

Quels sont actuellement les divers modes de rémunération du travail en général et, parmi ces modes, quels sont les plus adaptés à la mentalité basque?*

(Which are currently the various forms of remuneration for work in general and, of these forms, which are the most adapted to the Basque mentality?)

Larzabal, Pierre

[BIBLID 1136-6834 \(1986\) 11: 7-20](#)

L'étude de la mentalité de l'ouvrier basque face à son travail nous amène à tirer des conclusions pour toutes les organisations syndicales patronales ou ouvrières qui cherchent à orienter l'esprit de l'ouvrier basque vers les sentiers de son propre bonheur.

Langile euskaldunak bere lanaren aurrean duen pentsamoldea aztertuz, langile euskaldunaren izpiritua bere errealizaziora bideratu nahi duten ugazaben erakundeetarako zein sindikatueterako baliagarriak diren ondorioak atera ditzakegu.

Del estudio de la mentalidad del obrero vasco ante su trabajo podemos obtener conclusiones aplicables por todas las organizaciones patronales o sindicales que pretendan orientar el espíritu del obrero hacia su plena realización.

* *Ikuska*, vol. 3, nº 2-6, 1949, p. 112-116.

1. SALAIRE AU TEMPS

C'est le système de rémunération le plus répandu dans l'industrie. Pour un temps de travail déterminé, est versé un salaire déterminé

Des primes sont instituées, dans ce système, soit pour sanctionner la valeur morale de l'ouvrier (prime de régularité, d'ancienneté, de responsabilité), soit pour rémunérer la pénibilité du travail (primes de danger, d'insalubrité, d'inconfort du travail).

Ce système, introduit chez nous aussi depuis l'industrialisation de certaines de nos régions du Pays Basque, n'est pas dans le sens de la psychologie basque et est cause, chez nous, de paresse, de baisse de conscience et de prolétariat.

“Ce n'est pas si on est sur le chantier, pendant 8 heures, qu'il faut voir —c'est ce qu'on y fait... Ce système, c'est bon pour les paresseux et les carotteurs, pas pour les ouvriers sérieux... Il vous dégoûte d'être vaillant...”. Voilà quelques réflexions courantes du basque moyen, au sujet de ce système.

Ce système a été cependant appliqué et continué à l'être en Pays Basque pour la rémunération de la domesticité... Mais avec les particularités suivantes, qui en atténuent les inconvénients.

Le ou la domestique, chez nous, est considéré comme un membre de la famille de l'employeur (amitié —table commune— respect au domestique, qui parfois est de famille aussi riche que celle de son employeur —qui, même souvent se marie avec une héritière de maison).

De plus, le facteur temps-de-travail ne saurait être aussi étiré et fixé pour un domestique qu'il est pour un ouvrier d'usine.

En résumé: le salaire au temps est peu adapté à la psychologie basque... Là où on le trouve appliqué, c'est dans un grand respect de la personnalité du salarié, qui, psychologiquement est bien plus un associé qu'un inférieur.

2. SALAIRE A LA PRODUCTIVITE

Dans ce système, l'on prend en considération, non plus le temps de présence de l'ouvrier à son travail, mais son rendement effectif.

L'on peut distinguer dans ce système: le salaire à la tâche, le salaire aux pièces, le salaire à primes.

1^o *Le salaire à la tâche* consiste en un contrat d'après lequel le salarié s'accorde avec l'employeur pour accomplir un travail déterminé, dans un temps déterminé ou non.

Ce genre de salaire est tout à fait adapté à la psychologie basque et est très souvent utilisé par nos carriers, bûcherons, contrebandiers, etc... L'on va sur le terrain, l'on s'entend sur le travail à exécuter et l'on tope... Ici, l'ouvrier n'est un inférieur, c'est un égal... Il n'est plus astreint à tel nombre d'heures, ni à tel mode d'organisation du chantier, ni placé sous la surveillance de l'employeur... Il devient libre de l'horaire, de la méthode, de l'autorité... il est responsable et maître de l'initiative...

C'est un travail qui convient essentiellement à la psychologie basque.

2^o *Le salaire aux pièces.*— Avec la division du travail et la fabrication en série, des entrepreneurs de plus en plus nombreux ont imaginé de rémunérer le travail par unité produite.

Dans les modalités de paiement du salaire aux pièces, l'on connaît surtout: le salaire aux pièces simplement, ou le tarif différentiel aux pièces (dit système Taylor).

Est-ce que le Basque se trouve à l'aise dans ce système de rémunération? Oui, s'il s'agit de travail non surveillé (à domicile, par exemple), non, s'il s'agit de travail surveillé à la chaîne... Nos patrons sandaliers, cordonniers, couturières, etc., distribuent du travail à domicile. Ce travail confectionné, rendu à l'employeur, est payé à tant par pièce.

Ce mode de travail laisse aux employés la liberté d'exécution dans le temps et le mouvement... Il convient à la psychologie basque.

Mais le travail à l'usine, à la chaîne, sous l'autorité du patron, à des heures déterminées, à la va-vite, à qui en fera le plus, produit l'énerverment, la jalousie entre ouvriers, l'aigreur.

Ce travail n'est pas fait pour la psychologie basque.

3^o *Salaires à primes.*— Souvent, au salaire à temps, les employeurs ajoutent une majoration sous forme de prime (prime au rendement, individuel ou collectif), à la qualité d'exécution, aux économies réalisées.

Les primes aux économies réalisées en particulier comportent plusieurs systèmes de rémunérations, plus ou moins savamment calculés (systèmes: Halsey, Owan, Gautt, Bedaux, etc...).

Pour le salaire à primes, nous répéterons ce que nous avons dit pour le salaire à la tâche.

Le Basque n'aime pas être embrigadé, enfermé, contrôlé de près... Il aimera le salaire à primes, mais pour prouver que cette prime se surajoute à un travail libre. Pour les modalités de la prime, il aimera, en général, discuter d'homme à homme avec l'employeur, comme nos paysans discutent au marché sur la qualité du bétail à vendre.

En résumé. Le Basque se prête volontiers à la rémunération du travail à la productivité... mais il ne consent pas volontiers à un contrôle dans ses méthodes et ses horaires de travail... Il admet un contrat initial, une rémunération finale, mais réclame la liberté pour les chaînons intermédiaires... L'ouvrier basque entend être essentiellement un homme libre.

3. LES REMUNERATIONS BASEES SUR L'IDEE D'ASSOCIATION

De plus en plus, l'on tend à considérer le contrat de travail non pas comme un louage de services, mais comme un sorte d'association entre les divers éléments de l'entreprise.

Tantôt cette association se présente sous forme de primes à la production, de participation aux bénéfices, de salaire proportionnel.

Tantôt cette association est une cogestion de l'entreprise, comme dans les coopératives de production et les communautés de travail.

Nous placerons sous deux titres, suivant leur forme, l'ensemble de ces modes de rémunération, basés sur l'idée d'association: la participation du travail aux résultats et la participation du travail à la direction.

3.1. Participation du travail aux résultats

Cette participation du travail aux résultats revêt trois formes principales.

1^o *La prime à la production.*— L'ouvrier touche un salaire fixe de tant, plus une prime variable suivant la marge plus ou moins élevée des profits.

Ce système est appliqué en particulier par nos contrebandiers: "Tu auras un fixe de tant, de toutes façons —et si l'affaire réussit— un supplément de tant." —On trouve encore l'application de ce système pour les chasseurs de palombes, les représentants de commerce, certains employés d'hôtel ou de commerce.

Ce système convient à la psychologie basque. Il laisse libre cours à l'esprit d'initiative, au goût du risque et n'embrigade pas son homme.

2^o *La participation aux bénéfices.*— Mise en honneur par Romanet, cette participation aux bénéfices se fait soit par le versement au travail d'un certain pourcentage des bénéfices globaux, soit par l'investissement au nom des ouvriers, dans leur propre entreprise, sous forme d'actions, du montant des bénéfices leur revenant.

Certains bergers de chez nous et beaucoup de basques d'Amérique utilisent pratiquement ce système. Les bergers de Californie travaillent souvent au pourcentage des bénéfices globaux et investissent leur salaire sous forme de troupeau personnel qu'ils font pacager mêlé à celui de l'employeur. De même, dans nombre d'entreprises commerciales du Chili et d'ailleurs, nos Basques investissent leur salaire dans l'entreprise dans laquelle ils travaillent et dont ils deviennent peu à peu co-propriétaires. C'est aussi le système de nos métairies.

Ce système de salaire, basé sur des arrangements d'homme à homme, laissant la liberté d'action, convient à la psychologie basque, avec ce restrictif tout de même, c'est que les associés ne soient pas en trop grand nombre... Le Basque aime des contacts personnels, l'action avec des hommes qu'il connaît... Ce qui devient impossible si l'entreprise est trop grande.

3^o *Le salaire proportionnel*, comme sous le nom de "Système Schneller"...

Dans ce système, l'on prend la recette totale et tous les membres de l'entreprise, depuis l'employeur jusqu'au dernier des employés, la partagent entre eux, chacun y participant suivant un pourcentage fixé d'avance.

C'est le système utilisé par nos pêcheurs basques. Clair et simple, laissant à l'ouvrier toute sa liberté d'homme, il convient à la psychologie basque, surtout pour certains genres de travail, qui demandent un esprit d'équipe plus développé.

Dans ces trois systèmes, l'orientation de l'affaire échappe au travail, qui n'en possède que la participation.

Examinons maintenant divers systèmes où le travail participe à la fonction même d'entrepreneur.

3.2. Participation du travail à la direction

Trois systèmes sont surtout connus dans lesquels le travail participe à la fonction d'entrepreneur.

1^o *Les équipes autonomes* (système Dubreuil).— Le principe de ce système est le suivant:

"L'entreprise étant divisée en autant de sections que la nature des travaux le permet, chacune de ces sections est constituée en équipe homogène à faible effectif qui se charge de faire franchir au produit un certain stade de sa transformation; elle achète la matière brute ou le produit demi-fini au

magasin général ou à la section précédente et le revend à la section suivante."

C'est le travail à la chaîne, où chaque chaînon, constitué par un groupe d'ouvriers, a une gestion et une rémunération autonome.

Ce système est appliqué avec succès actuellement dans une usine à chaussures de Pau (chaussures Essé), dirigée par un Basque: M. Bidegain.

Cependant, il n'est pas difficile de découvrir que pour nombre de travaux, ce système est appliqué depuis longtemps pour nos Basques.

En voici deux exemples: l'un tiré du travail de nos carriers, l'autre de celui de nos bûcherons.

Voici ce qui se fait couramment.

Un chef d'entreprise reçoit une commande de pierres ou de bois... se fait un contrat d'abattage ou d'arrachage avec un groupe de bûcherons ou de carriers; un second contrat avec un ou plusieurs charretiers qui transporteront la marchandise jusqu'à la grand-route; un troisième contrat avec les camionneurs qui transporteront la marchandise jusqu'à l'endroit de son utilisation.

Ce système Dubreuil, qui n'est pas une nouveauté pour nous, convient à la mentalité basque, avec cette restriction cependant, c'est que chacun des ateliers autonomes soit constitué par des gens s'unissant naturellement, de leur plein gré, et non pas artificiellement, par le hasard de l'embauche.

2^o *La coopérative de production.*— Ici, les travailleurs décident de mettre en commun non seulement leurs capacités et leurs forces, mais encore leurs épargnes pour créer une entreprise dont ils assureront eux-mêmes la gestion.

On trouve de nombreux cas, au Pays Basque, d'hommes associés pour la production en commun... Pas autant dans l'agriculture, mais surtout dans le commerce, l'artisanat et l'industrie... Souvent ces associations se font entre membres de la même famille, parfois aussi entre hommes n'ayant aucun lien de parenté.

Ces associations, fondées sur la confiance mutuelle, laissant un large esprit d'initiative, respectant la liberté de l'homme, conviennent à la mentalité basque.

3^o *Les communautés de travail.*— On appelle ainsi ce système d'entreprises, s'apparentant au système des couvents, où la famille constituerait l'unité de rémunération et où la répartition des profits se fait "à la valeur humaine".

C'est un système qui a vu son jour en France récemment et connu surtout sous le nom de "communautés Barbu".

Nous n'avons pas de système équivalent au Pays Basque... Nous avons tout de même ces communautés de travail, constituées par les mêmes membres d'une famille, où se forge l'esprit particulier de la famille, qui souvent —surtout lorsqu'il est bien chrétien— aboutit à rémunérer les divers membres de la famille, non pas suivant leur productivité, mais dans un plus large esprit, tenant compte des besoins et nécessités de chacun.

Par ailleurs, ne trouverait-on pas des cas parmi les familles réfugiées d'Euzkadi, où la nécessité leur faisant serrer les coudes, de véritables communautés de travail à la Barbu, se seraient formées entre elles?

4. CONCLUSION GENERALE

Cette étude très incomplète de la mentalité de l'ouvrier basque en face de son travail, nous amène à tirer des conclusions précieuses pour toutes les organisations patronales ou syndicales ouvrières, qui cherchent à orienter l'esprit de l'ouvrier basque vers les sentiers de son bonheur propre.

Il est temps, en particulier, que cesse chez nous la prolétarisation de l'ouvrier basque, amorcée déjà depuis quelques décades, et qui —déjà antihumaine— se révèle essentiellement antibasque.

Dans notre organisation du travail, nous devons chercher à donner au maximum à l'ouvrier basque l'esprit d'initiative et la liberté d'exécution, la responsabilité, le respect de sa personnalité, la soudure des relations personnelles et amicales, une tâche et un chantier à sa mesure (non colossal), le goût du risque, le sentiment de sa mise en valeur personnelle.

On ne fera rien de bon qu'en respectant la nature.

Hasparren, le 25 août 1948