

Une Europe des patrons ?

Marieke LOUIS

Le syndicalisme patronal au niveau européen n'a rien d'évident. En aucun cas un lobby, il est tiraillé par des divisions et peine à épouser une échelle supranationale. Un ouvrage collectif explore les modalités de représentation et d'action des entreprises européennes.

Recensé : Hélène Michel (dir.), *Représenter le patronat européen – Formes d'organisation patronale et modes d'action européenne*, Bruxelles, Peter Lang, 2013, 271 p.

Quiconque s'intéresse aux dynamiques de l'action collective est frappé par le décalage entre la profusion d'études portant sur le syndicalisme ouvrier et le faible nombre de travaux dédiés au syndicalisme patronal, une expression qui peut paraître proche de l'oxymore tant le terme a été associé à l'histoire du mouvement ouvrier¹. À cet égard, l'ouvrage collectif dirigé par Hélène Michel comble un vide dans la littérature sur la représentation patronale et offre un contrepoint de sociologie politique aux travaux sur l'« Europe des affaires », expression fourre-tout qui embrasse aussi bien les firmes internationales, que les associations d'entreprises, les fédérations sectorielles, les clubs de patrons, les mouvements européens et les figures individuelles du patronat. L'ouvrage restreint le champ de l'analyse à l'étude des représentants patronaux, dans leur dimension à la fois organisationnelle et individuelle, en partant du constat suivant : l'activité de représentation tend à être occultée par les chercheurs et le grand public qui présentent essentiellement les organisations patronales comme des groupes de pression, des « lobbies », défendant comme un seul homme les intérêts du « monde des affaires ».

C'est le principal mérite de cet ouvrage que de présenter au lecteur un tableau à la fois descriptif et analytique de l'hétérogénéité d'un groupe qui ne semble finalement avoir en commun que sa prétention à parler et à agir au nom des employeurs européens dont les intérêts sont sinon divergents, du moins fréquemment concurrents. Nous aimerions ici nous arrêter sur la question suivante : comment et pourquoi se construit la représentation d'intérêts professionnels au-delà du cadre national et que change ce « passage à l'Europe »?

Les contraintes de l'intégration européenne

Contrairement à l'idée selon laquelle les employeurs et *a fortiori* leur représentants seraient unis et mus par un intérêt commun qui s'étendrait au-delà des frontières nationales, cet ouvrage montre que l'organisation de l'action collective patronale au niveau européen ne

¹ Comme le soulignent Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, le terme « syndicat » qui désigne une association volontaire de personnes défendant un intérêt commun, n'exclut pas *a priori* les organisations d'employeurs même si le langage courant tient à confiner le terme « syndicat » aux seules organisations d'ouvriers et de salariés. Cf. Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, 2007.

va pas de soi, et reste induite par les institutions européennes elles-mêmes, d'où notre insistance sur la notion de contrainte. Dès lors que les politiques commerciales, industrielles et sociales sont (à des degrés divers) discutées et mises en œuvre au niveau européen, la représentation des intérêts des entreprises à ce niveau apparaît inévitable, mais elle n'a rien d'évident pour les intéressés.

Elle est clairement sollicitée par les institutions, en premier lieu la Commission européenne et le Comité économique et social européen, et ce dès les débuts de la construction européenne. L'année 1985 marque a posteriori une date importante dans la structuration de ces intérêts : le dialogue social européen s'institutionnalise ouvrant une « fenêtre d'opportunité » pour des organisations comme l'Union des industries de la Communauté européenne (l'UNICE rebaptisée BusinessEurope en 2007), le Centre européen des entreprises publiques (CEEP) puis l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), de se hisser au rang de « partenaires sociaux » face à la Confédération européenne des syndicats (CES) créée en 1973. Toutefois, l'un des mérites de cet ouvrage consiste à sortir de la chronologie qui rythme le processus d'intégration européenne. On occulte ainsi trop souvent le rôle du Comité économique et social européen (CESE), créé en 1957 par le Traité de Rome, qui pourtant participe d'emblée à la reconnaissance et à la légitimation des intérêts du patronat. Composé de trois groupes : les employeurs, les salariés, et les « activités diverses », ce Comité rend obligatoire par sa seule existence une présence patronale au niveau européen. Si le CESE est un lieu « où il faut être » (p. 210), cette présence du patronat s'effectue au gré de tactiques qui, comme le rappelle Claire Lemerrier, ne se laissent pas saisir par la seule catégorie de « l'influence » et revêtent aussi des enjeux de reconnaissance institutionnelle et sociale, sur le plan national autant qu'europpéen. La contribution de Sylvain Laurens et Hélène Michel nous éclaire à cet égard sur l'organisation progressive de l'action patronale européenne à partir des années 1960, dont le développement coïncide nettement avec « les pics de développement » (1957, 1986, 1992) de la Communauté économique européenne (CEE) puis de l'Union européenne (UE). Si le repérage des organisations patronales s'avère un exercice fastidieux², la tendance est à l'accroissement de leur nombre, passant de 136 en 1960 à 666 en 2004. À cet égard, les élargissements successifs de la CEE puis de l'UE ne se traduisent pas mécaniquement par une croissance de la taille de ces organisations patronales, une grande partie ayant anticipé ce changement, nuancant l'hypothèse d'un suivisme mécanique par les organisations patronales des transformations de l'UE.

Signe supplémentaire de l'effet contraignant exercé par les institutions européennes, certaines organisations patronales se reconstituent au gré des opportunités institutionnelles et de négociation existantes. Comme le soulignent la plupart des contributeurs, avant même de réfléchir à la question des intérêts à représenter, s'organiser auprès des institutions implique un certain nombre de transformations ayant des incidences financières : s'installer à Bruxelles en est une. Là encore, la tendance au déménagement, si possible dans le « quartier européen » est très nette : si Paris concurrençait encore Bruxelles en termes d'implantation des organisations patronales jusqu'en 1969, moins de cinquante ans plus tard, c'est à Bruxelles que se concentrent désormais les sièges de plus de 60 % des principales fédérations européennes.

Si la contribution de Yohann Morival nuance cet « impératif » de délocalisation à Bruxelles (ce n'est qu'en 1973 que le CNPF y ouvre un bureau, ayant jusqu'alors privilégié le

² En 2004, seulement la moitié de ces organisations étaient effectivement enregistrées auprès des autorités belges.

système de la « navette » du fait de la proximité avec Paris), être présent permet néanmoins de nouer des liens d'interconnaissance avec les commissaires et parlementaires européens, mais aussi de resserrer les liens nationaux *via* les relations avec la représentation permanente de la France à Bruxelles. Cette installation nécessite toutefois un investissement humain et financier de la part de ces organisations : détachement d'une partie (souvent restreinte) de leur personnel pour se spécialiser sur les questions européennes et recrutement d'un personnel permanent. Contraintes d'ordre culturel également. Si les représentants patronaux constituent une « élite », disposant d'un capital économique et social élevé, il est impossible comme le souligne Hélène Michel de dégager un « type sociologique », encore moins « une filière de recrutement » de ces représentants.

Comme l'indique Hélène Michel, même au sein d'une organisation comme BusinessEurope, qui se présente comme « la voix des entreprises » au niveau européen, l'attachement de ses représentants au cadre national reste fort, contrastant de ce point de vue avec les « homologues » de la CES. Ce primat du national diffère selon les secteurs : il est particulièrement fort dans les transports, analysé par Guillaume Courty, où il semble que l'eupéanisation ait du mal à prendre. Les consultations lancées par la Commission européenne à l'égard des intéressés ne suscitent guère de réponses : désintérêt, incompréhension ? Pour Courty, les transporteurs routiers sont surtout dépourvus de ressources pour agir à Bruxelles. Savoir agir dans son pays demeure clairement la priorité.

Un patronat pluriel : divergences et rivalités

Les incitations des institutions européennes à l'organisation des patrons européens n'engendrent pas pour autant une uniformisation du « patronat européen ». Si l'« euro-groupe »³ apparaît comme l'idéal-type de l'organisation patronale, la représentation du patronat européen, il est loin d'épuiser la diversité des formes d'organisation des employeurs au niveau européen que ce soit en termes de statut juridique, de taille, de composition, d'intérêts représentés (généralistes, sectoriels) et de rapport à l'égard des institutions.

L'UNICE/BusinessEurope apparaît comme l'organisation patronale la plus « eupéanisée » : son histoire est indissociable de la Commission européenne. Bien que ses membres présentent des profils variés et pas nécessairement « européens », BusinessEurope n'a eu de cesse de se présenter comme une organisation « pleinement européenne », tant dans sa composition que dans ses activités institutionnelles et internes, à l'égard de ses membres. BusinessEurope se présente donc à la fois comme un acteur pleinement intégré au jeu européen et un agent d'intégration de ses membres (via des conférences, des séminaires, des publications).

En cela, la trajectoire de BusinessEurope diffère de celle des deux autres partenaires sociaux que sont le CEEP et l'UEAPME, dont le passage à l'Europe apparaît beaucoup moins linéaire. L'identité européenne du CEEP, créé en 1961, est tout sauf évidente : le « public » étant, jusque dans les années 1970-1980, largement confondu avec l'État, se pose la question peu banale du devenir des intérêts publics au-delà du cadre national. Jusqu'au milieu des années 1980, le CEEP fait figure d'agence intergouvernementale ou « para-étatique » qui défend l'idée d'une Europe des politiques industrielles. Le mouvement de privatisation des entreprises publiques, la fin des « grands champions nationaux » et l'arrivée, au sein du CEEP, de nouveaux interlocuteurs issus des collectivités territoriales dans le domaine public vont néanmoins obliger l'organisation à se reconverter.

³ Une confédération rassemblant des adhérents issus, sinon de tous, du moins de la plupart des 27 pays de l'Union, située à Bruxelles, agissant auprès des institutions communautaires.

L'UEAPME suit, elle aussi, un parcours différent : fondée en 1979, elle est passée en une dizaine d'années d'une « amicale », dont l'action réside essentiellement dans la production de services et d'informations pour ses membres, à un partenaire institutionnel défendant les intérêts des petites et moyennes entreprises. Le parcours de l'UEAPME retracé par Marc Milet permet également d'insister sur un aspect peu connu : celui des rivalités entre organisations patronales européennes qui tentent toutes de s'affirmer comme les représentants légitimes (voire exclusifs) du patronat. Exclue de la rencontre de Val Duchesse en 1985, l'UEAPME est marginalisée dans le mécanisme de dialogue social institué par le Traité de Maastricht en 1992. Désignée par la Commission comme organisation de « deuxième catégorie » à vocation « catégorielle »⁴, l'UEAPME se trouve exclue de la négociation du tout premier accord-cadre européen sur le congé parental en 1995. L'organisation se lance alors dans une croisade juridique visant à faire invalider l'accord. Si l'action se solde par un échec sur le plan juridique, elle contraint néanmoins l'UNICE à l'ouverture. En 1998, un accord de reconnaissance mutuelle est signé entre les deux organisations, dont le rapprochement est facilité par les bonnes relations entretenues par leurs secrétaires généraux. Par cet accord, l'UNICE s'engage à consulter systématiquement l'UEAMPE avant toute prise de position au nom des employeurs relative aux questions sociales et lui concède un certain nombre de sièges. Il consolide également une conception très « anglo-saxonne » de la représentativité, qui se fonde davantage sur la reconnaissance mutuelle des partenaires sociaux que sur la satisfaction de critères préalablement établis (« modèle latin ») et ouvre plus qu'il ne résout la question des « limites » de la participation au dialogue social européen.

La contribution d'Audrey Pageau portant sur l'*European Round Table of Industrialists*, qui voit officiellement le jour en 1983, constitue un contrepoint supplémentaire à cette idée d'un « intérêt commun » aux « grands patrons ». Ce sont précisément les critiques sur l'inertie de l'UNICE en matière de relance industrielle dans les années 1970 qui poussent des organisations patronales comme la Confédération britannique des industries, l'Institut de l'entreprise française mais aussi des grands groupes comme Fiat, Philips et Volvo à initier un dialogue informel, qui bénéficie d'un large soutien du commissaire aux Affaires industrielles de l'époque, Étienne Davignon. L'implication de la Commission européenne établit clairement l'imbrication entre élites communautaires et politiques et élites économiques, ici dans un registre plus entrepreneurial qui contraste avec le registre plus classique d'une organisation comme l'UNICE mais qui peine à dégager une ligne d'action claire.

On l'aura compris, le terme de lobby fait écran lorsqu'il s'agit de penser l'action des organisations patronales à l'échelle européenne. L'intérêt de l'ouvrage consiste donc à revenir au fondement de l'existence de ces groupes : le travail de représentation d'intérêts loin d'être homogènes et figés. On pourrait se demander, et cela constitue sans doute un champ à explorer, s'il est possible de penser ce travail de représentation en dehors du positionnement de ces organisations patronales vis-à-vis de leurs homologues syndicaux : en premier lieu la CES. Dans une configuration qui n'est pas sans rappeler celle de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), Claire Lemerrier souligne ainsi que le CESE a en partie été désinvesti par l'UNICE (minoritaire en son sein) car soupçonné d'être une institution « social-démocrate » dominée par les syndicats de salariés (p. 221). Le rapport aux syndicats de travailleurs et le rôle que jouent ces derniers dans la structuration de l'action collective patronale gagneraient donc à être étudiés.

⁴ La Commission européenne catégorise les organisations professionnelles de la façon suivante : à vocation générale, catégorielle, spécifique et sectorielle.

Les rivalités observées entre l'UNICE/BusinessEurope et l'UEAMPE ou l'ERTI rappellent aussi celles qui perturbent les relations de l'Organisation internationale des employeurs avec la Chambre de commerce internationale, le Forum de Davos ou encore les multinationales engagées dans le *Global Compact*⁵, autant d'initiatives prétendant représenter « la » voix des employeurs au niveau mondial et tentant d'utiliser la reconnaissance des institutions internationales comme source de légitimation. La poursuite des recherches sur l'action collective patronale, qui semble connaître un regain d'intérêt ces derniers temps⁶, apparaît donc indispensable ; souhaitons qu'elle s'inscrive dans la démarche pluraliste privilégiée par cet ouvrage.

Publié dans laviedesidees.fr, le 6 janvier 2014

© laviedesidees.fr

⁵ Programme de l'ONU lancé en 2000 à l'initiative de son Secrétaire Général Kofi Annan visant à inciter les firmes multinationales à adopter des pratiques « responsables » sur le plan social et environnemental.

⁶ Cf. notamment les travaux de Michel Offerlé sur le Medef : Michel Offerlé, *Les patrons des patrons, histoire du MEDEF*, Paris, Odile Jacob, 2013, et la recension de Jean-Michel Morin parue dans laviedesidees.fr le 3 octobre 2013.