

## La vie quotidienne aux mines de Poullaouen et du Huelgoat dans la seconde moitié du XVIII<sup>ème</sup> siècle

L'exploitation des gisements plombo-argentifères de Poullaouen et du Huelgoat par la « Compagnie des Mines de Basse-Bretagne » créée en 1732 donne naissance au XVIII<sup>ème</sup> siècle à un milieu socio-professionnel original, mi-industriel et mi-rural, à la fois étranger au monde des campagnes bretonnes où il est implanté et lié à lui, celui de « la Mine », expression qui désigne tout à la fois l'entreprise elle-même et le personnel qui y travaille et parfois même y vit.

### I La diversité humaine :

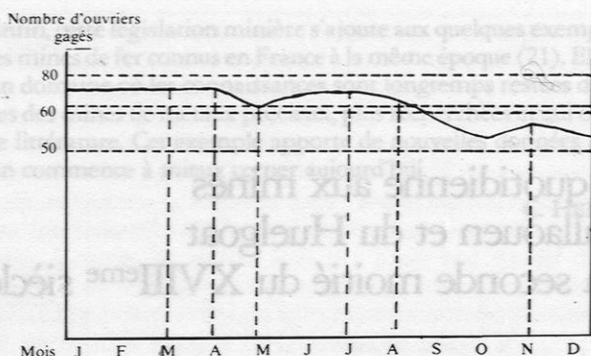
La première caractéristique de ce milieu de « la Mine » est son extraordinaire diversité humaine qui résulte de la variété des activités, de la rigueur de la hiérarchie professionnelle et des différences d'origine, de recrutement et de statut du personnel.

#### 1. — La variété des activités :

Les mines de Basse-Bretagne constituent dans la seconde moitié du XVIII<sup>ème</sup> siècle une entreprise industrielle importante, la seconde de Bretagne après l'arsenal de Brest. Elles emploient des effectifs qui, selon les saisons et l'intensité de l'exploitation (1), représentent entre 500 et 1000 personnes, sans compter toutes celles qui, comme les bûcherons et les voituriers, vivent indirectement de l'entreprise. Celle-ci est à la fois minière et métallurgique et

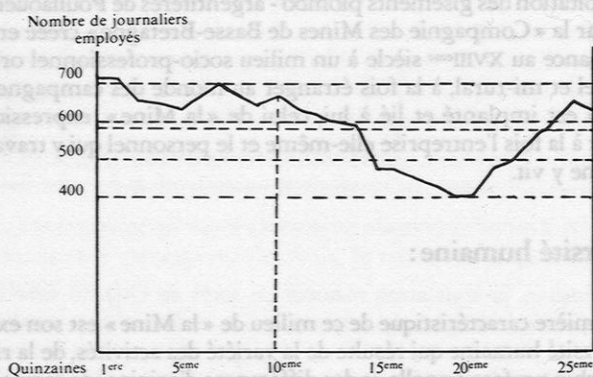
(1) Les effectifs connaissent chaque été une diminution de l'ordre de 40 % environ par suite du ralentissement de l'activité minière (les machines hydrauliques ne peuvent plus fonctionner régulièrement par suite de l'insuffisance des eaux de surface) et de la concurrence des travaux agricoles (cf. graphique n° 1). Par ailleurs l'entreprise connaît entre 1778 et 1787 une grave crise : les effectifs en constante augmentation jusque là enregistrent alors une brutale — mais éphémère — diminution.

## Les variations saisonnières d'effectifs l'exemple de 1762



I. — Les ouvriers gagés

— effectifs mensuels  
- - - - - moyenne annuelle (61)



II. — Les journaliers

— effectifs mensuels  
- - - - - moyenne annuelle (588)

Les variations d'effectifs aux mines de Poullaouen et du Huelgoat sont relativement considérables comme le prouvent ces graphiques établis pour l'année 1762 d'après le registre de comptabilité de l'entreprise. Elles sont toutefois sensiblement moins importantes pour les ouvriers gagés au mois (le taux de variation entre l'effectif le plus faible — 54 ouvriers — et l'effectif le plus élevé — 66 ouvriers — est simplement de 20 %) que pour les journaliers (le taux de variation atteint 80 %).

Les variations d'effectifs des ouvriers gagés sont assez peu significatives car elles résultent principalement d'un changement de système de rétribution, le salaire à la tâche remplaçant le salaire au mois, et non d'un débauchage ou d'un abandon d'emploi.

Celles concernant les journaliers s'expliquent essentiellement par le fait qu'une grande partie des ruraux employés par la mine quittent l'entreprise lors des grands travaux agricoles : la chute d'effectifs la plus brutale se produit fin juillet, exactement au début de la moisson, alors que la reprise s'effectue assez rapidement au début d'octobre après son achèvement.

associe mines et fonderies, ces dernières étant regroupées à Poullaouen alors que les premières sont plus dispersées (2). Elle utilise, tant dans les unes que dans les autres, les services d'une foule de catégories professionnelles.

a) *Les mines :*

Dans les mines les ouvriers les plus nombreux sont les « mineurs » et « aides-mineurs » chargés de l'abattage du minerai. Ils sont aidés dans leur travail par :

— les « pompeurs », qui, jour et nuit, évacuent les eaux d'infiltration. Très nombreux au début de l'exploitation, leur nombre diminue considérablement par la suite avec la mise en œuvre progressive de machines hydrauliques qui assurent l'exhaure de ces eaux d'infiltration.

— les « décombreurs » qui déblaient à la pelle le minerai abattu et les parties stériles.

— les « brouetteurs » ou « charioteurs » ou « traîneurs » ou « rouleurs » qui évacuent ce minerai jusqu'aux puits où il est remonté au jour par des « bassicots », c'est-à-dire des bennes hissées par des machines à molette elles-mêmes actionnées par des chevaux.

— les « tournicoteurs » qui actionnent les treuils qui, en complément aux machines à molette, assurent également la remontée au jour du minerai.

— les « chargeurs » qui emplissent les bassicots.

— les « boiseurs » qui consolident les puits et les galeries par des étaçons et des limandes.

A la surface travaillent également d'autres catégories d'ouvriers :

— les « machinistes » et « graisseurs » chargés de l'entretien toujours délicat des roues hydrauliques et de leur attirail.

— les « conducteurs » de machines à molette et les « toucheurs » de chevaux.

— les « desserveurs de bassicots ».

b) *Les fonderies :*

Dans les fonderies les professions sont un peu moins différenciées mais on y trouve tout de même :

---

(2) Les centres d'extraction du minerai se situent non seulement à Poullaouen (vieille et nouvelles mines) et au Huelgoat, mais aussi — de façon il est vrai épisodique — à Carnoët et Plusquellec.

— la main-d'œuvre chargée de la préparation du minerai en vue de la fonte: les «laveurs», principalement des femmes et des enfants, les «cas-seurs» qui brisent à la masse les gros fragments de minerai, les «bocardeurs» qui pulvérisent au pilon les parties moins riches, les «cribleurs».

— les «fondeurs» et les «aides-fondeurs» qui procèdent à la fonte du minerai soit dans des fourneaux à réverbère, soit dans des fourneaux à manche.

— les «affineurs» et «aides-affineurs» qui réalisent la séparation de l'argent et du plomb.

— les «essayeurs» qui déterminent le titre de l'argent ainsi obtenu.

c) *Les services annexes:*

Enfin le service des mines et des fonderies nécessite, ainsi que l'entre-tien des bâtiments et du matériel, un nombre considérable de travailleurs aux qualifications très diverses. Beaucoup s'occupent des bois (charpentiers, «bûcheurs», fendeurs, charbonniers, scieurs de long, tonneliers...), d'autres des métaux (forgerons, serruriers, maréchaux-ferrants...). Il y a également des maçons, des couvreurs, des valets d'écurie, des jardiniers, etc...

La qualification de ce personnel est très inégale. Certains métiers, notamment ceux de mineur, fondeur, affineur, machiniste, charpentier, forgeron, serrurier..., demandent une formation technique assez poussée alors que pour les autres il n'est point besoin d'un long apprentissage. Les métiers les moins qualifiés sont exercés par des journaliers alors que les autres le sont par des ouvriers permanents, gagés au mois et désignés sous le nom de «gagistes». Il s'agit là d'une opposition de statut absolument fondamentale qui, tout autant qu'une différence dans les modes de rémunération, traduit une distinction hiérarchique.

## 2. — La hiérarchie professionnelle:

Un autre facteur déterminant de cette diversité humaine des mines de Poullaouen et du Huelgoat consiste en une hiérarchie professionnelle relativement rigoureuse où il est possible de distinguer quatre niveaux principaux:

a) *Les «officiers»:*

Au sommet de la hiérarchie, les officiers assurent localement la direction de l'entreprise et exécutent les ordres qu'ils reçoivent de la Compagnie qui siège à Paris et qui consacre une séance par semaine à l'administration des mines de Poullaouen et du Huelgoat. Ces officiers se répartissent en deux catégories:



— les officiers supérieurs au nombre de quatre :

- le « caissier » qui non seulement tient la comptabilité de l'entreprise mais assure également sa correspondance, notamment avec la Compagnie, et a la responsabilité du contentieux ;

- l'« inspecteur des mines » (ou des travaux) qui dirige l'exploitation minière et qui, le plus souvent, a préséance sur ses collègues et joue ainsi le rôle de directeur local de l'entreprise ;

- l'« inspecteur des fontes » dont dépendent les activités métallurgiques ;

- le « contrôleur » chargé de la surveillance des biens de l'entreprise et de ses approvisionnements.

— les officiers subalternes, peu nombreux : un sous-inspecteur des mines pour celle du Huelgoat, un sous-inspecteur des fontes et un caissier adjoint.

b) *Les maîtres et les gardes :*

Au dessous de ces officiers, les maîtres et les gardes servent d'intermédiaires entre les ouvriers et les cadres supérieurs :

— les « maîtres » et les « sous-maîtres » que l'on rencontre dans toutes les catégories d'emploi hautement qualifiées (mineur, fondeur, affineur, charpentier, boiseur, machiniste, bocardeur) assurent l'encadrement technique du personnel. Au début de l'exploitation, ils travaillent eux-mêmes mais, à partir de 1749, ils se contentent de diriger les ouvriers d'après les ordres reçus des officiers. Ils participent avec ceux-ci au « conseil des mineurs » et au « conseil des fondeurs » où leurs avis sont le plus souvent pris en considération par leurs supérieurs.

— les « gardes » assurent la protection non seulement des bâtiments de l'entreprise mais encore des bois, des étangs, des digues et des canaux qui appartiennent à la Compagnie. Ils sont parfois secondés par des « piqueurs ».

c) *Les « gagistes » :*

Payés au mois, à l'égal des maîtres, des gardes et des officiers, bénéficiant d'une relative stabilité et sécurité d'emploi, les gagistes constituent une sorte d'aristocratie ouvrière au demeurant peu nombreuse (une soixantaine de personnes en moyenne dans la seconde moitié du XVIII<sup>ème</sup> siècle).

d) *Les journaliers :*

Simple manœuvres sans qualification, affectés aux besognes les plus humbles et les plus ingrates, risquant à chaque instant d'être victimes d'une « réforme », c'est-à-dire d'un licenciement, ces journaliers représentent au

contraire une plèbe ouvrière aux effectifs fluctuants selon les saisons et l'intensité de l'exploitation.

### 3. — Les différences d'origine et de recrutement :

Plus encore que des différences professionnelles et hiérarchiques, l'hétérogénéité du personnel des mines de Basse-Bretagne résulte de la politique de recrutement de la Compagnie et des différences d'origine des employés.

En gros l'immense majorité des cadres sont des «étrangers» et des «nationaux», c'est-à-dire des Français non-bretons. C'est ainsi que :

— Pour la trentaine d'officiers qui exercent entre 1732 et 1792 aux mines, un seul, un caissier, Le Coursonnois, originaire de Callac, est breton. Beaucoup d'autres sont allemands. C'est le cas en particulier des deux inspecteurs des mines qui jouent dans l'histoire de l'entreprise le rôle le plus important et assurent sa prospérité : Koënic (1748-1768), un Saxon, et Brolemann (1780-1791) qui vient du Palatinat.

— La plupart des maîtres et sous-maîtres sont eux aussi des étrangers, le plus souvent anglais à l'origine de l'exploitation, allemands par la suite.

Il en est de même pour la majorité des ouvriers qualifiés. Les registres paroissiaux de Poullaouen, de Locmaria-Berrien et du Huelgoat mentionnent pour le XVIII<sup>ème</sup> siècle une soixantaine de patronymes étrangers mais il faut remarquer qu'il s'agit là d'un chiffre bien inférieur à la réalité car la plupart de ces étrangers sont protestants et car, le plus souvent, ils ne résident aux mines que quelques années, le temps d'amasser un pécule confortable pour repartir dans leur pays d'origine. On peut estimer que le rapport adressé à Trudaine, en 1752, par Mignot de Montigny qui évalue à une soixantaine le nombre des étrangers travaillant à Poullaouen et au Huelgoat est exact (3).

Quant aux gardes, ils sont pour la plupart des Français généralement recrutés par la Compagnie parmi d'anciens militaires, de préférence des sous-officiers.

Le recrutement bas-breton n'en reste pas moins prépondérant et la majorité des ouvriers — environ les neuf dixièmes — provient des campagnes environnantes. Mais, alors que le recrutement extérieur fournit principalement des cadres et des gagistes, le recrutement local, à quelques

(3) Dans ce rapport Mignot de Montigny qui connaît bien les mines de Poullaouen et du Huelgoat où il a accompli un assez long séjour estime qu'elles emploient 850 personnes. Dans ce total il inclut selon toute vraisemblance les bûcherons et les voituriers qui travaillent pour le compte de l'entreprise mais n'appartiennent pas véritablement à son personnel.

exceptions près comme celle du maître-fondeur Labigou, porte essentiellement sur des manœuvres.

Les différences d'activité professionnelle, de situation hiérarchique et d'origine géographique se cumulent pour créer un véritable fossé entre les Bretons, numériquement majoritaires mais qui restent avant tout des paysans plus attachés à la terre qu'à la mine qui ne représente pour eux qu'un supplément de ressources, et les non-Bretons qui, pratiquement seuls, constituent le personnel véritablement ouvrier et permanent de l'entreprise. Cette structure socio-professionnelle rappelle irrésistiblement celle des entreprises industrielles coloniales d'Afrique ou d'Asie au XIX<sup>ème</sup> siècle et dans la première moitié du XX<sup>ème</sup>.

## II Le travail et les rémunérations :

Traditionnellement labeur de forçat ou d'esclave (cf. les mines du Laurion dans l'Athènes antique), le travail des mines et des fonderies a toujours été pénible. Au XVIII<sup>ème</sup> siècle les mines de Basse-Bretagne n'échappent pas à cette règle générale.

### 1. — La durée du travail :

Le caractère pénible du travail explique que pour certaines catégories sa durée quotidienne soit limitée. Elle est de huit heures pour les fondeurs et affineurs qui souffrent particulièrement de la chaleur et des gaz nocifs dégagés par les fourneaux : trois équipes se succèdent ainsi en vingt-quatre heures car le travail des fonderies ne souffre aucune interruption. Elle est également de huit heures pour les mineurs et leurs auxiliaires quand ils rencontrent des difficultés exceptionnelles (galeries inondées, roche particulièrement dure) mais de douze heures en temps ordinaire.

Pour toutes les autres catégories de personnel, la durée quotidienne du travail est fonction de la saison : huit heures en hiver mais seize heures en été, ce qui donne une moyenne de douze heures.

Si la journée de travail est longue pour la plupart des travailleurs, les jours de repos sont en revanche particulièrement nombreux : les fêtes religieuses et les foires importantes interrompent assez fréquemment le rythme hebdomadaire des six jours de travail, par exemple en décembre où se succèdent les fêtes de Saint-Corentin, patron du diocèse, de Sainte-Barbe, patronne des mineurs, de Saint-Thomas, de la conception de la Vierge et de Noël. Cela représente une vingtaine de jours fériés en sus des dimanches, auxquels s'ajoutent les arrêts de travail pour les cérémonies de mariage qui désorganisent souvent le rythme de l'entreprise, notamment en février.



Pour la Compagnie, le nombre des jours de repos qui correspond en définitive à près du quart de l'année est excessif. Elle cherche donc à imposer le travail dominical au moins à certaines catégories d'employés. Mais l'Église qui l'acceptait pour les fondeurs et affineurs persévère dans son refus pour toutes les autres catégories, notamment les mineurs et leurs axiliaires. Toutes les démarches de la Compagnie auprès de l'évêché de Quimper, notamment en 1765, 1767 et 1776, aboutissent à des échecs.

## 2. — Les dangers du travail :

Toutes les activités professionnelles pratiquées aux mines de Basse-Bretagne présentent, à des degrés divers, un caractère insalubre et dangereux. Les ouvriers les plus défavorisés sont :

- les laveurs (le plus souvent d'ailleurs des laveuses) qui travaillent principalement en hiver, manipulant en permanence le minerai dans une eau glaciale

- les fondeurs et affineurs incommodés par la chaleur mais plus encore par les gaz sulfureux émis par les fourneaux

- les mineurs, boiseurs, pompeurs, etc... qui travaillent sous terre et dont l'eau est le plus terrible ennemi car ils pataugent constamment dans des flaques souvent profondes et sont arrosés par des filets d'eau coulant du toit des galeries. Le manque d'air et le danger des éboulements s'ajoutent encore à cet inconvénient.

Il en résulte des maladies professionnelles dont la plus spectaculaire est la saturnite des fondeurs et affineurs et la plus fréquente la tuberculose.

A ces maladies s'ajoutent les accidents du travail. Ils n'ont certes pas le caractère d'hécatombe de ceux provoqués, surtout au XIX<sup>ème</sup> siècle, dans les mines de houille par les explosions de grisou mais ils n'en causent pas moins d'assez nombreux décès, le plus souvent par chute d'un bassicot à la suite de la rupture d'un câble ou d'une chaîne. Les registres paroissiaux de Poullaouen mentionnent ainsi jusqu'en 1792 vingt-cinq accidents mortels, ceux de Locmaria-Berrien onze et ceux du Huelgoat un. Comme un nombre important d'ouvriers habitent des paroisses plus éloignées, accomplissant parfois jusqu'à trois lieues pour aller à la Mine et que les décès des ouvriers protestants ne sont pas portés sur les registres, on peut tenir pour vraisemblable le chiffre d'une cinquantaine de décès entre 1740 et 1792. Chiffre élevé en soi mais qui pâlit à côté de celui des épidémies : ainsi celle de 1772 fait disparaître en quelques semaines une cinquantaine d'employés.

Pour réduire le nombre de ces accidents, le plus souvent imputables à l'imprudence des ouvriers, la Compagnie compte surtout sur les bienfaits de la discipline.



### 3. — La discipline :

Au début de l'exploitation la discipline est à la fois empirique et brutale. Le premier directeur de l'entreprise, de Lestaing, est toujours armé d'un fusil dont il menace fréquemment ses subordonnés. Mais bien vite ce type de discipline est abandonné et le règlement de 1752 introduit — ou plutôt légalise — une réglementation prévoyant une hiérarchie de sanctions dont, par ordre de gravité croissante, les principales sont :

— le blâme

— l'amende, prononcée par les cadres subalternes quand elle est inférieure à la valeur d'une journée de travail, par les conseils quand elle est supérieure

— le renvoi, toujours décidé par la Compagnie sur rapport des officiers

— enfin, dans les cas les plus graves, le recours à la maréchaussée de Carhaix.

Il est difficile de se faire une opinion sur la rigueur de la discipline à Poullaouen. Elle ne semble pas avoir été excessive :

— la documentation ne fait mention que d'une seule intervention de la maréchaussée de Carhaix, en 1776, pour briser une insubordination des mineurs

— les rapports hebdomadaires des officiers ne consacrent pas de très longs développements aux problèmes de discipline, sauf pour les gardes qui paraissent avoir été les plus indisciplinés des employés, alors qu'ils avaient justement pour mission de faire respecter cette discipline

— les renvois sont relativement rares

— l'analyse de la comptabilité pour le quatrième trimestre de 1773 et pour le premier trimestre de 1774, périodes pour lesquelles elle a été conservée dans son intégralité, montre que les amendes sont rares et légères.

En fait, plus que par les sanctions, c'est par les conditions de rémunération que la Compagnie entend faire respecter la discipline et susciter l'émulation de ses employés.

### 4. — Les salaires :

Les salaires versés au personnel des mines de Basse-Bretagne présentent une extrême diversité tant par les conditions dans lesquelles ils sont versés que par les montants qu'ils représentent, la hiérarchie qui existe entre eux et les variations qu'entraînent les retenues et les gratifications.

**MAITRES A POULLAOUEN (P) ET AU HUELGOAT (H)**

Date \ Qualité	1736	1738-39	1742-43	1752	1760	1761	1762	1763	1764	1781
Mineur				40L et 43L	43L 6s 8d	43L 6s 8d	43L 6s 8d	40L et 43L 6s 8d	43L 6s 8d	60L (P) 50L (H)
Boiseur			24L		36L	36L	36L			40L (H)
Fondeur	66L 7s 10d	94L 15s 10d	32L	40L	50L	50L	36L	36L	36L	40L
Bocardier				35L	36L	36L	30 à 36L	30 à 35L	33 à 35L	36L
Affineur					50L	33 et 42L	33 et 42L	36L	36L	
Laveur				20 et 26L	30 et 33L	30 et 36L	33 et 36L	36L	36L	36L
Machiniste					45L	45L		45L	45L	
Charpentier				60L	60L	60L	60L	41L 3s 4d	41L 3s 4d	60L (P) 40L (H)
Forgeron					30L (P) 29L (H)	30L (P) 29L (H)	35L (P) 30L (H)	38L (P) 30L (H)	40L (P) 30L (H)	50L (P) 40L (H)
Serrurier				36L	36L	40L	40L	40L	40L	50L
Maçon			40L			30L	30L	30L	30L	

**SOUS-MAITRES**

Date \ Qualité	1736	1738-39	1742-43	1752	1760	1761	1762	1763	1764	1781
Mineur				30L	30L et 36L	33 et 36L	35 et 36L	35 et 36L		36 et 40L
Charpentier										45L

**Les salaires des maîtres et des sous-maîtres aux mines de Basse-Bretagne**

Ce tableau a été établi d'après :

- Les registres de comptabilité et de contrôle de la caisse pour les années 1736, 1738, 1739, 1742, 1743, 1760, 1761, 1762, 1763, 1764.
- Le rapport de Mignot de Montigny pour 1752.
- Celui de Duhamel pour 1781.

Il fait apparaître en particulier :

- Le caractère personnalisé des salaires : ainsi à Poullaouen, en 1781, tel maître charpentier gagne 60 livres par mois alors qu'au Huelgoat son collègue ne perçoit que 40 livres.
- Une certaine hiérarchie entre les maîtres liée apparemment au degré de qualification technique nécessaire : au sommet de l'échelle se trouvent les mineurs et les charpentiers, au bas les laveurs et les bocardiers, les machinistes, serruriers, forgerons, fondeurs et affineurs représentant les catégories intermédiaires.

a) *Les modalités de rétribution :*

Les salaires sont payés :

— Soit au temps et, à cet égard, il y a deux grandes catégories d'employés :

les journaliers rémunérés à la journée et pour lesquels les salaires sont versés chaque semaine au début de l'exploitation puis, très vite, chaque quinzaine ;

les officiers, maîtres, gardes et ouvriers qualifiés (les gagistes) qui sont rétribués au mois ou à la quinzaine.

— Soit à la tâche, le salaire étant proportionné au résultat du travail. C'est le cas pour :

les mineurs payés « à la toise » (de galerie ou de puits percé) ;

les laveurs rétribués « au millier » (de livres de minerai net fourni aux fonderies).

La préférence de la Compagnie va visiblement au salaire à la tâche qui lui paraît assurer une meilleure productivité d'autant plus que les travaux à effectuer sont mis aux enchères par les officiers et disputés entre les différents maîtres. En revanche celle des ouvriers va au salaire au temps qui assure un revenu plus régulier... et un labeur moins astreignant. Au total les salaires à la tâche ne représentent que de 5 à 10 % de l'ensemble des salaires.

b) *La hiérarchie des salaires :*

Le calcul des salaires fait intervenir toute une série de critères dont la prise en considération établit entre eux une hiérarchie rigoureuse :

— le grade des intéressés ;

— leur qualification professionnelle : pour un même échelon dans la hiérarchie les salaires sont fonction de la qualification technique du métier exercé. Ainsi ce sont les mineurs et les charpentiers qui touchent les salaires les plus élevés, les laveurs et les bocardeurs les salaires les plus faibles ;

— leur origine : au début de l'exploitation tout au moins les ouvriers étrangers, à travail égal, perçoivent des émoluments supérieurs à ceux des bretons. Par la suite la Compagnie s'efforce d'atténuer ces disparités ;

— leur personnalité et leurs compétences individuelles. Cette personnalisation des rétributions est très sensible chez les officiers : ainsi le salaire de Brolemann dont les qualités sont remarquables est-il deux fois et demi supérieur à celui de son prédécesseur. Elle est également perceptible pour les maîtres et même pour les gagistes.



Date \ Qualité	1735	1736	1737	1738	1742-43	1760	1761	1762	1763	1781
Mineur	46L 4s	46L 4s	46L 4s	46L 4s		25, 30 et 33L	25, 30 et 33L	25 et et 30L	25L	31L
Fondeur (+ aides)			37L 10s	37L 10s 13 & 16	20L 16L	27L	25 et 27L	25 et 27L	25 et 27L	
Boiseur (+ aides)					20 & 24L 18L	30L	30L	30L	30L	28 et 31L
Laveur			18L	20L	20 et 12L	30 et 33L	30 et 33L	30 et 33L	30 et 33L	
Forgeron				13L 4s	15L puis 18L					30L
Maçon					18L					
Affineur						36L	36L	36L	36L	
Charpentier						30L	30L	30L	30L	
Menuisier						25L	25L	25L	25L	
Machiniste						30L	30L	30L	30L	40L (P) 49L (H)
Charron										30L
Charretier				18L	18L					
Sellier										36L
Commissionnaires				16L	15L	18L	15L	15L	18L	
Valet d'écurie						15L	18L	18L	15L	
Garde-magasin					25L puis 28L		33L	33L	33L	
Garde			15L	18L	20L	de 12 à 24L	15 à 24L	15 à 24L	15 à 24L	30 à 40L

#### Les salaires des ouvriers gagés aux mines de Basse-Bretagne

Ce tableau établi d'après les mêmes sources que le précédent permet de dégager des conclusions légèrement différentes.

S'il existe une hiérarchie entre les différentes catégories d'ouvriers, celle-ci ne correspond pas exactement à celle des maîtres : les ouvriers les mieux payés sont les machinistes, les moins bien les menuisiers.

Par ailleurs, pour une même catégorie, les salaires sont plus uniformes que ceux des maîtres ou des officiers. Les différences les plus notables se constatent chez les machinistes mieux payés au Huelgoat où les machines hydrauliques sont particulièrement délicates à cause de la longueur de leurs tirants qu'à Poullaouen, et chez les gardes dont les responsabilités sont sensiblement différentes d'un poste à l'autre.

c) *Le montant des salaires :*

Les salaires versés par la Compagnie oscillent entre :

— 50 et 250 livres par mois pour les officiers (exceptionnellement 800 livres pour Brolemann à la fin de la période) ;

— 20 et 60 livres pour les maîtres (en moyenne 35 livres) et un peu moins pour les gardes et les sous-gardes ;

— 18 et 40 livres (exceptionnellement pour les machinistes 50) pour les ouvriers gagés ;

— 8 et 15 sols par jour pour les journaliers (très rarement un peu moins ou un peu plus) avec une moyenne de 10 sols 6 deniers.

Il est pratiquement impossible de déterminer au cours de la seconde moitié du XVIII<sup>ème</sup> siècle le mouvement des salaires. Ils paraissent avoir été relativement stables jusqu'en 1770 et avoir ensuite connu une hausse de l'ordre de 10 % entre 1770 et 1780 et qui s'accélère dans la dernière décennie pré-révolutionnaire, tout en restant inférieure à la hausse des prix.

d) *Les gratifications et retenues :*

Les salaires perçus par le personnel des mines de Poullaouen et du Huelgoat sont fréquemment soit amputés par des retenues, soit améliorés par des gratifications.

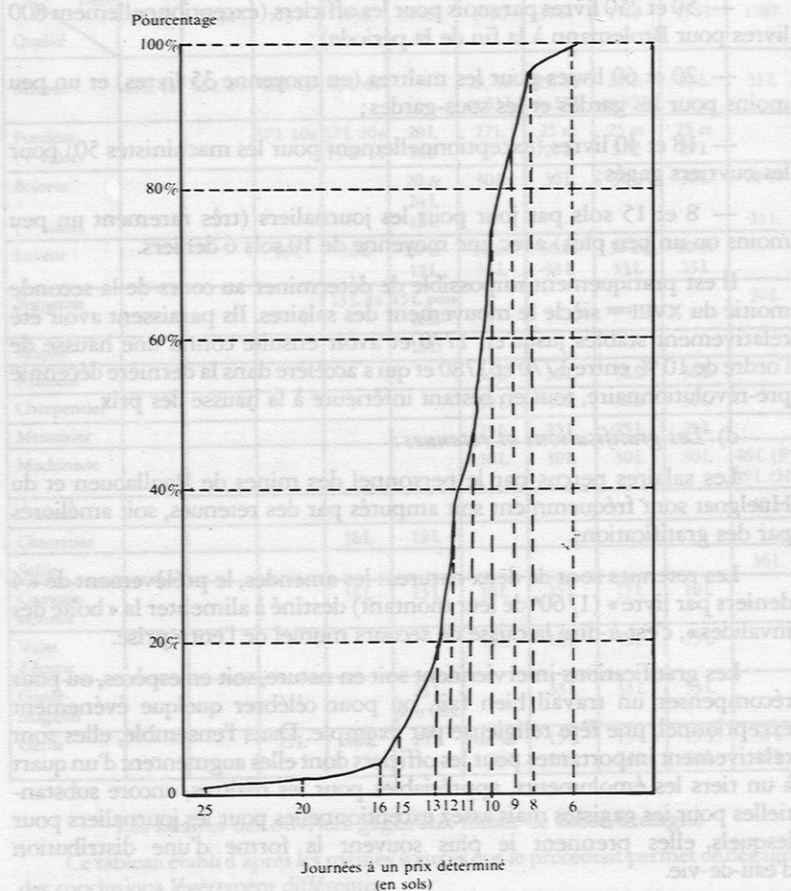
Les retenues sont de deux natures : les amendes, le prélèvement de « 4 deniers par livre » (1/60<sup>e</sup> de leur montant) destiné à alimenter la « boîte des invalides », c'est-à-dire la caisse de secours mutuel de l'entreprise.

Les gratifications interviennent soit en nature, soit en espèces, ou pour récompenser un travail bien fait, ou pour célébrer quelque événement exceptionnel, une fête religieuse par exemple. Dans l'ensemble, elles sont relativement importantes pour les officiers dont elles augmentent d'un quart à un tiers les émoluments, appréciables pour les maîtres, encore substantielles pour les gagistes mais assez exceptionnelles pour les journaliers pour lesquels elles prennent le plus souvent la forme d'une distribution d'eau-de-vie.

### III Le paternalisme de la compagnie :

La mine n'est pas simplement un lieu de travail. Elle est également, au moins pour les cadres et la majorité des gagistes, un lieu d'existence. Et cette existence est très largement organisée par la Compagnie des Mines de Basse-Bretagne dont le comportement annonce le paternalisme du grand patronat minier et sidérurgique du XIX<sup>ème</sup> siècle. A cet égard, trois exemples

### Courbe cumulative de fréquence des différents salaires journaliers - année 1742-1743



#### Les salaires des journaliers aux mines de Basse-Bretagne

C'est pour l'année comprise entre mars 1742 et mars 1743 que les sources fournissent le maximum de renseignements sur les salaires des journaliers employés aux mines de Poullaouen.

La courbe cumulative de fréquence ci-dessus illustre le fait que 40 % des salaires journaliers sont compris en 10 et 12 sols. Les salaires extrêmes sont numériquement très peu importants : moins de 3 % pour ceux supérieurs à 15 sols, moins de 2 % pour ceux inférieurs à 8 sols.



sont particulièrement significatifs: le logement, la cantine et l'école, l'assistance.

### 1. — Le logement:

Dès l'origine de l'exploitation la Compagnie des Mines de Basse-Bretagne se préoccupe de fournir à ses employés étrangers à la région de Poullaouen un logement car leur hébergement est difficile dans une région dont les capacités immobilières sont rares et où règne une xénophobie ambiante. Il faut toutefois plusieurs décennies pour que ses projets en ce domaine soient suivis d'effets.

Ce sont les officiers qui bénéficient en premier lieu de sa sollicitude. Dans les premiers temps de l'exploitation de la Compagnie se contente de louer pour une somme de 275 livres une grande maison à Poullaouen. En 1749, lorsque la rentabilité de l'entreprise paraît assurée définitivement, elle décide la construction d'une « maison de la Mine » qui est achevée en 1752. Il s'agit en fait d'un véritable manoir d'une cinquantaine de mètres de longueur en façade, haut de deux étages, avec trois tourelles, une centrale et deux latérales, qui ne comprend pas moins de quarante-quatre pièces. Certaines ont un usage administratif, mais les plus luxueuses sont réservées à l'accueil des hôtes de passage et les plus nombreuses à l'hébergement des officiers dont chacun dispose d'un appartement dont la superficie est proportionnelle à son rang dans la hiérarchie de l'entreprise: de huit pièces pour l'inspecteur des mines à deux pour le caissier-adjoint. C'est également la Compagnie qui fournit le mobilier, assure le chauffage et l'entretien du vaste parc et des potagers qui entourent ce château.

Pour les maîtres et les gagistes la solution est plus tardive. Pendant une trentaine d'années ils sont logés dans des maisons de Poullaouen ou des fermes proches de la mine louées par les officiers. En 1773 la Compagnie décide la construction d'une véritable petite cité ouvrière de six maisons en pierre, couverte d'ardoises, qui existent encore de nos jours et qui, en 1775, abritent au total une soixantaine de personnes.

D'autres constructions de ce type, moins nombreuses et moins importantes, sont également édifiées au Huelgoat.

### 2. — La cantine et l'école:

Cette politique du logement est complétée par deux institutions philanthropiques:

— la cantine qui fonctionne dans des conditions que la documentation existante ne permet pas de déterminer;

— les petites écoles ouvertes sans doute tardivement, et où l'aumônier de la mine apprend, selon le règlement de 1791, la lecture, l'écriture et le

catéchisme aux enfants. Ces fonctions sont remplies par l'abbé Le Coz, le premier ecclésiastique finistérien exécuté sous la Révolution, qui est remplacé en l'An III par un maître laïque.

### 3. — L'assistance :

L'avantage social auquel le personnel de la mine est le plus attaché et qui concerne le plus grand nombre de travailleurs n'en reste pas moins la « boîte des invalides » qui constitue un système déjà perfectionné de protection sociale.

Cette boîte des invalides est alimentée par les cotisations ouvrières correspondant au soixantième des salaires (retenues de quatre deniers par livre), par le produit des amendes et par les versements de la Compagnie d'un montant vraisemblablement analogue à celui des cotisations ouvrières. Elle dispose ainsi de ressources relativement considérables : en 1782 par exemple, bien qu'il s'agisse d'une année où les effectifs sont sensiblement réduits, le montant des recettes approche des 4000 livres.

Cette boîte des invalides permet de financer le fonctionnement d'une infirmerie construite en 1776, de verser les émoluments du chirurgien attaché au service de l'entreprise et surtout d'attribuer :

- des indemnités de convalescence aux ouvriers blessés au cours de leur travail (les deux tiers du salaire normal) ;
- des pensions aux invalides, aux veuves et aux orphelins (par exemple douze livres par mois à la veuve d'un maître fondeur) ;
- parfois même des retraites à des employés qui ont bien servi les intérêts de la Compagnie.

Dans tous ces cas il s'agit d'un acte de charité et non pas véritablement d'un droit acquis. Cette œuvre d'assistance n'en reste pas moins assez exceptionnelle pour l'époque. Toutefois elle profite beaucoup plus aux cadres et aux gagistes qu'aux journaliers, ce qui n'est pas sans conséquence sur leur comportement et leur mentalité.

## IV Les mentalités et les comportements :

A la veille de la Révolution les mines de Poullaouen et du Huelgoat sont déjà parvenues au niveau de la grande industrie. Elles n'en ont pas pour autant un véritable prolétariat ouvrier. L'inexistence d'une authentique conscience de classe limite considérablement les conflits du travail.

### 1. — L'absence de conscience de classe :

Dans le milieu socio-professionnel original que constitue le personnel des mines de Basse-Bretagne, la distinction essentielle est celle qui oppose les journaliers exclusivement bretons et les autres employés qui, à une majorité écrasante, sont étrangers à la région. Entre ces deux communautés existent non seulement des différences de qualification, de statut, de niveau de vie mais aussi — et peut-être plus encore — des différences de langue, de religion et de culture (4) qui provoquent entre elles une opposition permanente, obstacle fondamental à la naissance et au développement d'une conscience de classe.

Les journaliers bretons sont avant tout des paysans qui considèrent le travail à la mine comme une activité secondaire, un mal nécessaire pour acquérir un surcroît de ressources. Cela se traduit par le fait qu'au mois de juin, avec le début des grands travaux agricoles, ils désertent massivement l'entreprise jusqu'en octobre et tous les efforts de la direction pour les retenir restent vains. Ils considèrent en quelque sorte la mine comme un milieu étranger, voire hostile, auquel ils portent eux-mêmes une hostilité réciproque qui débouche assez fréquemment sur des actes de violence comme l'assassinat de trois mineurs allemands en 1761, de la femme d'un maître-mineur en 1763 ou l'incendie de la maison d'un autre maître-mineur en 1776. Cette violence traduit dans une certaine mesure un réflexe de classe puisque les victimes sont en général des cadres subalternes de l'entreprise mais plus encore une réaction xénophobe puisque ces mêmes victimes sont sans exception des étrangers à la région. La direction de l'entreprise n'est guère tendre à leur égard, leur reprochant en permanence dans ses rapports à la Compagnie non seulement leur violence mais encore leur fainéantise, leur ignorance et surtout leur ivrognerie... en oubliant que ce sont les officiers eux-mêmes qui vendent vin, cidre et eau-de-vie à ces ouvriers.

Il n'y a guère que la minorité étrangère et nationale qui constitue un milieu véritablement ouvrier... mais qui se caractérise par la quasi-absence d'esprit revendicatif. En effet la crainte des autochtones, la communauté de langue et souvent de religion avec les officiers les rapprochent de ces derniers dans lesquels ils voient avant tout des protecteurs naturels. Dans la plupart des cas ils semblent sincèrement attachés aux intérêts de l'entreprise et constituent une main-d'œuvre docile et efficace.

---

(4) Sur les 300 actes de baptême enregistrés à Poullaouen durant les années 1735-1792 concernant les employés permanents de la mine, figurent dans 67,5 % des cas la signature du père, dans 70 % celle du parrain et dans 37,5 % celle de la mère alors que pour les autres familles les pourcentages ne sont que de 5,4 %, 8,8 % et 4,6 %.



## 2. — Les conflits du travail :

En dehors d'actes de vengeance, œuvres d'isolés ou de tout petit groupes, il n'y a pas aux mines de Poullaouen et du Huelgoat de réelles luttes ouvrières. Pour la période 1733-1791 la documentation ne mentionne que quatre incidents qui présentent les caractères d'authentiques conflits du travail mettant aux prises la direction de la mine obéissant aux ordres des actionnaires et certaines catégories d'ouvriers se concertant sur les modes de résistance.

Les deux plus graves éclatent en 1776 à quelques semaines d'intervalles. En janvier les mineurs du Huelgoat se mettent en grève car ils refusent la décision de la Compagnie de remplacer les chandelles par des lampes à huile dont la fumée et les odeurs les incommode. Cette grève s'accompagne de brutalités contre les maîtres et les gardes et de menaces contre les officiers, la Compagnie est dans l'obligation d'avoir recours à la maréchaussée de Carhaix qui brise rapidement le mouvement qui n'a duré quelques jours. Ses instigateurs sont licenciés mais la Compagnie renonce à l'usage des lampes à huile. En avril, pour des raisons indéterminées, les machinistes de Poullaouen se révoltent à leur tour. Ils sont aussitôt congédiés et remplacés par des boiseurs. Pour se venger trois d'entre-eux brisent nuitamment la grande roue hydraulique de Poullaouen. Repérés et dénoncés par un garde, ils sont déferés au procureur du Roi de Carhaix pour qu'une « punition exemplaire pût en imposer aux autres sur la mine ».

Le plus long, le plus caractéristique et le plus original de ces conflits du travail remonte à 1767. C'est en effet une grève des femmes qui travaillent aux casseries, aux laveries et au bocard de Poullaouen et dont la Compagnie veut réduire les salaires. Cette grève, encouragée par le général de la paroisse qui reproche à la Compagnie de refuser de participer à la corvée des grands chemins et par son recteur qui a avec elle un contentieux financier, dure six semaines. La Compagnie, au départ ironique et méprisante à l'égard des grévistes, justement par ce que ce sont des femmes et qu'elle considère leur mouvement comme un « caprice », est finalement obligée de céder honteusement car le fonctionnement de l'entreprise est entièrement paralysé.

L'originalité de cette grève de 1767 est double. D'un côté c'est un mouvement spécifiquement féminin auquel les hommes ne participent pas et la Compagnie compte même un moment sur eux pour exercer une influence démobilisatrice sur leurs épouses... ce qui témoigne au demeurant d'une totale ignorance de la mentalité des femmes bretonnes. D'un autre côté, il s'agit d'un mouvement qui dépasse largement le cadre d'un simple conflit du travail puisqu'il reçoit le soutien actif du général de paroisse qui, dans une délibération du 23 novembre 1766, se déclarait prêt à « *engager un procès difficile contre une compagnie opulente et étrangère qui n'a point encore élu aucun domicile connu à cette paroisse, ni même fourni aucune caution pour répondre des grands dommages occasionnés par ses travaux* ».

« *Opulente et étrangère* » : ces deux qualificatifs définissent admirablement les raisons profondes de l'animosité suscitée à Poullaouen et dans les paroisses avoisinantes par la Compagnie des Mines de Basse-Bretagne qui s'avère incapable de les comprendre. Avec la meilleure conscience ses administrateurs sont au contraire persuadés de contribuer à l'enrichissement des paroisses où sont installées leurs mines et, par les ouvriers qu'ils occupent, par les activités qu'ils entretiennent et par les salaires qu'ils distribuent, d'en constituer la providence. Les réactions d'hostilité qu'ils rencontrent leur paraissent donc l'expression de la plus parfaite ingratitude et il y a bien de l'amertume dans leur lettre du 21 février 1764 :

« *L'argent que nos travaux répandent dans cette partie de la Basse-Bretagne qui devrait nous valoir la bienveillance et les bons offices de tous les habitants par les avantages qu'ils en retirent produit un effet tout contraire puisque nous sommes rançonnés de toutes parts et que nous surpayons toutes les choses qui nous sont nécessaires* ».

Edmond MONANGE.

### Bibliographie

— Edmond MONANGE : « *Une entreprise industrielle au XVIII<sup>e</sup> siècle : les mines de Poullaouen et du Huelgoat (1732-1791)* » - Thèse de 3<sup>e</sup> cycle multigraphiée - Brest - 1972.

— Marie-Françoise HAYE et Marie-Noëlle TARRIDEC : « *Le milieu socio-professionnel des mines de Poullaouen et du Huelgoat au XVIII<sup>e</sup> siècle : activités, vie et mentalités* » - Mémoire de maîtrise dactylographié, sous la direction d'Edmond Monange - Brest - 1972.

### SOURCES :

— Archives départementales du Finistère : le fonds d'administration des mines de Basse-Bretagne retrouvé en 1961 est classé dans la série J (93 J1 à 227). Les documents relatifs à la vie quotidienne des employés de ces mines dans la seconde moitié du XVIII<sup>e</sup> siècle se trouvent principalement aux cotes suivantes :

- 93 J1 à 2 : Règlements des mines
- 93 J3 à 5 : Délibérations des Conseils des Mines
- 93 J6 à 9 : Rapports du directeur de la Mine à la Compagnie
- 93 J31 à 42 : Correspondance reçue des administrateurs de la Compagnie à Paris.
- 93 J49 à 69 : Personnel
- 93 J70-71, 73-74, 77-78 : Comptabilité et services financiers.

## — Archives Nationales :

F 14 8073 : Mines métalliques du Finistère (1766-1833). Cette cote composée de 609 pièces dont la majorité date de la période révolutionnaire est particulièrement riche. Elle contient en particulier les rapports de l'inspecteur général des Mines de France Duhamel datant de 1781 (66 pages) et ceux des élèves de l'École Royale des Mines qui accomplissent à Poullaouen leurs stages de formation pratique en 1785, 1786 et 1787.

## — Bibliothèque de l'École des Mines :

MONNET : « *Essai historique sur les mines de France* ». Ce manuscrit de 348 pages rédigé en 1793 représente le témoignage le plus complet sur les mines métalliques de France dans la seconde moitié du XVIII<sup>ème</sup> siècle. Il est néanmoins nécessaire de l'utiliser avec prudence.

## — Bibliothèque Mazarine :

MIGNOT DE MONTIGNY : « *Voyage dans l'Orléanais, le Blésois, la Touraine, l'Anjou et la Bretagne fait en 1752 depuis le 9 septembre jusqu'au 23 octobre* » - Ms in 4<sup>o</sup> - 205 pages - n<sup>o</sup> 2840.

MIGNOT DE MONTIGNY : « *Mémoire sur l'exploitation en général des mines de Basse-Bretagne* » - Ms (pages 41-80) - n<sup>o</sup> 3723.

Ces deux manuscrits représentent la principale documentation sur les mines de Basse-Bretagne au milieu du XVIII<sup>ème</sup> siècle. Le premier a été reproduit par BOURDEDE LA ROGERIE dans les « *Mémoires de la Société d'Histoire et d'Archéologie de Bretagne* » (tome 1924). Le second a été très largement utilisé par Henri SEE dans ses « *Études sur les mines bretonnes au XVIII<sup>ème</sup> siècle* » parues dans les « *Annales de Bretagne* » (tomes XXXVII et XXXVIII - 1926 - 1928).