

Déclaration du Comité exécutif d'industriAll Europe sur les futures relations entre l'UE et le Royaume-Uni

Réunion du Comité exécutif d'industriAll Europe

Document adopté par le 17^e Comité exécutif d'industriAll Europe
Réunion en ligne, 1^{er} juillet 2020 | 106/2020

Mise à jour de la prise de position 2017/81 : « Pour un Brexit qui protège les emplois, les droits et une Europe sociale pour tous ».¹

Le Royaume-Uni est sorti de l'Union européenne (UE) le 31 janvier 2020 après l'adoption de l'accord de retrait² et se trouve maintenant dans une « période de transition » jusqu'au **31 décembre 2020**. Les équipes de négociation respectives du Royaume-Uni et de l'UE ont publié leurs positions de négociation³, et les négociations officielles ont débuté le 2 mars 2020, à Bruxelles.

Des relations futures entre l'UE et le Royaume-Uni qui protègent les emplois, les droits et une Europe sociale pour tous

En juin 2016, le Royaume-Uni a voté en faveur d'une sortie de l'Union européenne, mais aucun travailleur n'a voté pour perdre son emploi, ses droits du travail ou sa protection sociale. Maintenant que le Royaume-Uni a quitté l'UE et que les négociations ont commencé, les syndicats européens doivent se mobiliser de manière solidaire et se battre pour de bonnes conditions de travail et des normes élevées pour **tous** les travailleurs. Nous devons empêcher un nivellement par le bas des droits des travailleurs, et industriAll Europe continue de réclamer un accord entre l'UE et le Royaume-Uni qui met les travailleurs, de l'UE et du Royaume-Uni, au premier plan.

Position de l'UE et du gouvernement britannique⁴

L'UE a déclaré qu'elle vise un accord commercial hautement ambitieux qui **prévoit « zéro droit de douane et zéro quota sur les biens entrant sur le marché unique »**. Elle souligne toutefois que cet accord est conditionné au maintien de conditions de concurrence équitables. IndustriAll Europe soutient la position renforcée de l'UE selon laquelle « l'accord envisagé doit **maintenir** des normes communes élevées ainsi que des normes correspondantes élevées au fil du temps ». Nous nous opposons à la création de conditions de concurrence déloyales au niveau des normes du travail, sociales ou environnementales et nous n'acceptons pas des conditions moins élevées pour les travailleurs du Royaume-Uni.

¹ Prise de position d'industriAll Europe: [Pour un Brexit qui protège les emplois, les droits et une Europe sociale pour tous](#).

² [Accord de retrait](#) – établit les conditions de retrait du Royaume-Uni de l'UE.

³ [Position de négociation de l'UE](#) (25/02/2020) and [Position de négociation du Royaume-Uni](#) (27/02/2020).

⁴ Au moment de la rédaction de ce document

L'UE a indiqué que tout accord doit respecter l'autonomie du processus décisionnel de l'Union et de son ordre juridique, l'intégrité de son marché unique et de l'Union douanière ainsi que les quatre libertés, et également que le Royaume-Uni ne peut pas avoir les mêmes droits et avantages qu'un Etat-membre.

Le gouvernement britannique a quant à lui fait savoir que le Royaume-Uni sortira du marché unique et de l'Union douanière et qu'il n'approuvera aucune obligation d'aligner ses lois sur celles de l'UE. Le Royaume-Uni vise un accord de libre-échange global mais il **acceptera un scénario de « no deal » basé sur les règles de l'OMC** s'il devait s'avérer impossible de parvenir à un accord. Le gouvernement britannique a également précisé qu'il **ne prolongera pas la période de transition** (31 décembre 2020) et qu'il décidera d'ici fin juin 2020 de se **concentrer uniquement sur des préparatifs internes à un « no deal »** si les négociations ne progressent pas correctement.

Considérant ces deux positions opposées, il est vraisemblable que le principal enjeu sera de s'entendre sur des dispositions relatives à des conditions de concurrence équitables et sur le mécanisme de règlement des différends (et la compétence de la Cour de justice de l'Union européenne).

Toutefois, **industriAll Europe** appelle les deux partis à travailler ensemble efficacement pour trouver le meilleur accord possible pour **tous** les travailleurs et éviter un « no deal » qui aurait des conséquences désastreuses et imprévisibles sur l'industrie et les travailleurs des deux côtés de la Manche. Nous refusons que les citoyens servent de pions dans les négociations et nous insistons pour que des normes élevées d'emploi, sociales et environnementales soient respectées. IndustriAll Europe demande des protections fortes contre le dumping ainsi que des mesures pour empêcher un nivellement par le bas des droits des travailleurs, des protections environnementales ou des normes des deux côtés de la Manche.

Nos revendications

IndustriAll Europe continuera de réclamer le meilleur accord pour tous les travailleurs et appelle à la solidarité entre les syndicats européens pour imposer les revendications suivantes aux gouvernements du Royaume-Uni et de l'UE :

1. Un accord qui fait passer les travailleurs, de l'UE et du Royaume-Uni, au premier plan.
2. **Un accord de libre-échange avec le moins de frictions possible** en dehors du marché unique de l'UE et de l'Union douanière⁵.
3. Une compatibilité complète des **exigences** (sécuritaires, environnementales et autres) sur les **produits et processus** afin de garantir une concurrence équitable ainsi qu'une approche coordonnée quant aux systèmes de tarification du carbone qui s'appliquent à l'industrie.

⁵ IndustriAll Europe ne soutient pas la décision du gouvernement britannique de quitter le marché unique et l'Union douanière, et nous continuons de croire que des échanges commerciaux sans droits de douane, sans barrières et sans frictions sont ce qu'il y a de mieux pour l'industrie européenne et ses travailleurs.

4. La protection de la **législation en matière de santé et sécurité, de la législation sociale et des droits d'information et de consultation**, pour tous les travailleurs européens, dans l'UE et le Royaume-Uni.
5. La garantie que les deux partis **coopéreront étroitement** dans les domaines pertinents d'intérêt commun (par ex. la recherche, l'énergie et les chaînes d'approvisionnement industrielles).
6. Accroître la probabilité de conditions de concurrence équitables en s'assurant que :
 - a. la **clause de non-régression** est étendue à **l'ensemble** des acquis sociaux de l'UE.
 - b. Le Royaume-Uni reste en phase avec l'UE lors de **futurs progrès** en matière de normes du travail et de normes sociales.
 - c. La **CJUE reste le seul arbitre du droit communautaire** et ses décisions doivent faire référence dans les cas de normes sociales et d'emploi.
 - d. Le **principe du lieu de travail**⁶ s'applique.
7. Un engagement du Royaume-Uni et de l'UE de **contrer tout impact nuisible** sur les emplois et les communautés locales.
8. Un véritable rôle des partenaires sociaux dans la surveillance et l'application de l'Accord de retrait, y compris le **pouvoir de soumettre des plaintes officielles**.
9. **La transparence totale du processus de négociation**, y compris **l'implication des partenaires sociaux** dès le début des négociations.

⁶ Le principe du lieu de travail garantit un salaire égal pour le même travail au même endroit.