

Coût salarial- Coût non salarial¹

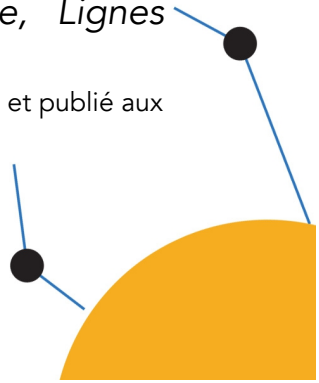
Ces expressions, banalisées depuis longtemps dans le discours patronal ou le discours de la plupart des économistes, envahissent aujourd'hui l'ensemble des discours du champ socio-politique, que les orateurs soient des élus, des gouvernants ou même des syndicalistes. Dans la production de textes et de rapports issue des organisations économiques internationales telles que l'OCDE ou l'Union européenne, le salaire est irrémédiablement assimilé à un coût. L'expression « coût non-salarial » désigne quant à elle la cotisation sociale collectée pour financer la Sécurité sociale.

« Les partenaires sociaux constatent toutefois que la compétitivité des entreprises est influencée par une série de facteurs, tels que les coûts salariaux, le coût de l'énergie, des matières premières, du capital et du transport. » (Projet belge d'accord interprofessionnel entre syndicats et patronat, 2005-2006).

« [Il conviendrait] de suivre de près la mise en place de la semaine de 35 heures [en France] et prendre les mesures qui s'imposent pour éviter qu'elle ait des effets préjudiciables à moyen terme sur les coûts salariaux et l'offre de travail, tout en encourageant la pleine exploitation des possibilités pour rendre l'organisation du travail plus flexible. » (Union européenne, Grandes orientations de politique économique, 2002).

« Afin d'optimiser la création d'emplois, d'assurer la compétitivité et de contribuer au système économique général, l'évolution globale des salaires devrait être en adéquation avec la croissance de la productivité tout au long du cycle économique et refléter la situation du marché du travail. Il peut également se révéler nécessaire de diminuer les coûts non salariaux du travail et de réexaminer le coin fiscal afin de stimuler la création d'emplois, en particulier d'emplois à bas salaire. » (Union européenne, Lignes

¹ Texte paru dans l'abécédaire *Les nouveaux mots du pouvoir*, coordonné par Pascal Durand et publié aux éditions Aden à Bruxelles en 2007.



directrices intégrées pour la Croissance et l'Emploi (2005-2008) COM/2005/0141 final).

Deux réformes politiques importantes, néoconservatrices, sont à l'œuvre à travers la diffusion de ces expressions. La première réforme consiste à associer les droits sociaux collectifs à rémunération (le salaire, la pension de retraite, l'allocation de chômage,...) non plus à des droits mais à des coûts, qu'il s'agirait dès lors de maîtriser, c'est-à-dire de baisser. Un examen exhaustif de l'usage de ces expressions dans l'ensemble des textes d'orientations de politique économique de l'Union européenne de 1993 à 2005² (corpus GOPE) montre que les verbes qui introduisent ces expressions sont peu nombreux et univoques : réduire, alléger, faire baisser. Cette orientation économique est un des éléments-clé de l'Union économique et monétaire supervisée par la Banque centrale européenne pour laquelle l'augmentation salariale est associée à une dangereuse pression inflationniste qui ruinerait l'objectif prioritaire de stabilité monétaire. L'instauration d'une politique de « vases communicants » entre salaire et rente a été efficace : le poids du salaire dans la « fabrication » du revenu national des Etats est en diminution constante depuis plus de quinze ans. Ce qui ne veut pas dire, loin de là, que ceux qui perdent du salaire le récupèrent en rente, le processus d'accumulation du capital se faisant toujours sur la base de l'exploitation du collectif salarial, les salariés les plus faibles étant les premiers et les plus durement touchés. L'antinomie « salaire-rente » saute aux yeux lorsque les actions d'un groupe industriel monte en flèche dans leur cotation boursière en conséquence d'un licenciement massif.

La seconde réforme, plus subtile, s'attèle à une redéfinition des frontières entre ce qui relève du salaire et ce qui y échapperait : il y aurait paradoxalement dans la formation de la rémunération issue du travail des coûts salariaux et des coûts non-salariaux. Grâce à cette nouvelle ligne de partage, la cotisation sociale, et la prestation sociale alimentée par celle-ci, sont déconnectées du salaire. L'analyse évoquée précédemment réalisée sur le corpus « GOPE » montre que la prestation sociale est dès lors assimilée non plus à un droit à rémunération mais bien à du « prélèvement » et donc à

² Etude lexicométrique du corpus « Grandes orientations de politique économique », GOPE, de l'Union européenne sous la direction de C. Gobin, publication en ligne : <http://www.univ-nancy2.fr/ILSTEF/RESORE/France/france.html>



de la fiscalité. Or la fiscalité est principalement associée dans le discours politique européen à une charge globale trop lourde qui entrave la compétitivité des entreprises, le dynamisme de l'initiative privée et l'aptitude des entreprises à créer de l'emploi. Ce jeu de remmaillage lexical en chaîne incite les travailleurs et les organisations syndicales à se désintéresser de la question voire même à souhaiter la baisse des coûts non salariaux, étant donné que l'on s'escrime à leur dire qu'il ne s'agit pas de salaire mais d'une fiscalité qui menace l'emploi...et le niveau du « salaire poche » ! Dès lors que tout le monde souhaite la baisse des cotisations sociales, il faudrait irrémédiablement trouver d'autres voies pour assurer l'avenir des droits de Sécurité sociale et là, la Banque mondiale et la Commission européenne arrivent avec des solutions toutes faites : le développement des fonds de pension ou des assurances « groupe » pour la retraite ou les soins de santé dont la souscription et la négociation seraient laissées aux bons soins de l'entreprise. La Banque centrale européenne surenchérit, poussant aussi à la formation d'épargne individuelle pour financer une partie des droits de sécurité sociale. Dans cette dérive, les régimes publics de Sécurité sociale sont entraînés à être réduits à un socle minimal d'assistance pour les plus pauvres et ne représentent plus un régime de droits universels en extension et progression constante. Au sein de l'UE des quinze, les budgets de Sécurité sociale ont représenté près d'un tiers du PIB européen : cela représente une fameuse part de la richesse collective qu'il est rentable, pour certains, de détourner vers les canaux de formation de la rente financière. Devinette : si les fonds de pensions américains doivent placer leurs actions sur le marché européen pour oser espérer couvrir toutes les promesses de créance faites aux salariés américains, où placerons-nous les actions des fonds de pension des travailleurs européens ?

Corinne GOBIN

Références

P. Concialdi et al., « Union économique et monétaire et dynamiques



4/3

salariales nationales », *Travail et Emploi*, n°57.

A. Dufresne, « Le discours de la banque centrale européenne concernant les aspects sociaux », dans *Actes des 7ème Journées internationales d'Analyse statistiques des Données Textuelles*, Louvain la Neuve, Belgique, 2004, p. 373-381.

M. Husson, « Le modèle européen des années 90 » dans *Transformations du travail et croissance économique*, B. Lamotte et A. Mounier (dir), Paris, L'Harmattan, 2000.

Mots corrélés :

Charges patronales, Formation tout au long de la vie, Handicap salarial, Vieillesse démographique.