

Irlande

Irish Ferries jette ses équipages nationaux par-dessus bord

Pascal UGHETTO

La République d'Irlande a connu dans la deuxième moitié de l'année 2005 un conflit exceptionnel dont la portée a dépassé le secteur dans lequel il s'inscrivait. La compagnie Irish Ferries, en entreprenant brutalement de remplacer ses équipages nationaux par des marins est-européens, n'a pas seulement engagé le bras de fer avec les syndicats de marins, comme elle s'y attendait probablement. La protestation s'est développée dans tout le pays, tant l'affaire a été interprétée comme symbolique des menaces, en particulier de *dumping* social, que les Irlandais voient peser de plus en plus sur leurs emplois et la qualité de ceux-ci. Le pays, l'un des rares à avoir d'emblée complètement ouvert son marché du travail aux travailleurs des nouveaux pays membres de l'Union européenne, connaît d'importants flux d'immigration, notamment en provenance de l'Europe de l'Est. Divers scandales ont révélé les conditions d'emploi de ces travailleurs, parfois clandestins, à des niveaux de salaire ne respectant pas le salaire minimum et sans protection juridique. Par ailleurs, les économies à bas coûts sont vues comme concurrençant le site irlandais pour l'implantation des multinationales auxquelles la République

doit le boom économique qui l'a propulsée en quelques années au niveau des pays européens les plus riches. Dans ce contexte, la politique d'Irish Ferries, en représentant la mise en œuvre flagrante d'une pratique de *dumping* social, a été transformée en problème public concernant les normes d'emploi et les risques de voir les employeurs tirer parti des possibilités de mise en concurrence des mains-d'œuvre nationales pour s'y soustraire.

Une décision radicale justifiée par les contraintes de coût

Été 2005 : la compagnie annonce qu'elle va procéder, sur ses principales lignes, au remplacement de 543 salariés irlandais par des personnels étrangers moins coûteux en ayant recours à Dobson Fleet Management, une agence de services maritimes basée à Chypre et employant du personnel est-européen, et en faisant passer ses navires sous pavillon chypriote (voir encadré). A ses employés, elle offre une compensation au départ allant jusqu'à six semaines de salaire par année de service, en plus des deux semaines légales, ceux qui choisissent de rester

devant prévoir, par contre, une réduction de leur salaire susceptible d'aller jusqu'à 50 % et la perte de certains droits (congrés de week-end...). La riposte est engagée par le Services Industrial Professional and Technical Union (SIPTU), qui lance un appel à la grève, et par le Seamen's Union of Ireland (SUI, représentant environ 60 % des travailleurs concernés), qui porte l'affaire devant le National Implementation Body, organisme composé de représentants des syndicats, du patronat et de l'Etat et chargé du contrôle des pactes sociaux.

En fait, l'affaire prend place dans une plus longue histoire. Dans le courant de l'année 2005, IF avait déjà fait passer l'un de ses navires sous pavillon des Bahamas

et fait l'expérience des avantages du recours à Dobson Fleet Management pour sa liaison Rosslare-Roscoff/Cherbourg, où des non-Irlandais sont employés à des taux horaires de 3,50 euros. Un premier conflit en juin avait abouti, à la demande des syndicats, à demander un rapport à un cabinet de consultants, Greg Sparks et Martin King. Par la suite, ces mêmes syndicats avaient accepté 3,5 millions de réduction de coûts. Néanmoins, la direction annonça qu'elle risquait d'être en déficit d'ici la fin 2007 si elle ne prenait pas des mesures radicales pour assurer sa compétitivité.

En réalité, IF n'est pas une entreprise aux abois, du moins si l'on en croit le rapport des consultants tel que le divulgue la

**Dobson Fleet Management Ltd.,
une agence de services maritimes en tous genres**

Irish Ferries fait entrer dans les faits la menace souvent encore un peu virtuelle de l'*outsourcing* des emplois – l'externalisation permettant de substituer des emplois extra-nationaux aux emplois nationaux – les prestations de service de Dobson Fleet Management en étant le moyen.

« DFM » se présente comme un prestataire offrant divers services dans le domaine maritime : « A New Generation of Ship Manager », est-il dit sur son site (<http://www.dobsonshipman.com>, consulté le 5 septembre 2006) qui définit l'entreprise comme la « première société de gestion maritime de contrôle britannique à être basée sur l'île de Chypre » (*the first British controlled Ship Management company to be based on the island of Cyprus*) (sic !). Son objet est présenté comme étant de rendre des services de haute qualité à des prix très abordables. Parmi la palette d'activités conçues pour les clients : gestion d'équipages, opération de vaisseaux, financement, assurance, comptabilité, formation, etc.

Le contrat passé avec IF consiste, dès lors, à confier la réalisation effective du transport de voyageurs et le fret à DBM, lequel opérera avec son personnel, qu'IF n'a donc plus à employer directement. DFM n'est ainsi rien d'autre ici qu'une agence offrant des services de *dumping* social. IF en tirera des économies importantes. Un capitaine serait ainsi rémunéré à l'année 24 349 euros, contre 42 000 actuellement¹.

1. T. Dobbins, « Irish Ferries dispute finally resolved after bitter stand-off », *Eirobserver*, 21 déc. 2005.

IRLANDE

presse : 26,5 millions de profit opérationnel pour le groupe en 2004, 24 millions pour la division *ferries*. En outre, IF se veut une entreprise socialement responsable : dans son rapport annuel 2004, IF avait mis en exergue son esprit citoyen, une conduite des affaires se faisant avec intégrité et respect des autres, son effort pour offrir un environnement d'emploi positif et respecter les communautés avec lesquelles elle opère. Mais pour justifier ses dernières décisions, la compagnie assure que 95 % de ses concurrents opèrent déjà tel qu'elle veut désormais le faire. De fait, les pavillons de complaisance sont légion : Bahamas pour les vaisseaux de P&O en mer d'Irlande, Saint-Vincent-et-Grenadines pour ceux de Swansea-Cork Ferries. Cependant, fait remarquer le SIPTU, le principal concurrent d'IF, Stena Lines, compagnie privée suédoise, n'utilise aucun équipage extra-national (*outsourced*), à l'exception d'une ligne reprise à P&O et n'envisage aucun changement. Mais Stena a des coûts moindres qu'IF, ayant négocié davantage de flexibilité de son personnel. Toutes les autres compagnies en mer d'Irlande (Norse Merchant, P&O Irish Sea, Cork Swansea, Seatruck) ont la réputation d'utiliser du personnel extra-national.

C'est dans ce contexte, estime IF, qu'un audit financier a, en novembre 2004, décelé de graves problèmes de coûts de la compagnie vis-à-vis de la concurrence et un déclin du nombre de passagers empruntant la voie maritime. Concurrence des compagnies aériennes, augmentation du prix du pétrole, manque de rentabilité relative du fret par rapport au trafic de passagers, bien qu'en croissance : les analystes, dit la direction, pronostiquent qu'IF court à sa perte si elle

n'utilise pas à son tour la solution du personnel extra-national.

Le cabinet Sparks & King propose un autre tableau : l'entreprise a maintenu sa part de marché à 38 % alors que le nombre de passagers en mer d'Irlande baissait de 12 % ; il y a, toutefois, un risque de baisse significative du rendement du capital dans les deux prochaines années, mais il pourrait être combattu par une réduction de 5 % de la masse salariale *via* l'externalisation des services de restauration et de nettoyage, une réduction des effectifs d'équipage et une baisse des salaires des cadres supérieurs et de la direction de la compagnie.

L'affaire a immédiatement pris une dimension publique, au grand dam du gouvernement qui s'est constamment limité à des déclarations vagues sur son regret de voir la compagnie en venir à des mesures aussi extrêmes et son espoir qu'elle reporte l'application de son plan en attendant des propositions en faveur de nouveaux allègements de taxes dans le secteur. Il faut dire qu'en choisissant Chypre et non les Bahamas comme elle avait un temps envisagé de le faire, IF a bien manœuvré, s'abritant derrière la loi européenne qui coupe l'herbe sous le pied de toute velléité interventionniste puisqu'il s'agirait d'une entrave à la libre concurrence au sein de l'Union. On attend toujours une directive européenne harmonisant et encadrant les conditions de la concurrence. Le gouvernement (Fianna Fáil et Progressive Democrats) est, par ailleurs, prisonnier du passé : lors de la privatisation de l'entreprise publique B&I, vendue à Irish Continental Group, en 1991, pour donner naissance à IF, l'opposition Fine Gael avait accusé le gouvernement Fianna Fáil de brader l'entreprise. Le ministre des Transports avait, à l'époque, assuré au Parlement qu'ICG

s'était engagé à maintenir les bateaux sous pavillon irlandais et qu'il était tenu de ne pas laisser se dégrader les compétences de navigation irlandaises.

Saisie par le SIPTU et le SUI, la Labour Court s'est également révélée impuissante. Elle a pourtant pris fait et cause pour les plaintes des syndicats, reprochant à l'entreprise de ne pas respecter les engagements de l'accord social signé en juin 2004 et que des conditions économiques ne rendent pas caduques tant qu'ils n'ont pas été renégociés. Mais la direction d'IF a totalement ignoré ce jugement, invoquant une autre histoire, celle d'un dialogue avec les syndicats qui a toujours été difficile, de grèves récurrentes, pénalisantes notamment vis-à-vis des clients industriels, tenus par des politiques de juste-à-temps.

Le conflit et son issue

Le conflit a été dur. La direction a longtemps fait front sans sourciller aux assauts des syndicats qui n'ont pas ménagé leur peine. En novembre 2005, des officiers syndiqués se barricadent dans la salle de contrôle d'un navire où la direction cherchait à faire embarquer des officiers britanniques chargés de les remplacer. A Rosslare, les agents syndiqués du port montrent leur solidarité en interdisant à un vaisseau IF sous pavillon des Bahamas d'accoster. En décembre, des officiers bloquent des navires sur lesquels la direction faisait monter des agents de sécurité destinés à assurer le changement de personnel. La direction a ainsi constamment avancé dans la concrétisation de son projet, faisant mine

d'ignorer l'opposition des salariés, tandis que ceux-ci ripostaient avec une détermination extrême.

Finalement, sur proposition de la National Implementation Body et de la Labour Relations Commission, les parties en conflit ont accepté, en décembre, un accord qui donne le feu vert à IF pour son changement d'équipage et de pavillon en contrepartie de l'assurance que le salaire minimum irlandais sera consenti au nouveau personnel, essentiellement letton. A 7,65 euros de l'heure, cela double la rémunération de 3,60 euros que l'entreprise envisageait en procédant à l'opération¹. Mais cela permet à la compagnie de se débarrasser de l'essentiel de ses effectifs irlandais, syndiqués, pour ne dépendre que d'équipages au sein desquels la syndicalisation devrait être très faible. Le SIPTU ne gardera qu'une implantation réduite (cette organisation ayant cependant obtenu que les nouveaux personnels puissent faire le choix de rejoindre un syndicat) et le SUI devrait être marginalisé.

Ceux des membres de l'ancien équipage qui partiront recevront huit semaines de salaire par année de service. Ceux qui décideront de rester (ils seront, en fait, 48) garderont leurs anciennes conditions d'emploi et de rémunération, droits précisés par un accord signé en mars 2006 entre la direction d'IF, le SIPTU, le SUI et Dobson Fleet Management pour une durée de trois ans.

En mettant un terme à ce conflit dans ces conditions, les syndicats sont parvenus à entraver la direction d'IF dans son élan en réduisant quelque peu les gains qu'elle attendait de l'opération sur les

1. T. Dobbins, dans l'article cité, indique que le salaire minimum letton serait, quant à lui, de 0,71 euros de l'heure.

IRLANDE

plans économique et juridique. Ils ont pu montrer à d'autres employeurs tentés par le même genre de manœuvre que ces pratiques ne seraient pas forcément sans provoquer la résistance des salariés et des citoyens. Toutefois, un précédent est ainsi créé et aucune intervention gouvernementale n'a surgi pour empêcher réellement d'autres employeurs de l'imiter.

Les normes d'emploi transformées en problème public

Venant dans le prolongement de scandales, comme celui de l'entreprise Gama exploitant de la main-d'œuvre étrangère¹, l'affaire Irish Ferries a contribué à faire naître un problème public autour des normes d'emploi. Derrière les conditions d'emploi des non-nationaux que paraissent désormais pouvoir exploiter les entreprises de la République se profile, plus ou moins précisément, une menace concernant celles des Irlandais. Le cas IF a paru donner une forme concrète à cette menace, et illustrer le fait qu'elle se précise.

Il faut rappeler que le contexte est à la montée rapide de l'immigration depuis quelques années et que, après l'élargissement de l'Union européenne en mai 2004, l'Irlande a été la seule avec le Royaume-Uni et la Suède à ouvrir complètement les frontières aux travailleurs des nouveaux Etats membres. L'affaire à peine retombée, le Central Statistics Office publiait des chiffres selon lesquels 40 000 des 96 000 emplois créés de janvier à septembre 2005 étaient allés aux immigrants, la plupart issus des nouveaux

Etats membres de l'UE et que la population active étrangère était passée de 7 % à 9 % entre 2004 et 2005. Or, étant donné la manière dont certains patrons emploient ces immigrants, c'est simultanément la question des menaces à l'égard des normes d'emploi garanties aux salariés irlandais qui paraît posée à ces derniers. De plus en plus, le pays fait la découverte d'une Irlande du travail clandestin, d'une « nation cachée », où les employeurs s'affranchissent du salaire minimum de 7,65 euros de l'heure. Dans la construction notamment, toute une chaîne de sous-traitants s'exonère à la fois du paiement des taxes et de l'application du droit social. D'un autre côté, l'ICTU a aussi publié avant les négociations un document s'alarmant de la perte annuelle de 10 000 à 25 000 emplois au profit des économies à bas coûts. Bref, déplacements d'emploi (*job displacement*), immigration et standards d'emploi se sont imposés comme des questions liées et prioritaires, précisément au moment où devait s'engager la négociation d'un nouveau pacte social national.

D'où l'émotion suscitée par l'affaire Irish Ferries qui est apparue à un grand nombre d'Irlandais comme l'une des manifestations de cette concurrence entre salariés nationaux et extra-nationaux par laquelle se trouve menacée la qualité des emplois alors même que la nouvelle richesse du pays laissait espérer que les Irlandais rejoignent les standards continentaux. C'est dans cette perspective que les syndicats ont profité des négociations qui devaient s'ouvrir à partir de la mi-novembre en vue de la signature d'un nouveau pacte social pour faire monter

1. Voir P. Ughetto, « L'adaptation de la politique d'immigration se poursuit », *Chronique internationale de l'IRES*, 95, juillet 2005.

LE CONFLIT D'IRISH FERRIES

l'intensité dramatique en refusant de s'engager dans les discussions avant toute résolution du conflit favorisée par une action de l'Etat pour interdire aux employeurs des pratiques telles que celles d'IF¹. Le gouvernement était embarrassé pour accéder à une telle demande mais il s'agissait surtout d'imposer au cœur du prochain pacte des mesures visant à limiter les possibilités pour les employeurs de tirer vers le bas les standards irlandais au moyen de la concurrence de mains-d'œuvre étrangères.

En novembre et décembre, les syndicats ont suscité, à trois reprises, d'immenses manifestations lors de « journées nationales de protestation » destinées à dénoncer la course vers les plus basses normes d'emploi (*race to the bottom*) et à faire reculer la direction d'IF. Pour l'une de ces journées, des observateurs sont allés jusqu'à parler de 100 000 manifestants dans l'ensemble du pays – dont les rangs ont notamment été alimentés par les puissants syndicalistes du public² – demandant au gouvernement d'agir contre l'exploitation des immigrants et le rem-

placement des emplois nationaux. Ces marches, appuyées par le Fine Gael, le Labour et le Sinn Féin, ont été soutenues par l'Eglise catholique qui en a appelé à un « juste salaire » pour tous, immigrants compris, et a déclaré ses inquiétudes concernant l'avenir du partenariat social et sa capacité à réduire les inégalités. Elles ont reçu le soutien de LBAS, Confédération des syndicats libres de Lettonie. Le Premier ministre n'a cependant su y répondre qu'en rappelant son désir d'une solution au conflit et sa fierté d'avoir été à l'origine de l'introduction d'un salaire minimum dont le montant est aujourd'hui le second plus haut d'Europe, ce qui était peut-être déjà beaucoup pour un gouvernement qui s'était opposé, en 1999, à un projet de directive européenne sur les droits des marins et, depuis 1990, à la ratification de la convention des Nations Unies sur la protection des travailleurs migrants et de leurs familles.

Sources :
Irish Times, Eirobserver.

-
1. Voir l'article à ce sujet dans ce même numéro.
 2. Les enseignants ont été particulièrement actifs. Le ministère de l'Education nationale a dû négocier pour éviter la fermeture totale des écoles par manque d'effectifs de professeurs.