

## Irlande

# Face à la baisse du pouvoir d'achat, des mesures publiques temporaires et des augmentations salariales insuffisantes

*Noélie DELAHAIE, chercheuse à l'Ires*

La République d'Irlande n'échappe pas aux pressions inflationnistes ni aux incertitudes qui pèsent sur l'économie mondiale. Désormais en situation de quasi-plein emploi, le pays fait aussi face à des pénuries de main-d'œuvre inédites et à un recul important des salaires réels. Dans ce contexte, les mesures temporaires publiques, essentiellement ciblées sur le coût de l'énergie, et les résultats des négociations salariales, devenues plus fréquentes depuis 2020, demeurent insuffisants pour compenser l'augmentation des prix.

The Republic of Ireland is not immune from the inflationary pressure and uncertainty weighing on the world economy. Now in a situation of near full employment, the country is also faced with unprecedented labour shortages and a significant drop in real wages. In these circumstances, temporary public measures, essentially targeted at energy costs, and the outcomes of wage negotiations, ever more frequent since 2020, are proving insufficient to compensate for rising prices.

En comparaison européenne, la République d'Irlande a relativement bien résisté à la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19. Le pays enregistre une forte croissance économique qui s'accélère dès 2021, dopée de manière « artificielle » par le dynamisme des multinationales étrangères. L'emploi est toutefois durement frappé par les restrictions sanitaires, abandonnées au premier trimestre 2022, mais la mise en place dès mars 2020 d'une politique inédite de soutien aux revenus et à l'emploi permet une rapide sortie de crise du marché du travail (Delahaie, 2022). Désormais en situation de quasi-plein emploi, le pays fait face à des pénuries de main-d'œuvre importantes et à un recul des salaires réels dans la majorité des secteurs. L'Irlande n'échappe pas non plus aux incertitudes qui pèsent sur l'économie mondiale et aux pressions inflationnistes, auxquelles cette petite économie, fortement dépendante des échanges extérieurs, est particulièrement vulnérable. Quelles sont les mesures mises en œuvre par le gouvernement pour soutenir le pouvoir d'achat des ménages ? Face à une situation de quasi-plein emploi conjuguée à la montée des tensions sur le marché du travail et à un contexte économique de plus en plus incertain, assiste-t-on à une montée des revendications salariales ?

## Une rapide sortie de la crise sanitaire bousculée par la montée de l'inflation

Les fortes perturbations qui traversent l'économie mondiale et les pressions inflationnistes rendent de plus en plus incertaine

la capacité de résilience de l'économie irlandaise. Malgré ce contexte, le dynamisme du marché du travail se poursuit depuis 2021. La montée des pénuries de main-d'œuvre nourrit certes une progression importante des salaires nominaux dans les secteurs à hauts salaires, mais les salaires réels reculent fortement dans la majorité des secteurs.

### *La montée des incertitudes malgré un certain dynamisme de l'économie depuis 2020*

Durant la pandémie de Covid-19, contrairement à d'autres pays européens, l'Irlande a enregistré une forte croissance du produit intérieur brut (PIB) (+6,2 % en 2020 et +13,7 % en 2021), surtout imputable au dynamisme des exportations de l'industrie pharmaceutique et du secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC ; Delahaie, 2021). L'indicateur de demande intérieure modifiée (DIM\* dans la suite de l'article), qui exclut la contribution des multinationales étrangères à la croissance irlandaise, accuse en revanche une chute en 2020 (-4,9 %) avant de connaître un rebond de +5,8 % en 2021<sup>1</sup>. D'après les estimations de McQuinn *et alii* (2022a), la croissance du PIB devrait ralentir en 2022 (+8,1 %) tandis que la DIM\* progresserait de 7,5 %.

Les prévisions pour 2023 font désormais état d'un nouveau ralentissement : le PIB devrait connaître une croissance de +4,4 % et la DIM\* n'augmenterait quant à elle que de 2,5 %, soit d'environ 1,2 point de moins que ne l'estimaient McQuinn *et alii* (2022b) en

1. La DIM\* est un indicateur similaire au revenu national brut modifié (RNB\*) à la différence qu'il correspond à l'approche par la « demande » du PIB. Cette approche considère le PIB comme étant la somme des emplois finals (dépenses de consommation finale et formation brute de capital), augmentée des exportations et diminuée des importations. Comme le RNB\*, la DIM\* élimine les effets de distorsion de la mondialisation sur le PIB. Pour une présentation détaillée, se reporter au site du CSO : <http://bit.ly/30cjK17>.

## Irlande

Face à la baisse du pouvoir d'achat, des mesures publiques temporaires et des augmentations salariales insuffisantes

juin. De fait, si l'économie irlandaise montre jusqu'à présent une certaine résilience, sa forte dépendance vis-à-vis de l'extérieur fait émerger des craintes quant aux risques de contagion d'une éventuelle récession chez les principaux partenaires commerciaux du pays, à commencer par les États-Unis et le Royaume-Uni. De plus, l'Irlande n'échappe pas aux pressions inflationnistes qui frappent la plupart des pays de l'OCDE depuis l'automne 2021 (graphique 1). L'inflation continue d'accélérer à partir de mars 2022, suite à l'invasion de l'Ukraine par la Russie. En glissement annuel, l'indice des prix à la consommation (IPC) atteint

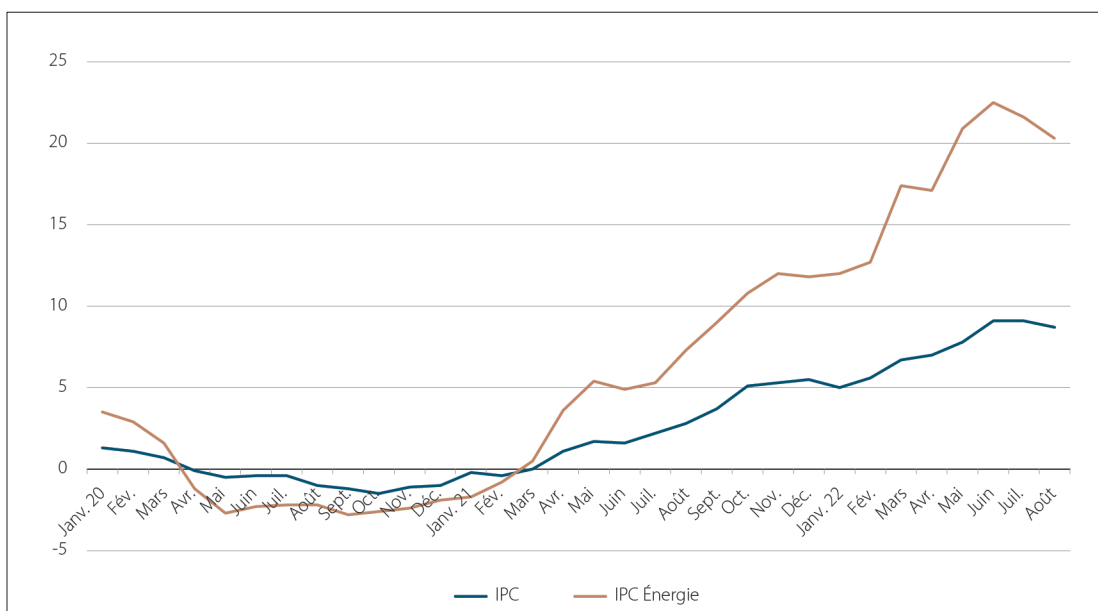
un pic en juillet 2022 (+9,1 %) – soit son niveau le plus haut depuis 1984 – sous l'effet d'une forte montée des prix de l'énergie (+21,6 %)². Ces pressions se sont aussi propagées à l'alimentation dont les prix ont augmenté de 8,7 % entre août 2021 et août 2022.

### **Une situation de quasi-plein emploi conjuguée à la montée des pénuries de main-d'œuvre**

Si le marché du travail connaît à partir de mars 2020 une très forte volatilité au gré des durcissements et des relâchements des

## Graphique 1 - Évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) et de l'indice des prix de l'énergie (IPC énergie) entre janvier 2020 et août 2022

Glissement annuel en %



Source : CSO.

2. Entre juillet 2021 et juillet 2022, le prix de l'électricité et du gaz augmente de 40,9 %. Le prix du fioul domestique explose avec une progression de 115,4 % sur la même période.

restrictions sanitaires, les mesures de soutien aux revenus des ménages et à l'emploi<sup>3</sup> semblent avoir permis une rapide sortie de crise (Delahaie, 2022). Selon les chiffres du Central Statistics Office (CSO), l'Irlande connaît désormais une situation de quasi-plein emploi avec un taux de chômage estimé à 4,3 % en septembre 2022, soit le niveau observé en février 2020, avant la pandémie.

Les chiffres de la population active et de l'emploi atteignent des niveaux record : le nombre d'actifs a progressé de plus de 8 % entre le 4<sup>e</sup> trimestre 2019 et le 2<sup>e</sup> trimestre 2022, passant de 2,47 à plus de 2,67 millions de personnes tandis que l'emploi<sup>4</sup> progresse de 8,4 % sur la même période (tableau 1). Il augmente plus rapidement que la moyenne dans de nombreux secteurs, en particulier dans celui des TIC (+29,4 %) et dans celui des activités scientifiques et techniques (+18,1 %), auxquels la crise sanitaire a profité (Delahaie, 2021). D'autres secteurs, particulièrement affectés par les restrictions sanitaires et les fermetures qui en découlent, enregistrent des pertes d'emploi. C'est le cas de l'hôtellerie-restauration (-6 %) et des activités administratives et de support (-5,3 %). Or ces deux secteurs ont concentré à eux seuls près de 50 % des bénéficiaires des mesures de

soutien, ce qui suggère des effets durables de la pandémie sur ces derniers (Delahaie, 2022).

De manière concomitante et comme ailleurs dans les pays de l'OCDE, l'Irlande souffre d'une pénurie de main-d'œuvre inédite, ce qui signifie une montée des tensions sur le marché du travail (tableau 1) : tous secteurs confondus, le taux d'emplois disponibles atteint un pic à 1,6 %<sup>5</sup> au 2<sup>e</sup> trimestre 2022, soit le niveau le plus haut depuis 2015. Les pénuries de main-d'œuvre touchent particulièrement les secteurs à hauts salaires comme celui des TIC, pour lequel le taux d'emploi disponible s'élève à 2,1 %, celui des activités financières (3,1 %) et surtout celui des activités scientifiques avec un ratio de 4,4 %. Les secteurs à bas salaires comme l'hôtellerie-restauration, les activités administratives ou encore les activités artistiques et récréatives, qui sont les plus affectés par les baisses d'emploi, sont également touchés par la montée des pénuries de main-d'œuvre (tableau 1).

Plutôt qu'un phénomène de « grande démission » tel qu'il a pu être observé aux États-Unis (Sauviat, dans ce numéro), ces chiffres illustrent une forte mobilité des travailleurs depuis le début de la pandémie. Ce phénomène est révélateur d'un probable

3. Dès mars 2020, le gouvernement témoigne d'un effort budgétaire inédit pour limiter l'impact de la crise sanitaire sur le revenu des ménages et l'emploi. Parmi les mesures phares en direction du marché du travail figure la création d'une « indemnité pandémique de chômage » (Pandemic Unemployment Payment, PUP) à destination des travailleurs qui perdent temporairement leur emploi ainsi qu'un dispositif temporaire de subvention salariale (Temporary Wage Subsidy Scheme, TWSS) pour favoriser le maintien en emploi des salariés. Voir Delahaie (2022) pour une présentation détaillée de ces dispositifs.

4. Dans l'enquête sur la force de travail, l'emploi est mesuré au sens du Bureau international du travail. Sont considérées comme étant en emploi les personnes de plus de 15 ans ayant travaillé au cours de la semaine précédant l'enquête pendant une heure ou plus contre rémunération ou en tant qu'indépendant, y compris le travail dans l'exploitation ou l'entreprise familiale, ainsi que toutes les personnes n'étant pas au travail pour cause de maladie, de congés, etc. au cours de la semaine. Se référer au site du CSO : <http://bit.ly/3gac1En>.

5. Ce ratio est calculé en divisant le nombre d'emplois disponibles par le nombre d'emplois occupés auquel sont ajoutés les emplois disponibles. Selon le CSO, ce ratio oscille entre 0,7 et 1,2 % entre 2015 et 2020 et il n'a cessé de croître au cours des dernières années. Pour des données détaillées, se référer à CSO (2022).

## Irlande

Face à la baisse du pouvoir d'achat, des mesures publiques temporaires et des augmentations salariales insuffisantes

Tableau 1 - Niveau de l'emploi et taux d'emplois disponibles entre le 4<sup>e</sup> trimestre 2019 et le 2<sup>e</sup> trimestre 2022

Secteur d'activité	Niveau de l'emploi			Taux d'emplois disponibles		
	T4 2019	T2 2022	Évolution	T4 2019	T2 2022	Évolution
	En milliers		En %	En %		En points de %
Tous secteurs d'activité	2 357,3	2 554,6	8,4	0,9	1,6	0,7
Agriculture	106,8	105,8	-0,9	nd	nd	
Construction	147,1	167,3	13,7	0,9	1,7	0,8
Commerce de détail, réparation de véhicules et de motocycles	309,3	321,2	3,8	0,5	1,1	0,6
Transport	108,0	110,9	2,7	0,4	1,1	0,7
Hôtellerie-restauration	179,0	168,2	-6,0	0,4	1,1	0,7
Information et communication (TIC)	127,4	164,9	29,4	1,5	2,1	0,6
Activités scientifiques et techniques	141,1	166,7	18,1	2,8	4,4	1,6
Activités administratives et de support	111,8	105,9	-5,3	1,0	1,9	0,9
Administration publique, défense et sécurité sociale	116,6	127,2	9,1	1,6	2,3	0,7
Éducation	190,5	215,5	13,1	0,8	1,5	0,7
Santé humaine et activités de travail social	293,7	331,1	12,7	0,6	0,9	0,3
Industrie	286,3	321,1	12,2	1,0	0,9	-0,1
Finances, assurances et activités immobilières	115,1	130,9	13,7	1,9	3,1	1,2
Arts et activités récréatives	118,3	108,6	-8,2	1,0	1,8	0,8

Note : nd : non disponible.

Lecture : tous secteurs d'activités confondus, le niveau de l'emploi est passé de 2,36 à 2,55 millions entre le 4<sup>e</sup> trimestre 2019 et le 2<sup>e</sup> trimestre 2022, soit une progression de 8,4 %. Sur la même période, le taux d'emplois disponibles est passé de 0,9 à 1,6 % (soit une hausse de 0,7 point de pourcentage), ce qui signifie une montée des tensions sur le marché du travail.

Source : Labour Force Survey Quarterly Series, CSO.

changement d'aspiration professionnelle ou encore de la recherche de meilleures conditions de travail, en particulier dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration ou des activités administratives et de support (Central Bank of Ireland, 2022). S'il est encore trop tôt pour évaluer l'ampleur des changements structurels du marché du travail, ce constat confirme les résultats d'une étude antérieure réalisée par Dwan-O'Reilly et McNelis (2022) sur les réallocations d'emploi depuis 2020. À partir d'une analyse menée sur 871 500 bénéficiaires de l'indemnité pandémique de chômage (Pandemic Unemployment Payment, PUP) en date du 12 octobre 2021, les auteurs montrent que :

- sur 74 % des bénéficiaires ayant retrouvé un emploi après avoir quitté le dispositif du PUP (571 000 individus), 45 % ont changé d'employeur ; 69 % de ceux qui ont changé d'employeur ont également changé de secteur ;
- la part des travailleurs ayant retrouvé leur emploi (même employeur et même secteur) est particulièrement importante dans l'industrie (68 %) et la construction (65 %), ce que les auteurs justifient par la spécificité des qualifications requises dans ces secteurs ;
- au contraire, cette part est plus faible dans le secteur des TIC (33 %), celui des activités administratives et de support (45 %) et surtout de l'hôtellerie-restauration (50 %).

Dans le secteur des TIC, qui se caractérise par de nombreux emplois créés et une importante pénurie de main-d'œuvre, la très forte croissance enregistrée depuis 2020 a généré de nombreuses mobilités intra-sectorielles du fait de la concurrence entre employeurs qui proposent de meilleures conditions salariales pour attirer

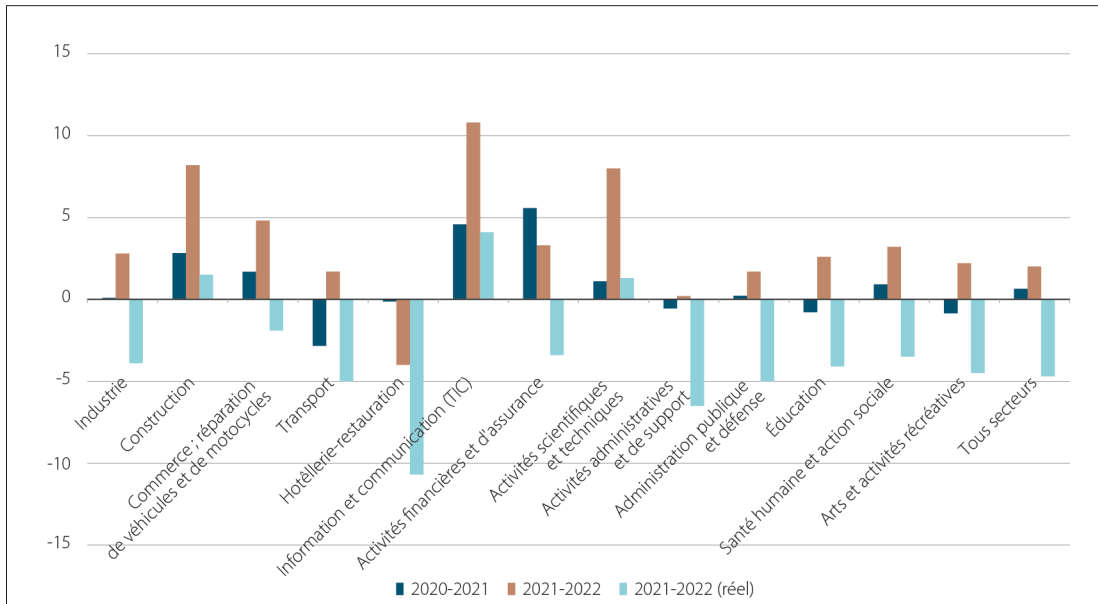
les salariés. Dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, ce sont au contraire de fortes mobilités intersectorielles qui sont observées : deux tiers des salariés ayant changé d'emploi opèrent des transitions vers d'autres secteurs (en particulier vers le commerce ou les activités administratives), probablement dans l'espoir d'obtenir de meilleures rémunérations et des horaires de travail moins atypiques. Comme le soulignent Dwan-O'Reilly et McNelis (2022), l'hôtellerie-restauration est aussi un secteur où la part des contrats courts, voire très courts, est particulièrement élevée.

### ***Une progression des salaires nominaux qui ne compense pas l'inflation***

Selon les données du CSO, tous secteurs confondus, les salaires horaires nominaux ont continué de croître entre 2020 et 2021 (+0,6 %), mais surtout entre les premiers trimestres 2021 et 2022 (+2 %) dans un contexte d'embellissement du marché du travail (graphique 2). Le secteur des TIC et celui des activités scientifiques, qui concentrent par ailleurs les salariés les mieux rémunérés, connaissent les plus fortes progressions en termes nominaux (respectivement +10,8 % et +8 %) entre 2021 et 2022. Le secteur de la construction, qui bénéficie d'une croissance économique forte et d'un marché du travail dynamique, enregistre aussi une importante augmentation des salaires (près de 8 %). Au contraire, les salaires nominaux dans le secteur de l'hôtellerie-restauration ont baissé de 4 % en glissement annuel au 1<sup>er</sup> trimestre 2022. Cela reflète en partie un effet de composition : le retour en emploi des travailleurs à faible revenu et bénéficiaires du PUP réduit la croissance globale du salaire horaire moyen.

## Graphique 2 - Évolutions du salaire horaire nominal et réel par secteur (glissement annuel entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2020 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2022)

En %



Lecture : Tous secteurs confondus, les salaires nominaux progressent de 0,6 % entre les premier trimestre 2020 et 2021, puis de 2 % entre 2021 et 2022. Si l'on tient compte de l'inflation qui atteint 6,7 % glissement annuel, les salaires réels baissent de 4,7 % entre 2021 et 2022.

Source : Quarterly earnings hours and employment survey (CSO).

Si l'on tient compte de l'inflation qui s'élève à 6,7 % entre mars 2021 et mars 2022, après une année 2020 marquée par une inflation nulle en moyenne annuelle, le salaire horaire réel diminue dans tous les secteurs (en moyenne -4,7 %), en particulier dans l'hôtellerie-restauration (plus de -10 %). Seuls les salariés de secteurs dont le dynamisme est tiré par les exportations et, dans une moindre mesure, de la construction, voient leurs salaires réels progresser : près de +4 % pour ceux du secteur de l'information et communication (TIC), près de +1,5 % pour ceux employés dans les activités scientifiques et enfin moins de 1 % dans la construction. Or ces trois secteurs ne concentrent à eux seuls que 19,5 % des emplois (tableau 1), ce qui signifie que plus

de quatre travailleurs irlandais sur cinq subissent des pertes de pouvoir d'achat.

### Une intervention exceptionnelle des pouvoirs publics, jugée insuffisante par les acteurs sociaux

Face à la montée du prix de l'énergie, le gouvernement intervient dès l'automne 2021 pour réduire la facture énergétique des ménages. En 2022, l'action du gouvernement se traduit à la fois par une augmentation du salaire minimum national, le versement de chèques « énergie » ainsi que des mesures spécifiques annoncées lors de la présentation fin septembre 2022 du budget 2023. Présentées comme

inédites par les médias et dans les débats sociaux, les mesures ont toutefois reçu un accueil mitigé de la part des acteurs sociaux du fait de leur caractère temporaire et peu ambitieux compte tenu de l'ampleur de la baisse du pouvoir d'achat.

### ***Des mesures « inédites », entre aides publiques temporaires et augmentation du salaire minimum national***

Dans un contexte où les ménages irlandais supportent des factures d'électricité parmi les plus élevées d'Europe<sup>6</sup>, le gouvernement met en place des mesures de soutien dont le montant représente 0,5 % du PIB en 2021<sup>7</sup>. Lors de la présentation du budget 2022 en octobre 2021<sup>8</sup>, le ministre des Finances annonce l'introduction d'un abattement fiscal de 30 % sur les dépenses de chauffage et d'électricité. D'autres mesures comprennent l'affectation des recettes de la taxe sur le carbone (202 millions) à des programmes de rénovation résidentielle et communautaire. Plus de la moitié des fonds est par ailleurs consacrée à des améliorations gratuites pour les ménages à faibles revenus et exposés au risque de pauvreté énergétique. Un nouveau système de prêt à faible coût pour la rénovation résidentielle est également mis en place. En décembre 2021, le gouvernement approuve enfin un programme de 215 millions d'euros

visant à distribuer à tous les titulaires d'un contrat d'accès à l'électricité (soit 2,1 millions de personnes) un montant unique et exceptionnel de 100 euros. Ce programme prévoit aussi la création d'un système de prestation d'urgence relative au coût de l'électricité (Electricity Costs Emergency Benefit Scheme), lequel sera effectivement mis en place par une loi promulguée trois mois plus tard, en mars 2022.

Alors que le coût de l'énergie ne cesse d'augmenter suite à l'invasion de l'Ukraine par la Russie (graphique 1), le système de prestation d'urgence relatif au coût de l'électricité est de nouveau activé en mars 2022 : le crédit d'électricité, sans condition de ressources et sur une base unique, est doublé pour atteindre un montant de 200 euros (soit une enveloppe de 400 millions d'euros et 0,35 % du PIB).

Fin septembre, la préparation annuelle du budget 2023 se déroulant dans un contexte d'augmentation plus rapide que prévu des prix, de nouvelles mesures sont présentées par le ministère des Finances et le ministère des Dépenses publiques et de la Réforme. Désormais, le gouvernement, qui table sur une inflation estimée début septembre à 8,5 % en 2022, puis à plus de 7 % en 2023, et sur une croissance fortement révisée à la baisse (Department of Finance, 2022), redoute que l'Irlande entre

6. À la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2021, l'Irlande figure en 4<sup>e</sup> position (après l'Allemagne, le Danemark et la Belgique) du classement des pays où le coût de l'électricité est le plus élevé. Une fois les taxes déduites, le pays se place en première position, ce qui signifie que les ménages irlandais dépensent 53 centimes d'euros par kWh de plus que la moyenne européenne : <http://bit.ly/3URLw5K>.

7. Voir OECD (2022) ; G. Sgaravatti, S. Tagliapietra, G. Zachmann, « National policies to shield consumers from rising energy prices », Bruegel Datasets, first published November 4, 2021 : <http://bit.ly/3DCH2rU>.

8. Chaque automne, le ministère de l'Économie et le ministère des Dépenses publiques annonce le budget national, lequel précise les dépenses publiques, les changements de politique fiscale ainsi que les mesures d'économies de dépenses publiques. Le programme est ensuite adopté par la chambre basse du parlement irlandais en fin d'année.



en récession<sup>9</sup>. Le gouvernement dispose cependant d'un solde budgétaire excédentaire, imputable à la forte progression des recettes fiscales en provenance des multinationales étrangères<sup>10</sup>, ce qui lui permet d'envisager des mesures que le principal journal irlandais, *The Irish Times*, considère d'ampleur exceptionnelle. Dévoilé le 27 septembre 2022, le budget alloué aux mesures publiques de soutien au pouvoir d'achat des ménages s'élève à un montant record de 11 milliards d'euros, soit plus de 9,5 % du PIB : 4,1 milliards d'euros de dépenses pour le financement des mesures temporaires (dont 2,5 milliards d'euros en direction des ménages), et 6,9 milliards d'euros pour celui des mesures permanentes<sup>11</sup>.

Les mesures temporaires en direction des ménages concernent essentiellement les domaines de l'énergie, de l'éducation et les prestations sociales. S'agissant de l'énergie, qui a fait l'objet de nombreux débats en Irlande, le gouvernement a opté pour le versement d'un chèque aux ménages plutôt que pour le contrôle des prix. Le budget prévoit ainsi une enveloppe de 1,2 milliard d'euros destinée au versement, en trois fois et sans conditions de ressources, d'un chèque « énergie » d'un montant total de 600 euros à l'ensemble des foyers irlandais. De même, le budget prévoit la réduction des taxes sur l'essence (21 centimes d'euros par litre) et sur le diesel (16 centimes), ainsi que de la TVA sur l'électricité et le gaz jusqu'à fin février 2023 (pour un coût estimé à 163 millions d'euros, soit 1,5 % du budget total).

Les bénéficiaires de prestations sociales se voient également attribuer des paiements supplémentaires et uniques (« *once-off measures* »), en plus d'une revalorisation du montant des prestations (voir *infra*). Près de 880 millions d'euros (soit 8 % du budget) sont répartis de la manière suivante :

- un double versement de l'allocation pour enfants (Child Benefit allowance), dont le montant s'élève à 140 euros, est prévu en novembre de même qu'un double versement pour tous les bénéficiaires de l'aide sociale en octobre ;
- un versement forfaitaire de 500 euros en novembre 2022 pour les personnes bénéficiant de l'allocation pour famille active (*working family payment*), de soutien aux aidants (*carer's support grant*), d'invalidité, ou encore d'une pension d'invalidité ;
- une allocation de chauffage de 400 euros versée d'ici fin 2022. Pour les personnes âgées de plus de 70 ans et vivant seules, l'allocation s'élève à 500 euros (1 000 euros pour les couples). Le seuil d'éligibilité est par ailleurs relevé et passe de 120 à 200 euros de revenus hebdomadaires.

S'agissant de l'éducation, les mesures temporaires (plus de 130 millions d'euros, soit 1,2 % du budget) sont essentiellement ciblées sur les étudiants et visent une réduction unique de 1 000 euros des frais d'inscription pour ceux éligibles au 3<sup>e</sup> cycle ainsi que le doublement pendant un mois de la bourse pour les bénéficiaires. Enfin, le gouvernement agit indirectement sur les salaires en autorisant les employeurs à verser des bonus défiscalisés (*voucher*

9. Un pays entre techniquement en récession après deux trimestres consécutifs de baisse du PIB.

10. Ces recettes proviennent pour moitié de dix entreprises selon le ministère des Finances, cité par E. Albert, « En Irlande, les multinationales font déborder les caisses de l'Etat », *Le Monde*, 18 août 2022.

11. Nous nous centrons dans cet article sur les mesures à destination des ménages. Pour les mesures en direction des entreprises, se référer au site officiel du gouvernement irlandais : <https://www.gov.ie/en/>.

payment) pour un montant maximal de 1 000 euros (au lieu de 500 euros).

S'agissant des mesures permanentes, le gouvernement axe son action sur de nouveaux allègements fiscaux ou crédits d'impôts ainsi que de nouvelles augmentations des prestations sociales. Parmi les mesures phares figure l'élargissement des tranches d'imposition de manière à ce que les travailleurs et travailleuses ne paient le taux maximal qu'à partir de 40 000 euros de revenus annuels (pour un coût estimé à 1,2 milliard d'euros, soit près de 11 % du budget)<sup>12</sup> ainsi que le versement d'un crédit d'impôt de 500 euros à près de 40 000 locataires ne bénéficiant d'aucune prestation sociale (pour un coût estimé à 200 millions d'euros, soit moins de 2 % du budget). Le montant des prestations sociales sera quant à lui augmenté de 12 euros en moyenne par semaine (soit une enveloppe d'1 milliard d'euros ou près de 10 % du budget).

Enfin, le gouvernement s'est engagé, lors de la présentation du budget, à réduire le coût de certains services publics, avec notamment une réduction du prix des transports en commun jusqu'à la fin de l'année 2023, l'extension de l'assurance santé publique à une plus grande partie de la population et la gratuité des livres scolaires dans les établissements du 1<sup>er</sup> degré. L'accent est également mis sur l'allègement du coût relativement élevé de la garde d'enfants en Irlande. Le ministre des Dépenses publiques et de la Réforme, Michael McGrath, a ainsi

annoncé une réduction de 25 % des frais de crèche, financée par une augmentation des subventions dans le cadre du National Childcare Scheme. Selon les projections du ministère, cette mesure devrait permettre aux parents d'économiser jusqu'à 175 euros par mois, soit 2 106 euros en 2023.

Par ailleurs, suite au rapport remis en juillet 2022 par la Commission sur les bas salaires (Low Pay Commission, 2022), le gouvernement irlandais présente mi-septembre un projet de loi ouvrant la voie à la création d'un « *living wage* », en remplacement du salaire minimum national à compter de 2026<sup>13</sup>. Son montant sera équivalent à 60 % du revenu médian. Conformément aux recommandations de la commission, ce projet prévoit également un relèvement du salaire minimum de l'ordre de près de 7,6 % à compter de janvier 2023, portant le salaire horaire minimum national de 10,50 à 11,30 euros de l'heure.

### Des réactions mitigées

En dépit de son caractère inédit, le budget reçoit un accueil mitigé de la part des *think thanks* et des acteurs sociaux. Ainsi, des chercheurs de l'Economic and Social Institute (ESRI)<sup>14</sup> estiment que les mesures temporaires ne permettraient d'atténuer que temporairement la baisse des revenus réels et que d'autres actions seraient nécessaires à partir du 2<sup>e</sup> semestre 2023. Il regrette par ailleurs que les mesures permanentes n'aient ciblé que la fiscalité et ne bénéficient qu'aux

12. Actuellement, le taux d'imposition supérieur de 40 % s'applique aux revenus annuels de plus de 36 800 euros pour une personne seule.

13. L'instauration du « *living wage* » ne constitue pas en soi une mesure destinée à compenser l'inflation. Pour cette raison, nous ne développons pas ce point en détail. Pour une présentation du projet, voir : J. Agache-Gorse, « Le gouvernement valide une première hausse du salaire minimum », *mind RH*, 15 septembre 2022.

14. K. Doorley, M. Regan, « Opening Statement - Oireachtas Committee on Budgetary Oversight », ESRI, October 19, 2022, <http://bit.ly/3OeoUtq>.

ménages les plus aisés. De son côté, le Nevin Institute, un institut de recherche proche de l'Irish Congress of Trade Unions (ICTU, Congrès des syndicats irlandais), reconnaît le caractère exceptionnel du budget du fait du montant de l'enveloppe allouée<sup>15</sup>. Il juge toutefois que les mesures proposées ne permettent pas de compenser l'inflation cumulée en 2022 et 2023, estimée à 16 %. Rejoignant les critiques exprimées par l'organisme Social Justice Ireland (2022), l'institut dénonce par ailleurs un budget inégalitaire : le seuil d'imposition est relevé de 8,7 % – soit indexé sur l'inflation – tandis que la revalorisation des prestations sociales est moindre et bien en-deçà du taux d'inflation. Dans la même veine, la secrétaire générale de l'ICTU, Patricia Kings<sup>16</sup>, juge positivement un certain nombre de mesures, mais considère que le budget 2023 n'est pas « à la hauteur s'agissant de la protection des ménages à bas salaires et à faibles revenus contre les taux d'inflation les plus élevés depuis près de quatre décennies<sup>17</sup> ». Dans un contexte où le coût de l'électricité a déjà progressé de 40 % en un an, l'ICTU estime en effet que plus de 40 % des ménages seraient en situation de pauvreté énergétique. Si l'élargissement des tranches d'imposition apparaît légitime au regard de l'inflation, l'ICTU regrette par ailleurs que cette mesure bénéficie de manière disproportionnée aux ménages les plus aisés. Enfin, l'organisation syndicale considère que la hausse du salaire

minimum demeure insuffisante compte tenu du contexte macroéconomique et appelle à une mise en œuvre anticipée du « *living wage* ».

De son côté, la principale organisation patronale du pays, l'Irish Business of Employers Confederation (IBEC), s'est montrée prudente en s'abstenant de tout commentaire sur les mesures en direction des ménages<sup>18</sup> prévues dans le budget. De même, si elle s'est toujours montrée défavorable à toute hausse du salaire minimum, l'IBEC n'y a pas réagi publiquement.

### L'inflation au cœur des négociations salariales mais des résultats insuffisants

S'il est encore trop tôt pour apprécier pleinement les effets du contexte économique sur une probable montée des revendications salariales, de premiers éléments laissent penser que les pressions inflationnistes ont été propices à la négociation dans les secteurs public et privé. Bien que les résultats des négociations salariales ne permettent pas de compenser la perte de pouvoir d'achat des salariés, l'Irlande, où la conflictualité est faible, voire nulle, depuis plusieurs décennies (Maccarrone, Erne, à paraître), n'enregistre pas pour autant une recrudescence des conflits.

15. T. McDonell, « Budget 2023 gives us a shot at keeping recession at bay », Neri Weekly Blog, September 29, 2022, <http://bit.ly/3Gov2gR>.

16. Depuis le 19 octobre 2022, Owen Reidy est le nouveau secrétaire général de l'ICTU, suite au départ de Patricia Kings : <http://bit.ly/3TMC4Pz>.

17. « Budget fails low-paid and low-income households in face of highest inflation since 1984 », ICTU, September 27, 2022, <http://bit.ly/3EgUzpz>.

18. S'agissant des mesures à destination des employeurs, l'IBEC a rendu un verdict mitigé en saluant les aides aux entreprises annoncées mais en se disant déçu que le taux de TVA de 9 % pour les entreprises du secteur de l'hôtellerie-restauration, qui doit expirer en février prochain, ne soit pas prolongé.

### **Une renégociation en demi-teinte de l'accord salarial dans le secteur public**

Début 2022, le Comité des services publics (Public Services Committee, PSC) de l'ICTU demande au gouvernement l'ouverture de négociations en vue de réviser l'accord salarial du secteur public, le « Building Momentum Agreement », conclu en décembre 2020 pour une durée de deux ans. Conclu dans un contexte d'inflation quasi-nulle en 2020, cet accord prévoit une augmentation salariale de 3 %, versée en trois fois entre octobre 2021 et octobre 2022. Après une hausse des prix de 5 % entre janvier 2021 et janvier 2022, Fórsa, la plus grande organisation syndicale de la fonction publique, qui compte près de 80 000 membres, exhorte le gouvernement à ouvrir de nouvelles discussions qui « doivent donner la priorité au rétablissement et à l'amélioration du niveau de vie dans un contexte d'inflation élevée » (Eurofound, 2022).

Entamées en mai 2022 avec une première série de discussions au sein de la Workplace Relations Commission, les négociations échouent après que les syndicats ont refusé la proposition « non crédible<sup>19</sup> » du ministère des Dépenses publiques et de la Réforme d'une augmentation salariale de 5 %. À l'issue de nouvelles discussions fin août, le gouvernement et le PSC aboutissent à un projet d'accord prévoyant pour près de 400 000 travailleurs du secteur public (y compris le personnel fonctionnaire, enseignant et infirmier) une augmentation progressive de 6,5 % des salaires, dont 3 % de

manière rétroactive à partir de février 2022, 2 % en mars 2023 et 1,5 % ou un montant annuel de 750 euros (la plus avantageuse des formules devant être retenue) à partir d'octobre 2023. Après l'avoir soumis au vote de ses membres, le PSC de l'ICTU ratifie formellement l'accord le 7 octobre 2022, mettant ainsi fin au « Building Momentum Agreement ». Si les syndicats représentant le secteur public reconnaissent une avancée positive pour les conditions salariales des personnels, ils demeurent conscients que les augmentations négociées ne suffisent pas à compenser l'inflation. Fin août, le projet d'accord est en effet finalisé sur la base d'une inflation estimée à 3 % en 2023, mais celle-ci est revue à la hausse (7 %) fin septembre. Ainsi le président du PSC de l'ICTU et secrétaire de Fórsa, Kevin Callinan, a d'ores et déjà prévenu qu'il se réservait la possibilité d'invoquer la clause de révision si de nouvelles négociations devenaient nécessaires<sup>20</sup>.

### **Une intensification des négociations depuis 2021 dans le secteur privé, mais des hausses de salaire modérées**

Dans le secteur privé, selon les médias et les communiqués des organisations syndicales, la progression rapide de l'inflation et la baisse du pouvoir d'achat sont aussi au cœur des préoccupations. Il demeure toutefois difficile de suivre le résultat des négociations salariales parce qu'il n'existe pas, à notre connaissance, de base de données exhaustive des accords conclus. Des analyses sont néanmoins proposées par la revue spécialisée en relations professionnelles

19. J. Wilson, « Government's public service pay offer "not credible", unions say », *The Irish Times*, June 30, 2022, <http://bit.ly/3ArAY4T>.

20. E. Malone, V. Clarke, « Unions formally accept public-sector pay deal for rises of 6,5 % », *The Irish Times*, October 7, 2022, <http://bit.ly/3gbwpoz>.

*Industrial Relations News*, qui constitue de manière régulière des bases de données sur les accords (voir *infra*).

Le faible suivi de la négociation collective est sans doute à mettre en regard avec la spécificité de l'Irlande en matière de relations professionnelles. Dans la littérature, le système irlandais est fréquemment qualifié de « volontariste » dans la mesure où les employeurs et les représentants des salariés sont libres de négocier collectivement les conditions d'emploi (Maccarrone *et al.*, 2019 ; Paolucci *et al.*, 2022). Pendant plus de 20 ans, entre 1987 et 2009, l'évolution des salaires a toutefois été largement encadrée par le « partenariat social », un accord tripartite conclu entre le gouvernement, l'ICTU et l'IBEC. Depuis la rupture de ce partenariat fin 2009, un an après le début de la crise économique et financière, les négociations dans le secteur privé sont désormais décentralisées au niveau de l'entreprise mais il n'y a pas d'obligation légale de négocier (Delahaie, 2010a, 2018 ; Maccarrone *et al.*, 2019) (voir encadré).

À partir des analyses menées par *Industrial Relations News* sur 81 accords conclus entre janvier et octobre 2021 (Higgins, 2021), puis sur 60 accords entre octobre 2021 et mars 2022 (Higgins, 2022), il est possible de dégager deux principaux enseignements sur les tendances récentes. D'une part, si l'activité de négociation collective d'entreprise devient plus intense à partir de 2021 et surtout depuis 2022 dans un contexte fortement inflationniste, elle demeure moins dynamique que celle enregistrée avant 2020. D'autre part, en dépit de

négociations d'accords plus fréquentes, les pourcentages d'augmentation des salaires demeurent modérés et ne permettent pas de compenser la hausse des prix. Entre janvier et octobre 2021, les progressions salariales vont de 1,5 à 3 % par an (en moyenne 2 %). Entre octobre 2021 et mars 2022, une minorité des accords prévoit un pourcentage de progression des salaires supérieur à 3 % par an. Seuls 25 % d'entre eux dépassent 3 %, soit une hausse bien inférieure à l'inflation. Dans un grand nombre d'accords, le développement de compléments du salaire (*fringe benefits*) joue un rôle central dans les progressions négociées. Parmi ceux-ci, les « bonus exonérés d'impôts » (*voucher payments*), dont le montant maximal a été relevé à 1 000 euros dans le budget 2023 (voir *supra*), sont les plus fréquemment mentionnés dans les accords. Les premières constatations suggèrent que les progressions obtenues sont donc bien en-deçà des recommandations de l'ICTU. Pour l'année 2022, tablant sur une inflation estimée à 2 % en 2022, l'ICTU avait recommandé des augmentations de salaire comprises entre 2,5 et 4,5 %<sup>21</sup>, tout en appelant ses membres à mettre la priorité sur la protection de l'emploi et à prendre en compte la situation économique de l'entreprise (Higgins, 2022).

## Conclusion

Malgré la résilience de l'économie à la crise sanitaire et une situation de quasi-plein emploi, l'Irlande n'échappe pas, comme les autres pays de l'OCDE, à des pressions inflationnistes sans précédent et qui se traduisent par un recul important

21. « Congress guidance for private sector Unions on pay bargaining in 2022 », *Private sector bulletin*, ICTU, December 2021, <http://bit.ly/3Xbmrnz>. Deux mois plus tard, alors que l'inflation est révisée à la hausse, l'ICTU recommande à ses membres affiliés de négocier des progressions salariales de 2,5 à 5,5 % pour tenir compte de l'inflation : <http://bit.ly/3UMAqyC>.

### Encadré - Du « partenariat social » à la « libre » négociation d'entreprise

En Irlande, le premier « partenariat social » ou pacte social émerge en 1987 à la suite de la publication d'un rapport du Conseil économique et social irlandais (National Economic Social Council, NESCC, 1986) qui préconise une réponse « négociée » à la récession économique. Entre 1987 et 2006, six partenariats sociaux se succèdent et ce, quels que soient les gouvernements au pouvoir. Même si le partenariat n'a pas force de loi, les acteurs sociaux ont largement œuvré au respect des termes de l'accord, y compris en matière de salaire, faisant de l'Irlande l'un des pays où la tradition de pacte social a été la plus soutenue pendant plus de deux décennies.

Dès 1987, l'échange de la modération salariale dans les secteurs privé et public contre des allègements fiscaux sur le revenu des ménages et un impôt sur les sociétés parmi les plus bas d'Europe est au cœur des négociations. L'objectif des acteurs sociaux est alors de maîtriser les dépenses et le déficit publics, de restaurer la compétitivité d'une petite économie fortement dépendante de l'extérieur et d'attirer les investissements directs étrangers. À partir du milieu des années 1990, alors que l'Irlande connaît une croissance économique sans précédent, lui valant le surnom de « Tigre celtique », le contenu des pactes sociaux s'étoffe pour aborder des thèmes relatifs aux politiques actives d'emploi, à la protection sociale, aux investissements en infrastructures publiques, aux pactes d'entreprise, etc. Les parties prenant part aux négociations s'élargissent également pour intégrer les représentants de la société civile (organisations non gouvernementales, églises, associations de chômeurs), regroupés dans le pilier « associatif » (Community and voluntary pillar) et portant des revendications en termes de lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté. Si les thèmes négociés évoluent, les salaires demeurent le principal sujet de négociation de concessions entre les acteurs<sup>1</sup>.

En 2008, la survenance de la crise économique et financière, qui a pour origine les excès du secteur bancaire irlandais, s'accompagne d'une politique d'austérité draconienne. Entre décembre 2008 et décembre 2009, pas moins de trois plans d'austérité budgétaire visant plus de 9 milliards d'euros d'économies sont imposés par le gouvernement pour « sauver les banques » (Delahaie, 2010b). Pour la première fois depuis 1987, le gouvernement et l'IBEC rompent unilatéralement le pacte social en décembre 2009 après l'adoption d'un nouveau budget de rigueur, combinant hausse des prélèvements et taxes sur les revenus et baisse des salaires dans le secteur public. Le gouvernement et l'IBEC, qui ont toujours œuvré à soutenir le pacte social, font désormais valoir que celui-ci n'est plus adapté aux impératifs de rigueur budgétaire posés par la crise.

Depuis, les accords conclus dans le secteur public résultent de négociations bipartites entre le gouvernement et le Public Services Committee (PSC) de l'ICTU. Dans le secteur

1. Pour une discussion détaillée du contenu des pactes sociaux, voir Delahaie (2018).



privé, l'année 2010 marque le retour à la libre négociation collective, que l'IBEC et l'ICTU ont cherché à encadrer par la signature d'un protocole national visant à faire du maintien de l'emploi et la compétitivité de l'entreprise la priorité lors des discussions. La littérature suggère que la rupture du partenariat social s'est accompagnée d'une forme de négociation coordonnée (« *Pattern bargaining* ») largement initiée par le SIPTU, qui représente aujourd'hui 180 000 membres dans divers secteurs d'activité. Jusqu'en 2017, une certaine norme de progression des salaires de l'ordre de 2 % par an s'établit dans le secteur manufacturier (Roche, Gormley, 2017). À partir de 2017, les organisations syndicales ont tenté de relever cette norme à 4 %, mais ce résultat n'est que rarement atteint dans les accords conclus, lesquels prévoient des progressions de l'ordre de 2 à 3 % (Paolucci *et al.*, 2022).

du pouvoir d'achat des ménages. En 2022, suite à l'invasion de l'Ukraine par la Russie, la progression plus rapide que prévu de l'inflation et la montée des incertitudes qui pèsent sur l'économie mondiale rendent l'économie irlandaise, fortement dépendante de l'extérieur, de plus en plus vulnérable. Dans ce contexte, le gouvernement irlandais intervient dès l'automne 2021 en mettant en place des mesures destinées en priorité à alléger les factures d'énergie de la population. En 2022, le gouvernement témoigne d'un interventionnisme inédit avec la présentation en septembre d'un budget 2023 d'un montant de 11 milliards d'euros (soit 9,5 % du PIB), dont plus de 4 milliards d'euros sont dédiés au financement de mesures temporaires. Parmi les mesures phares figurent la distribution de chèques « énergie » sans conditions de ressources, des versements uniques et forfaitaires aux bénéficiaires de prestations sociales ainsi que des aides ciblées sur les étudiants. Les mesures permanentes en direction des ménages ciblent essentiellement les plus aisés qui bénéficient d'allègements fiscaux et dans une moindre mesure,

les bénéficiaires de prestations sociales pour lesquels la revalorisation des montants demeure bien en-deçà de l'inflation. Enfin, le gouvernement a décidé de relever le salaire minimum national à partir de janvier 2023. Si l'action du gouvernement est présentée dans les débats comme exceptionnelle, elle suscite toutefois un avis mitigé de la part des acteurs sociaux, lesquels jugent les mesures insuffisantes – du fait de leur caractère temporaire – pour répondre à la crise du pouvoir d'achat.

Alors que ce contexte pourrait être propice à la montée des revendications salariales, l'analyse des dernières tendances suggère que les pressions inflationnistes ont certes relancé l'activité de négociation collective mais que les résultats obtenus demeurent insuffisants pour compenser la baisse du pouvoir d'achat, en particulier dans le secteur privé. Face à la montée continue de l'inflation, les organisations syndicales, en particulier dans le secteur public, se préparent d'ores et déjà à réclamer de nouvelles augmentations de salaire. Dans le secteur privé où les entreprises des TIC,

qui ont largement contribué au dynamisme de l'économie et du marché du travail ces dernières années, annoncent en cascade des suppressions de postes<sup>22</sup>, la situation

demeure plus incertaine et risque de limiter les possibilités de revendications salariales.

*Achévé de rédiger le 21 novembre 2022*

---

22. C. Taylor, « Threat to tech jobs follows massive expansion of sector over past three years », *The Irish Times*, November 8, 2022.

---



## Sources :

- Central Bank of Ireland (2022), « Quarterly Bulletin. QB4 », October, <http://bit.ly/3GkLQ8B>.
- CSO (2022), « Earnings and Labour Costs Q1 2022 (Final), Q2 2022 (Preliminary Estimates) », CSO Statistical Publication, August 30, <http://bit.ly/3GkXTCM>.
- Delahaie N. (2010a), « Irlande : la crise du partenariat social face à la rigueur budgétaire », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 124, mai, p. 25-37, <http://bit.ly/3tB0xwr>.
- Delahaie N. (2010b), « Irlande : l'austérité budgétaire pour sauver les banques », n° spécial, « L'État social à l'épreuve de l'austérité », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 127, novembre, p. 144-154, <https://goo.gl/pY12iG>.
- Delahaie N. (2018), « D'une crise à l'autre : émergence et rupture des pactes sociaux en Irlande (1987-2009) », in Rehfeldt U. (dir.), *Les pactes sociaux en Europe. Déclin ou permanence ?*, Rapport final pour l'UNSA-Éducation, Ires, p. 141-176, <https://goo.gl/usjiQv>.
- Delahaie N. (2021), « Irlande : une croissance en trompe-l'œil face à la pandémie », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 174, juillet, p. 3-17, <https://bit.ly/3wrktn>.
- Delahaie N. (2022), « Irlande : après le choc de la crise sanitaire, la montée des tensions sur le marché du travail », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 179, septembre, p. 14-25, <http://bit.ly/3An1kFd>.
- Department of Finance (2022), *Budget 2023. Economic & Fiscal Outlook*, Government of Ireland, <http://bit.ly/3TJqIfc>.
- Dwan-O'Reilly J., McNelis M. (2022), « Trends in Post-PUP Employment: Examining the employment transitions of those closing their Pandemic Unemployment Payment claims », *Working Paper*, IGEEES/IGSS, Department of Social Protection, April, <https://bit.ly/3BjLKv6>.
- Eurofound (2022), *Revised public sector pay agreement concluded amid cost of living concerns, measure IE-2022-19/2407 (measures in Ireland)*, EU PolicyWatch, <http://bit.ly/3UUH1a2>.
- Higgins C. (2021), « Pay deals average 2-2,5 % a year, but inflation brings uncertainty », *Industrial Relations News*, IRN 38, October 21.

- Higgins C. (2022), « Pay deals start edging over 3 % but still below inflation », *Industrial Relations News*, IRN 14, April 7.
- Low Pay Commission (2022), « Recommendations for the National Minimum Wage », *LPC Report*, n° 18, July, <http://bit.ly/3V3abDR>.
- Maccarrone V., Erne R. (2022), « Ireland: Recovering after being tipped off balance by the Great Recession? », in Müller T., Vandaele K., Waddington J. (eds.), *Trade Unions in Europe*, ETUI, à paraître.
- Maccarrone V., Erne R., Regan A. (2019), « Ireland: Life after social partnership », in Müller T., Vandaele K., Waddington J. (eds.), *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame*. Volume II, Brussel, ETUI, p. 315-335, <http://hdl.handle.net/10197/9602>.
- McQuinn K., O'Toole C., Disch W., Kenny E., Shiel E. (2022a), « Quarterly Economic Commentary, Autumn 2022 », *Macroeconomic Forecasting*, Economic and Social Research Institute, October, <http://bit.ly/3TI4Rof>.
- McQuinn K., O'Toole C., Disch W., Shiel E., Kenny E. (2022b), « Quarterly Economic Commentary Summer 2022 », *Macroeconomic Forecasting*, Economic and Social Research Institute, June, <https://doi.org/10.26504/qec2022sum>.
- NESC (1986), « A strategy for development 1986-1990 », *NESC Report*, n° 83, <https://www.nesc.ie/publications/a-strategy-for-development-1986-1990/>.
- OECD (2022), « Ireland », *OECD Economic Outlook, Volume 2022*, Issue 1, Paris, OECD, <https://doi.org/10.1787/62d0ca31-en>.
- Paolucci V., Roche W.K., Gormley T. (2022), « Country Report: Ireland », *CODEBAR – Comparisons in Decentralised Bargaining*, University of Amsterdam, <http://bit.ly/3EfMBNt>.
- Roche W.K., Gormley T. (2017), « The durability of coordinated bargaining: Crisis, recovery and pay fixing in Ireland », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 41, n° 2, p. 481-505, <https://doi.org/10.1177/0143831X17718067>.
- Sauviat C. (2022), « Montée des conflits, de la syndicalisation et des revendications salariales dans un contexte économique incertain », n° spécial, « Les salaires au piège de l'inflation : quelles mesures publiques, quel renouveau des revendications ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 180, décembre, p. 37-55.

## Irlande

Face à la baisse du pouvoir d'achat, des mesures publiques temporaires et des augmentations salariales insuffisantes

---

- Social Justice Ireland (2022), « Budget 2023 Analysis & Critique. Government widens rich/poor gap, leaves poor further behind », September, <http://bit.ly/3tDHamw>.