



AgEcon SEARCH

RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.

Les groupes sociaux en présence : employeurs et ouvriers

Françoise Langlois-Bourquelot

Abstract

The general and individual attitude of the different categories of farm workers is rapidly changing. New possibilities are open to them through advisory services and official training schemes. Collective agreements tend to define the worker's place in the farm-business and to organize the relationship between the employer and the employee.

The employers first opposed these measures.

However, the attitude of the employers associations is developing towards a more comprehensive conception of collective agreements.

Résumé

L'attitude, individuelle et collective, des diverses catégories de salariés agricoles, est en pleine évolution.

Des possibilités nouvelles s'offrent aux salariés par la vulgarisation agricole et la promotion sociale. Les conventions collectives tendent à préciser la place des salariés dans l'entreprise agricole et à organiser les relations patron-ouvrier.

La réaction des employeurs a d'abord été hostile à ces mesures. Toutefois l'attitude des syndicats patronaux évolue vers une conception plus large des conventions collectives.

Citer ce document / Cite this document :

Langlois-Bourquelot Françoise. Les groupes sociaux en présence : employeurs et ouvriers. In: Économie rurale. N°67, 1966. pp. 25-30;

doi : <https://doi.org/10.3406/ecoru.1966.1917>

https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1966_num_67_1_1917

Fichier pdf généré le 08/05/2018

LES GROUPES SOCIAUX EN PRESENCE : EMPLOYEURS ET OUVRIERS

par Françoise LANGLOIS-BOURQUELOT

L'attitude, individuelle et collective, des diverses catégories de salariés agricoles, est en pleine évolution.

Des possibilités nouvelles s'offrent aux salariés par la vulgarisation agricole et la promotion sociale. Les conventions collectives tendent à préciser la place des salariés dans l'entreprise agricole et à organiser les relations patron-ouvrier.

La réaction des employeurs a d'abord été hostile à ces mesures. Toutefois l'attitude des syndicats patronaux évolue vers une conception plus large des conventions collectives.

THE SOCIAL GROUPS IN PRESENCE : EMPLOYERS AND WORKERS

The general and individual attitude of the different categories of farm workers is rapidly changing. New possibilities are open to them through advisory services and official training schemes. Collective agreements tend to define the worker's place in the farm-business and to organize the relationship between the employer and the employee.

The employers first opposed these measures.

However, the attitude of the employers' associations is developing towards a more comprehensive conception of collective agreements.

Au cours de ces derniers mois, deux constatations importantes et contradictoires ont retenu notre attention : c'est d'une part la diminution constante du nombre de salariés agricoles et d'autre part l'augmentation relativement rapide de leur indice de salaire liée à des négociations contractuelles nombreuses. Cette constatation laisse penser que les causes économiques ne sont pas seules responsables de l'exode, mais qu'il faut approfondir les causes psychosociologiques, si l'on veut comprendre un phénomène d'une telle ampleur.

C'est pour cette raison que nous avons axé nos observations récentes sur ce dernier point et que nous avons été amené à distinguer deux séries d'observations, concernant :

— l'attitude des individus de chacun des groupes sociaux en présence ;

— l'évolution de l'attitude collective de chacun des groupes.

ATTITUDE DES INDIVIDUS DANS CHACUN DES GROUPES

Les ouvriers agricoles

Trois comportements peuvent schématiser l'attitude des ouvriers agricoles.

Ceux qui subissent leur condition

Ce sont :

— les jeunes placés par leurs parents à 14 ans, et ceux qui attendent de partir au service militaire ;

— les ouvriers agricoles, souvent âgés de plus de 35 ans, qui, sans instruction, sans aucune qualification professionnelle, ne peuvent prétendre se reclasser ailleurs ;

— les salariés temporaires français et étrangers ;

— ceux que tout le monde appelle « les pauvres types ».

Les conditions de vie de cette catégorie d'ouvriers sont assez différentes selon leur âge et leur situation dans l'exploitation. Les jeunes se trouvent dans la situation souvent inconfortable d'apprentis dont la formation est à peine contrôlée.

S'ils ne sont pas célibataires, les salariés agricoles adultes de ce groupe peuvent parfois être bien intégrés dans leur commune, essayant de tirer le maximum de tranquillité de leur situation sans avenir. Ils peuvent posséder ou louer un herbage, avoir une ou plusieurs vaches, leur souci majeur étant de ne pas avoir d'histoires avec le patron et de garder leur place. Leur seule promotion sera parfois de devenir cantonnier, ou si leur région est envahie par les citadins, de faire du travail à l'heure dans les jardins des résidences secondaires.

Malgré les contrôles des Inspecteurs des lois sociales, les conditions de vie des saisonniers étrangers restent précaires.

Enfin les « pauvres types » passent de place en place, stoppés au passage par les efforts d'une bonne exploitante qui tente de leur faire subir une cure de désintoxication.

Ceux qui partiront coûte que coûte

— les célibataires qui ont essuyé plusieurs refus de mariage à cause de leurs conditions de vie et de travail actuel ;

— certains ouvriers mariés, dont la femme ne supporte pas l'isolement, s'ennuie et s'inquiète des possibilités de scolarisation des enfants et d'un régime social agricole inférieur ;

— célibataires ou mariés, les ouvriers agricoles qui vivent près d'une ville et qui comparent leurs conditions de vie (intempéries subies, vacances de citadins au moment des travaux les plus durs, isolement, impossibilité ou presque d'avoir une vie sociale avec des gens de leur âge) ;

— enfin tous ceux qui refusent le poids de responsabilités souvent disproportionnées aux gains : ouvriers écrasés par la responsabilité de conduire telle machine, de soigner tel troupeau. Le poids du capital est alors souvent trop lourd par rapport à la technicité de l'ouvrier.

Un fait est frappant : ce n'est pas toujours pour gagner plus d'argent que tous ces ouvriers partiront : le jugement des autres catégories sociales sur leur situation leur est insupportable (anciens ouvriers agricoles, frères et sœurs qui reviennent de vacances).

Enfin, et il faut bien regarder ce problème en

face, partiront coûte que coûte de l'agriculture, une partie importante de ceux qui ont été formés par les centres de formation professionnelle accélérée agricole.

Ceux qui ont choisi de rester

Ils ont fait ce choix :

— par goût du travail agricole ou de la vie à la campagne ;

— parce qu'ils ont une famille nombreuse difficile à loger en ville ;

— parce qu'ils ne se sentent plus d'âge à changer de métier.

Par des tentatives ou des choix divers, cette troisième catégorie d'ouvriers agricoles, la moins nombreuse il est vrai, montre sa volonté de rester.

Certains se sont formés à tout prix par des cours par correspondance, la F.P.A., la vulgarisation agricole. Ils se tiennent au courant de l'évolution des progrès techniques dans leur branche. D'autres se sont fait bâtir ou réparer une maison. Des ouvriers ont choisi d'émigrer loin de leur région d'origine pour trouver une place dans un village moins isolé, où l'école soit à proximité. Ils ont cherché une place stable où ils puissent se spécialiser pour être payés au maximum.

Enfin quelques-uns participent au syndicalisme agricole parce qu'ils sont conscients d'exercer une profession.

Dans quelle proportion trouve-t-on telle ou telle catégorie d'ouvriers ? Personne n'est en mesure de le dire, mais l'on peut cependant affirmer que plus la région est développée, plus important est le nombre des ouvriers conscients.

Les employeurs de main-d'œuvre

Ceux qui la subissent comme un mal nécessaire

Quoi qu'ils en disent, ces exploitants n'ont presque jamais fait un choix économique réel pour leur exploitation, et la main-d'œuvre est pour eux une lourde charge financière. Ils n'envisagent que de mauvais gré de payer un salarié au taux réel. Certains ont aménagé, pour loger ces ouvriers, des locaux qu'ils n'habiteraient pas eux-même. La moindre défaillance de leur employé est ressentie comme un affront personnel. Ils sont constamment tentés de supprimer les spéculations nécessitant un salarié (éta-ble, bergerie...).

Ils justifient leur impatience par les mésaventures qu'ils ont subies dans le passé, mésaventures du type de celles-ci :

— logement de fonction occupé après la cessation de l'emploi, d'où un procès pour l'expulsion ;

— matériel mis hors d'état de marche ;

— absence non motivée en période de pointe (rancune des femmes lorsqu'il s'agit du vacher) ;

— maladie de l'ouvrier dont la durée a semblé très supérieure à son importance apparente (contrôle de l'exploitant près du médecin traitant).

Ce type d'employeur est souvent débordé de travail, car il sait rarement prévoir et commander le travail de l'exploitation. Le problème de main-d'œuvre l'obsède tellement qu'il finit par ressembler à ces dames de milieu bourgeois qui ne « trouvent plus personne pour se faire servir » et qui accumulent toutes les bêtises possibles avec le personnel qu'elles ont enfin trouvé.

Espérant sortir de ce dilemme, ces exploitants emploient parfois des saisonniers étrangers qu'ils isolent

le plus possible dans l'exploitation, afin de leur éviter toute rencontre qui pourrait les « faire penser » sur leurs conditions de vie.

Les exploitants qui ont accepté d'employer de la main-d'œuvre salariée

Ils ont admis d'employer de la main-d'œuvre :

— parce que la main-d'œuvre familiale de l'exploitation est trop peu nombreuse ;

— parce qu'ils ont orienté leur exploitation vers des cultures spéciales ;

— parce que telle taille d'exploitation ne peut être tenue par un seul homme.

Avant d'arriver à cette prise de conscience, ils ont souvent essayé de se mécaniser au maximum et de rationaliser tous les postes de travail, mais ils reconnaissent, dans leur cas, l'impossibilité de remplacer totalement la main-d'œuvre salariée par du matériel.

Cette attitude suppose que l'exploitant oriente son exploitation vers une rentabilité maximale qui permettra de verser un salaire normal, d'assurer, si c'est le contrat, un logement décent, et d'accepter, ce qui est plus difficile, un certain nombre de conditions contractuelles des conventions collectives.

En contrepartie, ce type de patron devient souvent très exigeant sur les compétences de ses ouvriers, surtout s'ils sont spécialisés.

Dans de nombreux cas, on remarque que les attitudes ne sont pas aussi tranchées. Par le progrès technique (CETA en particulier) de nombreux exploi-

tants adoptent une attitude très différente de celle de la génération précédente. Ce comportement nouveau se limite souvent aux méthodes de travail sur l'exploitation. Il détermine parfois une amélioration des rapports individuels avec leurs ouvriers, si ceux-ci sont « bien ». Mais la reconnaissance *entière* et *réelle* des droits contractuels est beaucoup plus délicate.

Dans la période actuelle, il est particulièrement difficile de trouver une main-d'œuvre stable et qualifiée : aussi comprend-on les difficultés des exploitants à passer d'un état d'esprit paternaliste créé par les dimensions de l'exploitation, les rapports très personnels du patron et de son employé, la tradition, à une « justice contractuelle » qui n'est pas toujours idéale non plus.

Mais, tant du côté des salariés que de celui des employeurs, les attitudes des individus sont extrêmement différentes, et chacun de nous pourrait trouver dans sa mémoire tel ou tel fait infirmant ce que nous avons essayé de schématiser. Aussi est-il très important d'étudier, malgré leur composition disparate, *l'évolution collective* de chacun des groupes en présence : groupe des employeurs, groupe des salariés.

Comme la production agricole qui passe d'un stade artisanal à une technicité parfois industrielle, les rapports des salariés agricoles et de leurs employeurs passent d'un stade de relations personnelles à celui de relations contractuelles établies par les représentants des groupes en présence.

EVOLUTION DE L'ATTITUDE COLLECTIVE DE CHACUN DES GROUPES

Ouvriers agricoles

Il est impossible de dresser un bilan complet de cette évolution dans le cadre de cet exposé ; aussi avons-nous choisi quelques points qui nous ont paru importants.

Prise en charge, par eux-mêmes, de leur formation

Jusqu'en 1959, les ouvriers agricoles souffraient d'une absence presque totale de moyens organisés leur permettant de bénéficier d'une formation technique, économique ou sociale. Les possibilités nouvelles qui sont désormais à leur disposition, peuvent se regrouper autour de deux types de formation :

— *la vulgarisation agricole* dont le but est la diffusion de connaissances techniques, économiques et sociales nécessaires aux agriculteurs, notamment pour élever le niveau de vie et améliorer la productivité des exploitations.

Dans le cas de salariés, elle doit permettre un éveil, une préformation qui pourra être suivi, par exemple, de stages de formation ou de perfectionnement.

— *la promotion sociale* qui met à la disposition des travailleurs des moyens de formation et de perfectionnement propres à faciliter leur accès à un poste supérieur ou leur réorientation.

La vulgarisation agricole

Grâce au décret du 11 avril 1959, la vulgarisation des progrès en agriculture s'est développée rapidement en France.

Des essais ont été réalisés pour faire participer les salariés aux travaux des groupements de vulgarisation. Mais pour un salarié le souci majeur est d'abord une réduction de la peine, une meilleure pro-

ductivité du travail, en un mot, la revalorisation de sa qualification. Et très vite il a semblé nécessaire de laisser aux salariés eux-mêmes, le soin de concevoir leurs programmes de vulgarisation.

C'est dans cet esprit qu'eurent lieu en 1960 et 1961 des stages nationaux et régionaux, pour la formation technique et sociale des ouvriers agricoles, assurés par la C.F.T.C. et financés par des crédits de productivité.

En même temps, alertée par ses adhérents, la Fédération Générale de l'Agriculture (CFTC) posait ce problème au ministère de l'Agriculture, en proposant la constitution de sections syndicales de vulgarisation. L'idée fut retenue, mais sous la forme d'association régie par la loi de 1901. Ainsi naquirent l'Association de Salariés de l'Agriculture pour la Vulgarisation du Progrès Agricole (ASAVPA).

Ces associations départementales sont composées et animées essentiellement par des salariés ; elles sont ouvertes à tous, sans distinction d'opinion ou d'appartenance syndicale, ni de branche professionnelle.

On comptait déjà 26 associations départementales à la fin de l'année 1964.

Chaque association organise des soirées, des cercles d'études, des journées techniques spécialisées, des sessions de 3 à 5 jours.

Enfin, en septembre 1961, après la création de sept associations départementales, il a été constitué une Fédération nationale des Associations de salariés de l'agriculture pour la vulgarisation du progrès agricole (F.N.A.S.A.V.P.A.).

La promotion sociale individuelle et collective

C'est la loi du 31 juillet 1959 et le décret d'application aux professions agricoles du 29 février 1960 qui ont permis le développement de la promotion professionnelle des adultes en milieu rural. Jusqu'à cette époque, les salariés ne disposaient, pour se spécialiser, se former à des emplois nouveaux en agriculture, que d'un ou deux centres spécialisés.

Promotion sociale individuelle

Des subventions peuvent être allouées aux Centres de promotion professionnelle dont l'enseignement assure :

— soit une promotion professionnelle rapide, permettant d'acquérir une qualification professionnelle supérieure, un perfectionnement ou une spécialisation,

— soit un complément de formation, leur permettant de s'adapter et d'exercer un nouveau métier dans une profession connexe à l'agriculture.

De nombreuses difficultés interviennent, cependant, dans ce type de formation (recrutement, enseignement, débouchés...). Conscients de ces difficultés, des ouvriers agricoles ont fondé sur l'initiative de la

F.G.A. (CFTC), une association nationale pour la Promotion professionnelle des salariés de l'agriculture (A.N.P.P.S.A.). Dans le cadre de cette association, des représentants mandatés des organisations syndicales professionnelles, des salariés, des exploitants, des pouvoirs publics, collaborent dans un domaine bien spécifique qui est la formation professionnelle des salariés agricoles.

Cette association souple pourra réaliser des stages à différents échelons, créer des centres de formation et surtout devrait pouvoir orienter et coordonner tous les efforts de promotion.

Promotion sociale collective

Ayant pour but la formation des cadres professionnels et syndicaux de l'agriculture, elle doit assurer la formation de salariés agricoles ayant à exercer des responsabilités syndicales ou professionnelles au sein d'organisations à caractères économiques ou sociaux.

Par la vulgarisation et la loi de Promotion sociale, un grand pas a été franchi pour la formation des ouvriers agricoles. Si ces différentes créations touchent encore bien peu de participants réellement issus du milieu ouvrier, elles existent cependant, peuvent être améliorées et multipliées (1). Car en fait la promotion réelle de l'ensemble des ouvriers agricoles ne peut se faire que par la prise en charge collective de la profession par des ouvriers mieux formés.

Evolution des conventions collectives, évolution de leur nombre

Pour la première fois, la loi du 11 février 1950 permettait d'envisager l'organisation professionnelle des rapports entre employeurs et travailleurs par conventions collectives, pour toutes les professions.

La Convention collective du travail est un accord relatif aux conditions de travail conclu, d'une part entre une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs. Le champ d'application stipulé dans les conventions peut être à l'échelon d'une région agricole ou d'un département, pour les professions agricoles. Il ne peut être national, exception faite des conventions qui concernent les organisations professionnelles agricoles (mutualité agricole...).

Une convention est applicable à tous les membres des organisations signataires dès le jour qui suit son dépôt au conseil des prud'hommes. Lorsque par la suite elle bénéficie de la procédure d'extension, elle

(1) Un projet de remaniement complet est actuellement en cours d'élaboration.

est alors applicable à tous les employeurs et à tous les travailleurs demeurant sur le territoire relevant de la convention étendue.

A la date du 30 décembre 1963, 82 conventions collectives ont été signées et étendues depuis le 11 juin 1950.

Sur ce nombre on relève trois conventions nationales (coopératives laitières, prévoyance et cadres d'exploitations agricoles, prévoyance pour les scieries agricoles).

Evolution du contenu

Depuis les cinq dernières années on peut relever dans des conventions signées des articles nouveaux d'une très grande importance.

— la représentation professionnelle des salariés

La loi du 16 avril 1946 sur les délégués du personnel permettait jusque là, aux salariés agricoles, d'avoir un porte-parole ouvrier près des employeurs dans toutes les exploitations où sont occupés régulièrement plus de 10 salariés.

Or 9 % seulement des exploitations agricoles sont dans ce cas. Ainsi dans la plupart des cas l'ouvrier doit faire lui-même toutes les réclamations le concernant à son patron. Cette façon de faire est sans doute bonne lorsque les rapports sont normaux, mais elle amène aussi bien des ouvriers agricoles à se taire sur telle ou telle injustice, et surtout à ne jamais faire appel à l'inspecteur des lois sociales.

D'autre part, les délégués syndicaux qui pourraient jouer ce rôle ne sont protégés par aucune loi et risquent de perdre leur place à la moindre inter-

vention dans leur exploitation ou dans une entreprise voisine.

Sur ce point, les conventions collectives signées ces dernières années apportent deux éléments nouveaux :

— la possibilité de nommer un délégué du personnel pour les exploitations agricoles où sont occupés en permanence au moins 6 ouvriers et non plus 11,

— la reconnaissance, aux délégués syndicaux, des mêmes fonctions, mêmes droits et mêmes garanties qu'aux délégués du personnel. Les délégués syndicaux ne pourront être licenciés qu'après autorisation préalable de l'inspecteur des lois sociales en agriculture. Et ceci pour un délégué par canton pour chacune des organisations syndicales ayant signé la convention.

— Formation professionnelle

Plusieurs conventions prévoient une clause concernant les ouvriers adultes, qui en dehors des grands travaux, peuvent assister à des sessions ou à des cours de perfectionnement technique, ayant l'agrément du C.D.V.P.A., dans la limite de 8 demi-journées par an, ce temps étant payé.

— Régime de prévoyance

Une ordonnance du 4 février 1959 prévoit que les retraites complémentaires peuvent faire l'objet de clauses spéciales dans les conventions collectives susceptibles d'être étendues. Depuis cette date, des conventions nationales de prévoyance, des avenants et des conventions collectives de plus en plus nombreuses stipulent que les salariés touchés par ces conventions seront obligatoirement affiliés à une institution de retraite complémentaire agréée par le ministère de l'Agriculture.

Les employeurs de main-d'œuvre

On peut dire que jusqu'au printemps 1961 le milieu patronal a été peu favorable aux négociations collectives, comme le prouvent les déclarations faites par la Fédération nationale des Syndicats d'exploitants agricoles à la suite de son 15^{me} Congrès :

« La convention collective comporte pour les employeurs des obligations supérieures à celles déjà lourdes qui leur sont imposées... il n'est pas possible d'imposer à tous les agriculteurs, par voie de convention collective qui sera étendue, de telles obligations, même si elles peuvent être honorées par un certain nombre d'exploitants particulièrement bien placés. »

On confond ici l'ensemble des agriculteurs avec les seuls exploitants employeurs de main-d'œuvre, ce qui est bien différent. Il semble que les patrons qui seraient mis en difficulté par l'application de la convention, aient avant tout à résoudre les problèmes fondamentaux de la marche de leur exploitation.

Mais fort heureusement depuis 1962, la FNSEA semble avoir révisé totalement ses positions. La motion de son XVI^{me} Congrès en fait foi. Nous avons insisté sur les déclarations antérieures parce qu'elles reprennent de façon claire les arguments de nombreux exploitants qui refusent encore les négociations collectives. Il est en effet étonnant de rencontrer des exploitants qui chez eux, paient des salaires élevés et qui refusent de voir officialiser cette situation dans une convention collective.

Peu à peu cependant il semble que le milieu patronal agricole passe à une conception de plus en plus large des conventions collectives. Il n'est plus opposé avec autant d'âpreté à l'extension nationale de certaines conventions visant la polyculture. On peut espérer que des démarches se feront prochainement dans ce sens entre les syndicats patronaux et salariés.

Mais tant pour les salariés que pour les exploitants, il faut bien admettre qu'il est presque impossible de prévoir l'avenir du salariat agricole tant que l'on ne pourra définir concrètement le type des exploitations agricoles de demain.

On va sans doute vers une diminution des exploitations de type familial, de dimensions réduites, où les salariés n'ont plus leur place, mais :

— quelle sera la place des salariés agricoles dans l'exploitation très mécanisée ou l'exploitation de type industriel (aviculture - porc...), dans l'agriculture de groupe ?

Dans une première phase cependant et même en ignorant tout de l'avenir, des études sérieuses devraient être entreprises sur toutes les expériences positives que l'on peut connaître : expériences positives sur les relations patron-ouvrier, sur la place des salariés dans l'entreprise.

De même l'étude de l'évolution du salariat dans des types d'exploitations très différents serait aussi précieuse si un jour, en face de choix clairs et précis concernant les futurs types d'exploitations, il faut élaborer rapidement une politique cohérente.

DISCUSSION

A. Brun. — A côté des rapports patron-ouvrier où la domination exercée par le premier sur le second repose en particulier sur la possession d'un capital, il existe en grande culture des rapports entre supérieurs et subordonnés où l'existence de compétences justifie seule la hiérarchie existante.

Avez-vous des éléments pour comparer ces deux types de rapports individuels et aussi pour juger des relations entre cadres ou agents de maîtrise, salariés agricoles, et chefs d'exploitation ?

J. Disson. — Les relations humaines employeur-salarié sont souvent difficiles. En effet :

- la spécialisation du salarié n'est pas toujours reconvenue et soutenue par l'employeur qui n'a pas toujours en la partie la même compétence que son employé ;
- trop souvent les salariés ne sont pas à même de développer leurs compétences sur l'entreprise où ils travaillent.

L'entreprise sera valable pour le salarié dans la mesure où l'exploitant restera à sa vraie place qui est du domaine de l'administration de l'exploitation.

Il n'est pas normal que ce soient les meilleurs ouvriers qui partent.

F. Langlois-Bourquelot. — Ce problème est très réel, mais complexe à résoudre dans le cadre d'une exploitation moyenne, où l'exploitant se trouve dans l'impossibilité matérielle de se limiter à l'administration.

Il semble au contraire très naturel que les meilleurs partent, puisqu'ils sont les mieux armés pour se réadapter ailleurs.

J. Poitevin. — Avez-vous étudié la formation spontanée du pouvoir de discussion des salariés agricoles, notamment l'influence des « meneurs » locaux auprès de leurs camarades ?

F. Langlois-Bourquelot. — Non, mais en effet, en liaison avec la mise en place de délégués syndicaux cantonaux dans certains départements, il serait intéressant de suivre le cheminement d'idées que ces meneurs permettent de réaliser.

M. Prodhomme. — La première partie de l'exposé fait apparaître une catégorie de salariés agricoles relativement importante que l'on peut considérer comme pauvres. Célibataires ou mariés, ils ont généralement une formation culturelle et professionnelle très faible. S'il s'agit de familles nombreuses (cas fréquent), les enfants sortent sifficilement de ce milieu pauvre. Quel peut être l'avenir de cette masse résiduelle de salariés agricoles et quels remèdes peuvent être apportés à leur situation particulièrement défavorisée ?

F. Langlois-Bourquelot. — « Masse résiduelle » est un peu choquant. D'autre part, seule une bonne scolarisation peut répercuter les enfants vers la ville où leur avenir peut être plus facile. Pour les adultes d'un certain âge, il est évident que la plupart du temps rien ne viendra améliorer leur situation, sauf l'application de conventions collectives équitables.

M. Gatheron. — Aux Pays Bas des dispositifs d'expériences relatives aux divers types d'habitat rural, et par conséquent de logement des ouvriers, ont été mis en place dans les polders les plus récemment aménagés ; il serait possible d'y recueillir un enseignement intéressant.

Par ailleurs, l'un des motifs les plus sérieux de départ des familles d'ouvriers agricoles vers la ville est la suppression des petites exploitations où les ouvriers agricoles et domestiques de culture pouvaient autrefois commencer leur vie d'exploitant. La location de la terre, son prix d'achat, le coût d'un cheptel vif et mort, sont aujourd'hui beaucoup trop élevés. Au surplus, le remembrement, en accroissant la surface des parcelles, met la terre hors de portée du salarié et aussi du petit exploitant.

Il ne peut être pallié à ces conditions d'expulsion rurale que par l'établissement d'un nouveau mode de relations entre patrons et ouvriers, c'est-à-dire entre tous ceux qui participent à la production agricole.

F. Langlois-Bourquelot. — Il est sans doute vrai que l'impossibilité de s'installer chasse plus rapidement certains ouvriers : mais pourrait-on être d'accord aussi avec la vie que mèneraient, et mènent même parfois certaines familles ?