

# Irlande

## Le partenariat social s'installe dans la durée et évolue

Pascal UGHETTO

Amorcées en février 2006, les plus longues négociations d'un pacte social national depuis 1987 se sont achevées, à la mi-juin, par la signature de *Towards 2016*, l'accord appelé à succéder à *Sustaining Progress* (2003-2005). Ce n'est pas le volet salarial qui a posé problème mais, notamment, l'introduction de plus fortes garanties pour les travailleurs. Dans un contexte marqué depuis quelques années par la montée de l'immigration et, au second semestre 2005, par l'affaire Irish Ferries<sup>1</sup>, les syndicats ont imposé dans les discussions leur crainte de voir le *dumping* social déboucher sur une spirale à la baisse des conditions d'emploi et de salaires.

Du coup, s'amplifie la tendance, amorcée par les derniers pactes, à une montée de l'encadrement du rapport salarial. S'ajoute ici une programmation sur dix ans, et non pas trois, des efforts d'investissements collectifs. Le nouveau pacte, septième du nom depuis 1987, enracine la logique des accords multipartites (syndicats, organisations d'employeurs, agriculteurs, Etat, associa-

tions de solidarité) mais sa durée plus longue contribue à déplacer les objectifs du partenariat social, qui ne se limitent plus aux conditions de la compétitivité internationale mais portent de plus en plus sur les standards en termes d'équipements collectifs et de droits des travailleurs.

---

### Le contenu de l'accord

Plus que jamais, il convient de dissocier le volet purement salarial de l'accord et le pacte plus général. La composante non salariale était au centre des discussions et a été envisagée sur un horizon de dix ans. Le volet salarial, lui, devra être renégocié plusieurs fois durant la durée de vie de *Towards 2016*, avec des échéances de deux ou trois ans à chaque fois.

### L'accord salarial

Stabilisé le premier, l'accord salarial prévoit, pour les 600 000 salariés syndiqués du pays (un tiers de la population active), une augmentation des salaires de 10 % étalée sur vingt-sept mois (10,5 %

---

1. Voir, dans ce numéro, l'article consacré à ce sujet.

## LE PARTENARIAT SOCIAL S'INSTALLE DANS LA DUREE

pour les travailleurs ne gagnant pas plus de 10,25 euros de l'heure). Pour le président de l'Irish Congress of Trade Unions (ICTU), parlant surtout à l'intention des syndicats les plus radicaux, c'est là « l'un des meilleurs accords jamais obtenus », tandis que, de façon classique, l'Irish Business and Employers Confederation (IBEC) a estimé qu'il portait les négociateurs « à l'extrême limite de ce que le pays pouvait supporter ». L'organisation patronale avait milité pour un accord salarial de trois ans se limitant à des augmentations à un seul chiffre tandis que la partie adverse préférerait des accords sur des durées plus courtes en raison des incertitudes sur l'inflation et, donc, sur l'évolution du pouvoir d'achat. Pour le patronat, l'enjeu n'a pas seulement été de barrer les revendications de hausses annuelles de 5 % portées par les syndicats, mais tout autant de résister à la clause que ceux-ci voulaient introduire, qui aurait autorisé les travailleurs des entreprises faisant des profits élevés à exiger des hausses supplémentaires.

Comme à son habitude, le Premier ministre a joué la carte de la modération des exigences salariales : tout en se disant fier que la République soit désormais une économie à hauts salaires, il a milité pour leur croissance raisonnable, seule manière, selon lui, de protéger cette prospérité.

Le secteur public bénéficie lui aussi du train d'augmentations mais, selon l'habitude désormais prise, en contrepartie d'une coopération des syndicats à un programme de réforme et de flexibilisation :

- l'Etat disposera désormais de la possibilité, à hauteur de 50 % des effectifs actuels, de combler ses besoins en *senior civil servants* (et en techniciens) non plus

seulement par la voie promotionnelle mais en recrutant sur le marché externe. Les signataires de l'accord jugent cela « essentiel » pour « attirer du personnel répondant à un large éventail de compétences et possédant l'expérience indispensable à une administration publique moderne » ;

- plus de facilités seront données au gouvernement pour externaliser certaines activités. Cette disposition fait suite à une affaire qui, en mars 2006, a opposé les syndicats au ministre des Transports, désireux de sous-traiter les examens du permis de conduire alors que *Sustaining Progress* n'autorisait aucune externalisation des tâches fondamentales (*core work*) de la fonction publique. Les syndicats ont fini par se rallier à la solution préconisée par la Labour Relations Commission. Il est désormais reconnu que, dans certaines situations, le service public peut être exécuté « avec plus d'efficacité ou d'efficience » en le confiant au secteur privé : « Dans des situations exceptionnelles impliquant des mesures temporaires ou des pics, ou pour éviter des délais excessifs dans la réalisation des services, le management peut, à sa discrétion, sous-traiter le travail sur cette base » ;

- l'Etat a également obtenu que soit reconnu un besoin d'élargir les horaires d'ouverture des services publics au-delà du traditionnel neuf heures - dix-sept heures ;

- dans la santé, quelques catégories (radiographistes, personnels des laboratoires médicaux...) pourront se voir demander de travailler en dehors de leurs horaires habituels.

Le nouvel accord entérine donc le donnant-donnant qui avait été mis en place dans le *Programme for Prosperity*

## IRLANDE

*and Fairness* (2000-2002) : suivre, pour le secteur public, le train d'augmentations du privé mais en contrepartie de réformes. Ces réformes ne passent pas toujours sans mal et certaines ont fait l'objet de conflits y compris pendant les négociations. L'évaluation de la performance a ainsi suscité quelques remous. En 2005 a été négocié un nouveau système d'évaluation prévoyant que les fonctionnaires peuvent être notés par leur hiérarchie entre 1 et 5, une note minimum de 2 étant requise pour bénéficier d'augmentations et de 3 pour accéder à une promotion. Signataires, les dirigeants du Civil, Public and Services Union (CPSU) ont affronté, lors de la conférence annuelle des délégués, en avril 2006, une fronde qui les a amenés à se justifier en disant qu'ils avaient obtenu des mesures destinées à prévenir l'arbitraire hiérarchique et en rappelant que le rejet entraînerait le risque de perdre le droit aux augmentations salariales. Un vote des adhérents les a confortés mais, dans l'intervalle, le ministère des Finances avait suspendu les 2,5 % d'augmentation en question due au 1<sup>er</sup> juin aux 10 000 *clerical officers*.

Les professeurs d'université ont également appris durant les négociations du nouvel accord salarial qu'ils seraient à leur tour soumis au nouveau régime de rémunération lié aux performances. Leur travail sera dorénavant mesuré et comparé à des équivalents dans le privé. Leur syndicat, l'Irish Federation of University Teachers, a bien cherché à mener la lutte contre ce qu'il estime être une nouvelle manifestation de l'impérialisme des intérêts économiques et la réduction de la liberté dont bénéficient les universitaires. L'acceptation du dispositif n'en était pas moins un passage obligé pour accéder à des primes pouvant aller jusqu'à 20 %

pour ceux qui seront considérés comme des *top performers*.

En dehors de l'accord salarial, les pensions de retraite ont fait l'objet de discussions mais qui se sont soldées par un échec. Les signataires se sont retranchés derrière la promesse de publier un livre vert décrivant enjeux et pistes d'action et de faire des propositions à l'issue des douze mois à venir.

### **L'effort d'investissements collectifs**

Toutefois, le volet le plus important de *Towards 2016* est non salarial, un premier ensemble étant constitué par les engagements pris pour investir dans une mise à niveau de l'économie irlandaise dans des domaines comme la santé, le logement, les transports, dans le but d'atteindre des standards dignes de la richesse qui est désormais celle du pays. Des investissements de longue durée sont prévus. Ils trouvent leur justification dans le décalage entre un rattrapage impressionnant qui, à la faveur du boom économique, a placé l'Irlande parmi les pays les plus riches d'Europe et des infrastructures qui ont gardé les caractéristiques d'une économie pauvre. Il s'agit de se rapprocher de ce qui devrait, dans cet esprit, être garanti à la population (en termes d'accès aux soins, d'habitation, etc.). Ce pacte prend donc à son compte un souci de programmation d'investissements pour assurer un rattrapage des niveaux de développement, souci qu'avaient déjà exprimé les syndicats et les représentants du « pilier social » (les associations caritatives) lors des précédentes négociations. La différence aujourd'hui est qu'ils sont parvenus à l'imposer à la partie employeurs, avec pour conséquence un changement d'échelle s'incarnant dans le passage de

## LE PARTENARIAT SOCIAL S'INSTALLE DANS LA DUREE

trois à dix ans : une certaine logique de planification s'installe.

En ce sens, *Towards 2016* a connu des conditions de négociation moins difficiles que *Sustaining Progress* puisque les négociateurs avaient, à l'époque, échoué à s'accorder sur cet enjeu de planification des investissements collectifs tandis qu'ils ont ici su s'inscrire dans un horizon de plus long terme.

L'accord inclut tout un train de mesures, promises par le gouvernement, dont les négociateurs affirment qu'elles doivent renforcer la capacité de tous à participer au développement. Il s'attaque en particulier à deux points sensibles du développement de l'économie irlandaise depuis le boom économique : la pénurie criante de logements dans les centres urbains associée à une explosion des prix de l'immobilier ; la pression sensible de l'immigration sur le marché du travail. Sont ainsi au programme : des mesures pour combattre la pauvreté des enfants, aider les enfants d'immigrants à s'intégrer dans les écoles (enseignants d'anglais supplémentaires) ; une amélioration de l'accès à la formation tout au long de la vie ; un effort en direction du logement social, le gouvernement apportant la promesse de financements supplémentaires, à concrétiser avec les autorités locales, pour la construction de logements au-delà de ce qui est actuellement prévu. Cela veut dire 2 000 nouveaux logements en plus d'ici trois ans. Au total, la période 2004-2012 devra avoir produit 73 000 logements sociaux.

De telles orientations ont notamment satisfait le pilier social, très favorable au passage aux dix ans. La Conference of Religious in Ireland (CORI), l'une des

principales associations caritatives, qui voulait que le pacte s'attaque au déficit en infrastructures de logement social et de transports publics, qu'il permette la « fourniture de niveaux appropriés de service » en matière de santé, d'éducation, d'aide sociale, de services de l'emploi, et que soit assuré à tout un chacun un revenu suffisant pour vivre avec dignité, peut dire qu'il a fait avancer ses revendications dans la plupart de ces domaines.

### **Le renforcement des protections des travailleurs**

Autre axe sur lequel s'observe le changement de logique dans le partenariat social : le nouveau pacte programme également une mise à niveau des droits garantis aux travailleurs. Même si l'IBEC s'était déclarée strictement opposée à tout accroissement du « fardeau réglementaire » (*regulatory burden*) menaçant la flexibilité du marché du travail, elle a été acculée à d'importantes concessions.

Une mesure que les syndicats tiennent pour significative d'une réelle volonté de reconnaître de tels droits et de limiter l'arbitraire des employeurs est l'augmentation des effectifs d'inspecteurs du travail, qui avait déjà été obtenue lors du précédent accord. Ils seront désormais 90, contre 21 en 2004 ! Cela va de pair avec la promesse de création d'un *Office of the Director for Employment Rights Compliance*, en charge du contrôle de la législation de l'emploi ainsi qu'avec une augmentation sensible des amendes qui sanctionneront le non-respect du droit du travail. Autrement dit, un grand effort a été fait pour améliorer les rapports salariés/employeurs qui contraindront ces derniers à se plier à des pratiques accepta-

## IRLANDE

bles. Comme nous le verrons, la notion de *compliance*<sup>1</sup>, concession syndicale relative aux salaires qui était devenue une pierre angulaire du partenariat social, s'étend ici et tend à prendre la forme d'une logique générale s'imposant à toutes les parties et, en l'espèce, aux employeurs concernant les droits des salariés.

Une nouvelle législation sera destinée à empêcher les employeurs de licencier dans le but de remplacer leurs salariés par des travailleurs moins chèrement payés, effet, comme nous allons le voir, des conditions de négociation du nouvel accord. Dans un délai d'un an, une législation fera en sorte qu'aucun travailleur ne puisse se trouver face à un employeur pouvant se soustraire aux obligations légales<sup>2</sup> : chacun devra pouvoir se prévaloir d'un employeur identifiable parmi ceux de la République et donc tenu de s'acquitter de ses obligations selon le droit irlandais. Il est également prévu de rendre illégal le renvoi de salariés en représailles contre leur participation à un mouvement collectif, comme cela s'était produit, en Grande-Bretagne, lors d'un conflit dans la société de restauration Gate Gourmet au mois d'août 2005<sup>3</sup>.

Un observatoire des restructurations (*Redundancy Panel*) aidera le ministre de l'Entreprise et de l'Emploi à statuer sur les opérations méritant d'être portées de-

vant la Labour Court lorsqu'elles consistent notamment en de grands plans de remplacement de salariés nationaux par du personnel étranger. C'est là une disposition directement inspirée par l'actualité sociale qui a influencé la négociation, à savoir l'affaire Irish Ferries.

### Le tournant Irish Ferries

*Towards 2016* n'est pas un pacte anodin, il assume pleinement les finalités de programmation de long terme d'investissements collectifs mais aussi un renforcement du chapitre des obligations de l'employeur dans le droit du travail irlandais, ces deux aspects prenant le pas sur le seul volet salarial, autrement dit la préservation des conditions salariales de la compétitivité. Il enracine une évolution qui remonte aux derniers pactes et qui avait vainement tenté de s'imposer dans la négociation de *Sustaining Progress*. Les conditions économiques générales sont, il est vrai, différentes de celles de 2003 : là où le patronat était alors rendu anxieux par la morosité de la croissance, il se sent aujourd'hui dans une conjoncture plus favorable. Mais l'accord actuel doit beaucoup au conflit Irish Ferries (IF) qui, en rendant perceptible un risque de défaillance complète de la crédibilité des accords, a propulsé le *dumping* social en tête des préoccupations dans la renégo-

1. Cette notion fut le résultat des âpres négociations salariales de 2002 qui avaient abouti à la signature de *Sustaining Progress*. Ces négociations étaient intervenues en phase de retournement de conjoncture alors que la croissance extrêmement vive des années précédentes avait induit, chez les syndicats, une poussée revendicative inédite depuis 1987. Le patronat n'avait accédé aux exigences salariales des syndicats dans le nouveau pacte qu'en contrepartie d'une obligation formelle faite à ces derniers d'un respect strict (*compliance*) de leurs engagements.

2. Comme ce fut le cas dans le scandale Gama. Cf. P. Ughetto, « L'adaptation de la politique d'immigration se poursuit », *Chronique internationale de l'IRES*, 95, juill. 2005.

3. Cf. Christian Dufour, « Royaume-Uni : Grève à Heathrow, un symbole, mais de quoi ? », *Chronique internationale de l'IRES*, 96, septembre 2005.

## LE PARTENARIAT SOCIAL S'INSTALLE DANS LA DUREE

ciation du pacte social et, avec lui, la question des obligations des employeurs reconnues par le droit (*compliance*).

La question du respect des engagements pris, qui avait jusqu'alors essentiellement renvoyé à la suspicion du patronat envers son partenaire syndical en matière de salaires, au point que les employeurs avaient fait introduire une exigence formelle de *compliance* dans les derniers pactes, s'est brutalement retournée en un doute relatif à la conduite des entreprises. La *compliance* est devenue, à partir de ce moment, un des termes à partir desquels allait se monnayer l'acceptation par les syndicats d'un accord avec la partie patronale.

C'est à travers ce terme que le conflit local Irish Ferries a pu accéder à une portée bien plus large, transformant la condamnation des actes de cette direction d'entreprise en mise en garde plus générale à l'adresse des employeurs de tout le pays. Ce sont les syndicats qui y ont contribué à travers leur refus de s'engager dans les négociations destinées à trouver un successeur à *Sustaining Progress* au moment où elles devaient s'amorcer, en novembre, et à travers les immenses cortèges qu'ils ont mobilisés lors des journées de protestation nationales.

L'IBEC a bien tenté de porter le débat sur le salaire minimum, accusé de menacer le pays d'« une hémorragie d'emplois à grande échelle », mais sans pouvoir empêcher les syndicats de convaincre qu'il s'agissait plutôt d'un phénomène susceptible de miner le principe même du partenariat social : celui-ci n'est plus tenable si de grandes et prestigieuses compagnies se mettent ainsi en marge d'accords péni-

blement conclus, voire se donnent une véritable clause d'*opting out* à l'égard de la République et de ses règles. Les syndicats avaient également beau jeu de dénoncer le peu d'acharnement du National Implementation Body à exiger d'IF le respect des obligations découlant de *Sustaining Progress* et de dénoncer là une application à deux vitesses de la clause de *compliance*. D'où également le défi lancé par les syndicats à l'Etat : s'il n'intervenait pas activement dans ce conflit, il faisait perdre toute crédibilité au partenariat social en laissant peser le doute sur le caractère obligatoire des accords auxquels se lient notamment les employeurs et même, davantage, sur les règles les plus élémentaires du droit du travail. Le SIPTU a demandé au ministre de l'Entreprise, du Commerce et de l'Emploi qu'il avance des propositions pour une interdiction des déplacements d'emplois et une protection des normes d'emploi contre les employeurs peu scrupuleux qui exploitent la vulnérabilité des travailleurs migrants de façon à maximiser le profit dans des entreprises rentables.

Comme cela est le cas depuis quelques années, la question des moyens donnés à l'inspection du travail est apparue au gouvernement et aux syndicats comme un bon indicateur de la volonté gouvernementale d'agir. La baisse des visites d'inspection, de 7 168 entreprises en 2003 à 5 160 en 2004, et des poursuites, de vingt à quatorze, a été vue comme symptomatique de l'action trop velléitaire du gouvernement.

Les discussions ont effectivement pu reprendre, le 3 février 2006<sup>1</sup>, grâce à la capacité de l'ICTU à imposer des thèmes

1. Elles ont ensuite également été boycottées pendant quelques semaines par l'Irish Farmers' Association en guise de protestation contre l'application par le gouvernement d'une directive européenne sur les nitrates.

## IRLANDE

comme le renforcement des pouvoirs de la Labour Court qui obligerait les employeurs à respecter des normes d'emploi et de salaire et jouerait un rôle de prévention des risques de remplacement des salariés par des non-nationaux (l'ICTU demandant qu'un employeur ait à démontrer clairement la nécessité du licenciement). Les employeurs ont eu beau rétorquer avec des demandes d'assouplissement des règles en vigueur : relier la clause de *inability to pay*<sup>1</sup> non plus seulement à la performance financière mais à la compétitivité ; revenir sur le droit donné aux syndicats non reconnus par les employeurs de porter des affaires de salaire devant la Labour Court, disposition qui avait permis à IMPACT, peu auparavant, de porter devant cette institution une affaire concernant les rémunérations des pilotes de Ryanair. Il leur fallut surtout se battre sur l'idée de limiter l'encadrement de la relation salariale qu'ils voyaient se profiler, soutenus en cela par le Premier ministre qui cita la France et l'Allemagne comme des contre-exemples de ce qu'il fallait faire, tout en reconnaissant que les problèmes portés par l'ICTU étaient d'une importance réelle : « Nous ne voulons pas, admit-il, voir des gens construire leur avantage compétitif sur de bas salaires, la précarisation (*casualisation*) du travail, de bas standards de santé et de sécurité ou tout autre contournement du respect des droits ».

Le gouvernement espérait voir les négociations aboutir pour la Saint-Patrick, le 17 mars. Mais les enjeux ont été plus importants et les discussions plus longues que prévu. Le consensus s'est imposé sur une idée formulée par les partenaires sociaux au National Economic and Social Council dans un rapport de décembre 2005. Celui-ci avait préconisé une durée de pacte supérieure à trois ans ainsi que le passage d'accords concentrés sur la croissance et l'emploi à une approche s'intéressant simultanément à la productivité et à la qualité des emplois. Les syndicats concédèrent, en contrepartie, au patronat et au gouvernement la négociation de l'accord salarial pour trois ans et non deux comme ils le souhaitaient.

### **Le partenariat transformé : vers la fin du volontarisme ?**

Par ce degré supplémentaire d'institutionnalisation des obligations juridiques de l'employeur, *Towards 2016* renforce l'évolution qui, insensiblement, a vu les dernières années du partenariat transformer la nature des relations professionnelles irlandaises. Elles se sont éloignées du volontarisme à la britannique qui les caractérisait jusque-là<sup>2</sup>.

Les derniers accords ont occasionné une évolution graduelle vers une forme plus régulée de négociation des salaires et de résolution des conflits : le nombre de conflits soumis à une tierce partie s'est accru ; à la Labour Relations Commis-

---

1. Cette clause avait été introduite en 2001 lorsque, en cours d'exécution du pacte *Programme for Prosperity and Fairness*, la conjoncture avait conduit à consentir aux salariés des augmentations de salaires supplémentaires, compensées par le droit pour les entreprises connaissant des difficultés de se soustraire aux hausses décidées au plan national.

2. Régime dans lequel le libre accord entre employeurs et syndicats est préféré à l'intervention du législateur, appelé à s'en remettre à la négociation collective volontaire et à laisser chaque acteur déployer ses ressources de pouvoir pour peser sur l'issue.

sion, des procédures comme la *compliance* s'imposent au volontarisme. Certains observateurs estiment que le régime de relations professionnelles irlandais n'est plus « volontariste » sans pour autant être devenu « légaliste » comme dans les pays d'Europe continentale, mais se situe quelque part entre les deux<sup>1</sup>. En tout cas, le dernier accord renforcera l'augmentation rapide de la législation sociale des années récentes.

### **Du contrôle de la dérive salariale au contrôle des dérives de la relation salariale**

Ainsi, loin de se limiter à la gestion des conditions de la compétitivité, le partenariat social a-t-il produit des effets de transformation de fond des relations professionnelles et sans doute *Towards 2016* accentue-t-il cet effet. D'un côté, il enracine une fois de plus l'institution du pacte social, conférant à celui-ci une exceptionnelle longévité tant au plan intérieur qu'en comparaison des pactes sociaux dans d'autres pays. Mais la continuité cache une non moins remarquable évolution des finalités dont on prend la mesure en se reportant aux premiers pas, fragiles, du partenariat. En 1987, le patronat s'était engagé presque avec réticence dans cette démarche imaginée par les syndicats et le gouvernement, suspicieux qu'il était à l'égard d'une réelle disposition des syndicats à respecter des accords de modération salariale. En arrière-plan des pactes sociaux successifs jusqu'à aujourd'hui, il y a la crainte patronale de la dérive salariale (*wage drift*) : à quoi sert de décider d'une modération salariale au niveau central si les négociations locales font déri-

ver les salaires effectifs ? Les premiers pactes ont permis aux employeurs de se rassurer sur la capacité des syndicats à se tenir à leurs engagements et les suivants ont rajouté une garantie supplémentaire en introduisant la notion de *compliance*.

De toutes parts, les esprits se sont tellement familiarisés avec ces conduites et la confiance réciproque qu'elles permettent qu'ils ont fini par basculer vers d'autres attentes, lesquelles se présentent même quasiment à front renversé. La progression des salaires étant collectivement maîtrisée, c'est moins la remise en cause de la modération à la faveur du boom économique qui est discutée que les contreparties que les salariés sont en droit d'attendre en termes de rattrapage des standards de vie (et notamment d'équipements collectifs). Au point que la suspicion se porte désormais sur le comportement des employeurs et leurs peu recommandables pratiques de mise en concurrence des mains-d'œuvre de différentes nationalités, pratiques d'autant plus plausibles que le succès du pays repose sur l'attractivité-coût de son site et qu'il est donc directement menacé par la concurrence des économies à bas coûts.

Par une ruse de l'histoire, la notion de *compliance* introduite par le patronat pour contrôler les syndicats migre en sens inverse ! Pour ne pas casser la mécanique du respect par les syndicats du principe de la progression collectivement maîtrisée des salaires, les employeurs ont dû, dans le contexte du conflit chez Irish Ferries, faire des concessions sur l'encadrement du marché du travail, autrement dit sur leur propre contrôle.

---

1. Tony Dobbins, « Irish industrial relations system no longer voluntarist », *Eirobserver*, April 22 2005.



## IRLANDE

### **Les conditions d'une exceptionnelle longévité**

1987-2016 : si *Towards 2016* va jusqu'à son terme, cela signifiera trente années ininterrompues de concertation centralisée ! Cela est rendu possible par le fait que, à la différence d'autres pays, le redressement conjoncturel, dès lors qu'il réussissait, faisait dans la foulée apparaître la question plus structurelle du rattrapage des niveaux de développement et offrait donc aux partenaires de nouvelles occasions de négocier. Mais c'est également imputable à la configuration d'acteurs et à leurs attentes respectives à l'égard de la concertation centralisée.

Baccaro et Lim<sup>1</sup> le soulignent : si, au départ, les pactes émergent dans un contexte de crise macro-économique et de faiblesse du gouvernement national incapable d'imposer à lui seul des mesures impopulaires, de sorte qu'il va chercher un consensus large impliquant les syndicats, par la suite, le maintien de la logique partenariale nécessite que, chez les syndicats, les modérés l'emportent durablement contre les radicaux et que le patronat y trouve son compte. C'est le cas en Irlande. Côté syndical, le décompte des voix donne toujours, jusqu'à présent, une majorité pour entériner les accords successifs malgré les syndicats qui militent pour le rapport de force local et grâce notamment aux voix qu'apportent deux gros syndicats : IMPACT (dont la stratégie est de jouer le jeu des pactes pour inscrire les salariés du secteur public dans

le sillage du boom économique et des augmentations salariales du privé) et le SIPTU pour le privé (qui juge qu'il y a plus à gagner à obtenir des gains de salaire réel par une gestion coordonnée des augmentations de salaire et une lutte contre l'inflation). Autrement dit, se répète la situation de 1987 qui avait permis la signature du PNR. Le SIPTU est le résultat de la fusion, en 1990, des deux plus grands syndicats, l'ITGWU et le FWUI, se rendant ainsi encore plus à même qu'ils ne l'étaient déjà en 1987, en syndiquant sur plusieurs branches, d'internaliser « les conséquences systémiques de la politique salariale pour l'économie entière. » (*ibid.*, p. 14) Quant au secteur public, le boom renforce son adhésion de 1987 à la logique partenariale puisqu'il est plus urgent que jamais de s'accrocher à son train d'augmentation des salaires, quitte à concéder des engagements de modernisation du service public.

Côté patronal, le soutien est durable également car les pactes écartent le risque des surenchères salariales syndicales locales et consolident l'objectif de modération salariale. Car, pour suivre cette fois P.D. Culpepper<sup>2</sup>, le patronat s'est bien rallié au partenariat en 1987 une fois qu'il a eu la conviction que les syndicats joueraient le jeu d'une lutte contre l'inflation par la modération salariale et qu'ils feraient effectivement des salaires négociés de façon centralisée des plafonds et non le point de départ de surenchères locales. Conduite syndicale qui résiste au passage du temps, les grands syndicats et l'ICTU

---

1. L. Baccaro, S.-H. Lim, « Social pacts as coalitions of "weak" and "moderate" : Ireland, Italy and South Korea in comparative perspective », International Institute for Labour Studies, discussion paper, DP/162/2006.

2. P.D. Culpepper, « Institutional Change in Industrial Relations: Coordination and Common Knowledge in Ireland, Italy and Australia », Center for European Studies Working Papers Series 127, May 2005.

## LE PARTENARIAT SOCIAL S'INSTALLE DANS LA DUREE

parvenant à canaliser les offensives des syndicalistes les plus radicaux pour en revenir à la négociation décentralisée, notamment ceux des secteurs à hauts profits. L'intérêt général des salariés parvient à s'imposer face aux intérêts catégoriels. Le patronat y trouve son compte, lui qui, comme l'analysent Baccaro et Simoni<sup>1</sup>, en tire depuis l'origine une formation des salaires très originale. Ceux-ci ne s'ajustent pas sur le niveau des profits des multinationales étrangères mais sur les

conditions de formation des prix des industries traditionnelles : « Le partenariat social a autorisé les FMN étrangères, particulièrement américaines, à s'acquitter des mêmes augmentations de salaires que les entreprises intérieures, en dépit de différences de gains de productivité astronomiques et, dès lors, à accroître considérablement leur compétitivité coût ». Et cela tout en étant, pour la majorité de ces FMN, sur le segment non syndiqué du marché du travail<sup>2</sup>.

### Une ratification syndicale massive

A une majorité de 242 votes pour et 84 contre, *Towards 2016* a été facilement ratifié par les syndicats, le 5 septembre 2006, lors de la conférence des 400 délégués qui représentaient 600 000 travailleurs. Mais le résultat était joué avant. En votant à 72 % en faveur de l'accord, le SIPTU entraînait automatiquement le ralliement de ses 200 000 adhérents. Dès lors qu'IMPACT et ses 56 000 membres du secteur public et l'INTO, la plus grande organisation d'enseignants (27 000 enseignants du primaire) s'y ralliaient également, plus d'un tiers des votes de délégués étaient déjà acquis. D'autres suivaient : l'important Technical Engineering and Electrical Union (TEEU, 40 000 salariés), qui votait habituellement contre, Amicus, etc.

La conférence de l'ICTU a, en revanche, été boycottée par Mandate (25 000 salariés peu qualifiés, surtout dans la grande distribution) et l'ATGWU (18 000 membres), récusant la capacité de l'accord à préserver le pouvoir d'achat alors que le coût de la vie suit un rythme galopant, et désireux de se délier des engagements collectifs pour revenir à la négociation individuelle. De même, l'Irish Bank Officials' Association (IBOA) a estimé que des batailles locales seraient plus productives que l'accord centralisé pour obtenir d'importantes concessions salariales de la part des banques, aux forts profits. Les enseignants de l'Association of Secondary School Teachers in Ireland (ASTI, 17 000 membres) ont confirmé, par un rejet à 82 %, leur contestation de la stratégie partenariale, estimant, pour le cas d'espèce, que le présent accord échoue à donner des moyens à l'Education nationale. Quant aux infirmières de l'Irish Nurses' Organisation (INO), elles ont décidé de reporter leur décision d'adhérer ou non au pacte au jour où la Labour Court se sera prononcée sur un conflit en cours sur les salaires et le temps de travail des infirmières.

1. L. Baccaro, M. Simoni, « The Irish social partnership and the "celtic" tiger phenomenon », International Institute for Labour Studies, discussion paper, DP/154/2004 ; citation p.12.
2. Les auteurs citent une estimation, à partir de diverses études, de 85 % des FMN américaines établies en Irlande depuis les années 1980 qui ne reconnaîtraient pas les syndicats.

## IRLANDE

Probablement plus syndiqués, les secteurs traditionnels sont donc ceux qui influencent la formation des salaires et, par construction, introduisent de la modération dans la formation des salaires d'un pays qui pourrait, au contraire, voir ceux-ci tirés vers le haut par les multinationales à hauts profits.

L'introduction de la clause « *inability to pay* » renforce cet effet, même si les syndicats les plus radicaux font mine de se demander pourquoi il n'y aurait pas une clause « *ability to pay more* » dans les cas de forts bénéfices. Toutefois, au sein même du SIPTU, les plus revendicatifs ont commencé, lors des dernières négociations, à donner de la voix, se déclarant fatigués de tirer ces négociations au profit des autres syndicats. Ils estiment que certains syndicats peuvent d'autant plus facilement jouer la carte de l'inflexibilité à l'égard du patronat qu'ils savent que, quoi qu'il arrive, le SIPTU signera (voir encadré). D'autres, qui, comme Mandate,

représentent les faibles salaires, particulièrement touchés par l'augmentation rapide du coût de la vie, ou qui se situent dans des secteurs, comme la banque, où les entreprises font de très gros profits, estiment que les négociations centralisées sont désormais trop dictées par les intérêts du secteur public (représentés par IMPACT, en particulier), au détriment des batailles plus dures qui devraient, selon eux, être livrées face aux entreprises du privé.

Enfin, le gouvernement mène un jeu constant qui n'est pas sans effet : tout en tenant le discours de la raison économique libérale, il parvient à maintenir les conditions de l'accord. Il a ainsi réussi dernièrement à faire passer en douceur le changement de logique du partenariat, qui profite très largement aux syndicats.

### Sources

*Irish Times, Eirobserver.*