

Irlande

***Sustaining Progress*, suite et fin**

Pascal UGHETTO

Un accord salarial vient d'être ratifié pour les dix-huit derniers mois du pacte social *Sustaining Progress*. Ce pacte fait exception à la règle ayant cours depuis le premier, signé en 1987 : sa durée n'est pas couverte par un accord salarial unique mais, au contraire, par une négociation en deux phases. En 2002-2003, la signature de *Sustaining Progress* avait failli être compromise par les dissensions persistant entre le patronat et les syndicats quant aux prévisions d'évolution de la conjoncture et, par conséquent, quant aux augmentations de salaires envisageables. Le ralentissement de la croissance était interprété par le patronat comme suffisamment marqué et durable pour justifier la modération salariale tandis que les syndicats refusaient d'y voir un obstacle sérieux à un rattrapage des niveaux de vie vis-à-vis du reste de l'Europe et donc à des augmentations relativement vigoureuses¹. Les trois principales parties prenantes – patronat, syndicats, Etat² avaient sauvé l'idée d'un pacte social en scindant l'accord salarial en deux négociations suc-

cessives, sur des horizons plus facilement prévisibles : dix-huit mois de 2003 à 2004 (SP1) puis dix-huit autres jusqu'en 2005 (SP2).

L'accord salarial

Au premier trimestre de l'année 2004, les négociations ont été engagées en prévision de l'arrivée à échéance de l'accord salarial de la première phase de *Sustaining Progress* : juin pour les entreprises privées et décembre pour le public, le décalage étant dû à l'application, dans ce dernier secteur, de la procédure du *benchmarking*. Cette dernière, une évaluation du niveau des rémunérations dans le public à partir d'un examen comparé des salaires et des tâches effectuées sur des emplois relativement proches dans le secteur privé, avait répondu à la demande des syndicats du public de faire participer les fonctionnaires à la croissance des rémunérations dont bénéficiait le privé dans le contexte du boom économique.

L'accord conclu en juin prévoit une augmentation moyenne des salaires de

1. Voir P. Ughetto, « Un nouveau pacte social, sans enthousiasme », *Chronique internationale de l'IRES*, 83, juillet 2003.

2. Les deux autres (« pilier social » et agriculture) sont moins concernés par la dimension purement salariale.

IRLANDE

5,5 %. Dans le privé, une première hausse de 1,5 % prendra effet, selon les cas, au 1^{er} juillet, au 1^{er} septembre ou encore un peu plus tard, suivie de nouveau, six mois après, par 1,5 % et, six mois encore après, 2,5 %. Dans le public, les 5,5 % sont également prévus mais une fois passée une pause préalable de six mois, menant jusqu'à la fin de l'application des augmentations résultant du précédent *benchmarking*. Alors que les prévisions d'inflation pour les dix-huit prochains mois s'élèvent à 3,5 % ou 4 %, l'accord offrira donc normalement aux salariés un gain de leur pouvoir d'achat réel. Sur les trente-six mois de l'application de *Sustaining Progress*, la revalorisation totale des salaires nominaux aura alors été de 12,5 %. A ces dispositions générales, s'ajoute 0,5 % supplémentaire pour les travailleurs ne gagnant pas plus de vingt-cinq euros par semaine ou neuf euros par heure.

L'accord s'applique aux 500 000 travailleurs syndiqués. Mais les *non union firms* – grandes multinationales ou petites entreprises – suivent généralement de tels accords.

Une négociation relativement facile

Les négociations se sont déroulées avec plus de facilité qu'en 2002-2003, exception faite de leur boycott, pendant un temps, par le Service Industries Professional and Technical Union (SIPTU), le plus important des syndicats (200 000 membres), à cause d'un différend avec le

gouvernement sur ses réformes dans le domaine des transports urbain et aérien¹. L'Irish Congress of Trade Unions (ICTU) a abordé la négociation avec une exigence de 7 % d'augmentations, compte tenu d'une inflation prévue par l'organisation entre 2,0 % et 2,5 % et d'une croissance de la productivité du travail anticipée à 4,6 %. Cela revenait à demander la même augmentation que dans la première phase de *Sustaining Progress* dans le contexte d'une inflation pourtant en ralentissement.

Classique, la réaction patronale de l'Irish Business and Employers Confederation (IBEC) a été de mettre en garde contre des augmentations excessives, avançant l'argument que, depuis 2000, les travailleurs irlandais avaient bénéficié de hausses deux fois et demi supérieures à celles de la zone euro. L'organisation patronale est partie sur la base de propositions tenant entre 1,5 % et 2 %, soit aux alentours de l'inflation, sa logique étant de compenser les augmentations de SP1, qui s'étaient révélées « trop élevées » au regard du ralentissement, plus rapide que prévu, de l'inflation.

L'influence exercée par le gouvernement a également été modératrice, au nom de la préservation de la compétitivité. Alors ministre de l'Economie², Charlie McCreevy a pris position pour fixer au nouvel accord l'objectif de contribuer au maintien d'une inflation à de faibles niveaux. Comme à l'habitude, ces appels à la modération salariale ont reçu la caution experte de l'Economic and So-

1. Plus spécifiquement le changement de statut d'Aer Rianta, gestionnaire des aéroports irlandais, transformée en 2004, sous le nom de Dublin Airport Authority, en une entreprise publique dotée d'autonomie. Les aéroports de Cork et Shannon ont désormais leur propre entreprise, de statut comparable.

2. Avant de devenir commissaire européen au Marché intérieur et aux Services à la faveur du renouvellement de la Commission.

cial Research Institute (ESRI) qui a estimé dommageable un éventuel dépassement des 3 %.

Les discussions sont entrées dans leur phase décisive en juin et ont abouti en trois semaines.

A la signature, IMPACT, le plus grand syndicat du public (52 000 membres), a sans doute été l'un des plus enthousiastes, célébrant dans *Sustaining Progress* l'un des meilleurs accords nationaux pour les fonctionnaires, une fois additionnées les augmentations de SP1 et SP2. Sous SP1, les fonctionnaires ont effectivement bénéficié de la procédure de *benchmarking*, qui leur a apporté en moyenne des augmentations de 8,9 %, leur donnant une réelle occasion de faire reconnaître leurs attentes de revalorisation salariale et de s'arrimer à la dynamique du privé. Début août, les adhérents d'IMPACT ont approuvé l'accord à une majorité écrasante de 90 %. Ils ont été suivis par deux autres syndicats, le Public Service Executive Union et le Civil and Public Services Union, ce dernier à 60 % alors qu'il avait rejeté les deux précédents accords et le *benchmarking*.

Laissant davantage planer le doute sur la consigne qu'il donnerait à ses adhérents pour la ratification, et s'en remettant à leur vote, le SIPTU s'est toutefois également félicité d'un accord qui, parmi tous ceux signés depuis 1987, fournirait les plus fortes augmentations par rapport à l'inflation. Seul le *Programme for Economic and Social Progress* (1991-1993) avait offert de meilleures hausses en termes réels.

L'opposition a, en revanche, été franche à Mandate, syndicat essentielle-

ment présent dans la grande distribution, qui demandait une plus forte augmentation pour les salariés les moins payés que les 0,5 % obtenus. 97 % de ses adhérents ont voté contre. L'Irish Nurses' Organisation et le Teachers' Union of Ireland, qui avaient soutenu la première phase de *Sustaining Progress*, se sont, au contraire, désolidarisés de la seconde, le syndicat d'infirmières pour protester contre la politique du gouvernement à l'égard du service public de santé et le syndicat enseignant en raison d'augmentations jugées trop faibles¹.

Dans ces conditions, 70 % des délégués mandatés par les différents syndicats à la conférence spéciale de l'ICTU ont ratifié l'accord : 267 votes contre 110, une majorité supérieure à celle de la première phase de *Sustaining Progress*, où elle n'avait été que de 195 contre 147. Le résultat était attendu, compte tenu, en particulier, des 10 % de votes acquis qu'apportait déjà IMPACT et des 20 % du SIPTU.

Côté patronal, l'IBEC a ratifié dans la foulée, tout en rappelant que les augmentations concédées étaient à la limite de ce que pouvaient tolérer les entreprises.

Autres dispositions

L'accord prévoit d'autres dispositions. Dans le public, un second exercice de *benchmarking* commencera dans la seconde moitié de 2005, pour des résultats qui seront diffusés deux ans plus tard. Ce point a suscité la critique de l'Economic and Social Research Institute (ESRI) qui, conformément à son penchant libéral habituel, y voit un foyer de pression sala-

1. L'un comme l'autre ne sont cependant pas complètement représentatifs de l'ensemble des deux professions : l'ICTU intègre plusieurs syndicats d'infirmières et d'enseignants.

Progrès plus difficiles pour le partenariat dans les entreprises

Si le « partenariat » s'institutionnalise au plan national, avec des effets sans doute importants et positifs pour la croissance irlandaise¹, il n'en va pas obligatoirement de même au niveau de l'entreprise, dans ce pays aux relations professionnelles de tradition « volontariste » : rien n'oblige l'employeur à négocier ses décisions avec des représentants des salariés. Y compris du côté des acteurs ou observateurs favorables aux intérêts des salariés, la formule du partenariat n'est pas toujours appréciée, de crainte qu'il ne s'agisse de prêter son concours à l'effort patronal de flexibilisation du rapport salarial au nom d'une concurrence internationale de plus en plus rude. Cela d'autant plus que l'idée de partenariat fait apparaître la création de formes d'expression des salariés amenant ces derniers et leurs représentants à s'impliquer avec les employeurs dans le constat des contraintes imposées par la concurrence et dans une validation de choix stratégiques appelant des concessions sociales de la part des salariés².

Selon l'ESRI, seuls 4 % des employeurs du secteur privé déclarent l'existence d'une structure formelle de dialogue et 19 % un partenariat passant par des modes plus informels. Le partenariat progresse surtout à travers des cas ponctuels, plus ou moins médiatisés, où des entreprises signent avec des syndicats des accords pour, par exemple, instituer un cadre de discussion régulier autour d'enjeux de développement de l'entreprise face à la concurrence, d'évolutions technologiques ou organisationnelles. Aer Rianta a longtemps été l'un de ces cas, volontiers érigé en modèle pour son système de concertation poussé, avant de connaître un échec.

En septembre, dans l'entreprise multinationale Bausch & Lomb (lentilles de contact), le SIPTU (représentant 1 450 des 1 700 salariés) s'est retiré d'un forum de concertation qui existait depuis 1996, apparemment en raison du sentiment d'un manque de réelle prise en compte des intérêts des salariés.

A la même date, DHL Express, filiale de la Deutsche Post et formée par fusion de DHL, Omega Express et Danzas, a signé avec le même syndicat un accord de reconnaissance syndicale. Omega était la seule de ces trois sociétés à avoir une présence syndicale. L'accord établit un lien entre recherche de la performance et contreparties pour les salariés.

La directive européenne de 2002 sur l'information et la consultation des salariés pourrait avoir des effets sur le partenariat au niveau de l'entreprise. Tout dépendra de sa transcription, plus ou moins contraignante, dans le droit irlandais. L'accord national correspondant à la deuxième phase de *Sustaining Progress* contient l'engagement du ministère de l'Entreprise et de l'Emploi à mettre en place une concertation avec l'IBEC et l'ICTU pour discuter de cette transposition.

1. Voir N. Greenan et Y. L'Horty, « La nouvelle économie irlandaise », *Revue française d'économie*, vol. XIX, n° 2, oct. 2004.

2. Voir, par exemple, W.K. Roche, J.F. Geary, « Advocates, Critics and Union Involvement in Workplace Partnership : Irish Airports », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, n° 4, Dec. 2002 ; J.F. Geary, W.K. Roche, « Workplace partnership and the displaced activist thesis », *Industrial Relations Journal*, vol. 34, n° 1, March 2003 ; W.K. Roche, « Between regime fragmentation and realignment : Irish industrial relations in the 1990s », *Industrial Relations Journal*, vol. 29, n° 2, June 1998 ; W.K. Roche, « The Individualization of Irish Industrial Relations ? », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 39, n° 2, June 2001.

riale et donc inflationniste dans le public. L'institut a publié une étude faisant valoir qu'en 2001, même après correction des écarts de qualifications, les agents du public étaient mieux rémunérés que ceux du privé. Il conteste ainsi le sentiment des premiers d'être des laissés pour compte du boom économique.

Les partenaires se sont également mis d'accord pour demander à la Labour Court de relever le salaire minimum au 1^{er} mai 2005. Le ministère de l'Entreprise, du Commerce et de l'Emploi s'est, quant à lui, engagé à relever le plafond des indemnités pour licenciement à compter du 1^{er} janvier 2005.

Il est également prévu d'augmenter les indemnités de congé maternité (de 70 % à 80 % du salaire), de développer des mesures pour l'emploi des handicapés, notamment dans la fonction publique, ou encore d'augmenter de quatre titulaires l'effectif des inspecteurs du travail, aujourd'hui au nombre de dix-sept, afin de lutter contre l'exploitation des travailleurs les plus vulnérables. Depuis longtemps, les syndicats jugent ces inspecteurs dotés de trop peu de pouvoirs. Cela fera l'objet d'une consultation des partenaires sociaux de la part du ministère de l'Entreprise et de l'Emploi.

Enfin, suite au différend avec le SIPTU à propos d'Aer Rianta, l'Etat s'est engagé à impliquer les partenaires sociaux dans l'avenir des sociétés commerciales publiques. Il reconnaît avoir à répondre d'un « rôle de fourniture de services de qualité internationale à un prix concurrentiel pour le consommateur, avec une viabilité de long terme pour les salariés fondée sur la forme la plus ap-

propriée de propriété ou structure pour [les] besoins particuliers [de ces sociétés] ». Cette formule alambiquée exprime le compromis très provisoire entre l'Etat et les syndicats à propos des entreprises publiques, cherchant à affirmer simultanément l'ouverture à la concurrence comme gage d'adaptation aux standards de qualité internationaux et la préservation des orientations publiques des missions et des statuts du personnel.

Enfin, l'ICTU a rappelé qu'il ferait pression sur le gouvernement pour qu'il tienne sa promesse de faire construire 10 000 habitations à bon marché, dans un pays où, à la faveur du boom économique, l'explosion des prix de l'immobilier est devenue l'un des principaux problèmes économiques.

Rendez-vous dans un an

Ces négociations plutôt aisées corrigent les tensions qui, en 2002-2003, n'avaient certes pas compromis l'institutionnalisation des pactes nationaux dans le paysage irlandais mais avaient révélé des oppositions quant aux finalités attribuées par les acteurs sociaux à cette institutionnalisation. Fin 2005, les négociateurs sont appelés à se retrouver pour négocier un septième pacte social. Ayant, de nouveau, à se placer dans une perspective de trois ans, les négociations retrouveront peut-être une intensité plus conflictuelle.

Sources :

The Irish Times, Eirobserver.