliques (par exemple, B737-200/300/400/500, MD80, B747-100/200/300 et DC10/MD11) à des structures faisant de plus en plus appel à des matériaux composites, ou alliant métal et matériaux composites, dans des avions dotés de commandes de vol électriques et automatiques, entièrement contrôlés par ordinateur. De même, les moteurs conçus dans les années 1960 et 1970 ont fait place à des moteurs aérodynamiques utilisant des matériaux hautement sophistiqués.
13. La flotte aérienne mondiale du futur sera probablement dominée par des avions monocouloir à fuselage étroit, du type des B737-600/700/800/900 et A320XLR. La proportion des avions de ce type devrait croître de 64 % de la flotte mondiale actuelle à plus de 70 % de la flotte mondiale du futur (plus de 29 000 avions). La croissance de la demande pour les avions à fuselage étroit devrait émaner principalement d'Asie et d'Extrême-Orient, où le secteur de l'aviation se développe, et l'on observe également un besoin mondial plus général de remplacer les types d'avion plus anciens par des modèles à fuselage étroit<sup>7</sup>.
14. Avec l'arrivée d'autres types de nouvelle génération tels que le B737 Max et l'A320 Neo, les opérateurs se sont mis à retirer les avions classiques plus anciens et, jusqu'à un certain point, les versions plus anciennes des modèles de nouvelle génération. Au cours des cinq dernières années, on a retiré un nombre important de types d'avion classiques propulsés par les types de moteur qui constituaient la clé de voûte du portefeuille de LTAI.

<sup>7</sup>

Rapport du département des ressources humaines de LTAI à IDA Ireland du 28 mars 2014.

15. Le modèle économique traditionnel de LTAI était fondé sur un certain nombre d'éléments qui ont été mis à rude épreuve à la suite de changements dans les profils des flottes aériennes mondiales et du rapide déclin consécutif des modèles d'avion qui formaient la base du portefeuille de LTAI.
16. LTAI avait jusqu'à présent un marché bien établi pour les pièces de rechange de moteurs qui lui permettait d'en faire le commerce et d'accéder au réseau mondial de fournisseurs de matériaux et d'agences de réparation pour son propre compte et de bénéficier également d'un grand avantage concurrentiel pour décrocher des marchés de réparation de moteurs.
17. Cependant, les coûts toujours plus élevés du développement technologique des moteurs et le développement de technologies de réparation parallèles ont incité les fabricants d'équipements d'origine (OEM) – essentiellement des sociétés non européennes comme General Electric, Pratt Whitney, Honeywell et International Aero Engines – à se lancer sur le marché de la maintenance, de la réparation et de la révision (MRO) dans une plus large mesure que cela n'avait été le cas jusqu'alors.
18. Les gains de croissance des transports aériens mondiaux ont été alimentés par l'industrialisation de pays tels que l'Inde et la Chine. Dans la région Asie-Pacifique (APAC) et au Moyen-Orient, des plans ambitieux de construction de nouveaux aéroports internationaux et nationaux offriront de nouvelles perspectives aux prestataires de services MRO pour l'aviation commerciale. Cet état de fait et la croissance nourrie par la tendance des transporteurs d'Europe de l'Ouest et des États-Unis à envoyer leurs avions à fuselage large en Chine pour les travaux de maintenance lourds ont incité les sociétés MRO à investir massivement en Chine, en particulier, ainsi que dans la région APAC et au Moyen-Orient<sup>8</sup>.
19. Reconnaissant les possibilités émergentes en dehors de l'UE pour l'activité de réparation, de maintenance et de révision des avions et de leurs composants, Lufthansa Technik a elle-même récemment cherché et réussi à conclure des alliances stratégiques avec des opérateurs dans la région APAC, notamment en Chine et aux Philippines. La société-mère Lufthansa Technik a également décidé de confier ses opérations MRO mondiales pour l'Airbus A330/A340 à sa filiale Lufthansa Technik Philippines (LTP), conformément à son plan de transfert de certaines installations de maintenance lourde pour les avions à fuselage large en Asie, où les coûts de main-d'œuvre sont plus faibles. L'effectif de LTP est passé de 1 800 à 2 200 personnes et des mécaniciens philippins sont en cours de formation en Allemagne<sup>9</sup>.
20. En 2013 et au début de 2014, Lufthansa Technik a également passé ou renouvelé des contrats de maintenance d'avions avec Air Asia X, basée en Malaisie, des contrats de maintenance de composants avec GoAir, India et Sri Lankan Airlines et des contrats de maintenance de moteurs avec Pakistan International Airlines. Elle a également conclu, entre autres, un accord à long terme pour la maintenance de composants avec UTC Aerospace, un fabricant américain d'équipements d'origine.

---

<sup>8</sup> <http://www.asianaviation.com/articles/415/China-MRO>.

<sup>9</sup> [http://www.lite.orientaviation.com/orient-aviation-magazine/ground-handling/lht-continues-to-spread-its-wings-in-asia#.VK\\_FVxtF2Uk](http://www.lite.orientaviation.com/orient-aviation-magazine/ground-handling/lht-continues-to-spread-its-wings-in-asia#.VK_FVxtF2Uk).

21. Ces sociétés non européennes sont clairement destinées à offrir des capacités et services à des coûts inférieurs à ceux des principales bases de la Lufthansa dans l'UE et contribueront à l'adaptation du groupe à la croissance rapide de l'industrie aéronautique en dehors de l'UE.
22. À ce jour, le secteur "Réparation et installation de machines et d'équipements" a fait l'objet de deux demandes d'intervention du FEM (y compris celle-ci), l'autre dossier étant fondé sur la crise financière et économique mondiale<sup>10</sup>.

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

23. Les événements à l'origine des licenciements chez Lufthansa Technik Airmotive Ireland Ltd sont la fermeture de l'entreprise et le licenciement de l'ensemble du personnel.
24. Les installations de maintenance, de réparation et de révision (MRO) d'avions de Airmotive Ireland à Ratchcoole, Co Dublin, ont été créées par Aer Lingus en 1980. **Lufthansa Technik Airmotive Ireland Limited (LTAI)** y a pris une participation de 60 % en 1997 et les a intégralement acquises en 1999.
25. En octobre 2010, Shannon Aerospace, une filiale détenue entièrement par Lufthansa, a supprimé 100 emplois dans le cadre d'un vaste programme de restructuration de la société allemande, en raison d'une base de coûts non viable<sup>11</sup>.
26. Le 15 novembre 2013, la société a annoncé qu'elle avait l'intention de licencier 409 salariés dans ses installations de West Dublin. La société a indiqué que la décision avait été prise à la suite d'un audit approfondi des activités de LTAI, dans un contexte de recettes en baisse et de perspectives réduites sur les marchés internationaux<sup>12</sup>.
27. Malgré les efforts de LTAI et de l'Industrial development Authority (IDA) pour trouver un repreneur, le licenciement de 415 travailleurs et la fermeture des installations en 2014 ont été confirmés en décembre 2013. Les licenciements ont commencé en décembre 2013 et devaient être achevés pour juin 2014.

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

28. Les 415 travailleurs de Lufthansa résidaient dans les comtés géographiques de Dublin (212 dans les comtés administratifs de South Dublin, Fingal, Dublin City, Dun Laoghaire-Rathdown), Kildare (140), Meath (15), Wicklow (14) ou d'autres comtés environnants (34). Parmi les résidents de Dublin, plus de 60 vivaient dans des zones proches de Rathcoole comme Tallaght et Clondalkin (South Dublin) ou Blanchardstown (Fingal).
29. Selon le dernier recensement de 2011, sur une population totale de 3 608 662 personnes âgées de plus de 15 ans, le nombre de personnes classées comme chômeur

---

<sup>10</sup> EGF/2009/021 IE/SR Technics.

<sup>11</sup> <http://eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/factsheets/shannon-aerospace>.

<sup>12</sup> [http://www.ltai.ie/press-releases-content/-/asset\\_publisher/3hGk/content/press-release-ltai-wind-up-media/10165](http://www.ltai.ie/press-releases-content/-/asset_publisher/3hGk/content/press-release-ltai-wind-up-media/10165).

ayant perdu ou quitté un emploi précédent en Irlande était de 390 677 (10,83 %). Si le pourcentage pour South Dublin n'était que légèrement supérieur avec 11,61 %, ces chiffres dissimulent des poches de situations grandement défavorisées au niveau local.

30. Par exemple, Blanchardstown-Tyrrelstown, Tallaght-Killinarden, Clondalkin-Rowlagh et Tallaght-Fettercairn figuraient parmi les 25 premiers districts électoraux, sur les 3 409 que compte le pays, à avoir les taux de chômage les plus élevés, avec respectivement 24,64 %<sup>13</sup>, 23,83 %<sup>14</sup>, 22,34 %<sup>15</sup> et 22,01 %<sup>16</sup>. D'autres indicateurs socio-économiques pour ces districts électoraux, tels que les faibles niveaux d'instruction, le manque de qualifications professionnelles et les niveaux élevés de logements sociaux, sont révélateurs des désavantages considérables et de la pauvreté que connaissent ces localités.
31. Le nombre de personnes inscrites sur le registre des chômeurs dans la région de Dublin entre avril et mai 2014 est passé de 94 529 à 94 940 (+0,43 %) alors que pour l'ensemble du pays, l'augmentation n'a été que de 388 559 à 388 764 (+0,05 %)<sup>17</sup>.
32. Fin 2012, près de 59 % de la population irlandaise en âge de travailler (15 à 64 ans) avaient un emploi rémunéré. Ce chiffre reste sensiblement inférieur à l'objectif d'un taux d'emploi de 69 à 71 % que l'Irlande s'était fixé dans ses indicateurs pour la stratégie Europe 2020<sup>18</sup>.

#### Explication des circonstances exceptionnelles sous-jacentes à la recevabilité de la demande

33. L'Irlande fait valoir que, même si moins de 500 licenciements sont survenus au cours de la période de référence de quatre mois, cette demande doit néanmoins être assimilée à une demande au titre de l'article 4, paragraphe 1, point a), du règlement FEM, en raison des circonstances exceptionnelles et parce que les licenciements ont de graves répercussions sur l'emploi et sur l'économie locale et régionale. Les autorités irlandaises ont fourni, à l'appui de leur demande, des informations sur les séries de licenciements dans les entreprises du secteur. Ceux-ci ont commencé en 2009 et 2010 par 1 365 pertes d'emploi dans les installations MRO de SR Technics, à l'aéroport de Dublin. Les licenciements annoncés en novembre 2013 chez Lufthansa Technik Airmotive Technik à South Dublin ont été suivis de l'annonce de 107 licenciements chez Pratt and Whitney – un autre centre d'activités MRO basé à Rathcoole. En outre, en septembre 2014, environ 400 licenciements ont été annoncés chez Bombardier, une société aérospatiale basée à Belfast, qui aurait été un lieu de travail potentiel pour les travailleurs licenciés de Lufthansa Technik car il est situé à environ 120 km de Dublin.

<sup>13</sup> [http://census.cso.ie/sapmap2011/Results.aspx?Geog\\_Type=ED&Geog\\_Code=04015&CTY=04](http://census.cso.ie/sapmap2011/Results.aspx?Geog_Type=ED&Geog_Code=04015&CTY=04).

<sup>14</sup> [http://census.cso.ie/sapmap2011/Results.aspx?Geog\\_Type=ED&Geog\\_Code=03033&CTY=03](http://census.cso.ie/sapmap2011/Results.aspx?Geog_Type=ED&Geog_Code=03033&CTY=03).

<sup>15</sup> [http://census.cso.ie/sapmap2011/Results.aspx?Geog\\_Type=ED&Geog\\_Code=03009&CTY=03](http://census.cso.ie/sapmap2011/Results.aspx?Geog_Type=ED&Geog_Code=03009&CTY=03).

<sup>16</sup> [http://census.cso.ie/sapmap2011/Results.aspx?Geog\\_Type=ED&Geog\\_Code=03030&CTY=03](http://census.cso.ie/sapmap2011/Results.aspx?Geog_Type=ED&Geog_Code=03030&CTY=03).

<sup>17</sup> [http://www.cso.ie/en/releasesandpublications/er/lr/liveregistermay2014/#.VK\\_L0RtF2Uk](http://www.cso.ie/en/releasesandpublications/er/lr/liveregistermay2014/#.VK_L0RtF2Uk).

<sup>18</sup> [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/ireland/national-reform-programme/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/ireland/national-reform-programme/index_en.htm).

34. Comme il y a actuellement environ 1 550 salariés dans ce secteur en Irlande, les chiffres ci-dessus montrent une réduction d'environ 52 % de l'emploi total dans cette branche.
35. Les autorités irlandaises font également valoir que la main-d'œuvre de ce secteur possède certaines compétences très spécifiques qui sont difficiles à exploiter dans d'autres secteurs, ce qui complique la recherche d'un nouvel emploi pour les travailleurs. Cela est d'autant plus le cas pour les plus âgés de ces travailleurs (environ 20 % des travailleurs de Lufthansa Technik) ou ceux qui ont travaillé longtemps pour le même employeur.

### **Bénéficiaires visés et actions proposées**

#### Bénéficiaires visés

36. On estime à 250 le nombre de travailleurs visés par les mesures. La ventilation par sexe, nationalité et tranche d'âge des travailleurs concernés est la suivante:

Catégorie		Nombre de bénéficiaires visés	
Sexe:	Hommes:	220	(88 %)
	Femmes:	30	(12 %)
Nationalité:	Citoyens de l'UE:	246	(98,4 %)
	Ressortissants de pays tiers	4	(1,6 %)
Tranche d'âge:	15-24 ans:	12	(4,8 %)
	25-29 ans:	18	(7,2 %)
	30-54 ans:	149	(59,6 %)
	55-64 ans:	70	(28,0 %)
	plus de 64 ans:	1	(0,4 %)

37. En outre, les autorités irlandaises fourniront des services personnalisés cofinancés par le FEM à un maximum de 200 jeunes sans emploi, sortis du système scolaire ou sans formation (NEET) âgés de moins de 25 ans à la date d'introduction de la demande, étant donné que l'ensemble des 424 licenciements visés au point 10 sont survenus dans la région de niveau NUTS 2 de Southern and Eastern Ireland (IE02), qui est admissible au titre de l'Initiative pour l'emploi des jeunes.

#### Admissibilité des actions proposées

38. Les services personnalisés destinés aux travailleurs licenciés et aux jeunes NEET comportent les actions suivantes.
- Orientation et planification des carrières: cette mesure est considérée être d'importance cruciale pour les travailleurs licenciés, qui peuvent initialement se sentir désorientés et perplexes quant au chemin à prendre pour revenir sur le marché du travail. L'intervention précoce de l'orientation peut aider les

travailleurs licenciés à évaluer leur situation et leurs perspectives de façon claire et méthodique. Ensuite, une orientation plus personnalisée est utile pour diriger le travailleur vers l'emploi, lorsqu'un certain temps a passé après son licenciement. Les aides comprendront la détermination individuelle du profil et des besoins, l'évaluation des acquis, la préparation du CV, l'orientation et la planification de carrière, l'aide à la recherche d'emploi et d'autres conseils et mesures de soutien en la matière. Une série d'organismes, dont le Department of Social Protection, les Education and Training Boards, l'unité de coordination du FEM SOLAS et des spécialistes privés de l'orientation, le cas échéant, sont mobilisés pour fournir des services d'assistance aux travailleurs licenciés, y compris des cours de planification de carrière officiellement reconnus QQI/FETAC, qui servent de marchepieds vers d'autres cours et formations officiels axés sur l'emploi.

- Subventions de formation du FEM: ces mesures sont proposées par des prestataires privés agréés, administrés par l'unité de coordination nationale du FEM, SOLAS. Le mécanisme de subventions de formation du FEM offre une flexibilité accrue permettant au bénéficiaire du FEM d'identifier et de sélectionner des formations spécifiquement adaptées et approuvées, des programmes d'enseignement avancé et d'enseignement supérieur [y compris, par exemple, des cours dans le domaine aéronautique conçus par l'Irish Aviation Authority (IAA)], en plus de ceux offerts par l'intermédiaire des organismes publics.
- Programmes de formation et d'enseignement avancé: ces mesures sont proposées principalement par des organismes publics tels que les Education and Training Boards, mais aussi par des prestataires privés agréés à travers des initiatives menées par l'industrie, telles que les programmes des réseaux de formation Skillnets ([www.skillnets.ie](http://www.skillnets.ie)), Fast Track to IT (FIT [www.fit.ie](http://www.fit.ie)), etc. Des programmes spécifiques de stage, de placement, d'expérience professionnelle, d'apprentissage et de formation à orientation communautaire peuvent également être proposés en consultation avec le Department of Social Protection (DSP) et d'autres organismes publics qui ont une responsabilité nationale pour ces interventions.
- Programmes d'enseignement supérieur: les programmes d'enseignement supérieur comprendront des programmes à plein temps et à temps partiel pour la population visée, proposés par l'entremise d'institutions publiques, principalement dans la région de Dublin et l'arrière-pays. L'Institute of Technology Tallaght, l'Institute of Technology Blanchardstown, l'Institute of Technology Carlow, le Dublin Institute of Technology et la Dublin City University sont des établissements d'enseignement supérieur essentiels qui desservent le bassin dans lequel les travailleurs affectés résident. Des cours de reconversion à court terme axés sur des domaines de compétences déficitaires reconnus et financés par des initiatives telles que Springboard ([www.springboardcourses.ie](http://www.springboardcourses.ie)) peuvent également être proposés. La subvention de formation du FEM (QQI/HETAC) est également accessible à la cohorte des personnes licenciées pour accéder à des programmes d'enseignement supérieur proposés par le secteur privé lorsqu'ils ne le sont pas par le système public ou sont hautement spécialisés. L'accent sera mis sur l'évaluation attentive de ceux envisageant d'entreprendre des études supérieures afin de déterminer s'ils ont

les aptitudes et compétences requises ou si des cours préparatoires et des options alternatives dans d'autres domaines de soutien pourraient être plus appropriés.

- Aides à la création d'entreprises en société ou en indépendant: les aides à la création d'entreprises en société ou en indépendant seront principalement proposées par les bureaux locaux de l'emploi dans la région. Une série d'aides sera mise à la disposition des bénéficiaires qui envisagent de devenir indépendants et de lancer leur propre entreprise en tant qu'option viable de retour à l'emploi. Ces aides incluront des modules d'introduction, des ateliers de formation à la planification des activités de l'entreprise, un tutorat et une subvention de lancement. D'autres aides à la formation à l'entrepreneuriat peuvent être apportées, au besoin, via le Department of Social Protection, les réseaux Skillnets ou des collaborations avec des établissements d'enseignement supérieur.
- Aide aux revenus, y compris le programme CEC de contribution aux frais de formation du FEM: cette mesure vise à améliorer l'accessibilité et la participation aux programmes d'orientation, de formation et d'enseignement. Un programme de contribution aux frais de formation prendra en charge certains des coûts annexes de l'accès et de la participation aux cours. Géré par l'unité de coordination du FEM, le programme CEC contribue au paiement de certains des frais associés à la mobilité, à la subsistance, aux supports de cours, à l'équipement, etc. D'autres allocations peuvent être versées, le cas échéant, notamment les allocations de formation des Education and Training Boards, la Back to Education Allowance du DSP, les bourses d'études du Department of Education and Skills, la Back to Work Enterprise Allowance du DSP, etc.

Les services personnalisés destinés aux jeunes NEET comprennent les mêmes options que pour les travailleurs licenciés mais seront adaptés, au besoin, à la situation particulière de chaque jeune NEET.

39. 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.
40. Les autorités irlandaises ont fourni les informations nécessaires sur les actions revêtant un caractère obligatoire pour l'entreprise concernée en vertu du droit national ou de conventions collectives. Elles ont confirmé que ces mesures ne seraient pas remplacées par des actions financées par le FEM.

#### Budget prévisionnel

41. Le coût total estimé s'élève à 4 151 264 EUR; il correspond aux dépenses pour les services personnalisés, à concurrence de 3 922 944 EUR, et aux dépenses pour financer les activités de préparation, de gestion, d'information et de publicité, ainsi qu'à celles de contrôle et d'établissement de rapports, à concurrence de 228 320 EUR.
42. La contribution financière totale demandée au FEM s'élève 2 490 758 EUR (soit 60 % du coût total).

Actions prévues par le programme	Estimation du	Estimation du	Estimation du
----------------------------------	---------------	---------------	---------------

	nombre de participants	coût par participant (EUR) (*)	coût total (EUR) (**)
<b>Services personnalisés [actions au titre de l'article 7, paragraphe 1, points a) et c), du règlement FEM]</b>			
Orientation professionnelle et aide à la planification des carrières	450	404	181 924
Subventions de formation du FEM	198	2 106	416 932
Programmes de formation et d'enseignement secondaire	218	4 123	898 910
Programmes d'enseignement supérieur	116	6 310	731 933
Aide à la création d'entreprises en société ou en indépendant	50	6 404	320 214
Sous-total (a):			2 549 913
Pourcentage des coûts totaux (a) et (b):		–	(65 %)
<b>Allocations et mesures d'incitation [actions au titre de l'article 7, paragraphe 1, point b), du règlement FEM]</b>			
Aide aux revenus, y compris la contribution aux frais de formation	358	3 835	1 373 031
Sous-total (b):			1 373 031
Pourcentage des coûts totaux (a) et (b):		–	(35 %)
<b>Actions au titre de l'article 7, paragraphe 4, du règlement FEM</b>			
1. Activités préparatoires		–	3 000
2. Gestion		–	144 229
3. Information et publicité		–	41 713
4. Contrôle et rapport		–	39 378
Sous-total (c):		–	228 320
Pourcentage des coûts totaux (a + b + c):			(5,5 %)
Coûts totaux (a + b + c):		–	4 151 264
Contribution du FEM (60 % du coût total)		–	2 490 758

(\*) Afin d'éviter les décimales, les coûts estimés par travailleur ont été arrondis. Cependant, l'arrondissement n'a pas d'effet sur le coût total de chaque mesure.

(\*\*) Afin d'éviter les décimales, les coûts totaux par mesure ont été arrondis.

43. Les coûts des mesures répertoriées dans le tableau ci-dessus en tant qu'actions menées au titre de l'article 7, paragraphe 1, point b), du règlement FEM ne dépassent pas 35 % du total des coûts de l'ensemble coordonné de services personnalisés. Les autorités irlandaises ont confirmé que ces actions étaient conditionnées à la participation active des bénéficiaires visés à des activités de recherche d'emploi ou de formation.
44. Les autorités irlandaises ont confirmé que les coûts d'investissements pour l'emploi indépendant, la création d'entreprises et le rachat d'entreprises par les salariés ne dépasseront pas 15 000 EUR par bénéficiaire.

#### Période pour les dépenses admissibles

45. Les autorités irlandaises ont commencé à proposer les services personnalisés aux bénéficiaires visés le 7 décembre 2013. Les dépenses relatives aux actions visées au point 29 sont donc admissibles au titre de la participation financière du FEM du 7 décembre 2013 au 19 septembre 2016, à l'exception des actions de l'enseignement supérieur, qui seront admissibles au titre de la participation financière jusqu'au 19 mars 2017.
46. Les autorités irlandaises ont commencé à engager les dépenses administratives pour la mise en œuvre du FEM le 15 novembre 2013. Les dépenses relatives aux activités de préparation, de gestion, d'information et de publicité, de contrôle et d'élaboration de rapports, sont donc admissibles, au titre de la participation financière du FEM, du 15 novembre 2013 au 19 mars 2017.

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

47. Les sources de préfinancement ou de cofinancement national sont l'Irish Exchequer, qui préfinance les services et cofinancera également le programme après approbation de la participation du FEM, le National Training Fund et les sous-rubriques de dépenses votées du Department of Education and Skills et d'autres administrations concernées.

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

48. Les autorités irlandaises ont indiqué que l'ensemble coordonné de services personnalisés a été établi en concertation avec les bénéficiaires visés et leurs représentants et avec les syndicats.
49. À la suite de la réception de la notification par le Department of Jobs, Enterprise and Innovation de licenciements collectifs imminents en novembre 2013, l'autorité de gestion du FEM, en concertation avec l'Industrial Development Authority, a contacté la direction de la société ainsi que les syndicats SIPTU (Services Industrial Public and Technical Union), TEEU (Technical Engineering and Electrical Union) et Unite the Union pour examiner et identifier les besoins potentiels des travailleurs licenciés.

50. Le Department of Social Protection a réalisé, en janvier 2014, une enquête exhaustive rassemblant des données au sujet des travailleurs licenciés pour identifier les travailleurs ciblés, leur niveau de formation et d'éducation et leurs besoins potentiels de services personnalisés, l'objectif étant d'améliorer les perspectives de réintégration.
51. D'autres contacts pris par l'autorité de gestion du FEM ont abouti à une réunion avec les représentants syndicaux et non syndicaux des travailleurs, en août 2014, concernant le processus FEM, la collecte de renseignements et l'avancement de la demande. Une enquête par courrier a également été menée par l'autorité de gestion du FEM, par l'entreprise de l'unité de coordination du FEM et avec l'assistance et la coopération des représentants des travailleurs, afin de mettre en lumière les possibilités d'assistance du fonds au personnel licencié.
52. Comme dans d'autres programmes irlandais du FEM, l'intention est qu'un forum consultatif ou un autre processus interactif soit mis en place pour compléter les travaux en cours de l'unité de coordination du FEM et afin de permettre aux travailleurs licenciés et aux acteurs concernés de contribuer, sur une base continue, à la mise en œuvre du programme du FEM.

### **Systèmes de gestion et de contrôle**

53. La demande contient une description des systèmes de gestion et de contrôle qui précise les responsabilités des organismes concernés. L'Irlande a indiqué à la Commission que la contribution financière du FEM serait gérée par le personnel désigné du ministère de la formation et des compétences, qui a été retenu comme autorité de gestion du FEM. L'autorité de gestion analyse et acquitte les créances du FEM que lui présentent les organismes intermédiaires pour le compte des établissements publics.
54. Il incombe aux organismes intermédiaires de solliciter des financements du FEM auprès de l'autorité de gestion; ce sont eux aussi qui en assurent le versement dans la plupart des cas. Les organismes intermédiaires sont également chargés de vérifier que l'objet, la portée et le montant du financement sont adaptés, eu égard à la demande d'intervention du FEM. Ils veillent, en outre, à ce que les établissements publics bénéficiaires mettent en place les procédures de suivi, d'enregistrement et de contrôle interne nécessaires pour toutes les dépenses et demandes de paiement en rapport avec le FEM. Ces procédures doivent être dûment documentées.
55. L'autorité de certification du FEM est chargée de certifier les déclarations de dépenses liées aux mesures cofinancées par le FEM. Ce faisant, elle s'assure du respect de toutes les exigences applicables en matière d'exactitude, de légalité, d'admissibilité et de régularité des dépenses. Elle certifie également l'état justifiant les dépenses à envoyer dans le cadre du rapport final.
56. Un organisme d'audit indépendant présentera son avis avec le rapport final.

### **Engagements de l'État membre concerné**

57. Les autorités irlandaises ont apporté toutes les assurances nécessaires concernant les éléments 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;
- 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**

58. La dotation annuelle du FEM n'excède pas 150 000 000 EUR (aux prix de 2011), comme le prévoit l'article 12 du règlement (UE, Euratom) n° 1311/2013 du Conseil du 2 décembre 2013 fixant le cadre financier pluriannuel pour la période 2014-2020<sup>19</sup>.
59. 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 2 490 758 EUR, soit 60 % du coût total des actions proposées, afin d'apporter une contribution financière en réponse à la demande.
60. La décision proposée de mobiliser le FEM sera prise conjointement par le Parlement européen et le Conseil, en application du point 13 de l'accord interinstitutionnel du 2 décembre 2013 entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission sur la discipline budgétaire, la coopération en matière budgétaire et la bonne gestion financière<sup>20</sup>.

### **Actes connexes**

61. En même temps que sa proposition de décision de mobilisation du FEM, la Commission présentera au Parlement européen et au Conseil une proposition de virement sur la ligne budgétaire correspondante d'un montant de 2 490 758 EUR.
62. 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.

<sup>19</sup> JO L 347 du 20.12.2013, p. 884.

<sup>20</sup> JO C 373 du 20.12.2013, p. 1.

Proposition de

## DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

**relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (demande EGF/2014/016 IE/Lufthansa Technik)**

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

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

vu le règlement (UE) n° 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) n° 1927/2006<sup>21</sup>, et notamment son article 15, paragraphe 4,

vu l'accord interinstitutionnel du 2 décembre 2013 entre le Parlement européen, le Conseil et la Commission sur la discipline budgétaire, la coopération en matière budgétaire et la bonne gestion financière<sup>22</sup>, et notamment son point 13,

vu la proposition de la Commission européenne,

considérant ce qui suit:

- (1) Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) a été créé pour apporter un soutien aux salariés licenciés et aux travailleurs indépendants en cessation d'activité en raison de modifications majeures de la structure du commerce international résultant de la mondialisation, en raison de la persistance de la crise financière et économique mondiale visée dans le règlement (CE) n° 546/2009<sup>23</sup>, ou en raison d'une nouvelle crise financière et économique mondiale, et pour favoriser leur réinsertion sur le marché du travail.
- (2) La dotation annuelle du FEM n'excède pas 150 millions d'EUR (aux prix de 2011), comme le prévoit l'article 12 du règlement (UE, Euratom) n° 1311/2013 du Conseil fixant le cadre financier pluriannuel pour la période 2014-2020<sup>24</sup>.
- (3) Le 19 septembre 2014, l'Irlande a introduit une demande de mobilisation du FEM motivée par des licenciements<sup>25</sup> intervenus dans l'entreprise Lufthansa Technik Airmotive Ireland LTD et chez deux de ses fournisseurs en Irlande. Des informations complémentaires ont été fournies conformément à l'article 8, paragraphe 3, du règlement (UE) n° 1309/2013. Cette demande remplit les conditions relatives à la fixation du montant de la contribution financière du FEM conformément à l'article 13

---

<sup>21</sup> JO L 347 du 20.12.2013, p. 855.

<sup>22</sup> JO C 373 du 20.12.2013, p. 1.

<sup>23</sup> JO L 167 du 29.6.2009, p. 26.

<sup>24</sup> JO L 347 du 20.12.2013, p. 884.

<sup>25</sup> Au sens de l'article 3, point a), du règlement FEM.

du règlement (UE) n° 1309/2013. La Commission a dès lors proposé de mobiliser un montant de 2 490 758 EUR.

- (4) Conformément à l'article 6, paragraphe 2, du règlement (UE) n° 1309/2013, l'Irlande a également décidé de fournir des services personnalisés cofinancés par le FEM à 200 jeunes sans emploi, sortis du système scolaire ou sans formation.
- (5) Il convient, par conséquent, de mobiliser le FEM pour répondre à la demande de contribution financière présentée par l'Irlande,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

*Article premier*

Dans le cadre du budget général de l'Union européenne établi pour l'exercice 2015, la somme de 2 490 758 EUR en crédits d'engagement et de paiement est mobilisée au titre du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation.

*Article 2*

La présente décision entre en vigueur le jour de son adoption.

Fait à Bruxelles, le

*Par le Parlement européen*  
*Le président*

*Par le Conseil*  
*Le président*