



**QUAND L'EUROPE PRÉPARAIT LA PRISE DE POUVOIR
DU VOKA**

Xavier Dupret

Août 2018

11.300 signes

L'actualité récente nous montre que le Voka et la FEB ont la haute main sur les projets du gouvernement. Cela ne date pas d'hier. Tout a commencé au niveau de la Commission européenne, il y a une vingtaine d'années. A l'époque, on parlait du processus de Lisbonne.

Le processus de Lisbonne constituait un programme abouti, concerté et cohérent autour de la notion de compétitivité. Même s'il y a eu des ratés et des retards, il a été appliqué et a porté des effets dévastateurs sur les conditions de vie des salariés européens. Au sommet de Bruxelles en mars 2004, le Conseil a étendu les compétences de Lisbonne sur l'ensemble de la politique socio-économique. Ainsi, il n'y a plus qu'un seul document d'orientation, celui d'application de la stratégie de Lisbonne.

Le lobby industriel, source d'inspiration de l'"eurocompétitivisme"

Cela veut dire quoi ? Cela veut dire que la discussion en Belgique sur la compétitivité et la norme salariale fait partie intégrante de l'ancrage du pays au sein de l'euro libéralisme. Dans son plan d'action national, le gouvernement belge a déclaré accorder "une attention

particulière (...) à la maîtrise des coûts salariaux ”.¹ La boucle est bouclée. Cette orientation, c'est celle, en définitive, que les industriels regroupés au niveau européen entendaient imposer pour chacun des Etats-membres de l'Union depuis très longtemps. En 1993, lors de la parution du Livre blanc sur la croissance, la compétitivité et l'emploi (appelé aussi livre Delors), l'emploi figurait pour la première fois en priorité à l'agenda de l'Union européenne.

Ce texte ne laissait aucune ambiguïté sur son point de départ : "Pourquoi ce Livre blanc ? Une seule raison. Elle tenait en un mot : le chômage"². Et de citer le nombre de 16 millions de chômeurs dans l'Union, chiffre jugé inacceptable. Un chapitre est même intitulé "Agir au service de l'emploi". Auparavant, l'emploi était souvent cité dans les documents officiels européens, mais plutôt à titre de rappel ou de vœu pieux.

Positif ?

L'évolution pourrait, de prime abord, paraître positive. Voici donc que les dirigeants de l'Union européenne se préoccupaient officiellement de la situation des salariés. Il y avait, cependant, un petit problème. Lors de la présentation du Livre blanc à la presse, le président de la Commission européenne, Jacques Delors, citait comme une source d'inspiration importante la Table ronde des industriels européens (ERT en anglais³), un club d'environ 45 présidents de multinationales européennes⁴.

Le patronat devenait clairement le pilote des politiques d'emploi en Europe. Et chacun des Etats-membres allait devoir s'aligner.

Plus troublant encore, quelques jours à peine avant la publication du livre blanc, l'ERT sortait un document intitulé "Vaincre la crise". Similitude des thèmes, des solutions, du caractère central de l'emploi. L'ERT écrivait : "L'Europe est devenue une économie à coûts élevés et à croissance faible qui s'adapte trop lentement et, de ce fait, perd son avantage concurrentiel au profit d'autres régions du monde plus dynamiques. Le résultat est un nombre trop élevé de sans-emploi"⁵. D'où, disaient nos industriels, la nécessité d'agir.

D'agir sur quoi ? En priorité, sur les coûts salariaux : "Les coûts de main-d'œuvre sont la cause première du recul de la compétitivité et de la montée du chômage"⁶. Constat dont le Livre Blanc se faisait l'écho : "Il existe un large consensus sur la nécessité d'une poursuite de

¹ Chancellerie du Premier ministre, "Stratégie de Lisbonne. Programme national de réforme 2005-2008. Plus de croissance et plus d'emploi", Bruxelles, 26 octobre 2005, p. 18.

² Jacques Delors, Pour entrer dans le XXIème siècle, Editions Michel Lafon, Paris, 1994, p.9.

³ European RoundTable of industrialists.

⁴ "Europe Inc. Liaisons dangereuses entre institutions et milieux d'affaires européens", Observatoire de l'Europe industrielle, Agone, Marseille, 2000, p.44.

⁵ ERT, Vaincre la crise. Charte pour l'avenir industriel de l'Europe, décembre 1993, p.5.

⁶ Idem, p.5.

la modération salariale et sur les avantages qu'elle pourrait apporter".⁷ A la clé, un but précis : "Les Etats membres devraient se fixer l'objectif de réduire les coûts non salariaux du travail d'un montant équivalent à 1 ou 2 points du PIB"⁸. Autrement dit, il faut que la hausse de la productivité serve à l'amélioration de la rentabilité des entreprises.

Message reçu cinq sur cinq. L'ERT a été entendue par les autorités européennes. Mais quelle est donc cette organisation si influente ?

L'ERT est née en 1983, à un moment où beaucoup d'observateurs disaient ouvertement que la construction européenne était en panne. Lors de sa constitution, Etienne Davignon et François-Xavier Ortoli, deux commissaires européens, étaient présents. Il n'est pas inutile de préciser qu'après leur mandat, le premier deviendra président de la Société Générale de Belgique et le second de Total et, à ce titre, tous deux membres de l'ERT.

L'ERT regroupait environ 45 dirigeants de multinationales. Celles-ci ont deux particularités : elles sont non financières et européennes. Le but de l'organisation est d'orienter la politique européenne de façon stratégique à partir de contacts directs avec la Commission européenne (surtout son président) et la présidence de l'Union européenne.

Multinationales

Keith Richardson, secrétaire général de l'ERT de 1988 à 1998, précisait l'importance et la spécificité du lobby en relevant que "pour la Table ronde, l'objectif essentiel était toujours les décideurs politiques au niveau le plus élevé. Et la meilleure méthode était la discussion face à face, celle qui l'emporte sur tout le reste. Les événements les plus importants étaient les rencontres avec le président de la Commission européenne, que ce soit personnellement ou avec quelques collègues, et les chefs de gouvernement, particulièrement ceux qui détenaient la présidence de l'Union européenne".⁹

Dévoilant le contenu des échanges avec les dirigeants politiques européens, Richardson évoque le caractère confidentiel de ces rencontres et surtout insiste sur les relations étroites entre le secrétariat de la table ronde et le cabinet du président ou d'autres conseillers importants. Proximité payante en termes d'influences : "Par exemple, Jacques Delors, désirait entendre des propositions sur son programme chéri de marché intérieur. Il voulait que les hommes d'affaires lui indiquent les priorités et lui donnent les arguments qu'il pourrait utiliser contre les gouvernements récalcitrants".¹⁰

Jacques Santer, président de la Commission de 1995 à 1999, avouait, lors du quinzième anniversaire de la constitution de l'ERT que celle-ci "a sans aucun doute joué un rôle majeur

⁷ Jacques Delors, 1994, op. cit., p.97-98.

⁸ Jacques Delors, 1994, op. cit., p.272.

⁹ Keith Richardson, "Big Business and the European Agenda", Sussex European Institute, Working Papers, n° 35, septembre 2000, p.18.

¹⁰ Keith Richardson, op. cit., p.18-19.

dans le développement de l'Union européenne. (...) Ses messages sont importants. L'ERT a quelque chose à dire. Les hommes politiques européens le reconnaissent. Et écoutent." ¹¹

Les réalisations sont impressionnantes. Le grand marché unique est une proposition élaborée par le président de Philips de l'époque, Wisse Dekker (également président de l'ERT entre 1988 et 1992). Son rapport est déposé au nom de l'ERT en janvier 1985. Il sera repris tel quel par la nouvelle Commission européenne que Jacques Delors vient de reprendre en main. Lord Cockfield est chargé de rédiger un livre blanc sur l'achèvement du marché intérieur. Il reconnaîtra par la suite qu'il a utilisé les données du plan de Dekker¹². La seule divergence est que le patron de Philips voulait un marché achevé pour 1990, la Commission opte pour 1992. Un détail...

Et voilà l'Euro

Complément indispensable du marché unique : l'euro. En 1987, l'ERT a créé l'AUME, l'Association pour l'Union monétaire européenne, dirigée par deux ex-commissaires, Etienne Davignon et François-Xavier Ortoli. L'objectif est de promouvoir une monnaie unique européenne comme aboutissement du grand marché intégré. Là aussi, ce fut succès.

A Maastricht, lors du sommet européen de décembre 1991, le principe suivant était adopté : les pays qui respectent les critères de convergence (déficit budgétaire ramené à maximum 3% du PIB, dette publique ne dépassant pas les 60% du PIB, taux d'inflation et d'intérêt convergeant vers les niveaux les plus bas) peuvent entrer dans la zone euro en 1999.

Ces avancées n'ont pas assouvi l'impatience des dirigeants patronaux désireux d'améliorer la position compétitive de l'Europe. Naturellement, ce n'était pas un sujet porteur.

Astucieusement, on a préféré utiliser plutôt le thème de l'emploi. Plus rassurant. Bien vu : si les chefs d'entreprise demandent à leurs salariés d'être "compétitifs", ils n'auront pas un succès de foule. En revanche, s'ils parlent d'emploi, qui peut s'y opposer ? Tout le monde est favorable au plein emploi.

Dès 1991, l'ERT n'a pas hésité à frapper sur le clou: "Les industriels considèrent le chômage comme l'un des pires fléaux de notre société."¹³ Cette belle envolée lyrique masquait cependant un changement radical des politiques économiques et sociales. Ce que voulait l'ERT, c'est que les travailleurs se conforment désormais aux besoins des entreprises *stricto sensu*. Selon les dirigeants patronaux européens, les postes de travail ne pouvaient être créés que par les firmes privées elles-mêmes et à la condition expresse que ces dernières soient compétitives sur le plan international.

Ce qu'il fallait, disait l'ERT, c'était abaisser les coûts salariaux, rendre les travailleurs flexibles, leur imposer n'importe quel horaire, et ce au nom de "l'employabilité", terme que

¹¹ Keith Richardson, op. cit., p.24.

¹² "Europe Inc.", op. cit., p.41.

¹³ ERT, Remodeler l'Europe, Bruxelles, septembre 1991, p.25.

l'ERT reprendra en 1993 et qui formera le premier pilier de la stratégie européenne de l'emploi.¹⁴

L'ERT a littéralement chaperonné la Commission européenne sur ces matières avec une insistance sur l'aspect central de l'emploi dans une optique "ultracompetitiviste". On ne pouvait, à en croire, cette source créer de l'emploi qu'en améliorant la compétitivité.

Traduction : en faisant pression à la baisse sur les salaires.

La boucle est bouclée. Nous en sommes toujours là en Belgique en 2018.

¹⁴ ERT, Vaincre la crise, 1993, op. cit, p.16.