



**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](mailto: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.*

---

## Place des salariés en grande culture : évolution et perspectives

L. Rolland, André Brun

### Résumé

L'évolution technique est en grande partie responsable de la diminution de la main-d'œuvre salariée agricole de grande culture. Cette contraction des effectifs se fait sélectivement, et s'accompagne d'une évolution sociale qui contribue à donner au groupe des salariés sa physionomie actuelle.

Deux enquêtes répétées dans un groupe d'exploitations permettent de juger de ces évolutions et de s'interroger sur la prolongation des tendances constatées.

### Abstract

The diminution of the hired labour force in large-scale farming can to a great extent be ascribed to technical progress. This decrease of the workers is selective and is accompanied by a social evolution which contributes to give the class of farm workers its current features. Two successive surveys in a group of farms enable us to appreciate this evolution and the future extension of the established trends.

---

### Citer ce document / Cite this document :

Rolland L., Brun André. Place des salariés en grande culture : évolution et perspectives. In: Économie rurale. N°67, 1966. pp. 49-62;

doi : <https://doi.org/10.3406/ecoru.1966.1920>

[https://www.persee.fr/doc/ecoru\\_0013-0559\\_1966\\_num\\_67\\_1\\_1920](https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1966_num_67_1_1920)

---

Fichier pdf généré le 08/05/2018

# PLACE DES SALAIRES EN GRANDE CULTURE : EVOLUTION ET PERSPECTIVES

par André BRUN

Chargé de Recherches à l'I.N.R.A.

et Léon ROLLAND

Directeur départemental de l'agriculture

---

L'évolution technique est en grande partie responsable de la diminution de la main-d'œuvre salariée agricole de grande culture. Cette contraction des effectifs se fait sélectivement, et s'accompagne d'une évolution sociale qui contribue à donner au groupe des salariés sa physionomie actuelle.

Deux enquêtes répétées dans un groupe d'exploitations permettent de juger de ces évolutions et de s'interroger sur la prolongation des tendances constatées.

---

## **THE FARM WORKERS' PLACE IN LARGE SCALE-FARMING : EVOLUTION AND PROSPECTS**

*The diminution of the hired labour force in large-scale farming can to a great extent be ascribed to technical progress. This decrease of the workers is selective and is accompanied by a social evolution which contributes to give the class of farm workers its current features. Two successive surveys in a group of farms enable us to appreciate this evolution and the future extension of the established trends.*

---

## **LES ORIGINES DE CETTE ETUDE**

Notre étude et nos réflexions prennent appui sur l'observation d'un groupe d'exploitations de grande culture de la Brie Française (nord de Melun) et du Multien (est de Meaux). Les renseignements chiffrés se rapportent à trois dates : 1938, 1958, 1965.

Qu'il nous soit d'abord permis de remercier les vingt-huit chefs d'entreprises qui nous avaient accueillis en 1958 avec une grande disponibilité, prenant le temps de rassembler des données précises sur la situation de leur exploitation et la composition de leur équipe de travail vingt ans plus tôt. Le même accueil nous a été offert en 1965 avec le même souci d'exactitude par les mêmes agriculteurs ou par leurs successeurs, de telle sorte que notre observation porte exactement sur le même groupe.

Cette étude a été réalisée en 1958 et en 1965 par une équipe où étaient représentées la Station centrale d'économie et de sociologie rurales de l'I.N.R.A., et la Direction des services agricoles de Seine-et-Marne

qui ont partagé la conception, la collecte des renseignements, le dépouillement et l'interprétation. Cette étroite collaboration entre chercheurs et techniciens du terrain nous semble aussi devoir être soulignée.

L'enquête sur les éléments mesurables a été complétée à l'intérieur et à l'extérieur de l'échantillon par des conversations avec des chefs d'entreprises, des cadres, des salariés et des personnalités très averties des réalités locales en ce domaine.

La limite géographique et la dimension restreinte de l'échantillon ainsi que la méthode adoptée pour le constituer de proche en proche, ne permettent pas des extrapolations chiffrées.

Nous pensons cependant que cette enquête restreinte permet de retenir un certain nombre d'hypothèses valables pour servir de point de départ à des enquêtes plus étendues et à des études plus approfondies que les auteurs espèrent pouvoir entreprendre ou susciter.

En effet, du Soissonnais à la Champagne berrichonne, du Vexin normand aux défriches de la Marne et de l'Aube, il existe de nombreuses régions à dominance d'exploitations assez proches dans leurs caractéristiques techniques, économiques et sociales, du type que nous avons observé.

Il s'agit de 28 exploitations, pour une surface totale de 7.537 hectares, soit en moyenne 269 hectares, les extrêmes étant de 181 et 500 Hectares en 1965.

Le système de production est caractérisé par une très large dominance de la production végétale à base de céréales (64 % en comptant le maïs) et de plantes sarclées (24 %). La production animale n'est pas toujours associée; elle y constitue, lorsqu'elle existe, une production parfois importante, mais cependant toujours secondaire.

Ce type d'exploitations qui recouvre la tranche des plus de 200 ha représente en France, en ordre de grandeur, 4.000 entreprises sur une surface de

1.200.000 ha (enquête au 1/10<sup>e</sup> sur les exploitations agricoles en 1963). Dans ce type d'entreprises se trouvent vraiment en présence deux catégories sociales absolument distinctes : un patronat et un salariat comparables à leurs équivalents dans les moyennes entreprises des secteurs industriels et commerciaux.

C'est là que se recrute essentiellement la représentation des employeurs et celle des salariés d'exploitations; c'est à partir des réalités de la grande exploitation que s'élaborent la législation sociale en agriculture et les conventions collectives. C'est là aussi que les problèmes économiques d'une agriculture d'entreprises peuvent être étudiés le plus facilement.

Ces remarques qui tendent à justifier la valeur des références empruntées à cette enquête en montrent aussi la limite. Les problèmes du salariat en agriculture ont dans d'autres régions des aspects que ne recouvre pas notre étude; nous devons en avertir le lecteur.

## EVOLUTION DES CARACTERISTIQUES DES EXPLOITATIONS EN RELATION AVEC LE FACTEUR MAIN-D'ŒUVRE

On trouvera en annexe I les renseignements recueillis sur la dimension des entreprises, l'occupation du sol et les effectifs de bétail de rente pour le groupe étudié.

### *Dimensions des unités de production*

La première constatation est la stabilité relative de la dimension des unités de production. En un quart de siècle la superficie unitaire est passée de 241 à 269 ha, soit une augmentation de 10 %, et le taux d'agrandissement ne marque aucune accélération ces dernières années. Depuis sept ans, il y a eu adjonction de quelques hectares dans la plupart des cas. Aucune disparition et aucune fusion. Mais il faut noter un seul cas particulier, celui d'une entreprise de 150 ha en 1938, passée à 330 en 1958; elle a maintenant 500 ha et est exploitée en association de fait par le père et ses deux fils adultes. Cette exploitation est d'ailleurs située dans une région plus hétérogène comportant de nombreuses petites unités.

L'évolution des structures au niveau de la grande culture n'a pas du tout les mêmes caractères que dans les régions de petites et moyennes exploitations de polyculture et d'élevage, où le moteur déterminant est la disparition, par une sorte de véritable asphyxie économique, des unités trop petites pour se mécaniser dans des conditions normales.

Dans les grandes exploitations que nous observons ici, le tracteur et le matériel adapté ont trouvé d'emblée leur plein emploi. Si une exploitation de 300 ha par exemple passe à 600 ha, il faudra multiplier le nombre des équipements de base et augmenter à peu

près dans la même proportion l'équipe des conducteurs. Le bénéfice à attendre des « économies d'échelle » réalisées sur d'autres postes du compte d'exploitation, tels que les frais généraux et les approvisionnements, n'est pas suffisant pour qu'il puisse être déterminant en face des facteurs de viscosité parmi lesquels nous citerons la cherté de la terre et des reprises de fermes, le souci d'installer les enfants ou encore la conviction qu'il vaut mieux être le chef d'une saine entreprise indépendante plutôt que l'associé dans une affaire beaucoup plus importante.

L'enquête ne porte pas sur les liaisons de caractère technique ou économique inter-entreprises. L'observation directe permet de noter que les formules qui se développent en petite et moyenne culture sous le très large vocable de « l'agriculture de groupe », ont actuellement peu d'application dans les grandes exploitations de la région considérée.

Notons seulement l'usage de l'entraide machines, de l'appel à l'entreprise ou de la mise en commun de certains équipements; mais ce n'est, sauf exception, qu'à titre occasionnel et sans engagement contractuel.

Quant aux liens de dépendance susceptibles de s'établir entre les entreprises et des pôles d'intégration en amont ou en aval, on évoquera le contingentement betteravier dans la mesure où il relève de cette notion; on citera l'apparition récente d'une conserverie de pois et la création de deux ateliers collectifs de triage de pommes de terre dont le fonctionnement fait appel à la notion d'économie contractuelle.

Nous dirons sans ambiguïté que la grande culture de la région parisienne ne marque actuellement aucune tendance sérieuse pour changer l'échelle de ses dimensions, ni pour sortir du cadre traditionnel d'entreprises individuelles attachées à des patrimoines familiaux. Les phénomènes de concentration constatés tant en petite et moyenne culture que dans les autres secteurs d'activité sont observés avec attention par les chefs d'entreprise soucieux de ne pas rester à l'écart de la croissance générale des unités économiques.

### **Le système de production**

Les limons de la région parisienne ont une vocation céréalière et betteravière qui s'affirme toujours davantage. Les céréales, maïs non compris, passent lentement, entre 1938 et 1965, de 51 à 54, puis à 56 % de la surface agricole utile des exploitations, tandis que les plantes sarclées progressent de 22 à 24 %.

Globalement, les seules modifications rapides concernent la régression très marquée des prairies naturelles et artificielles et l'apparition du maïs-grain.

La réduction des surfaces en herbe accompagne une régression de la production animale. Celle-ci n'a jamais été importante pour l'ensemble du groupe mais elle s'abaisse encore entre 1958 et 1965 ; les effectifs du bétail de rente qui représentaient en ordre de grandeur 0,20 unité de gros bétail à l'hectare, descendent à 0,15.

La répartition des espèces végétales et animales marque de sérieuses évolutions à l'intérieur de cette stabilité relative des grands groupes de production : l'avoine disparaît presque complètement, l'orge diminue et le blé progresse d'un mouvement accéléré (36, 39 et 46 %). Notons par contre que la betterave à sucre et la pomme de terre restent dans une proportion à peu près constante, de l'ordre de 6 hectares de betteraves pour 1 hectare de pommes de terre.

Pour la production animale on constate depuis 1958 une régression générale, plus sensible pour la production laitière que pour l'engraissement des bovins ; la réduction la plus importante est celle de l'élevage ovin puisque l'effectif des brebis est aujourd'hui égal à la moitié de celui de 1938 ; la diminution s'est accélérée ces dernières années : 42 % de l'effectif en sept ans.

Les motifs de ces changements sont multiples ; de toute évidence, c'est d'abord la rentabilité relative des diverses productions, compte tenu à la fois des prix et des différences très importantes dans les progrès de la productivité. La montée des rendements en blé et la stagnation relative des techniques de production ovine sont un exemple typique de l'influence du progrès technique qui peut jouer de façon plus importante que l'évolution relative des prix.

Le facteur main-d'œuvre vient sans doute en second : la progression du blé n'a été possible qu'en relation avec la mécanisation très poussée des tra-

voux de culture et de récolte qui supprime la contrainte du partage de l'assolement entre les céréales d'hiver et de printemps. Par contre, la progression de la betterave, exigeante en main-d'œuvre saisonnière, n'aurait pas été possible si le recrutement des bineurs n'avait pas trouvé une solution dans l'introduction des saisonniers étrangers.

La régression de la production animale est en relation avec le coût élevé de la main-d'œuvre spécialisée et certainement aussi avec la difficulté de régler correctement les problèmes de repos hebdomadaire et de congés payés lorsqu'une exploitation emploie un seul spécialiste vacher ou berger. Notons enfin à ce sujet le souci des jeunes de ne pas s'encombrer des sujétions et des risques de spéculations animales dont la rentabilité est actuellement modeste et dont l'intérêt pour la fertilisation des terres est controversé.

Pour compléter le tableau global de l'évolution des productions, il faut observer les changements survenus au niveau de chaque exploitation. Ils sont marqués par une recherche de simplification et une tendance à la spécialisation. Parmi nos vingt-huit exploitations, cinq ne font plus de céréales secondaires ; les deux tiers n'ont plus du tout d'avoine. En 1958, dix-neuf fermes cultivaient de la pomme de terre ; en 1965, il n'y en a plus que treize mais les surfaces ont augmenté pour atteindre plus du double dans certaines de ces exploitations. La culture du maïs qui a fait pratiquement son apparition depuis 1958 s'implante d'emblée avec des surfaces importantes ; à la limite, nous trouvons une exploitation qui n'a plus pratiquement que deux spéculations, le blé et le maïs, une autre qui a moitié de sa surface en blé, le reste en betterave et pomme de terre.

Ce double phénomène de simplification et de spécialisation est plus marqué encore avec la production animale. Sur vingt-huit exploitations, sept n'ont plus de bétail du tout. Sept autres n'ont que des bœufs d'embouche et semblent limiter cette spéculation en fonction du volume des pulpes de betteraves rétrocédé gratuitement par la sucrerie. Le bœuf est ici un sous-produit de la betterave.

Les étables laitières sont passées de vingt-deux en 1958 à douze en 1965 ; les bergeries de treize à sept.

La double production de lait et de viande de mouton est devenue l'exception avec trois fermes en 1965 contre huit en 1958.

Notons enfin qu'il y a, aux deux dates, cinq élevages de porcs dont trois seulement ayant une réelle importance économique et que dans ceux-ci, les effectifs d'animaux vendus ont presque doublé.

Il est évident que la simplification et la spécialisation des entreprises sont en relation directe avec le problème de la main-d'œuvre, tout particulièrement avec l'augmentation de la productivité de chaque unité de travail.

## EVOLUTION DES DONNEES TECHNIQUES LIEES A LA MAIN-D'ŒUVRE

L'agriculture fait depuis des siècles appel à des sources d'énergie extérieures pour l'essentiel du travail de force : en grande culture, le nombre des bouviers et des charretiers donnait autrefois la mesure de l'importance de l'entreprise ; aujourd'hui, le principal ouvrier de la ferme est le conducteur de tracteur.

### *Le parc des tracteurs et machines*

Voici l'évolution des moyens de traction pour 100 hectares de surface agricole utile dans le groupe d'exploitations enquêtées :

Tableau I

Moyens de traction par 100 hectares	1938	1958	1965
— chevaux de trait	6,6	1,5	0,2
— bœufs de trait	4,5	0	0
— nombre de tracteurs	0,6	2	2,3
— nombre de chevaux-vapeur	18	67	104

La traction mécanique était pratiquement généralisée en 1958. Cependant, depuis cette date, le nombre de tracteurs a encore augmenté et leur puissance unitaire moyenne est plus importante : 28 cv en 1938, 35 cv en 1958 et 43 cv en 1965.

Cette dernière constatation est très importante car chaque homme dispose d'une puissance de travail plus grande ; qu'il soit laboureur, récolteur ou transporteur, sa productivité a augmenté ; de plus, le tracteur ne se « fatigue » pas et, en période de pointe l'employeur et l'ouvrier ont un intérêt commun à faire des heures supplémentaires, voire même des heures de nuit.

Pour illustrer cette constatation, nous donnerons des chiffres puisés à des références réelles :

- le charretier, en labour profond d'automne, faisait 33 ares par jour ;
- le tracteur moyen équipé d'un soc dépasse 1,5 ha.
- le tracteur puissant avec deux socs peut atteindre 2,5 hectares ;
- enfin, avec 100 cv et une charrue à trois socs fonctionnant 15 heures, on peut arriver à 4 hectares par une belle journée et une belle nuit de novembre quand le travail va bien. Encore regrette-t-on parfois les chenillards et les sociétés de labourage qui, entre les deux guerres, réalisaient des scores meilleurs et n'abîmaient pas les terres.

A titre d'exemple, citons un agriculteur qui, avec son équipe de conducteurs, a pu, en une journée, emblaver le dixième de la surface totale de son exploitation en blé après pomme de terre (reprise des terres et semis).

La comparaison est analogue si on étudie le chantier de moisson avec la lieuse, la mise en tas, le chargement, le transport et le déchargement des gerbes, par opposition à l'atelier constitué d'une moissonneuse-batteuse automotrice à grand rendement équipée d'une benne et la noria des remorques qui basculent en vrac dans la trémie de la ferme.

### *Les manutentions à la ferme*

L'énergie musculaire utilisée dans toutes les manutentions tenait une place considérable dans le travail d'intérieur de ferme. Un effort d'adaptation des constructeurs et la volonté des agriculteurs permettent maintenant la relève de l'énergie de l'homme par celle du pétrole ou de l'électricité.

La mécanisation des manutentions est généralisée pour le grain ; elle l'est presque pour la paille et les fourrages ; en grande culture la mécanisation du chargement, du transport et de l'épandage des fumiers est la règle ; la distribution des aliments du bétail, si elle est moins au point, connaît des solutions techniquement valables et le panier de pulpe porté sur le ventre de l'homme n'en a plus pour longtemps, soit qu'on mécanise le transport de la pulpe à 80 % d'eau ou qu'on réalise rapidement le problème de la pulpe sèche.

### *Les triages*

Le problème des triages est différent puisqu'interviennent à la fois le poids, la forme et la couleur des objets à trier. L'adaptation du machinisme y est compliquée et plus lente ; il existe par exemple des arracheuses-trieuses-ensacheuses de pommes de terre ; mais avec 7 ou 8 personnes juchées sur une plateforme mobile elles rappellent un atelier de triage manuel.

La question du binage-démariage des betteraves est de même nature ; nous avons vu en 1930 un prototype de démarieuse par cellule photo-électrique ; rien dans ce sens n'est encore vraiment au point et la solution d'avenir est très probablement ailleurs.

### *Economie de main-d'œuvre non liée à la mécanisation*

C'est dans le démariage de la betterave que nous en trouvons l'exemple le plus typique. Dès maintenant des variétés génétiquement monogermes sont presque compétitives ; le désherbage sélectif et la

lutte antiparasitaire ont fait des progrès suffisants pour qu'on puisse à titre de démonstration et non plus d'expérimentation présenter des champs de betteraves à récolte quasi normale sans qu'un bineur y soit entré.

C'est aussi au désherbage chimique qu'on doit la mécanisation intégrale du maïs, ce qui change les données pratiques de la place à donner à cette céréale dans l'assolement.

L'évolution des données techniques en rapport avec le travail manuel fait ainsi apparaître à la fois une possibilité de diminution quantitative, un allègement de la peine et un écrêtage des travaux saisonniers manuels pouvant aller jusqu'à leur suppression pour les productions les plus importantes.

Nous sommes moins avancés pour la production animale mais cependant l'atelier moderne de production laitière en stabulation permanente peut apparaître comme le symbole d'une révolution en ce sens. La récolteuse-hacheuse de fourrage qui alimente un silo hermétique à désilage par le bas, le transport de

cette nourriture par vis sans fin tandis que les vaches trouveront l'aliment concentré dans les distributeurs-doseurs de la salle de traite, la traite mécanique et l'acheminement du lait par tuyau du pot-trayeur au bac réfrigéré, l'enlèvement des litières deux ou trois fois par an par la fourche mécanique, tout cela n'est plus un mirage de l'avenir. La norme du vacher pour 20 laitières encore admise en 1950 peut être remplacée dans les calculs prospectifs par celle du spécialiste pour 100 vaches secondé par un manoeuvre qualifié susceptible de le remplacer, tandis que l'équipe des conducteurs de tracteurs travaillera pour lui une dizaine de jours par an.

En parallèle de cette description, il faudrait mettre le coût des conquêtes techniques qui modifient les données quantitatives et qualitatives des besoins en main-d'œuvre. C'est une étude à faire car il faut voir si la mécanisation réalise actuellement une économie par rapport au travail de l'homme et si les décisions des chefs d'entreprise font intervenir d'autres facteurs.

## EVOLUTION GENERALE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Pour satisfaire leurs besoins en travail, les exploitations de grande culture en Seine-et-Marne utilisent trois types de main-d'œuvre :

- des salariés permanents auxquels s'applique maintenant la convention collective du 12 février 1964,
- des salariés saisonniers travaillant le plus souvent à la tâche et composés presque exclusivement d'étrangers venus pour un minimum de six semaines,
- une main-d'œuvre occasionnelle composée de résidents locaux ou de personnes de passage.

Si l'on veut utiliser les sources existantes pour évaluer l'importance et les caractéristiques de ces différents personnels, de nombreuses difficultés surviennent : la comparabilité des sources n'est pas assurée, les chiffres globaux couvrent trop de situations différentes pour qu'on puisse avoir quelques chances de les interpréter finement sans faire trop d'erreurs. Aussi nous limiterons-nous à présenter les résultats de l'enquête en citant éventuellement des sources extérieures quand leur apport semble incontestable, et à titre de référence.

Nos propres évaluations sont rassemblées dans le tableau suivant :

Tableau II

	1938	1958	1965
Salariés permanents			
Nbre/100 ha ST	7,5	5,1	3,7
UTH/100 ha SAU	7,4	4,8	3,3
Main-d'œuvre saisonn.			
UTH/100 ha SAU	0,93	0,87	0,82
Total			
UTH/100 ha SAU	8,33	5,67	4,12

(\*) UTH : Unité de Travail Humain correspondant à un travail annuel minimum de 2 700 heures fourni par un adulte.

### **Le volume du travail salarié diminue de moitié en 27 ans**

La période couverte par ces observations comprend les années troublées de la 2ème guerre mondiale. Celles-ci ont contribué à retarder la mécanisation ; les

sources de main-d'œuvre ont été diverses et éphémères. Malgré la faible connaissance que l'on a des effectifs dans l'immédiat après-guerre, l'accélération de la diminution des salariés que l'on constate dans les années 50 et 60 est incontestable. Sans vouloir construire une courbe avec trois points seulement, nous nous bornons à souligner la rapidité de régression des effectifs dans le passé récent.

La comparaison des recensements généraux de la population de 1954 et 1962 permet de constater que l'ensemble de la catégorie « salariés agricoles » diminue beaucoup plus rapidement en Seine-et-Marne que dans la France entière. Sans ouvrir de discussion sur la définition de cette catégorie, cette disparité dans les rythmes d'évolution est suffisante pour qu'on puisse affirmer le déclin très rapide du volume du salariat agricole de grande culture, déclin plus rapide que celui des autres catégories de la population agricole.

Si l'on ajoute que cette main-d'œuvre des salariés de grande culture est pour une part importante constituée d'étrangers et que le syndicalisme des ouvriers agricoles est, quelles qu'en soient les raisons, pauvre en effectifs d'adhérents et de militants, on s'explique que le salariat agricole de grande culture dont les tâches restent pénibles, le pouvoir de discussion très limité et les effectifs fondants, soit un groupe faible non seulement dans la nation mais aussi dans l'ensemble du secteur agricole, alors que ce groupe est celui dont la productivité par travailleur est l'une des plus élevées.

### **La proportion du travail saisonnier croît**

Ce travail représentait 11 % du travail total en 1938, 15 % en 1958, 20 % en 1965. Malgré la fragilité de ces résultats, — il s'agit d'un travail difficile à bien comptabiliser — la tendance semble incontestable.

Cet empiètement du travail saisonnier sur le travail des permanents peut sembler à première vue paradoxal. En effet, la mécanisation croissante a permis de supprimer certaines pointes de travail (particulièrement l'arrachage de la betterave) et d'autre part les modifications apportées à la nature des productions ne semblent pas avoir créé de nouveaux besoins saisonniers (hormis toutefois quelques exceptions, cueillette des haricots, battage des pois..., qui ne pèsent pas très lourd). Cependant le paradoxe s'explique assez aisément : les saisonniers font surtout des travaux manuels alors que les permanents ont de plus en plus des équipements mécanisés à leur disposition. Plus précisément, la mécanisation, les progrès dans l'organisation du travail et la forte diminution des productions animales ont réduit le volume du travail non saisonnier plus encore que le volume du travail saisonnier. En fait, il semble que la main-d'œuvre temporaire évolue par paliers. Le remplacement d'une tâche manuelle par une tâche mécanisée supprime ra-

pidement toute une couche de travailleurs ; les tâches manuelles qui subsistent gardent jusqu'au palier suivant des normes de productivité du même ordre de grandeur bien que constamment croissantes : un binneur de betteraves peut faire aujourd'hui 6 ha alors qu'il n'en faisait que 4,5 il y a dix ans, mais le jour où l'on pourra ne plus biner il y aura une chute brusque.

Cette vision des choses est cependant trop simpliste car il ne faut pas identifier travail saisonnier et travail manuel. Si les « betteraviers » constituent la plus grande part du travail saisonnier, il subsiste à côté un certain nombre d'ouvriers restant plusieurs mois et participant à des chantiers mécanisés.

Si la main-d'œuvre saisonnière était suffisamment qualifiée, avait un coût analogue à celui de la main-d'œuvre permanente et présentait la même sécurité pour l'employeur, les entrepreneurs auraient intérêt à utiliser presque uniquement de la main-d'œuvre saisonnière avec des contrats de durée variable suivant le calendrier des travaux. On se rapprocherait de la situation d'un marché concurrentiel tel que l'a décrit William H. Metzler à propos d'un comté de Californie où seulement 17 % des travailleurs sont employés 265 jours par an ou plus. La notion d'emploi permanent semble ne pas avoir cours en Californie, la sécurité du revenu étant obtenue par un secours public aux chômeurs et non par la garantie d'un emploi permanent.

A travers ces situations, on saisit deux types de marché du travail très différents :

- le type californien où le calcul économique relatif à l'emploi ne trouve apparemment pas de frein dans la législation sociale : les fonds de chômage permettant de considérer le travail comme une marchandise tout en assurant à chacun un « minimum vital ». Le marché des saisonniers étrangers que nous rencontrons en Seine-et-Marne est de ce type, tout souci de sécurité du revenu annuel étant, cette fois, évacué ;
- le type « marché d'emplois permanents » imposant aux entreprises de fournir du travail tous les jours de l'année.

Nous rencontrons en Seine-et-Marne ces deux types de marché mais le second est largement prédominant. Cette situation est le résultat d'une conception de la vie sociale et de la dignité humaine qui a présidé à de nombreux combats pour la sécurité de l'emploi. Nul ne saurait en contester la valeur. Le résultat est que les inconvénients économiques de la saisonnalité des activités agricoles ne sont pas « socialisés » mais supportés et résolus au niveau de l'entreprise individuelle.

Le recours que nous constatons à une main-d'œuvre saisonnière atténue les inconvénients précédents. Le problème reste posé de savoir si ce recours dont nous constatons la croissance relative est appelé ou non à croître encore. Nous y reviendrons.

Ces constatations très générales ne sont pas suffisantes pour ouvrir des perspectives d'avenir. Même si l'on disposait de meilleures séries chronologiques sur les effectifs, il ne serait pas possible de prolonger

les tendances passées sans analyser les différentes catégories de salariés et à propos de chacune d'elles se livrer à des observations tant quantitatives que qualitatives.

## LA MAIN-D'ŒUVRE SALARIEE PERMANENTE

Dans notre échantillon, 100 UTH en 1938 se sont trouvés réduits à 65 en 1958 et à 45 en 1965. Quelques imprécisions de détail peuvent venir de la difficile observation du travail féminin et d'éventuelles confusions entre permanents et saisonniers rendues possibles par la date de la deuxième enquête (octobre 1965).

La moyenne actuelle de 3,3 UTH permanents pour 100 ha SAU ne rend pas compte des variations dans l'espace de la densité de main-d'œuvre permanente. Ces variations limitées, puisque les 2/3 des observations se situent entre 2,5 et 4 UTH permanents pour 100 ha SAU, semblent imputables en grande partie aux variations de l'importance des productions animales ; mais nous n'avons pu tester rigoureusement ce point.

### Le vieillissement

Sur les 281 permanents recensés, 10 % seulement ont moins de 30 ans, alors que cette proportion était deux fois plus élevée en 1958 et deux fois et demi en 1938.

Tableau III

### L'AGE DES SALARIES PERMANENTS

	1938	1958	1965
<i>Structure par âge</i>			
% des moins de 30 ans	25	20	10
% des 30 - 54 ans	65	55	56
% des 55 ans et plus	10	25	34
<i>Age moyen</i>			
effectif total	36 ans	43 ans	46 ans
qualifiés	39 »	39 »	43 »
non qualifiés	35 »	46 »	57 »

Nous observons là un phénomène excessivement marqué mais vraisemblablement plus difficile à interpréter qu'il n'y paraît. En particulier il ne faudrait pas en conclure que le métier de salarié agricole est de moins en moins attractif pour les jeunes. Il faut y voir, croyons-nous, l'effet de la contraction considé-

nable de l'emploi ces dernières années, contraction qui ne peut se faire que par l'effet du vieillissement et des départs vers d'autres professions, départs qui sont surtout le fait des jeunes. De telles mutations professionnelles témoignent que l'attraction hors de l'agriculture subsiste, nul n'en doute, mais ne signifie pas que cette attraction croisse, d'autant plus que les départs peuvent pour une part résulter de la nécessité dans laquelle sont les employeurs de restreindre leur personnel. En effet un employeur ayant un personnel trop nombreux pour son équipement croissant pourra difficilement se séparer de salariés anciens, attachés à la maison et difficilement convertibles alors que des plus jeunes ont une attitude d'indifférence plus grande (quand ce n'est pas le désir positif de partir) et c'est sur eux que la nécessaire contraction de la main-d'œuvre a le plus porté.

Sur 186 départs enregistrés depuis 1958, 83 résultent de décès, retraites, maladie, chômage ou retour au pays pour les étrangers. 103 correspondent à un changement professionnel effectif. Parmi ces derniers 79 ont quitté le secteur agricole et parmi eux les hommes de 15 à 35 ans (âge au départ), sont proportionnellement à l'importance de leurs générations dans l'échantillon, beaucoup plus nombreux.

Corrélativement on constate que la durée moyenne de présence sur les exploitations des permanents présents en octobre 1965 est d'environ 15 ans. Bien que la distribution de ce critère soit très dissymétrique et la variance grande, ceci témoigne cependant d'une grande stabilité de la main-d'œuvre et de la présence d'une proportion importante de vieux ouvriers. Cette stabilité est sans aucun doute plus grande dans notre échantillon que dans l'ensemble des exploitations. Mais il importe de noter que cette durée moyenne de présence a augmenté depuis 1958. Ceci confirme l'hypothèse que « l'engagement moral » des employeurs vis-à-vis de leurs salariés constitue un élément important de leur attitude et contribue au départ des plus facilement convertibles, c'est-à-dire des plus jeunes.

Ainsi le calcul économique trouve une limitation. Certaines contraintes de type social entrent en ligne de compte dans l'entreprise salariale comme dans l'entreprise familiale. Et ceci a pour effet d'accroître le vieillissement de la population des salariés agricoles et d'autre part de constituer un frein à l'adoption rapide des techniques les plus avancées. C'est, entre autres choses, au fur et à mesure de la dispari-

tion d'une main-d'œuvre âgée et, nous le verrons, peu qualifiée, que les innovations techniques sont adoptées et de nouvelles orientations prises (suppression des étables, affouragement automatique...). L'amélioration des conditions de la retraite par le jeu d'un régime complémentaire rendu récemment obligatoire en Seine-et-Marne devrait permettre une accélération dans ce domaine.

### L'emploi des femmes

10 % seulement des salariés permanents sont en 1965 du sexe féminin. Cette proportion est beaucoup plus faible qu'en 1958. Malgré cette diminution, il est indéniable qu'une demande d'emplois féminins existe, car les femmes d'ouvriers agricoles sembleraient assez souvent disposées à travailler sur l'exploitation dans les zones où les emplois extérieurs sont rares ou mal adaptés à leur situation. Plus généralement le problème posé est celui d'une offre de travail correspondant aux besoins incontestables d'un complément de revenu familial et d'une occupation plus ou moins régulière compatible avec le genre de vie des femmes de salariés permanents. Des exemples de femmes travaillant à domicile pour des patrons peu généreux du secteur industriel témoignent de ce désir d'emploi fournissant un complément de revenu (plus fréquent dans les autres catégories socio-professionnelles) et satisfaisant peut-être un besoin d'activité extérieure. Si l'offre était mieux adaptée, il est probable qu'une partie de la demande se tournant actuellement vers des emplois pénibles ou peu rémunérateurs pourrait être mobilisée. Etant donné que les permanents sont mariés dans la très grande majorité des cas (86 % dans notre échantillon) il pourrait s'agir là d'un appoint non négligeable qui trouverait peut-être son expression la plus adéquate à travers des tâches de conditionnement et d'emballage, et d'une manière plus générale dans la prolongation vers le commerce des opérations de production sous forme individuelle ou collective.

### Qualifications

En reprenant la même définition du manœuvre et de l'ouvrier qualifié que lors de l'enquête de 1958 nous trouvons les résultats suivants qui confirment ce qui est très généralement observé.

Tableau IV

En %	1938	1958	1965
Qualifiés	50,5	58,5	70,0
Non qualifiés	49,5	41,5	30,0
Total des permanents	100	100	100

Une analyse plus fine de la situation de 1965 permet de distinguer diverses sortes de qualifications :

70 %	6 % : Maîtrise et cadres (du chef de culture au contremaître en passant par le comptable).
	49 % : Conducteurs de tracteurs qualifiés (les conducteurs polyvalents, c'est-à-dire qui acceptent d'autres tâches que celle définissant leur qualification, n'ont pas été distingués).
30 %	10 % : Ouvriers qualifiés dans une production animale.
	3,5 % : Personnel d'entretien (du maçon au mécanicien).
	1,5 % : Ouvriers qualifiés divers.
30 %	27,5 % : Manœuvres.
	2,5 % : Personnel de service.

Le fait, déjà noté, que la qualification s'acquiert le plus souvent sur le tas, et la tendance incontestable au renforcement de la spécificité des différents emplois, contribuent à permettre une certaine promotion du travail, bien que l'éventail des qualifications soit moins ouvert que dans le secteur industriel.

En même temps les problèmes d'organisation du travail se compliquent, chaque salarié étant porté à refuser une tâche inférieure à sa qualification. C'est pourquoi le conducteur de tracteur qui est ouvrier agricole complet, c'est-à-dire en particulier capable de soigner les animaux, est payé plus cher que son homologue uniquement spécialisé dans son emploi de conducteur, et cet état de fait est entériné par la convention collective.

Des problèmes nouveaux d'organisation apparaissent dès lors que l'employeur ne dispose plus que d'une main-d'œuvre très spécialisée et non interchangeable. Il serait utile d'établir les calendriers de travaux en distinguant le degré de « noblesse » de chaque tâche, par une étude des postes de travail dans chaque chantier. Ceci est une condition importante pour que l'emploi de salarié agricole devienne réellement un métier, et qu'un « ennoblissement » des tâches soit rendu possible par des innovations techniques.

### Les étrangers

La proportion totale des étrangers dans l'ensemble est très légèrement supérieure à celle de 1958.

Tableau V

En %	1938	1958	1965
Etrangers	51,5	29,5	31
Français	48,5	70,5	69
Total des permanents	100	100	100

Le flot d'étrangers observé pendant la période de crise 1934-1936 a fait place incontestablement à une source entretenue de recrutement hors de France.

Les Polonais venus avant la guerre sont encore dominants, mais les Espagnols, les Portugais et les Italiens prennent la relève progressivement. Le document de travail publié à ce sujet et pour l'ensemble de la France par le Ministère de l'Agriculture confirme ces vues.

La distribution par âge des travailleurs permanents étrangers fait apparaître deux modes : l'un a 60-65 ans, correspondant essentiellement aux manœuvres le plus souvent polonais ; l'autre a 35-40 ans, correspondant à des conducteurs de tracteurs, italiens et espagnols en majorité.

### Rémunération - Niveau de vie

Le montant des salaires n'était pas demandé dans le questionnaire de l'enquête. La récente convention collective peut servir de point de repère. Son application permet des interprétations mais en principe elle définit un plancher qui n'est peut-être pas encore partout respecté dans tous ses aspects, et qui est aussi largement dépassé dans de nombreux cas.

Il est vraisemblable que les écarts de salaires entre ouvriers sont plus considérables que ne le prévoit l'échelle de qualification de la convention, pour tenir compte des aptitudes individuelles particulières et du fait que le salariat agricole de grande culture absorbe toujours une partie de personnes difficilement employables ailleurs.

Le tableau VI présente un exemple d'évolution des salaires annuels comparés d'un conducteur de tracteur et d'un manœuvre.

Le point de départ était bas, la croissance est rapide et régulière. Toutefois depuis avril 1964 une retenue annuelle de 375 F. pour le conducteur et de 225 F. pour le journalier est faite pour le logement quand il est fourni, alors qu'elle n'existait avant que pour mémoire.

Les variations de ferme à ferme ne sont sûrement pas considérables car la concurrence joue, bien qu'entre voisins on préfère ne pas se « débaucher » mutuellement du personnel.

Tableau VI

Un exemple d'évolution des salaires

		1958	1965
Conducteur de tracteur	en Francs courants (1)	4.705	9.250
	indice	100	191
Manœuvre	en Francs courants (2)	4.195	7.400
	indice	100	176
(1) — × 100		112	125
(2)			

Alors que le salaire du conducteur passait dans notre exemple de 100 à 191, celui du manœuvre de 100 à 176, le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) qui est un salaire horaire, passait seulement de 100 à 131 dans la zone O. Les salaires réels des manœuvres qualifiés du bâtiment ou de l'industrie, emplois auxquels les salariés agricoles peuvent généralement prétendre, ont dû suivre une ascension voisine de celle du SMIG c'est-à-dire beaucoup moins rapide que celle des salariés agricoles.

Bien que ces observations soient insuffisantes, il semble bien que les revenus des salariés agricoles, encore assez généralement inférieurs à ceux des manœuvres qualifiés de l'industrie ou du bâtiment, sont en voie de les rattraper. Le revenu des ménages est sans doute plus en retard du fait de la rareté relative des emplois féminins dans les villages, et que ceux qui existent n'ont probablement pas suivi la même ascension.

Les éléments qualitatifs du niveau de vie des salariés agricoles n'ont pas été appréhendés non plus de façon systématique ; cependant quelques échos ont été recueillis qui témoignent aussi d'un changement rapide par rapport au passé récent. La télévision est répandue dans la grande majorité des cas. La voiture d'occasion ou neuve est aussi très fréquente (environ 50 % des ménages, parfois 100 % dans certaines exploitations).

Ces indices mériteraient d'être mesurés avec précision. Pour encourageants qu'ils soient, ils ne doivent cependant pas faire illusion. Se trouver encore en dessous des salaires des manœuvres qualifiés du bâtiment

n'est pas une situation telle qu'elle permette de vaincre les résistances psychologiques à l'entrée dans la profession.

Il faut noter cependant un élément favorable au niveau de vie des salariés et non à leur indépendance : le logement de fonction. 86 % des permanents sont logés. Ce pourcentage a peu varié depuis 1938. Il est en légère régression. Ce qui est très notable est l'effort fait par les employeurs pour améliorer la qualité de ces logements et par l'inspection des lois sociales pour faire respecter la législation en vigueur.

Ce facteur favorable au niveau de vie matérielle des salariés est un facteur de la « viscosité » de la main-d'œuvre, de la lutte contre la rareté des salariés, et subit l'influence de la proximité de l'agglomération parisienne.

Quoi qu'il en soit de la relative perte d'indépendance qu'engendre le logement de fonction, il contribue à renforcer la tendance à la parité de salaire avec les emplois alternatifs, et cette tendance est de nature à atténuer les difficultés de recrutement et les changements de profession.

Un autre indice de l'amélioration du niveau de vie peut être trouvé dans l'accroissement de la proportion d'ouvriers de 20 à 35 ans qui sont mariés.

Tableau VII

*Proportion de mariés dans le groupe de salariés permanents observés (en %)*

Age	1958	1965
20-24 ans	18	33
25-29 ans	43	85
30-34 ans	75	85

Les différences constatées sont telles qu'il semble bien que l'on puisse affirmer l'influence de l'amélioration du niveau de vie des salariés jeunes, d'ailleurs plus souvent qualifiés, sur l'âge de leur mariage. Nous ne pensons pas que des différences aussi importantes seraient constatées dans les professions industrielles.

La faiblesse du recrutement tel qu'il apparaît sur les pyramides comparées de 1958 et 1965 devrait de moins en moins être une contrainte grave pour l'employeur alors que la nécessité de garder un personnel excédentaire en est assez souvent une dans la situation actuelle.

## LES SALARIES SAISONNIERS

Nous avons distingué dans ce groupe les salariés temporaires liés par contrat pour une durée variable au chef d'exploitation, de la main-d'œuvre occasionnelle pour laquelle les procédures de recrutement sont purement individuelles et locales.

### *Les salariés temporaires sous contrat*

Dans notre échantillon, il ne s'agit que d'étrangers essentiellement espagnols (149 sur 189).

A trois exceptions près, toutes les exploitations utilisent ce type de main-d'œuvre que la présence de la betterave rend indispensable tant que le binage à main subsiste.

L'arrivée des « temporaires » coïncide généralement avec le début de la campagne de betteraves (15 avril). Plus de la moitié ne restent que deux mois ou moins, les autres restent soit trois mois, soit cinq mois ou plus, en quantité à peu près égale.

Il résulte de ces chiffres qu'une fraction non négligeable des surfaces en betteraves est binée par des permanents ou des occasionnels français.

Les autres tâches effectuées par les saisonniers temporaires sont essentiellement celles qui correspondent à ce qu'on appelait l'« inter-campagne », c'est-à-dire aux travaux d'été dont une grande partie est mécanisée.

Malgré la suppression quasi totale du travail manuel de l'arrachage des betteraves, le volume de la main-d'œuvre temporaire n'a pas diminué autant qu'on aurait pu s'y attendre. Si la durée moyenne des contrats a diminué, leur nombre a augmenté. Les quelques saisonniers non betteraviers sont en 1965 trois fois plus nombreux qu'en 1958. Enfin quelques contrats de deux ou trois mois sont transformés en contrats de sept mois.

Ce type de main-d'œuvre présente une réelle sécurité pour l'employeur. La confrontation de l'offre et de la demande est réalisée par la fédération de la main-d'œuvre de l'Association générale des producteurs de betteraves et les bureaux de la main-d'œuvre du ministère du Travail. Dans l'état actuel des choses il n'y a pas de contingentement réel de la main-d'œuvre d'origine étrangère et toutes les demandes sont satisfaites sauf peut-être en cas de demande tardive.

Que se passera-t-il quand les travaux de la betterave seront entièrement mécanisés ? Verra-t-on disparaître les saisonniers temporaires ? Si d'ici là la parité entre les revenus des salariés agricoles et des salariés non agricoles est atteinte comme on est en droit de l'espérer, on serait tenté de répondre affirmativement car le recrutement de permanents français ne devrait pas alors rencontrer de grandes diffi-

cultés. Dans le même temps, la mobilité des fils d'agriculteurs en surnombre sur de petites exploitations familiales vers le salariat qualifié de grande culture devrait s'accroître. Si bien que le problème semble en définitive être le suivant, problème déjà évoqué précédemment : la grande culture peut-elle se passer de saisonniers ou au contraire tend-elle à utiliser de plus en plus de saisonniers ?

En d'autres termes, la main-d'œuvre va-t-elle se modeler sur des besoins en travail qui restent très saisonniers par le développement d'un marché du type que nous avons appelé californien ou, à l'inverse, cherchera-t-on à créer au sein de chaque exploitation des besoins en travail de manière à utiliser une main-d'œuvre permanente bénéficiant de la sécurité de l'emploi apte à faire face aux pointes de travail irrégulières ?

Il est probable que des réponses variées seront faites à cette question suivant le degré de saisonnalité incompressible dans les différents types d'exploitations et les possibilités de recours à une main-d'œuvre occasionnelle locale.

### **Les occasionnels**

Il s'agit d'une main-d'œuvre composée essentiellement de résidents à proximité des employeurs (principalement des femmes et des enfants) et éventuellement de personnes de passage répondant à l'offre d'un exploitant pour un travail épisodique et généralement de courte durée : ramassage,

plantation et triage de pommes de terre, cueillette de haricots, de pois en cosse, et assez souvent binage de betteraves.

Ces travailleurs sont rémunérés à la journée au taux de la convention collective augmenté de 10 %, ou à la tâche.

Vis-à-vis de ce type de ressources en main-d'œuvre, les exploitations sont placées dans des situations très diverses suivant leur proximité des « communes d'orties » de la banlieue parisienne et l'importance des emplois féminins permanents dans la zone.

Le manque de sécurité pour l'employeur d'une part, la pénibilité du travail et l'incertitude des dates d'emploi d'autre part, sont des facteurs qui tendent à faire disparaître ce mode de recrutement qui ne recouvre actuellement qu'une fraction faible de l'emploi saisonnier (15 à 20 %).

Toutefois l'avenir d'une telle main-d'œuvre dépend de celui des saisonniers étrangers et aussi du prix que les employeurs sont disposés à payer pour de tels « extras ». Il est vraisemblable que dans un certain nombre de cas, cet appoint en travail, mobilisable du jour au lendemain, n'a pas de prix ; il est lié à la « spéculation », aux cours sur le marché voisin d'une denrée périssable. Et dans ces conditions, il est vraisemblable qu'une telle main-d'œuvre subsistera, même si des déplacements sont nécessaires, à condition que des structures de diffusion des offres soient mises en place dans le cas où les offreurs sont dans une zone dépourvue de forces de travail disponibles.

## **Conclusion**

A sept ans d'intervalle, l'observation d'un même groupe d'entreprises nous a fait découvrir une ampleur d'évolution que nous ne soupçonnions pas. C'est dire combien il a fallu être prudent en abordant quelques vues prospectives. D'autant plus que bien des éléments sont imprévisibles, même à brève échéance, qu'il s'agisse de l'évolution des marchés, d'une tentance au dirigisme dans la localisation des productions ou encore des inconnues du « marché » national européen ou international de la main-d'œuvre.

Nous voudrions souligner deux aspects importants de la situation actuelle.

— L'existence de deux catégories de « marchés » de la main-d'œuvre salariée agricole : l'une correspondant aux travailleurs qualifiés et stables dont le recrutement n'est pas aisé et se fait par des processus très divers et non organisés ; l'autre intéresse un volume important et excédentaire de travailleurs instables et généralement peu qualifiés dont le recrutement s'effectue, le plus souvent, par les quelques canaux existants (bureau de la main-d'œuvre, petites annonces...).

— Les nombreux facteurs de viscosité du « marché » ; facteurs qui freinent la mobilité professionnelle, et par là les possibilités de promotion : l'absence de fonds de chômage destiné au salariat agricole, l'engagement moral des employeurs vis-à-vis de leurs salariés âgés, la formule de logements de fonction. Cette situation est favorable aux salariés les moins armés pour supporter une concurrence plus grande.

Deux éléments semblent devoir dominer dans un avenir proche la place des salariés dans l'agriculture : c'est le rythme du progrès technique et le rythme du progrès social.

Sur le premier point, l'agriculture a ses contraintes permanentes telles que le caractère saisonnier des productions végétales et la permanence quotidienne des soins au bétail. Mais les transformations techniques ont atténué ces contraintes au cours des dernières années ; elles le feront certainement plus encore.

Quant aux facteurs sociologiques, nous les voyons se transformer dans le tout récent passé, en ce qui concerne les attitudes des patrons et des salariés dans leurs relations individuelles et surtout collectives.

ves ; et nous voyons aussi, dans la réalité, le travail des salariés agricoles qualifiés se transformer en une véritable profession.

Au niveau de la recherche, nous sommes donc frappés par la nécessité de la collaboration entre l'économiste et le sociologue, qu'il s'agisse d'interpréter les observations sur le terrain ou de raisonner sur les données globales.

Au niveau des chefs d'entreprises il nous paraît certain que l'évolution de la mécanisation et les techniques d'organisation du travail conduiront à chercher

des formules d'agrandissement des unités ou tout au moins des ateliers de production en s'inspirant de formules sociétaires. Et dans les décisions à prendre pour chaque entreprise, la démarche traditionnelle qui partait d'un calcul de rentabilité dans le cadre d'un patrimoine familial tendra à céder la place à une démarche où le chef d'exploitation se considérera d'abord comme le chef de file d'un groupe d'hommes dont tous les membres aspirent comme lui et avec lui, au-delà des sécurités essentielles, à un maximum d'épanouissement individuel et familial.

## BIBLIOGRAPHIE

- 1 Recensement général de la population - 1954.
- 2 Recensement général de la population - 1962.
- 3 Recensement général de l'agriculture de 1955. - Caractéristiques générales des exploitations. - I.N.S.E.E., Ministère de l'Agriculture.
- 4 La structure des exploitations d'après le recensement général de l'agriculture. — *Statistiques* (Bulletin hebdomadaire de l'I.N.S.E.E. - 1er juin 1957 et 17 mai 1958).
- 5 Enquête au 1/10<sup>me</sup> sur les structures agricoles en 1963. *Statistique Agricole*, Ministère de l'Agriculture, supplément « Série Etudes » n° 5, juin 1965 et n° 7, septembre 1965. Résultats détaillés pour la Seine-et-Marne : document non publié.
- 6 « Les salaires dans l'agriculture en avril 1964 ». *Etudes et Conjonctures* n° 3, mars 1965.
- 7 DENTU (R.). — « La recherche de la parité pour les salariés de l'agriculture ; les raisons qui nécessitent la modification de leur situation contractuelle ». Rapport présenté au nom du Conseil économique et social. J.O. 20 février 1965. Avis et rapports du Conseil économique et social.
- 8 Note concernant les incidences possibles en France de la liberté de circulation et d'emploi des personnes et de la liberté d'établissement sur l'immigration agricole. (Document de travail). Ministère de l'Agriculture, Sous-Direction des structures de base, Population et immigration agricoles. Paris, 9 février 1965.
- 9 Statistique concernant l'introduction de main-d'œuvre étrangère agricole au cours des années 1961, 1962, 1963, 1964, département de Seine-et-Marne.
- 10 « Le logement des travailleurs agricoles » Département de Seine-et-Marne, Inspection des lois sociales en agriculture.
- 11 Convention collective de travail du 12 février 1964 applicable dans les exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-et-Marne. Avenants n° 1 et 3 concernant le personnel d'encadrement des exploitations de polyculture et d'élevage et des exploitations de cultures spécialisées.
- 12 Convention collective du 1er janvier 1965 concernant les exploitations agricoles du département de la Seine. — J.O. 28 octobre 1965.
- 13 « La nouvelle entreprise agricole ». *Jeune Patron*, N° 166, juin-juillet 1963, numéro spécial.
- 14 CORDONNIER (P.). — *L'économie de main-d'œuvre dans la grande exploitation agricole*. Collection « Etudes d'économie rurale » : Gestion des exploitations agricoles, 2. — Travaux du Laboratoire d'Economie Rurale de Grignon, 1960.
- 15 LANGLOIS (F.). — *Les salariés agricoles en France*. — Ecole pratique des hautes études (VIème section), Centre d'études économiques, Etudes et Mémoires n° 54. A. Colin, Paris 1962.
- 16 METZLER (W.H.). — *The farm worker in a changing agriculture*. — Division of Agricultural Sciences, University of California, Giannini Foundation Research Report n° 277 - September 1964.
- 17 ROLLAND (L.) et BRUN (A.). — « Evolution des effectifs de la main-d'œuvre salariée permanente dans les exploitations de grande culture en Seine-et-Marne ». — *Economie Rurale*, n° 37, juillet-septembre 1958.

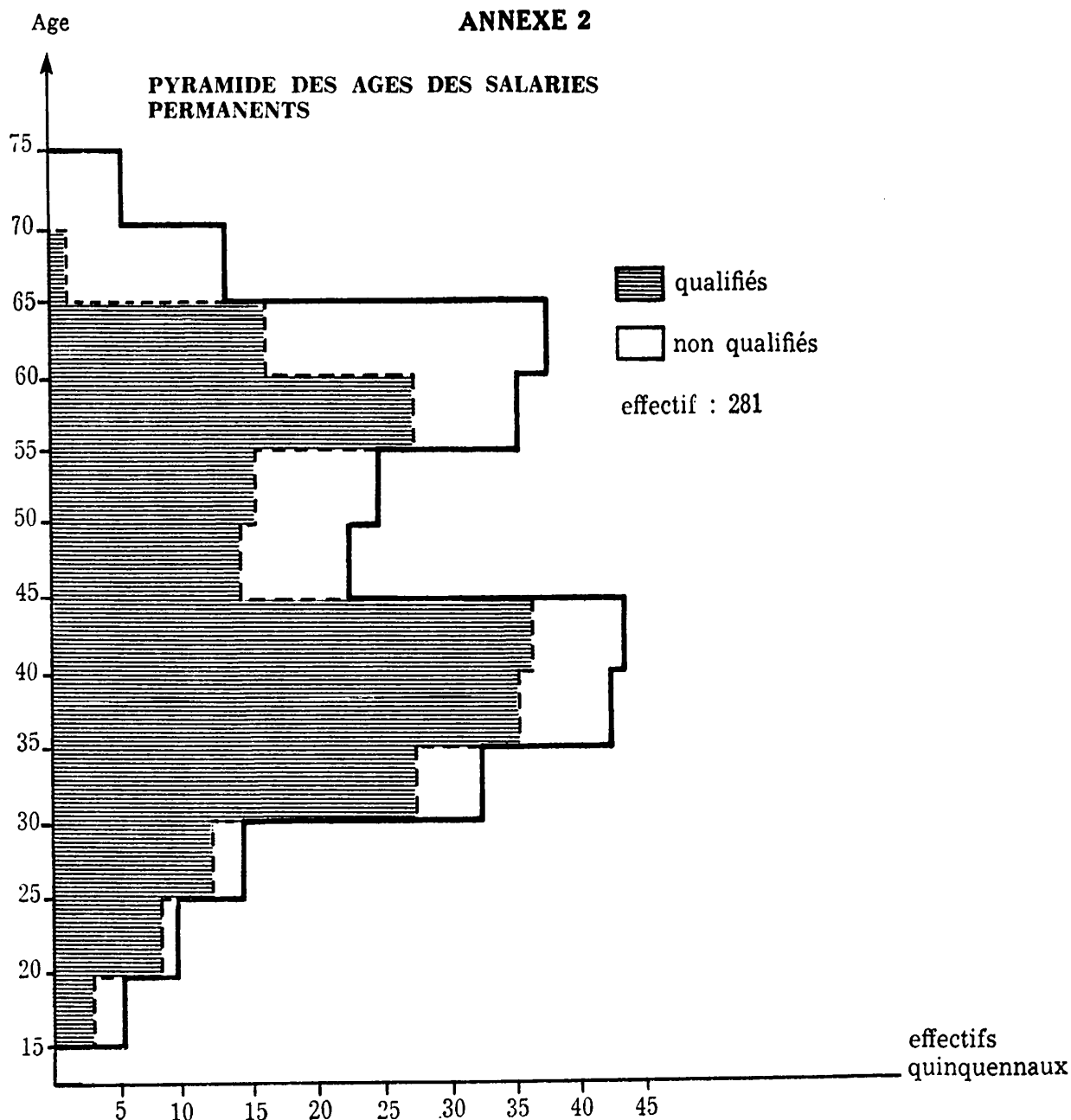
**ANNEXE 1**

**EVOLUTION D'UN GROUPE D'EXPLOITATIONS DE GRANDE CULTURE**

**(28 exploitations de Brie française et Multien)**

	1938	1958	1965	1938	1958	1965
Surface totale (ha)	6.743	7.326	7.537			
Surface moyenne (ha)	241	261	269			
<b>PRODUCTION VEGETALE</b>						
	<i>En hectares</i>			<i>En pourcentage de la SAU</i>		
Blé	2.641,1	2.750,0	3.429,5	36,4	38,9	46,2
Orge	—	900,6	689,1			
Avoine	—	191,2	53,8			
Céréales secondaires	1.016,1	1.091,8	742,9	15,2	15,5	10
Maïs et tournesol	0	87,8	597,5	0	1,2	8,0
Colza	0	380,9	157,9	—	6,2	2,8
Lin	—	60	53			
Betterave à sucre	1.425,6	1.266,2	1.382,7			
Pomme de terre	—	224,2	245,8			
Pois	—	5,0	151,0			
Haricots	—	—	16,0			
Plantes sarclées	1.425,6	1.495,4	1.795,5	22	21,2	24,2
Prairies artificielles	—	787,7	427,2			
» temporaires	—	83,6	51,0			
» naturelles	—	325,5	178,8			
Total en herbe	—	1.196,8	657,0	—	17	8,8
Total S.A.U.	6.694	7.062,7	7.433,3	—	100	100
<b>PRODUCTION ANIMALE : Effectif de certaines catégories d'animaux</b>						
Vaches laitières	154	444	367			
Bœufs vendus	362	614	533			
Brebis	5.425	4.057	2.332			
Porcs vendus	—	493	852			

## ANNEXE 2



## DISCUSSION

**P. de Farcy.** — Pourriez-vous nous indiquer l'évolution de la valeur brute de la production par travailleur ? Cela permettrait de mieux apprécier la portée des changements signalés ?

**L. Rolland.** — Nous n'avons pas été en mesure de réunir des éléments précis permettant d'étudier les conséquences économiques des changements intervenus dans les exploitations, dans la composition de leur capital et dans les charges salariales.

Cependant des indices nous ont été aimablement donnés par M. Aubé, président du Centre d'économie rurale et de gestion de Seine-et-Marne, sur l'évolution d'un groupe d'exploitations assez proche par ses caractéristiques de celui que nous avons étudié. Il y a notamment un curieux parallélisme entre les charges totales de l'exploitation et les charges réelles de main-d'œuvre qui sont l'une et l'autre à l'indice 144 en 1964 pour une base 100 en 1958. Cette constatation indique et confirme que la diminution des effectifs en main-d'œuvre s'est accompagnée d'une augmentation des salaires individuels sensiblement plus importante que l'augmentation des autres charges. Mais le maniement d'indices globaux pour une

analyse économique sérieuse est très insuffisant. Il y a une étude supplémentaire à faire et il faut des sources très précises pour qu'elle ne soit pas contestable.

**G. Brown.** — Compte tenu de deux probabilités :

- le succès de l'engraissement du bétail bovin, jeune, aux grains sur des exploitations céréalières ;
- le « quantum » que, tôt ou tard, subira en France une production de blé trop forte eu égard aux débouchés rentables,

les producteurs de céréales n'envisagent-ils pas une certaine reconversion vers le bétail ?

**L. Rolland.** — Cette question préoccupe la majorité des chefs d'entreprise en grande culture.

Ils suivent avec attention les essais d'engraissement de jeunes boeufs par des mélanges à base de grains, de pulpe séchée et de luzerne déshydratée. Le jour où cette spéculation paraîtrait manifestement rentable, il ne fait aucun doute qu'elle se développerait dans le type d'exploitations étudié.