

LETTRÉ D'INFORMATION

La nouvelle équipe du Comité d'entreprise du B.C.E.O.M. est maintenant en place, officiellement intronisée.

Le second tour de votes pour l'élection des membres du Collège des employés a abouti à la désignation de Mlle BINAND, de Mme DAGOIS et de Mlle DEMEULES.

Le 29 Septembre a eu lieu, sous la présidence de notre Directeur général, président de droit du Comité, la passation de service entre l'ancienne équipe et celle qui vient d'être constituée. Vous trouverez en annexe le procès-verbal de cette réunion.

Rappelons que l'ancien Comité ne comportait que quatre membres : MM. CHALOT et CHAROLLOIS, Mlles GACHARD et LAPONCE. Nous pensons nous faire ici les interprètes de tout le personnel du B.C.E.O.M. en leur adressant nos remerciements pour le dévouement dont ils ont fait preuve depuis quatre ans et les excellents résultats qu'ils ont obtenus. Nous nous efforcerons de faire aussi bien qu'eux. Nous savons d'ailleurs que nous pourrions toujours compter sur leur aide et sur leurs conseils.

Le Comité comporte désormais non plus quatre membres, mais six, en raison du développement de ses activités et de l'accroissement du nombre des agents de notre Société. (A titre indicatif, il y avait en 1962 une centaine d'enfants concernés par la Fête de Noël ; cette année, ils seront 226).

Au cours de la réunion du 29 Septembre, les tâches ont été réparties entre ces six membres, et voici ce que cela donne :

.../

Cette répartition des activités ne signifie pas que celui, ou celle, désigné pour assurer l'une d'elles aura en la matière tout pouvoir de décision : les décisions, en fait, ont toujours été et seront toujours prises par toute l'équipe, au cours de réunions que nous nous efforcerons de faire aussi fréquentes et régulières que possible. Mais il était indispensable qu'il y eût pour chaque sorte de tâche un responsable, chargé d'étudier les affaires et de les présenter au Comité.

Quant au rôle du Président, M. BOURRIERES considère qu'il doit être essentiellement de veiller à la correction dans l'exécution de ces tâches et à la régularité administrative et comptable des opérations.

Ont été désignés également, le 29 Septembre, les membres chargés de représenter le Comité d'entreprise au Conseil d'administration ; Mme DAGOIS et M. BLANC. L'usage est en effet maintenant établi que, pour toute question susceptible d'intéresser le personnel, deux représentants assistent aux séances du Conseil d'administration, au moment où ces questions sont examinées, pour y faire part éventuellement de leurs avis ou de leurs observations.

Dans notre première lettre d'information de Juillet dernier, nous avons parlé du "petit groupe de bons camarades formé par les Délégués syndicaux, les Délégués du personnel et les membres du Comité d'entreprise". En fait, ce petit groupe s'est réuni fréquemment, au cours des années passées, pour discuter notamment des problèmes importants relatifs à la situation du personnel et mettre au point les propositions à présenter à la Direction générale. Cette bonne habitude ne se perdra pas.

Rappelons que les Délégués syndicaux sont actuellement :

- Jean CHALOT ..... (CE) pour le Syndicat indépendant.
- Paulette GACHARD .. (DRE) pour le Syndicat F.O.
- Jean HORNAC ..... (MA) pour le Syndicat ODIERTES (C.G.C.)
- Robert LOYAU ..... (BT) (pour le Syndicat C.F.D.T. (ex. CFTG)
- Nicole LECABLE ... (CE)

et que les Délégués du personnel, plus spécialement chargés d'intervenir à l'occasion de cas particuliers, sont :

.../

pour le Collège Cadres

- Pierre CHABROT ..... (TRA) Syndicat F.O.
- Nicole LECABLE ..... (CE) Syndicat C.F.D.T.
- Maurice FEBIERE .... (AFM) ODEPTES (C.G.C.)

pour le Collège Employés

- Evelyne ESCRIVANT ... (AFM) Syndicat C.F.D.T.
- Paulette LEFEBVRE ... (AFM) Syndicat indépendant
- Alexandre VAN-NHI ... (PCA) Syndicat F.O.

Le budget du Comité d'entreprise s'élève, pour 1966, à plus de 100.000 Francs. Vous savez sans doute que les recettes de ce budget proviennent d'une dotation annuelle versée par la Société et égale à 1,29 % de la masse des salaires qu'elle paye à ses agents. Au mois de Janvier de chaque année, cette dotation globale est répartie par secteurs d'activité.

La tenue de la comptabilité est à elle seule une tâche importante et lourde. Au cours de la réunion du 29 Septembre, il a été décidé qu'à l'occasion de la passation de service, afin de donner à tous l'assurance d'une gestion saine et sérieuse, la comptabilité du Comité d'entreprise serait soumise à la vérification d'un expert-comptable. A l'avenir, de telles vérifications seront faites suivant une périodicité à préciser.

Passons maintenant une revue rapide des principales activités du Comité d'entreprise, quitte à revenir plus longuement sur certaines d'entre elles dans des lettres d'information ultérieures :

- Restaurant.

Depuis que nous sommes installés à MAINE-MONTPARNASSE, le B.C.E.O.M. achète des tickets de repas, à raison de 7 Francs l'un, à l'organisme de gestion de la cantine commune à un certain nombre de Sociétés installées dans l'immeuble. Il revend ces tickets, à raison de 5 Francs l'un, au Comité d'entreprise qui, lui-même, les cède aux membres du personnel à des prix égaux ou inférieurs à 5 Francs suivant le salaire mensuel des bénéficiaires.

- Promotion du travail - Langues étrangères.

Les agents de la Société peuvent demander au Comité son aide financière s'ils désirent perfectionner leurs connaissances professionnelles ou en acquérir d'autres afin d'atteindre une qualification

.../

supérieure. Lorsque le Comité a donné son accord, il se charge de l'inscription auprès de l'organisme d'enseignement concerné et règle les frais correspondants. Il conserve à sa charge les 2/3 de ces frais et se fait rembourser le tiers restant par l'intéressé.

Des disques "Assimil" (Anglais et Espagnol) peuvent également être mis à la disposition du personnel.

- Prêts au personnel.

Le Comité d'entreprise peut accorder des prêts aux membres du personnel qui se trouvent dans une situation financière difficile. Il s'agit de prêts sans intérêt, les Comités d'entreprise n'ayant pas le droit de faire de bénéfices - c'est dire que de tels prêts ne sauraient être consentis que dans des cas réellement intéressants et après un examen sérieux de la situation de l'agent demandeur.

- Aide au logement.

Le Comité d'entreprise n'intervient pas ici financièrement : c'est le B.C.E.O.M. qui, dans le cadre légal de l'aide au logement, verse à un organisme ad hoc une cotisation annuelle de 1 % sur le montant des salaires, pour la mise à sa disposition d'un certain nombre de logements.

Mais c'est au Comité d'entreprise qu'il revient d'établir chaque année la liste des bénéficiaires et l'ordre des priorités.

Une consultation du personnel aura lieu en Février prochain en vue de l'établissement de cette liste pour 1967.

- L'EQUIPE

Le journal "L'EQUIPE" est le moyen d'expression non seulement du Comité d'entreprise, mais aussi des Délégués syndicaux, des Délégués du personnel (et du personnel lui-même s'il veut bien y participer). C'est à ces derniers titres que nous avons abordé, dans notre lettre du mois d'août, les problèmes que pose le remaniement de la réglementation en matière d'indemnités de dépaysement, et que nous allons y revenir tout à l'heure.

Le Comité d'entreprise assure la publication du journal et nous nous efforcerons, ainsi que nous l'avons déjà dit, de maintenir sa périodicité mensuelle.

Nous aimerions avoir quelques réactions de la part de ceux qui le reçoivent et, espérons nous, le lisent - et aussi leur aide et leur collaboration.

.../

- Bibliothèque - Théâtres.

La bibliothèque du Comité d'entreprise (pièce 1511) est ouverte chaque Lundi au début de l'après-midi. Elle comporte actuellement 600 livres environ dont la liste est à la disposition du personnel.

Nous continuerons également le service Théâtre (billets à prix réduits, abonnements au T.N.P. etc ...).

- Fête de Noël - Réunions et réceptions.

C'est le Comité d'entreprise qui organise et finance la Fête de Noël du B.C.E.O.M., au cours de laquelle un spectacle, un goûter et des jouets sont offerts aux enfants. Cette fête est devenue une tradition dans notre Maison. Elle est fixée au 18 Décembre.

Une autre manifestation aura lieu plus tôt - sans doute dès fin Novembre - et nous vous en informerons prochainement. Il s'agit d'un cocktail qui sera en même temps une fête de fin d'année pour le personnel et une fête en l'honneur des agents qui atteignent leur 10ème année de service au B.C.E.O.M. Le B.C.E.O.M. et le Comité d'entreprise prendront chacun la moitié des frais à leur charge.

Il ne peut échapper à personne que ces activités profitent bien davantage, dans l'ensemble, au personnel du Siège qu'aux agents en service à l'extérieur. Il y a même là une différence de traitement assez choquante.

Comment améliorer cette situation et établir un meilleur équilibre ? Quels services le Comité d'entreprise pourrait-il rendre aux camarades qui servent hors de France, ou même hors de PARIS ? Nous serons reconnaissants à tous ceux qui nous adresseront des suggestions.

x

x            x

Le remaniement des règles et taux relatifs aux indemnités de dépaysement et notre lettre d'information du mois d'Août ont provoqué des observations, orales ou écrites, de quelques camarades.

S'agissant des missions de courte durée, il nous semble que la majorité est d'accord sur le principe de l'unification du pourcentage de majoration de traitement. L'un de nos camarades, cependant,

.../..

nous a remis une note indiquant sa préférence pour un système plus nuancé qui accorderait par exemple :

- 30 % pour les pays du Bassin méditerranéen et les U.S.A.
- 50 % pour les pays d'Amérique latine et quelques autres à déterminer.
- 70 % pour les pays restants.

Le taux uniforme de 50 % marque une régression par rapport à la moyenne des taux antérieurement admis. Il ne fait cependant pas l'objet de sévères critiques. Toutefois, un camarade met l'accent sur la réduction très importante que la nouvelle réglementation apporte à la rémunération annuelle de ceux d'entre nous qui sont extrêmement mobiles et passent en missions de courte durée 3 ou 4 mois par an, ou davantage.

Quant aux frais de séjour, quelques agents pensent qu'ils ont été, dans un certain nombre de cas, sous-estimés (Laos et Tahiti par exemple). L'un d'eux fait pourtant observer que, pour être tout à fait honnête, il faut tenir compte de certaines économies faites par l'agent en mission de courte durée pendant son absence : ses frais de restaurant et le beefsteak qu'il mange chez lui, ses frais de transport quotidien, etc ...

De toutes façons, nous insisterons auprès de la Direction Générale pour que les bases d'estimation de ces frais de séjour fassent l'objet d'une enquête permanente, de façon que les ajustements ne soient pas trop en retard sur les variations des prix locaux, parfois assez rapides.

S'agissant des séjours de longue durée outre-mer, la majorité proteste contre les dispositions nouvelles.

Un camarade a fait remarquer que, si l'on tient compte du remaniement du régime des congés pour calculer dans chaque cas le salaire global correspondant au mois de travail effectif, les nouvelles dispositions n'apportent pas à la Société, aux dépens du personnel, une économie aussi substantielle qu'elle apparaît au premier abord.

Il n'en reste pas moins qu'elles conduisent à une réduction de la rémunération globale du personnel et, ainsi que nous l'avons déjà dit, nous pensons que cela est regrettable.

Reste le problème des taux de sursalaire dans ce qu'ils ont de relatif entre eux.

Les protestations portent moins sur l'ordre de classement des divers pays, qui semble bon, que sur la valeur des écarts de pourcentage ; nous avons également enregistré de nombreuses remarques sur des

.../

éléments de base dont il faudrait tenir compte et qui ont été négligés (écoles et lycées, réglementation fiscale, différences de prix entre les localités d'un même pays, etc ...)

À ce sujet, nous pensons que nous devons prendre conscience des notions suivantes :

Dans ce domaine comme dans bien d'autres, le cas de chacun est un cas particulier. Pourtant, il faut bien établir une règle - une règle moyenne et dont l'application ne soit pas trop compliquée. À vouloir tenir compte de tout, où irions-nous ? à une effroyable complexité de réglementation qui, d'ailleurs, ne ferait pas cesser les discussions, bien au contraire, car plus serait fin le découpage des cas considérés, plus nombreuses apparaîtraient, aux yeux de chacun, des erreurs, des inégalités, des contradictions et des incohérences.

Car ne l'oublions pas : parmi les éléments qui entrent dans l'appréciation des pourcentages de sursalaire, il y en a de non chiffrables, purement subjectifs, tels que l'agrément de la vie ou même les conditions climatiques. Les uns préfèrent les climats sahéliens, les autres les climats équatoriaux - c'est bien connu. Et qu'est-ce que l'agrément de la vie ? Pour en tenir compte dans un coefficient, il faut bien s'en faire une notion moyenne, à peu près satisfaisante pour le plus grand nombre et ne convenant parfaitement à personne - comme le font pour la notion de pittoresque les spécialistes de la Maison Michelin, lorsqu'ils tracent sur leurs cartes des lignes vertes au bord des routes. En outre, tout le monde ne situe pas à la même place, dans son échelle personnelle des priorités, la rémunération, les conditions climatiques, les commodités et l'agrément de la vie sociale etc ...

De sorte qu'il faut en prendre son parti : aucune réglementation "moyenne", et qui ne peut être que moyenne, ne saurait satisfaire tout le monde.

Ceci dit, et étant admis que nous devons avoir présentes à l'esprit ces considérations d'ordre général, nous ne devons pas pour autant nous dispenser de rechercher des améliorations raisonnables.

Nous pensons tout d'abord qu'il serait peut-être possible d'établir des taux de sursalaire non pas par pays, mais suivant les localités où le B.C.E.O.M. entretient des installations permanentes ou du personnel en séjour de longue durée. Cela permettrait sans compliquer sensiblement les choses, de faire des distinctions justifiées entre les capitales et les localités ou régions éloignées, où les conditions de vie sont souvent fort différentes.

.../

En outre, nous allons préparer, en liaison avec la Direction Générale, un bref questionnaire auquel nous vous demanderons de répondre, afin de connaître l'avis de chacun sur le "degré d'attrait" de nos diverses missions et délégations. Les réponses pourront orienter des ajustements ultérieurs, ainsi que les futures affectations de personnel.



PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU COMITE D'ENTREPRISE

EN DATE DU 29 SEPTEMBRE 1966

La séance est ouverte à 15h.

ETAIENT PRESENTS :

M. BOURRIERES Président

Comité sortant :

Mlle GACHARD  
Mlle LAPONCE  
M. CHALOT  
M. CHAROLLOIS

Nouveau Comité :

Mlle BINAND  
Mme DAGOIS  
Mlle DETEULES  
M. BLANC  
M. CARPENTIER  
M. LOUSSOUARN

Au cours de cette réunion a lieu la passation de services entre le Comité sortant et les membres nouvellement élus.

L'ordre du jour suivant est adopté :

- 1°/ Inventaire des archives
- 2°/ Examen des livres comptables
- 3°/ Procuration pour comptes bancaire et compte chèque postal

Après énumération des divers dossiers existants constituant les archives, un état des comptes banque et caisse est arrêté par le Président. Pour la bonne règle, quitus sera donné après un examen général des pièces comptables par un expert-comptable.

Les démarches nécessaires seront entreprises immédiatement pour annuler la procuration faite à M. CHALOT, ancien trésorier, et établir celle nécessaire au nouveau trésorier.

.../

Les archives ayant été examinées, le Président remercie en son nom et au nom du nouveau Comité les membres sortants pour le travail important qu'ils ont effectué au cours de leur gestion.

Sortie de l'ancien Comité.

L'ordre du jour du nouveau Comité comporte :

- 1°/ Répartition des fonctions
- 2°/ Représentation au Conseil d'Administration
- 3°/ Questions diverses

I - REPARTITION DES FONCTIONS

Sont nommés à l'unanimité dans leurs nouvelles fonctions :

Trésorier	M.	CARPENTIER	
Trésorier Adjoint	Mme	DAGOIS	
Secrétariat	Mme	DAGOIS	
Bulletin "L'Equipe"	)	M.	BLANC
Restaurant			
Loisirs	)	Mlle	BINAND
Fêtes de Noël et réceptions			
Bibliothèque	Mlle	DEMEULES	
Promotion du travail	)	M.	LOUSSOUARN
Logement			

II - REPRESENTATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Sont désignés pour représenter le Comité aux séances du Conseil d'Administration :

- M. BLANC pour le Collège des Cadres
- Mme DAGOIS pour le Collège des Employés

.../

III . QUESTIONS DIVERSES

La distribution des jouets de Noël et goûter des enfants est fixée au Dimanche 18 Décembre 1966.

Il est décidé qu'un panneau d'affichage sera désormais apposé à chaque étage dans une allée centrale des bureaux.

La prochaine réunion est fixée au Mercredi 5 Octobre à 16h 30.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h 30.