

# 1. - QUESTIONS SOCIALES

## LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL DANS L'AGRICULTURE

La protection du taux des salaires est plus difficile à réaliser dans l'agriculture que dans l'industrie ou le commerce.

Moins que tout autre, le travail des champs s'accommode de réglementations contraignantes. La nature gouverne l'ouvrage et il faut compter sur l'imprévisibilité de ses exigences. L'ouvrier prête la main à toutes sortes de travaux suivant les nécessités, sans spécialisation ni limitation de durée préalable. Une journée n'est jamais équivalente à une autre et telle tâche qui paraît pourtant toujours semblable à elle-même est en réalité tantôt légère et tantôt pénible suivant le lieu, l'état du temps, le type de culture pratiquée, la résistance spécifique du sol à la fertilisation.

Un salaire au temps, dans ces conditions, n'a de signification que si l'unité choisie est suffisamment grande, l'année par exemple comme c'était jadis la coutume. Mais la pratique des rémunérations annuelles dans le cas d'une activité discontinuée et variée prend nécessairement un caractère forfaitaire : l'évaluation du salaire repose plutôt, dès lors, sur l'appréciation de la confiance qu'inspire le travailleur en cause, que sur celle des travaux qu'on sera amené à lui confier. De cette manière, le salaire s'individualise et sa détermination ne peut plus que résulter d'un libre contrat ou tomber dans l'arbitraire. Les normes de portée quelque peu générale qu'on prétendait fixer à priori auraient donc les plus grandes chances de ne pas correspondre suffisamment à la réalité des faits.

Serait-on parvenu néanmoins à formuler, en termes acceptables, des règles de rémunération fondées en justice, qu'il resterait encore à les faire adopter et respecter. On sait de reste à quel point l'entreprise agricole résiste à toutes les formes de contrôle. Dans le domaine fiscal comme à l'occasion des expériences d'économie dirigée suscitées par la guerre, on en a eu des preuves manifestes. Comment n'en irait-il pas de même en matière sociale ? La dissémination des entreprises et leur multiplicité, le misoneïsme accentué des milieux ruraux, l'impossibilité pratique d'imposer aux exploitants certaines formalités nécessaires, constituent autant d'obstacles à l'exercice d'une surveillance efficace, à moins que l'on y consacre des moyens hors de proportion avec le but recherché.

Bien que l'expression en soit tout à fait générale, ces observations sont sans doute plus particulièrement valables dans le cas de la Tunisie, du fait que ce pays se signale notamment par l'hétérogénéité de ses milieux professionnels, par la variété des établissements agricoles qu'on y rencontre et par le caractère exceptionnellement aléatoire des résultats de leur exploitation en liaison avec les caprices du climat.

Il serait vain de méconnaître l'incidence de cette diversité sur la condition des salariés, et l'on n'aperçoit pas d'ordre de faits à propos duquel il soit moins recommandé de généraliser sans précaution. Avec autant de preuves à l'appui, on pourrait également soutenir que le sort de l'ouvrier agricole tunisien, considéré in abstracto, est misérable ou satisfaisant. Le moindre souci d'objectivité commande d'envisager ce problème sous un angle plus réaliste. Et c'est pourquoi, même dans le cadre d'un exposé aussi succinct, il convient de présenter les questions touchant à la rémunération du travail agricole, dans leurs rapports avec le milieu où elles se posent, avant de décrire les mesures prises en vue de leur solution positive.

\* \* \*

On estime généralement à 400.000 le nombre des adultes de sexe masculin qui, sur l'ensemble du territoire tunisien, tirent leurs principales ressources d'une profession agricole. Mais tandis que ce chiffre comprend, dans une proportion de 30 à 40 % peut-être, des exploitants non salariés, il exclut en revanche d'importants groupes de travailleurs qui, agricoles au sens de la réglementation du travail et des salaires, n'en exercent pas moins des métiers dont la technique est industrielle ou commerciale.

Il faut, en effet, signaler, dès l'abord pour ne plus avoir à y revenir, la situation particulière dans laquelle se trouve le personnel d'établissements, tels que les caisses de crédit et d'assurances mutuelles agricoles, les silos coopératifs, les entreprises de battages, les laiteries, les salines, les distilleries, huile-

ries ou moulins annexés à des domaines ruraux, etc... Bien que ces entreprises échappent à la législation sociale applicable dans l'industrie et le commerce, elles n'offrent cependant pas aux ouvriers des conditions de travail comparables à celles qui sont réalisées dans les fermes. La protection des salaires, en ce qui concerne les travailleurs de ce secteur intermédiaire a dû parfois faire l'objet de mesures spéciales, mais leur étude n'aurait pas grand intérêt, dans le cadre de cet exposé, pour l'intelligence du cas général, celui des « agricoles » proprement dits.

Ceux-ci ne sont d'ailleurs pas toujours faciles à distinguer des exploitants indépendants. Il existe, en effet, un certain nombre de formules propres au droit tunisien qui associent l'ouvrier agricole au chef d'entreprise autrement que par un contrat de travail. Les unes sont heureuses, telles la « mgharça » de pratique courante dans les zones d'oléiculture et qui aboutit après un certain nombre d'années au partage de la terre entre le propriétaire et le travailleur. D'autres ne sont pas sans danger, par exemple le « khamessat » qui, tout en qualifiant d'associé le travailleur agricole, ne lui fait pas toujours la part belle et perpétue, sous le couvert et l'autorité d'une tradition séculaire, quelques regrettables abus.

Indépendamment même des situations mixtes découlant de ces contrats, le salariat se combine fréquemment au travail indépendant suivant un régime d'alternance ou de cumul : tel chef de famille partage son temps entre la direction de ses affaires personnelles et le service d'un grand propriétaire; tel artisan, tel ouvrier d'un chantier voisin, prête son concours intermittent à l'exploitation d'une ferme; tel berger mène ses propres bêtes et, moyennant une petite rétribution, celles d'autrui. Revenus du sol, de l'entreprise et du travail se mêlent et se compensent au gré de ces relations complexes, et l'on ne voit pas très bien comment on pourrait, sans entraver la liberté contractuelle — sans heurter les mœurs au surplus — protéger d'autorité les amateurs de ces formules contre les dangers qu'elles présentent quelquefois.

Restent les travailleurs qui vivent exclusivement de leurs salaires et qui sont, tout de même, les plus nombreux. Parmi eux, on distinguera d'abord ceux qui louent leurs services dans les exploitations traditionnelles de ceux qui s'emploient dans les fermes modernes ou modernisées.

L'exploitation de type traditionnel, qui intéresse encore une grande partie du territoire utile, n'a certainement pas beaucoup varié depuis des siècles. Le travail s'y effectue en famille ou en association et l'on n'y fait appel que très exceptionnellement à un complément de main-d'œuvre mercenaire. Lorsque tel est le cas, la situation des ouvriers est à rapprocher de celle des domestiques, au sens archaïque du mot, avec tout ce que cela comporte à la fois d'étroite subordination et de garanties fondées sur l'usage. Doubler celles-ci d'une protection réglementaire, en matière de rémunération, ne saurait peut-être, en l'état actuel des choses, qu'un geste purement platonique.

De ce premier type de ferme à celles qui appliquent des méthodes modernes, il existe naturellement une gamme de nuances très étendue et, pour le personnel, une variété correspondante de situations possibles. Afin de fixer les idées, mais sans se dissimuler l'arbitraire d'un tel critère, on caractérisera le passage d'un mode d'exploitation à l'autre par la pratique de la motoculture et de la monoculture. Du point de vue de la main-d'œuvre, il se traduit par une différenciation des catégories ouvrières et par une tendance à la prolétarianisation des travailleurs sans spécialité. Une distinction s'opère, avec l'extension de la dimension unitaire des entreprises entre les cadres, les ouvriers qualifiés et la masse des manœuvres, temporaires ou permanents.

Cadres et ouvriers qualifiés passent pour être assez mal payés. Mais la modicité de leur rémunération n'est peut-être que le reflet de leur insuffisance professionnelle; d'où le risque de voir s'amorcer un cercle vicieux : défaut de compétence, salaires réduits, recrutement médiocre.

Il ne faut rien exagérer cependant. Au service des entreprises importantes, on trouve une maîtrise capable qui bénéficie de bonnes situations, avec des salaires de l'ordre de 15 à 20.000 francs par mois (moyenne 1948) et de larges facilités d'existence, en matière de logement et d'alimentation.

Pour les ouvriers chargés de l'entretien du matériel — mécaniciens, forgerons,

charrons, menuisiers, etc... — la concurrence joue entre la campagne et la ville, et tend à maintenir les salaires à parité avec ceux de l'industrie.

Parmi les spécialistes de certains travaux agricoles enfin, il en est de très recherchés et qui se recrutent à prix d'or : vinificateurs, greffeurs et tailleurs d'agrumes, jardiniers confirmés à qui l'on doit de ci de là un verger comparable aux « huertas » d'Andalousie; tailleurs d'oliviers aussi, ces derniers fortement corporatisés et que l'on fait venir de Sfax, à la saison, moyennant de hauts salaires et toutes sortes d'avantages.

A côté de ces privilégiés, beaucoup de bricoleurs ne gagnent guère plus que de simples manœuvres. Il est vrai que leur savoir est court et lorsque le patron ne s'occupe pas lui-même de donner un début de formation professionnelle aux mieux doués d'entre eux, on peut être sûr qu'il aura du mal à faire assurer convenablement certains travaux.

La majorité des effectifs reste donc, dans les grandes exploitations, composée de travailleurs sans qualification; les uns occupés en permanence, ou tout au moins avec une régularité suffisante pour n'avoir pas à rechercher, entre deux périodes actives, un embauchage intérimaire; les autres recrutés occasionnellement.

Presque toujours, le patron s'efforce d'occuper le plus de monde possible en toute saison par un étalement convenable des travaux. En cas d'oisiveté forcée, les salaires en espèces sont réduits ou supprimés, mais les ouvriers attachés à la ferme continuent à bénéficier des avantages en nature qui leur sont servis en temps normal, et cela suffit à leur assurer un bien meilleur sort que celui des saisonniers.

Il est vrai que ces derniers se recrutent d'abord parmi les femmes et les jeunes gens résidant aux alentours de la ferme et apparentés aux ouvriers permanents, par l'intermédiaire desquels ils jouissent déjà de certains avantages, tel que le logement par exemple.

Les moins favorisés sont les ouvriers que leurs migrations traditionnelles et spontanées conduisent à chaque instant là où ils peuvent trouver du travail. Ceux-ci doivent souvent se contenter d'un salaire réduit au minimum imposé par les règlements. Parfois, cependant, pour mieux défendre leurs intérêts, ils s'organisent en groupes solidaires et se font embaucher suivant le système des contrats d'équipe. Lorsque l'ouvrage presse, à la moisson ou aux semailles, cette formule leur permet d'obtenir des conditions plus avantageuses.

La distinction qui vient d'être faite entre permanents et saisonniers a déjà révéilé l'importance des modes de rémunération en nature, telles qu'ils se pratiquent dans la campagne tunisienne. Eminemment variables d'une région à l'autre et quelquefois d'une ferme à la ferme voisine, les avantages accordés aux ouvriers, accessoirement au salaire, sous forme de denrées alimentaires ou d'autres prestations directement utilisables, modifient profondément le niveau de vie réel des bénéficiaires de sorte qu'il n'est généralement pas possible d'évaluer celui-ci en fonction exclusive du taux des salaires nominaux en espèces. On ne saurait malheureusement assurer la fixité de ces avantages en en déterminant réglementairement les conditions d'attribution. L'usage est, dans ce domaine, la seule source du droit. Il serait au reste naïf de croire qu'il prévaut toujours contre la cupidité et la mauvaise foi.

On est, en réalité, assez mal renseigné sur cette très importante question. Si l'on envisage, à titre d'exemple, le cas des régions céréalières du Nord, on constate que la liste des avantages en nature les plus fréquemment accordés s'établit comme suit :

Le personnel est, en général, logé, chauffé et éclairé, ce qui signifie qu'il s'installe à sa guise sur le domaine, dans des habitations plus ou moins rudimentaires pour la construction desquelles il trouve sur place des matériaux en suffisance. Il reçoit, en outre, du bois de chauffage et de la paille, parfois aussi du pétrole puisé à la citerne où s'alimentent les tracteurs. Quelques propriétaires ont fait, au surplus, un effort pour améliorer l'habitat des ouvriers, mais sans que leurs

offres de collaboration rencontrent toujours un accueil très favorable. Les travailleurs reçoivent aussi, soit à titre gratuit, soit à prix coûtant, des denrées alimentaires produites à la ferme, notamment des céréales, base de leur alimentation. Il n'est pas rare non plus qu'ils obtiennent gracieusement ou moyennant un partage des fruits, une parcelle de terre sur laquelle ils cultivent, comme ils l'entendent, légumes, légumineuses ou céréales secondaires, pour leurs besoins propres et pour l'entretien d'une basse-cour ou d'un petit troupeau. Aussi bien ont-ils le droit, lorsqu'ils possèdent quelques animaux, de les faire pacager sur les terres du patron, tout au moins à certaines époques de l'année.

Ils bénéficient, en outre, des produits du glanage auquel s'emploient, le moment venu, les femmes et les enfants. Avantage souvent très important, non certes qu'il existe beaucoup de patrons capables, comme le vieux Booz, d'ordonner qu'on laisse tomber **exprès** les épis, mais, parce que, moins méritoire que celle du patriarche, les générosité des moissonneuses mécaniques n'en est que plus large et plus généralement répandue. Encore que certains propriétaires — on veut bien croire qu'ils sont rares — enfreignent parfois la coutume en faisant glaner à leur profit ou en « facturant » la glane soit en totalité, soit au delà d'un maximum forfaitaire.

Ces indications suffisent à montrer que, même sur deux propriétés contigues et comparables, les accessoires de salaires accordés en nature peuvent être de valeur très inégales. A fortiori lorsque l'on change de région, de genre de culture ou de type d'exploitation.

Il y a là, on le voit, un facteur de disparités singulièrement irritantes et les intéressés s'en plaignent, allant jusqu'à prétendre que, sous une forme si indécise, un système de rémunération en nature n'est pas autre chose qu'un leurre. Faisons tout de suite justice d'une telle exagération, mais sans pour autant nier les mauvais côtés d'une pratique reposant, en dernière analyse, sur la seule bonne volonté du patron.

Au reste, dans certaines régions, et notamment dans les zones d'arboriculture et de viticulture, les avantages en nature, sauf le logement, tendent à disparaître, les salaires en espèces s'élevant parallèlement à la faveur d'une concurrence que favorisent les importants besoins de main-d'œuvre de ces secteurs. Mais il est douteux que la suppression de ces avantages, lorsque l'évolution des entreprises y conduit, puisse être intégralement compensée par l'augmentation des salaires en espèces de sorte qu'en définitive les ouvriers n'ont pas intérêt, sauf exception, à l'abandon des modes de rémunération mixtes encore actuellement pratiqués dans la grande majorité des cas.

\* \* \*

La première intervention des Pouvoirs Publics tunisiens, en matière de salaires agricoles a été indirecte et, en quelque sorte, involontaire. Dès l'année 1923 — bien avant que l'on ait songé à protéger le taux de la rémunération ouvrière en quelque branche de l'économie que ce soit — un arrêté du Directeur de l'Agriculture et de la Colonisation avait prévu la fixation annuelle d'un barème de salaires moyens destinés à servir de base au calcul des rentes et indemnités dues aux travailleurs agricoles victimes d'accidents du travail ou à leurs ayant-droit. Il ne s'agissait, bien entendu, que de taux de référence, sans caractère obligatoire, mais, en dehors de l'objet précis en vue duquel ils étaient fixés, leur publication régulière n'a pas été sans incidence sur la rémunération de fait des ouvriers intéressés. Aussi bien, est-il toujours intéressant de se reporter à ces barèmes pour connaître le taux normal des salaires pratiqués, dans l'agriculture, suivant les diverses spécialités professionnelles. C'est de cette manière d'ailleurs qu'a été dressé le tableau suivant indiquant l'évolution de ces salaires depuis 1923.

**SALAIRES MOYENS AGRICOLES JOURNALIERS**

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	1923	1928	1933	1938	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949
Mécaniciens .....	16-20	28-42	28-40	25-30	30-80	100-120	120-180	160-240	200-320	420-540	500-650
Charrons forgerons .....	14-16	25-40	25-35	22-28	30-60	80-100	100-150	140-200	180-260	240-360	290-430
Conducteurs de machines ...	8-18	10-22	14-38	13-26	18-60	40-70	50-80	75-140	125-180	132-240	160-290
Contremaîtres .....	7-15	15-30	15-30	12-30	30-80	60-150	80-200	105-260	180-350	240-540	420-650
Çavistes .....	15-20	20-30	25-30	22-28	25-50	100-120	120-180	160-240	220-320	420-540	500-650
Magasiniers comptables ....	9-12	20-30	22-28	18-28	30-50	100-120	120-180	160-240	220-320	420-540	500-650
Surveillants .....	6-10	12-20	12-22	11-22	18-40	50-120	60-130	80-170	110-200	144-360	215-430
Tailleurs de vigne .....	5-10	15-20	12-25	10-16	16-30	60-100	90-130	120-180	200-250	156-540	170-600
Tailleurs d'oliviers .....	8-10	18-24	15-25	12-15	18-30	80-100	90-150	120-180	180-240	216-360	300-400
Jardiniers .....	5-10	10-20	12-20	11-16	18-35	30-60	40-70	65-150	120-200	144-264	170-290
Ouvriers forestiers .....	6-20	8-25	8-25	9-20	14-30	35-60	50-70	65-90	100-130	120-180	145-215
Journaliers et divers .....	3-8	8-15	7-15	10-14	16-30	30-60	35-70	70-100	100-120	120-240	140-250

On doit toutefois attendre jusqu'en 1937 pour que soit instituée une véritable protection du taux des salaires agricoles, par un Décret du 29 avril, qui habilite le Secrétaire Général du Gouvernement Tunisien à fixer, après avis des Administrations intéressées et des autorités locales, les minimums au-dessous desquels aucun agriculteur ne pourra payer ses ouvriers sans s'exposer à des sanctions.

L'origine de cette législation est liée à l'ensemble des mesures d'ordre social édictées à l'époque, et notamment, au Décret du 4 Août 1936 sur les conventions collectives. Ce dernier texte excluant les professions agricoles de son champ d'application, la possibilité de défendre leur rémunération par les moyens qu'il organisait, échappait aux travailleurs de la terre. Il paraissait donc équitable d'assurer à ceux-ci, sous une forme appropriée, une garantie parallèle. Une certaine agitation se propageait d'ailleurs alors de la ville vers les campagnes où l'on assistait même à quelques grèves, fait nouveau et considérable. Ainsi fût-on conduit, dans ce domaine, à passer directement de la liberté des salaires à leur réglementation autoritaire, alors que l'industrie et le commerce connaissaient le stade intermédiaire des salaires fixés par voie de négociations collectives et ne devaient être assujettis à une réglementation générale des conditions de rémunération, que plusieurs années après et seulement en conséquence de l'état de guerre.

Il faut ajouter sans tarder que l'Administration a su faire un usage modéré des moyens d'action qu'elle tenait du Décret du 29 avril 1937. Par application de ce texte, en effet, il n'eût pas été impossible, juridiquement, de « diriger » la rémunération du travail agricole étroitement et jusqu'au détail, comme cela s'est fait depuis dans le secteur industriel. Compte tenu des difficultés signalées au début de cet article, il a paru suffisant, en même temps que plus sage, de ne fixer qu'un cran d'arrêt à la baisse des salaires, sous la forme d'un minimum de rémunération applicable à tous les travailleurs, sans distinction de catégories professionnelles.

On trouvera ci-après un tableau qui donne l'évolution de ce minimum suivant les régions, depuis 1937.

Ajoutons qu'accessoirement les arrêtés pris en exécution du Décret du 29 avril 1937 prévoient en général :

1° l'attribution d'une prime spéciale à tout le personnel pendant les moissons et les semailles (actuellement 14 à 16 fr. par jour);

2° l'attribution d'un supplément de salaires aux conducteurs de machines (actuellement 24 à 30 fr. par jour);

3° des taux de salaires réduits pour les femmes et les enfants (actuellement 14 à 16 fr. par heure pour les femmes; 80 fr. par jour pour les enfants de 16 à 18 ans; 64 fr. par jour pour les plus jeunes).

On ne doit pas oublier non plus que ces prescriptions touchant au salaire en espèces sont applicables « sans préjudice des avantages en nature qui continuent à être fournis, en sus des salaires, conformément aux usages locaux... ».

Cette disposition a le double mérite d'interdire la pratique de salaires exclusivement en nature et de consacrer, d'autre part, indirectement, le droit des travailleurs aux avantages de tradition lorsque l'usage en est constant.

On observe, enfin, que le relèvement des minimums, chaque fois que l'on y a procédé, a entraîné un rajustement général des salaires effectifs, les patrons étant obligés, en pratique, de maintenir les écarts hiérarchiques entre les membres de leur personnel, afin d'en retenir les meilleurs éléments qui, nous avons eu l'occasion de le noter, sont toujours rares et recherchés.

\* \* \*

On sera peut-être frappé, à la lecture de ce qui précède, par la modicité des taux de salaires indiqués, soit comme minimums réglementaires, soit comme moyennes effectives. Il n'est sans doute pas inutile de corriger cette impression en signalant qu'à la fin de l'année 1948, l'indice du salaire en espèces de l'ouvrier agricole sans spécialité dépassait de quelques 300 points celui du salaire des manœuvres du bâtiment, exactement 1.875 contre 1.572 (base = 100 en septembre 1939). Encore cette comparaison ne porte-t-elle que sur les salaires nominaux. Entre les salaires réels, c'est-à-dire rapportés au coût de la vie, l'écart s'avérerait



plus favorable aux agriculteurs, dont les besoins essentiels sont plus facilement satisfaits.. Ainsi est-il certain que, par rapport aux travailleurs de l'industrie, la situation relative des ouvriers de la terre s'est améliorée depuis 1939, malgré l'exceptionnelle difficulté des temps et la succession ininterrompue de calamités dont l'économie rurale tunisienne a souffert jusqu'à l'année dernière.

Cela ne signifie pas que le niveau de vie des travailleurs agricoles soit désormais à parité avec celui des ouvriers de l'industrie. Il s'en est seulement rapproché et l'intervention des Pouvoirs Publics, toute prudente qu'elle ait été, n'a certainement pas été étrangère à ce résultat.

Personne ne songe d'ailleurs à en rester là. La condition des travailleurs agricoles est susceptible de progrès nouveaux, à plus ou moins brève échéance, et l'Administration se préoccupe de les favoriser par tous les moyens. Mais l'action directe sur les salaires n'est sans doute pas la plus efficace. Indépendamment des difficultés qu'elle présente et qui ont été notées, elle se heurte, au delà de certaines limites, à d'infranchissables obstacles. Chaque fois que les circonstances ont amené les Pouvoirs Publics à l'accentuer, les mêmes phénomènes, socialement dangereux, n'ont pas manqué de se produire : tendance à la suppression des avantages en nature; tendance au débauchage des ouvriers permanents et à leur remplacement par des saisonniers; tendance au choix des cultures requérant le moins de main-d'œuvre, etc...

Pour rester dans le domaine des choses faisables, il faut surtout songer à l'amélioration des conditions de travail dans leur ensemble, à l'habitat rural, à la stabilisation de l'emploi. Il faut aussi tendre à l'augmentation du rendement économique des entreprises, seul capable de leur donner les moyens de mieux payer leur personnel, et à l'accroissement de l'efficacité du travail individuel, par une transformation qualitative de la main-d'œuvre, c'est-à-dire par une formation professionnelle mieux adaptée aux besoins d'une activités en pleine évolution technique. Mais l'œuvre à accomplir est de longue haleine et ne dépend pas seulement, comme on serait tenté de le croire dans les milieux ouvriers, d'une action interventionniste de l'Etat, si adroite et constante qu'elle puisse être, encore moins d'une intervention orientée vers la seule protection des salaires. L'éducation et l'exemple, mieux que la contrainte, élargissent les limites de la plasticité des mœurs et font reculer l'obstacle qu'elles opposent à l'accession des masses au mieux-être. L'Inspection du Travail Agricole, dont on a signalé, d'autre part, dans ce Bulletin, la récente organisation, a un rôle de premier plan à jouer pour l'accomplissement de ce dessein. Il est permis d'espérer que la compréhension patronale et la bonne volonté ouvrière contribueront aussi, avec l'avènement de temps plus prospère pour l'agriculture, à d'heureuses transformations sociales, sans heurts ni bouleversements.

On a fait remarquer, enfin — et cela mérite réflexion — que les rendements de l'exploitation agricole et le taux des salaires agricoles sont en corrélation étroite avec la répartition de la population active entre les villes et les campagnes : c'est ainsi qu'en Belgique et en Hollande, où la population active agricole ne représente que 17 % et 20 % de l'ensemble, les rendements moyens annuels atteignent pour le blé 27 et 30 quintaux à l'hectare, et les salaires des taux élevés, alors que dans les Balkans, où les pourcentages démographiques correspondants s'élèvent à 70 et même à 80 %, les rendements ne sont que de 10 à 11 quintaux, et les salaires extrêmement bas.

Les spécialistes en déduisent cette conséquence paradoxale que l'amélioration du sort des travailleurs de la terre est surtout liée à l'industrialisation du pays considéré, sans doute parce qu'il en résulte, pour l'entreprise agricole, une inéluctable nécessité de rompre avec les routines et de se perfectionner techniquement.

Ainsi est-on amené à conclure que la rémunération du travail agricole, en Tunisie comme ailleurs, s'améliorera surtout dans la mesure où le développement des activités du pays, dans l'ordre industriel et commercial, stimulera l'exploitation des terres et drainera du même coup les excédents de main-d'œuvre qui pèsent sur le marché du travail agricole, d'une manière encore peu accusée mais justifiant tout de même pour l'avenir, quelques légitimes appréhensions.

A. BEBON,

Sous-Chef de Service au Ministère  
du Travail et de la Prévoyance Sociale