

# Europe

## Patrons et patronat, dimensions européennes

*Jean-Marie PERNOT*

« Les capitalistes n'ont pas d'organisation syndicale internationale, ils ne votent pas de pieuses résolutions mais ils pensent internationalement ». Il y a bien longtemps que ce constat, établi en 1924 par Edo Fimmen, secrétaire de la Fédération syndicale internationale, est devenu caduc. Le patronat certes pense toujours - et de plus en plus - internationalement mais il existe en outre un grand nombre de groupements internationaux portant, à cette échelle, la « voix des entreprises ».

Ces regroupements prennent des formes différentes correspondant à des fonctions diverses, techniques, économiques, idéologiques. Certains ont un rôle lié aux institutions internationales : c'est le cas de l'OIE (Organisation internationale des employeurs) qui assure la représentation des employeurs à l'OIT, du BIAC équivalent du TUAC syndical auprès de l'OCDE ; d'autres ont un rôle technique ou technico-politique à l'image de ces comités de normalisation dominés par les représentants du monde industriel. Le rôle de lobbying est assuré par de nombreuses organisations qu'il s'agisse des plus englobantes comme l'UNICE auprès des institutions communautaires ou des représentations de syndicats professionnels actifs dans l'entourage des milieux

décisionnaires de l'Europe (Commissaires, Directions générales, Comité des représentants...). Mais il existe aussi des groupements à caractère idéologique, constitués par affinités électives aux fins de produire et de diffuser des représentations du monde conformes aux conceptions patronales et aux intérêts généraux du capitalisme.

Cet ensemble, mal connu, a été particulièrement actif au cours des trente dernières années et plus encore depuis le début des années quatre-vingt. Pilotés le plus souvent par les dirigeants des plus grandes entreprises, ces groupements ont accompagné - et parfois facilité - la sortie du provincialisme industriel qui marquait, par exemple, de larges pans du patronat français. Un écart considérable existe en effet entre l'accueil réservé du CNPF à l'annonce du marché commun européen en 1957 et la mobilisation du même mouvement patronal moins de trente ans plus tard en faveur de la relance du marché intérieur puis de l'instauration de la monnaie unique.

Cette « mobilisation internationale » des employeurs a particulièrement marqué les fondements de la relance communautaire entamée dans les années quatre-vingt. Sans en faire le « maître des

## EUROPE

marionnettes » tirant les ficelles des décisions prises à Bruxelles au cours des vingt années passées, on ne peut cependant ignorer l'influence des milieux d'affaires dans la déferlante libérale qui s'est emparée des traités, des institutions et des esprits en Europe à la fin du dernier siècle.

On cherchera ici à répondre aux deux questions suivantes : 1. Existe-t-il, selon quelles formes et à quel degré, une « représentation des intérêts » européens du patronat ? 2. A quoi servent les groupements européens d'employeurs ? Après avoir décrit sommairement cette galaxie, on tentera de s'interroger sur la portée agissante de ces groupements patronaux et sur le rôle de ressource qu'ils constituent aussi bien pour les confédérations nationales d'employeurs que du point de vue de la promotion des intérêts généraux du patronat . On conclura enfin par quelques remarques sur les enjeux que représente pour les organisations européennes d'employeurs l'émergence progressive d'une espace public de contestation ou, au moins, d'interrogations, à propos de la construction européenne.

### L'archipel et les réseaux

L'UNICE est la face tournée vers les institutions de Bruxelles du patronat européen. Elle n'est qu'une partie de l'ensemble des groupements patronaux transnationaux qui gravitent autour de la construction de l'Europe. L'abondance et la complexité des groupements ne doit qu'en partie à leur caractère européen. La diversité des organisations patronales est déjà la règle sur les espaces nationaux. Au niveau européen, le schéma d'ensemble est le suivant : une organisation pyramidale agrège la représentation vis-à-vis des institutions et du pouvoir

politique, des organisations sectorielles vaquent à leurs intérêts propres ; des groupements spécialisés font du lobbying ou de la pression idéologique. Parmi ces derniers, on en trouve à dominante financière ou industrielle ; les grandes entreprises de service public y gravitent ainsi que des groupes *ad-hoc* destinés à promouvoir tel ou tel aspect de la politique européenne (la monnaie unique par exemple, ou les réseaux de transports). Des instances techniques comme les Chambres de commerce ou les comités de normalisation jouent un rôle largement sous-estimé. Tout cela existe certes au niveau national mais se retrouve avec une richesse accrue au niveau européen. La difficulté du repérage tient à la nature particulière des institutions communautaires. Le pouvoir et les lieux de décisions y sont moins faciles à cerner que sur un territoire national disposant de structures de représentations politiques publiques et électives. Le patronat, comme d'autres acteurs mais beaucoup mieux que les autres acteurs, a rapidement pris acte de la complexité de la prise de décision et su se doter des instruments d'une influence sur son élaboration.

L'UNICE (Union des industries des pays de la communauté européenne) s'impose comme la première organisation de référence du patronat européen. Née en 1958, elle rassemble aujourd'hui 39 organisations représentant le patronat de 31 pays européens . Au-delà de l'Europe communautaire, elle accueille notamment les organisations patronales des PECO, de Turquie et des pays baltes. Quatre confédérations patronales nationales, Medef, CBI (Royaume-Uni), BDI (Allemagne), Confindustria (Italie), assurent 52 % du financement des activités de l'UNICE. C'est dire à la fois les limites

de ses moyens et le périmètre du pouvoir qui s'y exerce. Elle occupe 35 salariés en équivalent temps-plein, soit moins que nombre des fédérations professionnelles européennes. Le Conseil des présidents se réunit deux fois par an, avant les sommets européens, mais les décisions courantes sont prises par un Comité exécutif qui réunit des représentants attitrés des organisations membres. L'UNICE fonctionne autour de 5 « Commissions de politique » qui encadrent quelques 55 groupes de travail permanents. La production de cet ensemble mobilise faiblement les affiliés. Beaucoup de membres, peu de moyens, la soumission à la règle de l'unanimité, autant de handicaps qui privent l'UNICE d'efficacité. Cette atonie est pour partie organisée : elle permet d'éviter de donner une visibilité à ce que d'autres acteurs considéreraient comme un possible partenaire de négociation ; ais elle relève également des conceptions différentes que se font les principales forces de l'UNICE du rôle d'une telle structure. Les Britanniques, très présents dans les instances dirigeantes, n'ont jamais envisagé l'organisation de Bruxelles autrement que sous une forme réactive *a minima* aux initiatives de la Commission . Les Allemands de la BDA ne tiennent pas non plus à une apparition trop forte de l'organisation patronale européenne. Les tenants du Medef, revigorés par leur réforme interne, se jugent légitimes pour proposer des changements, notamment dans l'application de la règle de l'unanimité. Entre les deux positions, les Italiens semblent réservés. Quoi qu'il en soit, les faibles « performances » de l'UNICE, désormais reconnues par tous, ont débouché sur une véritable crise interne dont témoigne la vacance du poste de Secrétaire général

depuis le début de 2001. Une commission est à l'œuvre qui doit formuler des propositions de réforme avant toute réélection de dirigeants.

L'UNICE définit traditionnellement ses missions selon trois axes : 1. Promouvoir les intérêts professionnels communs des entreprises, 2. Influencer le processus décisionnel européen, 3. Représenter ses membres dans les négociations prévues par les traités européens . Si les deux derniers items qualifient des activités faciles à cerner, le premier définit peu précisément les limites de la vocation de l'organisation : les « intérêts communs », on le sait pour les syndicats de salariés, peuvent faire l'objet de lectures restrictives aussi bien qu'extensives. C'est ce point précisément qui semble au cœur du débat actuel de redéfinition des missions de l'UNICE.

A côté de cette « confédération de confédérations », la galaxie patronale connaît de nombreuses structures complémentaires mais aussi parfois concurrentes (en partie) de l'UNICE : le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique) a été créé en 1961 pour rassembler les entreprises du secteur public. La tendance à la privatisation l'a conduit à élargir son assise à la notion d'entreprises à « participation publique ou d'intérêt général ». Il est doté de 13 sections nationales. Au début des années quatre-vingt-dix, l'UNICE bruissait de rumeurs hostiles au CEEP qui avait signé, avec la CES, un accord cadre sur diverses matières sociales. Les tensions sont depuis apaisées et personne ne conteste au CEEP son caractère propre de représentation. Il n'en va pas de même des relations entre l'UNICE et la représentation des PME. Classiquement, l'organisation faitière qu'est l'UNICE se

## EUROPE

voit reprocher de promouvoir essentiellement le point de vue des grandes entreprises : une UEAPME (Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises) s'est constituée en 1979. Elle tend à se rapprocher d'une autre structure (EUROPME comité européen de la petite et moyenne industrie) avec laquelle elle pourrait bien fusionner. L'apport n'est pas considérable mais il ne fera pas l'affaire de l'UNICE qui se voit mise en cause par l'UEAPME. Celle-ci en effet a contesté devant les tribunaux la capacité de l'UNICE à signer seule les accords conclus dans le cadre du dialogue social. Si l'UEAPME figure en effet dans la liste des organisations consultées dans le cadre du dialogue social, elle n'est pas en revanche habilitée à signer les accords dits ASM (accord social de Maastricht). La bataille juridique s'est soldée par un compromis entre les deux organisations : l'UNICE a officiellement admis la vocation particulière de l'organisation des PME et lui a accordé un siège dans ses délégations de négociations ; l'UEAPME a bien voulu reconnaître en retour que l'UNICE est « l'unique organisation européenne représentant les entreprises de toutes tailles ». Elle a retiré en conséquence ses poursuites devant les tribunaux. Ce talonnage de l'organisation « mère » par celle des PME est une des raisons qui, sans être majeure, pousse à doter l'UNICE d'un contenu politique plus affirmé.

Les fédérations européennes de branche (FEBI, fédérations d'entreprises par branches d'industrie) sont une dimension fondamentale de la représentation européenne du patronat. Contrairement à la Confédération européenne des syndicats, les structures de branches ont une existence largement autonome par rap-

port à l'UNICE d'autant que les plus importantes sont le plus souvent antérieures à la naissance de l'organisation faitière. Les branches professionnelles ont parfois un mode de structuration différent qui reprend la dualité des représentations patronales nationales. Ainsi, le secteur métallurgique a deux organisations européennes, l'ORGALIME, à compétence économique et le WEM (*Western european metal trades employers organisation*) à compétence sociale. Cette dernière est née en 1962 d'un effort commun de l'UIMM et de Gesamtmetall et rassemble 15 organisations nationales responsables des relations sociales de la sphère métallurgique dans leur pays. Dans la mesure où le WEM, pas plus que les autres grandes fédérations de branche, n'entrevoit la nécessité de négociations sectorielles européennes, son activité « sociale » est plutôt de faible intensité. En revanche, on y reviendra, le WEM remplit d'autres fonctions intéressantes du point de vue des ressources que représente la dimension internationale vis à vis des structures nationales de représentation. L'ORGALIME est une organisation plus ancienne (1954) qui assure une sorte de coordination entre les trois activités qui la constituent : les industries mécaniques, sidérurgiques, électriques et électroniques. Si l'UIMM est une composante importante du WEM, l'ORGALIME connaît pour la France deux organisations adhérentes, la FIEEC (Fédération des industries électriques, électroniques et de communication) et la FIM (Fédération des industries mécaniques), deux fédérations dépendant du champ social de l'UIMM.

Dans d'autres branches, les responsabilités sociales et économiques sont confondues, ce qui n'a pas grande signifi-

cation étant donnée l'inexistence des premières. Le CEFIC est la fédération unique du secteur chimique : elle rassemble les fédérations nationales mais aussi, en tant que telles, les grandes entreprises du secteur. Elle travaille en partenariat avec plusieurs associations apparentées comme l'EPCA (*European petrochemical association*) ou avec des organisations de « sous-secteurs » à l'intérieur de la branche : pharmaceutiques, fibres synthétiques, détergents etc. Ce type d'organisation est différent de la métallurgie qui ne connaît pas d'adhésion directe des entreprises.

On compte une quinzaine de fédérations de branche qui assurent des fonctions diverses parmi lesquelles la présence au sein des organes techniques communautaires. Elles fédèrent, elles-mêmes, d'autres organisations de niveaux d'agrégation inférieurs et elles connaissent depuis quelques années une tendance aux regroupements : ainsi, EUROCOMMERCE est née au début des années quatre-vingt-dix de la réunion de trois fédérations antérieures. La plupart de ces FEBI ont un mode d'organisation différent, reflet de leur propre histoire et des caractéristiques de leurs secteurs. Aucune ne limite ses adhérents aux strictes limites de l'Europe des 15, ce qui montre une vocation qui va au-delà de la représentation vis-à-vis des institutions de l'Union.

Il existe encore bien d'autres regroupements patronaux européens : certains ont des fonctions institutionnelles ou rassemblent des organes officiels comme EUROCHAMBRES qui compte 34 organisations nationales adhérentes et 1300 chambres de commerce et d'industrie. EUROCHAMBRES cherche à fonctionner en réseau entre les chambres et se

veut diffuseur de savoir-faire en matière de développement industriel et de formation.

D'autres lieux de réflexion ou de regroupement d'affinités assurent une certaine sociabilité des dirigeants patronaux du vieux continent : il existe par exemple un CDEIF qui est une « conférence des directeurs généraux des organisations industrielles ». C'est une structure informelle qui se réunit chaque année de manière conviviale sans lien organique avec l'UNICE. Créée en 1927, à l'occasion de la première conférence économique organisée par la Société des nations, elle assure une liaison personnelle entre responsables des organisations patronales européennes. Autre lieu, d'influence spirituel celui-là, l'UNIAPAC-Europe est la structure européenne de l'organisation internationale du patronat chrétien. Elle n'a pas vocation à exercer des pressions ou à constituer un « lobby religieux » sur les institutions européennes mais elle est traditionnellement influente dans certains milieux patronaux. Ses forums ou ses universités d'été sont autant d'occasions d'échange qui participent aux relations internationales patronales.

Cet archipel de groupements n'est pas dénué de communications : des ponts (et des tunnels) assurent les synergies là où elles sont nécessaires. Tous n'ont pas le même rôle : certains sont très liés à, et parfois dépendent des institutions communautaires, d'autres contribuent à l'échange d'expériences. D'autres encore permettent d'apporter une aide concrète aux organisations nationales. Certaines enfin participent à la production et à la diffusion des « grandes visions du monde » propres à l'univers des patrons.

## EUROPE

Certains parallèles peuvent être suggérés avec les organisations ouvrières. Traditionnellement, les organisations internationales sont le lieu d'une circulation d'influences, de diffusion de pratiques et de représentations. Ce rôle est moindre au sein du monde patronal encore que certaines formes d'échanges évoquent cette fonction. Le WEM, par exemple, dans la métallurgie, offre un exemple intéressant : alors qu'au cours de ses premières années d'existence, le WEM était seulement un lieu d'échange d'informations et parfois d'idées, il est devenu au fil du temps prescripteur de recommandations à l'intention des fédérations membres, liberté étant laissée à celles-ci, bien sûr, d'en tenir ou de n'en pas tenir compte. De même, du côté des organisations faitières, l'UNICE organise des suivis de confédérations membres ou postulantes afin de les aider à la mise en forme de leurs programmes et de leurs structures : les PECO font ainsi l'objet d'une attention particulière ainsi que les pays du pourtour méditerranéen pour lesquels un programme dit « Unimed », conçu et financé avec l'Union européenne, s'est récemment mis en place. Cette fonction de support est une ressource relativement nouvelle qui n'a pas que des traductions matérielles. Elle contribue à rapprocher les points de vue, à faire converger les pratiques et les représentations patronales. Cette construction / homogénéisation permet de donner plus de force d'attraction au patronat dans l'influence exercée sur les appareils communautaires, voire les opinions publiques.

---

### **Une empreinte forte dans la construction communautaire**

Les formes de regroupements sont diverses. Celles qui sont évoquées ci-dessus sont des structures instituées, dotées de procédures et d'attributs correspondant à une fonction de représentation déterminée. Il en existe d'autres, plus réactives, plus ciblées ou au contraire plus générale fonctionnant sur d'autres modes. La délibération n'y est pas policée par des statuts trop pesants ou par des nécessités de consensus. La cooptation par les pairs ou l'adhésion idéologique y tiennent lieu de mode de reconnaissance. Leur influence a été très perceptible et très profonde dans l'évolution de la construction communautaire des vingt dernières années.

La « Table ronde des industriels » (ERT *European Roundtable of Industrialists*) est un des groupes d'influence parmi les plus importants des milieux d'affaires. Né en 1983 par transformation de l'ancien « Groupe des présidents » fondé vingt ans plus tôt par Giovanni Agnelli (Fiat), ce club très fermé réunit aujourd'hui 47 des plus grands dirigeants de firmes dont le siège est en Europe. Construit sur le modèle du *Business Roundtable* américain, l'ERT rassemble des dirigeants cooptés *intuitu personae* parmi les grands industriels. Ces « chevaliers tranquilles » de l'Europe (*Financial Times*) ne s'arrêtent pas aux détails qui font l'ordinaire des quelque 5 000 lobbyistes officiels de Bruxelles et les réactions au jour le jour de l'UNICE. Réunis de manière informelle pour débattre de rapports sur les questions lourdes de l'Europe, ils ont inspiré nombre de projets majeurs à commencer par la relance du marché unique au début des années quatre-vingt et l'intégration rapide des pays de l'est et du centre de l'Europe (PECO) dans les années quatre-vingt-dix.

L'ERT est une coordination souple qui n'est pas engoncée dans les structures lourdes de l'UNICE ; elle est composée de dirigeants au franc-parler dont l'accès aux Commissaires voire aux Chefs d'Etat est immédiat. Rapportant l'influence de ce groupe sur Jacques Delors lors de son arrivée à la Commission, le *Financial Times* évoque la capacité particulière de l'ERT à faire entendre un certain nombre de principes politiques dans le développement de l'Union. Quelques idées forces doivent à l'influence de la Table ronde : pour citer une des plus récentes, la nécessité retenue au sommet de Stockholm d'instaurer un *benchmarking* entre les Etats dans l'évaluation des politiques impulsées par l'Union européenne est en grande partie imputable à l'ERT . Le « Plan d'action pour le marché unique » adopté lors du Conseil de l'UE d'Amsterdam (1997) doit beaucoup également aux mesures préconisées par l'ERT pour « la pleine réalisation du marché unique » .

L'ERT ne se contente pas de souffler la bonne parole aux dirigeants politiques : elle est également un agent actif de la mise en œuvre de la politique communautaire. Ainsi, lorsque tel commissaire juge bon de constituer un groupe de travail spécifique afin d'éclairer les enjeux d'un débat, il est rare que des membres de l'ERT n'en soient pas : en 1994, lorsque le commissaire à l'industrie, M. Bange-mann, a réuni un groupe de travail sur les télécommunications, 6 de ses 20 membres appartenaient à la Table ronde. Celle-ci, il est vrai, est non seulement productrice de propositions concrètes mais elle sait également être active dans leur mise en œuvre : défendant avec constance le principe d'un élargissement rapide de l'Union aux PECO, elle a ouvert plusieurs « conseils en expansion com-

merciale » en Hongrie, en Roumanie et en Pologne.

Dans un rapport « Vaincre la crise » paru en 1993, l'ERT suggérait la création d'un « Conseil de compétitivité » à l'image de celui que le Président Clinton avait mis en place au début de son premier mandat : l'idée parut bonne et, deux ans plus tard, un « Groupe consultatif de compétitivité » (*Competitvity advisory group*, CAG) se mettait en place comprenant, parmi ses 13 membres, 3 syndicalistes et 4 membres de l'ERT . Cette influence est-elle toujours aussi importante aujourd'hui ? Elle est difficile à mesurer. Son efficacité ne peut s'apprécier isolément car elle se mêle à celle d'autres groupes d'influence parfois développés dans son propre sillage, parfois en dehors : ainsi l'AUME (Association pour l'union monétaire de l'Europe), créée en 1987 par des responsables de grands groupes (Fiat, Rhône-Poulenc, Philips, Solvay, Total) afin de promouvoir l'idée de monnaie unique européenne, ou le Centre européen d'étude d'infrastructures (ECIS) fondé par Umberto Agnelli pour favoriser le développement des réseaux de transports. Ces groupes d'influence se dissolvent dès lors qu'ils ont rempli leur rôle historique : l'ECIS, par exemple, s'est éteint en 1997, après que l'Union européenne eut adopté son schéma de grands travaux.

Cette multiplication des groupes d'influence ne s'apparente ni à une répartition des tâches prédéfinie ni aux bienheureux hasards d'un désordre spontané. Il s'agit bien plus d'une stratification progressive, soit construite au fil des questions nouvelles qui ont émergé, soit exigée par les manques des organisations déjà existantes. Ainsi, le fait que l'UNICE limite son rôle à celui d'une instance réactive aux

initiatives des autres acteurs de la construction européenne (Commission, Confédération européenne des syndicats), a créé des vides que sont venus remplir des regroupements parfois provisoires mais plus mobiles et moins soumis aux nécessités d'une représentation instituée. L'important, dont découle l'efficacité de l'ensemble, c'est une certaine unité de discours et d'inspiration qui encadre des interventions certes dispersées mais convergeant vers le même horizon.

Mais y a-t-il un horizon unique du patronat européen ? Peut-on, face à une telle déclinaison d'organismes et de groupes, parler d'une représentation unifiée des intérêts du patronat en Europe ?

---

#### **A quoi servent les regroupements patronaux ?**

La notion de représentation (et de représentativité) appliquée au monde patronal ne peut s'appuyer sur les mêmes considérations que celles utilisées pour qualifier la représentativité des syndicats. Pour ceux-ci, la légitimité à représenter s'appuie sur une certaine capacité d'agrégation et d'unification des intérêts. Les travailleurs sont naturellement divisés par la concurrence que le capital instaure entre eux. Le syndicalisme a pour fonction de combattre et transcender celle-ci dans la construction d'une représentation aussi commune que possible des besoins et des attentes des différents groupes sociaux qu'il aspire à représenter. Le monde patronal est divisé lui aussi mais au nom des principes mêmes sur lesquels il se fonde : la libre entreprise et la concurrence sont des principes d'opposition qui ne lui sont pas imposés par les salariés mais par des règles socio-économiques qu'il promeut lui-même. Ces « valeurs » de référence ne sont pas

transcendantes : elles n'ont pas toujours été, loin s'en faut, le guide-fil de l'idéologie patronale. L'aspiration des chefs d'entreprise à « réduire les incertitudes » au moyen des cartels et des ententes a toujours – et encore aujourd'hui – tempéré le crédit des proclamations libérales des organisations patronales. Cartels, monopoles et ententes n'ont pas disparu et l'Europe allie avec ravissement le discours sur les bienfaits de la concurrence et l'accompagnement des méga-fusions qui constituent autant d'oligopoles. Le patronat se montre à l'avant-garde de l'idée d'un monde de libre échange dépourvu de restrictions de circulation et de contraintes nationales. Le principe même d'une représentation unifiée du patronat tolère donc la coexistence avec son principe opposé, celui de la concurrence.

Le niveau d'agrégation des intérêts nécessaire pour assurer la représentation du monde patronal n'est donc pas aussi exigeant que pour les travailleurs salariés. Il n'en reste pas moins que le « syndicalisme » patronal doit créer auprès de ceux qu'il aspire à représenter une légitimité à parler en leur nom auprès des pouvoirs publics, nationaux et aujourd'hui européens, ainsi que face aux syndicats de salariés. Cette « construction représentative » passe par les moyens traditionnels que sont l'élaboration de revendications, l'activité de négociation ou de consultation, la production de schèmes de références, toutes caractéristiques (classiques) d'effectivité d'un acteur social représentatif. Il convient dès lors d'examiner si les différentes dimensions de cette « fonction représentative » sont déclinées à travers tel ou tel des groupements patronaux européens ou par l'ensemble qu'ils constituent.



Plusieurs dimensions doivent être distinguées : techniques et politiques, fonctionnelles, et enfin, symboliques.

Techniques et politiques ne sauraient être dissociées : l'UNICE, les lobbies mais aussi les fédérations professionnelles interviennent massivement dans la préparation des directives et règlements communautaires. Les fédérations le font d'ailleurs de manières diverses, soit directement, soit à travers des organismes techniques tels que Orgalime dans la métallurgie. Trois ou quatre de ces fédérations ont des moyens d'ailleurs bien plus élevés que l'UNICE dans ce travail au jour le jour. Il ne faut pas oublier non plus les représentations directes des grandes entreprises et des confédérations patronales à Bruxelles. L'introduction du Parlement européen dans les circuits de la co-décision a encore accru l'importance des tâches de lobbying pudiquement appelé « aide à la décision des Parlementaires européens ». Dans la culture anglo-saxonne qui imprègne les conceptions de l'UNICE, ces tâches sont désignées comme « techniques ». On peut contester cette qualification qui vise à une dépolitisation des enjeux concrets construits au jour le jour de la construction du grand marché.

A travers ces pressions, le patronat – ou telle force au sein de celui-ci – contrôle en partie le processus de production réglementaire. Il le fait soit au détriment d'un intérêt général dont la définition est d'ailleurs bien difficile, soit au détriment d'autres intérêts patronaux, qu'ils soient nationaux ou sectoriels. Cette dernière dimension ne saurait être négligée : le travail de lobbying s'exerce par définition au profit d'intérêts particuliers. Dans certains cas, le freinage de la directive relative à l'information et la consultation des

salariés par exemple au cours des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, cette intervention relève d'un point de vue patronal dans son ensemble. Il est difficile alors de la qualifier de « technique ». Dans d'autres cas, il joue, et c'est le quotidien du lobbying, des intérêts patronaux contre d'autres ; on parlera alors de représentation d'intérêts patronaux plutôt que des intérêts du patronat. Ces pressions reflètent aussi la compétition entre les groupes industriels ou financiers, ou entre tenants des différents types d'organisations ou de relations sociales. La plus ou moins grande activité de pression directe ne qualifie pas l'intensité des influences car celles-ci peuvent s'exercer sous d'autres formes : tel commissaire issu des rangs patronaux, tel gouvernement plus sensible que d'autres à l'intérêt présumé de « ses » entreprises sont des modes bien plus sûrs pour asseoir un pouvoir patronal dans les instances décisionnelles.

Le deuxième niveau peut être qualifié de fonctionnel dans la mesure où nombre de regroupements patronaux européens jouent un rôle de mise en œuvre des décisions, des directives ou des règlements communautaires : ainsi l'ECIS, créé par la Table ronde des industriels, a travaillé en symbiose avec la Commission pour lever les obstacles au plan de grands travaux d'infrastructure jusqu'à son lancement en 1997. En 1995, l'UNICE a mis en place un réseau constitué de fédérations patronales intéressées par la négociation sur les services au sein du GATT. Il correspondait à une demande de la Commission et entretenait des liens fructueux avec l'*Advisory and consultative committee of european services sector*, autre réseau d'industriels créé par Sir Leon Brittan, alors officiellement en charge des services dans le cadre de la né-

gociation internationale . Les exemples de coopération abondent : l'UNICE se félicitait en octobre 2000 du « Forum industriel sur l'élargissement » destiné à la consultation du patronat, initiative coordonnée par le Medef et la Direction générale « entreprises » de la Commission .

Le niveau professionnel permet de mieux se rendre compte de l'intégration organique des milieux industriels dans la mise en place du grand marché. Une co-régulation s'est progressivement mise en place. Elle délègue sur des organismes de certification et de normalisation la responsabilité de traduire les grandes approches définies au niveau communautaire : des « exigences essentielles » sont retenues, qui doivent être traduites en normes techniques par les industriels eux-mêmes. Ces comités (par exemple le Cenelec qui joue un rôle important dans les industries électriques) sont l'occasion de transactions qui préservent les équilibres concurrentiels entre les entreprises du secteur mais, en dehors des grands principes (sécurité, environnement), les critères adoptés font la part belle aux producteurs. Les points de vue des consommateurs, par exemple, ne sont guère pris en compte même si certains de leurs représentants (choisis par les comités eux-mêmes) servent parfois de caution à la procédure. L'argument de l'efficacité n'est pas négligeable. La mise en œuvre des quelques 350 directives qui ont présidé, en dix ans, à l'installation du grand marché a poussé à une telle répartition des tâches. Imaginons seulement que quelques directives sociales aient dû être mises en place rapidement, il n'est pas certain que les syndicats de travailleurs se soient vu confier aussi facilement le soin de leur mise en œuvre.

Cette implication organique du patronat entre également dans la définition large de la subsidiarité qui alloue à l'ensemble des acteurs de la scène européenne une responsabilité spécifique dans la mise en ordre de l'espace communautaire. L'opposition des intérêts est placée hors champ au profit d'une participation de tous, chacun dans un rôle participant à l'œuvre commune. L'efficacité plaide en faveur de ce type d'organisation ; en revanche il se prête mal à la confrontation des points de vue et à l'usage des procédures démocratiques permettant de les arbitrer.

La troisième dimension de représentation, celle de la production symbolique, est celle où se mesure avec le plus de clarté, la progression de l'influence du discours patronal mais aussi les obstacles à l'exercice d'une hégémonie durable.

---

#### **Les porteurs de piques et les musiciens**

Le lobbying traduit l'influence des chefs d'entreprise sur la politique communautaire mais il révèle aussi l'étendue des intérêts particuliers constitutifs du champ. Les intérêts communs du patronat existent même s'ils sont promus dans la limite des tensions concurrentielles qui le traversent. Celles-ci sont souvent synonymes d'affrontements et de rapports de force. Le champ patronal est structuré non seulement par la compétition économique mais aussi par de multiples segmentations : différences de taille, de secteur, de liens d'intensité variable aux nations d'appartenance etc. Les regroupements patronaux, au niveau européen comme au niveau national, sont dominés par les grandes firmes. Celles-ci sont en partie concurrentes et amenées à l'être davantage encore dans un espace de plus en

plus intégré : les alliances, les OPA et les ruptures constituent aussi cet espace qui ne doit pas être pensé comme une totalité cohérente ou un principe diabolique . Le grand nombre des groupements patronaux européens traduit cette diversité : l'AUME réunissait plutôt les acteurs de la sphère financière, l'ECIS était très stimulée par la Fédération de l'industrie européenne de la construction . L'UNICE, de son côté, est historiquement dominée par les industriels.

Par leur rôle de représentation, les groupements qui se veulent les plus englobants sont nécessairement conduits à élargir le spectre de leur intervention. Les entreprises multinationales ne peuvent faire valoir leurs intérêts sans se doter d'objectifs plus larges qui entraînent dans leur sillage les entreprises plus petites (une partie d'entre elles au moins) toujours susceptibles de les concurrencer ou de gêner leur action. Comme au niveau national, le « grand » patronat doit aussi représenter une partie des autres pour renforcer sa position et accroître sa capacité de conviction. L'internationalisation d'une partie des PME, notamment celles qui travaillent en sous-traitance des groupes, représente aussi un enjeu technique et économique non négligeable. Mais la force particulière du patronat à l'échelle européenne n'est pas tant due à une capacité particulière à en noyauter les institutions ou à l'efficacité de ses modes d'organisation. Elle provient d'une certaine universalisation dans les esprits des schèmes de représentation de l'économique et du social. Certes, les groupements que nous avons évoqués sont actifs à répandre la bonne parole et d'abord parmi les siens : ainsi, l'AUME a soutenu les patrons danois et suédois dans leurs combats domestiques en faveur de l'euro ; elle est active aujourd'hui pour

convaincre de ses bienfaits les patronats des PECO que l'UNICE aide par ailleurs à s'organiser . Certes encore, l'interpénétration très forte entre milieux d'affaires et responsables communautaires facilite considérablement cette osmose intellectuelle entre les deux univers : entamée dès l'époque de Jean Monnet, poursuivie avec François-Xavier Ortoli ou Etienne Davignon tous deux représentants du patronat devenus commissaires européens, la tradition se maintient avec, par exemple, Pascal Lamy, qui fut président du groupe de prospective du Medef avant d'être commissaire européen et après avoir été directeur de cabinet du Président de la Commission. Ces aller-retour sont permis par le partage des mêmes valeurs, la pratique des mêmes sociabilités, le passage parfois par les mêmes écoles . Une sorte d'univers de reconnaissance s'est progressivement construit qui, au début des années quatre-vingt, s'est ancré dans le génotype culturel du libéralisme économique : compétitivité, concurrence, flexibilité, ce fond commun de la doctrine patronale s'est transformé en horizon commun à la quasi totalité de l'appareillage intellectuel communautaire.

La représentation patronale se présente aujourd'hui sous des traits bien différents d'une simple pluralité de lobbies autour d'une structure pyramidale d'organisations instituées. L'ensemble des pratiques patronales englobe l'élaboration des propositions, la fourniture de l'expertise et du personnel politique pour leur mise en œuvre et une mise en forme symbolique pour les faire partager. Les propositions patronales ne se limitent plus depuis plusieurs années à la sphère économique ou au rappel des attentes sociales et fiscales des entreprises ; elles fournissent un corpus de réponses aux questions de « gouvernance » de l'Europe, aux équilibres

## EUROPE

bres institutionnels qu'il convient de définir pour atteindre l'efficacité dans la gestion de la cité Europe. La phase préparatoire à la Conférence intergouvernementale a permis de mesurer la portée des propositions patronales promues, parfois sur des registres différents, par l'ERT, l'UNICE ou des associations comme l'AUME : le patronat s'y est montré favorable à une simplification des modes de décision, au renforcement du pouvoir de la Commission au détriment de la « lourdeur » des procédures de co-décision associant le Parlement européen, au détriment bien sûr du pouvoir des gouvernements ; il avait déjà beaucoup fait pour les critères préparatoires à l'établissement de la monnaie unique, pour que ces critères se pérennisent en pacte de stabilité ; le patronat souhaitait un système de contrôle et de sanction des Etats membres qui ne s'appliqueraient pas au strict respect de l'orthodoxie budgétaire. L'ERT et l'UNICE ont un avis et le font valoir sur la façon dont l'Europe doit être organisée, étendue, gérée et sur les rythmes auxquels il convient de conduire ces évolutions.

Doit-on alors parler d'influence ou d'emprise hégémonique sur la politique européenne ? La réponse doit être nuancée. Le patronat est divisé, non seulement par la concurrence mais aussi par des différences de conception dont la crise de l'UNICE est aujourd'hui un reflet. Le contenu de l'Europe est mis en question aussi bien par le mouvement syndical organisé que, sous d'autres formes et avec parfois d'autres contenus, par des mouvements de contestation transversaux. L'épanouissement du magistère patronal s'est opéré en absence d'un espace public européen qui est (peut-être) en train de prendre forme. Le patronat y

est sensible : la remise en cause de l'AMI (Accord multilatéral sur l'investissement) a beaucoup marqué les esprits ainsi que les mobilisations anti-OMC ou celles qui se manifestent à l'occasion des sommets européens. La montée de ces mouvements et l'accueil des « opinions publiques » inquiètent les groupements patronaux. La nécessité de faire face à cette nouvelle situation ouvre (ou relance) des débats difficiles : outre les divergences nationales traditionnelles (concernant l'articulation de l'économique et du social par exemple), un grand chantier est ouvert sur la conception du rôle de l'organisation patronale européenne.

Deux « lignes » semblent s'opposer : le patronat français remet aujourd'hui en cause la conception *a minima* qui caractérisait jusqu'ici le « message » de l'UNICE. Fort de son expérience domestique, le Medef considère que la représentativité des organisations patronales est confrontée à plusieurs défis qui ne peuvent être relevés que par le haut : d'une part, la domination historique des industriels appartient à un temps révolu ; la construction d'un intérêt commun prenant mieux en compte la diversité du monde des affaires ne peut s'opérer que dans un discours plus ambitieux, embrassant la totalité du questionnement politique des sociétés, ce qu'un auteur proche du Medef appelle l'exercice d'un « magistère d'influence sur les sociétés ». Ce magistère suppose non seulement d'avoir du poids, mais aussi du muscle : il signifie « créer une unité de pensée, de doctrine et d'action autour de valeurs et d'intérêts partagés ». Mais d'autre part, cette influence ne peut s'exprimer que si l'organisation patronale produit un discours pour la société tout entière et qu'elle par-

vient à « convaincre l'opinion publique de la pertinence de leur vue » .

Il y a certes loin de ce vœu à la transformation de l'UNICE en un bataillon de voltigeurs idéologiques mais cette recherche de cohérence pourrait connaître quelques suites : les manieurs de piques et d'épées du lobbying quotidien pourraient bien se voir adjoindre une troupe de musiciens, illustrant ce vieux constat de David Hume : « La victoire est souvent remportée non par les hommes d'armes, qui manient la pique et l'épée, mais par les trompettes, les tambours et les musiciens de l'armée » .

Ainsi l'observation des stratégies dé-battues dans le monde patronal montre paradoxalement l'importance stratégique que conservent les grandes conceptions doctrinales si souvent brocardées aujourd'hui dans les milieux du syndicalisme ouvrier. Elle révèle aussi un monde patronal européen certes puissant, bien installé dans la conduite des affaires européennes mais non assuré de la permanence de sa domination. Elle montre enfin que l'internationalisation économique et la construction de l'Europe se sont accompagnées d'un effort de mise en forme à ce niveau des intérêts du patronat plus complet et plus avancé que l'organisation équivalente des travailleurs.

**Sources :**

Arcq, Etienne (1994), « L'UNICE et la politique sociale communautaire » dans Telo Mario, Gobin Corinne (dir), *Quelle union sociale européenne ? Acquis institutionnels, acteurs défis*, Bruxelles, Editions de l'ULB, pp 225-241.

Balanya, Balanyá, Doherty, Ann (et alii) (2000), *Europe Inc. Liaisons dangereuses entre institutions et milieux d'affaires européens*, Marseille, Agone éditeur.

Bourdieu, Pierre, de Saint Martin, Monique, (1978), « Le patronat » *Acte de la recherche en*

*sciences sociales*, n°20-21, mars-avril, pp. 3-82.

Bourdieu, Pierre, (1988), *La noblesse d'Etat*, Paris, Editions de Minuit.

Braud, Maurice (1998), « Le dialogue social : instances, acteurs, enjeux », *Chronique internationale de l'IRES*, Hors série *Les acteurs sociaux nationaux face à la construction européenne*, octobre.

Braud, Maurice (2001), « Après le Conseil européen de Nice », *Chronique internationale de l'IRES*, n°69, mars, p.53.

Dølvik, Jon Erik (1999), *L'émergence d'une île*, Bruxelles, ISE.

Fimmen, Edo (1924), *Labours' Alternatives, The United States of Europe or Europe Limited*, Londres, International Publishers.

Gobin, Corinne (2001), « l'Europe et les lobbies » *Politique, revue européenne de débat*, n°2, mai.

Lefranc, Georges (1976), *Les organisations patronales en France, du passé au présent*, Paris, Payot.

Magniadis, Jean (1991), *Le Patronat*, Paris, Messidor – Les éditions sociales.

Moreau, Marie-Ange (1999), « Sur la représentativité des partenaires sociaux européens » *Droit social*, n°1, janvier.

Offe, Claus, Helmut, Wiesenthal (1985), « Two Logics of Collective Action », in C. Offe, *Disorganized Capitalism : Contemporary Transformation of Works and Politics*, Cambridge, Polity Press, pp. 170-220.

Streeck, Wolfgang (1989), « Interest Heterogeneity and Organizing Capacity: Two Class Logics of Collective Action ? », *WZB Discussion Papers* FSI 89-4.

Zervudacki, Denis (1999), *Patronats dans le monde*, Paris, PUF.

*EUROPE*