



Bruxelles, le 9.12.2014  
COM(2014) 725 final

Proposition de

**DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**

**relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, 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**  
[demande EGF/2013/007 BE/Hainaut steel (Duferco-NLMK), présentée par la Belgique]

## EXPOSÉ DES MOTIFS

### CONTEXTE DE LA PROPOSITION

1. Les conditions applicables aux interventions financières du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) pour les demandes introduites jusqu'au 31 décembre 2013 sont énoncées 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 mondialisation (le «règlement FEM»)<sup>1</sup>.
2. Le 27 septembre 2013, la Belgique a introduit la demande EGF/2013/007 BE/Hainaut steel (Duferco-NLMK) en vue d'obtenir une contribution financière du FEM, à la suite des licenciements consécutifs à la fermeture de l'entreprise Duferco Belgium SA (ci-après «Duferco») et des réductions de personnel intervenues dans l'entreprise NLMK La Louvière SA (ci-après «NLMK»), toutes deux situées à La Louvière<sup>2</sup>. La demande a été complétée par des informations supplémentaires, dont les dernières ont été fournies le 4 juillet 2014.
3. Après examen de la demande, la Commission a conclu, conformément aux dispositions applicables du règlement FEM, que les conditions d'octroi d'une contribution financière du Fonds étaient remplies.

### SYNTHÈSE DE LA DEMANDE

Numéro de la demande FEM:	EGF/2013/007 BE/Hainaut steel (Duferco-NLMK)
État membre:	Belgique
Date d'introduction de la demande:	27.9.2013
Critère d'intervention:	Article 2, point b), du règlement FEM
Région(s) concernée(s) (niveau NUTS 2):	BE32 Prov. Hainaut
Secteur(s) d'activité économique (division de la NACE Rév. 2):	Division 24 «Fabrication de métaux de base»
Période de référence:	22.1.2013-22.10.2013
Date de démarrage des services personnalisés à l'intention des travailleurs visés:	1.6.2013
Nombre de licenciements intervenus durant la période de référence:	708
Estimation du nombre de personnes visées par les mesures:	701
Budget alloué aux services personnalisés:	1 891 134 EUR
Budget alloué à la mise en œuvre du FEM:	72 778 EUR (3,7 % du budget total)
Budget total:	1 963 912 EUR
Contribution financière demandée au FEM:	981 956 EUR (50 % du budget total)

### ANALYSE DE LA DEMANDE

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

4. Les entreprises concernées sont Duferco et NLMK. Duferco fabrique des produits plats (brames) et des produits longs (billettes, fil machine). NLMK fabrique des produits plats (laminés à chaud, laminés à froid, plaques). Les secteurs d'activité

<sup>1</sup> JO L 406 du 30.12.2006, p. 1.

<sup>2</sup> Duferco était un client de Carsid, qui, entre 2006 et 2011, était membre de la coentreprise créée par Duferco et NLMK. Cette demande est par conséquent liée à la demande EGF/2013/002 BE/Carsid.

économique concernés sont classés dans la division 24 de la NACE Rév. 2<sup>3</sup> «Métallurgie de base».

5. Pour établir le lien entre les licenciements et les modifications majeures de la structure du commerce international résultant de la mondialisation, les autorités belges font valoir que le secteur de la production d'acier a été gravement perturbé, notamment par un recul brutal de la part de marché de l'Union européenne. Compte tenu de la diversité des produits fabriqués par Duferco et NLMK, afin d'identifier les modifications majeures intervenues dans la structure du commerce mondial de ces produits, il y a lieu de considérer le marché de l'acier brut dans son ensemble, comme un indicateur de la structure des échanges commerciaux pour les catégories spécifiques de produits fabriqués par Duferco et NLMK (produits plats, produits longs, plaques), d'autant plus que certains de ces produits sont des produits intermédiaires qui peuvent être utilisés pour la production d'autres produits en aval (les billettes servent à produire du fil et les produits plats, des plaques).
6. Selon les données auxquelles se réfèrent les autorités belges<sup>4</sup>, entre 2006 et 2011, la production d'acier brut dans l'UE-27 a diminué pour passer de 206,9 millions de tonnes à 177,7 millions de tonnes (soit - 14,1 %; - 3,0 % de croissance annuelle<sup>5</sup>), tandis qu'au niveau mondial, la production est passée de 1 249,0 millions de tonnes à 1 518,3 millions de tonnes (soit + 21,6 %; + 4,0 % de croissance annuelle). Cette évolution s'est traduite par un recul de la part de l'UE-27 sur le marché de la production d'acier brut (mesurée en volume), part qui est passée de 16,6 % en 2006 à 11,7 % en 2011 (- 29,4 %; - 6,7 % de croissance annuelle). En comparaison, au cours de la même période, la part de marché de la Chine est passée de 33,7 % à 45,0 % (+ 33,6 %; + 6,0 % de croissance annuelle), tandis que les parts de marché des cinq autres principaux producteurs (qui, ensemble, représentent entre 25 % et 30 % de la production mondiale) ont soit baissé (Japon, États-Unis, Russie), bien que dans une moindre mesure que celle de l'UE-27, soit légèrement augmenté (Corée du Sud, Inde). Ces chiffres témoignent donc d'une baisse rapide de la part de l'UE sur le marché mondial de la production d'acier brut.

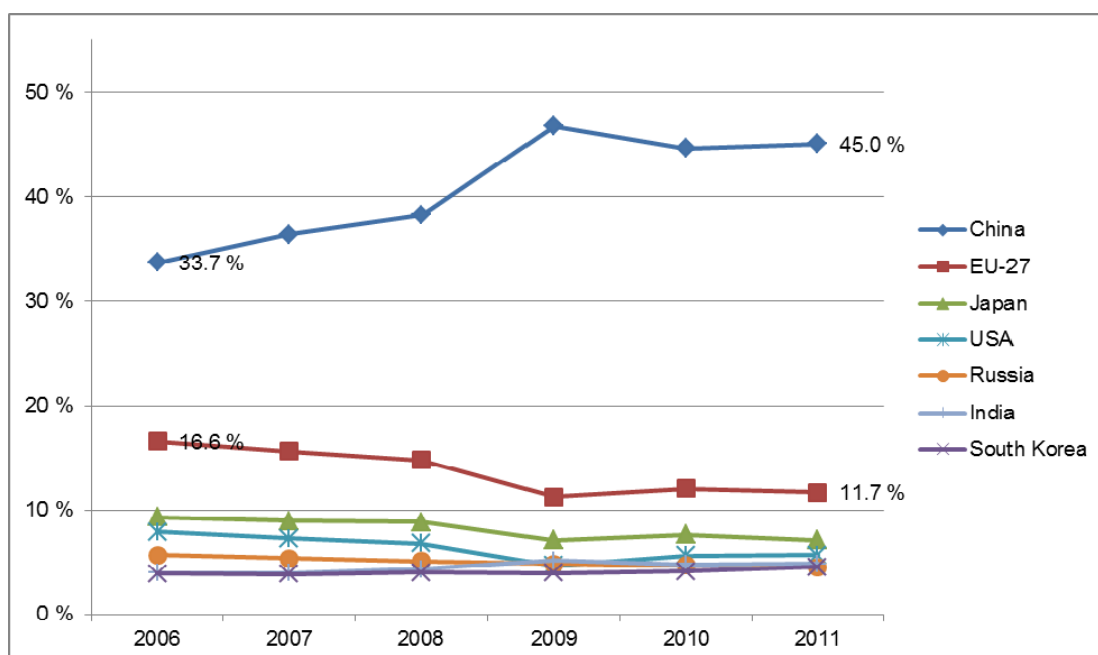
#### **Parts de marché dans la production d'acier brut au niveau mondial (volume)**

---

<sup>3</sup> Nomenclature statistique des activités économiques rév. 2.

<sup>4</sup> Source: World Steel Association, Annuaire statistique 2012 de l'acier.

<sup>5</sup> Taux de croissance annuel moyen.



Source: World Steel Association, calculs réalisés en interne.

7. Les conséquences de cette évolution de la structure du commerce ont été aggravées par d'autres facteurs, tels que la baisse de la demande d'acier dans les secteurs de l'automobile et de la construction dans l'Union, en raison de la crise économique, et l'augmentation relative des coûts de production (matières premières, énergie, contraintes environnementales, etc.). Ces facteurs ont nui à la compétitivité de l'industrie sidérurgique européenne et ont occasionné de nombreuses pertes d'emplois à la suite des fermetures de sites et des restructurations décidées en Europe par plusieurs producteurs d'acier au cours des dernières années<sup>6</sup>. Ainsi, entre 2008 et 2013, le nombre de personnes employées dans le secteur métallurgique (division 24 «Fabrication de métaux de base» de la NACE Rév. 2) dans l'UE-27 a diminué d'environ 280 000 unités, passant de 1,44 million à 1,16 million (- 19,4 %)<sup>7</sup>.
8. Depuis la création du Fonds en 2007, quatre demandes d'intervention financière du FEM ont été présentées dans le secteur de la sidérurgie<sup>8</sup>. Trois étaient liées à des évolutions majeures de la structure du commerce international résultant de la mondialisation<sup>9</sup> et une à la crise financière et économique mondiale<sup>10</sup>.

### **Nombre de licenciements et conformité avec les critères d'intervention énoncés à l'article 2, point b)**

<sup>6</sup> Voir la communication de la Commission au Parlement, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Plan d'action pour une industrie sidérurgique compétitive et durable en Europe [COM(2013) 407].

<sup>7</sup> Source: Eurostat (code de données en ligne: lfsa\_egan22d). Les informations concernant l'emploi par secteur d'activité ne sont pas disponibles à un niveau de ventilation plus détaillé que celui proposé par la division de la NACE Rév. 2.

<sup>8</sup> Voir la base de données du FEM disponible sur le site <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=582&langId=fr>.

<sup>9</sup> Voir les projets de propositions de la Commission relatifs aux demandes EGF/2009/022 BG/Kremikovtzi (demande rejetée par la Commission), EGF/2012/010 RO/ Mechel [Décision COM(2014) 255 final du 7.5.2014], EGF/2013/002 BE Carsid (demande présentée à la Commission le 2 avril 2013).

<sup>10</sup> Demande EGF/2010/007 AT/Steiermark / Niederösterreich. Décision 2011/652/UE du 27 septembre 2011 (JO L 263 du 7.10.2011, p. 9).

9. La demande est fondée sur le critère d'intervention prévu à l'article 2, point b), du règlement FEM, qui exige qu'il y ait au moins 500 licenciements au cours d'une période de neuf mois dans des entreprises actives dans le même secteur économique défini au niveau des divisions de la NACE Rév. 2 et situées dans une seule région ou dans deux régions contiguës de niveau NUTS 2 d'un État membre.
10. La demande porte sur 708 licenciements survenus au cours d'une période de neuf mois allant du 22 janvier 2013 au 22 octobre 2013 (dont 381 licenciements chez Duferco et 327 chez NLMK). Duferco et NLMK se situent dans la même région de niveau NUTS 2 (BE32 Prov. Hainaut) et exercent dans le même secteur d'activité économique (division 24 «Fabrication de métaux de base» de la NACE Rév. 2).
11. En 2006, le groupe Duferco a signé un accord industriel avec le groupe NLMK (Novolipetsk Steel) afin de créer une coentreprise, nommée SIF (Steel Invest & Finance), concernant diverses activités industrielles en Belgique, y compris celles de Duferco La Louvière SA, de Duferco Clabecq SA et de Carsid SA. Néanmoins, en 2011, les actionnaires ont décidé de mettre fin à cette coentreprise. Duferco La Louvière SA a ainsi été scindée en deux: NLMK La Louvière SA, pour les laminoirs à chaud et à froid, et Duferco Belgium SA, pour l'aciérie électronique et la production de fil machine<sup>11</sup>. Par conséquent, lorsque les licenciements chez Duferco et NLMK ont été annoncés, les deux sociétés n'avaient plus de lien juridique, quand bien même elles continuaient à exercer leurs activités sur le même site à La Louvière. Depuis leur séparation en 2011, ces deux sociétés ont maintenu des liens économiques et fonctionnels, mais ne partageaient pas les installations ni le personnel. La demande porte donc sur deux procédures de licenciement collectif distinctes (une fermeture d'entreprise dans le cas de Duferco et une restructuration dans le cas de NLMK).
12. Le nombre total de licenciements a été calculé à partir de la date de résiliation de fait du contrat de travail avant son expiration, conformément aux dispositions de l'article 2, deuxième alinéa, deuxième tiret, du règlement FEM («méthode 2»).

### **Explication de la nature imprévue de ces licenciements**

13. Les autorités belges font valoir que les licenciements survenus chez Duferco et NLMK n'auraient pas pu être anticipés. Entre 2007 et 2012, durant et après la période de la coentreprise, NLMK et Duferco ont respectivement investi 82 millions d'euros et 20 millions d'euros dans leurs usines de production à La Louvière, ce qui montre qu'elles avaient prévu d'y développer leurs activités. Toutefois, ces efforts ont rapidement été compromis par les incertitudes liées aux effets de la crise économique sur la structure du commerce mondial des produits sidérurgiques, à des problèmes de surcapacité et à l'intensification de la concurrence. En décembre 2012, Duferco a donc annoncé sa décision de fermer son usine à La Louvière et de licencier ses 381 salariés. Il a été procédé aux licenciements en mai 2013. En décembre 2012, NLMK a également annoncé son intention de réduire le personnel de son usine à La Louvière et de licencier 327 salariés. Les licenciements ont eu lieu en quatre phases entre mai et novembre 2013.

### **Identification des salariés visés par les mesures d'aide**

---

<sup>11</sup> Duferco Clabecq SA est demeurée la propriété de NLMK et est devenue NKMK Clabecq SA. Carsid SA a été vendue à la société externe Steel Project Development SA.

14. Selon les estimations des autorités belges, sur les 708 salariés licenciés, 701 bénéficieront des mesures d'aide cofinancées par le FEM (374 salariés de Duferco et 327 de NLMK<sup>12</sup>). La ventilation par société des salariés visés est la suivante:

Duferco

15. La ventilation des salariés concernés selon le sexe, la nationalité et la tranche d'âge est la suivante:

Catégorie		Nombre de salariés visés
Sexe:	Hommes:	362
	Femmes:	12
Nationalité:	Ressortissants de l'UE:	372
	Ressortissants de pays tiers:	2
Tranche d'âge:	15-24 ans:	8
	25-54 ans:	312
	55-64 ans:	54
	Plus de 65 ans:	0

16. Aucun des salariés concernés ne présente un handicap ou un problème de santé de longue durée.
17. La ventilation des salariés visés par catégorie professionnelle<sup>13</sup> est la suivante:

Grands groupes de la CITP-08	Nombre de salariés visés
1 Directeurs, cadres de direction et gérants	32
2 Professions intellectuelles et scientifiques	2
3 Professions intermédiaires	18
4 Employés de type administratif	17
5 Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	23
7 Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	127
8 Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	147
9 Professions élémentaires	8
Inconnu / non disponible	0

NLMK

18. La ventilation des salariés concernés selon le sexe, la nationalité et la tranche d'âge est la suivante:

Catégorie		Nombre de salariés visés
Sexe:	Hommes:	316
	Femmes:	11
Nationalité:	Ressortissants de l'UE:	327
	Ressortissants de pays tiers:	0

<sup>12</sup> Les 7 autres salariés ont refusé de s'inscrire pour bénéficier des services d'aide au reclassement ou ont demandé à en être exemptés (ayant plus de 58 ans ou plus de 38 ans d'ancienneté).

<sup>13</sup> Grands groupes de la classification internationale type des professions (CITP-08).

Tranche d'âge:	15-24 ans:	6
	25-54 ans:	238
	55-64 ans:	83
	Plus de 65 ans:	0

19. Aucun des salariés concernés ne présente un handicap ou un problème de santé de longue durée.
20. La ventilation des salariés visés par catégorie professionnelle est la suivante:

Grands groupes de la CITP-08	Nombre de salariés visés
1 Directeurs, cadres de direction et gérants	19
2 Professions intellectuelles et scientifiques	5
3 Professions intermédiaires	31
4 Employés de type administratif	17
5 Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	9
7 Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	85
8 Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	126
9 Professions élémentaires	35
Inconnu / non disponible	0

21. Conformément à l'article 7 du règlement FEM, les autorités belges ont confirmé qu'une politique d'égalité et de non-discrimination sera appliquée dans l'accès aux mesures et dans leur mise en œuvre.

### **Description du territoire concerné, de ses autorités et de ses parties prenantes**

22. Les licenciements survenus chez Duferco et NLMK touchent principalement la région de La Louvière, dans la province du Hainaut, en Région wallonne, dans le sud-est de la Belgique. La région de la Louvière, qui fait partie du bassin d'emploi de Hainaut centre (Mons étant l'autre ville principale), est une ancienne zone d'extraction de charbon et sidérurgique dans laquelle l'emploi est fortement tributaire de l'industrie lourde traditionnelle et du secteur public. Le bassin d'emploi de Hainaut centre compte environ 510 000 habitants (14 % de la population wallonne). L'industrie manufacturière y représente pratiquement 12 % de l'emploi rémunéré (15 100 emplois). Les autres principaux secteurs sont les services de santé et les services sociaux (18 % des emplois rémunérés), l'éducation et l'administration publique (11 %), le commerce (11 %) et la construction (7 %). En 2012, le taux d'emploi dans le Hainaut centre (52,9 %) était bien en-deçà des moyennes régionale et nationale (respectivement 56,9 % et 61,3 %)<sup>14</sup>. En 2013, le Hainaut centre comptait environ 42 300 demandeurs d'emploi inoccupés (soit 16,7 % des demandeurs d'emploi inoccupés en Wallonie). La demande d'emploi a généralement suivi la tendance régionale, mais au sein même du bassin de Hainaut centre, le paysage est contrasté. Entre 2008 et 2012, la demande d'emploi dans la région de Mons est restée globalement stable (- 0,8 %), tandis qu'elle a augmenté dans la région de la Louvière (+ 5,5 %), où les secteurs les plus affectés par la crise (industrie et construction) sont également plus présents<sup>15</sup>. En 2012, le taux de chômage dans le Hainaut centre était de 17,7 %, contre une moyenne de 15,8 % en

<sup>14</sup> Source: Steunpunt WSE, chiffres du FOREM.

<sup>15</sup> Source: ONSS / RSZ.

Wallonie et de 11,2 % au niveau national<sup>16</sup>. Le niveau de qualification des demandeurs d'emploi y est généralement faible (51 % n'ont pas terminé l'enseignement secondaire supérieur, contre 47 % en Wallonie) et le chômage de longue durée y est élevé (38 % des demandeurs d'emploi sont inoccupés depuis plus de deux ans, contre 36 % en Wallonie). Le taux de chômage des personnes âgées de 18 à 25 ans est également élevé (39 % contre 36 % en Wallonie)<sup>17</sup>.

23. Les mesures d'aide sont mises en œuvre par le FOREM (service public de l'emploi et de la formation en Région wallonne), par l'intermédiaire de deux «cellules de reconversion» spécifiquement mises en place pour chacune des deux sociétés conformément aux obligations légales découlant des deux procédures de licenciement collectif<sup>18</sup>. Les cellules de reconversion créées pour Duferco et pour NLMK sont chacune dirigées par un comité qui regroupe des représentants des services publics de la Région wallonne chargés de l'emploi, de la formation et des affaires économiques, du FOREM, des organisations syndicales et des organisations sectorielles de formation professionnelle.
24. Outre le FOREM, les autres autorités responsables de la coordination et de l'application générales des mesures d'aide sont:
- le gouvernement wallon (le ministre-président de la Région wallonne responsable de la coordination des interventions des Fonds structurels, le ministère de l'emploi et de la formation, le ministère de l'économie);
  - les organisations syndicales (FGTB, CSC);
  - les centres sectoriels de formation professionnelle et technologique implantés en Région wallonne («centres de compétences»)<sup>19</sup>;
  - l'Agence Fonds social européen (FSE) de la Belgique francophone.

### **Effets attendus des licenciements sur l'emploi local, régional ou national**

25. On s'attend à ce que les licenciements survenus chez Duferco et NLMK aggravent considérablement le chômage dans la région de la Louvière. Comme cela a déjà été mentionné, la région de la Louvière (Hainaut centre) est marquée par un taux de chômage relativement élevé, avec une part importante de demandeurs d'emploi de longue durée possédant un faible niveau de qualification et de compétence. Les licenciements chez Duferco et NLMK s'inscrivent donc dans un contexte socio-économique local difficile. L'industrie métallurgique (principalement implantée à La Louvière) et le secteur de la fabrication de produits minéraux non métalliques (à Mons, Saint-Ghislain et Soignies), qui représentent près de 3 600 emplois (soit 24 % des emplois dans l'industrie dans le bassin de Hainaut centre), ont enregistré une diminution importante du nombre d'emplois, à savoir 18,3 % dans le secteur métallurgique et 27,6 % dans l'industrie des produits minéraux non métalliques. Le marché du travail dans le bassin de Hainaut centre se caractérise par une forte

<sup>16</sup> Source: Steunpunt WSE.

<sup>17</sup> Source: FOREM.

<sup>18</sup> Même si deux unités de redéploiement ont été officiellement mises en place, dans la pratique, ces unités fonctionnent comme une seule unité pour les deux procédures de licenciement collectif, car il y a un intérêt à combiner les mesures destinées aux salariés des deux entreprises, aussi bien pour des raisons d'organisation (personnel, locaux, équipements, etc.) qu'en raison de la nature des activités exercées.

<sup>19</sup> Les centres de compétences organisent des modules de formation, des études prospectives et des séances d'informations sur certains secteurs d'activités ou certaines professions. Ils sont issus d'un partenariat entre la Région wallonne, le FOREM, les partenaires sociaux des secteurs concernés, les centres de recherche et les universités.



présence industrielle. Toutefois, comme le secteur industriel est fortement tributaire de l'économie mondiale, le nombre d'emplois dans l'industrie manufacturière a diminué pour passer de plus de 18 000 en 2000 à près de 15 000 en 2012 (- 20 %). Comme dans le reste de la Wallonie, la plupart des entreprises sont des PME (environ 80 % des 9 400 entreprises situées dans le Hainaut centre comptent moins de dix salariés). Toutefois, la majorité des emplois se trouve dans les entreprises de taille intermédiaire et les grandes entreprises. Les entreprises employant entre 20 et 99 salariés (10,5 % des entreprises de la région) représentent pratiquement 32 % des emplois dans la région, celles employant entre 100 et 499 salariés (2,3 % des entreprises) représentent 32,5 % des emplois, et celles comptant au moins 500 salariés (2,5 % des entreprises) représentent 10,5 % des emplois. Ces dernières années, le nombre de salariés vivant dans le bassin de Hainaut centre a fortement diminué, notamment à La Louvière et dans les secteurs de l'industrie manufacturière (- 914 salariés, - 5,2 %), construction (- 437 salariés, - 4 %) et commerce (- 326 salariés, - 1,8 %). La région limitrophe de Charleroi (Hainaut sud) est également confrontée à une situation similaire de chômage élevé, de forte demande d'emploi et de licenciements à grande échelle, avec 960 licenciements intervenus chez Carsid (acier) en 2012/2013 et quelque 1 400 licenciements chez Caterpillar (matériel de construction) en 2014. Dans ce contexte, les salariés de Duferco et de NLMK devront suivre une nouvelle formation afin de trouver, dans cette région, un emploi dans d'autres professions et d'autres secteurs.

### **Services personnalisés à financer et estimation détaillée de leurs coûts**

26. Seules quelques-unes des mesures qui s'inscrivent dans le cadre des actions prises par les autorités belges en vue d'accompagner les salariés licenciés par Duferco et NLMK seront cofinancées par le FEM. Les mesures obligatoires en vertu de la réglementation belge relative aux licenciements collectifs et qui sont mises en œuvre de manière systématique par les cellules de reconversion (aide au reclassement et à la recherche d'emploi, formation, orientation professionnelle, etc.)<sup>20</sup> ne sont donc pas couvertes par la présente demande d'intervention du FEM. L'ensemble des mesures prévues (mesures obligatoires et mesures FEM) est géré par le FOREM.
27. Les services personnalisés proposés aux salariés licenciés dans le cadre des actions cofinancées par le FEM comprennent les mesures suivantes (regroupées par catégorie)<sup>21</sup>:
- (1) Aide individuelle à la recherche d'emploi, accompagnement et services généraux d'information:
    - *Reclassement (accompagnement / orientation / réinsertion)*: cet éventail de services vient s'ajouter à ceux déjà proposés de manière systématique par les cellules de reconversion. Ces services seront assurés par une équipe du FOREM (gestionnaires de projet, conseillers spécialisés) en partenariat avec d'anciens représentants des salariés qui agiront comme des «accompagnateurs sociaux» pour encourager leurs anciens collègues à adhérer à ces initiatives et les aider dans leurs démarches auprès de l'administration. Afin de favoriser les contacts entre les salariés, les services sont tous proposés aux salariés licenciés dans des locaux réservés à cet effet. Ces services incluent trois types

<sup>20</sup> Voir le point 34.

<sup>21</sup> Dans leur demande du 4 juillet 2014, les autorités belges ont considérablement modifié la série de mesures de manière à parvenir à celles actuellement présentées. Plusieurs mesures qui étaient prévues au départ ne figurent plus dans la demande actuelle.

d'activités: i) des informations collectives sur les méthodes de recherche d'emploi (rédaction d'un C.V. et d'une lettre de candidature, utilisation des outils en ligne, etc.), explications sur les dispositions de la législation du travail (reclassement, chômage, contrat de travail, retraite), séance d'information sur la discrimination, présentation des secteurs et des emplois d'avenir, etc.; ii) entretiens individuels avec un conseiller du FOREM (bilan de compétences, parcours professionnel, conseils formation, etc.); iii) accès libre et ouvert aux outils de recherche d'emploi (matériel informatique muni d'une connexion Internet, téléphone, documentation spécialisée, etc.). Cet ensemble de mesures concernera les 701 salariés visés, pour une période maximale de 24 mois.

- *Stimuler la recherche d'emploi*: le FOREM organisera des activités ciblées pour aider les salariés à chercher un emploi et à surmonter les difficultés qu'ils rencontrent dans le cadre du reclassement. Concrètement, il s'agira d'organiser des rencontres entre les salariés licenciés et des employeurs potentiels (adéquation entre l'offre et la demande), des visites en entreprise, des réunions avec des recruteurs en vue de la préparation des entretiens d'embauche, et des échanges d'expériences avec d'autres salariés qui ont suivi une nouvelle formation ou qui ont retrouvé un emploi après un licenciement collectif. Ce service pourrait être fourni à l'ensemble des 701 salariés concernés (sur une base volontaire, selon les besoins individuels); le nombre de personnes désireuses d'y participer est estimé à 450.

(2) Formation et reconversion:

- *Formation intégrée*: plusieurs types de modules de formation professionnelle pourraient être proposés aux 701 salariés concernés, soit par le FOREM, soit par les centres de compétences, ou encore par l'IFAPME, en fonction du module choisi<sup>22</sup>. Le nombre de personnes désireuses d'y participer est estimé à 350. Dans un premier temps, les équipes du FOREM accompagneront chaque participant dans la définition de ses objectifs de carrière et le choix de l'un des trois modules de formation. Les salariés qui pourraient suivre une nouvelle formation pour un poste similaire à celui qu'ils occupaient chez Duferco ou chez NLMK auront la possibilité soit de s'inscrire à un module spécifique ou de spécialisation (40 heures) en vue d'adapter et d'actualiser leurs compétences (par ex., conduite de chariots élévateurs, techniques de soudage, apprentissage de nouvelles compétences informatiques), soit de suivre une formation complémentaire débouchant sur l'acquisition de nouvelles qualifications (320 heures) et leur donnant accès à de nouveaux métiers dans le même secteur industriel. Les salariés disposés à se réinsérer dans un secteur d'activité totalement nouveau pourront quant à eux suivre une formation professionnelle (d'environ 960 heures) afin d'acquérir les compétences nécessaires. Au terme de chaque module de formation, les compétences acquises peuvent faire l'objet d'une évaluation et d'une certification. En fonction du type de formation et du domaine dans lequel les compétences ont été acquises, les participants se verront remettre un certificat officiel de reconnaissance de leurs compétences (certificat de compétences), un certificat de participation (pour les compétences ou les branches d'activités ne débouchant sur aucune certification officielle) ou une validation des compétences (pour les acquis et compétences obtenus en

<sup>22</sup>

L ' IFAPME (Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises) est un centre public de formation qui propose des formations professionnelles en alternance sous forme d'apprentissage et de cours à l'intention des dirigeants de PME.

dehors des formations officielles). L'acquisition des compétences sera vérifiée par des évaluations qui déboucheront, le cas échéant, sur l'octroi d'un «Certificat des Compétences Acquisées en Formation» (CECAF). La validation des compétences se fait au moyen d'évaluations qui débouchent, le cas échéant, sur l'octroi d'un «titre de compétences».

- *Transfert d'expérience*: les salariés expérimentés peuvent mettre à profit leurs connaissances et leur savoir-faire en devenant enseignants ou formateurs dans l'enseignement technique. Le FOREM et ses partenaires des différentes filières de l'enseignement technique prépareront un module d'information et d'initiation afin d'inciter certains salariés à se réorienter vers l'enseignement professionnel. Ce module s'articulera autour d'un accompagnement technique, de services spécifiques d'information, de rencontres avec des professionnels et de visites sur site. Il durera huit semaines et s'adressera à une dizaine de travailleurs.

(3) Promotion de l'entrepreneuriat:

- *Aide à la création d'entreprise*: les salariés qui envisagent de créer leur propre entreprise recevront des conseils et une aide d'un conseiller en création d'entreprises du FOREM. Cette aide se divise en deux principaux groupes d'activités: i) des séances d'information collectives afin de mieux faire connaître les opportunités en matière de création d'entreprises et de fournir des informations sur les aspects juridiques et les mesures en faveur de la création d'entreprises; ii) des entretiens individuels avec les salariés intéressés afin d'examiner leur projet et de les mettre en contact avec des organisations de soutien et des prestataires de services. Le conseiller travaillera en étroite collaboration avec les cellules de reconversion pour aider les salariés dans leurs projets d'entreprise. Une cinquantaine de salariés devraient assister aux séances d'information et une dizaine devraient participer aux entretiens et aux activités de suivi.
- *Soutien en faveur de projets collectifs*: les salariés qui envisageraient de se regrouper pour créer une entreprise «sociale» recevront les conseils et l'aide d'un bureau de consultants spécialisé (sélectionné au moyen d'un appel à propositions) et des cellules de reconversion. Dans le cadre de cette aide, ils pourront notamment participer à des séances d'information et de sensibilisation en matière de création d'entreprises et de compétences de base en gestion et recevoir des conseils sur la création d'entreprises (par exemple l'élaboration d'un plan d'entreprise, la rédaction des statuts de la société, le marketing, etc.). Des subventions pourront leur être octroyées en vue de couvrir les coûts de démarrage de ces projets d'entreprise. Les salariés doivent présenter une demande contenant une description de leur projet (par exemple, leurs compétences et leur expérience, une étude de faisabilité, une analyse financière, le potentiel du marché, les perspectives de croissance, les avantages socio-économiques, etc.). Les comités de soutien des cellules de reconversion, qui réunissent des représentants de l'employeur, des syndicats et du FOREM, examinent la demande et décident d'accorder ou non une subvention. Chaque salarié participant au projet peut bénéficier d'une subvention de 5 000 euros (les fonds étant mis en commun entre tous les participants). Les subventions peuvent être utilisées pour couvrir l'achat d'équipements, de marchandises, de publicité, de conseil, de formations, etc. Le consultant gèrera les subventions et fera rapport au FOREM sur l'utilisation des fonds (factures et pièces

justificatives). Il est prévu que 25 salariés participent à cette mesure et que dix subventions soient octroyées aux salariés.

28. Ces mesures constituent des mesures actives du marché du travail s'inscrivant dans les actions admissibles définies par l'article 3 du règlement FEM.
29. Le coût total de ces mesures est estimé à 1 963 912 EUR, dont 1 891 134 EUR pour les services personnalisés et 72 778 EUR pour la mise en œuvre du FEM (3,7 % des coûts totaux). La contribution financière totale demandée au FEM s'élève à 981 956 EUR (soit 50 % des coûts totaux).

Mesures	Estimation du nombre de salariés visés	Estimation du coût par salarié visé (exprimé en euros)*	Coût total (FEM et cofinancement national) (exprimé en euros)*
Services personnalisés:			
1) Aide individuelle à la recherche d'emploi, accompagnement et services généraux d'information:			
– Reclassement (accompagnement / orientation / réinsertion)	701	1 963	1 375 800
– Stimuler la recherche d'emploi	450	100	45 000
2) Formation et reconversion:			
– Formation intégrée	350	1 100	384 834
– Transfert d'expérience	10	300	3 000
3) Promotion de l'entrepreneuriat:			
– Aide à la création d'entreprise	50	450	22 500
– Soutien en faveur de projets collectifs	25	2 400	60 000
Sous-total:	–	–	1 891 134
Frais de mise en œuvre du FEM:			
1. Activités préparatoires	–	–	0
2. Gestion	–	–	28 978
3. Information et publicité	–	–	43 800
4. Activités de contrôle	–	–	0
Sous-total:	–	–	72 778
Coût total:	–	–	1 963 912
Contribution du FEM (50 % des coûts totaux)	–	–	981 956

\* Montants arrondis.

30. Les autorités belges ont confirmé la complémentarité des mesures précitées avec les initiatives financées par les Fonds structurels et l'existence de mécanismes adéquats pour éviter le double financement.

**Date à laquelle les services personnalisés à l'intention des salariés visés ont démarré ou sont censés démarrer:**

31. Les autorités belges ont commencé à offrir les services personnalisés aux salariés visés le 1<sup>er</sup> juin 2013. Les dépenses consacrées à ces mesures peuvent par conséquent faire l'objet d'une contribution financière du FEM à partir de cette date.

**Procédures de consultation des partenaires sociaux**

32. Les mesures présentées sont le fruit de nombreuses discussions et réunions préparatoires ayant eu lieu entre avril 2012 et juillet 2013 entre les différents partenaires sociaux concernés. Comme indiqué ci-dessus, les organisations syndicales participent directement à la gestion des cellules de reconversion et à la mise en œuvre de certaines mesures.
33. Les autorités belges ont confirmé que les exigences fixées par la législation belge et par la législation de l'Union concernant les licenciements collectifs avaient été respectées.

## **Informations sur les actions obligatoires en vertu de la législation nationale ou de conventions collectives**

34. En vertu de la législation belge<sup>23</sup>, les entreprises qui procèdent à des licenciements collectifs sont tenues de proposer aux salariés licenciés une aide au reclassement. Cette aide au reclassement doit s'étaler sur une période de trois mois et comprendre au moins 30 heures pour tous les salariés de moins de 45 ans. Pour ceux de 45 ans ou plus, elle doit s'étaler sur une période de six mois et comprendre au moins 60 heures. Tous les salariés qui n'ont pas été embauchés sur la base d'un contrat de travail temporaire doivent bénéficier de cette aide au reclassement, sauf en cas de dérogations spécifiques. En vertu de la législation wallonne<sup>24</sup>, les organisations représentatives des travailleurs ont le droit de demander au FOREM de mettre en place une cellule de reconversion chargée d'apporter une aide aux salariés licenciés. La décision de créer ou non cette cellule revient au FOREM. Ni les employeurs ni les salariés ne peuvent être contraints de prendre part aux initiatives prises par la cellule de reconversion. Néanmoins, les services qu'elle fournit sont réputés conformes aux obligations légales en matière d'aide au reclassement.
35. Les autorités belges ont confirmé :
- que la contribution financière du FEM ne se substituait pas aux mesures relevant de la responsabilité des entreprises en vertu de la législation nationale ou de conventions collectives<sup>25</sup>;
  - que les actions visaient à apporter une aide à chacun des salariés et non à restructurer des entreprises ou des secteurs d'activités;
  - que les mesures ne bénéficieraient d'aucune aide provenant d'autres instruments financiers ou Fonds européens<sup>26</sup>.

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

36. La demande fournit une description détaillée des systèmes de gestion et de contrôle en précisant les responsabilités des différents organismes concernés. Un comité de pilotage regroupant toutes les instances associées à la réalisation des mesures du FEM garantira la coordination et le suivi des mesures. La contribution financière du FEM sera gérée et contrôlée par les organismes chargés de la gestion du FSE. Au sein de l'Agence Fonds social européen de la Fédération Wallonie-Bruxelles (anciennement Communauté française de Belgique), une entité assumera les fonctions d'autorité de gestion et une autre entité celles d'autorité de paiement. Le

---

<sup>23</sup> Arrêté royal relatif à la gestion active des restructurations du 9 mars 2006 (Belgisch Staatsblad / Moniteur Belge, 31.3.2006, éd. 2, p. 18309).

<sup>24</sup> Décret de la Région wallonne relatif au plan d'accompagnement des reconversions du 29 janvier 2004 (Belgisch Staatsblad / Moniteur Belge, 10.3.2004, p. 13547).

<sup>25</sup> La contribution financière du FEM permettra aux autorités belges d'étendre l'offre de services de reclassement au-delà de la période obligatoire et de mettre en œuvre des mesures supplémentaires. Pour calculer les frais pris en charge par le FEM, les autorités belges prendront en considération les mesures déployées tout au long de la période pendant laquelle les obligations légales sont d'application [ceci vaut uniquement pour la mesure «Reclassement (accompagnement / orientation / réinsertion)»]. Le nombre d'heures pendant lesquelles les services de reclassement seront disponibles au cours de la période obligatoire sera déduit du nombre total d'heures d'aide au reclassement auquel chaque bénéficiaire visé aura eu droit.

<sup>26</sup> Au titre de l'axe 2.2 du Programme opérationnel de convergence pour la période 2008-2013, une aide financière du FSE a été octroyée à un projet axé sur l'élaboration d'outils pédagogiques destinés à l'ensemble des cellules de reconversion (En-TRAIN = En Transition-Reconversion-Accompagnement à l'Insertion).

secrétariat général de la Fédération Wallonie-Bruxelles assumera les fonctions d'autorité de certification et le FOREM celles d'organisme intermédiaire.

## **Financement**

37. L'article 12 du règlement (UE, EURATOM) n° 1311/2013 du Conseil fixant le cadre financier pluriannuel pour la période 2014-2020<sup>27</sup> prévoit la mobilisation du FME dans les limites d'un montant annuel maximal de 150 000 000 EUR (prix de 2011), au-delà des plafonds des rubriques concernées du cadre financier.
38. Compte tenu du montant maximal de la contribution financière du FEM et de la marge disponible pour la réaffectation des crédits, la Commission propose de mobiliser le FEM à hauteur du montant total de la contribution demandée (981 956 EUR), soit 50 % du coût total des mesures proposées.
39. La décision proposée de mobiliser le FEM sera prise conjointement par le Parlement européen et le Conseil, conformément au 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>28</sup>.
40. La Commission présente séparément une demande de virement visant à inscrire au budget de 2015 les crédits d'engagement nécessaires, conformément au point 13 de l'accord interinstitutionnel du 2 décembre 2013.

## **Source des crédits de paiement**

41. Les crédits alloués à la ligne budgétaire du FEM dans le budget de 2015 serviront à financer le montant de 981 956 EUR.

---

<sup>27</sup> JO L 347 du 20.12.2013, p. 884.

<sup>28</sup> JO C 373 du 20.12.2013, p. 1.



**DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**

**relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, 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**  
**[demande EGF/2013/007 BE/Hainaut steel (Dufenco-NLMK), présentée par la Belgique]**

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

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

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 mondialisation<sup>29</sup>, et notamment son article 12, paragraphe 3,

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>30</sup>, et notamment son point 13,

vu la proposition de la Commission européenne<sup>31</sup>,

considérant ce qui suit:

- (1) Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) a été créé pour apporter une aide complémentaire aux travailleurs licenciés en raison des modifications majeures de la structure du commerce international résultant de la mondialisation et pour les aider à réintégrer le marché du travail.
- (2) La dotation annuelle du FEM n'excède pas 150 millions EUR (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>32</sup>.
- (3) Le 27 septembre 2013, la Belgique a présenté une demande de mobilisation du FEM concernant des licenciements intervenus dans les entreprises Dufenco Belgium SA et NLMK La Louvière SA, demande qu'elle a complétée par des informations supplémentaires, dont les dernières ont été fournies le 4 juillet 2014. Cette demande remplit les conditions relatives à la fixation du montant des contributions financières énoncées à l'article 10 du règlement (CE) n° 1927/2006. La Commission propose dès lors de mobiliser un montant de 981 956 EUR.
- (4) Il convient par conséquent de mobiliser le FEM en vue d'octroyer une contribution financière en réponse à la demande présentée par la Belgique,

<sup>29</sup> JO L 406 du 30.12.2006, p. 1.

<sup>30</sup> JO C 373 du 20.12.2013, p. 1.

<sup>31</sup> JO C [...] du [...], p. [...].

<sup>32</sup> JO L 347 du 20.12.2013, p. 884.

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

*Article premier*

Dans le cadre du budget général de l'Union européenne établi pour l'exercice 2015, une somme de 981 956 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 est publiée au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Fait à Bruxelles, le

*Par le Parlement européen*  
*Le président*

*Par le Conseil*  
*Le président*