



Bruxelles, le 18.12.2017  
COM(2017) 782 final

Proposition de

**DÉCISION DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL**

**relative à la mobilisation du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation à la suite  
de la demande présentée par la Suède — EGF/2017/007 SE/Ericsson**

## 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. Le 9 août 2017, la Suède a introduit la demande EGF/2017/007 SE/Ericsson en vue d'obtenir une contribution financière du FEM à la suite de licenciements<sup>2</sup> survenus chez Ericsson (Telefonaktiebolaget LM Ericsson) en Suède.
3. À la suite de l'évaluation de cette demande, la Commission a conclu, conformément à l'ensemble des dispositions applicables du règlement FEM, que les conditions d'octroi d'une contribution financière du FEM étaient remplies.

### RÉSUMÉ DE LA DEMANDE

Numéro de la demande FEM	EGF/2017/007 SE/Ericsson
État membre	Suède
Région(s) concernée(s) (niveau NUTS <sup>3</sup> 2)	Stockholm (SE11) Östra Mellansverige (SE12) Sydsverige (SE22) Västsverige (SE23)
Date de soumission de la demande	9 août 2017
Date d'accusé de réception de la demande	9 août 2017
Date de demande d'informations complémentaires	23 août 2017
Date limite pour la communication des informations complémentaires	4 octobre 2017
Date limite pour la réalisation de l'évaluation	27 décembre 2017
Critère d'intervention	Article 4, paragraphe 1, point a), du règlement FEM
Entreprise principale concernée	Telefonaktiebolaget LM Ericsson <sup>4</sup>
Nombre d'entreprises concernées	1

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

<sup>2</sup> Au sens de l'article 3 du règlement FEM.

<sup>3</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).

<sup>4</sup> Telefonaktiebolaget L. M. Ericsson est la société-mère et le siège mondial d'Ericsson, basé à Stockholm. Ericsson AB est une filiale de Telefonaktiebolaget L. M. Ericsson. 2 349 salariés ont été licenciés dans la filiale Ericsson AB, et 39 salariés ont été licenciés dans la société-mère Telefonaktiebolaget L. M. Ericsson.

Secteur(s) d'activité économique (Division de la NACE Rév. 2) <sup>5</sup>	Division 26 de la NACE Rév. 2 («Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques»)
Nombre de filiales, fournisseurs et producteurs en aval concernés	0
Période de référence (quatre mois):	17 janvier 2017 – 17 mai 2017
Nombre de licenciements pendant la période de référence (a)	1 990
Nombre de licenciements avant ou après la période de référence (b)	398
Nombre total de licenciements (a + b)	2 388
Nombre total de bénéficiaires admissibles	2 388
Nombre total de bénéficiaires visés	900
Nombre de jeunes sans emploi, sortis du système scolaire et sans formation (NEET) visés	0
Budget pour les services personnalisés (en EUR)	3 408 644
Budget pour la mise en œuvre du FEM <sup>6</sup> (en EUR)	142 023
Budget total (en EUR)	3 550 667
Contribution du FEM (60 %) (en EUR)	2 130 400

## ÉVALUATION DE LA DEMANDE

### Procédure

4. La Suède a présenté la demande EGF/2017/007 SE/Ericsson le 9 août 2017, dans le délai de douze semaines à compter de la date à laquelle les critères d'intervention précisés à l'article 4 du règlement FEM ont été remplis. La Commission a accusé réception de la demande le jour même et a demandé des informations complémentaires à la Suède le 23 août 2017. Ces informations complémentaires ont été fournies dans les six semaines qui ont suivi cette demande. Le délai de 12 semaines suivant la réception de la demande complète dont dispose la Commission pour achever son évaluation de la conformité de la demande aux conditions d'octroi d'une contribution financière expire le 27 décembre 2017.

### Recevabilité de la demande

#### *Entreprises et bénéficiaires concernés*

5. La demande concerne 2 388 travailleurs licenciés chez Ericsson (la société-mère Telefonaktiebolaget LM Ericsson et la filiale, Ericsson AB) parmi lesquels 900 travailleurs seront visés par les mesures d'aide. L'entreprise concernée exerce ses activités dans le secteur économique relevant de la division 26 de la NACE Rév. 2 (Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques). Les

<sup>5</sup> JO L 393 du 30.12.2006, p. 1.

<sup>6</sup> Conformément à l'article 7, paragraphe 4, du règlement (UE) n° 1309/2013.

licenciements effectués par Ericsson ont eu lieu principalement dans les régions NUTS de niveau 2 de Stockholm (SE11), Västsverige (SE23) et Östra Mellansverige (SE12) mais des travailleurs ont également été licenciés dans la région de Sydsverige (SE22).

<b>Entreprises et nombre de licenciements pendant la période de référence</b>	
Telefonaktiebolaget LM Ericsson (y compris Ericsson AB)	1 990

#### *Critères d'intervention*

6. La Suède a présenté la demande au titre du critère d'intervention énoncé à l'article 4, paragraphe 1, point a), du règlement FEM, selon lequel au moins 500 travailleurs doivent être licenciés sur une période de référence de quatre mois dans une entreprise d'un État membre.
7. La période de référence de quatre mois faisant l'objet de la demande s'étend du 17 janvier 2017 au 17 mai 2017.
8. Les licenciements pendant la période de référence se présentent comme suit:
  - 1 990 travailleurs licenciés chez Ericsson.

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

9. Les licenciements pendant la période de référence ont été calculés comme suit:
  - 1 990 à compter de la date à laquelle l'employeur a notifié le préavis de licenciement ou de résiliation du contrat de travail à chaque travailleur.

#### *Bénéficiaires admissibles*

10. Outre les salariés déjà évoqués, les bénéficiaires admissibles incluent 398 salariés licenciés avant ou après la période de référence de quatre mois. Ces travailleurs ont reçu le préavis de licenciement collectif le 31 octobre 2016, mais leurs préavis de licenciement individuels ont été reçus en dehors de la période de référence de 4 mois de la présente demande.
11. Le nombre total de bénéficiaires admissibles s'élève par conséquent à 2 388.

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

12. Afin d'établir le lien entre les licenciements et cessations d'activité et les modifications majeures de la structure du commerce mondial résultant de la mondialisation, la Suède fait valoir que les licenciements ont eu lieu dans la branche d'activité axée sur le matériel du secteur des télécommunications, en raison de la croissance négative dans ce secteur pour l'entreprise en Suède, à cause de la concurrence mondiale.
13. Il s'agit déjà de la deuxième demande de mobilisation du FEM en rapport avec Ericsson. L'entreprise a récemment délocalisé une bonne partie de sa production axée sur le matériel en Asie en raison des rapports coût-qualité favorables de la production en Inde et en Chine, et en raison de la taille des marchés en croissance à proximité des installations de production pour les produits matériels.
14. Dans le cadre des licenciements en cours chez Ericsson, une première demande de la Suède pour un groupe précédent de travailleurs licenciés (au début de la

délocalisation en cours induite par la mondialisation) a été soumise le 31 mars 2016 et approuvée par le Parlement et le Conseil le 11 octobre 2016.

15. Une étude menée par EY en Europe en 2013<sup>7</sup> a montré que les industries de production dans le domaine des TI et des télécommunications étaient particulièrement exposées à une externalisation et à une délocalisation vers l'Asie. Cette tendance semble devoir se poursuivre car la concurrence mondiale pour la réduction des coûts se renforce et de nombreuses entreprises du secteur subissent une externalisation supplémentaire.
16. Selon les données d'Ericsson, la société a progressivement réduit son personnel en Suède (de 21 178 personnes en 2005<sup>8</sup> à 14 483 en juin 2017<sup>9</sup>). Malgré les licenciements suédois, le nombre de travailleurs employés par Ericsson au niveau mondial a augmenté entre 2005 et 2014, passant de 56 055 à 118 055 salariés<sup>10</sup>, mais il a depuis décliné à 109 127 salariés en juin 2017<sup>11</sup>. Ces chiffres reflètent les difficultés et la concurrence auxquels la société doit faire face au niveau mondial, pas seulement en Suède.
17. À ce jour, le secteur relevant de la division 26 de la NACE Rév. 2 (Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques) a fait l'objet de 17 demandes de mobilisation du FEM, dont 14 étaient fondées sur la mondialisation des échanges<sup>12</sup>.

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

18. Les événements à l'origine de ces licenciements et cessations d'activité font partie des activités de restructuration et de délocalisation des sociétés de télécommunications qui ont commencé en 2014. Pendant ce temps, des lignes de production de matériel de télécommunication ont été fermées dans plusieurs sites et 3 usines entières d'Ericsson ont été fermées (Kumla, Borås et Katrinholm).
19. Ericsson fait face à un futur incertain en raison des changements structurels que l'industrie a subis du fait de la mondialisation et de la concurrence accrue, induite par la mondialisation, de concurrents, en particulier asiatiques, qui peuvent sous-coter les prix européens.
20. Ericsson voit son avantage concurrentiel plutôt dans le développement de logiciels et essaie de se repositionner en fonction des difficultés liées à la demande induites par la mondialisation. L'entreprise ne délocalise donc pas seulement sa production à l'étranger mais se réoriente également en abandonnant la production axée sur le matériel pour se tourner vers la vente de services et de logiciels. La part de ce secteur a augmenté pour atteindre 67 % de la production en 2016, contre 50 % dix ans auparavant<sup>13</sup>.

---

<sup>7</sup> [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Outsourcing\\_in\\_Europe\\_2013/\\$FILE/EY-outsourcing-survey.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Outsourcing_in_Europe_2013/$FILE/EY-outsourcing-survey.pdf)

<sup>8</sup> <https://www.ericsson.com/assets/local/investors/documents/financial-reports-and-filings/annual-reports/ericsson-annual-report-2014-en.pdf>

<sup>9</sup> <https://www.ericsson.com/assets/local/investors/documents/financial-reports-and-filings/interim-reports-archive/2017/6month17-en.pdf>

<sup>10</sup> <https://www.ericsson.com/assets/local/investors/documents/financial-reports-and-filings/annual-reports/ericsson-annual-report-2014-en.pdf>

<sup>11</sup> <https://www.ericsson.com/assets/local/investors/documents/financial-reports-and-filings/interim-reports-archive/2017/6month17-en.pdf>

<sup>12</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=582&langId=fr>

<sup>13</sup> <https://www.ericsson.com/assets/local/investors/documents/2016/ericsson-annual-report-2016-en.pdf>

21. Le marché de l'infrastructure RAN (réseau d'accès radioélectrique) était précédemment un important domaine de déploiement pour Ericsson mais sa part de marché dans ce secteur décline en raison de la mondialisation et de la concurrence. Huawei (une société de télécommunications chinoise) a déjà dépassé Ericsson dans ce domaine<sup>14</sup>.
22. Pour rester à l'avant-plan des tendances mondiales, un important nouveau domaine dans lequel Ericsson souhaite s'étendre dans l'avenir est la technologie de l'informatique en nuage. Afin de surmonter les problèmes de l'entreprise résultant de la concurrence mondiale, une bonne part des ressources de R&D prévues d'Ericsson dans ce domaine ne seront pas investies dans des travailleurs suédois ou des sites suédois mais, par exemple, en Chine, où aussi bien le potentiel de talents de la main-d'œuvre que la demande globale sont beaucoup plus importants – par exemple, au niveau mondial, 40,8 % des personnes occupées dans la technologie de l'informatique en nuage se trouvent en Chine<sup>15</sup>.

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

23. Les effets attendus des licenciements sur l'économie et l'emploi aux niveaux local et régional varient; cependant, les difficultés auxquelles les régions sont confrontées sont similaires. De manière générale, un problème majeur est qu'il y a un grand nombre de travailleurs licenciés âgés ayant des compétences spécialisées dans une branche d'activité qui n'existe plus,
24. Alors que la demande pour des personnes ayant des compétences en TI est immense dans les différentes régions du pays, il existe une inadéquation entre les compétences des personnes licenciées par Ericsson et les exigences du marché du travail. Au niveau national, le marché du travail se porte plutôt bien en Suède. La difficulté est que de nombreuses personnes ayant les mêmes compétences sont licenciées au même moment, dans les mêmes zones géographiques.
25. Les travailleurs manuels sont dans une situation plus difficile car il reste très peu d'emplois manufacturiers traditionnels en Suède. Ils auront besoin d'une reconversion conséquente pour pouvoir travailler dans les secteurs de services du domaine privé ou public, qui sont les principaux secteurs dans lesquels il existe une demande de main-d'œuvre. C'est la raison pour laquelle les fonds du FEM destinés aux 900 travailleurs seront concentrés principalement sur l'assistance aux travailleurs manuels, qui trouveront beaucoup plus difficilement des opportunités d'emploi. La perte d'emplois manuels dans les sites de production d'Ericsson affecte le plus les sites de Kumla et Borås<sup>16</sup>.
26. Les personnes licenciées par Ericsson ayant un niveau d'études supérieur devraient avoir de meilleures chances de retrouver un emploi, en particulier dans des domaines tels que les marchés publics et l'éducation, ainsi que dans des domaines de compétences complètement nouveaux tels que les TI, qui nécessitent une reconversion conséquente. Il existe une demande de main-d'œuvre dans ces domaines et des cours de reconversion devraient aider les travailleurs non-manuels à trouver des emplois dans ces secteurs. Spécifiquement, Karlskrona, mais également

---

<sup>14</sup> <http://www.delloro.com/news/massive-4g-lte-deployments-worldwide-not-enough-to-turn-around-ran-market-2>

<sup>15</sup> <http://www.forbes.com/sites/louiscolombus/2014/12/12/where-cloud-computing-jobs-will-be-in-2015/>

<sup>16</sup> Régions SE12 et SE23 du niveau 2 de la NUTS, respectivement.

Stockholm, Göteborg et Linköping<sup>17</sup> ont été mentionnés comme des sites d'Ericsson où les licenciements de travailleurs non-manuels affecteraient le plus l'économie et l'emploi au niveau régional.

27. Pour l'examen trimestriel de la situation économique du pays, les dernières statistiques pour le deuxième trimestre 2017 montrent que le taux de chômage à long terme dans la tranche d'âge des 25-74 ans est de 25,5 % pour l'ensemble de la Suède. Dans la tranche d'âge des 25-49 ans, ce taux tombe à 20,5 % mais dans la tranche d'âge des 55-64 ans, le chômage à long terme de plus de 12 mois culmine à 39 % du chômage total<sup>18</sup>. Il est clair que même si la situation de l'emploi est actuellement relativement stable en Suède, trouver un emploi est difficile pour les travailleurs se trouvant dans la tranche d'âge des 55-64 ans.
28. Cette tranche d'âge représente plus de 30 % des 900 travailleurs licenciés concernés par les mesures d'assistance. Le projet vise spécifiquement à mettre l'accent sur cette tranche d'âge sous la rubrique «Mesures pour les groupes défavorisés». Beaucoup des travailleurs de cette tranche d'âge ont travaillé longtemps pour Ericsson et leurs compétences ne sont plus nécessaires en dehors de la société et de l'industrie délocalisée du matériel de télécommunication. Ces travailleurs sont confrontés à un marché du travail très difficile avec des compétences dépassées, souvent peu d'expérience du marché du travail et la menace très réelle de devenir des chômeurs de longue durée. En Suède, il n'est pas possible d'obtenir des allocations d'études de l'État après l'âge de 47 ans, par exemple, ce qui signifie que les opportunités de reconversion sont l'un des aspects pour lesquels ce groupe ciblé a spécifiquement besoin de la solidarité du FEM, afin de pouvoir se reconvertir et trouver du travail dans un nouveau secteur et un nouveau métier.

### Bénéficiaires visés et actions proposées

#### *Bénéficiaires visés*

29. Le nombre estimé de travailleurs licenciés susceptibles de participer aux mesures est de 900. La ventilation par sexe, nationalité et tranche d'âge de ces travailleurs est la suivante:

Catégorie		Nombre de bénéficiaires visés (pourcentages arrondis)	
Sexe:	Hommes:	600	(66,67 %)
	Femmes:	300	(33,33 %)
Nationalité:	Citoyens de l'UE:	900	(100,00 %)
	Ressortissants de pays tiers:	0	(0 %)
Tranche d'âge <sup>19</sup> :	15-24 ans:	1	(0,11 %)

<sup>17</sup> Régions SE22, SE11, SE23 et SE12 du niveau 2 de la NUTS, respectivement.

<sup>18</sup> <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> Eurostat code: lfsq\_upgal, data last updated on 03/10/2017.

<sup>19</sup> Les pourcentages ayant été arrondis automatiquement dans le système SFC, il se peut que leur somme ne soit pas exactement égale à 100 %. Dans le cas présent, la somme des pourcentages des tranches d'âge donne 100,01 %.

25-29 ans:	5	(0,56 %)
30-54 ans:	617	(68,56 %)
55-64 ans:	272	(30,22 %)
plus de 64 ans:	5	(0,56 %)

---

### *Admissibilité des actions proposées*

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

#### **Orientation et planification des carrières:**

- Analyse approfondie et planification individuelle: Cette mesure comprend un processus général d'enrôlement, une enquête standard sur l'expérience antérieure et la formation, une évaluation de l'employabilité du demandeur et la création d'un «plan d'action» individuel, plusieurs réunions individuelles et évaluations approfondies. Plusieurs agents des services de l'emploi seront associés pour fournir un service adapté aux besoins individuels des demandeurs.
- Aide relative à la recherche d'emploi: Cette mesure associe le service public suédois de l'emploi standard (SPE) ou Arbetsförmedlingen, des services dans le domaine de la recherche d'emploi, y compris des séminaires CV et une formation aux interviews, avec de nouvelles mesures adaptées individuellement. Ces nouvelles mesures et l'aide supplémentaire qui sera fournie avec le financement du FEM couvrent la coopération et des réunions avec des représentants de sociétés de placement, le contact direct avec des sociétés qui embauchent, le soutien individuel ou en groupe pour aider les demandeurs à faire correspondre leurs compétences individuelles aux emplois disponibles sur le marché, et des présentations sur la manière dont les différents marchés du travail régionaux sont affectés. Les demandeurs recevront également une aide sur la manière de vendre spécifiquement leurs compétences existantes dans de nouveaux domaines de travail.
- Accompagnement en matière de motivation et planification de carrière: Cette mesure fournira aux demandeurs une aide et un soutien en matière de motivation et d'inspiration, à travers des réunions et conférences sur le thème de la carrière avec des intervenants externes spécifiquement sélectionnés pour les bénéficiaires du FEM. Ces manifestations encourageront les travailleurs à acquérir de nouvelles compétences, à entreprendre des études et à suivre des formations. Les conférences apporteront des informations sur le marché du travail, sur les compétences qui sont importantes en fonction des domaines, sur les opportunités de formation ainsi que sur la mise en relation avec d'autres acteurs – tant au niveau individuel qu'en groupes. En particulier les travailleurs licenciés de plus de 50 ans devraient bénéficier de cette mesure.

#### **Mesures pour les groupes défavorisés**

- Cette mesure concentrera spécifiquement les efforts sur l'assistance aux salariés licenciés défavorisés, ceux de plus de 50 ans qui sont en danger de devenir chômeurs de longue durée et ceux ayant des difficultés d'apprentissage ou un handicap physique qui pourraient avoir besoin de plus de soutien. Cette mesure comprend l'aide de spécialistes (notamment psychologues et



physiothérapeutes) pour aider les personnes à se reconvertir dans de nouveaux métiers. Étant donné qu'il n'est pas possible, en Suède, de recevoir des allocations d'études après l'âge de 47 ans, la rééducation de ce groupe, qui est particulièrement vulnérable et a besoin de solidarité, sera financée par le biais du FEM.

### **Soutien à l'entrepreneuriat**

- Cette mesure assurera la promotion de l'entrepreneuriat auprès des demandeurs en leur donnant l'opportunité de demander des subventions de démarrage pour la création d'entreprises par le biais du programme du SPE (celui-ci comprend des services détaillés de conseil professionnel et de faisabilité avant que la subvention de 6 mois ne soit approuvée).

### **Éducation et formation**

- Cette mesure comprend des opportunités de formation à l'emploi alliant cours formels et expériences dans des entreprises (normalement non offerts par le SPE), ainsi que l'utilisation des services d'organismes de placement. De plus, la mesure aidera les demandeurs à accéder à des cours universitaires et sur mesure, ainsi qu'à des formations spécialisées pour une durée maximale de 12 mois, ou jusqu'à deux semestres dans des établissements d'enseignement supérieur. Les cours d'enseignement ou de formation dont la durée est de deux ans ou plus peuvent être approuvés pour une durée supplémentaire de 6 mois, jusqu'au 9 février 2020, si cela est jugé nécessaire lors de l'évaluation approfondie. L'accent sera mis sur l'intégration de la dimension du genre et la motivation des demandeurs à entreprendre de nouvelles carrières dans des rôles non traditionnels des genres.
- Globalement, l'accent sera mis sur des cours de formation ou reconversion de courte durée, des compléments de formation et la certification. En raison de l'expérience des travailleurs et des besoins du marché du travail, ces cours de formation seront principalement dispensés dans le secteur des TI. Les domaines de compétences visés par ces mesures peuvent toutefois être élargis à mesure que le projet évolue, mais l'accent continuera néanmoins d'être mis sur l'individu et les besoins individuels des clients.

### **Allocations de recherche d'emploi et de mobilité**

- Ces mesures aideront les demandeurs dans leur vie quotidienne et financeront les coûts de déplacement pour se rendre à des entretiens (au-dessus de 600 SEK<sup>20</sup>), des formations, etc. tout en recherchant un emploi. L'allocation sera subordonnée à la production par les demandeurs de preuves de leurs activités de recherche d'emploi, et le montant de l'allocation dépendra également des programmes spécifiques auxquels les demandeurs prendront part.
31. 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.
  32. Le projet contribuera au développement économique durable en Suède. L'Arbetsförmedlingen (SPE) est tenu d'inclure des exigences environnementales dans ses appels d'offres et dans sa propre pratique et les programmes de formation

---

<sup>20</sup> 600 SEK équivaut approximativement à 60 EUR.

sont donc conformes au Code environnemental suédois ou aux 16 objectifs de qualité environnementale suédois.

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

*Budget prévisionnel*

34. Les coûts totaux estimés s'élèvent à 3 550 667 EUR, y compris les dépenses pour les services personnalisés de 3 408 644 EUR et les dépenses pour la préparation, la gestion, l'information et la publicité, les activités de contrôle et d'établissement de rapports de 142 023 EUR.
35. La contribution financière totale demandée au FEM s'élève à 2 130 400 EUR (60 % des coûts totaux).

Actions	Estimation du nombre de participants	Coût estimé par participant (EUR) <sup>21</sup>	Estimation du coût total (en EUR) <sup>22</sup>
Services personnalisés [actions au titre de l'article 7, paragraphe 1, points a) et c), du règlement FEM]			
Orientation et planification des carrières	900	438	393 841
Mesures pour les groupes défavorisés (emploi protégé et soutenu)	130	1 005	130 700
Soutien à l'entrepreneuriat	85	1 538	130 700
Éducation et formation (offre d'études ou de formations en vue de trouver un nouvel emploi)	155	10 119	1 568 394
Sous-total a): Pourcentage de l'ensemble coordonné de services personnalisés:		—	2 223 635 (65,24 %)
Allocations et mesures d'incitation [actions au titre de l'article 7, paragraphe 1, point b), du règlement FEM]			
Allocations de recherche d'emploi: - programme de formation sur le marché du travail - soutien d'activités (pour stages de formation, démarrage d'entreprise, etc.) - allocation de participation et soutien d'activité pour le programme de	95	10 823	1 028 170

<sup>21</sup> Afin d'éviter les décimales, les coûts estimés par travailleur ont été arrondis. Ces arrondis n'ont toutefois pas d'incidence sur le coût total de chaque mesure, qui ne diffère pas de celui indiqué dans la demande présentée par la Suède.

<sup>22</sup> Le total diffère de la somme des rubriques en raison de l'arrondi.

réhabilitation			
Allocation de mobilité	70	2 241	156 839
Sous-total b): Pourcentage de l'ensemble coordonné de services personnalisés:		–	1 185 009 (34,76 %)
<b>Actions au titre de l'article 7, paragraphe 4, du règlement FEM</b>			
1. Activités de préparation		–	-
2. Gestion		–	95 846
3. Information et publicité		–	17 427
4. Contrôle et rapport		–	28 750
Sous-total c): Pourcentage du coût total:		–	142 023 (4 %)
Coût total (a + b + c):		–	3 550 667
Contribution du FEM (60 % du coût total)		–	2 130 400

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

37. La Suède a également confirmé que les coûts d'investissements pour l'emploi indépendant, la création d'entreprises et la reprise d'entreprises par des salariés ne dépasseraient pas 15 000 EUR par bénéficiaire.

#### *Période d'admissibilité des dépenses*

38. La Suède a commencé à fournir les services personnalisés aux bénéficiaires visés le 7 février 2017. Les dépenses relatives aux actions sont donc admissibles au titre de la participation financière du FEM du 7 février 2017 au 9 août 2019, à l'exception des cours et formation de niveau supérieur dont la durée est de deux ans ou plus, qui resteront admissibles jusqu'au 9 février 2020.

39. La Suède a commencé à engager les dépenses administratives pour la mise en œuvre du FEM le 7 février 2017. Les dépenses relatives aux activités de préparation, de gestion, d'information et de publicité ainsi que de contrôle et d'élaboration de rapport peuvent, par conséquent, faire l'objet d'une contribution financière du FEM du 7 février 2017 au 9 février 2020.

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

40. La source de préfinancement ou de cofinancement national est le budget de l'Arbetsförmedlingen.

41. La Suède a confirmé que les mesures décrites ci-dessus qui bénéficient d'une contribution financière du FEM ne recevraient pas d'aides d'autres instruments financiers de l'Union.

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

42. La Suède a indiqué que l'ensemble coordonné de services personnalisés avait été établi en concertation avec les bénéficiaires visés et leurs représentants ainsi qu'avec les acteurs publics locaux. Le SPE a travaillé étroitement avec Ericsson depuis le début des processus de réajustement structurel et il s'agit déjà d'une nouvelle vague de licenciements pour laquelle la Suède demande le soutien du FEM. Comme dans le premier dossier, le SPE a également rencontré et consulté les représentants de la société, les autorités locales, différents syndicats ainsi que des agences de placement pendant cette nouvelle période de licenciements.

**Systèmes de gestion et de contrôle**

43. La demande contient une description des systèmes de gestion et de contrôle qui précise les responsabilités des organismes concernés. La Suède a fait savoir à la Commission que la contribution financière du FEM serait gérée par l'Arbetsförmedlingen, comme dans le précédent dossier Ericsson. Cet organisme est officiellement désigné comme l'autorité de gestion et de paiement. Les comptes du projet seront examinés par l'unité d'audit interne, un organe distinct sous la tutelle de la direction de l'Arbetsförmedlingen. La mission de cet organe est d'examiner le processus de contrôle interne et de vérification de l'Arbetsförmedlingen et de suggérer des améliorations, ainsi que de fournir conseils et support au conseil de direction et au directeur général. Le projet fera l'objet d'audits à intervalles réguliers.

**Engagements de l'État membre concerné**

44. La Suède a apporté toutes les assurances nécessaires concernant les aspects suivants:
- les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination seront respectés pour l'accès aux actions proposées et leur réalisation;
  - les exigences fixées dans la législation nationale et dans celle de l'UE concernant les licenciements collectifs ont été respectées;
  - Ericsson, qui a poursuivi ses activités après les licenciements, a respecté ses obligations légales en matière de licenciements et pris les dispositions nécessaires pour ses salariés;
  - les actions proposées ne bénéficieront d'aucune aide financière provenant d'autres fonds ou instruments financiers de l'Union et les doubles financements seront évités;
  - les actions proposées seront complémentaires des actions financées par les Fonds structurels;
  - la contribution financière du FEM sera conforme aux règles procédurales et de fond de l'Union en matière d'aides d'État.

## INCIDENCE BUDGÉTAIRE

### Proposition budgétaire

45. La dotation annuelle du FEM n'excède pas 150 millions d'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>23</sup>.
46. Au terme de l'examen de la demande eu égard aux conditions fixées à l'article 13, paragraphe 1, du règlement FEM, et compte tenu du nombre de bénéficiaires visés, des actions proposées et des coûts estimés, la Commission propose de mobiliser le FEM pour un montant de 2 130 400 EUR, soit 60 % du coût total des actions proposées, afin d'apporter une contribution financière en réponse à la demande.
47. La décision proposée de mobilisation du 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>24</sup>.

### Actes liés

48. En même temps qu'elle présentera sa proposition de décision de mobilisation du FEM, la Commission présentera au Parlement européen et au Conseil une proposition de virement d'un montant de 2 130 400 EUR sur la ligne budgétaire concernée.
49. En même temps qu'elle adoptera la présente 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 proposée de mobilisation du FEM.

---

<sup>23</sup> JO L 347 du 20.12.2013, p. 884.

<sup>24</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 à la suite de la demande présentée par la Suède — EGF/2017/007 SE/Ericsson**

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>25</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>26</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) vise à apporter un soutien aux salariés licenciés et aux travailleurs indépendants en cessation d'activité en raison de modifications majeures de la structure du commerce mondial résultant de la mondialisation, en raison de la persistance de la crise financière et économique mondiale, ou en raison d'une nouvelle crise financière et économique mondiale, et à favoriser leur réinsertion sur le marché du travail.
- (2) La dotation annuelle du FEM n'excède pas 150 millions d'EUR (aux prix de 2011), comme le prévoit l'article 12 du règlement (UE, Euratom) n° 1311/2013 du Conseil du 2 décembre 2013<sup>27</sup>.
- (3) Le 9 août 2017, la Suède a présenté une demande d'intervention du FEM en ce qui concerne des licenciements survenus chez Ericsson (Telefonaktiebolaget LM Ericsson) en Suède. 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 dudit règlement.
- (4) Il convient, par conséquent, de mobiliser le FEM en vue d'octroyer une contribution financière de 2 130 400 EUR en réponse à la demande présentée par la Suède.
- (5) Afin de limiter au maximum le délai de mobilisation du FEM, la présente décision devrait s'appliquer à partir de la date de son adoption,

<sup>25</sup> JO L 347 du 20.12.2013, p. 855.

<sup>26</sup> JO C 373 du 20.12.2013, p. 1.

<sup>27</sup> Règlement (UE, Euratom) n° 1311/2013 du Conseil du 2 décembre 2013 fixant le cadre financier pluriannuel pour la période 2014-2020 (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 établi pour l'exercice 2018, un montant de 2 130 400 EUR en crédits d'engagement et de paiement est mobilisé au titre du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation.

*Article 2*

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

Fait à Bruxelles, le

*Par le Parlement européen  
Le président*

*Par le Conseil  
Le président*