

Le syndicalisme CGT **à l'INRA** (1946-1986)

**Réflexions et actions des Personnels
dans l'histoire de l'Institut
et de son environnement social et politique**



*Syndicat national CGT
des personnels de l'Institut national
de la recherche agronomique*

Le syndicalisme CGT à l'INRA (1946-1986)

Réflexions et actions des Personnels dans l'histoire de l'Institut et de son environnement social et politique

Historiographie

Syndicalisme et Recherche agronomique	3
Le syndicat national CGT de l'INRA. Une présence permanente	4
L'engagement du syndicat CGT au service du personnel dans l'esprit de l'internationalisme socialiste	5
Luttes pour les garanties statutaires et sociales des personnels. Un objectif constant : cadre unique et titularisation	6
Les Ouvriers – Fer de lance de l'activité revendicative CGT	7
<i>Vers un protocole national de gestion du personnel ouvrier</i>	8
<i>Vers la mensualisation du salaire (40 heures/semaine)</i>	12
<i>Vers la contractualisation des ouvriers dans le cadre technique</i>	12
<i>Vers la titularisation des ouvriers devenus contractuels</i>	14
Les Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA). Objectif : statut type CNRS et titularisation	15
Les scientifiques. Maintenir la parité statutaire INRA – Enseignement supérieur.....	17
Recherche publique. Un cadre commun à tous les personnels	18
Cadre de l'activité syndicale	20
Le droit syndical.....	20
Structuration de l'action sociale.....	21
Formation et promotion sociale.....	23
Les structures	24
Relations avec l'Etat-Patron – Fonctionnement à l'INRA	24
LOP et EPST : Loi d'orientation et de programmation de la recherche / Etablissement public de recherche scientifique et technique	26
Vie interne du syndicat	29
Annexes	30
Liste des Secrétaires généraux successifs (jusqu'en 1987)	30
Congrès successifs (jusqu'en 1987)	30
Liste des acronymes et de leurs développements	31
Sources utilisées	31

Hommage à Maurice Trunkenboltz (1923-2010)

Ce document consacré au syndicalisme CGT à l'INRA (1946 -1986) est dédié à notre camarade Maurice Trunkenboltz qui a participé activement au travail de rédaction avant de nous quitter en avril 2010.

«TKB» comme l'appelaient ses amis et camarades, a assuré des responsabilités importantes au sein du syndicat national CGT-INRA et a représenté pendant une longue période la Confédération dans plusieurs instances nationales notamment dans les conseils d'administration de la Sécurité sociale (caisse vieillesse) et des Régimes de retraite complémentaire (IGRANTE, IPACTE et IRCANTEC).

Issu d'une famille modeste durement touchée par les deux conflits mondiaux, marxiste convaincu, il a choisi le syndicalisme pour partager son idéal de justice sociale dans un monde de paix et de fraternité.

Maurice Trunkenboltz a impressionné tous ceux qui l'ont côtoyé par son charisme, son intelligence, son dynamisme, sa puissance de travail, la force de ses analyses et propositions, ainsi que par son action militante permanente menée parallèlement à son activité professionnelle d'ingénieur en expérimentation végétale.

Il a joué un rôle essentiel dans le développement et l'animation du syndicat CGT à l'INRA et son nom reste attaché à la construction administrative et sociale de l'Institut et aux droits des personnels qui y ont travaillé et y travaillent.

«TKB» reste pour nous une référence d'homme libre, militant et citoyen.



Préambule

Le Secrétariat national du syndicat CGT-INRA a souhaité que d'anciens responsables du syndicat écrivent « l'histoire » du syndicalisme CGT à l'INRA, depuis la création de l'Institut en 1946.

Jean-Pierre Prunier a coordonné le projet et Claire Mousset-Déclas a assuré la liaison avec le syndicat national. Les membres du collectif de travail, constitué en 2005, ont décidé de limiter leur réflexion à la période concernant leurs responsabilités respectives dans le syndicat (1946 à 1986).

Ils ont rédigé une première version mise sur le site Internet du syndicat en 2007, l'objectif final étant de publier un document « papier » plus complet. Après une période de regroupement et de classement de toutes les archives disponibles, le groupe de rédaction a repris et largement complété la version initiale pour aboutir à ce document.

La démarche devrait être poursuivie par les militants qui ont assumé des responsabilités syndicales à partir de la fin des années 80.

Syndicalisme et Recherche agronomique

La création du « Syndicat national des personnels de la recherche agronomique » rattaché à la Confédération générale du travail (CGT) suivra celle de l'Institut national de la recherche agronomique en mai 1946. Les structures du syndicat n'ont pas sensiblement changé depuis cette époque (voir encadré 1).

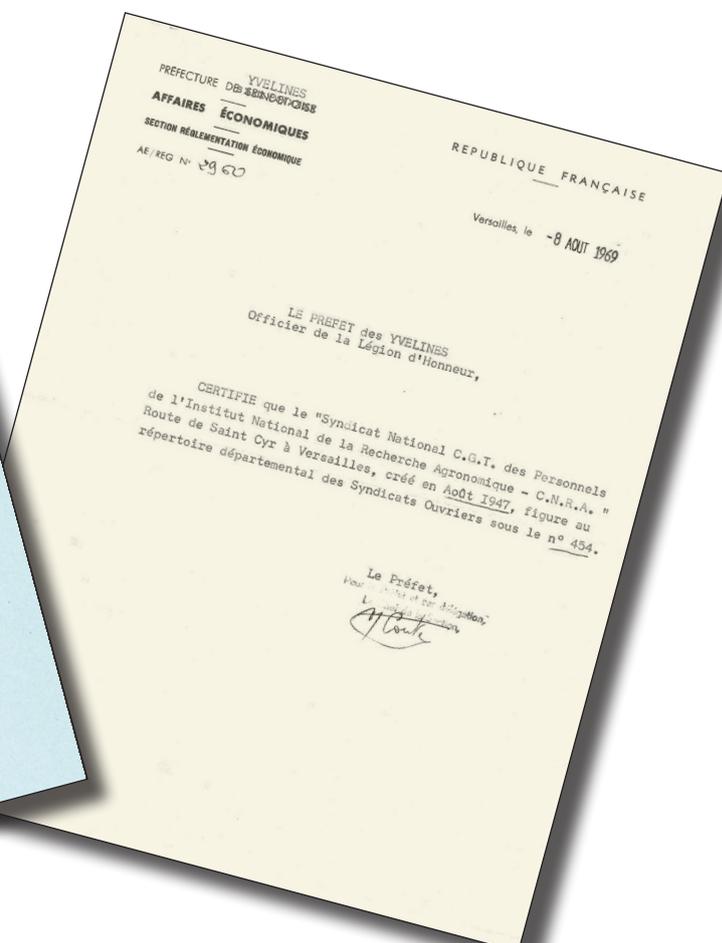
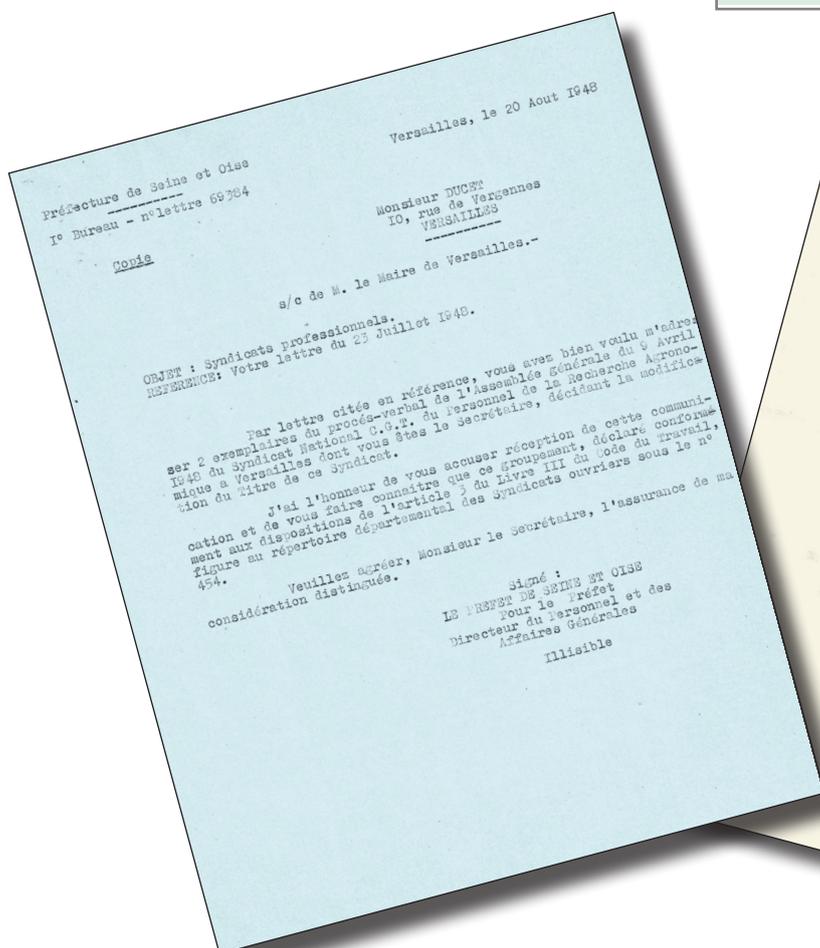
Déjà au sein de l'ancien Institut des recherches agronomiques, créé en 1921, s'était constituée en 1925 « l'Association pour l'avancement des recherches agronomiques ». Seul l'affichage corporatif était toléré à l'époque dans la Fonction publique mais il s'agissait notamment d'améliorer le déroulement de carrière des chercheurs titulaires. En 1933, cette Association évolue en « Syndicat du personnel scientifique de l'IRA ».

En 1934, l'IRA éclate administrativement en divers laboratoires et stations directement rattachés au ministère de l'agriculture, puis les positions se durcissent dans le contexte du Front Populaire et le syndicat décide en 1938 son affiliation à la Fédération des Fonctionnaires (d'obédience CGT) ce qui provoque le départ d'une minorité créant un « Syndicat chrétien du personnel » ; ces deux syndicats n'acceptent que les personnels scientifiques titulaires et restent fermés aux techniciens et administratifs.

ENCADRÉ 1 : STATUTS

Le syndicat CGT-INRA constitué dans le sillage de la création de l'INRA en 1946, est officiellement enregistré à la Préfecture de Seine-et-Oise en août 1948 sous le numéro 454 du Répertoire des syndicats ouvriers.

Une version des statuts est reproduite dans le bulletin syndical de décembre 1965. Quelques modifications ultérieures porteront principalement sur l'élargissement des instances dirigeantes à des camarades de province, élargissement rendu nécessaire par le dynamisme des sections locales dans les centres régionaux, et devenu possible financièrement grâce à l'augmentation parallèle du nombre d'adhérents.



Le syndicat national CGT de l'INRA

Une présence permanente

Dès sa création, le syndicat CGT-INRA s'inscrit et milite dans le cadre de la Fonction publique d'une part (voir encadré 2), et dans celui interprofessionnel d'autre part. Le syndicat national de l'INRA est affilié à la Confédération Générale du Travail, initialement par l'intermédiaire de la Fédération nationale des Personnels techniques et administratifs (FNPTA) puis, depuis 1979, de la Fédération de l'enseignement, de la recherche et de la culture (FERC) elles-mêmes rattachées à l'Union générale des fédérations CGT de fonctionnaires (UGFF).

ENCADRÉ 2. — LIAISONS FÉDÉRALES ET CONFÉDÉRALES

Au plan national, des représentants du syndicat CGT-INRA vont se retrouver dans la direction de notre fédération d'attache : la Fédération CGT des Personnels techniques et administratifs (Maurice Trunkenboltz, Jean-Pierre Prunier) puis la Fédération CGT de l'Enseignement, de la Recherche et de la Culture (Daniel Vermeire) ainsi que dans l'UGFF et l'UGICT, et dans des structures sociales (Sécurité sociale - Maladie - Vieillesse : Maurice Trunkenboltz, régimes de retraite complémentaire IPACTE, IGRANTE puis IRCANTEC : Maurice Trunkenboltz, Jean-Pierre Prunier).

Des militants des sections locales de province vont prendre des responsabilités dans les Unions locales et Unions départementales CGT de leur ville (Montpellier, Avignon, Bordeaux, Angers...).

La direction du syndicat, sera au début, essentiellement parisienne pour des raisons pratiques (effectifs importants en Région parisienne, Direction de l'Institut localisée à Paris et moyens financiers limités). Ce n'est qu'après mai 68 et l'élargissement des droits syndicaux dans la Fonction publique que des camarades de province intégreront plus largement les instances dirigeantes.

A peine créé, le nouveau syndicat CGT, ouvert à tous les personnels mais au départ animé par des scientifiques, subira de plein fouet la scission syndicale de 1947 résultant de pressions politiques largement soutenues par la CIA (qui le reconnaît aujourd'hui). Beaucoup des adhérents ou sympathisants de l'époque rejoindront le « Syndicat autonome

de l'INRA » qui s'affiliera à la Fédération de l'éducation nationale. Il ne restera plus, en 1947-1949, à la CGT qu'un noyau dur d'une dizaine de militants sur la Région parisienne mais leur engagement ainsi que celui de quelques autres dans les centres de province (Bordeaux, Clermont-Ferrand, Montpellier...) conduira rapidement le syndicat à la pointe des luttes et au renforcement des effectifs pour atteindre plus de 1 300 adhérents (sur environ 7 000 salariés) dans les années 70 (on comptera sur le centre d'Avignon la moitié du personnel syndiqué à la CGT), pour redescendre au-dessous de 500 adhérents à la fin des années 80 (pour 8 000 salariés).

Parallèlement le Syndicat autonome FEN quittera celle-ci en 1963, sous la pression d'adhérents conservateurs et rapatriés d'Afrique du Nord qui n'ont pas apprécié les prises de position de la FEN contre la guerre d'Algérie. L'autonomie totale qui en résultera prouvera l'inefficacité de ce « syndicat-maison » dont les adhérents rejoindront en grande partie le nouveau syndicat CFDT-INRA (créé en 1964 suite à la « scission-déconfessionnalisation » de la CFTC) dans une structure rebaptisée SGRA-CFDT, en 1968. Après avoir disparu momentanément, le syndicat CFTC réapparaîtra en 1970.

Malgré toutes ces « fluctuations », les relations entre les trois syndicats CGT, SGRA-CFDT et CFTC demeureront généralement bonnes, constructives, pendant plus d'un demi siècle, la CGT jouant très souvent un « rôle moteur ».

Illustration 1 : Bulletins de salaires du personnel horaire en 1962

(voir encadré 4)

INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE									
TRAITEMENT BRUT	NOMBRE D'HEURES	TAUX	HEURES NORMALES	HEURES SUPPLÉM.	PRIMES ET INDEMNITÉS	TRANSPORT	SUP. FAM.	BRUT	
B	200	3,15	630,00	5	16,00	7	45,00	9	691,00

INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE										
TRAITEMENT BRUT	NOMBRE D'HEURES	TAUX	HEURES NORMALES	HEURES SUPPLÉM.	PRIMES ET INDEMNITÉS	TRANSPORT	SUP. FAM.	BRUT		
C	205	3,15	655,20	5	102,37	6	16,00	7	45,00	818,57

L'engagement du syndicat CGT

au service du personnel dans l'esprit de l'internationalisme socialiste

Le syndicat s'est engagé dans des actions revendicatives incessantes pour obtenir des garanties statutaires (sécurité d'emploi, carrière) et des avancées sociales pour les personnels (mutuelle : SMAR; retraite complémentaire des non titulaires : IGRANTE, IPACTE puis IRCANTEC; association type Comité d'entreprise : ADAS; assurances MAIF).

Il s'est également investi dans les réformes de structure internes et la défense de la recherche publique. Il s'est toujours présenté comme un partenaire incontournable et une force de proposition écoutée.

Le syndicat national – directement au plan parisien ou au travers des Unions locales et départementales CGT – a pris par ailleurs toute sa place dans les combats nationaux : Sécurité sociale, retraites, services publics... mais aussi internationaux dans une démarche de soutien et de solidarité avec les travailleurs, en particulier :

- actions de protestation contre la guerre d'Algérie, répression des populations, et dénonciation de l'OAS;

- participation au Collectif intersyndical universitaire de solidarité avec le Vietnam en guerre contre les Etats-Unis, et contribution à de nombreuses actions, notamment à la collecte « *Un bateau pour le Vietnam* »;

- dans le cadre de l'Intersyndicale de la Recherche, organisation de cours d'été suivis d'une coopération officielle avec Cuba. Cette action a permis de relancer la science agronomique dans ce pays déjà en butte à un blocus économique et intellectuel;

- dénonciation du coup d'Etat puis de la dictature militaire au Chili soutenus par des multinationales et la CIA : une expression de notre solidarité envers le peuple chilien en appelant à participer à de nombreuses manifestations.

Les adhérents seront divisés sur l'évolution de la situation des Pays de l'Europe de l'Est, ce qui ne permettra pas une prise de position officielle, notamment à propos de l'intervention de l'armée soviétique en Tchécoslovaquie en 1968 et plus tard en Afghanistan. Les débats internes sur ces questions déboucheront sur des tribunes libres dans le bulletin de la CGT-INRA « Informations ». Il en sera de même à propos du non respect des résolutions de l'ONU par Israël.

Par ailleurs, le syndicat national et/ou les sections locales ont participé à des actions de soutien en faveur de collègues INRA engagés et en difficulté. Plus généralement, et dans le cadre la Fédération syndicale mondiale (FSM), le syndicat s'est mobilisé dans les actions menées par la Confédération, en particulier pour la reconnaissance internationale du métier de chercheur.

CENTRE NATIONAL DE RECHERCHES ZOOTECNIQUES JOUY-EN-JOSAS (S.-&-O.)																			
Date	Traitement Brut	Nbre Heures	Taux Horaire	PRODUITS		PRIMES		S. F.	Montant Brut	Base S. S.	Retenue S. S.	Retenue Cadre	Montant Net	loyers Mutuelle	Ind. de Transp.	Net à Payer	Nom et Prénom	Indice Emploi	
				H. Normales	H. Suppl.		Ancien ⁶												
30.11.62		61	3,22	516,42	184,72				774,23	774,23	45,45		727,78		16,00	743,78			

RECHERCHE AGRONOMIQUE						SERVICE : GENETIQUE			BULLETIN DE PAIE	
BASE SEC. SOC.	SEC. SOC.	RETENUES		AGRR	NET A PAYER	INDICE	ENFANTS	NOM, PRÉNOM, MOIS, C. C. P.		A CONSERVER POUR JUSTIFICATION AUPRES DE LA SECURITE SOCIALE
675,00	37,13				653,87	253			NOVEMBRE 1962	87,42

RECHERCHE AGRONOMIQUE						SERVICE : GENETIQUE			BULLETIN DE PAIE	
BASE SEC. SOC.	SEC. SOC.	RETENUES		AGRR	NET A PAYER	INDICE	ENFANTS	NOM, PRÉNOM, MOIS, C. C. P.		A CONSERVER POUR JUSTIFICATION AUPRES DE LA SECURITE SOCIALE
300,00	44,00				774,57	253			JUILLET 1962	103,60 3,20(1)

Luttes pour les garanties statu

Un objectif constant :

Très vite, la diversité des règles de gestion des personnels dispersés entre 9 cadres différents s'est révélée une source d'injustices et de litiges (voir encadré 3).

ENCADRÉ 3. — DISPERSION ADMINISTRATIVE DES PERSONNELS DE L'INRA À SA CRÉATION

CADRE JURIDIQUE	PROFESSIONS	CARACTÉRISTIQUES	COUVERTURE SOCIALE
Titulaires <i>Fonctionnaires de la Fonction Publique d'Etat</i>	Scientifiques	Issus de l'ancien cadre et nouveaux recrutements	Fonctionnaires
	Techniciens Administratifs	Issus de l'ancien cadre en extinction (pas de recrutement)	
Contractuels d'Etat <i>(durée indéterminée)</i>	Ingénieurs Techniciens Administratifs	Protocole national minimum Bases Fonction publique Différences indiciaires	Régime général de la Sécurité sociale
Privé	Personnels de service Ouvriers d'industrie	Base horaire Conventions collectives	Régime général de la Sécurité sociale
	Ouvriers agricoles	Base horaire Conventions collectives agricoles	Régime agricole de la Sécurité sociale
Hors-statuts	Toutes (surtout ouvriers)	Emplois temporaires et « fonds de concours »	Situations diverses

Des moyens nouveaux seront attribués à l'INRA mais le nombre d'emplois officiels (scientifiques titulaires, ingénieurs, techniciens et administratifs contractuels) restera très insuffisant pour répondre aux besoins du développement agricole. La Direction de l'Institut sera progressivement autorisée par ses tutelles (Ministère de l'Agriculture, Ministère de la Fonction publique) à recruter du personnel ouvrier supplémentaire rémunéré sur une base horaire : des saisonniers (semis, récoltes...) mais aussi des permanents pour la réalisation des travaux d'expérimentation sur les plantes ou les troupeaux (personnel agricole d'expérimentation), ainsi que pour l'entretien des locaux (personnel de service), le montage et le maintien des installations expérimentales (personnel d'industrie). Le Ministère des Finances accordera annuellement une enveloppe budgétaire globale répartie par la Direction générale entre les différents centres de recherche en confiant à chaque Administrateur (équivalent des Présidents de centre actuels) la gestion de ces personnels ouvriers dans

le cadre de la législation du travail du secteur privé avec alignement sur les conventions collectives locales des groupes de métiers.

L'INRA, organisme public, s'est donc comporté pendant près de 30 ans comme un patron du secteur privé pour gérer la moitié de son personnel avec des inconvénients majeurs pour celui-ci : régimes de protection sociale différents (général ou agricole) sur des bases minimales, pas de garantie d'emploi, salaire horaire variable selon les centres, pas de reconnaissance des qualifications ni de perspectives de carrière... ; il en résultera une grande disparité entre les différents centres de recherche de l'INRA et même entre les différentes catégories de personnel horaire dans un même centre. Dans les centres les plus importants (Région parisienne), les trois catégories de personnel horaire coexistent alors que dans les plus petites unités de province on ne rencontrera généralement que des ouvriers d'expérimentation, les tâches de service étant confiées à du personnel technique contractuel. Ces disparités ont alimenté les luttes syndicales dans les centres avec un rôle

taires et sociales des personnels

cadre unique et titularisation

majeur du syndicat CGT, jusqu'à la contractualisation de tous les personnels ouvriers (1975) puis leur titularisation (1984).

Les autres catégories de personnels de l'INRA (cadre scientifique = titulaires ; cadre des Ingénieurs – Techniciens – Administratifs = contractuels à durée indéterminée) s'inscrivaient clairement dans la réglementation de la Fonction publique. Les luttes revendicatives de portée nationale ont généralement été conduites dans un cadre intersyndical et parfois en relation avec les personnels des autres organismes de la Recherche publique.

Dans ce domaine, le syndicat CGT-INRA a entretenu des relations régulières avec deux syndicats de la recherche très actifs : le SNTRS-CGT des

ingénieurs – techniciens – administratifs du CNRS et le SNE-Sup-FEN des enseignants-chercheurs du CNRS et de l'Université. Cette concertation étroite a contribué non seulement à nos réflexions pour l'organisation de nos luttes communes et l'alignement des règles d'emploi des personnels de la recherche publique, mais encore à nous faire mieux connaître en tant qu'INRA, des autres Organismes scientifiques.

Enfin, la participation de militants du syndicat aux structures fédérales (FNPTA, FERC, UGFF) et confédérales (UGICT), a permis de caler notre analyse avec les autres branches d'activité professionnelle et d'assurer une cohérence et des appuis à notre action syndicale (voir encadré 2).

Les Ouvriers – Fer de lance de l'activité revendicative de la CGT

C'est principalement au sein du syndicat CGT, largement majoritaire, que les ouvriers ont organisé leur lutte revendicative marquée par quelques actions mémorables (grèves au moment des semis ou des récoltes à partir du milieu des années 50).

Après quelques actions ponctuelles (les ouvriers du centre de Clermont-Ferrand Crouël avaient obtenu un alignement salarial intéressant sur les

conventions des usines Michelin), l'activité revendicative a réellement débuté sur le centre de Versailles avec les premières grèves en mars 1957.

Peu avant, en 1956, les administrateurs et secrétaires généraux de centres de recherche, réunis par la direction générale, avaient mis la pression en refusant de remettre en cause leur liberté de gestion du personnel ouvrier : ils rejetaient majoritairement le

ENCADRÉ 4. — DURÉE DU TRAVAIL DES PERSONNELS OUVRIERS (LÉGALE ET EFFECTIVE)

Au début des années 60, la durée hebdomadaire effective de travail dans la plupart des centres INRA était pour la majorité entre 48 et 50 heures (auxquelles s'ajoutaient d'éventuelles heures supplémentaires exceptionnelles) pour les personnels d'industrie et d'expérimentation, et entre 45 et 48 heures pour le personnel de service ; tout le monde travaillait le samedi matin. Le temps légal, point de départ pour le décompte des heures supplémentaires, reposait sur des bases réglementaires différentes selon les catégories :

- 40 heures/semaine (soit une moyenne de 173 heures/mois) pour les personnels affiliés au régime général de sécurité sociale (industrie et service), puis des heures supplémentaires à 125 % entre 40 et 47 heures et à 150 % à partir de 48 heures.

- 2400 heures/an pour le personnel au régime agricole (répartition dans l'année par décision préfectorale) soit une moyenne de 200 heures/mois équivalant à 48 heures/semaine ; les heures supplémentaires à 125 % étaient versées au-delà. Par exemple, au centre de Versailles le personnel était rémunéré sur la base 48 heures/semaine (sans heures supplémentaires) pendant 6 mois et effectuait régulièrement 1 heure supplémentaire par jour (53 heures/semaine) au printemps et en été.

Les copies de bulletins de salaire (1962), jointes p. 5, illustrent ces différences de calcul du salaire pour des horaires effectifs proches.

Régime général (A) ; régime agricole - sans heure supplémentaire (B) - avec heures supplémentaires (C).

Luttes pour les garanties statu

Un objectif constant :

premier projet de protocole national, avec grille indiciaire, proposé par la CGT.

Cette position conservatrice va entraîner la succession d'actions revendicatives fortes pendant une dizaine d'années, autant sur la région parisienne que dans les centres de province devenus très actifs (Avignon, Dijon, Bordeaux, Montpellier...). Le per-

sonnel ouvrier (agricole, service, industrie) reste soumis à des réglementations locales concernant les salaires, les coefficients hiérarchiques, etc. Mais des premiers succès seront enregistrés :

– meilleure prise en compte de la durée légale du temps de travail et de la rémunération des heures supplémentaires (voir encadré 4);

Tableau 1. (Extrait de la circulaire de la CGT-INRA « Du nouveau au CNRS » - mai 1961)

NB : les durées hebdomadaires de travail sont différentes entre ces deux catégories de personnel. (Voir encadré 4.)

Salaires des ouvriers agricoles et personnel de service du CNRA :				
Catégorie	Coefficient INRA	Salaire horaire	Salaires mensuels	
1ère embauche	100	211	42.200	37.000
2ème manoeuvre	110	232	46.400	40.800
personnel de service				
3ème ouvrier spécialisé	120	253	50.600	44.500
travail ménager délicat				
4ème ouvrier qualifié	130	274	54.800	48.200
aide technique				
5ème catégorie				
ouvrier hautement qualifié	140	295	59.000	
Chef d'équipe	150	316	63.200	
	165	348	69.600	

– établissement de différents niveaux de recrutement et de classement en fonction des qualifications (variable selon les centres);

– ajustements ponctuels du taux horaire en fonction de l'inflation (négociation séparée pour chaque centre);

– obtention d'une prime d'ancienneté (1 % par an pendant 15 ans) compensant pour partie l'absence de déroulement de carrière;

– cotisations sociales sur le salaire réel (régime agricole) revalorisant les prestations, notamment les indemnités journalières en cas d'arrêt maladie;

– quatrième semaine de congés payés après cinq ans d'ancienneté (1958);

– amélioration des conditions des congés maladie et maternité après deux ans d'ancienneté (1959);

Vers un protocole national de gestion du personnel ouvrier

C'est en 1958 que l'action revendicative menée par la CGT, principalement sur le centre de Versailles, va ouvrir la brèche vers le futur protocole national du personnel ouvrier par l'adoption d'une grille élargie de classement (tableau 1) reconnaissant cinq niveaux professionnels (catégories) et une base de référence de rémunération (coefficient 100) avec un taux horaire applicable à tous les centres mais soumis aux abattements de zone géographique encore en vigueur (voir encadré 5).

Ce premier protocole va constituer un cadre juridique qui va imposer à tous les centres de recherche des règles de base communes pour la gestion du personnel horaire, permettant un début d'harmoni-

taires et sociales des personnels

cadre unique et titularisation

ENCADRÉ 5

COEFFICIENT 100

Cette référence de base devient complexe :

- le marché local du travail entraîne sur les plus importants centres de recherche (Région parisienne) la création de trois catégories de personnel ouvrier (expérimentation, industrie, service) avec des taux horaires du coefficient 100 différents entre les trois catégories de personnel ouvrier d'un même centre (exemple : CNRA de Versailles);

- progressivement, certains centres vont obtenir que le coefficient 100 ne soit plus qu'un niveau temporaire court de recrutement, et le coefficient minimum va passer à 110.

Dans ces conditions, la comparaison des rémunérations correspondant au coefficient 100 devient difficile.

ABATTEMENTS DE ZONE

Dans les années 60, la rémunération dans la Fonction publique est encore composée de deux parties « le traitement de base » et « une indemnité de résidence » (non prise en compte dans le calcul des retraites) liée au lieu de travail (ville ou campagne). Par exemple, en 1966, le taux de l'indemnité de résidence s'étalait sur six zones et variait de 20 % du traitement de base (ville) à 12,75 % (villages éloignés) soit une différence de 6 % de la rémunération globale. Pour des raisons évidentes d'expérimentation, la plupart des centres de recherche INRA se trouvaient en dehors des villes.

Après 1968, le nombre de zones sera réduit progressivement, avec intégration de l'indemnité dans le salaire..

sation nationale en matière de reconnaissance des niveaux de qualification, de rémunération et de protection sociale. Il va être progressivement mis en place dans chacun des centres sous la pression du personnel.

On peut considérer que c'est à partir de ces actions que la direction de l'INRA a commencé à prendre conscience que les activités du personnel étaient toutes importantes et constituaient un ensemble indissociable pour la vie de l'Institut et la qualité des travaux de recherche.

L'administration des centres va encore garder une certaine autonomie dans la gestion du personnel ouvrier mais les négociations pour la mise en place de ce cadre juridique vont renforcer la position des délégués du personnel et entraîner une forte syndicalisation pour soutenir les actions revendicatives. En effet, d'importantes inégalités subsistent encore, comme le montrent les résultats d'une enquête réalisée par le syndicat en mars 1963 pour les ouvriers du régime agricole (tableau 2) :

– l'éventail de classement des qualifications varie énormément (110 à 185 pour Versailles et seulement 100-130 pour Montpellier);

– le salaire de base mensuel moyen au coefficient 100 est de 488 F en Avignon et de à 410 F à Narbonne;

– le recours aux heures supplémentaires est fréquent mais leur nombre reste anormalement élevé dans les centres animaliers.

Globalement, l'application de cette première étape du protocole national fait clairement apparaître, au début des années 60, que malgré une première phase d'harmonisation, les trois catégories de personnels ouvriers de l'INRA sont encore traitées de façons différentes, non seulement entre les différents centres de recherche mais aussi à l'intérieur d'un même centre (tableau 3).

Une journée nationale d'action sera organisée le 3 mai 1963 par le syndicat CGT pour faire aboutir notre revendication principale : grille unique de classement de 100 à 200 avec introduction d'échelons à l'intérieur de chaque catégorie pour assurer un déroulement de carrière minimum.

Elle sera suivie d'actions fortes avec grève en août 1963 (jusqu'à six jours au CNRA de Versailles dans certains services).

Luttes pour les garanties statu

Un objectif constant :

Tableau 2. (Extrait du Bulletin de la CGT-INRA – avril 1963 / n° 4)

RESULTATS DE L'ENQUETE ORGANISEE PAR LE SYNDICAT CGT
SUR LA SITUATION DU PERSONNEL AGRICOLE DE L'INRA - (Mars 1963)

	Avignon	Bordeaux	Clermont		C. N. R. A.	C. N. R. Z	Montpellier	Narbonne
			Ferrand					
Nombre d'ouvriers.	51	54	27		67	202	35	16
Nombre de syndiqués (CGT)	48	24	25		46		30	15
Nombre de délégués (CGT)	2(CGT)		5(CGT)		3+3(CGT)	4	2 + 2	4(CGT)
Convention collective ou protocole (en accord paritaire administration et délégués ouvriers)	OUI	NON	OUI		OUI		NON	convention collective de l'Aude.
Nombre de catégories.	7 c	6c ouvriers 2c Ch, Equip.	5 c		5c ouvriers 4c Ch, Equip	7c ouvr. 2c Ch, Equip 3c Contre-maitre	3c ouvr. 1c. Ch, Equi	3c ouvr. 1c Ch, Equip.
Salaire de base pour 200h normales, 1ère et dernière cat. (Ind)	100 = 488F 180 = 878	130 = 525F 170 = 686	110 = 428F 140 = 546		110 = 520F 185 = 870	100 = 450F 190 = 854	100 = 501F 130 = 635	100 = 410F 145 = 604
Nbre d'heures par mois (en moyenne sur 25 j.)	200	204	185		208	Agr. 269h Anim. 260h 292	200	182
Primes permanentes (allouées par mois)	Anc. 15% max.	idem	idem		idem Transp. 16F Résid. 45F	idem "	idem "	
Primes facultatives	néant	Epanrages traitements	Rendement responsabi- lités conduite tracteur.		Epanrages traitements	ChauffeurPL responsabi- lités.	néant	néant
Avantages en nature (non retenu sur le salaire).	vêtements de travail	idem	idem et boîtes		idem	idem	néant	vin

Tableau 3. (Extrait du Bulletin de la CGT-INRA « spécial ouvriers » – février 1962)

Nouveaux salaires horaires au C.N.R.A (augmentation de
4% au 1.1.62).

Ouvriers agricoles	Personnel de service et de laboratoire	Ouvriers d'industrie
100 - 214 frs	100 - 231 frs	100 - M1 - 282 frs
110 - 236 frs	110 - 255 frs	110 - M2 - 311 frs
120 - 257 frs	120 - 278 frs	120 - M51 - 339 frs
130 - 279 frs	130 - 301 frs	130 - M52 - 367 frs
140 - 300 frs		140 - M53 - 395 frs
150 - 321 frs		150 - P1 - 423 frs
		160 - P2 - 452 frs
		170 - P3 - 480 frs
<u>Chefs d'Equipe</u>		
155 - 332 frs		
165 - 354 frs		
175 - 373 frs		
185 - 396 frs		

Indices exceptionnels (à titre personnel) afin que le reclassement dans
la nouvelle grille n'entraîne pas de perte de salaire pour certains ouvriers

taires et sociales des personnels

cadre unique et titularisation

La direction générale va finalement accepter de passer du système de gestion locale du personnel ouvrier à un système national et réunira pour la première fois une Commission paritaire de la main-d'œuvre ouvrière le 29 octobre 1963 pour faire le bilan complet des revendications du personnel.

Cette Commission nationale de la main-d'œuvre (ainsi que des Commissions locales dans chaque centre) seront officialisées (notes de service 38 et 39-1964).

La première se réunira trois fois en 1964 permettant ainsi de contourner les positions de blocage de certains administrateurs et secrétaires généraux de centre pour enfin déboucher sur une véritable grille de classement prenant en compte la qualification (cinq catégories) et un déroulement de carrière minimum (4 à 5 échelons dans chaque catégorie), mais l'administration – sur pression de plusieurs administrateurs et avec l'accord de la CFTC – refusera l'avancement automatique d'échelon.

Cette nouvelle grille élargie (*tableau 4*) commune à tous les personnels rémunérés sur une base horaire, complétée par les mesures progressives d'alignement des salaires qui vont suivre, représentera l'étape finale du Protocole national du personnel ouvrier de l'INRA.

Cependant il faudra attendre encore deux ans pour le début de son application, la direction de l'Institut faisant réaliser préalablement une simulation d'application dans tous les centres pour en évaluer le coût global. Le Ministère des Finances donnera son accord de principe en 1966.

Le syndicat CGT engage alors sa revendication de mensualisation du salaire du personnel ouvrier dans une démarche globale d'intégration des heures supplémentaires avec reclassement et revalorisation du taux horaire du coefficient 100 des centres les plus en retard dans l'harmonisation (*voir encadré 7*).

Pour la première fois, une grève très suivie sera organisée au CNRZ de Jouy-en-Josas et dans les domaines rattachés (Brouessy, La Minière) le 29 avril 1964 pour réclamer la parité avec le CNRA de Versailles ; les représentants CGT demanderont une véritable reconnaissance des qualifications permettant un reclassement avec une réduction parallèle des heures supplémentaires (*voir encadré 8*).

Dans le même temps et parallèlement aux revalorisations régulières du coefficient de référence 100, des améliorations vont être obtenues dans le sens d'un rapprochement avec la réglementation concernant le personnel contractuel (ITA) :

- une adhésion des ouvriers à la caisse de retraite complémentaire IGRANTE comme les contractuels, en 1963 (effet au 1^{er} janvier 1960) pour les personnels du régime général, et en 1965 pour ceux au régime agricole;
- quatre semaines de congés payés après 3 ans d'ancienneté (1962) puis un mois après un an de présence (1963);
- généralisation de 10 jours chômés payés par an après un an de présence (1964);
- congés maladie et maternité sur les mêmes bases que le personnel contractuel (1962).

Tableau 4. Grilles de classement du personnel ouvrier (*extrait du Bulletin de la CGT-INRA – septembre 1964 n° 92*)

A. - GRILLES :									
I. - Projet de grille administration.					II. - Projet de grille syndicale				
I	: 100	110	120	130	100	110	120	130	
II	: 120	130	140		120	130	140	150	160
III	: 130	140	150	160	150	160	170	180	190
IV	: 150	160	170	180	180	180	200	210	220
V	: Contremaître				Contremaître				
III. - Projet de grille proposé par l'Administration après la réunion du									
I	: 100	110	120	130					
II	: 120	130	140	150					
III	: 140	150	160	170					
IV	: 160	170	180	190	200				

Vers la mensualisation du salaire (40 heures/semaine)

Le mouvement et les grèves de mai 1968, auxquels participe une grande partie du personnel de l'INRA toutes catégories confondues, débouchent sur de nombreux accords interprofessionnels. Il faut rappeler en particulier l'impact positif des « accords de Varenne » qui prévoient la revalorisation du SMIG et la disparition du SMAG (voir encadré 6). Un certain nombre d'ouvriers percevaient à cette époque un salaire inférieur au premier.

A l'INRA, les conditions sont favorables à la reprise, par le syndicat CGT, de sa revendication pour la mensualisation du salaire et la réduction de la durée du temps de travail des personnels ouvriers sans perte de salaire, dans une démarche globale d'intégration des heures supplémentaires, par un jeu de reclassement indiciaire et de réajustement par le haut du taux horaire du coefficient 100 des différents

centres, ainsi que de création de nouveaux emplois de compensation (voir encadré 7).

La direction générale débloque sa position (entrevues des 4-5 juin 1968, réunion CNMO du 13 juin 1968) en s'engageant :

- sur une première étape de réduction des heures supplémentaires;

- sur le principe d'avancement automatique d'échelon à l'intérieur de la grille de classement ce qui imposera d'en élargir l'éventail;

- sur la mensualisation du salaire des ouvriers (base 40 heures/semaine) sur trois centres de recherche à titre expérimental : Avignon, Antibes, Bordeaux puis Versailles l'année suivante.

La mensualisation, accompagnée d'un plan de réduction des heures supplémentaires avec compensation intégrale dans le salaire (sauf quelques cas excessifs) par reclassement indiciaire ou relèvement du taux horaire des centres les plus en retard, va progressivement se mettre en place en quelques années. Les situations les plus difficiles se présenteront sur le centre zootechnique de Jouy-en-Josas.

ENCADRÉ 6. — SMIG – SMAG – SMIC

Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG ancêtre du SMIC) résulte de la loi du 11 février 1950. Il repose sur le principe d'un minimum vital identique pour tous les salariés, pondéré par des réductions en fonction du coût de la vie localement (création d'une vingtaine de « zones de salaire » avec un niveau dégressif à partir du salaire minimum de Paris (Zone 0) selon des pourcentages fixés : -2,5 %, -4 %, etc. ; ce système de zones sera progressivement simplifié et après 1968, il ne restera plus que deux zones).

Le Salaire minimum agricole garanti (SMAG), créé le 9 octobre 1950 pour cette branche d'activité professionnelle, restera toujours inférieur au SMIG sous le prétexte d'un coût inférieur de la vie en milieu rural. Il sera aligné sur le SMIG en juin 1968.

Le Salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), créé par le décret du 2 janvier 1970, définit le salaire minimum horaire en dessous duquel aucun salaire ne peut être payé.

Vers la contractualisation des ouvriers dans le cadre technique

Les actions conduites par le syndicat CGT auront été déterminantes pour faire aboutir cette revendication permanente.

La prise en compte à la demande de la CGT de l'équivalence « ouvrier qualifié (3^e catégorie) = CAP = technicien 5B » (tableau 6) sera déterminante pour la suite : l'intégration des ouvriers dans le cadre contractuel des techniciens, avec les avantages en résultant (prime, supplément familial).

Les luttes coordonnées au plan national pour obtenir cette intégration avec le rôle leader de la CGT (et de la CFDT nouvellement créée sur certains centres), dureront plusieurs années face aux tergiversations de la direction de l'Institut.

Un premier succès sera obtenu avec l'intégration en 1971 (à titre expérimental !) de 200 ouvriers dans le cadre technique par « concours interne ».

Un autre succès important sera le rejet du projet de l'administration d'une contractualisation des ouvriers dans un cadre « E » spécifique, disqualifiant et sans prime de participation à la recherche.

Le mécontentement du personnel débouchera sur des grèves au début de 1973 et un rassemblement national à Paris le 22 mars qui contraindra la direc-

taires et sociales des personnels

cadre unique et titularisation

tion générale à accepter le principe d'une intégration dans le cadre technique.

Il faudra batailler jusqu'en 1975 pour obtenir le transfert de toutes les catégories de personnel ouvrier (2700 personnes) dans le cadre contractuel technique ; cependant les conditions de reclassement seront pénalisantes (création d'une « prime compensatrice » « fondante » sur quelques centres et création des 2 catégories 7B et 8B à bas indices) qui seront à l'origine de nouvelles luttes syndicales.

L'intégration finale, en 1975, de tous les personnels ouvriers dans le cadre de contractuel d'Etat des ITA concrétisera pour eux les avantages suivants :

- plus grande sécurité d'emploi (contrat à durée indéterminée et cadre juridique plus solide);
- protection sociale plus avantageuse :
 - régime général de Sécurité sociale pour tous;
 - mensualisation généralisée;

ENCADRÉ 7. — CLASSEMENT ET MENSUALISATION DES OUVRIERS

La direction de l'Institut avait donné son accord de principe en 1964 pour une grille de classement élargie, commune à l'ensemble des catégories de personnel ouvrier rémunéré sur une base horaire mais elle restait hésitante devant la difficulté de sa mise en œuvre.

Une décision importante sera prise au cours de la réunion de la Commission nationale de la main-d'œuvre du 25 février 1966 pour dépasser ce blocage : la direction accepte, sur proposition du syndicat CGT, de faire réaliser par la Commission locale de chaque centre une simulation de l'application de la grille nationale.

Il s'agira de positionner chaque personne en fonction de sa qualification initiale ou acquise par l'expérience, en fonction des quatre catégories de base et à l'échelon correspondant à son ancienneté.

Cette étude va montrer clairement que dans les centres où le recours aux heures supplémentaires est systématique, la majorité du personnel est sous-classée, le reclassement doit donc aller de pair avec la suppression des heures supplémentaires et leur intégration dans le salaire ; ce constat relance la revendication déposée par la CGT depuis plusieurs années : la mensualisation (salaire mensuel constant sur la base effective de 40 heures par semaine).

La mensualisation n'est pas très bien acceptée par certains chefs de service (perte de malléabilité) mais également d'une partie des ouvriers ; elle nécessite un changement de mentalité.

Du côté des ouvriers d'abord, il s'agit d'abandonner la référence au découpage du travail par tranches horaires pour le calcul du salaire et d'accepter la référence à une fonction avec un salaire global mensuel (règle des salariés de l'Etat pouvant nécessiter parfois un dépassement d'horaire non rémunéré, au mieux récupérable).

Pour l'administration ensuite, il s'agit d'envisager une réorganisation du travail dans les services imposée par l'objectif à terme d'un salaire mensuel avec une durée hebdomadaire de travail de 40 heures par semaine, sans heures supplémentaires.

Cette démarche ambitieuse devra être planifiée par étapes (reclassement, intégration des heures supplémentaires régulières dans le salaire, relèvement des taux horaires les plus faibles...) ; elle sera associée à des mesures compensatoires (création de nouveaux emplois, primes « fondantes » individuelles pour les quelques cas d'heures supplémentaires élevées...)

Il faudra le grand mouvement de contestation de mai-juin 1968 pour enfin contraindre les chefs de service les plus récalcitrants à accepter la mise en place de la mensualisation.

Luttes pour les garanties statu

Un objectif constant :

ENCADRÉ 8. — HEURES SUP À JOUY-EN-JOSAS - CNRZ

La gestion paternaliste du personnel ouvrier du centre animalier de Jouy-en-Josas (et domaines associés) s'est largement appuyée sur une utilisation excessive des heures supplémentaires, l'appât des logements de fonction et primes diverses (dont la prime de « non accident » pour les chauffeurs de cars).

Cette politique de clientélisme a fait un moment obstacle à l'organisation du personnel dans les syndicats et s'est accompagnée d'un sous-classement général comme le montre clairement le tableau 5.

- cotisations et prestations sur le salaire indiciaire;
- retraite complémentaire généralisée à tous les non titulaires (IRCANTEC);
- supplément familial de traitement;
- prime de participation à la recherche.

Vers la titularisation des ouvriers devenus contractuels

Elle sera obtenue en 1984.

L'objectif initial de titularisation des contractuels formulé par l'UGFF dès les années 50 et le principe d'un cadre unique réaffirmé avec force en 1968 aboutissaient enfin, mais tout n'était pas réglé pour autant.

Les avantages en résultant seront ceux de la Fonction publique d'Etat :

- garantie de l'emploi;
- régime social et retraite des fonctionnaires.

Tableau 5. Répartition des ouvriers en fonction de leur classement en 1963
(extrait Bulletin de la CGT-INRA – août-sept. 1965 n° 8-9)

Coefficients	100:	110:	120:	130:	140:	150:	155:	160:	165:	170:	175:	180:	185:
C.N.R.A.	0	3	3	23	25	12			1		4		2
C.N.R.Z.	5	47	132	126	37	18	2	6		2		1	
Bordeaux	0	0	4	4	55	3		6		1			
Clermont-Fer ^d	1	1	5	8	18								
Montfevet	0	1	9	10	17	2		0		1			
Montpellier	2	32	6	3									
Dijon	0	3	5	8	8	3			2	1			

Les Ingénieurs, Techniciens et Administratifs (ITA) Objectifs : statut type CNRS et Titularisation

Les nouveaux recrutements d'ITA à l'INRA, à partir de 1946, se sont faits dans un cadre de contractuels à durée indéterminée sur la base d'un protocole national « minimum » avec des règles de base communes mais des grilles indiciaires différentes entre techniciens et administratifs de même niveau. En dépit de quelques aménagements ultérieurs (1953-1957), l'ensemble demeurait très insuffisant.

En 1961, les personnels homologues du CNRS, très actifs notamment au sein du Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique (SNTRS-CGT), obtenaient de nouveaux statuts et la revalorisation de la prime de participation à la recherche (PPR) obtenue dès 1957 pour les techniciens et ingénieurs, en réponse à une demande de revalorisation générale des salaires.

L'alignement sur les statuts du CNRS va devenir l'objectif permanent du syndicat CGT de l'INRA. La demande sera officiellement déposée par les syndicats en 1961 (courrier du 7 juin 1961), à la direction générale de l'INRA puis aux ministères de tutelle concernés (Agriculture et Finances).

Les actions revendicatives conduites, généralement dans un cadre intersyndical, aboutiront à cette intégration dans le statut type CNRS en 1963 (effet au 1^{er} janvier 1962) ; l'obtention pour les techniciens et ingénieurs de la prime de participation à la recher-

che suivra mais sa répartition uniforme dans chaque catégorie nécessitera un nouveau bras de fer avec la direction.

Les agents administratifs réagiront vigoureusement – avec un rôle leader du syndicat CGT – contre les anomalies résultant de l'intégration en 1962 dans les nouveaux statuts type CNRS : éclatement de l'ancienne 2^e catégorie, décalages indiciaires avec les techniciens de niveau équivalent, absence de prime.

Ils entreprendront des actions revendicatives jusqu'à l'application laborieuse des améliorations indiciaires Masselin-Massenet dans les années 70.

Le syndicat CGT redéfinit en 1965 une plate forme d'améliorations statutaires, principalement axée sur le rapprochement des personnels techniques et administratifs de même niveau (alignement des salaires et des déroulements de carrière).

Cette réflexion est menée en concertation avec le syndicat CGT du CNRS et les autres syndicats de l'INRA et va conduire à une négociation difficile avec nos tutelles entre 1965 et 1968 : les ministères acceptent d'étudier les demandes d'améliorations statutaires mais refusent systématiquement d'étendre la PPR aux administratifs.

En réponse, le syndicat CGT (courrier du 2 novembre 1966) réclame l'application systématique du régime des heures supplémentaires et indemnités

Tableau 6. Comparaison des niveaux de recrutement

Catégories référence Fonction publique	Formation initiale	Catégories des contractuels INRA (statut type CNRS)		
		Ingénieurs	Techniciens	Administratifs
A	Université-Ingénieur	3A - 2A (1A)		
		1B		1D
B	BTS - DUT		2B	2D
	Baccalauréat-BT		3B	3D
C	CAP		5B - 4B	4D
	BEPC		6B	5D
D		Ex 7B et ex 8B		

forfaitaires (décret du 1^{er} décembre 1961) en faveur du personnel administratif de l'INRA.

Cette question mobilise fortement le personnel concerné, qui représente 10 % des effectifs de l'INRA, et qui va se mettre en grève dans un mouvement national très suivi le 22 juin 1967.

Les premières primes (bien qu'inférieures à la PPR) seront versées aux administratifs peu de temps après.

En 1968, le syndicat CGT va tenir toute sa place dans le grand mouvement de mai-juin. Les débats permanents pendant trois semaines dans tous les centres de recherche INRA vont faire émerger d'importantes revendications, notamment une forte volonté de rassembler tous les salariés de l'INRA dans un même « Cadre unique de titulaires ».

Cette demande s'inscrivait parfaitement dans l'objectif permanent de l'UGFF-CGT (à laquelle est rattaché notre syndicat par l'intermédiaire d'une fédération syndicale) qui s'opposait depuis des années à la détitularisation et à l'éclatement des catégories de personnels.

La revendication de cadre unique en matière de gestion du personnel a été immédiatement relayée par les deux syndicats de l'INRA (le syndicat autonome avait disparu à cette période et la CFTC n'était pas encore recréée).

Cependant, le retournement politique qui a suivi va nous replacer dans un climat d'austérité et de remise en cause des avantages arrachés au printemps.

Le projet d'améliorations statutaires des ITA, en pourparlers depuis trois ans, va déboucher sur un nouveau texte (décret du 16 décembre 1968 applicable au 1^{er} janvier 1969) qui, en dehors de quelques améliorations comme l'augmentation des possibilités d'avancement de catégorie, restera loin de nos revendications initiales et surtout de son élargissement au cadre unique.

Le syndicat CGT va réaffirmer la nécessité d'une refonte générale des statuts et organiser la riposte en relation avec le SGRA-CFDT. Le personnel administratif demeure très insatisfait et la question de « la prime des administratifs » continue à mobiliser.

Le syndicat CGT organise une journée nationale le 28 mai 1969 en réunissant des délégués du personnel de presque tous les centres de recherche INRA et le mouvement de protestation va s'amplifier à l'occasion d'une journée d'action le 11 septembre 1969.

Le gouvernement va réagir aux revendications dans la Fonction publique en proposant des revalorisations indiciaires étalées dans le temps pour les catégories C (Brevet), D (sans diplôme) puis B (Baccalauréat) connues sous les noms de plan Masselin et plan Massenet.

Après diverses actions menées au cours de l'année 1972 pour dénoncer les disparités catégorielles liées à l'application du plan Masselin, les administra-

tifs, avec le soutien de l'ensemble des personnels, décident de se mettre en grève en novembre 1973.

Cette grève durera plus de 15 jours sur certains centres. Elle provoquera un vaste mouvement de solidarité et de soutien financier qui permettra l'indemnisation totale des retenues sur salaire par le Comité national de solidarité mis en place par les trois syndicats (le syndicat CFTC avait été recréé).

Le succès de cette grève améliorera substantiellement l'indemnité forfaitaire ainsi que le système généralisé de l'indemnité « heures supplémentaires ».

Il faudra néanmoins continuer la lutte pour créer les conditions d'une intégration dans le cadre « B » avec une nouvelle grève nationale en mai 1976.

A la suite de ce mouvement, à nouveau très largement soutenu par l'ensemble des personnels, la parité est acquise pour 4D/4B et 5D/5B, nouveau succès et première étape pour l'intégration des « D » en « B ». (Ces appellations « B et D » n'ont rien à voir avec les catégories A, B, C et D de la Fonction publique rappelé au tableau 6).

Ainsi, l'objectif d'un cadre commun aux ITA de l'INRA et du CNRS, avec uniformisation du régime de retraite complémentaire (IRCANTEC, 1970) était atteint, mais l'action revendicative s'est poursuivie pour corriger les anomalies de reclassement.

Enfin, la titularisation de tous les ITA des organismes de recherche (passerelles possibles) interviendra en 1984 en application des engagements pris par François Mitterrand en réponse à une démarche syndicale à l'occasion de l'élection présidentielle de 1981.

Malheureusement, les règles de transfert dans le nouveau cadre ne prendront pas suffisamment en compte la qualification acquise du personnel et nécessiteront de nouvelles actions revendicatives : deux plans de reclassement sur examen interne seront obtenus (1986-88 et 1989-91). Ils permettront plus de 2 000 reclassements mais des agents resteront sur la touche.

Autre injustice : malgré les différentes actions revendicatives dont une pétition nationale, le Ministère des Finances refusera tout système adapté à la situation pour permettre aux plus anciens contractuels (en fin de carrière) de valider dans le cadre titulaire leur longue carrière antérieure ; le système imposé revenait à faire payer une deuxième fois les cotisations « retraite », ce qui a donc conduit beaucoup de ceux qui avaient lutté pour la titularisation à la refuser. Un comble !

Les Scientifiques : maintenir la parité statutaire INRA - Enseignement supérieur

Comme dans l'ancien Institut des recherches agronomiques, les Scientifiques recrutés par l'INRA à partir de 1946 resteront dans un cadre de fonctionnaires titulaires, contrairement aux chercheurs du CNRS (cadre contractuel).

L'objectif du syndicat CGT sera de maintenir une parité avec les catégories titulaires de l'Enseignement supérieur. Les interlocuteurs pour les négociations seront les Ministères de tutelle (Agriculture, Enseignement supérieur et Finances).

Après l'obtention, en 1957, d'une prime de recherche permettant une amélioration substantielle – qui ne va pas durer – du salaire des personnels scientifiques, les syndicats de l'INRA vont s'engager pour obtenir la parité avec les catégories correspondantes de l'Enseignement supérieur, parité inscrite dans les statuts de 1955 mais non appliquée.

Une délégation intersyndicale sera reçue le 8 novembre 1961 au Ministère de l'Agriculture (tutelle première) ; la pression syndicale permettra d'obtenir que le Conseil supérieur de la fonction publique émette, en mars 1962, un avis favorable au respect de cet alignement et que la direction de l'INRA décide enfin de déposer officiellement une demande avec effet au 1^{er} mai 1961.

Les accords ministériels seront obtenus à l'automne 1963 mais il faudra attendre le 6 février 1964 pour la parution du texte officiel concrétisant la parité indiciaire avec les catégories correspondantes de l'Enseignement supérieur, elles-mêmes revalorisées entre-temps (décret du 14 avril 1962).

Cet important succès ne va pas régler deux problèmes récurrents : la rémunération insuffisante et peu attractive des jeunes chercheurs et la dévalorisation régulière de la prime de recherche non indexée sur l'inflation ; le montant de cette prime représentait en 1957, à sa création, 17 % du salaire d'un assistant de recherche mais ne correspondra plus qu'à 2,5 % de la catégorie équivalente en 1986.

Au terme de démarches intersyndicales en 1966-67 suite à un courrier initial de la CGT à la direction de l'INRA, les assemblées du personnel de mai-juin 68 vont proposer un statut des travailleurs

de la recherche (cadre unique commun à tous les organismes publics de recherche) intégrant l'ensemble des revendications.

Les pouvoirs publics (projet Aigrain, Direction générale de la recherche scientifique et technique) vont opposer un projet de « corps filet » de chercheurs (idée du « vivier ») qui seraient mis à disposition des organismes de recherche en fonction des besoins du moment !

Ce projet de démantèlement des statuts et de déstructuration de la carrière des chercheurs sera abandonné suite à la riposte générale des personnels de tous les organismes de recherche.

Dans le même temps, une pétition intersyndicale (à l'initiative du SGRA-CFDT, en février 1969) réclamant la revalorisation de la prime de recherche, va recueillir rapidement près de 500 signatures de chercheurs INRA, preuve du mécontentement des personnels.

Il faut rappeler que le recrutement des scientifiques se faisait très tôt (un an d'Agent contractuel scientifique - ACS - en fin d'études supérieures). En 1981 a été créé, spécifiquement à l'INRA, le statut d'ASC (Attaché Scientifique Contractuel) en remplacement de celui d'ACS et d'Assistant de Recherche, mais avec des contraintes supplémentaires : recrutement par concours directement après l'obtention du DEA ou DAA (avec une limitation à une seule présentation à ce concours), obligation d'obtenir le doctorat dans les 3 premières années du contrat puis de réussir le concours de chargé de recherche dans les 3 années suivantes.

Cela entraînait une position de marginalisation des doctorants pour l'entrée dans la Fonction publique à la fin de la thèse. Ces règles seront revues en 1984 : le statut des scientifiques sera de nouveau modifié en deux corps « chargés de recherche » et « directeurs de recherche » avec alignement entre les organismes de recherche et l'Enseignement supérieur, dans un cadre général de fonctionnaires titulaires avec l'importante dérogation de pouvoir recruter des scientifiques étrangers.

Recherche publique : un cadre commun à tous les personnels

En conclusion, une étape essentielle a donc été franchie en 1984 avec l'obtention d'un cadre de Fonctionnaires pour tous les personnels des organismes publics de recherche et d'enseignement supérieur.

Pour le personnel de l'INRA, c'était le résultat de luttes revendicatives conduites pendant plus de 30 ans en particulier avec le syndicat CGT qui n'avait cessé de fixer cet objectif au fil de ses congrès successifs. Ce succès incontestable ne doit pas masquer des zones d'ombre :

– la précarité s'est développée dans les situations de pré-recrutement par la création de nombreux

emplois « hors-statut » aussi bien pour les ITA que pour les jeunes chercheurs en formation;

– les deux plans successifs de reclassement (1986-88 et 1989-91), après la titularisation « à l'économie » ont entraîné une « examinite aigüe » accentuée par un lourd dispositif de recrutement qui fait craindre une certaine dérive administrative;

– la relative « sécurisation » des personnels fonctionnarisés, avec des perspectives d'améliorations qui paraissent lointaines, peut expliquer, pour partie, la désyndicalisation du personnel actuel qui n'a pas connu la fraternité des luttes revendicatives et qui se trouve dans la froideur de l'individualisme dominant.

ENCADRÉ 9. — COMMENT PARTAGER LE SUCCÈS SYNDICAL

La proportion de syndiqués a toujours été faible au sein du personnel scientifique. L'origine sociale et la participation (réelle ou à venir) de beaucoup d'entre eux dans les structures de direction des services en sont les causes principales. L'aboutissement des revendications de ce cadre dépendait donc moins d'une pression sociale organisée que de démarches « diplomatiques » auprès des responsables ministériels.

Dans les longues négociations pour obtenir l'alignement indiciaire sur les catégories correspondantes de l'Enseignement supérieur, trois syndicalistes ont joué un véritable rôle de « missionnaires » : il s'agissait de Paul Dommergues (premier secrétaire général du syndicat CGT-INRA), Guy Fauconneau (responsable du syndicat autonome FEN) et Cayrol, représentant du syndicat CFTC.

En liaison avec leurs syndicats respectifs, ils ont participé à toutes les négociations ainsi qu'à la rédaction du texte officiel. Les augmentations de salaire obtenues et leur calcul rétroactif sur près de quatre années ont permis le versement de « rappels » conséquents à chacun des scientifiques de l'INRA. De quoi réveiller la mauvaise conscience de certains qui n'avaient rien fait pour l'obtenir, jusqu'à envisager une collecte pour offrir un cadeau à nos trois camarades qui refusèrent évidemment cette démarche !

Voici quelques extraits de la lettre ouverte de notre camarade Paul Dommergues à ses collègues scientifiques de l'INRA :

« ... Je suis heureux de constater qu'une action menée par nos organisations syndicales ait donné des résultats assez substantiels pour être appréciés par tous. Il est malheureusement plus fréquent de n'obtenir que des succès partiels et fragmentaires, qui passent inaperçus malgré les efforts permanents des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

« C'est pourtant grâce à tous ces camarades que les syndicats ont acquis petit à petit expérience et autorité, et qu'il fut possible, comme vous le constatez aujourd'hui, d'améliorer les salaires.

« C'est donc à tous ces militants, et à tous les administratifs qui les ont aidés que revient le mérite du succès.

« Vous comprendrez, j'en suis persuadé, que tout en étant très sensible au geste de mes collègues, il m'est impossible, je dis bien impossible, d'accepter le moindre présent.

« Ou plus exactement je n'en accepterai qu'un seul : c'est une liste de nouveaux syndiqués et de nouveaux militants prêts, quelles que soient leur tendances, à penser l'INRA de demain et à défendre les intérêts de toutes les catégories du personnel » (le 28 janvier 1965).»

taires et sociales des personnels

cadre unique et titularisation

Le mouvement contestataire de mai-juin 1968

Son déroulement à l'INRA demeure une expérience unique.

Suite à des brutalités policières dans les manifestations d'étudiants à la fin de la première semaine de mai, quelques camarades du bureau syndical se rencontrent le week-end à l'initiative de Jack Martinet. Un appel CGT-INRA pour participer à une manifestation de solidarité est rédigé, tiré à l'UL de Trappes et distribué dès le lundi matin 13 mai à l'entrée des centres de Jouy et de Versailles. Le contact est pris avec les sections de province pour répercuter l'action. L'écho du personnel est favorable. Les assemblées générales se renouvellent au cours de la semaine alors que le mouvement étudiant se généralise et que des syndicats rentrent dans l'action.

La semaine suivante devient imprévisible. Les AG sont quotidiennes et largement suivies par le personnel qui continue parallèlement à gérer les travaux urgents mais qui refuse chaque jour, par vote majoritaire, de se mettre en grève. Le mouvement revendicatif s'autogère au fil des AG successives en marginalisant parfois les syndicats quelques jours, par exemple à Versailles.

La dernière semaine de mai, la grève reconductible est généralisée dans la plupart des centres INRA (avec entretien du matériel biologique de travail). Partout des groupes de réflexion fonctionnent en continu (réforme de l'Institut, cadre

unique, action sociale...) avec une intense participation du personnel. Les contacts entre centres sont coupés en l'absence de courrier, téléphone, transports, essence. Cependant une rencontre nationale de synthèse est organisée à Jouy du 28 au 30 mai (utilisation des réserves de carburant des centres).

La première semaine de juin voit le mouvement s'effriter avec la reprise progressive du travail. Une nouvelle rencontre des délégations des centres est organisée à Versailles les 10 et 11 juin avant une rencontre avec la DG le 12 juin.

Les succès ont été importants (accords de Grenelle). A l'INRA (*Informations 2 - 1968*) des verrous ont sauté sur les revendications qui bloquaient (cadre ouvriers), une réforme des structures sera obtenue (janvier 1969) et les droits syndicaux reconnus.

Il nous reste la marque d'un grand mouvement solidaire et d'un changement relationnel profond au sein de la société ressenti jusque dans les services de l'INRA. Certes, on pouvait espérer que l'ampleur et la force de ce mouvement déboucheraient sur un changement plus radical. Les élections législatives qui vont suivre donneront une large majorité à la droite. Malgré tout on peut dire qu'il existe un AVANT et un APRES mai 68.

16^e congrès

1981

Montpellier, Sète



Cadre de l'activité syndicale à l'INRA

Le droit syndical

La question des droits syndicaux toujours ambiguë dans la Fonction publique (*voir encadré 10*) a été reposée avec force en 1968.

Dans le secteur privé, elle a fait l'objet d'un texte officiel de mise au point en décembre 1968 (loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968). Dans la Fonction publique, une Commission spéciale administration-syndicats avait été constituée pour réexaminer les droits syndicaux des personnels fonctionnaires et assimilés. Après bien des lenteurs et tergiversations, ces travaux débouchaient enfin, sous la pression des syndicats, sur un texte officiel signé du Premier Ministre et paru au *J. O.* du 16 septembre 1970, soit 2 ans après le début des travaux de la Commission (instruction du 17 septembre 1970).

Ce texte présente l'avantage d'actualiser clairement les droits syndicaux dans la Fonction publique. Il réaffirme que les syndicats sont la voie naturelle

de discussion avec les représentants de l'administration et qu'il convient de leur donner les moyens matériels pour exercer pleinement leur rôle.

Précédemment, devant la lenteur de la parution des conclusions de la « Commission des droits syndicaux », les syndicats du CNRS, et en particulier le SNTRS-CGT, avaient négocié avec leur direction une Décision interne (13 janvier 1970), s'inspirant des travaux de la Commission et précisant plus concrètement l'activité syndicale au CNRS.

Le syndicat CGT en a demandé l'application à l'INRA (4 avril 1970). Un groupe de travail comprenant des représentants syndicaux s'est réuni le 2 octobre 1970 et a rédigé un document reprenant sensiblement le texte du CNRS (dispenses de service, tenue de certaines réunions sur le temps de travail, locaux syndicaux, accès aux moyens de communication...)

ENCADRÉ 10. – POUR MÉMOIRE : PESANTEURS HIÉRARCHIQUES ET EXERCICE SYNDICAL

Un collègue administratif qui a effectué toute sa carrière aux Services centraux de l'INRA à Paris (rue de Grenelle puis rue de l'Université) avec des responsabilités de représentant du personnel dans diverses instances, rappelait dans son allocution de départ à la retraite en avril 2011, quelques anecdotes révélatrices de l'ambiance de travail de certains services dans les années 60-70 :

« Le Directeur général qui m'avait croisé dans le hall fit remarquer à mon chef de service qu'un de ses agents masculins ne portait pas de cravate. »

« Les photocopies étaient comptées ; affecté à ce contrôle, on me fit remarquer en fin de journée qu'il manquait deux photocopies sur mon relevé. »

« Pour avoir un nouveau crayon, il fallait ramener l'ancien. »

« Les femmes qui arrivaient en pantalon étaient regardées d'un mauvais œil au point que certaines changeaient de tenue et enfilaient une jupe ou une robe pour passer la journée. »

« Un jour, alors que je déposais mon calendrier d'absences [NDLR : pour mes activités de représentant du personnel], mon chef de service irrité m'a répliqué : la prochaine fois, indiquez vos jours de présence, ce sera moins long à faire. »

L'ambiance était souvent moins formaliste dans les laboratoires mais dépendait là aussi du bon vouloir des chefs de service.

Il s'agissait rarement de harcèlement mais plutôt de « pesanteurs hiérarchiques » n'incitant pas à sortir du rang et encore moins à revendiquer.

Cadre de l'activité syndicale à l'INRA

Ce document sera examiné en Comité technique paritaire (25 mars 1971) puis diffusé par note de service. Une page se tournait à l'INRA : le droit syndical ne pouvait plus être considéré par les chefs de service comme une tolérance, il devenait un droit pour le personnel.

Les trois syndicats nationaux de l'INRA (CFTC, CGT et SGRA-CFDT) seront officiellement reconnus, et au titre du droit syndical, obtiendront les moyens

d'exercer leurs responsabilités (locaux, moyens de communication, décharges de service et autorisations d'absence) au niveau national ainsi que pour les sections locales des centres.

A ce titre, le syndicat national CGT disposera d'un local spécifique et d'un poste d'agent administratif sur lequel Monique Jegou sera affectée en 1971 ; Brigitte Roux occupera un second poste à partir de 1976.

Structuration de l'action sociale

La réglementation relative aux structures et aux attributions des Comités d'entreprise n'est pas applicable dans la Fonction publique.

Cette lacune a été partiellement compensée à l'INRA, d'une part par la création en 1955 d'un Comité central des oeuvres sociales (aides individuelles), et d'autre part par la création dans la plupart des centres de recherche régionaux « d'associations » et « amicales » diverses disposant d'un budget très limité (cotisations et petite subvention INRA) ne permettant que quelques activités festives ou sportives.

Les potentialités non exploitées dans les domaines social (vacances, relations entre centres...), culturel et sportif, conduisent le syndicat (Conseil syndical de 1966) à demander la création d'une commission de réflexion et à construire sa revendication en la matière :

- créer auprès de l'Administration centrale, un Service national des activités sociales (fédérant et élargissant les activités des différentes associations locales);

- élargir le rôle du Comité central des activités sociales en « Conseil d'administration » élu;

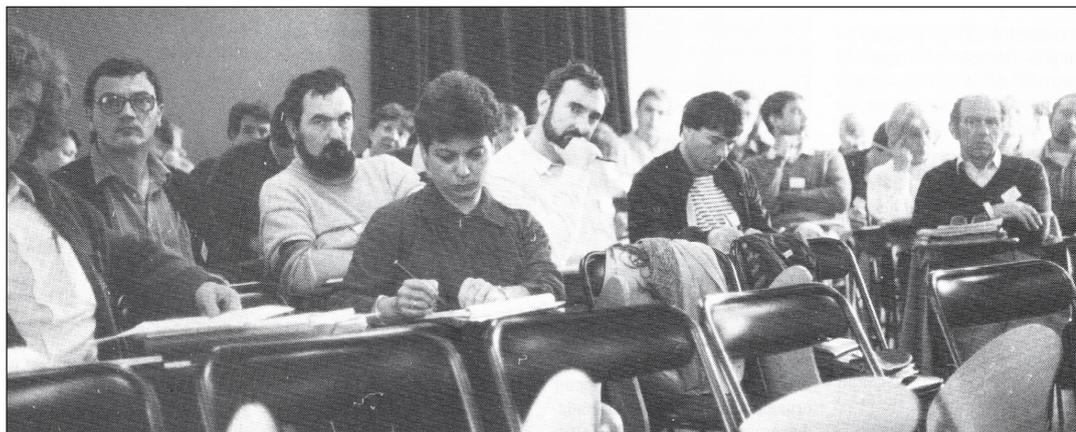
- dégager un véritable budget d'action sociale équivalent à celui du CNRS (0,39 % de la masse salariale en 1964).

La CGT va demander officiellement à la direction de l'INRA (courrier du 23 mai 1966) la mise en place d'une telle structure qui débouchera, après négociations, sur la création de l'Association pour le développement des activités sociales (ADAS) (*voir encadré 11*).

Le démarrage sera difficile ; des responsables locaux d'Amicales, refusant de perdre leur autonomie, exploiteront un certain déficit d'explication et la passivité des autres syndicats.

Dès les années 70, l'ADAS, Association type loi de 1901, va s'imposer pour gérer les actions sociales (non réglementaires), culturelles et sportives à l'INRA et obtenir de l'employeur des moyens financiers supplémentaires.

Notamment, l'ADAS va reprendre la gestion des centres aérés qui ont été créés par des syndicalistes dans plusieurs centres INRA.



17^e congrès

1984

Clermont-Ferrand,
Parent

Cadre de l'activité syndicale à l'INRA

ENCADRÉ 11. — CRÉATION DE L'ADAS

Saisi officiellement par le syndicat CGT (26 mai 1966), la direction de l'INRA, après l'avis favorable du sous-directeur responsable du budget Marc Ridet, acceptera le principe de l'élargissement des activités sociales et l'augmentation du budget en conséquence.

Une Commission de travail comprenant des représentants syndicaux proposera, pour le 19 juin 1967, une assemblée générale constituante créant une association loi 1901 : l'ADAS-INRA (statuts et bureau provisoire) et fixant les élections des membres du Conseil d'administration en novembre 1967.

Malheureusement, les modalités retenues, contre l'avis des représentants CGT ont transformé ces premières élections en une véritable loterie (au premier tour : 183 candidats éparpillés pour 24 postes, puis au second tour il y eut une véritable

campagne anti-CGT, parfois très vive (CNRZ Jouy, CRA de Bordeaux) qui a conduit à la marginalisation organisée des candidats soutenus par notre syndicat.

Il en résulta un profond malaise au sein du Conseil d'administration de l'ADAS et dans quelques sections locales de centres puis une certaine confusion dans les actions de l'Association les premières années. Les syndicalistes CGT retrouveront - rapidement - leur juste place au sein de l'ADAS et en assureront même la présidence à plusieurs reprises.

Déjà, en 1971, l'activité dynamique de l'ADAS était reconnue (10 000 journées vacances subventionnées, 600 prestations colonies de vacances, 13 000 journées en centres aérés...); en 1972 le budget global des actions sociales à l'INRA atteignait 1 % de la masse salariale.



Formation et promotion sociale

La croissance rapide des effectifs dans les années 50-60 et l'évolution très rapide des sciences et des techniques ont créé à l'INRA un fort besoin de formation et des possibilités ouvertes de promotion sociale.

Le syndicat CGT s'est beaucoup engagé sur ce sujet comme en témoignent les articles dans le Bulletin syndical et notre revendication très élaborée de « promotion sociale interne » dès 1961 (voir encadré 12).

Nous obtiendrons une prise en compte effective de cette revendication en veillant en permanence à ne pas limiter la formation aux stricts besoins du service mais à favoriser l'épanouissement des individus selon leurs goûts et aptitudes (= promotion sociale).

En 1962, la direction de l'Institut proposera d'abord au personnel une liste d'établissements dont l'enseignement permettait aux agents de l'INRA de bénéficier d'une promotion professionnelle, et créera, en 1963, une Commission de travail pour organiser cette activité dont les bilans annuels montreront des premiers succès, mais en nombre très insuffisant par rapport aux besoins, puisque la participation annuelle ne dépassera pas 250 personnes pour un budget de l'ordre de 0,08 % de la masse salariale.

Les exigences des travailleurs vont être réaffirmées en mai-juin 1968 et déboucher sur la loi du 16 juillet 1971 reconnaissant la « formation professionnelle continue » comme une « obligation nationale ».

Son application dans la Fonction publique ne débouchera à l'INRA qu'en 1974 (NS 74-81) avec un élargissement des possibilités d'accès à la forma-

ENCADRÉ 12. — PROMOTION SOCIALE INTERNE

Dès 1961 (Bulletin syndical de décembre 1961) le syndicat CGT établissait un projet de « Promotion sociale interne » « nécessaire pour élargir les connaissances du personnel technique, ouvrier et administratif, pour améliorer la spécialisation de chaque agent ; l'instruction doit entraîner une promotion sociale bénéfique à l'intéressé en particulier et à l'INRA en général. »

Trois niveaux de formation étaient proposés ainsi qu'une structure administrative détaillée (organisation de l'enseignement, stages et examens) prévoyant une forte implication de la direction. Ce projet restera la base de notre action militante dans ce domaine.

tion, une augmentation nette du budget (0,7 MF en 1976, 1,4 MF en 1977), la nomination d'un responsable national et d'animateurs locaux qui évolueront les années suivantes vers la création d'un véritable Service national de formation professionnelle avec des relais régionaux structurés dans les centres.

Les questions d'Hygiène et de Sécurité, bien qu'étant une préoccupation du syndicat ne seront vraiment prises en charge qu'au début des années 80 après la nomination d'un chargé de mission aux affaires sociales en 1982 : Maurice Trunkenboltz.

Relations avec l'Etat-Patron, fonctionnement de l'INRA

Les vingt premières années du développement de l'INRA se feront dans un cadre « mandarin ». Les droits syndicaux sont réduits (tolérés) avec des blocages de carrière et mises à l'écart de militants CGT (Bordeaux, Versailles). Les orientations des recherches et la répartition des moyens sont définies en cercles restreints étanches.

Les syndicats ne peuvent intervenir sur les orientations de l'INRA qu'indirectement, avec voix consultative, au sein du Comité technique paritaire.

Les « événements de mai-juin 1968 » avec des débats quasi-permanents pendant près de 3 semaines dans tous les centres, déboucheront sur des propositions de réforme affirmant la volonté du personnel d'être associé aux choix de l'Institut et présent à tous les niveaux de décision. Deux séries de textes officiels résulteront de l'intense négociation avec les tutelles qui aura duré 17 journées complètes :

- la définition claire des droits syndicaux dans la Fonction Publique (décret 1970) et leur application à l'INRA;

- la réforme des structures de l'INRA avec des commissions incluant des représentants du personnel aux principaux points décisionnels de l'Institut.

Dans les faits, cette « démocratisation de la gestion », intéressante pour la circulation de l'information, restera d'efficacité limitée : les décisions importantes seront prises ailleurs en fonction des choix budgétaires (loi de finances annuelle) et du pilotage amont des grandes orientations de recherche souvent en relation avec les groupes de pression privés. Malgré tout, ces nouvelles structures consultatives seront autant de tribunes qu'utiliseront largement les représentants du syndicat CGT (et ceux de la CFDT) pour exprimer leurs positions, publier et diffuser leurs analyses, non seulement sur les statuts des personnels, les structures, mais aussi sur le rôle de la recherche agronomique publique dans notre société.

Pourtant les offensives gouvernementales vont se succéder – principalement dans les années 70 – pour tenter de déstructurer l'INRA, de l'asservir aux intérêts de sociétés privées, voire d'en privatiser ou filialiser certains secteurs, comme les services d'analyses de sol ou des groupes sanguins dans le secteur animal (LABOGENA). Les syndicats mèneront une lutte permanente contre cette dérive qui ne réussira pas à s'installer.

Les premières pressions gouvernementales se sont manifestées par des restrictions budgétaires

(première alerte en 1952) accompagnées, dans les années 70, du développement du système fléché des contrats de recherche et du recrutement de personnel hors-statut. L'alerte la plus chaude commencera en 1979 avec, d'une part la remise en cause des fondements juridiques de l'INRA et, d'autre part la réforme des statuts des personnels.

Nous savions fin 1978 en préparant notre XV^e congrès (Avignon, janvier 1979) que le pouvoir politique préparait en catimini une réforme « libérale » de l'Institut. Le ministre de l'Agriculture en apportera une confirmation en présentant au Conseil des ministres du 10 janvier 1979 le rapport d'une commission d'audit préconisant la transformation de l'INRA en Etablissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) avec l'objectif prioritaire d'organiser les recherches pour une valorisation des résultats en relation directe avec les partenaires privés de l'agriculture et de l'agro-alimentaire mais aussi par conséquence de placer le personnel dans un statut de droit privé. Le personnel va se mobiliser rapidement contre cette réforme sur les thèmes de « non à la privatisation de la recherche » et « non au démantèlement de l'INRA ». Les protestations commencent le 29 mars puis le 17 mai 1979 dans le cadre de grèves générales de la fonction publique ; la pétition lancée par les syndicats nationaux CGT et CFDT recueille rapidement plus de 4000 signatures d'agents de l'INRA ; le 12 juin, 700 personnes en grève manifestent à Paris ; le PDG, J. Poly, est « séquestré » le soir dans son bureau puis les sections syndicales parisiennes décident d'occuper quotidiennement le siège de l'INRA jusqu'à la réunion du CTP du 21 juin, avec une nouvelle grève très suivie. Quelques jours plus tard les syndicalistes CGT et CFDT de l'INRA occupent l'hôtel du ministre de l'Agriculture, rue de Varenne (circulaire Informations 79/12).

Des projets de décrets circulent néanmoins entre les ministères et le Conseil d'Etat. La mobilisation ne faiblit pas, le personnel est à nouveau en grève les 18 octobre et 22 novembre 1979, les standards téléphoniques de 12 Centres de l'INRA sont occupés le 13 décembre. Dans le même temps notre syndicat entreprend des démarches auprès du Conseil d'Etat, du ministre de l'Agriculture et de celui des Finances, pour présenter l'argumentaire juridique justifiant notre totale opposition à la transformation en EPIC (le service du Budget reconnaîtra la confusion juridique qui en résulterait). Le personnel restera mobilisé en 1980 grâce à l'action militante des sections syndi-

Les structures

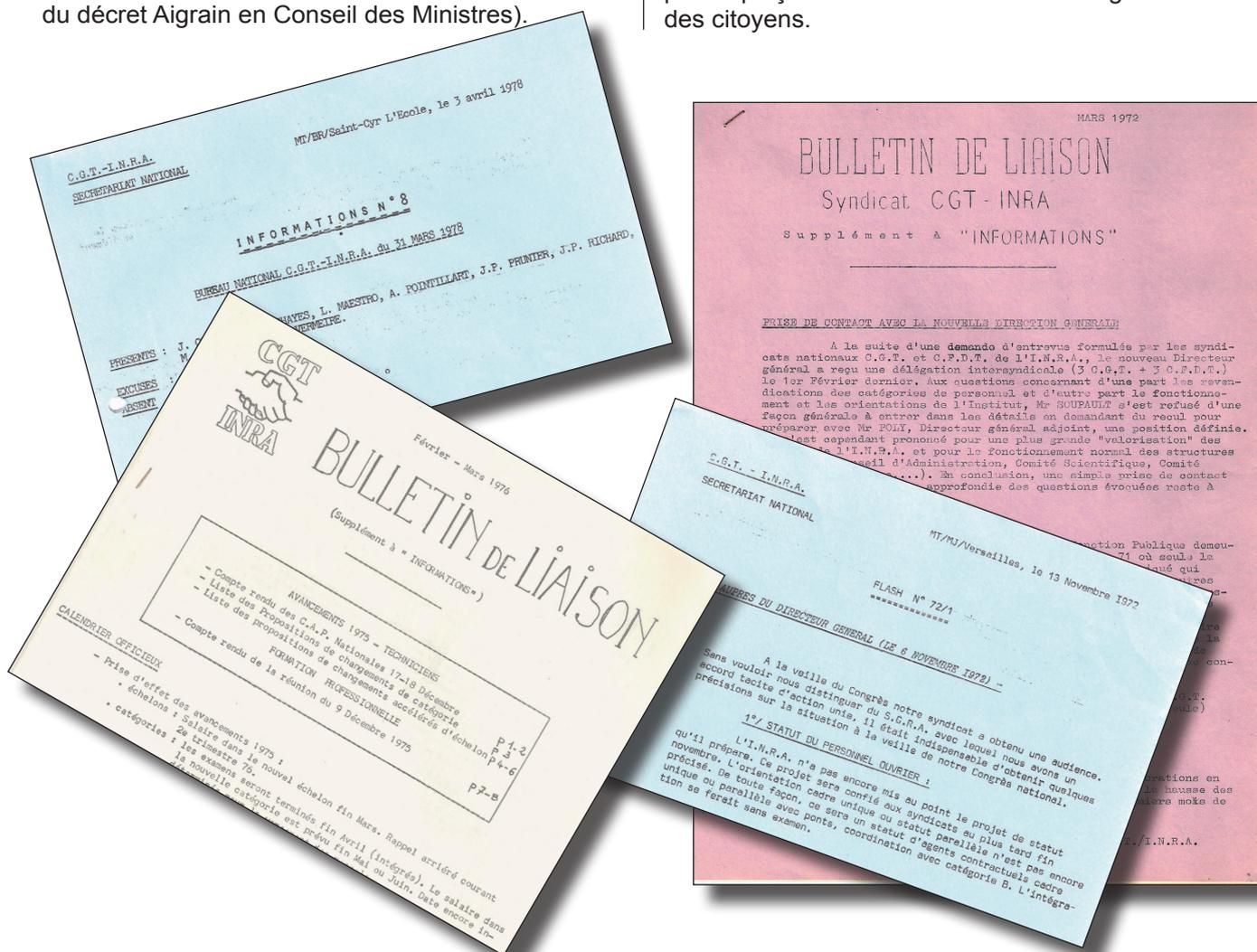
cales, en participant à diverses manifestations ponctuelles par de nouvelles grèves (25 février, 26 juin et 14 novembre 1980).

Finalement, le Conseil d'Etat ne suivra pas la proposition gouvernementale de transformation en EPIC et confirmera le statut de l'INRA en Etablissement public à caractère administratif (EPA) par le décret du 5 septembre 1980.

Parallèlement, le secrétaire d'Etat à la Recherche (P. Aigrain) avait engagé la réforme des statuts des personnels de la recherche publique sur les thèmes de « la mobilité » et de « la disponibilité » des chercheurs incluant notamment le recul de l'âge de la retraite et pour l'INRA, la suppression du corps des assistants titulaires remplacé par celui des attachés scientifiques contractuels (ASC). Malgré les assurances données aux chercheurs de l'INRA, ces derniers ne se désolidarisent pas des personnels ITA. Tous les personnels des organismes publics de recherche s'opposent à cette réforme statutaire qui n'aura pas le temps d'être appliquée avec le changement présidentiel (7 mai 1981 : publication au *Journal Officiel* du nouveau statut Aigrain - 10 juin 1981 : abrogation du décret Aigrain en Conseil des Ministres).

La mobilisation du personnel de l'INRA contre ce projet a été exemplaire par son ampleur et sa durée : elle contraindra finalement le gouvernement à reculer (bilan dans Informations 4, 1980). Le syndicat CGT, qui s'est complètement investi dans ce combat, a apprécié sans modération ce succès en faveur de « sa » notion du service public. Ces succès seront renforcés par l'application en 1983, de la LOP et la modification du statut de l'INRA en EPST en 1984 (*chapitre suivant*).

Finalement, les fondements de l'INRA de la fin des années 80 restent proches des principes qui ont présidé à la création de l'Institut en 1946. C'est là aussi un des grands mérites du personnel, y compris de certains hauts responsables scientifiques et administratifs (par exemple, dans la réponse au syndicat CGT-INRA, début mai 1981, du candidat François Mitterrand favorable notamment à la titularisation, la référence RF en haut de la lettre ne signifiait pas encore « République Française » mais Raymond Février, ancien directeur général de l'INRA). Ces luttes ont permis la sauvegarde du principe de service public plaçant l'INRA au service de l'agriculture et des citoyens.



LOP et EPST : Loi d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement / Etablissement public de recherche scientifique et technique

De la même façon, le syndicat CGT s'est engagé sans réserve dans le grand débat national proposé en 1981 par le nouveau ministre de la Recherche, Jean-Pierre Chevènement. Le personnel de l'INRA

a largement participé aux assises locales, régionales et nationales qui devaient déboucher sur la promulgation de la Loi d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement le 15 juillet 1982.

ENCADRÉ 13. — LE CENTRE DE RECHERCHE ANTILLES-GUYANE DANS L'ACTION SYNDICALE

Le syndicalisme CGT à l'INRA dépasse les frontières de l'hexagone, il a, à partir de la fin des années 60, été très actif en Guadeloupe en prenant en compte dans son action revendicative la spécificité du Centre agronomique des Antilles et de la Guyane (CRAAG).

Longtemps les textes régissant l'INRA, n'ont pas précisé l'étendue territoriale de ses compétences, la priorité de l'Institut se limitait au territoire métropolitain.

Il faudra attendre les années 1960 pour que se dessine une nouvelle stratégie de la décentralisation de la recherche agronomique sur le territoire y compris avec le renforcement des moyens et du rôle du CRAAG.

Cependant le poids du passé et le centralisme de l'INRA freineront l'évolution du centre.

Des tensions vont subsister sur fond de colonialisme, entre l'encadrement métropolitain temporaire et les personnels technique et ouvrier permanents recrutés sur place.

Il faudra attendre 1968 et l'affirmation des droits syndicaux ainsi que la détermination de la section locale CGT en relation avec la puissante CGTG pour mettre en difficulté le mandarinat local.

Durant toute la période précédant l'adoption de la LOP en 1982, le gouvernement n'a eu de cesse d'utiliser la situation sociale et

économique dans les DOM pour « aligner » vers le bas les revendications des personnels de l'INRA au prétexte qu'il ne pouvait accorder dans les Antilles ce qu'il était contraint d'accorder sur le territoire métropolitain.

La contribution de la CGT INRA au colloque national sur la recherche et la technologie en janvier 1982 marquera une étape importante pour la prise en compte des revendications des personnels tant en ce qui concerne le reclassement et l'encadrement des personnels que pour le développement d'une recherche agronomique tropicale pour le développement des pays du tiers-monde.

Les représentants de la section locale CGT du CRAAG et particulièrement notre camarade Henri Touvin ont efficacement alimenté les débats en fournissant l'argumentaire permettant de faire valoir la spécificité des recherches et du personnel du CRAAG.

La titularisation en 1984 va permettre la reconnaissance du personnel ouvrier et la revalorisation de 40 % de son salaire, ce qui ne sera pas sans répercussions sur l'ensemble du département.

De nouveau en 2010, nous avons apprécié les remarques constructives d'Henri Touvin à partir de sa retraite guadeloupéenne, pour améliorer le volet social de notre document sur le syndicalisme CGT à l'INRA.

Les structures

La création, dès juin 1981, d'un grand ministère de l'Industrie, de la Recherche et de la Technologie avait ouvert une nouvelle phase pour la recherche publique et le développement industriel. Le Colloque national de la recherche et de la technologie du 13 au 16 janvier 1982 avait pour thème principal de « restaurer l'alliance de la science et de la démocratie, d'intégrer la science et la culture de notre temps ». Ce Colloque avait été préparé par trente et une assises régionales et dix journées sectorielles.

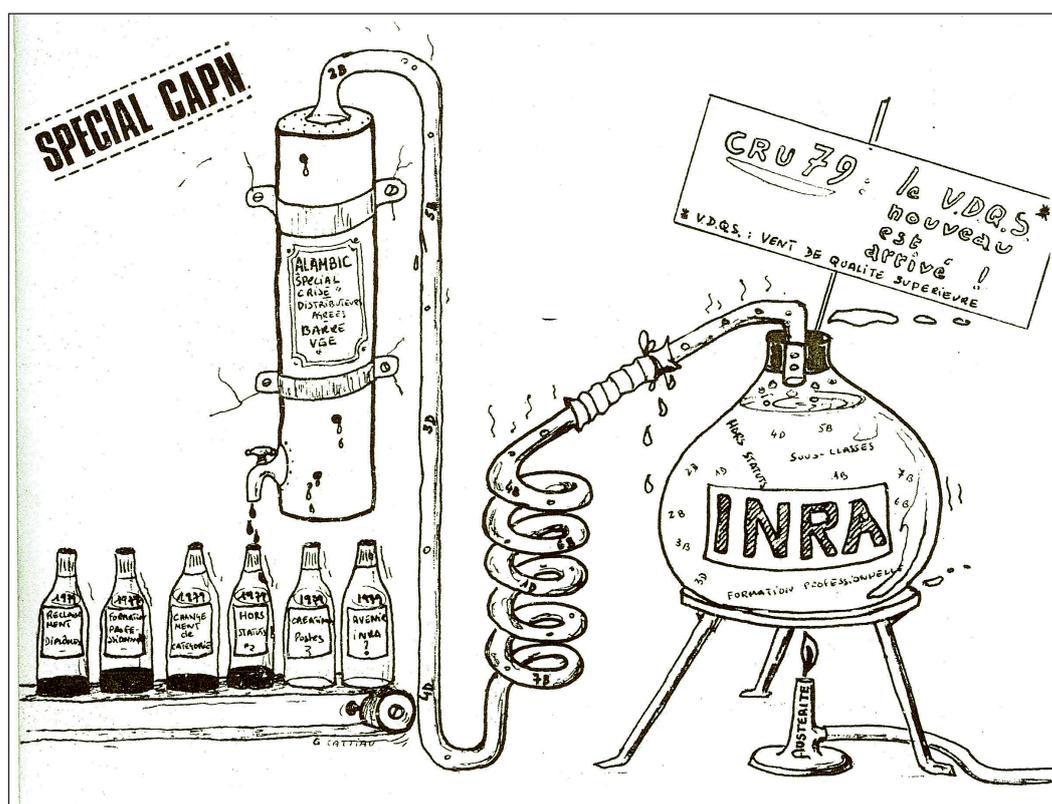
La CGT-INRA apporte une importante contribution à ces diverses manifestations et fait valoir la dimension nationale de la recherche publique, y compris au-delà de la métropole pour insister sur la spécificité de l'INRA et son rôle moteur dans les départements d'Outre-mer (*voir encadré 13*).

Bien que le budget de la recherche ait bénéficié de dispositions favorables, les premières mesures d'austérité dès la fin de l'année 1985 remettront en cause les objectifs de la LOP de porter les dépenses de R&D à 2,5 % du PIB. En 1987, les restrictions budgétaires mises en place par le gouvernement de Jacques Chirac se traduiront par une très nette diminution des crédits de recherche civile alors que ceux du ministère en charge de la Défense seront en augmentation. Pour la première fois, les crédits de l'INRA diminueront en francs constants.

Le statut d'EPST qui découle de la LOP est clairement inscrit dans la catégorie de droit public pour les principaux instituts de recherche ; il reconnaît à l'INRA la place qui est la sienne dans son domaine de compétences et également, de ce fait, la justesse des luttes menées par le personnel durant la période 1975-1981.

La contrepartie de ce statut est l'obligation pour les organismes de mettre les résultats de la recherche au service de l'économie nationale par la création de structures spécifiques et de participer à des projets précis avec des partenaires scientifiques et industriels (Groupements d'intérêt public).

Avec quelques réserves (en particulier la CGT a proposé à l'époque la création d'un Institut national de la valorisation de la recherche publique et/ou l'extension des missions de l'Anvar), ce type de démarche démocratique, rassemblant tous les partenaires socio-économiques de la recherche, correspondait à la demande de la CGT. Les premiers effets ont été marquants : renforcement du statut juridique des organismes de recherche dont l'INRA, modification des règles de gestion et en particulier – nouveauté la plus importante – attribution de dotations budgétaires globales aux laboratoires et augmentation des moyens budgétaires et des effectifs. Malheureusement cette bonne orientation ne durera pas.



Juin - Juillet
 1961
 Bulletin
 Syndical
 C. G. T.

informations
 PLUS FLEXIBLE QUE MOI, TU MEURS...
Pouvoir d'achat
Impôts
Chômage
 SPECIAL: INTEGRATION

C.G.T. U.G.P.F.
LE LIEN
 DE L'INSTITUT NATIONAL
 DE LA RECHERCHE AGRONOMIQUE
 RECRUTONS
 JANVIER 1956
 Sous un même titre, nous relevons un article au bulletin du Syndicat...
 Il est une réalité, l'ensemble du personnel fait confiance aux différents syndicats de l'I.N.R.A. Il n'est, pour le comprendre, qu'à constater le nombre d'abstentions très minime à l'occasion des élections...
 Cela ne veut pas dire que tous les votants, sans être syndiqués, soient syndiqués, non, la moitié du personnel de l'I.N.R.A. D'une part, on reconnaît le syndicat certain...
 Le syndicalisme est la seule forme de lutte qui...
 Nous avons déjà...

1956
SYNDICAT CGT
 de
L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE AGRONOMIQUE
 Secrétaire : TRUNKENBGTZ - Centre de Recherche Agronomique
 Route de St Cyr à VERSAILLES (Seine et Oise)
 Trésorier : LOUVEAUX - La Guyonnerie - Station Agricole - (S.&O.)
 Chers Camarades,
 Le document que notre syndicat vous présente résume l'ensemble des questions intéressant les différentes catégories de personnel de l'I.N.R.A. Il n'a pas la prétention d'être complet jusque dans le moindre détail.
 Des modifications seront apportées au fur et à mesure des nécessités; nous ferons le nécessaire pour vous fournir dans le délai les plus brefs les mises à jour.
 Notre présentation, sur recto simplement, vous facilitera le travail de classement.
 Cette documentation doit permettre à tous nos syndiqués de s'informer des questions administratives et, ainsi, leur fournir un outil essentiel dans leur travail militant.
 En cette année 1956, notre recrutement suit une courbe ascendante marquant une étape importante dans la vie du syndicat C.G.T. de l'I.N.R.A. C'est par le travail de tous que nous accroîtrons encore notre influence; notre secrétariat national vous aidera à atteindre de vous une aide réciproque.
 Renforçons notre action, soyons les artisans de l'unité syndicale, aurons à titre permanent la campagne d'adhésion, et nous apporterons sa moisson de succès.
 LE SECRETARIAT NATIONAL

informations
 3/4 1970
Promotion Recyclage et Obsolescence
bulletin trimestriel du syndicat cgt de l'institut national de la recherche agronomique

continue
bulletin trimestriel du syndicat cgt de l'institut national de la recherche agronomique
 1968
 2ème TRIMESTRE

sommaire
 EDITORIAL
 La C.G.T. dans les événements de mai 3
 Critique de notre action syndicale 4
 TRIBUNE LIBRE
 Mars-juin 1968 5
 DIALOGUE AVEC LE BUREAU CONFEDERAL 8
 RAPPORTS DE SYNTHÈSE SUR LES TRAVAUX DES COMMISSIONS 11
 Qu'en pense notre Directeur Général? 25
 LA VIE DE LA RECHERCHE 33
 INFORMATIONS CATEGORIQUES 35
 VIE DES SECTIONS LOCALES 35

Vie interne du syndicat

Le dynamisme du syndicat CGT-INRA a d'abord reposé sur le bon fonctionnement de ses structures statutaires : commission administrative (exécutive), bureau, secrétariat général/national, commissions, conseils syndicaux, congrès, sans oublier l'énorme travail militant et social dans les sections locales. Parallèlement, la formation des syndiqués (statuts, retraites, Fonction publique) et la circulation de l'information ont toujours été deux activités prioritaires du syndicat CGT, consommatrices de la plus grande partie des recettes syndicales issues des seules cotisations des adhérents.

La formation des militants est parfois passée par les écoles syndicales des fédérations ou des UL-UD de la CGT en province, mais c'est principalement – faute de moyens financiers – à l'occasion de déplacements professionnels des responsables nationaux qu'étaient organisées, tard dans la soirée, des réunions pour aborder des sujets d'information et de formation (législation du travail, droits et devoirs dans la Fonction publique, retraites, Sécurité sociale, Statuts du personnel...).

Parallèlement, le syndicat national a très tôt abonné toutes les sections syndicales aux revues de la CGT (La Vie ouvrière, le Peuple, Revue pratique de droit social...), puis organisé des groupes de travail et réunions nationales thématiques à Paris lorsque les moyens financiers le permettaient.

L'information régulière des syndiqués est passée épisodiquement par les réunions-débats dans les centres et très tôt, de façon régulière, par l'envoi d'informations écrites dans les centres. Les premiers Bulletins de liaison à diffusion limitée ont été réalisés au CNRA de Versailles au milieu des années 50. A partir de 1961, le syndicat s'est fixé comme objectif prioritaire de publier régulièrement un Bulletin syndical distribué à chaque syndiqué (voir encadré 14).

Après une première phase artisanale, le bulletin syndical aura un comité de rédaction et sera imprimé à partir de 1966 : ce sera *INFORMATIONS*, complété ultérieurement par la diffusion d'informations régulières (flash) ou techniques.

Ainsi, le syndicat CGT a maintenu un contact permanent avec chacun des syndiqués dispersés sur le territoire métropolitain et outre-mer, par des informations écrites pendant une trentaine d'années jusqu'à la prééminence du courrier électronique. Ce réseau efficace nous a été envié, y compris par les services de l'administration centrale de l'INRA !

ENCADRÉ 14. – PRIORITÉ À L'INFORMATION SYNDICALE

Il devient difficile au début du XXIème siècle d'imaginer combien les moyens de communication étaient lourds et difficiles dans les années 50-60. Le téléphone était peu accessible (coût élevé et nombre réduit de postes) et c'est principalement la voie postale qui était utilisée avec des délais d'acheminement assez longs.

Les premiers Bulletins syndicaux étaient composés, tapés, ronéotypés - sur des pelures perforées (stencils) assurant un encrage souvent mal contrôlé - puis assemblés et expédiés ; toutes ces opérations étaient réalisées hors du temps de travail, par des syndiqués du centre de Versailles (siège du syndicat national).

Devant le succès et l'importance de l'entreprise, le Conseil syndical a proposé en 1966 de « professionnaliser » la démarche en créant un comité de rédaction (Bernard Dumortier, Jacques Ouhayoun et Jeanne Pujolle), et en confiant à un imprimeur la réalisation par système offset et la diffusion.

C'est ainsi que le premier numéro d'« Informations » paraissait en octobre 1966. Le comité de rédaction sera ensuite élargi, le système d'impression amélioré avec un tirage passant de 1 000 à 2 000 exemplaires.

Ce Bulletin syndical régulier, complété ultérieurement par des « Flash » d'information rapide (créés, à partir de 1972, par Maurice Trunkenboltz et Christian Ferault puis poursuivis par Daniel Vermeire) ainsi que par le « Bulletin de liaison » à caractère plus technique (préparé et expédié d'Angers par Jean-Pierre Prunier), représenteront les liens internes permanents entre le syndicat et les syndiqués jusqu'à la mise en œuvre et la généralisation du courrier électronique et de l'Internet à partir des années 90.

Annexes

LISTE DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX SUCCESSIFS

1946-1952	Paul Dommergues et Gaston Ducet
1952-1954	Maurice Trunkenboltz - (S. G. adjoint : Jean Bats)
1954-1961	Maurice Trunkenboltz
1961-1964	Maurice Trunkenboltz et Jean-Pierre Prunier
1964-1966	Jean-Pierre Prunier - (S. G. adjoints : Jack Martinet, Pierre Travers et Maurice Trunkenboltz)
1966-1968	Jean-Pierre Prunier - (S. G. adjoints : Michel Brossard, Bernard Dumortier, Jack Martinet, Pierre Travers et Maurice Trunkenboltz)
1968-1970	Bernard Dumortier - (S. G. adjoints : Jean-Pierre Prunier, Maurice Trunkenboltz)
1970-1972	Jean Froc - (S. G. adjoints : Michel Brossard, Vickie Halegua, Maurice Trunkenboltz)
1972-1974	Maurice Trunkenboltz - (S. G. adjoint : Christian Ferault)
1974-1976	Maurice Trunkenboltz - (S. G. adjoint : Christian Ferault)
1976-1978	Maurice Trunkenboltz - Daniel Vermeire (en 1978)
1978-1981	Daniel Vermeire
1981-1984	Daniel Vermeire
1984-1987	Daniel Vermeire et Serge Meusnier

Le secrétariat administratif du syndicat national a été assuré par Monique Jégou à partir de 1971 et jusqu'en 1998, assistée de Brigitte Roux de 1976 à 1987.

CONGRÈS SUCCESSIFS DU SYNDICAT CGT-INRA

Depuis sa création, le syndicat tenait, chaque année, un Conseil syndical, à Versailles ou à Paris (rue de Solférino au siège de l'UGFF). Y participaient les membres de la Commission administrative (Région parisienne) et des délégués de province « à frais pris en charge » (par exemple, en 1962 : d'Avignon, Clermont-Ferrand, Dijon, Montpellier, Narbonne et Pont-de-la Maye).

Les Bulletins disponibles nous indiquent les suivants : samedi 6 octobre 1962, vendredi 6 et samedi 7 décembre 1963, samedi 12 septembre 1964, vendredi 11 et samedi 12 février 1966 (au cours desquels, les statuts ont été discutés et mis à jour). Rien n'est signalé en 1967. Les 17 membres de la Commission administrative étaient élus, jusqu'en 1965, directement par les syndiqués. A partir de 1966, la désignation se faisait en sections de la Région parisienne (cf. les problèmes de frais pour les délégués de province).

Avec le numéro X, notre premier véritable « Congrès » eut lieu à l'automne 1968. Lors de chaque Congrès du syndicat national CGT- INRA

tous les 2 ans (puis tous les 3 ans), les délégués élisent une Commission administrative (puis exécutive) qui élit un Bureau national désignant en son sein un Secrétariat général (puis national).

X^e congrès : 7 novembre 1968 (Paris),
8 et 9 novembre 1968 (Versailles)

XI^e congrès : 26 au 28 novembre 1970 (Theix)

XII^e congrès : 8 au 10 novembre 1972
(Toulouse)

XIII^e congrès : 20 au 22 décembre 1974 (Dijon)

XIV^e congrès : 8 au 10 décembre 1976 (Angers)

XV^e congrès : 17 au 19 janvier 1979 (Avignon)

XVI^e congrès : 22 au 24 avril 1981 (Sète)

XVII^e congrès : 24 au 26 octobre 1984
(Parent, près de Theix)

XVIII^e congrès : 17 au 20 novembre 1987 (Rennes)

Annexes

LISTE DES ACRONYMES ET DE LEURS DÉVELOPPEMENTS

ACS : Agent contractuel scientifique	IPACTE : Institution de prévoyance des agents contractuels et temporaires de l'État
ADAS : Association pour le développement des activités sociales	IRA : Institut des recherches agronomiques
ANVAR : Agence nationale de valorisation de la recherche	IRCANTEC : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État, des collectivités publiques et de leurs établissements
ASC : Attaché scientifique contractuel	ITA : Ingénieurs, techniciens et administratifs
CAP : Commission administrative paritaire	JO : Journal officiel
CFDT : Confédération française démocratique du travail	LABOGENA : LABORatoire de GENétique Animale (Analyse des groupes sanguins)
CFTC : Confédération française des travailleurs chrétiens	LOP : Loi d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France
CGT : Confédération générale du travail	MAIF : Mutuelle assurance des instituteurs de France
CGTG : Confédération générale du travail de Guadeloupe	MSA : Mutualité sociale agricole
CIA : Central Intelligence Agency	NF : nouveau franc
CTP : Comité technique paritaire	OAS : Organisation de l'Armée secrète
CNAV : Caisse nationale d'assurance vieillesse	ONU : Organisation des Nations-Unies
CNMO : Commission nationale de la main-d'oeuvre	ORA : Ouvrier du régime agricole
CNRA : Centre national de la recherche agronomique (Versailles)	ORG : Ouvrier du régime général
CNRS : Centre national de la recherche scientifique	PIB : Produit intérieur brut
CNRZ : Centre national de la recherche zootechnique (Jouy-en-Josas)	PPR : Prime de participation à la recherche
CRA : Centre de recherche agronomique (de Bordeaux ...)	UGFF : Union générale des fédérations de fonctionnaires
CRAAG : Centre de recherche agronomique Antilles-Guyane	UGICT : Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens
EPIC : Etablissement public à caractère Industriel et commercial	UL - UD : Union locale et Union départementale
EPST : Etablissement public à caractère scientifique et technique	R&D : Recherche et Développement
FEN : Fédération de l'éducation nationale	SGRA-CFDT : Syndicat général de la recherche agronomique affilié à la CFDT
FERC : Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture	SMAR : Société de secours mutuel du personnel du ministère de l'Agriculture et du Ravitaillement
FNPTA : Fédération nationale des personnels techniques et administratifs	SMAG : Salaire minimum agricole garanti
FSM : Fédération syndicale mondiale	SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance
GIP : Groupement d'intérêt public	SMIG : Salaire minimum interprofessionnel garanti
GIE : Groupement d'intérêt économique (LABOGENA)	SNE-Sup-FEN : Syndicat de l'enseignement supérieur (affilié à la FEN)
IGRANTE : Institution générale de retraite des agents non titulaires de l'État	SNTRS : Syndicat national des travailleurs de la recherche scientifique
INRA : Institut national de la recherche agronomique	

SOURCES UTILISÉES

*Les archives syndicales de la CGT-INRA : bulletins, circulaires, textes de congrès, etc.
Un article de synthèse écrit par Maurice Trunkenboltz (revue syndicale Informations n° 4 – 1986)
Les mémoires de Michel Flanzky (Station de Technologie végétale, INRA Narbonne).*

Ces documents sont regroupés au siège du syndicat national CGT-INRA à Saint-Cyr-l'École.

L'organisation générale du texte repose également sur la mémoire – probablement sélective – des membres du groupe de travail, tous militants ayant exercé des responsabilités dans le syndicat au cours de la période considérée.

Sources complémentaires :

- site de la CGT-INRA : <http://www.inra.cgt.fr>
- site de la Confédération CGT : <http://www.cgt.fr>
- site de l'Union Générale CGT des Fédérations de Fonctionnaires : <http://www.ugff.cgt.fr>
- site de la Fédération CGT de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture : <http://www.ferc.cgt.fr>
- site de l'Institut CGT d'Histoire Sociale : <http://www.ihs.cgt.fr>
- site de l'INRA : <http://www.inra.fr>
- site des Archives Orales de l'INRA : <http://www.inra.fr/archorales>

Annexes

Quelques anciens responsables du Syndicat CGT - INRA » (1997)

(de gauche à droite)

Vickie Halégua-Monvoisin

Jean Froc

Maurice Trunkenboltz

Christian Ferault

Monique Jégou

Didier Spire

Jean-Pierre Prunier

Daniel Vermeire



Les membres du collectif de travail de cet ouvrage



(de gauche à droite)

Maurice Trunkenboltz

Claire Mousset-Déclas

Françoise Provôt

Jean-Pierre Prunier

Monique Trunkenboltz

Daniel Vermeire

Vickie Halégua-Monvoisin

Christian Ferault

Didier Spire

(janvier 2007)

Comité de rédaction responsable de publication

Jean-Pierre Prunier (animateur), Christian Ferault,
Monique Trunkenboltz, Maurice Trunkenboltz, Daniel Vermeire

Sylvie Fournet (*secrétariat*)

Mise en pages : Marcel Jalicot

Imprimerie : Addax, 93514 Montreuil



CGT-INRA

porte de Saint-Cyr, RN 10, 78210 Saint-Cyr-l'École



Mars 2013. — Prix : 5 €