

A Gauche Autrement La valeur du travail

Compte rendu de la conférence débat « à quoi sert l'organisation du travail ? »

Avec Olivier Ponton, professeur de philosophie,
Le 7 février 2012

Il a été difficile au secrétaire de séance de trouver le bon compromis pour résumer l'exposé initial d'Olivier Ponton. Non qu'il soit difficile à suivre mais parce qu'il met en jeu des mots et des concepts qui ont une charge, politique, sociale et concrète lourde et doivent donc être énoncés aussi clairement que possible. Parler de processus d'abstraction du travail, par exemple c'est, si l'on veut être explicite, se tourner vers la question de la souffrance au travail, des processus d'exclusion des travailleurs, etc. Autrement dit c'est avancer prudemment dans une question très complexe, souvent douloureuse. C'est pourquoi vous ne trouverez ci dessous qu'un cours résumé qui situe les concepts utilisés.

OP est parti d'un commentaire du CR de la précédente séance. Le travail de ce paysan est un travail « particulier ». Il entretient un rapport riche avec lui-même et autrui. Il a plaisir à travailler. C'est le sien mais il sert à tous avec sa trilogie : *produire, préserver, aménager*. Il a donc une « **valeur d'usage** » pour lui-même et pour les autres. Mais qu'est-ce qui fait son universalité ? C'est sa **valeur d'échange**. La distinction de ces concepts est essentielle dans la pensée économique. Elle a été formulée par Aristote aussi bien que par Adam Smith et Marx. On note ce qui est essentiel pour ce paysan : il a choisi son métier et se l'approprie, s'organise, se laisse du temps libre, etc. On peut bien alors parler de la valeur du travail. Lorsqu'on passe à l'exemple du film, on change complètement de regard : tant le « management par l'excellence » que le « toyotisme » ont pour finalité ou pour résultat justement de vider le travail de sa valeur.

Les économistes et les philosophes s'interrogent sur cette valeur. Qu'est ce qui la fonde ? L'échange de choses différentes *qui n'ont rien en commun* et pour lesquelles il faut trouver une mesure. Les économistes se sont penchés sur cette énigme et des courants très divers (d'A Smith à Marx) donnent comme réponse la « **valeur travail** ». C'est le travail inclus dans la chose qui en fonde la valeur. Les économistes néo-classiques parlent, eux, de l'utilité. Reste que la réponse est difficile à faire fonctionner dans la réalité : le travail de l'ouvrier médiocre qui met plus de temps pour accomplir sa tâche ne vaut pas, pour le moins, plus que celui de l'ouvrier habile et actif. Marx s'en sort en passant du travail concret au **travail abstrait**. On échange du travail « en général » en faisant abstraction de ces caractéristiques. Or ces caractéristiques sont essentielles pour le travailleur, et souvent aussi pour l'échange. La réalité observée est très complexe. Aussi d'autres notions ou concepts s'ajoutent : *le travail socialement nécessaire* pour produire tel objet. Puis *travail simple et travail complexe*, l'un ayant plus de valeur que l'autre, sauf à considérer que tout travail complexe peut être décomposé en une somme de travaux simples, etc. En fait Marx a misé sur le **processus d'abstraction du travail** pour organiser sa théorie. Ceci nous intéresse dans la mesure où nous pouvons observer ce mouvement. Il est apparent dans le film qui suit, à condition de bien suivre la démarche des « organisateurs » pour en voir les ressorts et les limites.

D'autres concepts peuvent être pointés, notamment le « fétichisme de la marchandise » : les marchandises auraient en elles mêmes une valeur (d'échange) comme si la valeur était une qualité naturelle de l'objet. Sous la marchandise, il y a le travail des hommes et donc des relations entre eux, des rapports sociaux.

En définitive, le travail n'a de sens que comme source de valeur d'usage. Ce constat est à l'opposé de la célèbre formule : « travailler plus pour gagner plus », laquelle suppose que le travail doit être source de valeur d'échange, et sans s'intéresser à la question de savoir s'il est source de valeur d'usage. Retrouver la valeur d'usage, c'est aussi retrouver le sens de l'usage des choses (cf par ex le traitement des déchets, le gaspillage, la futilité). Et enfin, dans le travail, il s'agit moins de produire des grandeurs que produire des relations, comme le montre très bien le topo de L Pinatel.

Le film « la mort du travail »

Le film « **la mort du travail** » est inscrit dans un dossier qui comporte 3 films. Il dure 1 heure environ. L'exemple développé est celui de la société Fenwick (chariots élévateurs) avec une enquête vidéo tournée en situation réelle et avec l'autorisation de la Direction. Il commence par présenter assez en détail une opération de formation et de motivation des cadres commerciaux, centrée sur le thème de « l'excellence », au siège de l'entreprise. On voit ainsi à l'oeuvre la direction, les consultants et les cadres qui s'inscrivent dans la démarche. Puis on passe à l'usine principale dans la Vienne, plusieurs centaines de salariés qui fabriquent les chariots. Il s'agit alors de voir en détail comment gagner des mètres entre postes, des configurations de postes de travail, le tout avec le concours actif des salariés (des ouvriers en bleus) qui mesurent, essaient, opinent. A la fin de l'opération on nous explique combien de mètres de déplacements, de temps d'opérations ont été gagnés. Dans le cours de l'enquête vidéo nous sont données des indications sur la structure capitaliste qui dirige : Fenwick a été racheté successivement par un groupe allemand (20 000 salariés), lui-même cédé par ses propriétaires historiques à KKR, un fond américain d'investissements de très grande envergure, dont la stratégie est fondée sur la technique du LBO¹. Le passage du capitalisme industriel au capitalisme financier est décrit de manière simple et directe et, dit le commentateur du film, explique la démarche de l'achat-vente, de l'extorsion de la plus-value et de ses conséquences industrielles.

Les 2 séquences, chacune dans leur genre, sont remarquables. Les « commerciaux » de Fenwick sont des gens de 35 à 55 ans, carrés, plutôt bien en chair. Ils sont attentifs à la formation, parfois perplexes. Ils sont encadrés par deux « consultants » très « psy » et toujours entrain d'essayer de leur faire avaler leur brouet. L'un d'eux à un peu une tête d'arnaqueur et il avance à jeux masqué. C'est très frappant. Le thème est donc « l'excellence » : on peut et il faut toujours faire mieux et au-delà du maximum il y a d'autres possibilités. On loue le « meilleur vendeur » (230 chariots vendus dans l'année, face à une moyenne de 75 chariots) qui pavane et à qui on demande de faire mieux que mieux et on leur demande d'augmenter leur performance de 30%. On s'appuie sur une séquence vidéo filmant Aimé Jacquet qui

¹ « Leverage buy out » : on achète en investissant 20% (par ex) de la somme négociée et on emprunte le reste. Quand l'investisseur a fini de récupérer les sommes empruntées, grâce aux profits réalisés par l'entreprise, on revend avec une plus value considérable, fondée sur la progression du taux de profit que les mesures prises par l'acheteur ont permises.

« prépare » ces joueurs pour la finale du mondial de 1998 de manière très brutale : il faut qu'ils sortent leurs tripes... et les vendeurs de Fenwick doivent s'inspirer de ce « coaching ». La séquence de l'usine est plus factuelle : on gagne ici 1 m, là 50 cms, etc. Et au final l'espace s'est resserré et les travailleurs travaillent plus pour ne pas gagner plus. Mais vient l'heure où on supprime des emplois puisque la production a augmenté à coûts et effectifs abaissés.

On voit aussi les salariés et le syndicat CGT de l'usine prendre un contact avec les travailleurs de l'usine Toyota de Valenciennes. Le point est fait sur la différence des techniques d'organisation et de management. Entre le « toyotisme » (version moderne du « taylorisme ») et le management par l'excellence, pas mal de points communs, mais surtout la même finalité et le même résultat : lorsque les techniques d'organisation sont bien en place, le nombre de salariés employés diminue rapidement, exerçant ainsi une pression considérable sur les travailleurs.

Trois commentateurs, extérieurs au système, un sociologue, un économiste et un psychiatre, donnent éclairages et commentaires sur ces méthodes, pointant le passage d'un type de capitalisme à un autre, du patron industriel au propriétaire d'un fond d'investissement : le passage d'une considération du processus de travail qui permet un profit au déploiement de la spéculation qui ne s'appuie que sur l'extorsion de la valeur d'échange du bien restructuré, sans aucune considération de ce qu'est le travail. Tout ça est évidemment bien connu dans la littérature économique, sociologique, etc. Mais la force du documentaire c'est celle de l'image : le regard du vendeur perplexe ou apeuré, le sourire narquois du consultant qui est entrain de le faire douter, le fatalisme de celui qui manie le mètre pliant pour accompagner les prescriptions des ingénieurs dans l'atelier, et M Kravis, patron de KKR, pérorant à Davos sur l'extorsion de la plus-value. Le prix « Albert Londres » décerné au vidéaste n'est pas volé !

Le débat

Le débat qui suit est très fourni, chacun rebondissant sur une expression ou un témoignage.

On notera :

OP explique que ses élèves sont très frappés par le film. Mais en classe de STG, où l'on se dirige vers le commerce et le management, les élèves se trouvent provoqués et mal à l'aise face à la mise en lumière de ces techniques de vente. La classe de lettres est plus « politisée » et plus détachée ; elle réagit plus positivement. Les uns et les autres disent du travail que c'est manière de gagner leur vie, gagner de l'argent. En somme c'est travailler plus pour gagner plus...

Rebondissant sur cette remarque on note que l'accent est mis sur le travail abstrait plus que le travail concret ; ce dernier est « méprisé » dit l'un des assistants. Ou encore que la valeur d'échange l'emporte sur la valeur d'usage. A noter que la « *lean production* » (processus d'organisation qui débarrasse le travail concret de tout ce qui n'est pas étroitement utile à la production de l'objet, du rapport marchand) se fait souvent avec la consultation du travailleur : on lui fait croire qu'il s'approprie ainsi son travail.

BR, qui travaille dans une usine de mécanique donne un témoignage : la réalité est bien celle qui est montrée. Elle s'applique dans sa boîte. Le patron (un « vrai », propriétaire de son entreprise), séduit par le management à la japonaise applique certains de ses éléments, notamment avec des procédures d'auto-évaluation, plutôt dérangeantes... « On essaie de nous impliquer dans le processus, mais c'est pas ça... ». Peut-être « l'excellence » est elle plus aisée à promouvoir auprès de commerciaux mis en concurrence les uns les autres que pour des « métallos » qui partagent un travail en commun.

L'une évoque l'évolution du rapport d'autorité dans l'entreprise. L'autre parle du mode d'organisation qui finalement ne permet pas la créativité des salariés, en jugeant que c'est une source d'appauvrissement de l'entreprise.

Puis FM nous explique comment on a « déménagé » le décolletage de la vallée de l'Arve (Haute Savoie). Les décolleteurs ont sans cesse perfectionné leur technique, puis l'ont exportée vers les pays émergents (Chine notamment) pour obtenir des coûts de production plus bas... puis ils ont perdu ces marchés et les usines ont été fermées en Haute Savoie. Le décolletage vient de Chine, maintenant, grâce à la technologie haut-savoyarde. C'est une complexité et/ou une échelle supplémentaire qu'il faut ainsi ajouter à notre réflexion.

Et aussi beaucoup d'autres réflexions faites en cours de séance que le « secrétaire » de séance n'a pu noter, ce dont il vous prie de l'excuser.

Pour finir, que mettre en évidence ?

Encore une fois chacun peut tirer sa propre conclusion de cette soirée.

Dans la construction de notre réflexion collective, on voit entrer en scène une dimension différente de celle de la première séance, celle de *larges collectifs de travailleurs, réunis dans des lieux, des entreprises où ils ne sont guère maîtres de leur travail*, comme l'est peu ou prou, un paysan. Non que la dimension collective soit absente du travail paysan, mais elle est « médiante » et non « immédiate » comme à l'usine ou au bureau. Le plaisir au travail, la valeur du travail au sens commun, pas la valeur travail concept marxien abstrait, sont forcément différents, même s'il (le plaisir) fait souvent appel aux mêmes ingrédients, aux mêmes sentiments.

Les raisonnements des philosophes et économistes trouvent une illustration très forte dans ce film. L'abstraction du travail est une réalité qui vient de très loin et qui, au fil de l'élargissement de la sphère de la marchandise, s'approfondit pour finir par être plus ou moins complètement détachée de la réalité sur laquelle le travail est fondé. [Pour pousser un peu plus loin, rappelons nous de la sphère financière, qui est aussi une sphère d'échange de valeurs d'échange, où la dématérialisation et l'abstraction sont poussées à leur point extrême]. Ainsi donc, ne négligeons pas la pensée et le langage de ces disciplines qui nous forcent à nous mettre en face d'une réalité qui s'empare de tout et de tous (même du « vrai » patron de BR). Pas moins ni plus qu'en agriculture et pour le travail paysan, on ne peut raisonner sur la valeur du travail sans avoir à l'esprit les déterminants externes qui contribuent à la modeler. Et divers exemples évoqués montrent bien l'enjeu qui est celui de la mondialisation et de la manière dont il pèse sur nous : la dimension politique est bien là. C'est à exprimer au moment des élections qui viennent, me semble-t-il.

Mais, justement, il est tout aussi important de parler de la valeur personnelle pour chaque travailleur du travail concret, lieu et source de relations aux personnes et au monde, lieu de socialisation dans une société où l'individu acquiert de plus en plus de force et de talents, ce qui pourrait, à écouter certains, justifier de négliger son lien à la société. Un paradoxe ? Sans doute pas. Disons simplement que la société est forte d'individualités fortes et épanouies dans les diverses dimensions de leur vie, le travail étant une dimension essentielle.

B Vennin