



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.

La condition des salariés en Angleterre et au Pays de Galles

F. D. Mills

Citer ce document / Cite this document :

Mills F. D. La condition des salariés en Angleterre et au Pays de Galles. In: Économie rurale. N°67, 1966. pp. 91-96;

doi : <https://doi.org/10.3406/ecoru.1966.1928>

https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1966_num_67_1_1928

Fichier pdf généré le 08/05/2018

LA CONDITION DES SALAIRES EN ANGLETERRE ET AU PAYS DE GALLES

par le Docteur F. D. MILLS

Professeur à l'Université de Reading (Grande-Bretagne) *

L'histoire des salariés agricoles dans cette région est celle des salariés agricoles du monde entier. Le secteur qui les emploie décroissant constamment, un thème invariable domine leur histoire : la tendance des autres secteurs à drainer la main-d'œuvre agricole. Argent et salaires réels, conditions de travail, possibilités d'avancement, logement, inconvénients de la vie rurale comparés à ceux de la vie urbaine, ne sont que des variations sur un thème principal : celui de l'exode rural.

Selon les statistiques du ministère de l'agriculture, il y avait en juin 1964, au total, quelques 476.000 ouvriers de toute sorte, employés dans l'agriculture : ce qui représente, depuis 1949, une diminution de plus d'un quart de million d'ouvriers, autrement dit, de plus d'un tiers de l'effectif de 1949. La catégorie d'employés la plus importante est celle des ouvriers masculins permanents travaillant à plein temps (qui, en 1964, représentait 45 % du nombre total des ouvriers). Pour cette catégorie, la diminution s'effectue à un taux supérieur à la moyenne établie pour l'ensemble. En 1964 par exemple, le nombre d'ouvriers de cette catégorie avait diminué de moitié par rapport à l'année 1949. Ces chiffres montrent amplement la sensible diminution de la main-d'œuvre salariée dans l'agriculture en Angleterre et au pays de Galles.

La prédominance de la petite exploitation agricole dans ces régions (avec une main-d'œuvre peu importante) oblige de nombreux salariés à effectuer des travaux très variés. Dans ces conditions, il n'est pas surprenant de voir, dans les statistiques nationales, la moitié des salariés agricoles classés dans le groupe « ouvriers non spécialisés ». Le tableau I indique la classification d'après l'emploi en juin 1964.

Une des caractéristiques de l'agriculture qui la distingue des autres secteurs économiques, c'est qu'elle emploie une part relativement faible de la main-d'œuvre totale. En Angleterre et au Pays de Galles près de la moitié des exploitations agricoles n'emploient pas d'ouvriers permanents, et plus des deux tiers emploient moins de deux ouvriers. À l'autre ex-

trémité de l'échelle, moins de 10 % du nombre total des exploitations emploient plus de quatre ouvriers permanents. Toutefois, ceux-ci représentent environ 45 % du nombre total de salariés permanents.

Tableau I

*Classification, selon l'emploi, des
salariés agricoles masculins permanents,
employés à plein temps*

Angleterre et Pays de Galles

Juin 1964

Catégories de salariés	En milliers	En pourcentage
Régisseurs et contremaîtres	16,1	8
Vachers	15,7	8
Autres ouvriers s'occupant d'animaux	20,3	9
Conducteurs de tracteurs	33,1	15
Ouvriers non spécialisés	104,6	49
Ouvriers maraîchers	16,9	8
Autres salariés agricoles	6,2	3
Total	212,9	100

L'âge des salariés

Deux autres aspects des problèmes de main-d'œuvre agricole méritent d'être retenus. Le premier est relatif à la distribution des âges, considérée par rapport à celle des travailleurs des autres secteurs économiques, puis en relation avec l'exode rural. L'agriculture emploie une proportion de jeunes relativement plus élevée que l'industrie en général : en 1963, 16 % des ouvriers masculins dans l'agriculture avaient moins de 19 ans, et 28 % moins de 24 ans. Les pourcentages correspondants pour les autres secteurs économiques étaient respectivement de 10 % et 20 %. Le deuxième aspect intéressant est celui des salariés qui ont quitté l'agriculture depuis 1949 (un quart de million). Plus de la moitié d'entre eux avaient entre 28 et 44 ans. Il est donc naturel que l'on s'in-

* Traduction de Madame Anne ADDA, I.N.R.A. Paris.

quiète de voir partir des ouvriers compétents qui, en quelque sorte, « gaspillent » l'argent que la branche a pu investir en eux sous forme d'instruction.

Une autre question intéressante est celle de la main-d'œuvre féminine. En Grande-Bretagne comme dans de nombreux pays relativement industrialisés, la croissance économique a provoqué une réduction de la main-d'œuvre féminine employée dans les exploitations agricoles. En juin 1965 par exemple, les femmes représentaient 7 % de la main-d'œuvre agricole permanente employée à plein temps en Angleterre et au Pays de Galles. En revanche, les femmes sont largement représentées dans la catégorie des journaliers agricoles (plus de 50 % en juin 1964).

La qualité de la main-d'œuvre agricole actuelle se ressent du fait que les possibilités d'instruction dans les régions rurales étaient en général, il y a vingt ou trente ans, sensiblement inférieures à celles offertes par les villes. L'insuffisance des locaux, la limitation des programmes d'étude, et leurs conséquences inévitables sur le recrutement d'un personnel compétent, ont dans le passé sévèrement désavantagé les écoliers ruraux par rapport à ceux des villes. Dans la mesure où une importante fraction des salariés âgés provient de ces générations défavorisées, la qualité de la main-d'œuvre de ce secteur est fortement pénalisée. Toutefois, avec la nouvelle législation, il y a lieu d'affirmer que ces insuffisances relatives sont en train de disparaître. L'amélioration des installations, et un programme d'études qui s'intéresse aux questions rurales (sans pour autant négliger les matières plus fondamentales), semblent lentement mais sûrement combler le décalage entre les enseignements rural et urbain.

Enseignement et formation

Des mesures spéciales ont également été prises pour l'instruction et la formation ultérieure des salariés agricoles. Celles-ci consistent principalement en cours dans les instituts agricoles (Farm Institute Courses), en cours à mi-temps, et en cours dans le cadre de l'Organisation d'apprentissage agricole (Agricultural Apprenticeship Scheme). Des études récentes sur ces mesures et leur application, laissent supposer que tout n'est pas encore parfait. La fréquentation des cours à mi-temps est en général faible. L'Agricultural Apprenticeship Scheme, fondé en 1953 et révisé en 1961, n'est pas non plus un succès. La loi prévoit, par l'intermédiaire de dispositions dans les statuts de cet organisme, une rémunération pour tous ceux qui ont accompli leur apprentissage avec succès. Celle-ci consiste en une prime, qui se monte à 10 % du taux du salaire minimum national ; pendant la durée de l'apprentissage est également prévue une rétribution calculée, avec une réduction de 17 shillings (environ 12 F.) par semaine, sur le salaire minimum. La formation, à la fois générale et spéciali-

sée, s'étend sur une période de trois ans et se termine par des examens officiels. Malheureusement le nombre d'employeurs et de salariés qui participent à cette organisation est encore beaucoup trop faible. Différents arguments ont été avancés pour expliquer cet échec. Certains soutiennent que la prime de 10 % après la formation est insuffisante, d'autres attribuent l'échec à l'attirance plus grande exercée par d'autres organismes d'apprentissage industriels. En outre il existe, selon une étude récente, « une réticence générale de la part des agriculteurs à accepter des élèves ». Les employés qui gèrent l'organisme affirment qu'ils hésitent à le faire connaître par crainte de recevoir plus de candidats qu'ils ne pourraient en placer ensuite. La même étude laisse à penser que la cause principale de cette inquiétante situation est l'attitude des employeurs envers la qualification professionnelle. Une enquête sur l'attitude des exploitants envers la qualification de leurs salariés, fait supposer que les agriculteurs en tant que classe, ne s'intéressent que peu à ces questions. Pour reprendre l'expression des enquêteurs, « l'impression des auteurs... a été que, dans tout le secteur, il a été répondu du bout des lèvres à ces questions... sans montrer aucune... bonne volonté pour accepter les responsabilités qui en résultent. Malgré quelques améliorations... ce secteur reste toujours loin derrière les autres ».

Les relations employeur-employé

Les relations entre le salarié et son employeur ont naturellement une grande importance pour les conditions de travail de l'ouvrier agricole. Sur ce point, la situation paraît assez bonne — ce qui est probablement dû en grande partie au fait que la petite entreprise, employant en moyenne moins de deux salariés, prédomine encore. Dans ces conditions, les rapports entre employeur et employé revêtent inévitablement un caractère personnel : quand deux personnes se rendent compte qu'elles ne peuvent pas travailler ensemble, leurs relations ne sont évidemment pas faites pour durer longtemps. Une enquête récente sur les « relations humaines sur l'exploitation agricole » a largement confirmé ces observations. En outre, l'enquête affirmait que les agriculteurs sont moins sensibles à des troubles dans ces relations que les employeurs d'autres secteurs économiques. On a également noté que les agriculteurs en général ont plutôt tendance à présupposer une bonne relation de travail, et ne se préoccupent pas beaucoup de ce problème. « A la plupart des conférences entre agriculteurs et au cours de visites, on traite des aspects techniques et économiques de la gestion, et rarement de la main-d'œuvre, ressource la plus précieuse du secteur. Toutefois on a trouvé quelques exemples, relativement isolés, d'employeurs agricoles très éclairés, ayant atteint un niveau plus élevé que la majorité de leurs collègues en ce qui concerne les relations humaines dans leurs exploitations.

Toutes ces questions, importantes mais difficilement mesurables, ne peuvent être traitées qu'en termes généraux.

LES SALAIRES

Il n'en est pas de même pour le salaire, élément principal de la condition de l'ouvrier agricole. Ici nous pourrions être beaucoup plus précis, moins cependant que nous l'aurions souhaité.

Les salariés agricoles en Angleterre et au Pays de Galles bénéficient d'un salaire minimum fixé par la loi. Celui-ci est régi par l'Office des salaires agricoles (Agricultural Wages Board), composé de huit représentants des employeurs, huit des salariés agricoles, et cinq membres indépendants, nommés par le gouvernement. Cet Office se réunit pour discuter, entre autres, des revendications de salaires des syndicats de salariés agricoles. En raison de l'égalité des forces entre les deux parties en opposition (compte tenu de la répugnance traditionnelle des employeurs à accorder des augmentations de salaire), la décision ultime sur le taux de salaire minimum revient le plus souvent aux membres indépendants. Le travail de cet Office comprend donc à la fois des négociations collectives et des procédures de conciliation et d'arbitrage. Depuis 1946, le salaire minimum garanti et les heures de travail normal hebdomadaire ont été les suivants :

Tableau I

Années arrêtées le 30 septembre	Salaire minimum		Heures de travail normal hebdomadaire	
	Shillings par semaine	Indice *	Heures	Indice *
1946	72	100	48.4	100
1947	81	112	48.0	99
1948	90	124	48.0	99
1949	92	128	47.5	98
1950	94	130	47.0	97
1951	99	137	47.0	97
1952	108	150	47.0	97
1953	114	157	47.0	97
1954	120	166	47.0	97
1955	125	173	47.0	97
1956	133	184	47.0	97
1957	141	195	47.0	97
1958	149	207	47.0	97
1959	156	215	47.0	97
1960	158	219	46.4	96
1961	167	231	46.0	95
1962	173	239	46.0	95
1963	182	252	46.0	95
1964	189	262	45.1	93
* 1946 = 100				

Les primes

Toutefois, le salaire réel des ouvriers agricoles comprend un certain nombre de postes qui s'ajoutent à ce qui leur est dû, selon les dispositions légales pour les heures de travail normal. Tout d'abord ils peuvent bénéficier de salaires supérieurs au minimum légal. La différence entre le salaire légal et celui que l'employeur s'engage effectivement à payer à son employé, est appelée « prime ». Plus de 80 % des salariés agricoles britanniques en bénéficient. L'importance de ces primes varie selon l'emplacement et la nature du travail. En 1964 par exemple, la prime moyenne pour la catégorie « régisseurs et contre-mâtres » était de 64 shillings et 6 pence (environ 50 F.) par semaine ; alors que celle de la catégorie « ouvriers non spécialisés » n'était que de 13 shillings et 9 pence (environ 10 F.), par semaine. Il n'existe pas de chiffres nationaux montrant la variation de ces primes selon la région, mais certainement la concurrence qu'exercent pour la main-d'œuvre les centres industriels proches, influe fortement sur cette variation.

Les syndicats de salariés agricoles essaient de faire admettre le principe de la prime variable selon la nature du travail effectué, dans une structure de salaire officielle qu'ils espèrent faire élaborer par l'Office des salaires agricoles. Jusqu'à présent, les représentants des agriculteurs sont fortement opposés aux propositions des salariés sur ce point. Toutefois on peut prochainement s'attendre à un compromis.

Les paiements en nature

Outre la prime, le salaire hebdomadaire d'un ouvrier agricole dépend entre autres du nombre d'heures supplémentaires effectuées (à la fois contractuelles et irrégulières), et de l'importance du paiement en nature. Celui-ci peut comprendre la nourriture et le logement, la maison, la fourniture de pommes de terre ou de lait. Tous ces articles ont un taux légal pour l'évaluation du salaire. Jadis le paiement en nature était un poste important dans la rémunération totale du travail agricole. De nos jours, son rôle est relativement faible, il représente moins de 3 % des salaires hebdomadaires moyens. Compte tenu de ces « revenus » qui pourtant existent, la rémunération totale moyenne des salariés agricoles en Angleterre et au Pays de Galles, est de 253 shillings et 4 pence (environ 150 F) par semaine. Mais cette moyenne comprend des extrêmes tels que 294 shillings et 3 pence (environ 220 F) pour les « régisseurs et contre-mâtres » et 239 shillings 6 pence (environ 180 F) par semaine pour les « ouvriers non spécialisés ».

L'importance des salaires est mieux illustrée si on les compare aux salaires perçus dans d'autres secteurs. Le tableau III montre que les salaires des ouvriers agricoles dépassent rarement 72 % des autres branches.

Tableau III

*Salaire hebdomadaire moyen
pour les adultes masculins
dans l'agriculture et dans les
autres secteurs en Grande-Bretagne
de 1950 à 1964*

Année	Agriculture (shillings)	Autres secteurs (shillings)	Salaires agricoles en % des salaires industriels
1950	113	150	75
1951	119	166	72
1952	129	178	73
1953	137	189	72
1954	147	204	72
1955	158	223	71
1956	167	238	70
1957	180	252	71
1958	189	257	74
1959	199	271	73
1960	204	291	70
1961	216	307	70
1962	224	317	71
1963	239	335	71
1964	247	352	70

Les salaires de certains ouvriers agricoles dépendent également de systèmes spéciaux d'encouragement fonctionnant sur leurs exploitations : ces systèmes, par l'intermédiaire de primes spéciales, changent les salaires en fonctions du rendement. Toutefois, la majorité des salariés ne semble pas aimer travailler avec un salaire à la tâche, jugé comme conduisant trop souvent à une baisse de la qualité du travail. Une telle critique ne s'étend cependant pas au système de *primes générales* qui sont considérées par la plupart des salariés comme un encouragement à faire un travail plus rapide et plus soigné. Cependant, de nombreux salariés agricoles insistent sur le fait qu'aucun système d'encouragement, si bien conçu soit-il, ne remplace d'une manière satisfaisante une bonne direction du travail.

Les allocations-maladie

Parmi les nombreux problèmes relatifs aux rémunérations des salariés agricoles, deux méritent une attention particulière : la retraite et l'allocation-maladie. A l'origine, on pensait que l'Office des salaires agricoles serait compétent pour instaurer un système d'allocations-maladie ; l'opinion actuelle du législateur est que cet office n'a aucun pouvoir en la matière. Un projet de loi est en cours d'étude au Parlement pour améliorer cet état de choses : en effet l'Office pour les salaires agricoles est le seul organisme capable d'assurer le fonctionnement effectif d'un système d'allocations-maladie dans l'ensemble

du secteur. Le gouvernement actuel a admis qu'en cas de maladie du salarié, sa famille a souvent besoin de plus d'argent, et que c'est le devoir de l'Etat de protéger les malades et leurs familles.

Les retraites

Il existe une caisse de retraite facultative pour les salariés agricoles, mais son efficacité est limitée — principalement, pense-t-on, à cause de son caractère facultatif. Les ouvriers semblent, en général, peu intéressés par ce système, en grande partie, disent-ils, parce qu'ils n'en bénéficient pas s'ils travaillent pour un autre employeur non cotisant à cette caisse. L'organisation des employeurs, l'Union nationale des agriculteurs (The National Farmers Union) était de bonne foi quand elle a introduit ce système de retraite, mais, pour l'Angleterre et le Pays de Galles, moins de mille employeurs y participent, et le système couvre moins de trois mille salariés. Pour améliorer vraiment la situation des salariés, ce système devrait être soutenu par un nombre bien plus considérable d'agriculteurs. Les syndicats de salariés agricoles réclament un système à l'échelle nationale qui assurerait à ses membres la continuité des avantages, même en cas de changement d'emploi.

Après l'étude des questions financières, abordant les autres conditions de travail et de vie du salarié agricole, nous limiterons ici nos commentaires à deux aspects :

- sa santé et sa sécurité dans son travail ;
- la question du logement.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles

Sans aucun doute, l'utilisation accrue de machines, de nouveaux produits (par exemple produits chimiques en pulvérisation) et de nouvelles techniques dans l'agriculture britannique depuis la seconde guerre mondiale, a augmenté les risques auxquels sont exposés de nombreux salariés agricoles. Leurs syndicats pensent que la fréquence d'accidents est actuellement plus élevée dans l'agriculture que dans certains secteurs industriels. Depuis plusieurs années, ils ont mené une campagne en faveur d'une législation à ce sujet ; leur influence a obtenu la promulgation de la loi de 1952 sur la pulvérisation de produits toxiques, et de la loi de 1956 sur la sécurité, la santé et la protection.

Toutefois les salariés agricoles demeurent insatisfaits. Ils veulent que plus d'argent soit consacré à rechercher les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles, et plus de moyens mis en œuvre pour parer à ces accidents. Ils se plaignent de la mauvaise application des lois ci-dessus mentionnées. Ils affirment que la fréquence des accidents n'a pas sensiblement diminué depuis la mise en vi-

gueur des lois et que, pour remédier à cette situation, il faut augmenter considérablement le personnel d'inspection.

Les installations sanitaires

De nombreuses plaintes ont également été formulées au sujet des installations sanitaires. Ces plaintes concernent surtout deux insuffisances :

- la définition des exigences minima n'est pas assez précise ;
- la responsabilité de l'application des dispositions sanitaires n'appartient pas au Ministère, mais aux autorités locales.

Selon les syndicats des salariés agricoles, les autorités locales n'ont souvent pratiquement rien fait pour assurer l'application de ces dispositions, et il ne semble exister aucun moyen pour les y contraindre, sauf de prendre contact personnellement avec chaque responsable. Dans les régions rurales de nombreux membres de ces administrations locales auraient des intérêts dans l'agriculture et, pour cette raison, seraient peu désignés pour prendre parti dans ces questions.

Les salariés agricoles exigent actuellement que la responsabilité de l'application des dispositions sanitaires soit remise au ministère de l'Agriculture, de la pêche et de l'alimentation.

Le problème des logements de fonction

Un problème important découle des conditions de logement des salariés agricoles dans ce pays. En effet, pour environ la moitié d'entre eux, le logement est lié à l'emploi, les salariés habitant dans des logements de fonction. Ce problème est depuis longtemps sujet de conflit entre agriculteurs et salariés. Le système présente bien quelques avantages pour certains salariés : il leur procure un logement dans une période de crise aiguë. Mais, pour d'autres, l'insécurité à long terme que provoque le logement de fonction, l'exiguïté et l'insuffisance de certaines habitations, font plus que contrebalancer les avantages du système.

Selon une étude récente sur les logements des salariés agricoles, la plupart des agriculteurs font prévaloir que le système du logement de fonction est essentiel à la gestion de leur entreprise. Cependant, selon les enquêteurs, « l'argument des agriculteurs pour conserver ce système n'est pas toujours justifiable ». Mais l'enquête a montré que de nombreux employeurs n'obligeraient pas, par exemple, un ouvrier à vivre dans un logement de fonction ; ils ne licencieraient pas non plus automatiquement un ouvrier si celui-ci désirait quitter le logement de fonction pour habiter ailleurs. Le système ne semble essentiel que dans les régions où, par manque de logements, on ne pourrait pas employer d'ouvriers sans les loger. Les enquêteurs, déplorant l'insécurité présentée par les

logements de fonction quant à la durée d'occupation, attireraient cependant l'attention sur les avantages présentés par ces logements. Dans beaucoup de régions, une seule autre solution existe, la « council house ». Or celle-ci représente une dépense à peu près cinq fois plus élevée. Bien que de qualité supérieure, un tel logement dépasse les ressources financières de la plupart des salariés agricoles ; ceux-ci sont donc plus ou moins contraints, malgré inconvénients et insécurité, à accepter les logements de fonction.

Les revendications des syndicats

C'est donc là un des plus difficiles problèmes que les syndicats de salariés agricoles aient eu à résoudre depuis un demi-siècle. Selon ces syndicats, « le problème ne peut être résolu que par une modification de la loi, assurant qu'aucun salarié (ou, en cas de décès, sa famille), ne pourra être expulsé du logement tant qu'un autre logement convenable n'aura pas été mis à sa disposition ». En outre, les syndicats exigent que les logements de fonction qui ne sont pas essentiels au bon fonctionnement de l'exploitation de l'employeur (à leur avis ce cas serait le plus fréquent) soient pris en mains par les autorités locales et loués comme des « council houses » ordinaires. Les logements de fonction considérés comme nécessaires, seraient enregistrés chez les autorités locales. D'après les syndicats, aucun employeur ne devrait pouvoir s'approprier ces maisons, à moins qu'il n'existe d'autres possibilités de logement convenables ; en dernier ressort, il incomberait aux autorités locales de fournir de tels logements.

Avant les élections générales de 1964, les travailleurs avaient promis que s'ils revenaient au pouvoir, ils interdiraient l'expulsion d'un salarié agricole tant qu'un autre logement convenable ne serait pas fourni. Toutefois, les mesures du gouvernement travailliste ont été plus qu'insatisfaisantes à ce sujet, et sans aucun doute, les syndicats des salariés agricoles sont troublés par le contraste qui existe entre les promesses d'un parti politique avant les élections, et ses actes une fois au pouvoir. Les journaux syndicaux en particulier, se gardent de faire naître des espoirs à ce sujet chez leurs adhérents.

Un minimum de confort ?

Toutefois, les conditions de logement ne sont qu'un des aspects, parmi tant d'autres, de la situation désavantagée du salarié agricole par rapport à l'ouvrier de secteur industriel urbain. Ces écarts entre la ville et la campagne sont progressivement comblés, mais il reste beaucoup à faire avant que toute la population des régions rurales ait simplement le confort normal quant à l'eau courante et au système d'égoûts. L'électrification de la plupart des exploitations et des habitations rurales progresse d'une manière très satisfaisante, mais beaucoup de salariés agricoles s'élèvent contre la politique des autorités à ce sujet. Celles-ci

exigent de personnes vivant dans des régions isolées, des sommes exorbitantes pour le branchement, et la garantie d'une consommation minimum. Il n'est pas justifiable de pénaliser des gens parce qu'ils sont obligés d'habiter ou de travailler dans des régions isolées, affirment de nombreux salariés ; les autorités devraient assurer, au même prix, le branchement et le service à tous les membres de la société.

Le problème des transports

Un autre problème de plus en plus discuté dans les régions rurales est celui des transports. La principale raison en est la politique récente de fermeture des voies ferrées non rentables, dans le cadre d'une politique de rationalisation. Dans certaines régions, les salariés agricoles se plaignent que, sauf pour ceux qui possèdent leurs propres moyens de transport, louer un taxi soit le seul moyen à leur disposition pour aller à la ville faire des achats, se distraire, voir le médecin ou le dentiste, ou rendre visite à un parent hospitalisé. Les syndicats de salariés agricoles admettent que certaines formes de transport soient plus rentables que d'autres, mais jugent inadéquate la fermeture de voies ferrées locales sans la mise en place de services routiers de remplacement. Ils pensent que cette mesure entraînera un total isolement des salariés agricoles. Toute forme de transports publics, affirment-ils, devrait appartenir à la société, être gérée comme un service public. Selon eux, c'est la seule manière de faire reconnaître que les régions rurales peu peuplées ne peuvent obtenir un service de transport adéquat sans une forme de subvention.

Les syndicats de salariés agricoles

Avant de conclure, il faut peut-être parler des deux syndicats de salariés agricoles. Le principal est le National Union of Agricultural Workers, le N.U.

A.W. (Syndicat national des ouvriers agricoles), qui compte plus de 100.000 adhérents. À côté de cet organisme, un grand syndicat général, le Transport and General Workers' Union, a une section agricole, dont le nombre d'adhérents serait, suivant l'opinion commune, assez faible (environ 20.000) et en diminution. Dans la plupart des cas, c'est le N.U.A.W. qui est consulté sur les problèmes relatifs aux salariés agricoles. Il faut noter que le N.U.A.W. n'est pas seulement destiné à négocier les salaires ; il fournit de nombreux et précieux services à ses membres, surtout dans le domaine de l'aide juridique. Les employés locaux donnent également de l'aide et des conseils sur de nombreux problèmes, ménagers et autres. La tranquillité d'esprit de savoir que le syndicat est là en cas de difficultés, constitue le motif principal de l'adhésion de nombreux membres, bien que l'espoir d'une amélioration de salaire vienne en premier lieu.

En somme, que réserve l'avenir à la main-d'œuvre agricole ? La réponse à cette question dépend évidemment en partie des changements qui s'opèrent dans les autres secteurs. Cependant, tout porte à croire que l'exode rural continuera encore quelques décennies au moins, bien qu'à un rythme ralenti. L'amélioration des possibilités d'instruction et de formation, la rapidité de la mécanisation dans l'agriculture, peuvent laisser prévoir que la main-d'œuvre réduite de l'avenir sera plus compétente et mieux payée. Il semble également évident que les agriculteurs auront beaucoup à faire pour améliorer les résultats assez médiocres dans le domaine des relations humaines sur l'exploitation. Les agriculteurs d'aujourd'hui doivent être guidés plutôt que forcés. Les employeurs seront sans cesse obligés de montrer plus de considération pour leurs employés, et tout au moins de les tenir au courant de la politique agricole générale : question qui trop longtemps, a été considérée comme dépassant l'entendement du salarié agricole.