

S O M M A I R E

DIRECTION	page	1
COMITE D'ENTREPRISE	page	4
DELEGUES DU PERSONNEL	page	7
COMMUNICATIONS SYNDICALES	page	14
VIE DU PERSONNEL	page	15
DE VOUS A NOUS	page	20

direction

LE MOT DU DIRECTEUR GENERAL

A PROPOS DE LA CONFERENCE BIENNALE.....

La plupart d'entre vous savent déjà que le B.C.E.O.M. tiendra sa Conférence Biennale en Novembre prochain. Il s'agit là d'une activité que nous reprenons après quatre ans d'interruption et qui consiste à réunir à Paris nos Chefs de missions et représentants Outre-Mer avec un certain nombre de personnes du Siège. Cette manifestation comportera quatre journées de travail en groupe et en réunions plénières sur le thème "l'adaptation du B.C.E.O.M. au marché actuel et futur de l'ingénierie"; elle sera complétée par un voyage d'études de trois jours, dont un week-end, dans le sud de la France.

Ceux d'entre vous qui sont entrés plus récemment dans la maison, certains des anciens aussi, se demandent peut-être quelles sont les raisons profondes de cette Conférence qui mobilise un nombre important de personnes de la maison. Je vais essayer en quelques lignes de vous dire ce qu'elle représente pour moi et ce que j'en attends.

J'y vois une double action :

D'abord une action de participation : l'avenir à moyen terme de notre Société est lié à la façon dont nous saurons et nous pourrons rester imbriqués dans le marché de l'ingénierie, lui-même dominé par des fluctuations et évolutions de tout ordre. Le B.C.E.O.M. dans quelques années sera probablement aussi différent du B.C.E.O.M. d'aujourd'hui qu'il diffère actuellement de la Société à ses débuts. Des lignes d'action ont été arrêtées, mais il faut les préciser ou les corriger périodiquement; je considère que ce sont là des questions qui nous concernent tous et il est normal qu'un grand nombre d'entre vous participent à l'effort de réflexion et collaborent aux processus de décision. Les temps sont révolus où le responsable d'une Société prenait tout seul des options de ce type. Par leur expérience du métier ou par leurs vues nouvelles, beaucoup d'entre vous peuvent contribuer à la recherche de solutions, par exemple dans le domaine de la prospection, pour la détection et l'élaboration de produits nouveaux, pour l'amélioration de notre productivité. La Conférence

est un moyen de mobiliser cette substance, en même temps que de rendre tangible pour chacun sa contribution à la marche en avant de la maison.

Mais surtout la Conférence c'est une action de recyclage en commun permettant une confrontation des points de vue entre des personnes qui n'ont pas, ou peu, l'occasion de se rencontrer. Je n'irai pas jusqu'à dire, en parodiant Daninos, que le B.C.E.O.M. est divisé en 400 agents; mais il est certain que comme dans toute entreprise notre population est composée de différentes "catégories" dans lesquelles s'inscrivent les uns et les autres selon les fonctions qu'ils remplissent. L'appartenance à une division (technique, administrative, commerciale), le fait de résider habituellement Outre-Mer, au Siège ou à la Grande Motte, la spécialisation (technicien, économiste, administratif), la qualification professionnelle (cadre, employé), sont autant d'éléments qui ont tendance à constituer des cloisons, alors que notre travail exige précisément des collaborations fréquentes sinon constantes entre ces "catégories", au niveau de l'opération comme en bien d'autres circonstances. Si on n'y prend pas garde, les cloisons engendrent très vite des déphasages dans la manière de voir, des incompréhensions, des difficultés de relations même, qui ne manquent pas de se cristalliser tant qu'un dialogue n'est pas établi. La Conférence assure des confrontations qui sont seules à permettre de résoudre ces problèmes; c'est d'ailleurs surtout à cet égard que le voyage d'études en est le complément naturel, par les multiples contacts qu'il permet, par l'intégration qu'il favorise dans notre communauté de pensée; il a aussi pour but de nous faire connaître, à nous qui sommes peut-être trop orientés sur l'extérieur, certains problèmes majeurs d'équipement et de développement dans notre pays.

Ces considérations expliquent quelques particularités de l'organisation de la Conférence, notamment le caractère interdisciplinaire de son thème de travail qui permet à chacun d'apporter le fruit de ses réflexions, comme aussi la forte participation des cadres à la Conférence proprement dite, et une intégration plus importante des employés dans les invités au voyage.

Bien sûr cette Conférence coûte de l'argent et, en cette période où nous nous sentons assez fragiles devant les perturbations apportées par les événements mondiaux, nous devons nous attacher à en réduire les frais jusqu'à un minimum permettant d'atteindre les buts que je vous ai énumérés ci-dessus. C'est pourquoi j'ai donné des instructions pour, sans aller jusqu'à l'austérité, retirer de l'organisation tout ce qui pouvait présenter un caractère luxueux, pour éliminer

la plupart des réceptions onéreuses, pour réduire les coûts des voyages, entre l'Outre-Mer et Paris comme en Métropole, tout en respectant l'objectif prioritaire du maximum de contacts entre les participants.

Il faut bien voir que pour le B.C.E.O.M. il s'agit là d'un placement pour le futur au même titre que d'autres actions de productivité par exemple; c'est même un double placement, d'abord pour éclairer notre politique, ensuite pour entretenir et consolider le capital humain de la Société, deux éléments qui sont le gage de notre succès au cours des prochaines années et dont j'ai le devoir de me préoccuper.

L. ODIER

comité d'entreprise

D A T E S à R E T E N I R

LE COMITE D'ENTREPRISE a le plaisir de vous informer de la date du prochain cocktail de fin d'année qui aura lieu dans les Salons des Champs Elysées :

44 Avenue des Champs Elysées à PARIS

le vendredi 7 décembre 1973

*
* *

Pour les enfants du personnel de PARIS,

l'ARBRE DE NOEL aura lieu le dimanche 9 décembre 1973

pour les enfants du personnel de LA GRANDE MOTTE,
l'ARBRE DE NOEL aura lieu le samedi 15 Décembre 1973.

*
* *

Plus de précisions vous seront données dans le prochain numéro de l' EQUIPE.

Pour ceux qui désireraient pratiquer l'Aïkido, le COMITE d'ENTREPRISE du B.C.E.O.M. a passé un accord avec L'UNION SPORTIVE DU CREDIT NATIONAL.

(Les conjoints des agents pourront également profiter de cet accord).

L'AÏKIDO !!! mais qu'est-ce que c'est que ce truc-là ?

Si vous avez le courage de lire les quelques lignes qui suivent, sans doute serez-vous un peu renseigné.

Les arts martiaux occupent toujours dans le JAPON même moderne une place très importante. L'Occident a déjà découvert depuis quelques années le JUDO et le KARATE. Ces deux disciplines ont d'ailleurs provoqué pour des raisons diverses un engouement.

Parmi les arts martiaux l'aïkido reste toujours un mystère pour beaucoup d'Européens.

Qu'est-ce que l' AÏKIDO ? Le mot se décompose en trois parties: aï (uni) ki(esprit) do(voie).

L'Aïkido est donc la voie par la communication de l'esprit, c'est-à-dire une adaptation à l'attaque de son adversaire. Nous pouvons dire qu'il faut amorcer une technique de défense au moment de l'attaque de l'adversaire et de fait retrouver un parfait accord avec lui.

Il s'agit là de principes complémentaires tels le yang et le yn.

L'aïkido est-il un art, une technique de self-défense, une philosophie ? La réponse est difficile et dépend tout à la fois de l'état d'esprit du pratiquant, du temps de pratique et d'autres facteurs que nous ne chercherons pas à analyser ici et qui peuvent se rattacher aux notions OCCIDENT et EXTREME-ORIENT.

La maîtrise, en aïkido, ne peut donc s'acquérir qu'après une pratique assez longue. Il ne faut donc pas se décourager et surtout vouloir aller trop vite.

L'aïkido peut-il être pratiqué par tout le monde ?

En principe oui (un entraînement progressif autorise d'entreprendre l'étude de l'aïkido à n'importe quel âge). Il est bon de préciser, contrairement à ce que l'on entend souvent, qu'il est inutile d'avoir pratiqué le judo pour se mettre à l'aïkido. La pratique de l'aïkido n'est ni dangereuse, ni brutale. Un certain nombre de personnes appartenant au sexe dit faible, pratique cette discipline.

Quelle différence peut-il donc exister entre le judo, le karaté et l' aïkido ?

Les deux premiers sont des sports qui autorisent la compétition, contrairement à l' aïkido.

L'étude de l' aïkido est restée longtemps au Japon le privilège de certains et n'a été introduit en Europe qu'en 1951, avec la venue de Maître MOCHIZUKI - 9ème dan du Yosei-Kan.

Quelle tenue faut-il pour pratiquer l'aïkido ?

Une veste de toile de couleur blanche et un pantalon de toile plus légère également blanche. La dénomination de kimono est souvent donnée à l'ensemble.

Les ceintures noires portent en plus le hakama, vêtement que le samouraï portait en certaines occasions.

Le hakama est une sorte de jupe culotte qui sert à dissimuler les déplacements des pieds.

Où faut-il aller pour pratiquer ?

L'enseignement se fait actuellement le MERCREDI à partir de 18 heures, rue Saint-Dominique (Esplanade des Invalides).

Durée environ 1 heure 30 minutes.

*
* *

Monsieur CARPENTIER pourra vous donner les renseignements complémentaires que vous désirez.

DEBUT DES LEÇONS : le premier mercredi de septembre.

SI VOUS ETES INTERESSÉ , prière de remplir ce bulletin :

INSCRIPTION

N O M :

Prénom :

Service :

Signature :

Date :

PROCES-VERBAL DE LA REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL
DU 18 SEPTEMBRE 1973

<u>Etaient présents :</u>	Madame RENDU		Chef du Personnel
	M. HORNAC	}	
	M. LOUSSOUARN		
	M. MASSEZ		
	Mme RIAN		Syndicat CGC
	M. GAZEL-ANTHOINE		Comité d'Entente
	Mme DOISELET	}	
	Mme DUCHE		
	Mme JOLLIN		Syndicat CGT

POINTS EVOQUES PAR LE SYNDICAT ODERTES CGC

- 1) "Constatant la présence au Siège d'Agents retraités de la Société de plus en plus nombreux, l'ODERTES souhaite :
- que l'emploi de cette catégorie de personnel ne fasse pas obstacle au recrutement de jeunes ingénieurs,
 - qu'il soit limité à l'achèvement d'études en cours ou à des participations ponctuelles vendables".

Mme RENDU répond qu'il faut faire une distinction entre les agents ayant moins de 65 ans et les autres qui ont atteint ou dépassé l'âge de la retraite. Pour les premiers, au nombre de 2, il s'agit d'un arrangement mutuel, favorable à la Société qui n'emploie ces agents que partiellement. Pour les agents retraités ayant plus de 65 ans, le problème est certes différent et il faut en effet être très vigilant pour ne pas institutionnaliser des situations transitoires.

Mme RENDU passe en revue le cas des quatre agents visés et explique les raisons de leurs interventions, limitées soit à la durée d'une étude soit à des travaux à forfait.

Le Syndicat ODERTES insiste toutefois pour que ces interventions ne soient maintenues que pour des activités rémunérées au BCEOM et que si le même travail ne peut vraiment pas être effectué par un agent en activité dans la Société.

- 2) Serait-il possible de calculer les droits à congé pour le personnel en séjour outre-mer en jours "ouvrables" ?

Mme RENDU replace cette question dans le cadre plus vaste du problème des droits à congé outre-mer. Elle rappelle la note n° 12634 du 20 juillet 1973 qui annonçait le projet de la Direction dans les termes suivants :

./.

"Ce projet consiste à ouvrir à tous les agents expatriés la possibilité
"du congé annuel en leur accordant un droit à congé égal à celui
"qu'ils auraient s'ils travaillaient au Siège, majoré d'une semaine.
Ceux qui ne choisiraient pas le congé annuel et qui resteraient plus
"de 20 mois consécutifs Outre-Mer conserveraient le régime actuel".

Mme RENDU ajoute que ce projet doit être approfondi d'une part en recueillant l'avis des délégués du personnel et des intéressés, d'autre part en prévoyant le cas des agents en séjour pour des durées entre 12 et 20 mois.

A première vue, les délégués du personnel ne sont pas défavorables à cette innovation, dans la mesure où un choix est laissé à l'agent entre l'ancienne formule et la nouvelle.

- 3) "Compte tenu du fait que l'année 1973 s'annonce difficile à équilibrer, peut-on sans remettre en cause la Conférence Biennale du mois de Novembre, s'efforcer de réaliser des économies sur certaines dépenses annexes ?"

Mme RENDU rappelle que cette Conférence a été jugée nécessaire par la Direction pour rétablir un contact plus profond entre le Siège et les responsables d'Outre-Mer. Certes cet effort dont les effets ne sont pas mesurables à court terme représente une dépense relativement importante. Mme RENDU transmettra à la Direction et à la DRE la préoccupation d'économies manifestée par les délégués du personnel. Elle ajoute que le désir de faire participer un grand nombre d'employés au voyage d'études entraîne évidemment l'alourdissement des frais de ce voyage. En tout état de cause, la part la plus importante des dépenses est due au temps passé par les agents qui représente les 2/3 des dépenses prévues.

Le Syndicat C.G.T. pense qu'il y a un manque d'information du personnel sur les buts de cette conférence.

Mme RENDU répète qu'il s'agit à la fois d'une rencontre permettant une meilleure compréhension entre diverses catégories de personnel en même temps qu'un travail approfondi en équipes pour réfléchir sur l'activité actuelle et future de la Société.

- 4) "Où en est le problème (plus que jamais d'actualité) de l'aménagement des horaires ?"

Mme RENDU répondra plus loin à cette question également posée par le Syndicat C.G.T.

QUESTIONS POSEES PAR LE SYNDICAT C.G.T.

SALAIRES :

"Lors de la réunion du 7 juin 1973 nous avons demandé s'il serait possible de réviser les salaires deux fois par an. Il nous avait été répondu que la Direction Générale n'était pas hostile à cette suggestion. Nous renouvelons notre demande, compte tenu du coût de la vie qui augmente à une cadence exagérée (ex. = 10% de fin Juin 1972 au 1er juillet 1973 - Juillet seul = 1,9% (1973) - indice C.G.T.) du paiement avancé des impôts, de la rentrée scolaire, sans oublier le retard d'augmentation de nos salaires de l'année 1972".

Mme RENDU répond que M. Odier est toujours personnellement assez favorable pour l'avenir au principe d'une augmentation au 1er janvier et au 1er juillet. Il entretiendra le Conseil d'Administration de ce projet. Le point délicat est évidemment la date de mise en route du système. Il est probable que le Conseil d'Administration tiendra compte d'une nouvelle augmentation au 1er juillet 1974 pour fixer le pourcentage global du 1er janvier.

Les délégués pensent qu'il ne faut pas que cette innovation se résume en définitive par une perte de 6 mois d'augmentation. Ils souhaiteraient que les augmentations soient normales au 1er janvier puisqu'elles découlent des variations d'indices pour l'année 1973 et que le point de départ du système bi-annuel soit Juillet.

SCOLARITE :

"Des agents du siège ainsi que des agents rentrant de Mission, sont venus nous voir pour nous faire part de leurs difficultés pour la scolarité de leurs enfants.

A ce sujet, nous demandons :

- 1°) - que les cours par correspondance pour les enfants d'agents Outre-Mer soient remboursés intégralement.
- 2°) - Que soit instituée une prime de scolarité pour les enfants d'agents du Siège et d'Outre-Mer (à l'exclusion des cours par correspondance) basée suivant les types d'enseignements, primaire, secondaire, supérieur."

Mme RENDU répond que M. Odier ne veut absolument pas envisager le principe d'une prime de scolarité qui serait une augmentation de salaires déguisée, surtout pour les agents du siège qui bénéficient des conditions particulièrement favorables sur le plan du coût de l'enseignement en France. Par contre il est vrai que dans certains pays étrangers, des problèmes difficiles peuvent se poser sur ce plan aux familles. Dans certains cas, rares jusqu'ici, des mesures ont été prises et pourront l'être dans l'avenir. En général toutefois, l'indemnité de dépaysement est destinée à couvrir ces aléas.

EXPOSITIONS DIVERSES :

"Nous avons été chargés de vous demander d'accorder l'autorisation au Comité d'Entreprise d'organiser différentes expositions-ventes le jour de la bibliothèque (livres, disques, vêtements, gadgets, etc...)"

La réponse de Mme RENDU est négative pour les heures de bureau, l'expérience passée ayant été fort critiquable. Ces ventes pourraient par contre avoir lieu de 17 H. 30 à 19 H.

ASCENSEURS :

"Il nous a été signalé le très mauvais fonctionnement des ascenseurs"

Mme RENDU répond qu'une révision complète a été faite pendant les vacances mais il est certain que ce fonctionnement est encore loin d'être satisfaisant sans que le BCEOM soit en mesure de remédier seul à cette situation regrettable. Elle reparlera du problème à M. Bée et à M. Charollois.

CLASSIFICATION :

"Où en est la classification du personnel informatique ?".

Mme RENDU répond que la classification du personnel informatique Syntec n'est pas sortie.

Mme RENDU en vient aux deux problèmes qui restent à traiter : les horaires et la préretraite.

Question ODERTES C.G.C. : Où en est le problème (plus que jamais d'actualité) de l'aménagement des horaires ?"

Question C.G.T. : "Beaucoup d'agents nous ont demandé s'ils pouvaient espérer voir les horaires changer, compte tenu de l'habitation de la Tour qui apporte dans les transports un nombre considérable de personnes en plus. Quant à nous, Délégués C.G.T. qui avons réclamé ce changement depuis près d'un an et demi, nous avons fait une petite enquête en demandant aux agents ce qu'ils préféreraient entre la journée continue et l'horaire flottant. Il s'avère que nombre de personnes et surtout les mères de famille préfèrent la journée continue avec l'horaire 9 h. - 17 h."

Mme RENDU expose que, conformément aux échanges de vues de la réunion de juin sur ce problème, elle a continué à s'informer en détail sur les expériences d'horaire variable. Après des contacts avec la SCET qui finalement a décidé, après deux mois d'essai, de n'appliquer ce système qu'à une petite partie de son personnel, Mme RENDU a obtenu des renseignements de SOGREAH et a eu toute la documentation relative à la mise en oeuvre de l'horaire variable dans cette société. Elle a été frappée par la lourdeur du système notamment pour les cadres amenés à se rendre à des rendez-vous extérieurs ou à des déjeuners d'affaires.

Le Syndicat C.G.T. a consulté plusieurs ingénieurs qui étaient favorables à la journée continue. Il voudrait que soit faite sur ce point une consultation du personnel.

Mme RENDU prend note de la nouvelle proposition de la C.G.T. qu'elle étudiera également. Elle souligne toutefois que quelque soit l'horaire adopté, la Direction n'admettra aucune diminution du temps de travail. La durée actuelle du travail est en effet de 40 heures alors que la plupart de nos concurrents pratiquent une semaine de 42 heures.

Le Syndicat ODERTES C.G.T. pense que les inconvénients des horaires fixes pourraient être nettement réduits par une entente entre sociétés installées dans le quartier Montparnasse à défaut d'un horaire variable pour les agents d'une même société.

Mme RENDU pense que l'horaire variable n'a pas pour seul but de résoudre un problème contingent de circulation. Il implique une philosophie différente des conditions de travail mais sans doute est-il plus attractif dans

des sociétés jusqu'ici plus répressives que le BCEOM dans ce domaine, et au surplus ayant une moins grande proportion de cadres itinérants.

Elle précise toutefois avoir envisagé à titre d'exemple un horaire variable basé sur des plages fixes de 9 h. à 12 h. et de 14 h. à 16 H. 30 avec des plages variables de 8 h. à 9 h. et 16 H. 30 à 18 H. étant entendu que chaque agent prend une heure au moins pour le déjeuner. D'autres aménagements peuvent être envisagés. En ce qui concerne la journée continue Mme RENDU n'a pas d'éléments pour mesurer les réactions de l'ensemble du personnel. Cela supposerait la suppression de la cantine et une simple pause d'1/2 heure à l'intérieur des locaux avec distribution de sandwiches et de boissons. De toute façon une telle formule ne pourrait être envisagée sans consultation préalable du personnel.

Le Syndicat C.G.T. signale que le problème le plus crucial est celui des mères de famille ayant des enfants à conduire à l'école et demande s'il ne pourrait y avoir des mesures à titre individuel, à défaut de décision générale.

Mme RENDU n'écarte pas cette possibilité qu'elle va étudier. Elle signale qu'une prochaine réunion des chefs de Division va être consacrée à ce problème des horaires.

Le Syndicat ODERTES C.G.C. propose qu'une expérience d'horaire flottant soit faite à l'intérieur de la société dans un service "cobaye".

Mme RENDU confirme que toutes ces questions vont être évoquées à la réunion précitée à laquelle pourront assister deux représentants du personnel comme pour un Comité Conseil.

Le Syndicat ODERTES C.G.C transmet une demande visant à la prise en charge par le Comité d'Entreprise d'une partie des sommes payées par les mères de famille qui font garder leurs enfants soit dans une crèche soit par une nourrice.

QUESTION DE LA PRERETRAITE :

Question posée par le Syndicat C.G.T. : "Nous avons pris connaissance de la brochure "Entreprise et Progrès" concernant la retraite progressive et personnalisée. Si le projet est valable, il n'en reste pas moins que rien n'est prévu pour avancer l'âge de la retraite, par exemple pour les personnes désirant s'arrêter définitivement à 60 ans. Pour nous Déléguées C.G.T., nous aurions préféré voir cette retraite progressive de la façon suivante :

<u>FEMMES</u> : Début de la retraite progressive.....	55 ans
Arrêt du travail.....	60 ans

au lieu de 60 à 65 ans

<u>HOMMES</u> : Début de la retraite progressive.....	58 ans
Arrêt du travail.....	63 ans

au lieu de 60 à 65 ans

A 60 ans pour les femmes et 63 ans pour les hommes, ceux-ci toucheraient une rente à vie qui compenserait les abattements de Sécurité Sociale et Caisses complémentaires de retraite leur permettant de toucher une pension de retraite équivalente à celle qu'ils auraient touchée en partant à 65 ans".

Mme RENDU reconnaît, à travers cette proposition, l'orientation de l'Accord Renault mais très différent tout de même car cet accord ne prévoit pas de retraite progressive mais seulement le départ en retraite pour les femmes à 62 ans et les hommes à 63 ans avec une rente compensatrice. Elle rappelle que ce système Renault avait paru mal adapté au BCEOM car il suppose des frais de gestion importants et laisse subsister un lien de subordination entre la société et l'employé après son départ. Aussi a-t-elle cherché comme elle l'avait indiqué au cours de la précédente réunion d'autres systèmes. Deux paraissent particulièrement intéressants pour le personnel. Ils sont basés sur une baisse d'activité progressive sur plusieurs années. L'un, con seillé par "Entreprise et Progrès" consiste à réduire entre 60 ans et 65 ans l'activité avec une réduction corrélative mais moindre du salaire aboutissant à une activité réduite à 50% à 64 ans avec un salaire réduit seulement à 75%. L'inconvénient est évidemment une perte sur le montant de la retraite à 65 ans. Aussi Mme RENDU s'est-elle attachée à trouver des palliatifs et pense y avoir réussi ; en effet pour la retraite Sécurité Sociale il n'y a pas de problème car elle est calculée sur le salaire des dix meilleures années. Pour la Caisse des Cadres, il apparaît possible de négocier avec la Caisse un contrat spécial permettant des cotisations supplémentaires sur la Tranche A qui permettraient d'obtenir le même montant de retraite que s'il n'y avait pas réduction du salaire. Il est envisagé de proposer l'application de ce système pour les hommes entre 61 ans et 65 ans et pour les femmes de 59 ans à 65 ans.

Le deuxième système est celui adopté récemment par la Société Gillette qui consiste à permettre une réduction progressive moins importante d'activité sans diminution de salaire, sous la forme de supplément de congés. Au cours de la première année, c'est-à-dire à 61 ans pour les hommes il y aurait en plus du congé normal deux semaines de repos, à 62 ans, quatre semaines ; à 63 ans, sept semaines et à 64 ans, dix semaines. Ce système ne pose évidemment pas le problème d'une cotisation complémentaire.

Mme RENDU, à la demande du Comité d'Entente signale qu'une vingtaine de personnes seulement jusqu'en 1980 sont concernées par cette préretraite qui ne serait évidemment pas applicable à ceux des fonctionnaires qui peuvent prendre leur retraite avant 65 ans. Le bénéfice en serait d'ailleurs probablement provisoire pour les agents d'origine privée dans l'hypothèse où une nouvelle législation permettrait une retraite pleine avant 65 ans.

Le Syndicat C.G.T. fait remarquer que, malgré leur intérêt, ces deux systèmes ne permettent pas l'arrêt total du travail avant 65 ans.

Mme RENDU rappelle que dans les cas de maladie ou de chômage la législation prévoit déjà la retraite pleine à 60 ans. Elle reconnaît que les deux systèmes envisagés reposent sur l'idée que l'arrêt progressif du travail est plus bénéfique au personnel, tant sur le plan matériel que psychologique.

De toute façon, aucune décision ne peut bien entendu être prise pour l'instant. M. Odier doit demander prochainement l'avis du Conseil sur ces projets. S'il y a approbation de ce dernier, elle pense que la meilleure façon de procéder serait la signature d'un accord d'entreprise à ce sujet entre la Direction et les représentants du personnel.

Le Comité d'Entente demande s'il y a eu des nouvelles concernant l'intéressement et l'actionnariat.

Mme RENDU répond que pour l'intéressement il faut attendre les résultats du bilan. En ce qui concerne l'actionnariat, il n'a pas été possible de faire passer un texte dans le cadre de la Loi des Finances comme nous l'espérions. Il n'y a donc plus que la solution d'une loi particulière et les Cabinets des deux ministres de Tutelle ont été saisis du problème.

La prochaine réunion est fixée au mardi 23 octobre à 14 heures.

communications syndicales

SECTION SYNDICALE C.G.T. - B.C.E.O.M.

PARIS, le 28 Août 1973

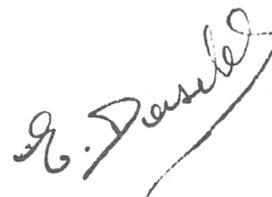
La Section Syndicale C.G.T.-BCEOM est heureuse d'annoncer au Personnel Cadres du B.C.E.O.M., la création d'une Section U.G.I.C.T.-C.G.T. (UNION GENERALE DES INGENIEURS, CADRES, TECHNICIENS C.G.T.).

Les personnes intéressées sont priées de se mettre en rapport avec :

- Monsieur GRAS - Division ED - Poste 474
- Madame DOISELET - Division CE - Poste 379

P/ La Section Syndicale C.G.T.

E.DOISELET



vie du personnel

NAISSANCES

Kadija DIARRA
le 29 Juin 1973

Jérôme BALDAIRON
le 3 Juillet 1973

Stéphane HAMMOUN
le 4 Juillet 1973

Florence COURATIN
le 16 Juillet 1973

Kévine GOFF
le 11 Juillet 1973

Florence LEGER
le 30 Juillet 1973

Antoine DEGARDIN
le 2 Août 1973

Wilfried DARENE
le 5 Août 1973

Stéphanie LECLERC
le 9 Août 1973

COURTES ET MOYENNES MISSIONS

<u>Départ</u>	<u>Pays</u>	<u>Etude</u>
27 juillet	TEHERAN	<u>M.TOUBAS</u> (RA.1) Mission Ingéroute pour étude route Espahan-Ahvaz (3 mois)
31 juillet	SENEGAL	<u>M. SAMSON</u> (HAU) Enquête urbanisme au Sénégal (jusqu'au 7 Septembre 1973)
31 Juillet	TUNISIE.....	<u>M.CHATAIN</u> (TE) Etude sur la modernisation des routes en Tunisie (jusque fin octobre)
6 Août	TUNIS	<u>M.MORIN</u> (AR) Modernisation routes Tunisie (2è tranche) 3 à 4 mois
8 Août	HAITI..... Port-au-Prince	<u>M.SABAS</u> (RA.2) Ingéroute Haïti (route Nord) 1 mois
11 Août	PHILIPPINES.....	<u>M. FREJACQUES</u> (CC) Mission de post-évaluation de la route SEOUL-INCHON pour la Banque Asiatique de développement 6 semaines
13 Août	ABIDJAN	<u>M.TESTET</u> (TE) Etude des pistes cotonnières en Côte d'Ivoire 2 mois

DEPARTS EN SEJOUR OUTRE-MER

<u>Départ</u>	<u>Pays</u>	<u>Etude</u>
11 Juillet	INDONESIE Djakarta	<u>M.VERDIER</u> (AR) Expert au sein mission formation spécialistes entretien routier Jorgensen/BCEOM (28 mois)
20 juillet	TUNISIE	<u>M.CUISSOT</u> (HAU) Technicien supérieur chargé de la Direction du bureau de dessin. Mission étude finale d'assainissement pour des zones touristiques. 13 mois environ
27 Juillet	SENEGAL	<u>M. VAN NHI</u> (HAU) Contrôle travaux Hôtel des Almadies 20 mois
2 Août	PEROU	<u>M. BOUILLEUX</u> (TE) Chef de mission d'assistance tech- nique pour la planification des transports. 18 mois environ
4 Août	Rép.Pop. du CONGO..	<u>M. LAUVERGEAT</u> (RA.1) Chef Services Administratif et Comptable Mission entretien routier 21 mois environ

RETOUR DE SEJOURS

M. FAVRE (RA.1)	1er Juillet	COREE
M. LE DANOIS (RA.2)	5 Juillet	PEROU
M. FETROT (RA.2)	5 Août	COLOMBIE
M. MANIN (RA.1)	5 Août	MAURITANIE
M. TRONCHE (RA.1)	22 Août	MAURITANIE
M. KERHERVE (RA.1)	22 Août	MAURITANIE
M. SAUGET (RA.1)	25 Août	ZAIRE
M. ITIER (OA)	27 Août	COMORES

AGENTS en CONGE

M. FARGE après fin de séjour au
CAMEROUN du 2.7. au 15.9.

M. FAVRE après fin de séjour au
ZAIRE du 4.7. à début octobre

M. SOUTTER MALI..... du 14.7 au 13.9.

M. BRAULT MADAGASCAR du 14.7 au 3.9.

M. REGERAT MALI du 26.7 au 8.9.

M. MARCHIONE MAURITANIE du 26.7 à octobre

M. BELLAN ZAIRE du 1.8 au 15.9.

M. MANIN MAURITANIE (fin de
séjour)..... du 6.8. au 4.10

M. KERHERVE MAURITANIE (fin de
séjour) du 23.8 au 1.10

M. SAUGET ZAIRE (fin de séjour) ... du 25.8 - 2 mois

M. ITIER COMORES (fin de séjour).. du 28.8 à mi-septembre

de vous à nous

Nous avons soumis récemment une proposition au Gouvernement de Singapour. On peut espérer qu'un certain nombre d'entre-nous iront. En attendant...

CONNAISSEZ-VOUS SINGAPOUR ?

- Singapour est situé à 120 km au Nord de l'Equateur.
- C'est l'une des plus petites nations du monde avec une population qui dépasse juste les deux millions d'habitants.
- La République de Singapour s'est séparée de la Fédération de Malaisie le 9 août 1965; elle est membre des Nations Unies et du Commonwealth.
- Sa population est composée de 74,4% de chinois, 14,5% de malais, 7,9% de pakistanais, indiens et bengali, les 3,2% restant pouvant être des gens comme vous et moi puisque c'est un Etat multiracial.
- Les 584 km² de la dite République sont reliés à la Péninsule Malaise par un "causeway" (peut-être par ce qu'on y fait queue pour passer la douane et qu'on a le temps de lier conversation avec son automobiliste de voisin ?)
- Singapour est le quatrième port du monde : 200 lignes maritimes régulières et un navire qui entre ou qui sort toutes les quinze minutes.
- Climat tropical, la température varie entre 25° et 35° C., îles (Oui, en fait il y en a plusieurs) verdoyante(s), 2 488 mm de précipitations assez également réparties.
- La Colline de l'Etain (Bukit Timah) en est le point culminant : 177,088 8... mètres (les anglais avaient calculé sa hauteur en pieds, ce qui explique les décimales. Mais avec l'érosion, vous me direz...).
- Le fleuve le plus long : 14, 484 10 km (toujours ces décimales... et dire qu'il y a des affiches partout dans Singapour "WE HAVE GONE METRIC". Quand vont-ils sortir des statistiques arrondies, ou raccourcir leurs fleuves, et/ou surélever leurs montagnes ?). Le nom de cet énorme fleuve : Sungei Selatar. (N.B. Si vous visitez Singapour, ne demandez pas le ou la "River Sungei Selatar", ça ne ferait pas malin. Sungei veut déjà dire River... qui ne veut pas forcément dire Rivière, ainsi qu'on vous le fera comprendre.)
- Le Project Development of Jurong (un Fos-sur-Mer local), sera le plus important de l'Asie du Sud-Est: 4 860 ha. En fait, c'est 12 000 acres, soit 4 856, 227 68 ha.
- Près de 23% du Budget est consacré à l'Education, un peu plus de 12% à la Santé.
- Plus de 50% de la population a moins de 20 ans.
- Un appartement type HLM est terminé toutes les 35 minutes.

Tout cela, ce n'est pas mal..., mais venez voir. Après tout, si on n'a pas le contrat, il reste les avions charter...

R. BOPICHON.

par N.V.T. avec la collaboration
hautement artistique de M. ALIBERT

Dédié à l'équipe INGEROUTE
PORT-AU-PRINCE

La toute première haïtienne a commencé bien avant que je n'aie posé mes pieds en terre haïtienne.

Au Consulat de la République de Haïti à PARIS, pour l'obtention de mon visa, je déclinai mon nom, ma nationalité.

- " Ah, vous êtes Vietnamien ? " m'interrogea le Consul. Le relent des évènements au Sud-Est Asiatique soulevant sans doute en lui quelques inquiétudes, il me demanda :

- " Et vous êtes Cong ou pas Cong ? "

- " Je vous laisse, Monsieur le Consul, le soin de l'apprécier vous-même " je répondis.

Son jugement a dû sans doute être favorable, je quittai l'Ambassade quelques minutes plus tard nanti de mon visa et gratifié d'un magnifique livre sur Haïti, Perles des Antilles.

*
* *

La deuxième m'arriva dès mes premiers pas sur le sol haïtien.

A l'aéroport international François DUVALIER, service de l'immigration je subis le contrôle d'identité effectué par un martial officier de police, ex-tonton macoute.

La consonnance et l'orthographe de mon nom réveilla en lui certainement quelque vague souvenance, et confondant mon nom avec celui d'une personnalité illustre au Sud Viet Nam, le voilà donc qui se figea en un garde-à-vous impeccable, avec salut militaire à l'appui, et me demanda :

- " Vous êtes le Président ? "

- " Non ! Pas encore ... " je répondis, ahuri et réprimant mal mon fou-rire.

Malgré ma réponse, on conserva pour moi une respectueuse déférence, on expédia à triple vitesse mes formalités, on me fit passer, superbe, au travers des contrôles de santé et de douanes pour me remettre entre les mains de l'équipe d'Ingeroute, venue m'accueillir à l'aéroport.

*
* *



La voiture qui m'amenait de l'aéroport à l'hôtel, sur ce magnifique boulevard DELMAS, fit une brusque embardée, pour éviter un invisible obstacle.

Et chaque jour sur cette route pour aller au bureau et en repartir, la même embardée au même endroit, inexplicablement.

J'ai, depuis, tiré la chose au clair. Il y avait, longtemps de cela, en cet endroit, un énorme nid-de-poule et les gens, donc consciencieusement le contournaient. La route a été depuis refaite, transformée en un magnifique boulevard à quatre voies de circulation et le trou, depuis belle lurette, a été rebouché.

Mais l'habitude prise de l'éviter a été conservée et chaque voiture qui passe là, fait son embardée pour respecter les coutumes.

*
* *

La priorité en circulation automobile peut être à gauche, ou à droite, ou nulle part.

Haïti, bien sûr, se range dans le troisième cas.

Dans cette troisième catégorie, j'ai connu des pays où la priorité est concédée aux plus lourds, précaution élémentaire. En certaines contrées, on la réserve aux plus rapides, sagesse de base. Dans d'autres, plus sophistiquées - vous souvenez-vous des argentinerias, - l'on doit se livrer, à chaque croisement, à des calculs savants, et passe le premier, celui dont le produit de la masse par la vitesse est le plus élevé. (*)



(*) Cette fameuse notion de quantité de mouvement des problèmes de mécanique, sur laquelle, adolescent, je jaunissais, ne m'est entrée dans le crâne qu'après mon passage à BUENOS-AIRES.

En notre Perle des Antilles, rien de tout cela.

Ici c'est le nombre de décibels qui règle la circulation. C'est au plus hurlant, au plus tonitruant, c'est à celui dont le klaxon est le plus piaillard que revient la priorité.

On klaxonne ici pour rien, pour tout, dans les embouteillages, en rase campagne, on corne au vent qui passe, au rayon du soleil, sur rythme de méringué quand on est en forme, tango si on a un peu de vague à l'âme, on passe tirelirant-turluttant à fleur de ciel des Caraïbes.

*
* *

Ce qui faisait aussi mon enchantement, c'étaient les tap-tap. Ce sont de ces petits tacots, transformés après des prodiges d'astuce, en des véhicules pour transport en commun. Ils tirent leur nom du fait que les gens pour en descendre, doivent taper du pied sur le plancher jusqu'à ce que le conducteur s'en aperçoive.

La capacité d'absorption et de rétention de ces engins, qui ne sont jamais plus grands qu'une camionnette Peugeot a toujours provoqué mon émerveillement. On m'a affirmé, qu'à refus, ils peuvent contenir 40 personnes, 2 vaches et un défilé de canards sur pieds, les gamins qu'on accroche à l'extérieur ne comptant pas dans ce recensement.

Et ces trucs s'en vont virevoltant dans tous les sens, avec allégresse sur les routes de Haïti, véritables défis aux lois les plus primaires de la résistance des matériaux, aux lois les plus primaires de l'équilibre, aux lois les plus primaires de la sécurité routière.

Conscients du fait que ces machins sont de vrais dangers publics ambulants et craignant une désaffection des clients, leurs propriétaires ornent l'arrière et l'avant de ces choses avec des pancartes multicolores clamant péremptoirement que la protection divine leur est acquise. Ainsi j'ai lu " RASSUREZ-VOUS, LE REGARD DE DIEU NOUS SUIT ! " (sic) ou " VENEZ, LA SAINTE VIERGE NOUS ACCOMPAGNE ! " (resic) ou encore " C'EST LE SAINT-ESPRIT QUI CONDUIT!" (reresic) etc...

A voir, malgré tout, le très faible nombre d'accidents, ma ferveur religieuse s'est trouvée considérablement renforcée à l'issue de cette mission en Haïti.

*
* *

Je me dois de vous conter une anecdote qu'on m'affirme véridique.

Grande réunion entre Papa Doc, Kennedy et le Général de Gaulle.

Papa Doc s'enquiert :

- " Comment payez-vous les travailleurs dans vos pays ? "
- " Nous les payons par semaine " répond Kennedy
- " Nous les payons par mois " informe le Général
- " Moi, je les paye par fois " lance Papa Doc ...

*
* *

On trouve ici d'excellentes sculptures sur bois artistiquement travaillées.

J'ai ainsi vu la réclame suivante pour ces sculptures :

" Le bois haïtien ne travaille pas ".

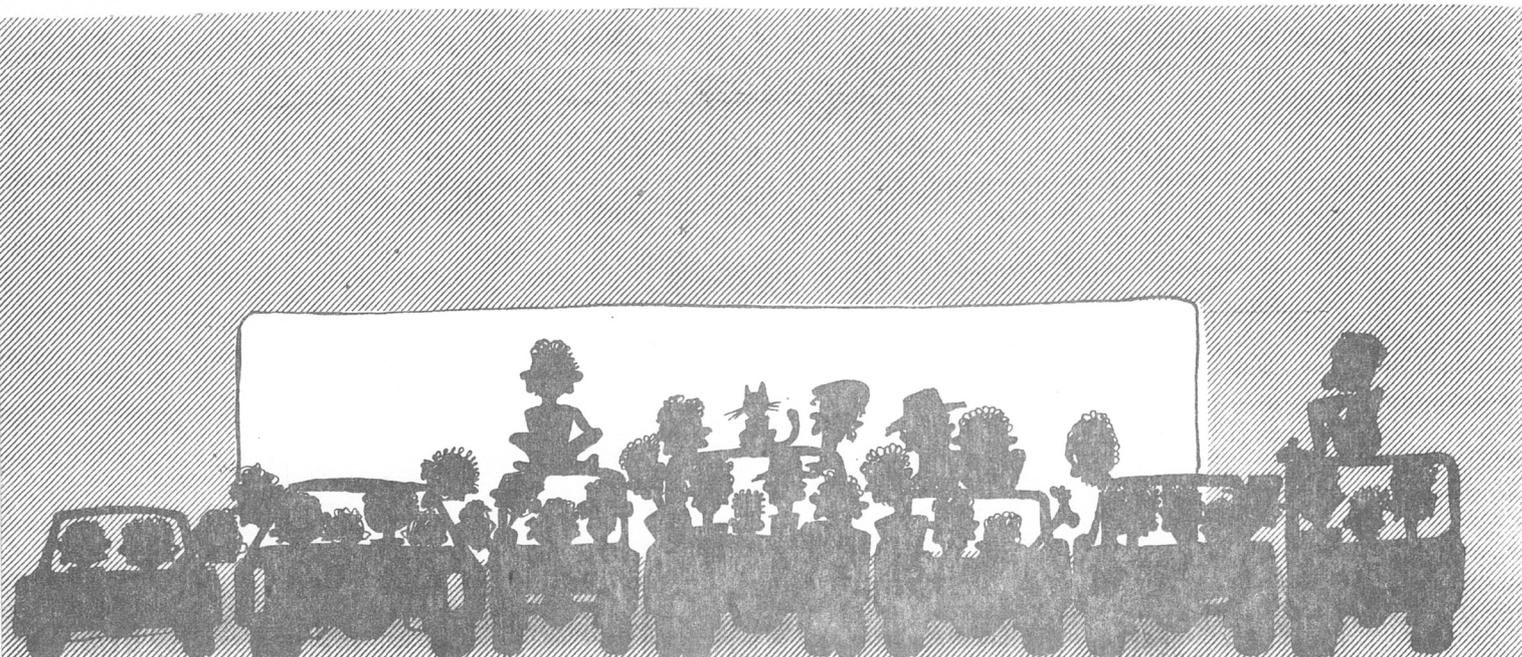
Une mauvaise langue, de l'équipe Ingéroute, me glisse à l'oreille : " Tu vois, c'est pire qu'en Corse. La-bàs, au moins, le bois travaille.

*
* *

Revenons encore un peu à mes tap-tap.

Le soir, ils se reposent. Ou presque, car ils vont se distraire dans les " drive-in ".

Les " drive-in " ici sont également différents de ceux connus - mais pourquoi faire toujours comme tout le monde ? - Les droits d'entrée se perçoivent, non par tête de pipe, mais par voiture (*) compte non tenu de ce qu'il y a " dedans ", ni " sur ", ni " sous ".



Drive - in

ff.

Il faut avoir vu les tap-tap aller au cinéma, le soir, à Port-au-Prince, il faut les avoir vu déballer le contenu intérieur et extérieur, il faut avoir vu la marmaille piaillante, piaffante, les grands-mères, les arrière-cousins, les beaux-frères, le chat etc... dégorger de ces véhicules. Vous vous demanderiez alors comment l'industrie cinématographique a pu prospérer, comment a pu s'ériger la fortune des Brigitte Bardot, des Christopher Lee...

Il m'était ainsi venu une idée pour faire fortune. J'achèterais un tap-tap, nous irions nous poster, le tap-tap et moi, le soir à l'entrée des drive-in, nous chargerions des cargaisons entières de clients cinéphiles qui paieraient chacun une dime, et ainsi par navettes continues chaque soir nous gagnerions le paquet. Ah, les mânes du ciel qui, enfin, s'ouvriraient sur moi !

(*) 10 gourdes par voiture, soit 8,50 F.F. à peu près.

Charitable comme toujours, j'ai exposé mon idée au collègues et leur ai proposé l'Affaire. Mais ils restèrent de marbre, absolument indifférents devant cet éclair de génie.

- " Ça ne marchera pas, ta combine !
- " Et pourquoi qu'elle ne marcherait pas, ma combine?
- " Chacun de tes clients va passer 3 heures à marchander avant d'entrer dans ton tap-tap ".

Adieu veaux, vaches ...

*
* *



Et pour terminer, voici un extrait sur un canard local donnant la série de catastrophes relevées, avec une précision et un souci de détails, dignes des plus grands éloges.

ACCIDENTS

Jeudi 19 - Vers 10 h 24 - une personne prenait mal à la Banque, les pompiers étaient alertés.

Vendredi 20 - vers 9 h 52 - les pompiers furent alertés, ils arrivèrent avec une telle rapidité pour un malade à la pharmacie Benjamin.

Samedi 21 - vers 15 h 01 Malade sur la plage vers 15 h 06 - Noyade plage de Suzini vers 15 h 39 - Accident route de Baduel victime Milock EMMANUEL

vers 17 h 17 (Noyade) - victime TISSON Line.

Accident du travail

Dimanche 22

vers 1 h 25 - Accident rue Justin Catayée, une personne tombe de sa mobylette - victime Edouard Julien

vers 2 h 48 - accident route de Bourda - une personne tombe de sa mobylette - victime Macantay Maurice

vers 17 h 37 - fausse alerte

vers 19 h 47 - une personne tombe de sa mobylette - victime Joseph R...

*
* *

Mais comment terminer avec la Perle des Antilles quand j'en partais lourd de toutes les peines du monde, quand j'en partais la tête et le coeur pleins pour longtemps encore de toutes mes haïtiennes ?...

N.V.T.
Août 1973.

A LOUER

à CACHAN (ligne de Sceaux)

5 minutes de la Gare

APPARTEMENT 72 m²
+ 12 m² balcon

3 pièces meublées

Garage, téléphone, confort

1000 F. + 300 F. charges

Pour tous renseignements, s'adresser à Mme DONTEVIEUX

Tél : 941-21-11