
L'Union Européenne et vous !

Cette annexe vise à resituer certains domaines d'action de l'UE - et leur imbrication avec la politique nationale des Etats membres de l'UE – qui ont des répercussions concrètes sur le quotidien des travailleurs, en matière de conditions de vie, d'emploi ou de travail.

La prise de décision ne s'effectue plus seulement au niveau des Parlements et des gouvernements nationaux. **C'est pourquoi l'attention est portée sur les institutions de l'UE, dont le Parlement européen et le Conseil, réunion des gouvernements nationaux. Leur bilan mérite d'être scruté de près. C'est pourquoi Force Ouvrière agit pour la défense des droits et des intérêts des travailleurs au niveau de l'Union Européenne, aux côtés de la Confédération Européenne des Syndicats.**

L'Union Européenne est une « organisation régionale européenne à vocation politique, économique et monétaire (...) elle regroupe vingt-sept Etats et constitue un espace politique et économique de plus de 500 millions d'habitants » (Larousse). Dès **le Traité de Rome de 1957**, les principes de « *progrès économique et social* », « *d'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi* » ou de « *développement harmonieux en réduisant l'écart entre les différentes régions et le retard des moins favorisées* » sont invoquées au cœur du projet européen.

Au fur et à mesure des modifications institutionnelles de l'UE, cette organisation supranationale a gagné un impact croissant sur la vie des travailleurs et des travailleuses au niveau national. Cette annexe vise à en identifier quelques exemples et donne une représentation historique sans tenir compte des récents développements.

Le Marché Unique et la politique commerciale de l'UE

Le Marché Unique est officiellement créé le 1^{er} janvier 1993 à la suite du « marché commun ». Il réunit aujourd'hui les 27 Etats membres de l'UE et les 3 Etats membres de l'Espace Economique Européen (*Norvège, Islande, Liechtenstein*). Symbolisant les 4 libertés fondamentales de l'UE, soient la liberté de circulation des biens, des personnes, des services et des capitaux, il n'a cessé d'impacter les travailleurs dans leur quotidien.

Historiquement, **le Marché Unique a été le moteur de la création de millions d'emplois** en Europe et en France. Les échanges au sein du Marché Unique représentent 56 millions d'emplois directs à travers l'UE (2021). Un même constat peut être fait avec l'expansion de la politique commerciale de l'UE : 38 millions d'emplois sont directement liés aux exportations en dehors de l'UE (2019), contre 11 millions seulement en 2000. Pour la France, cela représente 3,98 millions d'emplois directs créés

en France et 4,064 millions créés au sein de l'UE liés aux exportations de la France en dehors de l'UE (2019).

Revers de la médaille, le renforcement du Marché Unique a mené à une **libéralisation croissante de l'économie** à travers l'ouverture des marchés des transports, des télécommunications, de l'électricité, du gaz et des services postaux, bien souvent synonymes de suppressions des emplois, de nivellement par le bas des conditions de travail ou encore de dégradation des services concernés soumis à des impératifs de rentabilité au détriment du rôle des services publics. Combiné avec la politique commerciale de l'UE, le renforcement du Marché unique a également conduit à la quasi disparition **de la politique industrielle de l'UE et de ses Etats membres** dans le contexte d'une mondialisation dérégulée associée à une course mondiale au dumping social, fiscal et environnemental qui s'est traduite par des délocalisations, des restructurations et des licenciements économiques.

Le renforcement du Marché Unique a également mené à une **libéralisation du droit des sociétés et du droit de la concurrence** permettant aux entreprises de contourner progressivement le droit du travail national dans une course constante au dumping social et fiscal, avec un impact sur les législations nationales mais également un affaiblissement des ressources fiscales et contributives nationales.

L'impact du droit de l'Union Européenne sur le droit du travail

Outre le **nivellement par le bas des législations nationales du travail** induit par le Marché Unique, des **initiatives légalement contraignantes adoptées au niveau de l'UE** peuvent avoir des répercussions concrètes pour les travailleurs. Le récent exemple sur le respect par la France de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'UE sur les congés payés illustre la complexité et les limites du droit de l'UE en matière sociale. Tout d'abord, il faut rappeler que **la politique sociale est une compétence partagée de l'UE** avec les Etats membres. L'UE soutient et complète l'action des Etats membres. Certains pans de la politique sociale, comme la sécurité sociale, font seulement l'objet d'une coordination et nécessitent l'unanimité des 27 Etats membres pour avancer. **En matière d'éducation et de formation professionnelle**, le champ d'action de l'UE est encore plus limité. L'UE complète ou appuie les actions des Etats membres si nécessaire tout en respectant pleinement la responsabilité des Etats membres pour le contenu et l'organisation de l'éducation et de la formation professionnelle.

Pour revenir sur l'impact du droit de l'UE sur le droit du travail, outre le droit primaire de l'UE (traités) qui a une autorité supérieure à celle des lois selon l'art. 55 de la Constitution, **le droit dérivé de l'UE a également un impact sur la législation française**, à travers les règlements de l'UE directement applicables en droit français ou encore les directives qui doivent être transposées en droit national à l'issue d'un processus législatif.

Ces directives sont des prescriptions minimales et lient les Etats membres quant au résultat à atteindre, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens pour atteindre le résultat défini. L'ensemble du droit primaire et du droit dérivé de l'UE dans le champ social est généralement appelé **l'acquis social communautaire**. Historiquement, il est

caractérisé par le droit aux congés payés, une série de droits en matière de santé et sécurité au travail, le droit à l'égalité de traitement y compris en matière salariale ou encore le droit à l'information et consultation des travailleurs. **Le Brexit** a démontré la fragilité de ces droits en dehors de l'UE, l'acquis social communautaire ayant constitué la première cible de l'agenda de dérèglementation du Royaume-Uni.

La liberté de circulation des personnes

La liberté de circulation des personnes est l'une des quatre libertés fondamentales de l'UE. Elle s'accompagne d'une **coordination des systèmes de sécurité sociale** et d'une **réglementation stricte de la mobilité**. Elle est surtout synonyme pour les travailleurs de facilités pour étudier ou se former, voyager ou s'établir dans d'autres parties d'Europe, notamment au sein de **l'espace Schengen** dépourvu de contrôles aux frontières intérieures mais disposant d'une frontière extérieure commune. L'Espace Schengen comprend 23 Etats membres de l'UE dont la France et 4 Etats de l'Association européenne de libre-échange (AELE). Cette liberté de circulation fait également partie du quotidien de nombre d'entreprises en Europe qui ont recours au **détachement des travailleurs**, c'est-à-dire l'envoi d'un salarié à l'étranger par son employeur d'origine pour effectuer un travail pendant une durée déterminée, dans le cadre de leur activité économique. La France s'illustre par un bilan équilibré en matière de détachement, envoyant autant de travailleurs détachés qu'elle en reçoit.

Plusieurs **générations Erasmus**, du côté des étudiants ou des enseignants en France, ont également vécu des expériences de mobilité dans leur cadre éducatif ou professionnel. Enfin, la liberté de circulation des personnes a eu un impact sans commune mesure sur **les travailleurs transfrontaliers** avec des opportunités en matière d'emploi ou d'amélioration des conditions de vie et de travail mais des difficultés persistantes en matière de sécurité sociale ou de fiscalité, des questions toujours abordées au niveau bilatéral sous la houlette de l'Union Européenne.

La politique de cohésion de l'UE et les finances publiques

Le Fonds Social Européen, créé dès 1957, est le plus ancien fonds structurel de l'Union Européenne. Initialement pensé comme un appui à la reprise de l'emploi au lendemain de la 2^{nde} Guerre mondiale, son champ a été progressivement étendu pour devenir la pierre angulaire de la politique de cohésion de l'UE qui vise à réduire les écarts de développement et de richesses entre et au sein des Etats membres de l'UE. Elle constitue toujours la tête de proue des politiques de cohésion aux côtés du **Fonds européen de développement régional**. Ces fonds sont financés par le budget de l'Union Européenne et servent à co-financer sous forme de subventions des projets concrets sur le terrain, gérés par l'Etat et les collectivités territoriales, avec des moyens additionnels pour les outre-mer. Ces projets vont de la formation professionnelle à des infrastructures, des transitions professionnelles à l'assistance alimentaire, de l'emploi des jeunes à la lutte contre les discriminations etc...

La politique de cohésion représente un tiers du budget de l'UE au même titre que la politique agricole commune (PAC). Le budget de l'UE représente pour 2021-2027 1 074,3 milliards d'euros. Il est complété à titre exceptionnel de 750 milliards d'euros financés pour la première fois par l'endettement commun au niveau de l'UE pour la relance mis en place face la crise du COVID-19. Ces montants représentent seulement 1% du PIB de l'UE. La France est le second bénéficiaire et le second contributeur au budget de l'UE. **Ce sont 6,7 milliards d'euros pour le Fonds Social Européen en France pour 2021-2027** qui viennent soutenir les dépenses publiques dans le champ social en France.

En parallèle, **les marges budgétaires nationales des Etats membres ont été progressivement limitées** avec la suppression de certaines ressources propres clés, notamment la suppression progressive des droits de douane au sein du Marché Unique et en dehors, et **l'avènement de l'Europe de la rigueur budgétaire** cristallisée autour des critères de Maastricht portant comme limites 3% de déficit public et 60% de dette publique. Sensiblement renforcée dans le cadre de la **gouvernance économique de l'Union Européenne** au lendemain de la crise économique et financière de 2008, cette Europe de la rigueur budgétaire a également servi de levier à de nombreuses réformes en matière de protection sociale motivées par la logique du « coût du vieillissement » et son impact sur la « soutenabilité financière » des finances publiques.

Le tournant de l'austérité dans les années 2010 a non seulement fragilisé les sociétés européennes face à la pandémie du COVID-19 mais elle est également synonyme pour nombre de travailleurs, encore aujourd'hui, de suppressions de postes, de casse des services publics et du statut de fonctionnaire ou encore de modération salariale face à la crise du coût de la vie. Désormais, les Etats membres se concertent et échangent leurs « bonnes pratiques » dans le cadre du **semestre européen**, exercice annuel de coordination des politiques économiques, budgétaires, sociales et de l'emploi au sein de l'UE, pour avancer leurs réformes au détriment du contrôle démocratique.

