En quémandant un meilleur “partage de la valeur ajoutée” les travailleurs acceptent de subir le surtravail gratuit

Le débat, récurrent depuis des années, sur la "répartition de la valeur ajoutée" a pour caractéristique fondamentale de reposer entièrement sur l'analyse de l'économie telle qu'elle est propagée par les économistes et idéologues bourgeois.

Les explications développées dans ce cadre s'imbriquent et s'enchaînent à tous les niveaux, à commencer par l'approche pragmatique de la comptabilité d'entreprise. Celle-ci n'a pas pour mission de philosopher sur la valeur en tant que concept. Néanmoins, en procédant à la détermination de quelques "soldes intermédiaires de gestion" visant à une analyse de l'"activité" et de la "rentabilité", elle intègre des éléments centraux de la vision bourgeoise.

De la valeur "ajoutée" ... par miracle

Selon la terminologie comptable, la "valeur des produits et services fabriqués par l'entreprise" est résumée sous le terme de "production de l'exercice", égale à "production vendue plus production (nouvellement) stockée". Or la formule est assortie d'une remarque: la production vendue est évaluée au prix de vente, la production stockée est évaluée au coût de production. Cette incohérence est résorbée par la notion de "valeur ajoutée" qui prend en compte les produits déstockés qui retrouvent ainsi un "prix de vente". Par ailleurs, sont soustraits les biens et services consommés provenant de sources extérieures. On aboutit à représenter ainsi l'accroissement de valeur que l'entreprise apporte. Formulé plus succinctement: Valeur ajoutée = chiffre d'affaires - consommations intermédiaires.

La mesure de la "valeur" résulte ici d'une banale différence entre chiffres, encaissements d'une part, dépenses de l'autre. De manière tout aussi banale, le calcul est porté à l'échelle supérieure, d'un pays. La somme des valeurs ajoutées de toutes les entreprises représente la valeur de la production du pays, appelée P.I.B. (produit intérieur brut).

Après avoir construit ainsi un indicateur comptable, rien de plus facile que de procéder à une argumentation en chemin inverse.

Voici un exemple de présentation du raisonnement qui part de la valeur ajoutée comme donnée et la divise en parties¹:

La valeur ajoutée (VA) [...] rémunère la contribution des deux facteurs de création de richesse par l'entreprise:

les salariés (par les rémunérations),

et les détenteurs de capital (par le profit [...]). Le profit lui-même est réparti entre les prêteurs (intérêts), les actionnaires (profits distribués) et l'entreprise (profits investis).

L'État prélève également une partie de la VA (impôts sur la production) et du profit (impôt sur les sociétés, ou IS).

On débouché quasiment avec fatalité sur la conclusion bien connue, selon laquelle il ne reste plus qu'aux différents "facteurs" à marchander pour se "partager le gâteau".

L'attitude la plus répandue parmi les syndicalistes consiste à développer des trésors d'arguments et d'arguties pour pointer, dans les moindres détails, des failles dans la propagande patronale. Le point de vue adopté ainsi n'est pourtant nullement opportun ni pertinent; il ne fait que pérenniser la prédominance de la mystification échafaudée par les économistes bourgeois.

Le "miracle" provient de la production de plus-value

Nicolas Sarkozy se plaît à dire tout haut le contraire de ce qu'il pense tout bas (enfin, pas si bas que ça): "Travailler plus pour gagner plus". Les employeurs, bien qu'ils utilisent eux aussi toutes sortes d'arguments manipulateurs, considèrent néanmoins que le procédé le plus convenable consiste à faire exécuter du travail gratuitement. Certes, le système capitaliste diffère du système esclavagiste. Les travailleurs salariés ne sont pas des prisonniers forcés à servir leur maître et étant à sa merci pour les subsistances; ils vendent "librement" leur force de travail "sur le marché du travail" et avec le salaire reçu ils "font leur marché" pour acheter de quoi vivre.

L'analyse formulée par Karl Marx et Friedrich Engels montre que le montant du salaire est déterminé par la valeur des éléments nécessaires à la reproduction de la force du travail (nourriture, logement, etc.). Et la valeur de toute marchandise provient du temps de travail nécessaire pour la produire.

Ainsi, les mécanismes fondamentaux des rapports de production capitalistes n'impliquent nullement un rapport de proportionnalité entre d'une part, la durée du travail effectué, et d'autre part, le montant du salaire qui constitue la contrepartie calculée selon les lois inhérentes au système. L'ouvrier travaille une certaine partie de la journée pour produire la quantité de valeur équivalente à celle que nécessite la reproduction de sa force de travail pour cette même journée - disons de façon arbitraire: 4 heures -; à partir de là, il produit de la plus-value sans contrepartie, et l'employeur est évidemment intéressé à ce que cette partie de la journée de travail dure longtemps - quatre, cinq, six heures...

Le salaire horaire - une notion qui camoufle la nature réelle de la rémunération de la force de travail

Cependant, un décalage existe entre la mise en scène apparente et le fonctionnement intrinsèque qui se déploie derrière les coulisses. Certes, dans un contexte élémentaire, le fond de l'exploitation capitaliste peut se manifester dans toute sa brutalité. Un journalier embauché le matin est rémunéré, comme le nom l'indique, pour la journée, c'est-à-dire pour pouvoir survivre jusqu'au matin suivant. Le lendemain, s'il ne retrouve pas de "donneur de travail", il pourra crever sans que cela affecte en quoi que ce soit les profiteurs. Mais dans les rapports de production capitalistes tels qu'ils se sont établis et développés, dominant le système économique et social comme un tout, s'instaurent des fonctionnements qui sont plus complexes et qui obscurcissent la réalité sous-jacente.

Pour ce qui est du salaire, la méthode principale est celle d'une rémunération mensualisée. À cela se rattache un lien formalisé entre durée du travail effectuée et montant du salaire reçu. En effet, du point de vue mathématique, rien de plus naturel que d'appliquer quelques transformations algébriques simples (dans ce qui suit, les chiffres utilisés sont arbitrairement ajustés). Première étape, pour camoufler le statut précaire du journalier évoqué plus haut, on pose:

si pour se nourrir et loger pendant un jour, il faut 50 euros,
alors pour un mois entier (de 30 jours),
il faut $30 * 50 = 1500$ euros.

Puis, deuxième étape, on peut procéder à un calcul dans l'autre sens, en supposant que le paiement d'un salaire mensuel constitue un usage établi et que les conditions habituelles peuvent se résumer en un certain rythme, par exemple:

7 heures par jour et ceci pour 22 jours,
c'est-à-dire $7 * 22 = 154$ heures pour un mois (dans ce qui suit arrondi à 150).

À partir du salaire mensuel chiffré comme plus haut à 1500 euros, on obtient comme fraction correspondant à une heure: $1500 / 150 = 10$ euros.

Enfin troisième étape, la somme de 1500 euros par mois peut se définir à partir d'une unité de base qui est de 10 euros pour une heure:

si une heure de travail est payée 10 euros,
alors un mois composé de 150 heures de travail
doit être payé $10 * 150 = 1500$ euros.

Arrivé à ce point, on peut oublier la référence à la période mensuel, et utiliser une formule générale pour n'importe quelle durée chiffrée en heures:

si la durée du travail effectuée est par exemple de 3 heures et demi,
alors le salaire à payer en correspondance est de
 $10 * 3,5 = 35$ euros.

Prises en elles-mêmes, ces jongleries avec les chiffres ne font que tourner en rond. Or, il importe de comprendre que cette proportionnalité entre montant du salaire et durée du travail est une évidence vraie seulement en tant que formule mathématique abstraite. À la lumière de l'analyse économique, c'est une fausse évidence, c'est-à-dire une interprétation fausse camouflée sous un semblant de vérité illusoire.

Les employeurs justement, même s'ils ne conceptualisent pas jusqu'au bout l'idée du travail gratuit, tendent constamment à pousser en ce sens, par l'allongement du temps de travail à salaire égal².

L'enjeu en matière de salaire, c'est de vendre chère sa force de travail, pas d'additionner des miettes

Le slogan "travailler plus pour gagner plus" suscite à juste titre de l'ironie dédaigneuse, puisque manifestement la perspective d'un revenu accru est en grande partie illusoire. Néanmoins, les employeurs réussissent fréquemment à placer les travailleurs dans une situation où, exposés à une insuffisance chronique de revenu, ils se sentent contraints à accepter les heures supplémentaires, le travail de nuit et de week-end et d'autres palliatifs pour obtenir quelques majorations misérables.

La moindre des choses est bien sûr que les travailleurs, quand d'une façon ou d'une autre ils sont amenés à travailler plus longtemps, exigent que chaque heure additionnelle donne lieu à un paiement additionnel équivalent en termes de tarif horaire. Mais au fond, cette vision limitée de la question est préjudiciable, dans la mesure où, pour être efficace, la lutte doit se concentrer sur l'objectif de relever au mieux le niveau des salaires au sens strict (c'est-à-dire le salaire de base, en dehors des heures supplémentaires et primes de toutes sortes). Il faut d'ailleurs souligner que la lutte pour les salaires, même si elle s'affranchit des orientations réformistes, reste par nature inscrite dans le cadre du système capitaliste: elle vise à influencer sur la hauteur à laquelle est établi le prix de la force de travail. Mais faire ressortir ce trait caractéristique contribuerait à élargir qualitativement la capacité du mouvement ouvrier de passer à un niveau supérieur dans la compréhension de l'opposition de classe vis-à-vis des capitalistes.

Septembre 2011
Des militants anticapitalistes.

1. La note de veille, n° 133, mai 2009, Centre d'analyse stratégique (institution d'expertise et d'aide à la décision placée auprès du Premier ministre).

2. On peut citer quelques exemples de la tactique selon laquelle, pour faire accepter aux travailleurs de telles mesures, les entreprises utilisent la menace de suppressions de postes.

En août 2004, le groupe Doux dénonce un accord sur la durée hebdomadaire du temps de travail signé en 1999, ce qui fait perdre aux travailleurs 23 jours de RTT ainsi que 500 euros par an environ du fait de la suppression du paiement du temps de pause.

En janvier 2005, le groupe Bosch, à son site de Vénissieux, rallonge la durée hebdomadaire du travail d'une heure à salaire égal (même réduit par une baisse des majorations pour les horaires de nuit), et suspend les augmentations générales de salaires pendant trois ans. La signature de l'accord par certains syndicats est obtenue sous la menace d'une délocalisation.

En juillet 2010, dans le cadre des tractations concernant le "sauvetage" de General Motors, le groupe accepte de maintenir le site de Strasbourg, sur la base d'un accord ratifié par certains syndicats, stipulant un gel des salaires sur deux ans et une renonciation à plus d'un tiers des 16 jours de RTT.

En septembre 2010, la direction du groupe Continental veut appliquer pour les sites de Midi-Pyrénées un plan de "maintien de l'emploi" prévoyant notamment la suppression de deux jours de RTT accompagnée d'un gel des salaires pour 2011. Compte tenu de la résistance du personnel, en avril 2011 elle présente une version remaniée: neuf jours de travail supplémentaire, aucune augmentation en 2012. Elle finit par obtenir la signature de certains syndicats en faveur de la suppression de trois jours de RTT.