Irlande

Priorité à la compétitivité ou aux niveaux de vie ?

Pascal UGHETTO

L'Irlande a été touchée par le retournement conjoncturel des premières années 2000. Elle ne pouvait y échapper, en raison de son degré élevé d'ouverture sur l'économie internationale et de sa relative dépendance à l'égard de l'économie américaine. L'emploi s'en est trouvé affecté (Ughetto, 2001). Néanmoins, le boom que connaît ce pays depuis les années 1990 continue de faire sentir ses effets et le ralentissement qu'a subi l'économie de la République laisse à celle-ci des taux de croissance plus élevés que ceux de ses partenaires de l'Union européenne.

Dans ce contexte, l'attitude à tenir face à la nouvelle conjoncture fait débat entre les acteurs économiques et sociaux mais sans que pèsent des enjeux partisans particulièrement intenses. En fait, l'essentiel des discussions porte sur la dynamique des salaires : l'objet du débat est de savoir si elle doit être appréhendée dans l'optique d'une éventuelle détérioration de la compétitivité de l'économie irlandaise dans un contexte de conjoncture internationale et nationale plus exigeante – ce que voudrait le patronat –, ou si elle doit l'être dans la perspective d'une poursuite du rattrapage des niveaux de développement européens. La flexibilisation du marché du travail n'est guère en discussion, d'autant plus que l'Irlande présente déjà des conditions assez avantageuses pour les employeurs et que les pactes sociaux, à nouveau, fournissent les conditions pour une concertation sur les évolutions de la législation sociale. Tout cela se déroule, sur la période considérée, dans le cadre d'une stabilité politique, qui vient d'être assurée par la reconduction de la coalition de droite entre le Fianna Fail et les Démocrates Progressistes, dirigée par Bertie Ahern.

Une parenthèse dans le boom économique

Economie ouverte sur l'extérieur, l'Irlande n'a pas été épargnée par le ralentissement économique. Ses liens avec l'économie américaine (à travers, notamment, les entreprises implantées sur son territoire) et ses partenaires européens (pour ses exportations) ont constitué les canaux par les quels le retournement de la conjoncture mondiale s'est propagé vers la République. Mais la détérioration de la conjoncture n'y est pas telle qu'elle pourrait réellement remettre en cause l'optimisme que les Irlandais se sont forgé

Tableau 1. La croissance irlandaise et ses composantes
(variations annuelles en pourcentage)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002*
Consommation privée	4,4	4,1	6,4	7,4	7,3	8,3	10,0	5,5	4,3
Consommation publique	4,1	3,9	3,3	5,3	5,7	6,3	5,4	7,0	5,5
Formation brute de capital fixe	11,8	13,4	16,6	17,8	15,7	13,5	7,3	1,3	2,4
Exportations de biens et services	15,1	20,0	12,2	17,4	21,4	15,7	17,8	8,2	5,5
Importations de biens et services	15,5	16,4	12,5	16,8	25,8	11,9	16,6	6,5	6,4
PIB	5,8	10,0	7,8	10,8	8,6	10,8	11,5	6,8	3,5

* : Estimations.
Source : Eurostat.

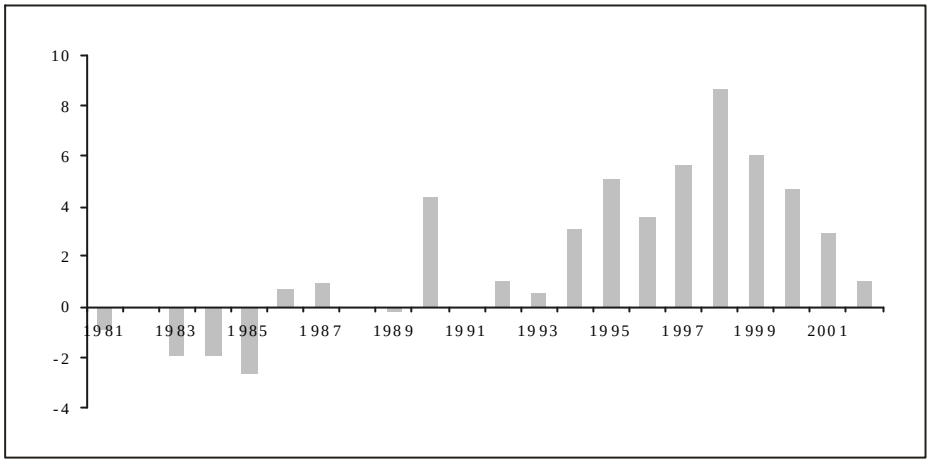
depuis le boom économique de ces dernières années.

Certes, entre 2000 et 2002, le rythme de la croissance aura été divisé par trois, passant de 11,5 % à 3,5 % (en estimation) (tableau 1). Le coup de frein est sensible et il ramène le pays vers des taux de croissance beaucoup plus proches de ceux de l'Union européenne. Mais le doute n'est pas parvenu à s'installer réellement. Les prévisions laissent attendre une reprise, à partir de l'année prochaine, qui devrait pousser l'économie irlandaise de nouveau vers de plus grands écarts vis-à-vis de ses partenaires. Qui plus est, le ralentissement actuel n'a pas occasionné d'inversion de tendance majeure dans le domaine de l'emploi. Après les temps extrêmement durs que les Irlandais ont connus dans les années 1980, où la tendance était plutôt à des destructions nettes d'emplois, une pause dans l'expansion de l'emploi telle qu'elle se produit en ce moment (graphique 1) ne suffit pas à introduire le doute. Le chômage n'est, en effet, que modérément reparti à la hausse (graphique 2) : demeurant contenu en deçà de 5 % de la population active, il ne semble pas devoir subir le doublement à l'horizon de 2003 que certains pronostics avançaient.

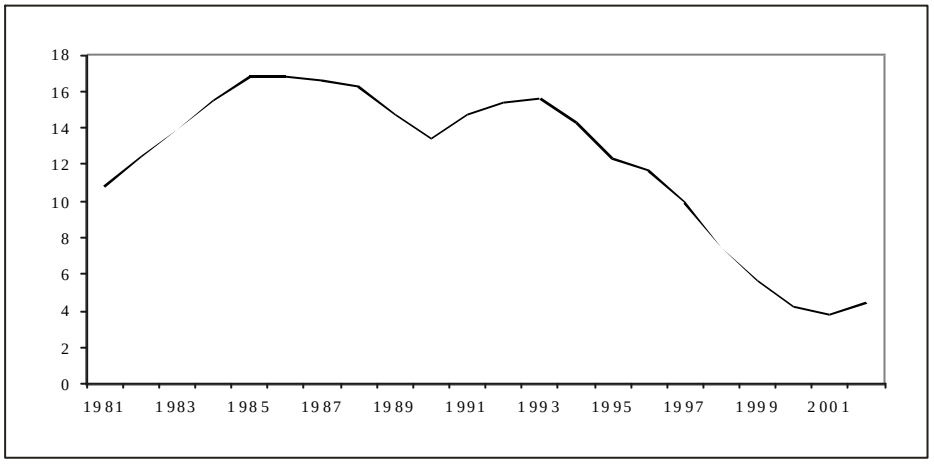
Globalement, les salariés peuvent rester sur l'impression léguée par les années précédentes d'une élévation des occasions d'embauche s'accompagnant d'une amélioration des conditions d'emploi (tableau 2). Le ralentissement économique n'a pas affecté le taux d'emploi ni le taux d'activité. Il a laissé inchangée la part des contrats à durée déterminée, qui avait fortement régressé au cours des années 1990. La part du travail à temps partiel, qui avait par contre fortement augmenté jusqu'en 1999, est également restée stable. D'une manière générale, « les indices de flexibilité du travail continuent (…) à être plus bas en Irlande que par tout ailleurs dans l'Union européenne » (O'Connell *et al.*, 2002).

Dans ce contexte, la politique de l'emploi ne connaît pas d'inflexion majeure, si ce n'est, en 1998, l'accent mis par le *National Employment Action Plan* (NEAP) sur l'effort conjoint des demandeurs d'emploi et de l'administration publique pour mieux créer les conditions d'une sortie des individus de la situation de chômage : les chômeurs de groupes ciblés (notamment ceux de longue durée) doivent désormais avoir un entretien approfondi avec le FÁS (*Training and Employment Authority*) pour envisager le plan d'action à entreprendre (possibilités de reprise d'un emploi, formation…).

Gra phique 1. Emploi to tal (variations annuelles en pourcentage)



Gra phique 2. Taux de chô mage (% de la po pu la tion ac tive)



2002 : es ti ma tion.
Source : Eu ros tat.

Les ac teurs face à la conjonc ture : la croyance dans les ver tus des pac tes so ciaux

Tout concourt ain si à ce que le re tournement de conjoncture soit davantage per çu comme une pa ren thèse que comme une remise en cause du boom éco nomique.

Ce der nier est la ré sul tante d'une série de facteurs (Fortin, 2001). Le terrain avait, tout d'abord, été pré pa ré de longue date par le choix, dès les an nées 1950, de l'ou ver ture sur l'éco nomie mon diale, ain si que par une po li tique vi sant à fa vo ri ser l'in ves tis se ment étran ger à par tir des années 1970 et par une po li tique fis cale en faveur de l'investissement, concrétisée

dès les années 1950 avec l'adoption d'un taux préférentiel d'imposition des bénéfices des sociétés exportatrices.

Plus récemment, le pays a renforcé ses efforts de développement de sa compétitivité internationale, notamment en mettant la modération salariale au cœur des pactes sociaux signés successivement au niveau national depuis 1987 (voir encadré), avec pour effet une progression des salaires moindre que celle de la productivité (et donc une baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée). L'Etat a apporté sa contribution en s'engageant dans une compensation, explicitement consentie, de cette modération par des réductions d'impôts des particuliers.

C'est par ses exportations que l'Irlande a trouvé les moyens de doper sa croissance dans les années 1990 (tableau 1). Elle a réussi à les faire progresser bien au-delà du rythme de la croissance mondiale et à renforcer l'attrait de son territoire pour les entreprises étrangères souhaitant produire à destination du marché européen notamment. Ces entreprises ont trouvé, avec la modération des salaires, mais aussi avec une main-d'œuvre bien formée, une incitation supplémentaire à venir s'installer sur le territoire irlandais et exporter à partir de celui-ci.

Sur la même période, le pays a également assaini sa situation budgétaire : les dettes et déficits élevés des années 1980 ont été combattus par une politique d'austérité budgétaire qui a permis à l'Etat de diminuer la pression fiscale et d'aider à la baisse des taux d'intérêt que sont également venus favoriser la participation au mouvement d'intégration monétaire au niveau européen et l'assouplissement de la politique monétaire de l'Union dans la seconde moitié des années 1990. L'Etat a été aidé, dans cette politique de maîtrise d'allégement de la fiscalité, par les fonds structurels européens, grâce auxquels cette politique a pu, malgré tout, s'accompagner d'un effort d'investissement dans les infrastructures.

Les pactes sociaux sont associés par les Irlandais au redressement de la situation économique de leur pays et au boom de 1994-2000. En réalité, ils ont plutôt créé les conditions pour une expansion qui a largement été favorisée par une explosion soudaine de l'investissement étranger sur le territoire irlandais, elle-même probablement due à la conjonction de deux phénomènes : d'une part, l'attrait croissant pour le marché européen, accentué par le parachèvement de l'intégration économique et monétaire

Tableau 2. Données sur l'emploi

	1991	1995	1997	1999	2000	2001 t1	2001 t2	2001 t3
Emploi total (en milliers)	1170	1302	1432	1619	1696	1713	1720	1790
Taux d'activité (% pop. active 15-64 ans)	60,9	61,9	64,1	67,0	68,1	67,5	67,5	70,4
Taux d'emploi (% population des 15-64 ans)	51,4	54,4	57,5	63,2	65,1	64,9	65,0	67,3
Travailleurs à temps partiel (% emploi total)	8,3	11,6	13,6	16,4	16,4	16,5	16,5	16,3
Contrats à durée déterminée (% emploi total)	8,4	10,0	9,1	5,0	4,7	4,7	4,7	4,7

Les pac tes so ciaux en Irlande, une longue his toire

La pra tique des pac tes so ciaux est an cienne en Irlande (O'Kel ly, 2000 ; O'Don nell & O'Rear don, 2001). A par tir de 1946, les sa lai res fu rent plu sieurs fois né go ciés à tra vers des *Na tio nal Wage Rounds*. Mais c'est sur tout en 1970 que fut con clu un *National Wage Agreement*, suivi par sept autres accords similaires, qui dé fi nissaient le ni veau maxi mal de sa laire au to ri sé et éta blis saient un con trôle très strict sur le champ de la négociation d'entreprise. A l'époque, le gouvernement était présent dans la con clu sion des ac cords, mais en tant qu'em ployeur. Entre 1979 et 1981, deux *National Understandings*, tri par ti tes, élar gi rent le cadre des dis cussions à la fis ca li té, la pro tec tion so ciale, l'édu ca tion et la for ma tion, la lé gis la tion du travail. L'arrivée, en 1981, d'un nouveau gouvernement, de droite, mit fin à cette phase d'ac cords cen tra li sés, lais sant les em ployeurs en tre prendre de maî tri ser les coûts sa la riaux par la né go cia tion lo cale.

Ce fut la situation économique critique du pays (fort chômage, déficit public et dette de l'Etat éle vés, taux d'in té rêt pé na li sants) qui condui sit les em ployeurs, les syndicats et l'Etat à renouer avec la pratique des accords centralisés lors d'un changement de gouvernement en 1987. Le *Programme for National Recovery* (PNR, 1987-1989) fut ain si un pacte de sau ve tage de l'éco nomie na tio nale, par l'op tion du ren for ce ment de la com pé ti ti vi té ex té rieure. Axé sur un ac cord de mo dé ra tion sa la riale, réel le ment por teur d'ef fets, il por ta éga le ment sur la fis ca li té, la législation sociale, etc. Le succès conduisit à le prolonger par plusieurs pactes successifs, incluant tous une clause de modération salariale : *Programme for Economic and Social Progress* (PESP, 1990-1993), à partir duquel apparurent des en ga ge ments gou ver ne men taux pour amé lio rer la pro tec tion des tra vail leurs à temps par tiel, ré gle men ter les condi tions de li cen cie ment, etc. ; *Pro gramme for Competitiveness and Work* (PCW, 1994-1996) ; *Partnership 2000* (P2000, 1997-2000) ; *Pro gramme for Pros pe ri ty and Fair ness* (PPF, 2000-2002).

Outre les prin ci pa les or ga ni sa tions d'em ployeurs (IBEC) et de sa la riés (ICTU), le PPF réu nit les si gna tu res d'or ga nis mes as so cia tifs, cons ti tuant le « pi lier so cial » (*so cial pil lar*) : *Na tio nal Wo men Coun cil* (NWC), *Irish Na tio nal Orga ni sa tion of the Unem ployed* (INOU), *the So cie ty of St Vin cent de Paul*, *the Conference of Re li gious in Ire land* (CORI), *Protestant Aid*, *the ICTU Network of the Unemployed Centres*, *the National Youth Council of Ireland*, *Community Platform* (re grou pement de plu sieurs or ga nis mes, dont : *Wo men's Aid*, *Fo rum of People with Di sa bilities*, *The Irish Re fugee Coun cil*).

avec l'UEM ; d'autre part, la longue phase de croissance américaine, entre 1993 et 2000 et le flux d'in ves tis se ment à l'étranger (et notamment en Europe) qu'elle a suscité. L'Irlande – partie pre nante de l'UEM et fournissant à l'offre des conditions particulièrement avan ta geu ses – était une terre d'ac cueil de choix pour ces in ves tis se ments.

Dans la mesure où les pac tes so ciaux con tri buent pour une part im por tante à gérer collec ti ve ment un certain nombre des

conditions clés de l'attractivité du territoire irlandais pour ces entreprises qui dopent la croissance irlandaise, on conçoit l'importance qui leur est attribuée dans les débats sur la conjoncture économique. Si l'idée que le succès du pays a été produit par le « partenariat social » tend à relever d'une sorte d'imaginaire collectif qui amplifie les effets réellement exercés, il n'en demeure pas moins que, à travers les pactes, un cadre institutionnel s'est formé depuis plusieurs années, qui canalise les débats autour de la conjoncture. Leur composante principale est un accord salarial centralisé sur moyen terme (trois ou quatre ans) mais d'autres questions sont traitées, comme la législation sociale.

L'arrivée à échéance de l'accord national actuel

Le pacte actuel (*Programme for Prosperity and Fairness, PPF*) arrive à échéance à la fin de l'année. Cet accord a pleinement été celui de la gestion collective de la prospérité croissante. En guise de défense du bilan de cet accord, le SIPTU, le premier syndicat irlandais, avance qu'il a correspondu à une élévation du niveau de vie en termes réels d'environ 20 %, en comparaison de 5 % pour le PNR, 5,5 % pour le PESP, 6 % pour le PCW, 11,5 % pour le P2000 (et – 7 % entre 1980-1986, dans la période couverte par aucun accord national)[1].

Ce pacte ainsi que celui qui lui précède ont marqué, sinon une rupture, du moins un infléchissement vis-à-vis des fondements mêmes des accords nationaux depuis 1987, qui étaient tous des pactes de modération salariale. Signé en mars 2000, il avait dû être révisé dès décembre de la même année, à la suite des pressions des salariés : alors qu'il prévoyait initialement des augmentations de 5,5 % la première année, autant l'année suivante, puis 4 % les neuf derniers mois, l'organisation des employeurs, l'IBEC (Irish Business and Employers' Confederation), avait dû consentir une augmentation additionnelle de 2 % à partir d'avril 2001 (compensée par une possibilité d'exemption pour les firmes de secteurs vulnérables : *inability to pay clause*).

La norme définie au niveau central réagissait ainsi à une conjoncture qui permettait moins au patronat de plaider pour une modération salariale très stricte. Mais la vigueur des embauches et l'apparition de pénuries de travailleurs dans certains secteurs, en renforçant le pouvoir des salariés, a accentué en coreau-delà la pression pesant sur les entreprises prises individuellement. Celles-ci, pour attirer ou retenir la main-d'œuvre, ont été dans l'obligation de consentir des augmentations allant au-delà de la norme nationale [2]. La « dérive salariale » (*wage drift*) s'est ainsi accrue. Le SIPTU avance des chiffres concernant les entreprises où ce

1. Simultanément à son entrée en vigueur, un salaire minimum était également institué en avril 2000. Les chiffres reproduits ici valent à titre indicatif de l'argumentation du SITPU, car celui-ci ne précise pas son mode de calcul (lequel intègre sans doute davantage que les salaires : baisses d'impôts, etc.).
2. La pression résultant de l'état du marché du travail a visiblement pesé autant, sinon plus, que la conflictualité. Celle-ci n'a pas été exceptionnelle en 2000 ni en 2001 : avec, respectivement, environ 97 000 et 114 600 jours perdus pour fait de grève, on a affaire à des chiffres supérieurs à ceux d'années comme 1993 (61 300) ou 1994 (25 500), mais comparables voire inférieurs à ceux de 1996 (114 500) ou 1995 (130 300). On est, en tout cas, loin des niveaux des années 1980 (en moyenne, 300 000).

syndicat a des adhérents, qui indiquent que les employeurs se tiennent moins qu'auparavant aux strictes augmentations prévues par l'accord national : 25 % vont au-delà, ce qui représente un taux d'« adhésion » de 75 %, inférieur à celui du *Partnership 2000* (autour de 85 %) taux en baisse encore plus importante si on le rapporte aux trois premiers accords, entre 1987 et 1997 (environ 90 %).

La dynamique des salaires n'est donc plus aussi imprégnée qu'auparavant de l'atmosphère de front commun pour le sauvetage de l'économie nationale : insensiblement, la tonalité dominante s'est déplacée de la compétitivité vers le rattrapage des niveaux de développement européens, tout du moins dans le rapport de force qu'ont réussi à imposer les salariés. Ce mouvement n'a pas concerné uniquement les salaires mais aussi les aspects plus qualitatifs : la composante non salariale de l'accord a ainsi eu tendance à s'orienter vers la perspective d'une extension du partenariat en direction du niveau de l'entreprise et vers une amélioration de la condition des salariés irlandais, que ce soit en termes de réduction des inégalités et discriminations (différences de salaires hommes/femmes…), de meilleure prise en compte des articulations avec la vie familiale, d'encadrement du recours au travail à temps partiel.

Mais tout autant que les entreprises, c'est l'Etat qui a été soumis à la pression issue du boom économique et cela à plusieurs titres. D'une part, les syndicats ont veillé à ce qu'il poursuive ses engagements de réduction de la fiscalité des particuliers [1]. D'autre part, l'opinion publique se montre plus exigeante à l'égard des services publics, dont la qualité a de plus en plus été jugée insuffisante, notamment en regard des standards européens. Au-delà des infrastructures, l'Etat irlandais se trouve désormais interpellé dans des domaines comme les services de santé, de plus en plus sollicités dans un contexte d'évolution des niveaux de vie et d'exigences quantitatives et qualitatives croissantes. En 2002, le gouvernement a ainsi annoncé un plan de dépenses pour les hôpitaux, destiné à améliorer l'offre de soins. Enfin, la pression s'exerce également du côté des revendications salariales des employés de l'Etat, qui, ces derniers mois, se sont montrés particulièrement revendicatifs : enseignants et personnels de santé (infirmières…), entre autres, ont engagé de nombreux conflits portant tout spécialement sur des revendications salariales, cela dans la perspective des résultats de la procédure de « *benchmarking* » instituée au sein du PPF. Cette procédure est, à ce stade, en passe de jouer en partie contre les attentes initiales des employés du secteur public, qui avaient plus ou moins été à l'origine de l'idée d'une comparaison des rémunérations et des emplois du secteur public vis-à-vis du privé : le sentiment s'était répandu par mi eux que, à la suite du boom économique, les salariés du privé connaissaient une amélioration de leurs conditions de rémunération dont le secteur public restait exclu. Les résultats de l'instance du *benchmarking* (*Public Service Benchmarking Body*), tombés fin juin, ont, en effet, déçu certaines composantes syndicales : les propositions d'augmentations faites au gouvernement (en moyenne de 8,9 %)

1. Les baisses d'impôts n'ont, cependant, pas été concentrées sur les bas et moyens revenus, contrairement aux termes de ce qui avait été négocié.

sont en retrait par rapport aux revendications de professions comme les infirmières ou les enseignants. Alors que ces professions étaient parfois allées jusqu'à exiger des revalorisations de 30 %, elles obtiennent respectivement 8 % et 13 %.

Le gouvernement a d'ores et déjà annoncé qu'il n'irait pas au-delà des recommandations qui lui ont été faites (lesquelles représentent un milliard d'euros à trouver dans un budget de l'Etat qui doit déjà faire face au risque d'un déficit en 2002, pour la première fois de puis cinq ans). La confédération des syndicats irlandais (ICTU) et, en son sein, le *Public Service Committee*, ont annoncé leur intention de respecter l'engagement qu'ils avaient pris de reconnaître les conclusions de l'instance. Mais les syndicats de certaines professions se déclarent prêts à ouvrir un conflit.

Débats autour d'un nouveau pacte social

Début septembre, le gouvernement doit inviter les partenaires sociaux à engager des discussions pour la négociation d'un éventuel successeur du PPF. C'est autour de cette perspective que se nouent, actuellement, des débats dans lesquels s'expriment les positions quant à la gestion du retournement conjoncturel.

Depuis avril 2002, l'IBEC agite la menace de ne pas reconduire la formule du « partenariat social » en faisant valoir qu'elle aurait vécu le dernier pacte social comme trop éprouvant : les syndicats y ont, pour elle, fait preuve d'exigences exorbitantes, tout particulièrement en termes de salaires, et auraient freiné les réformes. L'IBEC laisse ainsi penser qu'elle pourrait être disposée à revenir à la logique de la négociation individualisée au niveau de l'entreprise (*free-for-all local bargaining*), à moins qu'elle ne puisse obtenir un accord « bien plus légers et moins bureaucratique » que le précédent.

Ces menaces ont, à bien des égards, une dimension plus politique qu'économique. Elles sont du même ordre que celles qu'avaient déjà exprimées l'IBEC au terme des deux précédents pactes et visent à travailler le rapport de force en faveur des positions des employeurs. Les entreprises adhérentes de l'IBEC sont d'ailleurs très largement favorables à la formule du pacte social [1].

Les syndicats ont répondu qu'ils se montraient, malgré tout, désireux de conclure un nouveau pacte et entièrement disponibles pour l'ouverture de négociations. Pour maintenir le rapport de force, ils se disent cependant prêts à s'engager dans des formes de conflit et de négociation plus classiques, au niveau de l'entreprise, pour obtenir des augmentations de salaires. Du côté de l'Etat, au moment des élections, Bertie Ahern, le Premier ministre (*Taoiseach*) sortant, s'était déclaré désireux d'une poursuite du « partenariat social », ce qui est d'ailleurs une ligne d'orientation faisant consensus sur la plus grande partie de l'échiquier politique de la République.

Néanmoins, il existe également une dimension plus conjoncturelle de cet affrontement de positions déclarées, qui tient à la finalité que chacun accorde à un pacte social, et notamment à sa com-

1. Une opposition constituée à cette formule existe de longue date, mais du côté de l'organisation indépendante des petites et moyennes entreprises (Irish Small and Medium Enterprises Association, ISME), rivale de l'IBEC.

sante salariale, dans le contexte économique actuel. Le patronat aborde la question des salaires dans la perspective d'enjeux de compétitivité externe, dans une conjoncture internationale relativement difficile, et fait valoir que des exigences salariales inconsidérées compromettraient la bonne santé des entreprises, de l'économie et donc la possibilité de continuer de répondre aux attentes sociales de la population dans son ensemble et des salariés tout particulièrement. Les syndicats, dramatisant moins le retournement conjoncturel actuel, veulent, au contraire, ancrer les discussions sur des perspectives de rattrapage de standards de revenus et de niveaux de vie dominants au sein de l'Union européenne.

L'IBEC s'efforce de combattre toute tendance à prolonger l'optimisme issu du boom économique des années 1990 et à sous-estimer d'éventuelles difficultés économiques. Elle s'attache, en particulier, à montrer que l'Irlande serait confrontée à un risque de perte de sa compétitivité du fait d'une croissance non maîtrisée des salaires et des prix. Elle prend appui sur les tendances de l'inflation, supérieures à celles des partenaires européens et tire argument de la combativité particulière des salariés lors des dernières négociations salariales. Par la voix de Turlough O'Sullivan, son directeur général, l'organisation patronale a ainsi fait savoir qu'elle serait réticente à entrer dans un nouvel accord si les objectifs de compétitivité n'y étaient pas traités, c'est-à-dire, plus clairement, si l'accord ne réintroduisait pas davantage de modération dans les exigences salariales.

Compte tenu de l'infléchissement de logique qu'a représenté le PPF, on comprend, en effet, que le patronat souhaite, pour un éventuel nouveau pacte, « remettre la compétitivité à la tête des priorités ». Cela signifie, tout d'abord, le souhait de renouer avec le respect antérieur d'une modération salariale qui visait à préserver la compétitivité-prix des produits irlandais. T. O'Sullivan déplore ainsi que les syndicats en soient venus à appuyer des revendications salariales par des mencaces de grèves et à avoir soumis ces revendications à la logique des rivalités entre syndicats. Ils ont ainsi, selon lui, réactivé les mauvais penchants des années 1980. T. O'Sullivan demande, pour être prêt à signer un nouvel accord, que les augmentations ne soient pas plus de trois fois supérieures à ce qui est fait au Royaume-Uni et dans le reste de l'Europe et que, par ailleurs, on se tienne dorénavant effectivement au contenu de l'accord [1]. Mais, plus profondément, cela veut dire que le patronat s'inquiète de voir le thème des salaires dériver vers un principe de référence autre que celui de la compétitivité de l'offre.

Cela concerne, notamment, le fait que les engagements de l'Etat ont porté de plus en plus sur l'amélioration de la qualité des services publics. Le patronat déplore que le gouvernement ait été sollicité sur ce terrain et, du même coup, amené à s'engager dans des dépenses supplémen-

1. Tirant argument de prévisions pessimistes pour l'inflation, l'IBEC a même proposé, dans un plan suggéré au gouvernement pour combattre cette inflation (22 juillet 2002), une disposition qui consisterait à limiter les augmentations négociées centralement ou non aux niveaux des autres pays de la zone euro.

taires[1]. L'IBEC demande, de ce point de vue, que la dépense soit contrôlée, que l'efficience de cette dépense soit également assurée et que, enfin, l'accent soit mis sur les infrastructures prévues par le Plan de développement national et leur livraison à la date prévue. La dépense publique doit ainsi, dans l'esprit de l'organisation patronale, être principalement concentrée sur ses aspects les plus directement favorables à la compétitivité de l'offre.

L'ensemble de ces thèmes permet au patronat de renouer avec une dramatisation de la situation économique irlandaise et d'en appeler ainsi à un front commun contre les risques économiques encourus.

Les réactions syndicales dénotent un certain pragmatisme face à cette tendance du patronat à hausser le ton : il s'agit, à la fois, de ne pas manifester de fin de non-recevoir aux attentes patronales, tout en restant ferme sur le diagnostic des enjeux et les objectifs à assigner au nouveau pacte éventuel. Ainsi, Jack O'Connor, le vice-président du SIPTU interprète-t-il les positions patronales comme confirmant, à ses yeux, le fait que de nombreux employeurs ont toujours été faiblement impliqués dans le partenariat social. Pour lui, dans la mesure où ils sentent qu'ils pourraient avoir épuisé une grande part des possibilités de compensation des augmentations salariales par des baisses de la fiscalité, ces employeurs seraient ramenés à leur tentation première, consistant à éviter de s'engager dans cette dynamique collective. En même temps, il affirme clairement son point de vue, qui est que la comparaison des rémunérations moyennes vis-à-vis de l'Europe, ne se fait toujours pas à l'avantage de l'Irlande. Son organisation produit un bilan globalement très positif du PPF [2] et lui-même s'emploie à contrer les arguments patronaux sur le thème de la compétitivité : les entreprises irlandaises, argumente-t-il, ne sont pas si menacées que cela si l'on veut bien considérer que la part des profits est passée de 38 % en 1992 à 50,7 % en 2001 (et ne retombe en 2002 qu'à 50,2 %), ou que, si l'on fait abstraction d'un conflit impliquant un syndicat non affilié à l'ICTU ni au PPF, l'année 2001 a comptabilisé le troisième plus faible nombre de jours de grève jamais enregistré et cela, bien qu'il n'y ait jamais eu autant de salariés syndiqués ; autre argument, selon les chiffres de la banque centrale irlandaise, l'indice du coût salarial unitaire relatif dans l'industrie manufacturière montre une baisse de 56 % par rapport aux principaux partenaires commerciaux depuis 1990, entrant pour beaucoup dans l'excédent commercial de 35 milliards d'euros en 2001. Il insiste également pour ne pas réduire le pacte social à sa composante salariale et se préoccuper de l'amélioration des qualifications et de la productivité, de l'équité, de la formation des adultes, de la conciliation entre travail et vie familiale, du développement des services publics.

De leur côté, les associations signataires du PPF ont récemment dénoncé la tendance des organisations d'employeurs et de salariés à privilégier la composante sa-

1. Le tableau 1 (p. 85) fait apparaître que les dépenses publiques tendent, en 2001 et 2002, à connaître un rythme de croissance plus élevé que celui du PIB.
2. Voir *The PPF Reviewed and the Emerging Environment*, SIPTU, Research Department, avril 2002 (document disponible sur le site de l'organisation : www.siptu.ie).

la riale de l'ac cord et à né gli ger la di men-sion so ciale de lutte contre les ex clu sions.

Conclusion

Le retournement conjoncturel débouche, en Irlande, sur des dia gnos tics et des priorités d'action divergents. Si les syndicats veulent croire qu'il ne remet pas en cause les efforts à consentir pour un rat tra page des stan dards eu ro péens, le pa tro nat se montre, pour sa part, dé si reux qu'on revienne à davantage de préoc cu-pa tion pour la com pé ti ti vi té du pays. En fait, les syndicats veulent attirer l'at ten-tion sur le cons tat que si le PNB ou le PIB par tête a opé ré une pro gres sion qui fait, en apparence, de l'Irlande l'un des pays eu ro péens les plus ri ches, il n'en va pas de même si l'on s'en tient à la consom ma-tion par tête.

Les pactes sociaux constituent le cadre où peuvent s'exprimer ces dé sac-cords. Que le retournement conjoncturel vienne ébran ler le prin cipe du « par te na-riat social » en revenant à une logique plus in di vi duelle re pré sen te rait une vé ri-table rup ture. Face au rôle de re pous soir que joue le sou ve nir des an nées 1980 et à l'exemple in verse que cons titue l'ac com-pa gne ment col lec tif réus si de l'es sor des an nées 1990, on peut dou ter de la pro ba-bi li té d'une telle rup ture. Ce qui de meure incertain, en revanche, c'est le compromis qui pourra se nouer entre compétitivité et développement social, dans un contexte, qui plus est, où l'on ne peut éliminer l'hypothèse d'une économie irlandaise qui révélerait une certaine vul né ra bi li té face à la crise af fec tant les groupes mondiaux les plus engagés dans la « nou velle éco nomie ».

Sour ces :

For tin P. (2001), « Le boom éco no mique ir landais : que nous a-t-il ap pris ? », *Obser va teur in-ter na tional de la pro duc ti vité*, 3, au tomne.

O'Con nell *et al.* (2002), *Impact Eva lua tion of the Eu ro pean Employ ment Stra te gy in Ire land*, De-part ment of Enter prise, Trade and Employ ment, multigr.

O'Don nell R., O'Rear don C. (2001), « Le par te-na riat so cial dans la trans for ma tion éco no-mique de l'Irlande », *in* G. Fa jer tag, P. Po chet (dir.), *La nou velle dy na mique des pac tes so-ciaux en Eu rope*, Bruxel les, PIE-Pe ter Lang.

O'Kel ly K. (2000), « Shif ting from Vo lun ta rism to Na tio nal Agree ments », *in* J. Wad ding ton & R. Hoff mann (eds), *Trade unions in Eu rope: fa cing chal len ges and sear ching for so lu tions*, Bruxel-les, Eu ro pean Trade Union Insti tute.

Ughet to P. (2001), « Emploi : le mi racle à la croisée des che mins », *Chronique Inter na tio-nale de l'IRES*, 73, nov.

Ei rob ser ver, The Irish Ti mes, The Irish Inde pen-dent.