

LETTRE D'INFORMATION

A la fin de chaque année, ainsi que vous le savez sans doute, sont établies les prévisions d'activité du B.C.E.O.M. pour l'année suivante. Nos Services administratifs arrivent dans ce domaine à des estimations remarquablement précises et leurs chiffres, à 1 ou 2 % près, sont régulièrement confirmés par les faits.

L'augmentation de notre chiffre d'affaires, prévue pour 1967 par rapport à 1966, est de 10 à 11 %. Elle est donc un peu moindre que l'augmentation probable du 1er Janvier au 31 Décembre 1966, qui est estimée pour l'instant à environ 15 %.

Nous pensons que nous ne devons pas nous en plaindre : une croissance aussi rapide que celle de l'an dernier pose de multiples problèmes - de trésorerie, de personnel, de locaux, etc... - et chacun de nous en a subi le contrecoup. Ce ralentissement va donner à tous le temps de souffler un peu. Aussi bien, le gigantisme ne saurait être un but pour notre Société.

Ci-joint, deux tableaux donnant :

- l'un, l'estimation du montant des études à effectuer par Divisions et Services,
- l'autre, les comptes prévisionnels 1967.

Ci-joint, également, un graphique indiquant le montant des études du B.C.E.O.M. par origine de crédits jusqu'au 31 Décembre 1966.

x

x

x

.../...

PREVISIONS POUR 1967

ESTIMATION DU MONTANT DES ETUDES A EFFECTUER

PAR DIVISIONS ET SERVICES

RECAPITULATION

(en francs)

	A.R.	R.A.	T.E.	G.A.T.	H.A.U.	H.Y.A.	P.O.A.	TOTAUX
Sur conventions et avenants approuvés	1.375.000	6.207.900	1.225.500	147.400	1.611.700	320.800	1.781.800	12.670.100
Sur conventions et avenants à l'approbation (après abattement de 10 %)	480.600	2.443.500	2.167.920	805.500	2.078.730	412.200	198.000	8.586.450
Sur conventions et avenants en préparation (après abattement de 30 %)	415.800	859.600	182.000	175.000	1.034.810	182.000	507.500	3.356.710
Sur études en vue (après abattement de 50 %)	1.048.500	1.839.000	1.170.000	-	1.149.000	1.100.000	1.142.500	7.449.000
Total	3.319.900	11.350.000	4.745.420	1.127.900	5.874.240	2.015.000	3.629.800	32.062.260
En pourcentage =	10,4 %	35,4 %	14,8 %	3,5 %	18,3 %	6,3 %	11,3 %	100 %

COMPTES PREVISIONNELS 1967

(en milliers de francs)

<u>DEPENSES PROBABLES</u>	<u>MONTANT PROBABLE DES ETUDES A EFFECTUER</u>
Frais permanents 17.625,0	
Frais d'études après dé- duction des frais de per- sonnel d'études permanent sur conventions :	Sur Conventions :
- approuvées..... 4.076,8	- approuvées..... 12.670,1
- A l'approbation 4.010,6	- à l'approbation..... 8.586,4
- en préparation 1.411,8	- en préparation..... 3.356,7
- en vue..... 3.501,0	- en vue..... 7.449,0
<u>13.000,2</u>	<u>32.062,2</u>
Abattement 6% pour retard possible dans l'exécution <u>780,0</u>	Abattement 6% pour retard possible dans l'exécution..... 1.923,7
12.220,2	
<u>29.845,2</u>	
Solde Bénéficiaire à répartir..... 293,3	
<u>30.138,5</u>	
Total.....	Total.....
<u><u>30.138,5</u></u>	<u><u>30.138,5</u></u>

Voici maintenant quelques indications rapides sur le fonctionnement et les préoccupations des Divisions et Services techniques. Nous remercions les camarades qui ont bien voulu nous donner les renseignements nécessaires à cette rédaction, ou même cette rédaction toute faite, et nous nous excusons, dans ce dernier cas, d'avoir dû parfois l'écourter pour des raisons d'homogénéité.

(Nous souhaiterions vivement que des camarades en service outre-mer nous envoient, en ce qui concerne leur délégation ou leur mission, des renseignements analogues, que nous pourrions publier ou utiliser dans nos lettres d'information).

La Division Routes et Aérodrômes (RA) est la plus chargée de tous. Elle a repris un certain nombre d'affaires provenant des anciens Services ARM et TRA, et notamment :

d'ARM : de nombreuses études routières, à MADAGASCAR et en Afrique, ainsi que des contrôles de travaux et des études d'entretien routier.

de TRA : des études de factibilité au GABON et au CAMEROUN, et également des contrôles de travaux.

Au total, 76 études figurent actuellement à son programme.

RA assure aussi les relations avec la SEGA (Société d'Etudes Gabonaise) et avec INGEROUTE à PARIS.

La Division des Autoroutes et Ouvrages Urbains (AR) a, elle aussi, repris un certain nombre d'études provenant des anciens Services ARM et TRA.

Elle comprend l'Agence de Diffusion à l'étranger du Service spécial des autoroutes, l'équipe constituée autour du nouvel ordinateur 1130 du B.C.E.O.M., une équipe d'ingénieurs plus spécialement orientés vers les problèmes d'autoroutes et d'ouvrages urbains et enfin, the last but not the least, la cellule d'études d'ouvrages d'art.

.../...

Comme pour tout être jeune, le premier souci de la Division est d'abord de s'affirmer (en prenant de plus en plus d'études et en rôdant ses équipes) ; son souci est également de ne pas rester trop longtemps à la charge de la famille et de contribuer, pour sa part, aux recettes de la Maison. A cet égard, elle cherche notamment à diffuser les programmes autoroutiers, en les exploitant pour nos propres études, en les faisant exploiter par d'autres, en les louant à des organismes extérieurs. L'action est orientée vers tous les pays, et tout naturellement vers ceux qui construisent le plus d'autoroutes dont les Etats-Unis, auprès desquels un effort a déjà été entrepris et va être poursuivi en 1967.

Mais en même temps, il convient de familiariser de plus en plus les ingénieurs du B.C.E.O.M. et même ceux de l'extérieur avec les méthodes très séduisantes que constituent les calculs par l'ordinateur et l'effort fait dans ce sens, dès l'année 1966, sera poursuivi en 1967. Cela doit permettre à la fois d'utiliser mieux les équipes spécialisées et de faire fonctionner, sans discontinuité, l'ordinateur du B.C.E.O.M.

D'une façon générale, les divers contacts à prendre pour l'utilisation de l'ordinateur, le travail en France en matières d'ouvrages urbains qui se fait généralement par l'intermédiaire d'INGEROUTE, rendent nombreuses les liaisons de la Division des Autoroutes avec les autres Services du B.C.E.O.M. et l'extérieur et cela rend particulièrement vivant le travail au sein de cette Division.

La Division TRANSPORTS et ECONOMIE (TE) a hérité, des anciens Services TRA et ARM, des études de plans de transport, de plans de développement de réseaux routiers et d'études, d'économie générale.

La Division TRE est donc marquée par une fonction de Recherches et de Conseil. C'est ce qui ressort des études qu'elles termine (Plan de transports en COREE - en IRAN), de celles qu'elle entreprend ou auxquelles elle participe en collaboration avec d'autres bureaux d'études cousins comme INGEROUTE, amis comme INTERTRANSPORTS et ses filiales, ou même concurrents éventuels, français ou étrangers. Ce sont les plans de transports d'URUGUAY, de COTE-d'IVOIRE, les liaisons République Centre Afrique-CAMEROUN, secteurs d'un plan général de développement. Ce sont des études plus spécialisées : Métropolitain de SEOUL, Organisation des transports pour les Jeux Olympiques d'hiver à GRENOBLE en 1968, etc... débouchant sur des réalisations.

.../...

Ce sont aussi des études théoriques telles que celle sur le choix de la meilleure séquence d'investissements à réaliser pour desservir les nouvelles villes de la banlieue parisienne.

Autour de ces grandes études qui forment la masse de bataille de TE, de nombreuses interventions, moins grandioses, mobilisent les ingénieurs de la Division, et l'organisation du travail ne va pas sans causer de soucis. Cependant ces petites études ont l'avantage de contribuer, elles aussi, au chiffre d'affaires de la Division, discrètement, mais sûrement.

Le Service des PORTS (POA) voit actuellement se terminer un certain nombre de chantiers, qui ont constitué une partie importante de son activité au cours des dernières années, et pour lesquels il a assuré le contrôle des travaux : construction du Port de COTONOU, aménagement de la GOULLETTE, extension des ports de MAHDIA (Tunisie), SAINT-PIERRE et PAPEETE. Se pose donc, pour lui, une question de réutilisation du personnel notamment en matière d'agents vivant en délégation et spécialisés dans le contrôle des travaux (adjoints techniques). Le démarrage de quelques contrôles est heureusement escompté pour les prochains mois (extension du port de DJIBOUTI, construction du nouveau port de SAN PEDRO...).

Par ailleurs, une reconversion s'amorce du côté des études de factibilité, à l'usage de la Banque Mondiale, et aussi du côté des études d'organisation portuaire ou d'exploitation, pour le même client.

Ajoutons enfin que l'Organisation du Plan de l'IRAN vient de décider de nous confier l'étude d'un nouveau port sur le Golfe Persique, ce qui constitue une perspective intéressante.

Le service de l'Urbanisme et de l'Habitat (HAU) s'est sensiblement développé l'an dernier et doit continuer à le faire en 1967 dans une mesure nettement supérieure à la moyenne de 10 % donnée ci-dessus pour l'ensemble de la Société.

Le Service HAU vit sur quelques études longues et importantes, telles que l'adduction d'eau de NOUMEA, ou encore (et surtout), les études du Génie sanitaire qui nous ont été confiées par l'Administration française en vue de la démoustication du LANGUEDOC-ROUSSILLON, dans le cadre de l'aménagement touristique de cette région.

.../...

Il vit également sur une poussière de petites études d'alimentation en eau, d'assainissement, d'architecture, de matériaux de construction etc... qui finissent par représenter un chiffre d'affaires non négligeable.

Ses études les plus intéressantes sont celles d'infrastructure urbaine, en cours ou en préparation, en collaboration avec d'autres bureaux au sein d'études générales d'urbanisme et d'aménagement (ADDIS-ABEBA - LOME - SAN PEDRO en Côte d'Ivoire).

Le Service HAU espère avoir, sans trop tarder, certaines commandes de dossiers de factibilité en vue de travaux d'alimentation en eau et d'assainissement en Afrique, auxquels la Banque internationale commence à s'intéresser.

Il établit actuellement, en liaison avec cinq autres grands bureaux français, des propositions pour une très importante étude d'aménagements hydrauliques portant sur la région du "GRAND LIMA", au Pérou.

Le Service de l'Hydraulique agricole (HYA) ne disposait encore, il y a deux ans, que d'un ingénieur au côté de son chef de service, et il en a quatre maintenant.

C'est donc un service qui, actuellement, se développe, mais ce développement ne se fait pas sans peine et sans aléas : HYA rencontre en effet de très grandes difficultés pour obtenir des marchés, difficultés dues à ce que, dans ce domaine, la concurrence est très active et à ce que certaines positions ont été solidement prises par d'autres bureaux spécialisés, auprès des organismes de financement français. Quant aux grosses affaires relevant d'un financement international, HYA n'a pas encore le volume qu'il faudrait pour y prétendre.

Certains pays, tels que le SENEGAL, lui font confiance et lui confient régulièrement des études.

Par ailleurs, HYA s'est fait une spécialisation dans les problèmes d'inondations, de protection contre les crues, de défense des berges et des ouvrages. Il conduit des études de ce genre au TCHAD, et surtout en France métropolitaine, à la suite de contrats signés avec les Administrations compétentes.

Le Service GAT (Grands aménagements territoriaux) a vu ces temps derniers son activité concentrée sur deux affaires très importantes :

La première est celle des transports urbains du GRAND SANTIAGO, comportant notamment l'étude d'un métro. Le marché dont la préparation a été longue et difficile, vient d'être signé entre le Gouvernement chilien et le groupe d'études B.C.E.O.M. - SOFRETU, qui travaillera en collaboration avec le bureau d'études chilien CADE.

La seconde affaire importante est celle de l'aménagement du bassin du WABI SHEBELLI en Ethiopie. Cette étude vient à la suite d'une étude préliminaire faite en 1965. Son financement est assuré par le Ministère français des Affaires étrangères, elle sera exécutée en collaboration avec l'O.D.S.T.O.M. et le B.D.P.A. Nous nous attendons à une notification prochaine de l'approbation du marché.

x

x x

Très fréquemment, des camarades s'adressent aux membres du Comité d'Entreprise pour leur soumettre des problèmes relatifs à leur situation administrative personnelle, relatifs par exemple à leur qualification et à leur classement. Nous rappelons, ainsi que nous l'avons déjà fait dans notre lettre d'information d'octobre 1966, que ce sont les Délégués du Personnel qui sont plus spécialement chargés d'intervenir dans de tels cas particuliers.

Nous voudrions dire un mot aujourd'hui de l'activité du Comité d'Entreprise en ce qui concerne les prêts au personnel.

Depuis sa prise de fonctions officielle, fin Septembre 1966, 12 prêts ont été accordés par le nouveau Comité.

Ce sont des prêts sans intérêts.

En principe, ils sont réservés à des agents ayant au moins un an de présence au B.C.E.O.M. et ils ne sont jamais supérieurs à 5.000 Francs. Les conditions du remboursement sont

.../...

débuttées avec l'agent bénéficiaire, en tenant compte du montant de son salaire. Pour un prêt de 5.000 Francs, le délai de remboursement ne doit pas dépasser, en principe, 20 mois.

Mais ces règles ne font que tracer une ligne de conduite ; elles ne s'imposent pas impérativement au Comité, qui se réserve le droit de juger des situations personnelles pour décider de l'octroi d'un prêt et en fixer les conditions. Une autre base d'appréciation est évidemment le montant des disponibilités à ce titre.

Ces prêts étant gratuits, nous estimons, (et nous pensons avoir sur ce point l'accord de tout le monde) que nos disponibilités doivent être employées pour venir en aide à des agents ayant un salaire modeste et en vue d'une utilisation d'un intérêt indiscutable (amélioration du logement par exemple). Il y a peu de chances que le Comité d'Entreprise accorde un prêt à un ingénieur gagnant 4.000 Francs par mois et qui désirerait être aidé pour l'achat d'une Bentley. Cet ingénieur peut trouver à emprunter de l'argent ailleurs, à des conditions normales.

C'est la raison pour laquelle nous sommes obligés, dans chaque cas, de nous informer de l'emploi prévu de la somme demandée. Mais rassurez-vous, nous n'avons pas des âmes d'inquisiteurs et nous ne procédons à aucun contrôle. Nous vous faisons confiance.

Lorsque cette lettre d'information vous parviendra, vous aurez déjà reçu notre circulaire relative à l'établissement de la liste des bénéficiaires de logements en 1967. Nous demandons à ceux que cette possibilité intéresse de nous répondre très rapidement.

Un camarade de MADAGASCAR nous a posé trois questions, que nous reproduisons et auxquelles nous répondons ci-dessous :

1. - "RESTAURANT : Le privilège des tickets-repas est naturellement offert à l'agent de passage au Siège. Mais ne pourrait il être étendu aux membres de sa famille, lors de ces séjours parisiens ? Le tarif des restaurants de la capitale, lorsque l'on est en famille et sans le loisir de rechercher le meilleur rapport prix-prestations, devient vite onéreux. Et nos poches sont souvent moins bourrées de C.F.A. que d'aucuns le croient quelquefois".

.../...

Réponse : Cette formule nous paraît d'une application très difficile, en ce sens que l'on ne voit pas où il faudrait s'arrêter, et que d'ailleurs le B.C.E.O.M. et son Comité d'Entreprise ne seraient pas seuls à en décider : le groupement Maine-Montparnasse devrait certainement être consulté (voir notre lettre d'information de Décembre dernier).

2. - "LANGUES ETRANGERES : Les disques Assimil qui sont à la disposition du personnel ne pourraient-ils pas être prêtés aux agents d'outre-mer pendant une partie de leur congé ?".

Réponse : Oui. Aucune difficulté.

3. - "REUNIONS ET RECEPTIONS : Là, naturellement, nous sommes bien loin pour lever avec vous le verre de l'amitié.

En ce qui concerne la fête en l'honneur des 10 ans de service, je n'ai aucune expérience en la matière (ma promotion n'arrive qu'en Mai prochain), mais je pense que, à quelques mois près, il doit être possible de faire coïncider ces réceptions avec la présence en France du personnel d'outre-mer intéressé."

Réponse : La fête en l'honneur des 10 ans de service est à la charge du B.C.E.O.M. En 1966, elle a été bloquée avec une fête de fin d'année organisée par le Comité d'Entreprise : financièrement, le B.C.E.O.M. et le Comité d'Entreprise ont participé chacun pour moitié à cette manifestation.

Si cette formule est maintenue, la date en est imposée vers la fin de l'année, dans le cas contraire, il serait bien difficile de trouver chaque année pour la fête des 10 ans de service une date satisfaisant tout le monde.

Par contre, le Comité d'Entreprise pourra probablement faire quelque chose, pour faciliter au personnel des délégations la possibilité d'organiser sur place une petite fête B.C.E.O.M. à l'époque de Noël.

.../...

x

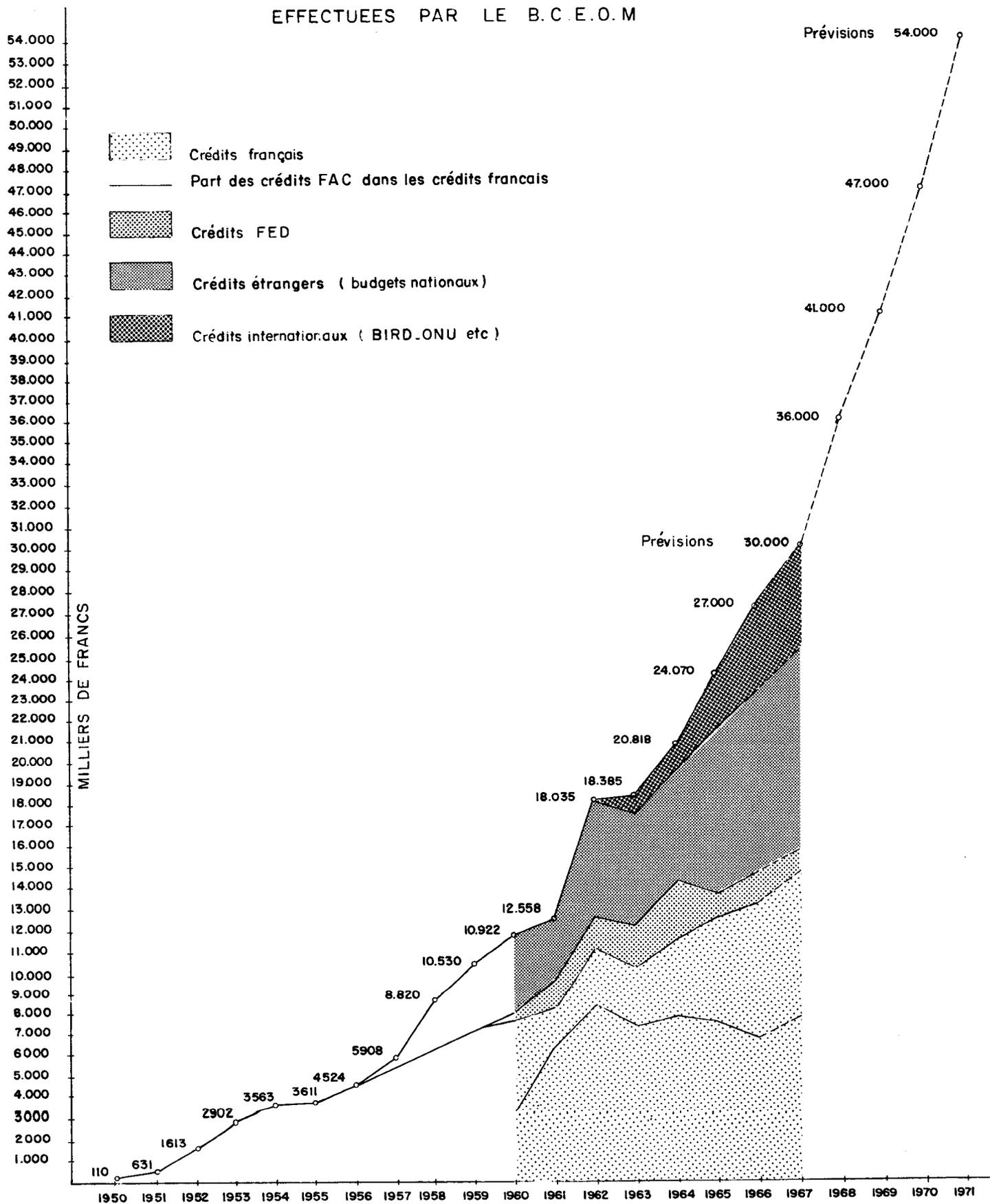
x x

Rectificatif :

Dans notre dernier numéro, nous avons, par oubli, attribué la paternité complète des perspectives autoroutières au traceur automatique, alors qu'en réalité les dessinateurs de M. LOYAU ont ajouté leur "coup de patte" pour donner au dessin son habillage définitif (la machine dessine en effet sans distinguer les lignes apparentes et les lignes cachées par la pente ou la crête des talus. Exemple en annexe).

MONTANT DES ETUDES

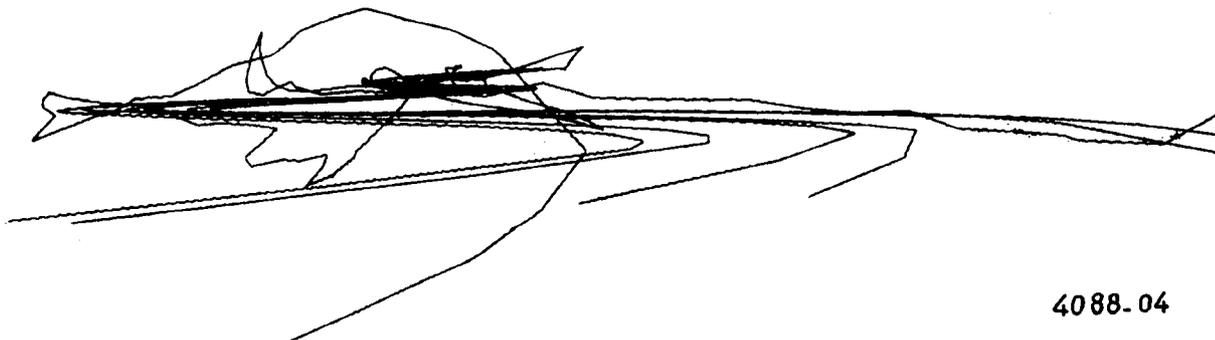
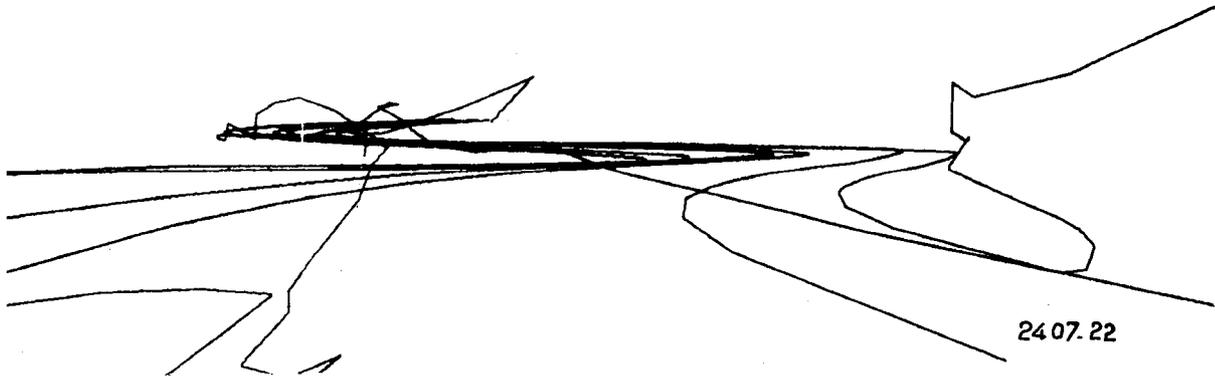
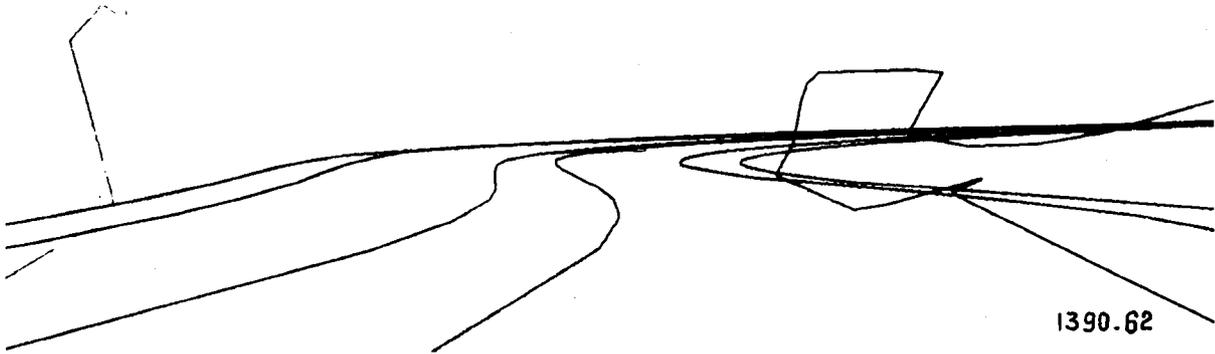
EFFECTUEES PAR LE B.C.E.O.M



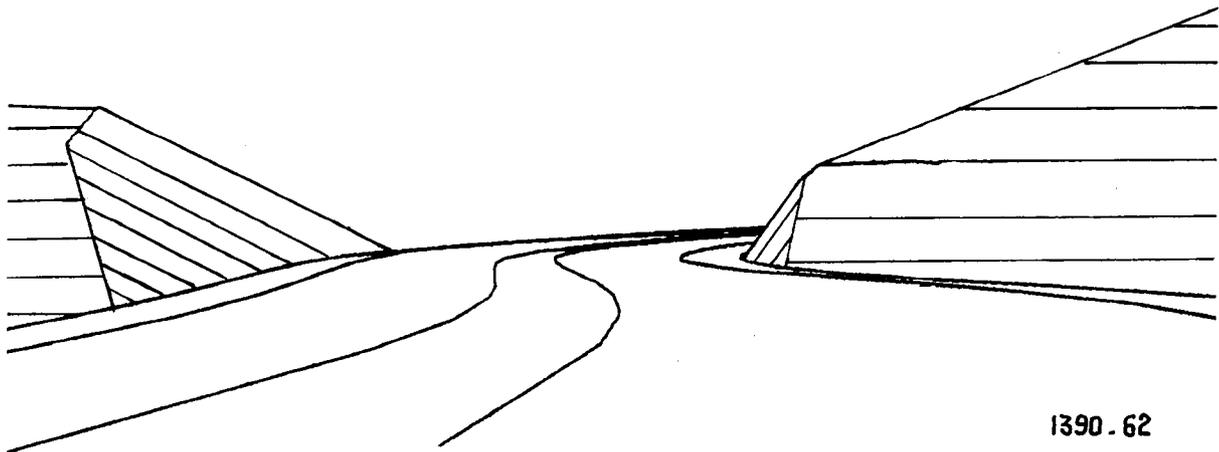
PERSPECTIVES D'AUTOROUTE

obtenues au moyen d'un traceur automatique
travaillant sous les ordres d'un ordinateur

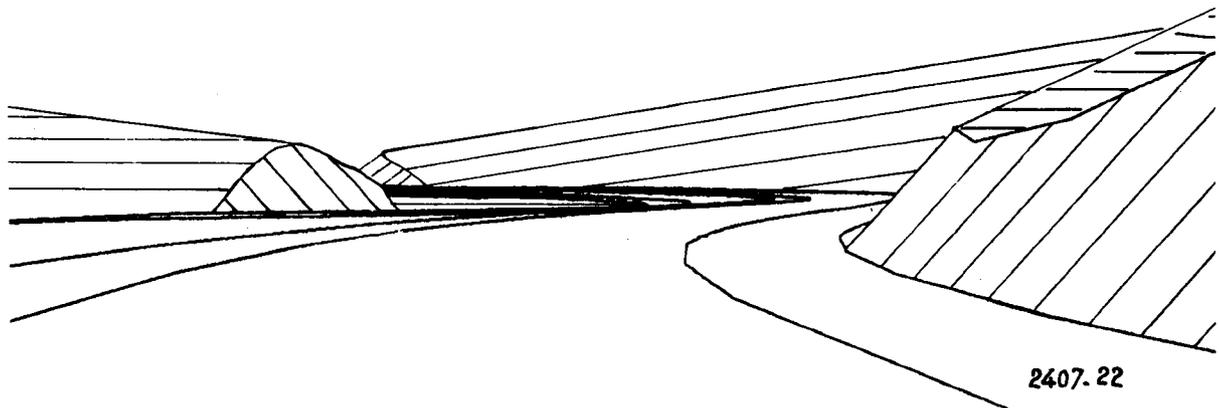
Sortie machine.



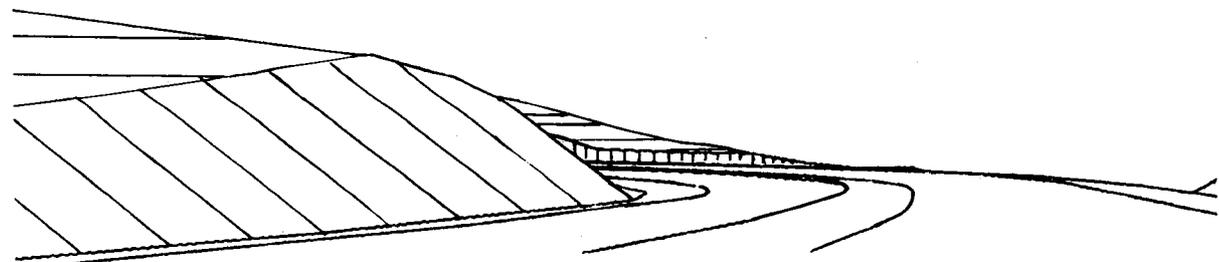
Après aménagement.



1390.62



2407.22



4088.04

C A R N E T R O S E

Au cours de ce mois, nous avons été heureux d'apprendre,

- le mariage de :

Mlle MATHGEN Françoise avec Monsieur SEVENO Jacques le 11 Février 67
(Secrétaire à la Section Personnel Comptabilité)

Tous nos meilleurs voeux aux jeunes époux,

- et la naissance au foyer de :

Monsieur MANFREDI d'un petit OLIVIER le 30 Janvier 1967
(Dessinateur-projeteur au Service POA)

Félicitations aux heureux parents.

PETITES ANNONCES

A VENDRE :

Appartement - 4 pièces de 13 à 16 m², surface totale: 70 m² - sans salle de bain - sans chauffage central - situé 9, rue Nicolas Charlet à PARIS 15^{ème} - au 3^{ème} étage d'un immeuble 1900 environ.

Prix : 120.000 Francs à débattre.

Pour renseignements complémentaires, s'adresser à :

- Monsieur CHAPPELLIER et après le 9 Février

à GAL : 08-93.

CONVENTIONS COLLECTIVES

DES BUREAUX D'ETUDES

LA PROFESSION

Les Bureaux d'Etudes Techniques et les Cabinets d'Ingénieurs Conseils répertoriés à la nomenclature des Activités Economiques de l'I.N.S.E.E. sous les numéros 801-1, 802 et 818 regroupent approximativement quelques 40.000 salariés.

Cette branche professionnelle, si elle n'est pas nouvelle, s'est toutefois considérablement développée depuis la dernière guerre et son caractère initial de profession libérale s'est peu à peu limité au plus petit nombre de ses ressortissants pour faire parallèlement place à certaines grandes entreprises polyvalentes.

De très spécialisée dans certaines techniques (béton armé, mécanique...), la profession a évolué, grâce aux progrès de la cybernétique et des sciences économiques, vers une prise en charge quasi "cosmique" du progrès matériel. Le principe directeur de cette conquête dont le rythme ne cesse de s'accélérer a été exprimé par cette formule de Jean FOURASTIE : "La pensée économise l'action".

L'importance numérique et le rôle accru qu'assume dans la Société notre profession a fait prendre conscience à un certain nombre de ses membres, de la communauté de leurs problèmes, de leur solidarité. Il est ainsi rapidement apparu la nécessité d'organiser la profession afin d'éviter les discordances par trop flagrantes, origines de tensions sociales, de supprimer l'arbitraire et d'instaurer un minimum de garanties couvrant les salariés des risques les plus graves.

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

L'outil le plus adéquat auquel il pouvait être fait appel à cette fin est sans conteste la Convention Collective.

Apparues dans le Droit Social Français à l'occasion d'une Loi en date du 25 mars 1919, les Conventions Collectives sont, actuellement régies par la Loi du 11 février 1950 (Code du Travail, Livre I Article 31 et suivants).

.../...

Rappelons rapidement ici les caractéristiques fondamentales d'une Convention Collective :

1°) Il s'agit d'un accord négocié et passé entre organisations syndicales de salariés et les employeurs.

Seules les organisations syndicales ont du côté des salariés, compétence pour engager ceux-ci. On voit déjà le rôle indispensable et primordial qu'assume à cet égard le Syndicat.

2°) Cet accord détermine lui-même son champ d'application qui peut être local, régional ou national.

3°) Lorsqu'il est signé par les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives de la profession et qu'il comprend un certain nombre de clauses prévues par la Loi, (1) qu'enfin son champ d'application est national, cet accord peut faire l'objet d'un "Arrêté d'extension" à l'ensemble de la profession, pris par le Ministre du Travail, après avis de la Commission Supérieure des Conventions Collectives.

Son texte est publié au Journal Officiel et il prend le caractère d'une véritable Loi, tant vis à vis des employeurs que des salariés, signataires ou non.

4°) Le non respect d'une Convention Collective est sanctionné civilement et pénalement par la Loi.

x

x x

(1) les clauses obligatoires d'une convention collective nationale concernent notamment :

- le respect de la liberté syndicale et la liberté d'opinion,
- les délégués du personnel et le Comité d'Entreprise,
- les conditions d'embauche et de licenciement,
- les préavis de licenciement,
- les congés payés,
- les salaires,
- la procédure de conciliation des conflits collectifs,
- le travail des femmes et des jeunes,
- la formation professionnelle et l'apprentissage.

.../...

LA CONVENTION COLLECTIVE DU 20 JUILLET 1961

S'appuyant sur les considérations qui viennent d'être évoquées, un certain nombre d'organisations syndicales représentatives de Bureaux d'Etudes à activités purement techniques (Bâtiment, Travaux Publics, notamment), signèrent une première Convention Collective Nationale le 20 Juillet 1961.

Cette convention ne s'appliquait qu'aux seuls Ingénieurs Assimilés et Cadres (I.A.C.) (1) des Bureaux d'Etudes Techniques "relevant exclusivement des professions libérales". Seuls d'autre part les Employeurs affiliés à la Chambre Syndicale des Bureaux d'Etudes Techniques de France (SYNTEC-ICOFRANCE) étaient soumis à cette convention qui n'a pas été étendue".

Cette convention, qui présentait le mérite d'être la première du genre, s'est toutefois avérée assez rapidement dépassée.

D'une part l'évolution générale des conditions de travail a rendu caduques un certain nombre de clauses de cette convention, les coutumes, règlements intérieurs, ou accords d'Entreprises mis en oeuvre ultérieurement venant confirmer cet état de fait.

D'autre part le domaine des Bureaux d'Etudes s'est étendu : il a incorporé peu à peu parallèlement aux techniques du Bâtiment et des Travaux Publics, les différents secteurs relevant de ce que l'on a coutume d'appeler les "Sciences Humaines" : économie, sociologie, urbanisme, sous-développement, équipement et aménagement du territoire, etc...

Cette diversification de la profession a entraîné une inadéquation de la Convention Collective établie dans un autre contexte.

Enfin les structures de la profession ont été également bouleversées : parallèlement aux petites unités initiales à statut essentiellement libéral, on a vu peu à peu se développer d'importantes entreprises privées et para-publiques pouvant comporter jusqu'à plusieurs milliers de salariés.

(1) Voir à la fin de l'article la classification des I.A.C. fixée par la C.C.N. du 20.7.1961.

Les rapports entre salariés et employeurs ne pouvaient plus être dès lors, les mêmes qu'auparavant. Cette croissance entraînait corrélativement une extension du nombre des employés par rapport aux cadres

x

x x

LES NOUVELLES NEGOCIATIONS

Devant l'extension très rapide de la profession pendant la période de haute conjoncture qui précéda la mise en place du "Plan de stabilisation", les salariés les plus clairvoyants réagirent de deux manières :

Ils cherchèrent tout d'abord une organisation syndicale qui leur permettrait de s'exprimer et d'intervenir auprès d'un patronat, animé sans doute de bonne volonté mais le plus souvent de fraîche souche, et qui avait de ce fait tendance à agir empiriquement, sinon arbitrairement.

Ne trouvant pas toujours les structures syndicales d'accueil adéquates, ils les créèrent. C'est ainsi que les principaux Syndicats de salariés de la profession sont de création très récente et qu'ils n'ont pu encore atteindre les niveaux qu'ils devraient.

Parallèlement ces Syndicats en liaison et avec l'appui des Fédérations et Syndicats de salariés des entreprises traditionnelles (Bâtiments, Travaux Publics...), signataires de la Convention Collective du 20 Juillet 1961, prenaient contacts à partir de 1965 avec les organisations patronales de la branche : SYNTREC-ICOFRANCE et C.I.C.F. (Chambre des Ingénieurs Conseils de France).

Il s'agissait pour eux d'obtenir d'une part la révision de la convention Collective Nationale IAC, d'autre part de négocier et de signer une Convention Collective Nationale pour les employés Techniciens, Dessinateurs et Assimilés (E.T.D.A.) de la profession, jusqu'ici exclus de tout accord de cette sorte.

A cette occasion enfin et en raison de la conjoncture inquiétante qui commençait à se faire jour en matière de stabilité de l'emploi, les Syndicats demandèrent pour la première fois la garantie du régime d'Assurance Chômage (U.N.E.D.I.C.)

.../...

Dix huit mois de négociations entre les deux organisations patronales d'une part et la délégation inter-syndicale représentant les quatre grandes confédérations C.G.C. - C.G.T. - F.O. - C.F.D.T., et C.G.T. ont permis d'atteindre à ce jour à un certain nombre de résultats.

Il est à cette occasion utile d'indiquer l'excellence de la Collaboration qui s'établit entre les représentants des divers syndicats de salariés et l'esprit de franche camaraderie qui ne cessa d'exister entre eux pendant tout ce temps.

Quels sont ces résultats ?

- Tout d'abord la mise au point et l'acceptation mutuelle symbolisée temporairement par les paraphe des diverses organisations patronales et salariales intéressées, d'une Convention Collective Nationale des E.T.D.A. (30 Novembre 1966). Cette convention Collective Nationale dont "l'extension" sera demandée au Ministre du Travail ne prendra effet que le jour où le projet de nouvelle convention Collective relative aux I.A.C. sera lui-même signé.

- D'autre part la signature le même jour de trois "Protocoles d'accord" concernant l'ensemble des branches professionnelles visées aux groupes 801-1, 802 et 818 de la nomenclature I.N.S.E.E. (1) et applicables dès le 1er janvier 1967 (2) aux entreprises affiliées aux organisations patronales signataires, ultérieurement aux autres entreprises de la profession, après extension décidée par le Ministre du Travail.

Ces trois protocoles prévoient :

- l'affiliation obligatoire des E.T.D.A. au régime A.R.R.C.O. de retraites complémentaires, ainsi qu'à ses annexes et avenants.
- l'affiliation obligatoire des I.A.C. au régime A.G.I.R.C. de retraite et de prévoyance prévue par la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947, ainsi qu'à ses annexes et avenants.
- l'affiliation obligatoire des E.T.D.A. et des I.A.C. au régime de l'U.N.E.D.I.C. d'Assurance-Chômage institué par la Convention du 31 Décembre 1958, ainsi qu'à ses annexes et avenants.

(1) La convention Collective E.T.D.A. précédemment citée est applicable au même ensemble.

(2) Le B.C.E.O.M. se trouve dans ce cas.

- Enfin la mise en chantier de la révision de la Convention Collective Nationale des I.A.C. Pour ce faire les organisations syndicales de salariés ont conformément aux termes de l'article 68 de la C.C.N. du 20 juillet 1961, dénoncé complètement cette dernière, qui reste toutefois en vigueur jusqu'à ce que le nouveau texte soit au point et l'ait remplacée.

Que dire de ces négociations en cours ?

Les points de discussion les plus saillants sont les suivants :

- montant de l'indemnité de licenciement en fonction de l'ancienneté.
- durée des congés en fonction de l'ancienneté et de l'âge (les syndicats ont demandé la 5ème semaine de congés payés).
- définition du caractère forfaitaire de la rémunération des cadres en fonction de la durée effective du travail.
- condition de travail des cadres envoyés en séjour (plus de 6 mois) à l'étranger.

Cette liste n'est pas exhaustive, elle fait simplement le point des sujets abordés jusqu'ici qui ont donné lieu entre délégations à divergences de vue et qui ne sont pas encore tranchés à ce jour.

Ces désaccords n'ont pas toutefois revêtu un caractère définitif tant s'en faut, et les discussions se poursuivent sur d'autres sujets, laissant le soin à des groupes restreints d'experts et au temps de trouver aux premiers les solutions de compromis.

On peut ainsi dans l'état présent des choses, espérer mettre un terme à ces négociations avant l'été 1967.

A l'issue de cette présentation des travaux des délégations patronales et salariales de notre profession, deux remarques importantes s'imposent.

Tout d'abord l'exigence absolue présentée par les organisations patronales, de négocier séparément les Conventions Collectives relatives d'une part aux E.T.D.A., d'autre part aux I.A.C. Sans doute doit-on espérer et reconnaître que les avantages consentis primitivement aux I.A.C. exclusivement constituent des précédents sur lesquels les E.T.D.A. s'appuient pour obtenir par la suite ce qui aurait été refusé à tous dès le départ.

.../...

D'autre part les clauses de ces conventions constituent des minimums au dessous desquels il n'est pas possible aux employeurs d'agir.

Ces minimums se situent souvent très au dessous de ce qui se fait actuellement dans telle ou telle entreprise de notre profession. L'alignement a dû se faire hélas, par le bas, pour ne pas mettre en difficulté la vie même de certaines petites entreprises ; dans le cas contraire en effet, le remède eût risqué d'être pire que le mal.

C'est ainsi notamment que si l'on applique aux nouvelles classifications des E.T.D.A. la valeur du point qui a été retenue, on aboutit dans certains cas à des niveaux de salaires aberrants par rapport à ceux qui sont actuellement pratiqués, sans que pour autant ceux-là puissent être toujours considérés comme satisfaisants. Les distorsions de salaires au sein de notre profession atteignent en effet dans certains cas 80 % : elles reflètent la très grande variété de branches qui coexistent et la diversité de leurs sujétions. Il est alors évident qu'il conviendra d'adapter les dispositions des Conventions Collectives Nationales aux conditions particulières de chaque entreprise.

C'est le rôle des "Accords d'Entreprises" prévus à l'article 31 du Code du Travail.

x

x x

PERSPECTIVES D'AVENIR

ACCORDS D'ENTREPRISE ET REGLEMENTS INTERIEURS

Les accords d'entreprises dont la procédure n'a vraiment commencé à être utilisée sur une large échelle que depuis les "Accords Renault 1955" doivent être négociés entre représentants des Syndicats les plus représentatifs du personnel et l'employeur.

.../...

Ils concernent habituellement les questions relatives aux salaires, (fixation de la valeur du point propre à l'entreprise), aux modes de calculs des primes, et des indemnités diverses (déplacements notamment), à la durée et aux horaires de travail, aux congés, aux classifications, à l'ancienneté et aux promotions, au droit syndical, etc...

En l'absence d'accords d'entreprises, les diverses questions étaient autrefois traitées lorsqu'elles l'étaient, soit dans le cadre du contrat d'embauche où le salarié ne pouvait s'appuyer sur la solidarité de ses camarades pour défendre ses légitimes intérêts en face de son futur employeur, soit dans le "Règlement intérieur" de l'entreprise.

Celui-ci, obligatoire en effet dans les entreprises de plus de 20 salariés, ne peut être établi, rappelons le, qu'après consultation du Comité d'Entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Il n'en reste pas moins très probable que les Règlements intérieurs de nos entreprises établis antérieurement à la mise en place des nouvelles Conventions Collectives Nationales, ne seront plus en harmonie avec celles-ci et qu'il faudra les refondre. A cette occasion, il est possible que certains syndicats estiment souhaitable d'envisager qu'un accord d'entreprise s'y substitue partiellement.

La rapide croissance de la profession des Bureaux d'Etudes a ainsi amené ses responsables et ses membres à repenser leurs rapports et leur organisation, l'ouvrage est en cours et le temps y a son rôle limitant les impatiences, convaincant les incrédules.

Les idées ne manquent pas, les bonnes volontés sont plus rares et les choses étant ce qu'elles sont, les effectifs des syndicats, seuls interlocuteurs reconnus par la Loi, sont insuffisamment nombreux. L'intervention de ces Syndicats est pourtant décisive, leur entreprise est exaltante car elle participe en définitive au progrès social et au bonheur de plus grand nombre. Mais il ne faudrait pas qu'ils ne fassent que tirer pour d'autres les marrons du feu.

La définition des I.A.C. donnée par l'Article 3 de la Convention et qui constitue la classification utilisée actuellement encore par le B.C.E.O.M. est la suivante :

CLASSIFICATION DES I.A.C.

C.C.N. du 20.7.1961

Repères	Coefficients hiérarchiques
POSITION 1	
1. - 1 Débutants	
Collaborateurs assimilés à des ingénieurs qui débutent comme ingénieurs ou cadres techniques ou administratifs, occupant dans le bureau d'études un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances acquises.	80
1. - 2 Débutants	
Les mêmes que ci-dessus, mais titulaire du diplôme de sortie des écoles énumérées art. 2 de la Convention.	95
POSITION 2	
2. - 1 : Ingénieur, cadre ou assimilé ayant au moins 2 ans de pratique de la profession, qualités intellectuelles et humaines lui permettant de se mettre rapidement au courant des travaux d'études. Coordonné éventuellement, les travaux des techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés travaillant aux mêmes tâches que lui dans les corps d'état étudiés par le bureau d'études techniques.	
- Agé de moins de 26 ans	100
- Agé de 26 ans au moins.	110
	...

Repères	Coefficients hié- rar- chiques
2. - 2 : Remplit les conditions de la position 2.1 et en outre, partant d'instructions précises de son supérieur, doit prendre des initiatives et assumer des responsabilités que nécessite la réalisation de ces instructions.	
Etudie des projets courants et peut participer à leur exécution.	
Ingénieur d'études ou de recherches, mais sans fonction de commandement.	130
2. - 3 : Ingénieur, cadre ou assimilé, ayant au moins six ans de pratique en cette qualité et étant en pleine possession de ce métier.	
Partant des directives données par son supérieur, il doit avoir à prendre des initiatives et assumer des responsabilités pour diriger les employés, techniciens ou ingénieurs travaillant à la même tâche.	150
POSITION 3	
3. - 1 : Ingénieurs, assimilés, ou cadres placés généralement sous les ordres d'un chef de service et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en oeuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assurer, toutefois dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef°	170
3. - 2 : Ingénieurs, assimilés ou cadres ayant à prendre dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant orientant et contrôlant le travail de leurs subordonnés. Cette position implique un commandement sur des collaborateurs et cadres de toute nature.	210
	.../...

