**1st Conference  of  the European History Labor Network (Turin, 14-16 December 2015)**

 **Session: “Histoire et historiographie de la rémunération sur la longue durée”**

Organisers: Leda Papastefanaki (University of Ioannina) and Michel Pigenet (University Paris 1-Sorbonne Pantheon)

**Schéma d'intervention**

**Communication :** Du travail à forfait à la prime de productivité. Le salaire dans l’industrie textile catalane pendant le Franquisme *(Lluís Virós)*

1. Introduction :
	1. La connaissance des salaires à partir de sources directes patronaux.
	2. L’implantation de méthodes de organisation scientifique du travail (OST) en l’industrie catalane aux années soixante et la modification de la rémunération (du travail à forfait à la prime de productivité)
	3. ¿Comment on peut percevoir le changement des rémunérations dans los « livres » salariaux des grandes entreprises?, le cas de *Textiles Bertrand y Serra SA* (Barcelona)
	4. Les nouveautés en la structure salariale, l’organisation du travail et de la production et l’architecture des usines.
2. L’implantation de l’OST:
	1. Un phénomène européen : l’arrivée d’une nouvelle version de l’OST (les « Relations Humaines ») par moyen de l’aide technique américaine accordé dans le Plan Marshall (spécialement en France), et en Espagne par les « Pactos de Madrid » de 1953.
	2. L’introduction du concept de productivité par moyen des institutions économiques locales: les Chambres de Commerce, les associations professionnelles et le syndicat vertical.
	3. L’implantation généralisée de l’OST dans l‘industrie textile à la fin des années ’60 (au début de la crise textile).
3. Un exemple pratique en une grande entreprise : *Textiles Bertrand y Serra SA :*
	1. Caractéristiques : l’une des plus importantes firmes textiles espagnoles avec concentration verticale: préparation de la filature, filature, tissage et finissage des tissus. Conjoint industrielle composé de 23 bâtiments avec près de 2000 ouvriers (principalement femmes) entre 1940 y 1965.
	2. Les changements dans l’organisation du travail et dans la structure salariale.
	3. Les changements dans l’architecture des usines : le travail par prime de productivité provoque l’amélioration des conditions de température et d’humidité (l’usine « tayloriste »).
4. Conclusion :
	1. différences entre le travail à forfait qui dépend de facteurs externes au travailleur, et la prime de productivité, plus objective et contrôlable.
	2. différences salariales entre taches diverses et entre genres ; évolutions du salaire en rapport aux changes dans les rémunérations et aux changements technologiques.
	3. Différences dans la segmentation du travail et edans l’augmentation de la productivité.