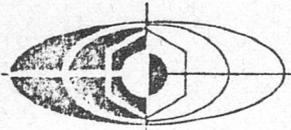


S O M M A I R E

DIRECTION	page	1
CONSEIL D'ADMINISTRATION	page	14
COMITE D'ENTREPRISE	page	15
DELEGUES DU PERSONNEL	page	20
VIE DU PERSONNEL	page	28
DE NOUS A VOUS	page	36

direction



BCEOM

Paris, le 28 Décembre 1972.

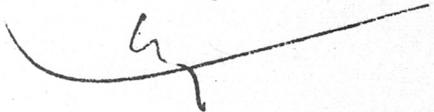
VOEUX AU PERSONNEL

Que l'année 1974 vous apporte la santé, à vous et aux membres de votre famille; qu'elle vous donne des satisfactions dans tous les domaines où vous oeuvrez; qu'elle vous préserve des épreuves et des difficultés.

Tels sont les voeux que je formule à l'aube de cette nouvelle année, pour vous tous, présents en France ou au travail dans un pays lointain, avec une pensée particulière pour ceux qui se trouvent éloignés de leurs proches pendant cette période de fêtes.

Et un grand merci à ceux qui m'ont adressé leurs voeux, à qui je regrette de ne pas pouvoir répondre personnellement.

Le Directeur Général



L. ODIER

Mes Chers Amis,

Nous voici à nouveau réunis pour passer ensemble quelques heures en cette fin d'année. Vous voici à nouveau réunis devant moi en attendant que je fasse une sorte de bilan de notre activité, de notre situation, des problèmes qui se posent à nous à la fin de 1973. Je m'efforcerai de le faire brièvement en me souvenant qu'il y a trois semaines s'achevait notre Conférence biennale qui a de son côté donné lieu à des exposés et des mises au point de ma part. Je m'efforcerai donc de ne pas trop me répéter tout en sachant que vous qui êtes ici n'avez pas tous eu la possibilité de participer à cette Conférence.

Cette Conférence, j'y reviendrai d'ailleurs quelque peu tout à l'heure, est l'occasion d'un grand brassage d'idées, d'une remise en cause de beaucoup d'idées, d'un approfondissement sur beaucoup de points.

A cet égard je pense en particulier à la mission du B.C.E.O.M. Quel est notre rôle, quel est le rôle de notre Société, pourquoi travaillons-nous et en vue de quel objectif assumons-nous notre travail ? C'est là une question que beaucoup d'entre nous se sont posés et se posent probablement encore dans un monde où il est à l'ordre du jour de se questionner.

Il ne faut d'ailleurs pas attendre une réponse trop précise à ce genre de question, car depuis notre création beaucoup de choses ont évolué, le monde avec lequel nous sommes en relation surtout, et il est évident que nos objectifs supérieurs sont eux-mêmes appelés à évoluer en face de cet environnement mouvant. Néanmoins je pense qu'il y a une grande constante à tous les buts que nous pouvons envisager, et cette constante je la vois sous la forme de l'aide que nous apportons aux pays en voie de développement. Problème mondial s'il en est un, pour lequel on assiste surtout depuis quelques semaines à des bouleversements spectaculaires et dont certains aspects peuvent même nous inciter à mettre en doute la valeur de cette aide. Pour ma part j'y crois fermement. Je ne crois pas sans réserve aux modalités dans

lesquelles elle est exercée, mais je crois à sa nécessité pour éviter à terme des bouleversements dont les conséquences peuvent être catastrophiques à l'échelle mondiale. J'y crois aussi pour des raisons humanitaires et de justice sociale. Le B.C.E.O.M. a son rôle à y tenir et je pense que c'est bien là notre raison d'être. Tâche peut-être noble dans son principe, mais, me direz-vous, combien décevante lorsqu'on voit les réalités de près. Décevante quand on constate les emplois qui sont souvent faits de cette aide, de nos études, de nos conseils. Décevante quand nous voyons nos efforts qui n'ont pas de suite, quand nous assistons à des décisions qui nous paraissent déraisonnables, aberrantes, génératrices de gaspillage.

A cela je répondrai qu'il faut nous garder d'un jugement trop rapide, peut-être même de tout jugement, car nos critères ne sont pas ceux des pays pour lesquels nous travaillons. Sachons aussi prendre du recul et bien avoir conscience qu'une entreprise aussi vaste ne peut pas s'accomplir sans bavures, ni à fortiori avec l'efficacité optimale que nous souhaiterions. Soyons convaincus - et je le suis - que l'important est de semer, car il en restera toujours quelque chose.

Ce rôle que nous tenons dans le cadre de l'aide aux pays en voie de développement, il a profondément changé de physionomie ces dernières années. Il faut bien voir que nous nous situons à l'heure actuelle dans un climat de combat entre les pays riches et les pays pauvres, un combat dans lequel les riches luttent avec un peu de mauvaise conscience et les pauvres avec une attitude parfois agressive provenant d'un sentiment de frustration devant une distribution inégale des richesses. Notre action s'inscrit dans ce combat, mais contrairement à la plupart des luttes que nous voyons se dérouler autour de nous, notre participation à ce combat ne vise pas à vaincre car la victoire de l'une ou l'autre partie n'apporterait rien, mais c'est un combat dont l'objet est de grandir les combattants en les débarrassant de leurs préjugés, un combat pour les valoriser à leurs propres yeux. J'étais la semaine dernière en Afrique et j'ai pu mesurer combien avait profondément changé pour plusieurs pays la nature des relations entre eux et la France, entre eux et la race des ingénieurs-conseils à laquelle nous appartenons. Nos relations sont maintenant plus dictées par l'intérêt de chacun que par une confiance réciproque; elles prennent une allure beaucoup plus contractuelle, avec toute la rigueur que ce terme implique. Si nos études ou nos conseils ne sont pas suivis, nous n'avons pas à nous en offusquer, c'est la règle du jeu. Dans ce contexte nous

ne devons pas non plus attendre gratitude ou reconnaissance de la part de nos interlocuteurs, ce serait une profonde erreur. Mais notre réussite à cette tâche de participation à cette vaste entreprise d'aide, nous la trouverons dans le travail fourni, dans la formation apportée, dans l'exemple que nous donnons, toutes choses qui contribuent à la valorisation de l'un et de l'autre, en y laissant des traces indélébiles.

Voilà pour notre mission. Pourtant me direz-vous nous faisons au B.C.E.O.M. bien autre chose que d'exécuter des contrats pour les pays en voie de développement. Bien sûr, mais il faut bien voir que cet autre chose concourt aussi à notre mission d'une façon qui n'est pas directe, mais qui se fait par l'intermédiaire de ce qu'on peut appeler notre instrument de travail. Notre instrument de travail c'est la Société elle-même, c'est vous avec tout ce que vous représentez comme potentiel de travail. Cet instrument de travail pour accomplir notre mission, doit évidemment rester vivant en face des conditions que nous rencontrons.

C'est bien cette nécessité de rester vivant qui explique par exemple notre travail en France ainsi qu'éventuellement notre travail pour des pays industrialisés. C'est à la même nécessité que répond notre action commerciale, car le monde est ainsi fait qu'on ne peut pas imaginer d'attendre que nos clients viennent nous appeler. Ainsi s'explique aussi notre souci de diversification de nos activités, nos préoccupations d'élaboration de produits nouveaux.

C'est toujours pour faire vivre notre instrument de travail que nous pratiquons une politique de participation, la seule susceptible de lui donner toute la souplesse nécessaire en même temps que l'esprit indispensable pour mener à bien les actions difficiles et exigeant sans aucun doute et par moments des sacrifices des uns et des autres. Je vous rappelle à cet égard qu'une nouvelle convention d'intéressement couvrant les années 1973, 1974 et 1975 a été signée en début d'année entre la Direction Générale et les Syndicats, une convention qui reprend à très peu près les termes de la précédente. De son côté l'actionnariat évolue lentement et avec des hauts et des bas, et nous nous heurtons en ce moment à un nouvel obstacle qui, dans mon esprit, ne constitue qu'un incident dans ce combat que je mène pour arriver à vous rendre effectivement propriétaires d'une partie de la Société.

Enfin c'est toujours pour assurer la vie de notre instrument de travail que nous développons des actions de formation à l'intérieur de la maison, et c'est ainsi qu'avec un budget représentant 2,8% de la masse salariale une centaine de personnes de la Société auront pu en 1973 approfondir leurs connaissances ou acquérir des connaissances dans un domaine voisin de leur qualification.

°
° °

Arrivons-en maintenant si vous le voulez à l'année 1973 pour laquelle je voudrais essayer de dégager ce qu'il y a peut-être de plus marquant dans son évolution.

S'il y a peu à dire en ce qui concerne l'évolution de nos activités techniques, il est intéressant de signaler que, sur le plan géographique, nous assistons en 1973 à un accroissement non négligeable de notre travail en Amérique latine, qu'il s'agisse du Brésil, du Pérou, de la Colombie, du Mexique et de Haïti. L'Asie a également progressé quelque peu par rapport à l'année 1972, mais l'Extrême-Orient et l'Asie du Sud-Est n'ont pas répondu à la totalité des espoirs que nous avons formulés bien que la Corée, l'Indonésie et les Philippines voient nos équipes au travail et installées sans aucun doute pour encore quelque temps. La cause en est sans aucun doute la lenteur avec laquelle se dénoue la situation politique dans la péninsule indochinoise, alors que nous avions pensé que 1973 verrait s'ouvrir quelques marchés importants dans cette zone et que nous sommes obligés de repousser cette perspective à 1974.

Le montant total de nos activités en 1973, je vous en ai déjà dit quelques mots récemment dans l'EQUIPE, va se situer à un niveau un peu

.....

inférieur à celui que nous avons prévu en début d'année. Il s'agit là, j'insiste sur ce point, d'une réduction d'activités non pas par rapport à l'année dernière, mais par rapport à la prévision que nous avons faite, laquelle se traduisait par un accroissement important de l'ordre de 13%, accroissement qui se verra probablement réduit à 5 ou 6%. Nous nous serons donc développés en 1973 un peu moins fort que nous n'avions envisagé, mais avec un rythme tout à fait acceptable et devant permettre d'assurer notre équilibre financier en fin d'année. C'est là un point qui vous intéresse bien sûr tout particulièrement, puisque du résultat financier de nos comptes à la fin de 1973 dépendra la possibilité de la distribution d'un intéressement. Sans être en mesure d'avancer un chiffre en quoi que ce soit, je me permets aujourd'hui d'être assez optimiste à cet égard, et de considérer qu'après l'année 1971 pour laquelle nous n'avons pas pu éviter un déficit important, après l'année 1972 qui a permis de rattrapper ce déficit, l'année 1973 devrait nous voir plutôt du côté positif de la balance.

Le fait le plus marquant de l'année 1973 me paraît finalement résider dans la Conférence biennale que nous avons tenue. Un grand rassemblement à Paris de tous ceux qui ont des responsabilités dans la recherche de nos contrats, dans leur négociation, dans leur exécution. On a revu tous ensemble des hommes et des femmes dont la vocation actuelle est de planter notre drapeau dans des pays lointains, d'y assurer notre présence, en un mot d'y exercer notre mission. Ils ont appris à se connaître entre eux, et avec nous à Paris, ils ont approfondi ce qu'est le B.C.E.O.M., quels sont ses buts, quelles sont ses préoccupations, quels sont ses moyens. Ils ont travaillé avec nous à une définition de notre devenir, à une définition des actions à entreprendre pour assurer ce devenir. Tous ceux qui ont participé à cette Conférence vous diront la chaleur humaine qui s'y est développée autour d'un vaste échange d'idées, en même temps qu'une impression de participation de chacun à l'oeuvre commune. Rien que cela constitue à mon point de vue une grande réussite, et même si nous n'allions pas plus loin, on pourrait déjà dire que la Conférence a rempli son office.

Mais bien loin de moi l'idée de nous en arrêter là. Je dirais même au contraire que c'est maintenant que le travail va commencer; un travail d'exploitation des idées, un travail d'analyse des recommandations faites, un travail de décision en fonction des résultats à attendre de telle ou telle

.....

mesure. A la fin de cette Conférence on m'a demandé que je vous fasse part aujourd'hui des décisions que j'aurai prises à cet égard. Je regrette de devoir vous décevoir quelque peu aujourd'hui, mais il faut bien voir que la semaine qui a suivi la Conférence a été consacrée à traiter avec nos amis de l'extérieur de passage à Paris les problèmes particuliers qui se posent à eux et à nous; que la semaine suivante nous a vu les uns et les autres nous disperser à l'étranger pour répondre à des objectifs urgents; et que cette dernière semaine n'a encore permis que d'entreprendre très modestement cette immense tâche de dépouillement.

Notre travail a consisté jusqu'à présent à procéder à un classement en trois catégories de toutes les réflexions émises. La première catégorie comprend les idées qui vont être mises immédiatement en application, la seconde celles qui vont pouvoir l'être à court terme, et la troisième celles qui exigent une mise à l'étude préalable.

Dans cette troisième catégorie on trouve bien sûr tout ce qui implique des options sur notre orientation et des efforts financiers de démarrage; par exemple : nous lançons-nous dans le bâtiment, faisons-nous l'effort nécessaire pour atteindre une masse critique de décollage dans le développement rural, le tourisme, le développement urbain, l'organisation ? Participons-nous à des opérations comportant un apport de financement ? La réponse sur ce dernier point est affirmative, mais quels moyens mettons-nous en place ? La troisième catégorie comprend aussi certaines tâches de réorganisation interne, comme la clarification des attributions de certaines divisions techniques; elle comprend des améliorations impliquant des études préalables, comme l'élaboration d'une politique de nos prix de vente et le suivi de nos études, l'enseignement des langues, etc... On y trouve aussi à étudier des dispositifs permettant une bonne diffusion de l'information à l'extérieur de la Société. Enfin la troisième catégorie comprend bien évidemment tous les produits nouveaux, et il y en a une liste impressionnante, à l'élaboration desquels nous pourrions nous attacher.

Dans la deuxième catégorie, celle des actions décidées mais à mettre en oeuvre dans quelque temps, disons quelques mois, on trouve des actions de formation complémentaires du personnel qui ont été demandées; on trouve l'idée d'une exploitation plus efficace des fiches de fin d'études

ainsi d'ailleurs que d'autres actions de diffusion de l'information technique à l'intérieur de la maison. Il y aurait d'ailleurs beaucoup à dire sur ce dernier point, car si le besoin d'information est légitime et bénéfique pour la maison, il prend un caractère un peu démesuré et incontrôlé et je crois que nous devons orienter le système dans le sens de ces panneaux que l'on voit quelquefois sur des vitrines de magasins : "demandez à l'intérieur ce que vous ne voyez pas en devanture". Encore faut-il bien sûr pouvoir soupçonner ce qu'il y a à l'intérieur.

Dans la deuxième catégorie j'ai placé aussi des actions qui en fait avaient déjà été décidées avant la Conférence concernant notre travail en France : la création d'une agence régionale du B.C.E.O.M. dans le Nord ou dans l'Est de la France, ainsi que la création d'une Société dans un cadre juridique mieux adapté que le B.C.E.O.M. à cette tâche de travail en France.

Enfin dans la première catégorie nous trouvons une série de mesures, de portée limitée bien sûr, donnant lieu à application immédiate : il s'agit de l'établissement d'un catalogue des programmes et de mesures permettant de maintenir ces programmes dans un état opérationnel. Il s'agit d'établir un fichier d'experts extérieurs au B.C.E.O.M. dans tous les domaines techniques; il s'agit de déceler auprès de nous tous les spécialités cachées jusqu'à présent, mais qui existent dans le domaine du tourisme, de la pollution et de l'environnement; il s'agit, pour entreprendre un début de sensibilisation, d'inscrire une rubrique bâtiment dans les rapports mensuels des chefs de mission. Il s'agit enfin d'exiger de nous tous que les participations à des congrès se fassent de façon active, c'est-à-dire essentiellement par la production d'une communication.

Voilà donc où nous en sommes, c'est-à-dire pas encore très avancés ; l'important me semble-t-il n'est pas tellement de décider vite, mais bien de ne pas laisser se perdre tout ce travail dans l'oubli. Pour cela je mets en place un dispositif confiant à différents groupes de travail la responsabilité d'approfondir tous ces points extrêmement importants de la troisième catégorie, dont je vous ai donné une énumération rapide.

Avant de terminer je voudrais essayer de vous dire comment se présente la prochaine année 1974, dont nous allons fêter l'avènement dans trois semaines.

A cette époque de l'année j'en suis encore à des prévisions que nous avons faites le 30 Juin dernier. Ces prévisions comme je l'ai écrit dans l'EQUIPE, n'étaient pas extrêmement favorables puisqu'elles laissaient prévoir un fléchissement d'activité en 1974. Mais depuis le début de l'année nous avons développé des efforts très importants au niveau commercial, au niveau de la prospection, pour étendre notre marché, pour nous faire consulter davantage. Le résultat je suis sûr que vous l'avez tous constaté, c'est le nombre considérable de propositions que nous avons faites ces derniers temps, des propositions dont certaines se sont d'ailleurs déjà concrétisées par des promesses de marchés. Tout cela doit apporter une masse complémentaire à nos prévisions du 30 Juin, auxquelles vont aussi s'ajouter les reports des opérations qui ont pris du retard en 1973, et il me semble permis aujourd'hui d'aborder cette année nouvelle sous un jour plus favorable, tout en étant bien conscient que nous ne sommes plus dans les périodes que nous avons connues avec de bons taux d'expansion. C'est dans quelques jour que nous aurons des précisions sur ce point.

Un dernier mot enfin sur une question qui vous intéresse tous, les augmentations de salaires au 1er Janvier prochain. Avant de vous en parler je veux vous raconter l'histoire suivante, une histoire vraie qui relate ce qui s'est passé l'année dernière dans une entreprise au Japon :

Un industriel japonais constate qu'à la suite des désordres monétaires, revalorisation du Yen et dévaluation du Dollar, son entreprise éprouvait de grosses difficultés à exporter ses produits et que l'activité de son département exportation tombait en flèche. Il fait appel bien sûr à l'assistance de son gouvernement, mais constate qu'il ne peut pas s'en tirer s'il ne réduit pas considérablement ses prix de revient. Il réunit donc l'ensemble de son personnel et lui explique que devant ces circonstances difficiles il est obligé de réduire à partir du lendemain matin tous les salaires de 50% et cela jusqu'à ce que la situation se soit améliorée. L'opération dit-on s'est faite dans une acceptation totale.

Je n'ai pas l'intention, rassurez-vous, d'appliquer au B.C.E.O.M.

des méthodes de gestion japonaises, mais cette petite histoire vous montre que si au B.C.E.O.M. je pratique cette politique qui consiste à adapter les possibilités d'augmentation de salaires aux résultats de la Société, je suis bien loin de la pousser aux extrêmes auxquels certains arrivent.

L'année 1973 a été marquée par une inflation importante et nous en ressentons tous une certaine inquiétude. Inquiétude pour le présent, mais aussi pour l'avenir à la pensée que chacun sentira dans quelque temps son pouvoir d'achat à nouveau décalé malgré les réajustements apportés au 1er Janvier. Je pense qu'il y a aussi un autre sujet d'inquiétude pour l'avenir, que certains ressentent déjà et qui touche au fait que nous français et européens nous allons très probablement entrer dans une phase comportant un certain frein à l'expansion de l'économie. Je me demande si dans quelques mois les préoccupations des français ne seront pas beaucoup plus orientées vers l'emploi et si on ne sera pas plus soucieux de maintenir son pouvoir d'achat que de l'améliorer, peut-être même d'assurer son emploi que de maintenir son pouvoir d'achat. Quoi qu'il en soit, avec l'espoir que l'année 1973 se soldera pour le B.C.E.O.M. par des résultats équilibrés et avec toute la prudence que je me dois d'observer en face d'un avenir incertain, les augmentations de salaires que je propose d'accorder visent à couvrir la perte du pouvoir d'achat causée par l'inflation (bien sûr on pourra longtemps discuter du taux de couverture correspondant), visent aussi à augmenter légèrement ce pouvoir d'achat, et cela relativement d'autant plus qu'il s'agit de salaires modestes, permettent enfin de réserver pour certains des promotions dans le but d'assurer à la fois des rattrapages de salaires et un accroissement des rémunérations en fonction des services rendus. Là encore notre réunion se tient un peu trop tôt pour que je puisse vous donner des chiffres, puisque notre Conseil d'Administration qui doit en débattre se réunira Mardi prochain.

Toujours au sujet des salaires certains d'entre vous ont demandé en présence de ce taux d'inflation élevé une révision des rémunérations tous les six mois. J'ai déjà donné ma réponse à cet égard. Je suis bien conscient du besoin que les uns et les autres éprouvent de ne pas se sentir trop décalés par rapport au coût de la vie, et c'est pourquoi j'ai donné mon accord de principe à une nouvelle révision au 1er Juillet prochain, mais je suis obligé de l'assortir d'une réserve motivée par ce souci impérieux de notre équilibre financier : c'est que la nouvelle révision ne pourra être décidée que si les comptes prévisionnels du début de 1974 nous permettent de l'y insérer.

Voilà donc ce que je voulais vous dire sur l'année 1973 et sur quelques problèmes d'avenir de la maison.

Avant de passer à des tâches plus agréables, je voudrais saluer ici et remercier pour leur présence quelques personnes qui sont nos invités, et je pense plus spécialement à certains de nos Administrateurs avec bien sûr notre Président M. BONNAL, à nos banquiers toujours fidèles à ces réunions, à quelques grands anciens de la maison aussi. Mais je pense également que nous pourrions avoir une pensée pour notre ami Pierre LAGARDE qui vient de subir un grave accident de santé.

Je vous ferai part également du télex que nous venons de recevoir de notre Délégation du Togo :

" La Délégation du Togo est heureuse de s'associer à vous ce soir par la
" pensée pour fêter joyeusement tous les décennaires à qui elle adresse ses
" félicitations et de vous souhaiter à tous une agréable soirée et une
" bonne année.
" Amitiés.
" DAGOIS."

Il me reste maintenant, conformément à la tradition, à récompenser et à mettre à l'honneur ceux d'entre vous qui ont assuré le B.C.E.O.M. d'une longue présence, je pense bien sûr aux décennaires; mais je dois dire que j'inaugure cette année quelque chose de nouveau, car si dix ans de bons et loyaux services c'est bien, vingt ans c'est encore mieux et c'est à eux que je commence par demander de s'approcher de moi pour se montrer. Ils sont 11 à avoir plus de 20 ans dans notre maison et je les cite par ordre d'ancienneté décroissant :

23 ans -	Mme ANTOINE	Secrétaire à la Grande-Motte
" -	Melle FROMY	Chef de la Section des voyages et du service intérieur.
" -	Melle GACHARD	Chef de Section auprès de la C.C.F.
" -	M. CHALOT	Chef Comptable
22 ans -	Melle ANNEE	Attachée Administrative, auprès de M. BOURRIERES
" -	Mme BOURBE	Secrétaire à P.V.N.

21 ans	- M. DENIS	Garçon de bureau
"	- M. MARTIN	Responsable du bureau de reproduction
"	- Mme CONSTANT	Secrétaire à P.V.N.
"	- Mme DUFOUR Elisabeth	Standardiste
20 ans	- M. CARPENTIER	Chef du Centre Mécanographique à la Comptabilité.

J'appelle maintenant les décennaires; ils sont au nombre de 10,
et je les citerai cette fois par ordre alphabétique :

- Mme BAYLE	Secrétaire C.G.2.
- M. BRISON	Dessinateur-Projeteur à AR
- M. CHARLES	Directeur Général d'INGEROUTE
- M. COOLEN	Dessinateur-Projeteur à RA1
- M. DANDRIMONT	Chef de laboratoire à RA1
- Mme DURECU-POTIN	Secrétaire à P.V.N.
- M. GOUDOUNECHE-LEMOINE	Ingénieur à la Division du Génie Sanitaire de la Grande-Motte.
- M. LATIZEAU	Ingénieur à P.V.N.
- Mme LOISIER	Dessinatrice à HAU
- M. ROBILLARD	Ingénieur à Monaco.

L. ODIER

conseil d'administration

CONSEIL D'ADMINISTRATION

DU 11 DECEMBRE 1973

Monsieur ODIER rappelle l'inflation particulièrement forte de cette année et demande que la révision des salaires s'effectue en fonction de ce critère.

Deux touches de prudence apparaissent néanmoins :

- difficultés à être compétitifs
- activité 1973 légèrement inférieure aux prévisions.

Ces deux éléments ont pesé dans l'établissement de la proposition que la Direction présente au Conseil.

D'une façon générale le Conseil adopte le taux de 9,5% plus une somme hiérarchisée de 40,00 francs sauf cas exceptionnel (défaut d'adaptation). Ce qui aboutit à une révision de la masse salariale de l'ordre de 10,6%.

Un pourcentage de 2 à 3% permettra d'effectuer les opérations de promotion individuelle; promotion proposée en faveur des éléments les plus actifs du B.C.E.O.M.

Monsieur BONNAL rappelle le principe déjà admis lors du précédent Conseil d'une révision AU 1er JUILLET 1974.

Monsieur ODIER souligne que cette mesure est subordonnée aux comptes prévisionnels de 1974.

PRIME DE VACANCES.

Fixée à 1/3 de mois avec un plancher et un plafond ; ceux-ci donnent lieu à une majoration de 10% ; sont donc portés :

le plancher..... de 1230 à 1350 Francs
le plafond de 1630 à 1790 Francs.

majoration par enfant à charge :
de 420 à 460 Francs.

comité d'entreprise

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU COE
DU 18 DECEMBRE 1973

Etaient présents :

M. ODIER

Mmes ARLAIS - DE LA PERRELLE

MM. BAILLON - GRANT - LOUC - RODRIGUEZ

} Pour COE

Melle GACHARD - Mme DOISELET

MM. PERON - SIMEON - TOUATI

} Pour les Syndicats

Ordre du jour :

- Enquête logements et critères d'attribution
 - Voyage week-end en Tunisie
 - Information du Directeur Général
-

I - Enquête logements et critères d'attribution

M. RODRIGUEZ, chargé de l'aide au logement dans le Comité d'Entreprise, souhaite apporter certaines améliorations au système existant depuis le 13 Janvier 1972. Il propose certaines suggestions qui, après discussion, sont adoptées par tous.

Le nouveau système de cotation pour le choix des candidats prendra effet dès la prochaine enquête.

II - Voyage week-end en Tunisie

Il a été pris plusieurs contacts avec des agences de voyage et AIR-FRANCE a été retenue pour son programme plus complet. Une option pour deux Caravelles sera prise afin de satisfaire le plus grand nombre d'agents.

La dépense de ce voyage étant importante, une faible participation étant demandée au personnel, M. ODIER souhaite que les dépenses supportées par le COE soient réparties sur deux exercices.

III - Information du Directeur Général

a) - Actionnariat

M. ODIER nous fait part d'une réponse négative de nos ministères de tutelle. Le motif du refus est basé sur une impossibilité pour une société d'Etat de distribuer son capital au personnel de l'Entreprise, sans que les statuts n'en

soient modifiés par une loi. Ce problème étant général pour toutes les sociétés d'Etat, il n'est pas impossible qu'il trouve une solution à terme.

b) - Prévisions du chiffre d'affaires du BCEOM pour 1974

M. ODIER nous rappelle l'évolution du chiffre d'affaires depuis 1972.

Année 1972 : 52 millions

Année 1973 : 55 millions

Pour l'année 1974 les prévisions du chiffre d'affaires sont de l'ordre de 59 millions, ce qui fait apparaître une augmentation de 9 % sur 1973.

Compte tenu des difficultés d'appréciation d'augmentation du coût de la vie en 1973 et 1974 et des augmentations accordées en début de l'année 1974, M. ODIER pense qu'il sera nécessaire de réviser les salaires au cours de l'année.



cocktail 1973 paris



HEUREUX BENEFICIAIRES

de la
TOMBOLA au
COCKTAIL 1973

M. BIHET Pierre	1 caisse de champagne
M. AVICE Michel	1 briquet
M. DARENE	1 service à fondue
Melle DEMEULES Guylaine	1 seau à glace
M. GUEMAS Joel	1 shaker
M. NUGON Raoul	1 transistor
M. ODIER Lionel	1 lecteur de cassettes
Mme RENDU Jacqueline	1 jeu " cartes de visites "
M. ROBERT Edmond	1 main porte-bijoux
M. RODRIGUEZ Marcel	1 caisse de champagne
M. ROSSO Max	1 boîte de foie gras
Mme TESNIERE Andrée	1 briquet
M. TOURNOIS Jacques	1 seau à glace
M. MOURGUET René	1 lampe - GROS LOT
M. LEROUGE Jacques	1 vase
M. MAURAT Jacques	1 transistor
Mme BINQUET Françoise	1 boîte de foie gras
M. MASSEZ Claude	1 shaker
M. MICHEL Jean-Claude	1 lecteur de cassettes
M. REBUT Pierre	1 boîte de foie gras
M. CRUGUT Jean-Pierre	1 service verres à vodka
M. LOPEZ José	1 shaker
M. DESBAT Maurice	1 peinture chinoise (chevaux)
M. BREUT Pierre	1 main porte-bijoux
M. FREIXANET Louis	1 main porte-bijoux
Mme CROSNIER Marie	1 service à fondue
Melle GIRARD Béatrice	1 caisse de champagne
Mme DUFOUR Marie-Louise	1 service verres à vodka
Melle TRUONG VINH TONG Yvonne	1 tortue(coussin)géante
Mme POTRIE Monique	1 tissu indien.



noël 1973 paris



COCKTAIL 1973

A LA GRANDE MOTTE

Le cocktail de fin d'année des agents de la Grande Motte, s'est déroulé dans l'une des salles du " BOCCACIO " (dancing moderne situé entre Montpellier et Carnon).

La soirée débuta aux environs de 16 heures par un discours de Monsieur OBLIN (Mademoiselle ANTOINE et Monsieur GOUDOUNECHE LEMOINE furent cités à l'honneur pour leur ancienneté respective).

La première partie de cette soirée fut réservée aux enfants du personnel : un sapin joliment décoré de guirlandes et de jouets les accueillit sur l'air de " Petit Papa Noël " interprété par l'école de vingt jeunes accordéonistes de Montpellier. Des friandises leur furent offertes par un sympathique animateur de l' Etablissement. Vint ensuite, et non sans impatience, la remise des jouets par le Père Noël.

Ceci fait, une séance récréative animée de clowns, illusionniste et marionnettistes fut appréciée aussi bien par les petits que par les grands !

Un apéritif suivi de " lattaque " au buffet campagnard mit fin à cette première partie.

L'ouverture du bal débuta vers vingt heures au grand plaisir impatient des " grands ".

Dans le courant de la soirée, une introduction de la fanfare des étudiants des Beaux Arts de Montpellier, vint renforcer l'ambiance.

Enfin, une fondue bourguignonne combla les gourmets tout en dégustant un délicieux champagne !!

BONNE ANNEE A TOUS !

COmité Entreprise Grande Motte.

*cocktail 1973
la grande motte*





*arbre de Noël 1973
la grande motte*





BCEOM

73/COE/N 299

Paris, le 11/12/73

NOTE A TOUT LE PERSONNEL

Objet : Aide au logement 1974

Dans le cadre du versement par le B.C.E.O.M. de la contribution patronale de 1 % pour l'aide à la construction, le COMITE D'ENTREPRISE est chargé d'établir la liste des bénéficiaires pour l'année 1974. Il s'agit soit de l'attribution de prêts (dans le cas de l'accession à la propriété pour logements neufs uniquement), soit de réservation de logements locatifs.

L'enquête que lance chaque année le COMITE D'ENTREPRISE a pour but de rassembler l'ensemble des demandes de manière à satisfaire les plus urgentes dans la limite des possibilités offertes.

Nous rappelons que tout agent, ayant au moins un an d'ancienneté au 1er janvier 1974 dans la Société, est susceptible de bénéficier de cette aide au logement. Les membres du personnel intéressés par cette possibilité devront remplir un questionnaire concernant leur situation de famille, leur situation actuelle de logement, leurs ressources.

Les agents actuellement au Siège sont priés de s'adresser à M. RODRIGUEZ (Service P.V.N. - bureau 1501) afin de retirer ce questionnaire.

Pour les agents Outre-Mer, les Chefs de délégation ou de mission recevront du COMITE D'ENTREPRISE un certain nombre de questionnaires qu'ils remettront aux intéressés dès réception.

CALENDRIER DE L'ENQUETE

- date limite de retrait des questionnaires : 15 janvier 1974
- date limite de retour des questionnaires : 15 février 1974



délégués du personnel

COMPTE RENDU DE LA REUNION DES
DELEGUES DU PERSONNEL DU JEUDI 20 DECEMBRE 1973

Etaients présents :	Mme RENDU	Chef du Personnel
	Mme DOISELET	} Syndicat CGT
	Mme BONVIN	
	Mme DUCHE	
	Mme JOLLIN	
	M. HORNAC	} Syndicat ODERTES CGC
	M. MASSEZ	
	M. LOUSSOUARN	
	Mme RIANI	
	M. FOLTZ	Syndicat CFDT
	M. GAZEL-ANTHOINE	Comité d'Entente

QUESTIONS POSEES PAR LE SYNDICAT CGT :

- 1) Suite au Conseil d'Administration, pouvez-vous nous donner des précisions sur les augmentations de salaires 1974

Mme RENDU répond que M. Odier a largement traité cette question, au cours de la réunion du 18 décembre avec tous les représentants du personnel. Elle rappelle cependant que le Conseil d'Administration a accepté les propositions de la Direction qui proposait une augmentation de 9,5 % + 40 francs non hiérarchisés pour avantager les petits salaires. Ce pourcentage (comprenant 9 % pour le maintien du pouvoir d'achat et 0,5 % + 40 francs pour l'augmentation de ce pouvoir d'achat) est appliqué à la grande majorité des agents.

Toutefois, une partie des agents bénéficie d'un pourcentage supérieur à titre de promotion. C'est le cas notamment des Ingénieurs ou Economistes jugés insuffisamment payés par rapport aux prix du marché, d'après les documents statistiques dont nous disposons.

Une autre partie, par contre, aura une augmentation inférieure aux chiffres sus-indiqués. Néanmoins la plupart de ces agents qui représentent une minorité, bénéficieront du maintien du pouvoir d'achat.

Le Syndicat ODERTES CGC objecte que si la Direction ne donne pas 9 % cela équivaut à une diminution de salaire, étant donné l'augmentation très forte du coût de la vie.

Le Syndicat CGT demande à ce propos si les indices pris comme références sont ceux de Décembre à Décembre.

Mme RENDU répond que M. Odier a retenu l'indice de l'INSEE de Décembre 1972 à Octobre 1973 (dernier indice connu) et a extrapolé pour les deux derniers mois de l'année sur la base de 1,1 par mois.

Le Syndicat CGT demande ce qui se passera si en fait l'indice est supérieur à cette base d'ici la fin de l'année.

Mme RENDU note que l'indice de Novembre maintenant connu n'est que de 0,9.

Le Syndicat CFDT estime que dans la mesure où certains agents n'auront pas d'augmentation du tout, il lui paraîtrait normal que les délégués du personnel connaissent ces agents, prennent contact avec eux, et étudient éventuellement leurs problèmes.

Mme RENDU en est d'accord, à la condition que les intéressés le soient eux-mêmes.

Le Syndicat CGT demande s'il serait possible d'afficher les salaires.

Mme RENDU répond que c'est la méthode américaine pratiquée assez fréquemment aux Etats-Unis. Cela ne correspond pas généralement en France à l'état d'esprit ni des sociétés ni des Cadres. De toutes façons cela ne pourrait pas se faire sans enquête préalable auprès du personnel. Mme Rendu transmettra cette question au Directeur Général.

2) Serait-il possible que les Délégués du Personnel soient informés des changements de service des agents du B.C.E.O.M. ?

Mme RENDU enverra les notes concernant les changements de service aux Délégués du Personnel.

3) Est-ce qu'en 1974 des assimilés cadres passeront cadres et est-ce que des employés passeront assimilés cadres ?

Mme RENDU donne chaque année aux délégués la liste des promotions. Elle le fera donc début janvier. Elle signale qu'il y a cette année cinq nominations d'ingénieurs "maison".

- 4) Comment se fait-il que pour la première fois au B.C.E.O.M. des agents aient été obligés de prendre un jour de congé en raison de la grève du 6 décembre parce qu'ils n'ont pu se rendre à leur travail pour différentes raisons ?

Mme RENDU répond que, comme toujours, le B.C.E.O.M. a été très compréhensif pour les agents qui ont eu des difficultés pour venir de banlieue, mais trois agents habitant Paris (13e et porte des Lilas) ne sont pas venus de la journée alors qu'il y avait, bien qu'en nombre réduit, des métros et des autobus. Ne serait-ce que par respect pour le mal que se sont donnés des agents venant de beaucoup plus loin, il est normal de marquer ce qu'a d'anormal une telle abstention dès l'instant qu'elle n'est pas due à un fait de grève. La conséquence légale normale est la retenue de paiement de cette journée, mais j'ai laissé la possibilité aux Chefs de Divisions concernés de faire faire, s'ils le jugeaient possible, des rattrapages ou de faire prendre, si les agents le préfèrent, une journée de congé. Cette petite affaire n'est d'ailleurs pas encore réglée et le sera de la façon la plus compréhensive possible.

- 5) Pouvez-vous nous donner des informations complémentaires sur la retraite progressive et personnalisée qui devrait voir le jour en 1974.

Mme RENDU demande qu'on relise le dernier compte-rendu des délégués qui indique que ce dossier ne sera pas rouvert avant janvier 1974.

- 6) Pouvez-vous nous communiquer la date des prochaines élections des délégués du personnel.

Mme RENDU propose la date du 14 mars.

QUESTIONS POSEES PAR LE SYNDICAT ODERTES C.G.C.

La Direction du Personnel peut-elle convertir en journée ouvrables les reliquats de congés en journées calendaires des Agents maintenant affectés au Siège ?

Où en sont les discussions sur les droits à congés outre-mer dans le cadre de la note n° 12364 du 20 juillet 1973 ?

Mme RENDU pense qu'effectivement dans le 1er cas cité, ce serait une bonne solution. Elle rappelle qu'un pourcentage de conversion de jours calendaires en jours ouvrables a été envisagé par M. Odier et elle va faire le nécessaire. Par contre la 2ème question est liée au problème des voyages annuels et n'a pour l'instant pas été ré-étudié.

Le Syndicat C.F.D.T. a constaté que l'adaptation des horaires en faveur des mères de familles a été étendue en fait à certains agents habitant loin. Le Syndicat C.F.D.T. souhaiterait que ces possibilités puissent être encore étendues dans l'avenir à d'autres personnes.

La prochaine réunion est fixée au jeudi 24 janvier à 14 h.

COMPTE RENDU DE LA REUNION DES DELEGUES DU PERSONNEL

DU 27 NOVEMBRE 1973

Etaient présents :

Mme RENDU	Chef du Personnel
M. MASSEZ	
Mme RIAND	Syndicat ODERTES-CGC
Mme DOISELET	
Mme JOLLIN	
Mme BONVIN	Syndicat CGT
Mme DUCHE	
Mle GACHARD	Comité d'Entente
en remplacement de M. GAZEL ANTHOINE	

Questions posées par le Syndicat CGT

1°) HORAIRES

a) "Avez-vous des résultats concernant l'enquête officielle qui a été faite ?"

Mme RENDU répond négativement. La préfecture attend certainement que la Tour soit totalement occupée pour tirer des conclusions.

b) Le Syndicat CGT signale des réclamations de gens qui s'étonnent de ne pas avoir vu passer la note relative aux aménagements d'horaires.

Mme RENDU précise qu'il s'agit d'une note adressée aux Chefs de Division intéressés, mais dont la diffusion peut être élargie. Elle en fera remettre un exemplaire aux délégués du personnel.

2°) COURS D'ANGLAIS

"Serait-il possible de revoir les horaires des cours d'anglais ?"

Le syndicat CGT souligne qu'en effet l'horaire de 18 h à 19 h n'est pas très facile à observer.

Mme RENDU indique qu'en fait il a été décidé de revoir complètement la conception des cours d'anglais qui ne sont plus adaptés aux besoins réels du personnel. Il faut en effet distinguer le cas de ceux des ingénieurs, économistes ou secrétaires qui doivent pour leurs activités posséder à fond cette langue et le cas des secrétaires notamment qui désirent pouvoir s'exprimer dans le cas de conversations courantes.

Mme RENDU pense que pour ces dernières des cours centrés sur des conversations dirigées seraient plus animés et plus profitables.

Les Délégués présents sont également d'avis que la formule actuelle ne convient plus et qu'il faut réétudier l'organisation des cours.

3°) ANCIENNETE

"Est-ce que le pourcentage pour l'ancienneté plafonne à partir d'un certain nombre d'années de présence dans la Société ?"

Mme RENDU précise que quelqu'un qui bénéficie d'une longue ancienneté dans la maison peut avoir une augmentation inférieure à la moyenne parce qu'il arrive à un certain plafonnement. Extrêmement rare cependant ont été les cas d'agents qui, ne recevant aucune augmentation pendant deux ans ont bénéficié de la disposition du règlement intérieur qui garantit un maximum d'augmentation à l'ancienneté de 3 % tous les deux ans.

Le syndicat CGT souhaite que pour les augmentations du 1er janvier le pourcentage réservé à l'ancienneté soit distingué de celui qui est octroyé pour le maintien du pouvoir d'achat.

Mme RENDU répond que le pourcentage qui sera appliqué aux salaires englobera l'augmentation pour l'ancienneté et pour l'évolution du coût de la vie.

Le Comité d'Entente pense que ce n'est pas une bonne solution de tout englober parce que si le taux d'augmentation était décomposé les gens sauraient où ils vont et comment ils se placent.

Mme RENDU ne le pense pas car les promotions sont traitées au-delà d'un certain pourcentage. Les agents (représentant une minorité de personnes) qui bénéficieront d'un pourcentage supérieur à la moyenne sauront qu'ils ont là une promotion. Ceux qui auront la moyenne pourront estimer que leur travail a été apprécié et que leur Chef de Service est satisfait d'eux et ceux qui auront un pourcentage inférieur à la moyenne seront fondés à demander une explication de cette décision à leur Chef de Division.

Le Comité d'Entente n'est pas certain que les Chefs de Division fournissent des explications à leur personnel.

Mme RENDU répète que tout agent peut avoir connaissance des raisons qui ont motivé une décision en matière de salaire auprès de son Chef de Service ou même auprès d'elle.

4°) BIENNALE

"Pouvez-vous nous donner quelques informations sur la conférence qui vient de se terminer".

Mme RENDU dit que cette conférence a été fort intéressante. Les participants ont bien travaillé dans les groupes et il semble que cela ait donné des résultats plus concrets qu'autrefois, mais il y a un gros travail d'exploitation à faire sur le thème de réflexion des "produits nouveaux".

Probablement le Comité Conseil va t-il être chargé par M. Odier de travailler dans les directions qui ont été dégagées dans les groupes et M. Odier va rapidement diffuser un document de synthèse.

Par ailleurs, Mme Rendu souligne l'intérêt évident de la Conférence et du voyage qui a suivi sur le plan d'une meilleure compréhension des agents du siège et de ceux qui travaillent Outre-Mer. Les délégués présents en sont d'accord.

5°) VOYAGE DE LA BIENNALE

"Quels ont été les critères pris en compte pour désigner les personnes devant assister au voyage ?".

Mme RENDU indique qu'en plus de la Direction, des Chefs de Division, des participants d'Outre-Mer, ont été invités tous les agents ayant 7 ans d'ancienneté et n'ayant jamais assisté à un voyage BCEOM ainsi que les délégués du personnel et les membres du Comité d'Entreprise. Au surplus au dernier moment à la suite de défections ont été invitées certaines secrétaires ayant 6 ans d'ancienneté et celles qui avaient travaillé tard le soir pendant la conférence.

6°) PONTS

"Le choix entre les ponts du 1er Mai et du 1er Novembre a donné lieu à une baisse d'activité pendant ces deux jours du fait de l'absence d'une partie importante du personnel. Pensez-vous que cela a été plus rentable que d'accorder les deux ponts ?".

Mme RENDU rappelle que M. Odier n'avait pas eu l'intention d'appliquer ce système qui présente effectivement des inconvénients. Il avait décidé de ne pas accorder de pont pour le 1er Mai, mais au dernier moment en raison de vacances scolaires imprévues il a accepté de laisser la possibilité d'un choix aux agents.

QUESTIONS DU COMITE D'ENTENTE

- Le Comité d'Entente demande si le problème de la retraite a pu avancer ?

Mme RENDU répond négativement. Elle pense reprendre l'examen de cette question en janvier.

- Le Comité d'Entente demande également si on cherche à utiliser dans la société le travail à mi-temps pour les femmes ?

Mme RENDU répond que c'est un problème difficile qui incontestablement est à l'ordre du jour depuis un an ou deux. Dans l'administration, des dispositions favorables ont été prises en ce sens. Dans le secteur privé, il n'y a que du cas par cas. Le difficile est de définir des postes de travail à mi-temps.

QUESTIONS POSEES PAR LE SYNDICAT ODERTES C.G.C.

1°) "Y aura-t-il des nominations "Cadres" au BCEOM en 1974 ?"

Mme RENDU répond qu'il y en a chaque année ainsi que des nominations d'ingénieurs "maison".

2°) "Problème des salaires pour les techniciens T1, T2 et T3"

Le Syndicat ODERTES C.G.C. expose que certains techniciens d'Outre-Mer se sentent un peu brimés d'une part avec la diminution des taux d'indemnité d'expatriation en 1971, d'autre part parce que lorsqu'ils viennent au siège ils ont l'impression de descendre un échelon dans l'exercice de leur travail et qu'ils ont conscience de travailler parfois Outre-Mer dans des conditions difficiles et avec des horaires très chargés.

Mme RENDU a constaté effectivement assez souvent ce sentiment d'être mal compris du siège que ressentent certains agents en séjour Outre-Mer. En ce qui concerne les taux d'indemnité d'expatriation, elle rappelle que c'est justement en pensant aux techniciens qu'a été institué un plancher d'indemnité calculé depuis le 1er Juillet 1973 sur la base d'un salaire fictif de 3 500 Francs.

3°) "Ne pourrait-on pas établir périodiquement une étude comparative du coût des produits d'usage courant (nourriture, vêtements, type de vie, etc...) en France métropolitaine et Outre-Mer, d'après une liste type établie par la Direction et adressée aux Chefs de Délégations, qui permettrait la fixation des taux d'indemnité de dépensement ?"

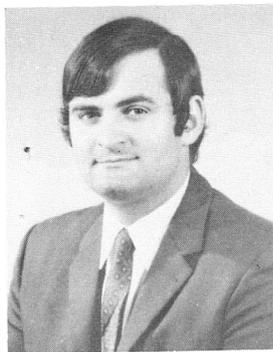
Mme RENDU indique que le BCEOM a bénéficié pendant 2 ans de la Banque d'Informations sur le Personnel Expatrié d'Air France qui établit sur la base d'enquêtes effectuées par toute une équipe d'inspecteurs des budgets types très précis. C'est d'ailleurs sur cette base qu'a été étudiée la révision des taux d'expatriation en 1970. Cette année le BCEOM n'a plus cotisé par souci d'économie. Il serait donc sans doute intéressant d'avoir des renseignements actualisés auprès des Chefs de mission.

La prochaine réunion est fixée au jeudi 20 Décembre à 14 h. Salle 1320.

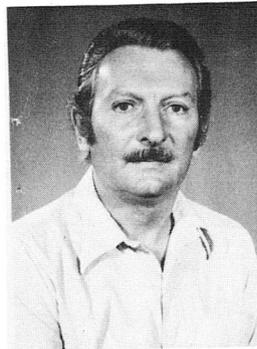
vie du personnel

nouveaux engagés

Francis COLSON
célibataire
Chef d'atelier
RA 1- Rép. Pop. du Congo



René BRENON
marié - 1 enfant
Chef d'atelier VL/PL
RA 1 - Niger



Suzanne CHARETON
célibataire
Dactylographe 2ème degré
DRE



Gilles CORNIC
célibataire
Assimilé Attaché Administratif
DRE



Jean-Luc LEQUEN
marié
Tireur de plans
DRE/Reliure



Agnès LE DAERON
célibataire
Sténo-dactylographe
JC/PER.



NAISSANCES

François TERRAZ
né le 21 Octobre 1973

Pascal CROSNIER
né le 3 Novembre 1973

Yaëlle FONT
Née le 11 Novembre 1973

Gilles ESTINES
né le 23 Novembre 1973

Leyla PIERRE
née le 1er Décembre 1973

COURTES ET MOYENNES MISSIONS

<u>Départ</u>	<u>Pays</u>	<u>Etude</u>
29 Octobre 1973	TUNIS.....	<u>M. MANIN</u> (AR) Etude modernisation routes TUNISIE (2 mois)
4 Novembre	République Centrafricaine.....	<u>M. BARANOFF</u> (RA.1) Etude de factibilité de la route transafricaine (tronçon BAORO-GAROUA- BOULAT) (3 mois $\frac{1}{2}$)
4 Novembre	République Centrafricaine	<u>M. KERHERVE</u> (RA.1) (3 mois) -d°-
4 Novembre	COTE D'IVOIRE Abidjan	<u>M. SAADA</u> (HAU) Etude économique du banco à ABIDJAN (2 mois)
12 Novembre	COMORES	<u>M. JAMATI</u> (PVN) Extansion jetée de MUTSAMUDU (1 mois environ)
13 Novembre	GRECE (Athènes) ...	<u>M. COUTHEILLAS</u> (TE) Plan routier de Grèce (INGEROUTE) Fin février 1974
17 Novembre	ZAIRE -KINSHASA ...	<u>M. BOURRIERES</u> (C.C.) Office des routes du Zaïre - Mission d'inspection dans le cadre du contrat A.I.Z.R. (1 mois)
18 Novembre	Rép. Centrafricaine et Cameroun	<u>M. de BOURBOULON</u> (E.D.) Etude transafricaine (*1 mois environ)
18 Novembre	COTE D'IVOIRE Abidjan	<u>M. SINTES</u> (HAU) Etude technique d'aménagement urbain à ABIDJAN (1 mois environ)
19 Novembre	KINSHASA (ZATRE) et ABIDJAN (C.Ivoire)	<u>M. PALLEZ</u> (P.V.N.) Quai de Port-Franqui Contrôle Port Abidjan (1 mois)

../..

21 Novembre	TUNIS	<u>M. MORIN</u> (AR) Modernisation routes Tunisie 2ème tranche - fin de la mission (2 moi $\frac{1}{2}$ environ)
22 Novembre	Rép. Centrafricaine	<u>M. DEGARDIN</u> (E.D.) Etude hydrologique de la route transa- fricaine BAORO -BOUAR - GAROUA -BOULAT (1 mois)
25 Novembre	SEOUL (Corée)	<u>M. GRUOT</u> (C.C.) Bitumage routes COREE - bid opéning and evaluation (5 semaines)
25 Novembre	IRAK (Bagdad)	<u>M. RASSAT</u> (RA.2) Route HADITHA -RAWA ALQUAIM (1 mois)
5 Décembre	TUNISIE	<u>M. WADIER</u> (T.E.) Etude " Test schéma de structure de TUNIS " (4 moi $\frac{1}{2}$)
14 Décembre	SENEGAL (Dakar)....	<u>M. COOLEN</u> (RA.1) Etude du 2ème projet routier pour la B.I.R.D. (5 mois)
2 Janvier 1974	TANANARIVE DJIBOUTI.....	<u>M. TOUBAS</u> (RA.1) Projet d'exécution Yoboki -Assah et Dikhil - Yoboki (1 mois)
5 Janvier	SENEGAL.....	<u>M. PETIT</u> (RA.2) 2ème projet routier B.I.R.D. au Sénégal (1mois $\frac{1}{2}$ à 2 mois environ)
6 Janvier	Rép. Centrafricaine (BANGUI)	<u>M. WEULERSSE</u> (T.E.) Etude de la route transafricaine (1 moi $\frac{1}{2}$ environ)
7 Janvier	TUNISIE	<u>M. MANIN</u> (AR) Modernisation routes en Tunisie (3 semaines)
9 Janvier	SENEGAL et COTE D'IVOIRE	<u>M. de BOURBOULON</u> (E.D.) dans le cadre étude " pistes desserte Sénégal " (2 mois)

) (

DEPARTS EN SEJOUR OUTRE-MER

<u>Départ</u>	<u>Pays</u>	<u>Etude</u>
15 Octobre 1973	COTE D'IVOIRE	<u>M. RODENBURGER</u> (RA.1) Technicien supérieur Mission d'Entretien routier menée par le Groupement BCEOM/ Louis BERGER (48 mois)
20 Octobre	MAURITANIE	<u>M. DELMOSE</u> (RA.1) Technicien supérieur Mission d'entretien routier (1 an environ)
28 Octobre	COTE D'IVOIRE.....	<u>M. KOCH</u> (AR) Chef de mission Développement urbain et transports de la ville d' ABIDJAN (6 mois)
1er Novembre	NIGER	<u>M. BRENON</u> (RA.1 NIGER) Chef d'atelier VL/PL Mission d'entretien routier (6 mois)
4 novembre	MALI.....	<u>M. BAER</u> (O.A.) Ingénieur Chargé du contrôle des travaux de 2 ponts sur la BAGOE et le BANINFING (18 mois environ)
8 Novembre	SENEGAL	<u>M. TESTET</u> (TE) Chef de mission BCEOM pour études 2ème projet routier BIRD (10 mois environ)
8 Novembre	IRAK.....	<u>M. SABAS</u> (RA.2) Adjoint technique chargé de la mission d'étude des routes HADITHA -RAWA ALQATM/ KIRKOUK-MOSSOUL menée par Ingéroute en IRAK (9 mois environ)
21 Novembre	COTE D'IVOIRE	<u>M. ALLOUCHE</u> (TE) Ingénieur Mission dans le cadre du développement urbain et des transports de la ville d'Abidjan (6 mois environ)

../..

23 Novembre	SENEGAL	<u>M. GARNICZ-GARNICKI</u> (TE) Ingénieur -Economiste Etudes du 2ème projet routier BIRD au Sénégal (8 mois environ)
27 Novembre	COTE D'IVOIRE	<u>M. CHATAIN</u> (TE) Ingénieur au sein du BCEOM dans le cadre du développement urbain et des transports de la ville d' Abidjan (6 mois environ)
27 Novembre	MAROC	<u>M. GOURDON</u> (TE) Chef de mission BCEOM pour mener à bien les études de développement du tourisme dans la baie d' AGADIR
1er décembre	PEROU	<u>M. DONTEVIEUX</u> (O.A) Surveillance contrôle travaux route CATAC - HUARRAZ (20 mois environ)
1er Janvier 1974	TOGO.....	<u>M. GARCIA René</u> (HAU) Mission d'aménagement et bitumage route LAMA-KARA -KANDE (20 mois)

) (

RETOUR DE SEJOUR

M. RASSAT (RA.2) le 31 Octobre 1973 du KENYA
M. MOURGUET (RA.1) le 5 Novembre du GABON
M. DROUET (RA.2) le 26 Novembre..... d'HATTI
M. SAINT ANDRE (AR)..... le 9 Décembre d'HATTI
M. DIGALO (RA.1) le 10 Décembre de COREE
M. MARSAC (HAU) le 12 Décembre d'HATTI
M. LAGER (RA.2) le 12 Décembre ... de COREE
M. BIHET (O.A.)..... le 16 Décembre ;... d'IRAN

A G E N T S e n C O N G E

M. MATTER.....MAURITANIEdu 5 Novembre 1973
(65 j.c. environ)

M. MOURGUET..... après fin de séjour
 au GABONdu 6 novembre
(3 mois $\frac{1}{2}$ environ)

M. ESTINESZAIRE du 26 novembre
(2 mois environ)

M. BOBICHON INDONESIE du 10.12 au 3.1.74

M. ROSSO MADAGASCAR du 12.12
(1 moi $\frac{1}{2}$ environ)

M. LEPEUDRY PEROU du 22.12 au 12.1.74

de vous à nous

POINTS DE VUE

L'article qui suit s'intitule " Points de vue ". En le lisant, on peut hésiter à le classer dans cette rubrique plutôt que dans les pages réservées aux représentants du personnel et aux lettres qu'ils reçoivent. Notre ami BIHET relate, certes, des anecdotes d'outre-mer, mais il exprime surtout, tout haut, des idées qui lui tiennent à cœur sur les conditions de vie outre-mer, comme elles sont chères également à beaucoup d'autres missionnaires, mais ceux-ci n'ont abordé ces problèmes avec les " parisiens " que lors de conversations à bâtons rompus, entre deux avions. Notre camarade fait des comparaisons avec le passé : Latour-Maubourg ... c'était encore hier, mais il nous fallait aller de l'avant et aider les broussards à retrouver les conditions matérielles qu'ils méritent par leurs efforts chaque jour renouvelés.

Alors, écoutez l'ami BIHET et faites-nous part de vos réflexions.
Merci.

Peu d'agents travaillant régulièrement outre-mer écrivent dans l'EQUIPE. Si quelques-uns l'ont fait cela a été le plus souvent à la demande des responsables de notre journal intérieur en quête de " papier ". Nous avons pu ainsi profiter d'articles intéressants relatant quelques bons moments, quelques aventures ou quelques faits humoristiques.

Il est probable que la vie et les activités Outre-Mer, tellement différentes de celles de Paris, laissent à penser à l'éventuel narrateur ou bien qu'il ne sera pas compris, ou bien, qu'il ne saura retenir l'attention des collègues du siège. Et puis il est très difficile d'entraîner les lecteurs à imaginer les conditions souvent pénibles dans lesquelles le travail s'accomplit. Ces conditions, toujours les mêmes, sont créées par le climat tropical, les multiples précautions à observer pour éviter des ennuis de santé, les maladies contractées, l'ignorance d'un horaire régulier de travail, les problèmes familiaux, les séparations, l'éloignement etc ... L'agent O.M., par modestie sans doute, ne tient pas à faire étalage de ces problèmes au risque d'ennuyer ses collègues parisiens plutôt que de les intéresser.

Si je me suis décidé aujourd'hui à donner certains " points de vue ", c'est à la suite de l'article " Les soutiers du navire " de M. ROURE, dans l'EQUIPE de Mai 1973. Si certains termes ne sont pas, semble-t-il, parfaitement choisis, du moins bon nombre "d'Africains " et de " broussards " du BCEOM seront d'accord sur le fond .

M.ROURE est arrivé un jour à mon campement situé alors dans la passe de DJOUK en Mauritanie. Il est toujours agréable, surtout en région désertique, d'accueillir un "toubabou " (blanc) et encore plus lorsqu'il s'agit d'un collègue. C'est ainsi que plusieurs soirées de suite, au cours de nos repas pris ensemble, nous avons longuement discuté de nos conditions de travail. Il faut dire qu'aux quatre coins de l'Afrique ou d'ailleurs, c'est un sujet qui retient souvent, mais cette fois-ci il ne s'agissait point de paroles stériles puisque M.ROURE faisait serment d'écrire quelque chose ...

../..

N'ayez cependant aucune crainte, dans les lignes qui suivront, je ne vous parlerai pas une nouvelle fois de la vie des broussards, ce serait vraiment chercher à se faire plaindre et ce n'est pas là le but désiré.

La belle époque.

Les " vieux " de la maison se rappellent à coup sûr les heures de " La Tour Maubourg ". Les années ont passé, il faut être de son temps, mais il est impossible d'oublier cette heureuse période et de ne pas faire quelques comparaisons. A ce moment-là les bureaux exigus et peu nombreux abritaient un personnel dont l'effectif était modeste, tandis qu'en proportion le nombre des agents en mission O.M. - en longue durée pour la plupart - était important. Cela paraissait logique puisque, par vocation, les études négociées par le Société prenaient leurs sources au-delà des mers.

L'ambiance, alors, était très familiale. Entre deux missions ou à la veille de prendre son congé, l'agent avait l'occasion de contacter toute la hiérarchie de son siège parisien qui ne manquait pas de l'interroger sur son séjour. On parlait alors du travail, des difficultés, du pays d'où l'on revenait et l'on était certain que plusieurs interlocuteurs y avaient déjà séjourné. C'était un réconfort et un plaisir de sentir que les gens de Paris vous suivaient au cours des missions et vous comprenaient.

Aussi n'était-il pas rare, au sein des missions, d'entendre dire que le BCEOM était une bonne maison. On citait même des faits et il ne venait à l'idée de personne de se plaindre de l'âpreté du travail. C'était remarquable à une époque (rien n'a changé d'ailleurs !) ou en Métropole par raison ou par habitude les français se plaignaient, manifestaient, parlementaient auprès des patrons.

Epoque Max Hymans.

Cela ne pouvait pas durer. Il y a énormément de place dans les savanes, les déserts, même dans les forêts tropicales à végétation resserrée, tandis qu'à la Tour Maubourg peu à peu les murs craquaient sous la pression d'un personnel de plus en plus important, devant faire face à une évolution toujours croissante des marchés.

Le square Max Hymans détrôna la " Tour Maubourg " et rapidement le personnel du nouveau siège prit de l'importance, au point qu'actuellement 75% du personnel est sédentaire, tandis que seulement 25% est mobile, réparti sur trois ou quatre continents.

Il serait injuste de généraliser, mais les années ont passé et il semble que certains anciens d'outre-mer, devenus sédentaires auraient tendance à oublier les problèmes, les difficultés, les efforts fournis par les gens restés encore pour de longues années en missions. Quant aux nouveaux du siège, il est naturel qu'ils ne connaissent rien à ces missions dont ils entendent parler journellement. Ce qui est moins agréable pour celui qui part ou qui rente d'une longue et pénible mission est de s'entendre dire "... vous avez de la chance... vous avez vu ou vous allez voir un beau pays ... " Citons une anecdote parmi bien d'autres : tel agent rentrant d'une mission dite de courte durée, mais qui lui avait semblé bien longue puisqu'il avait passé près de trois mois en brousse - qui dit brousse, dit travail continu sur le terrain du lever au coucher du soleil, soit environ 10 à 12 heures par jour. Dimanche ? connaît pas . C'est donc 7 jours d'activité

../..

../..

par semaine (43 heures sur la feuille d'imputation) et les jours fériés y passent! Ce garçon avait notamment remarqué qu'il avait ainsi absorbé Pâques, Pentecôte, 1er Mai et les autres congés traditionnels du mois de Mai (et les ponts probablement observés au siège). Arrivé à Paris, il compte soigneusement sur ses doigts pour marquer sur sa feuille de mission les jours passés O.M. Bien mal lui en prend. On lui pose la question, à savoir, l'heure d'arrivée de l'avion au Bourget. Ingénuement, celui-ci précise qu'il est arrivé à 10 heures du matin. - " Comment du matin ? Mais vous avez compté une journée de trop ! " Note signée de la Direction à l'appui, il n'y a pas à discuter. Mais avant de tenir ce sage raisonnement notre ami explose. La représentante du service en reste bouche bée. Puis il se contient et laisse la parole à son interlocutrice outrée. Mieux vaut garder pour soi ce qui est difficile à digérer et remplir ses pensées des souvenirs récents plein de ciel bleu, de savanes où courent et bondissent gazelles et cobes de Buffon.

Ainsi donc l'agent O.M. se sent-il éloigné de son siège; la sueur qu'il transpire à plus de 50° dans sa Land-Rover perdue dans les sables, il la partage avec ses collègues - toujours les mêmes ! venus comme lui pour établir tel ou tel projet routier. L'Administration parisienne est loin ... Mais dès lors qu'il s'en approche il se sent le pion de l'échiquier que l'on déplace mission après mission, du Sénégal au Tchad ou de l'Etat de Bahia à Séoul en passant par Nouméa.

De ce malaise on en parle. On en parle même beaucoup depuis 1970, mais dans les missions seulement. (A Paris on se voit si peu, quelquefois dans les couloirs...). On peut entendre exactement les mêmes sujets de conversation mis et remis sur le tapis, depuis Nouakchott jusqu'à Kinshasa, de Lima jusqu'à Téhéran en passant par la passe de DJOUK citée plus haut.

Les gémissements, les reproches, les plaintes entendus au cours de ces discussions sont toujours les mêmes, soulignés de : "..... à Paris ils ne se rendent pas compte "... Mais tous ces parleurs n'apparaissent que temporairement et séparément au siège. Les questions restent en forme de point d'interrogation, les " il n'y a qu'à " restent sans objet. Le délégué du personnel (parmi le personnel O.M.) - s'il y en a un - est fatalement éloigné, en mission, donc difficilement efficace....

Après 1968.

De quoi s'agit-il exactement et depuis quand ? En toute objectivité voici les motifs principaux des mécontentements éprouvés par le personnel O.M.

Le BCEOM n'échappa pas au contre-coup des événements de 1968 et à la crise monétaire qui se traduisit par un abaissement des marchés que chacun d'entre nous connaît bien.

Depuis 1970 des sacrifices avaient été demandés et volontiers acceptés par les agents O.M. afin de faire face à une situation critique. Ces sacrifices semblaient devoir être temporaires en attendant de temps meilleurs. Or, il apparaît que jamais les avantages anciens ne seront restitués un jour.

Au contraire. Il n'est question que de compétition, d'alignement sur nos concurrents. Il s'en suit que pour une étude donnée, le BCEOM exige de ses agents des délais d'exécution de plus en plus courts, pour des avantages de plus en plus discutables.

../..

Encore un exemple parmi d'autres : un travail de reconnaissance sur le terrain était limité dans le temps par une contrainte naturelle. Le fleuve devait l'inonder comme chaque année à une date bien déterminée. Le début de l'étude avait été tributaire de la signature du marché - en retard comme à l'habitude. Rien à dire. Mais il s'agissait d'une "courte mission". Pour un sursalaire de 25% (premier mois); le terrain fut parcouru à raison de 10 à 15 km minimum par jour, à pied, sous un soleil très généreux accompagné de l'humidité du fleuve proche. La voiture ne pouvait traverser les marécages ni surtout les clôtures en fils de fer barbelés à la mode dans ce pays.

Encore une fois, il n'y avait pas d'horaire, non plus que de dimanche. L'indemnité journalière prévue en ce cas aurait pu être une compensation, mais en fait elle fut engouffrée par le paiement de l'hôtel de basse catégorie du coin (au point de regretter les campements de brousse). Là encore rien à dire, il a été constaté, en d'autres cas, que les frais de déplacements ne couvraient pas entièrement les frais d'hôtel + repos, etc... La mise à jour du dossier et le rapport final furent faits dans les bureaux à la grande ville, mais en raison cette fois-ci des délais extrêmement courts, la cadence de travail était de 12 heures par jour durant un mois et demi.

En résumé, les griefs sont les suivants :

• a) Courtes missions.

La tendance est aux courtes missions, c'est-à-dire qu'un agent peut accomplir 2, 3 ou 4 courtes missions de 2 à 6 mois dans son année. D'office, il ne peut en être autrement, il aura les désagréments ci-dessous :

- la séparation quasi-constante de sa famille, comportant à répétition des départs tristes, des retours plus joyeux, la douche écossaise en quelque sorte.

- un travail beaucoup plus épuisant, longs voyages et changement de climat à répétition, installations précaires, vie à l'hôtel etc...

Mais à ces ennuis, au lieu de certains avantages compensateurs, s'ajoutent des désavantages :

- un nombre de mois à 25% de sursalaire correspondant au nombre de missions accomplies, mal compensé par des perdiems totalement utilisés en frais d'hôtel (c'est là le but des perdiems, il ne peut y avoir compensation qu'en séjour en brousse à l'hôtel " toute étoile ").

- un travail plus intensif parce que les délais exigés sont plus courts.

- pour tout repos, des congés identiques aux congés métropolitains.

- un treizième mois métropolitain

- un nombre de points annuels retraite des cadres identiques aux nombres de points annuels reçus en métropole.

Que souhaitent les gens qui travaillent dans ces conditions ? Tout d'abord peut-être pourrait-on faire la différence entre la mission de 8 jours passée à contacter des Administrations en des bureaux climatisés et la mission de plusieurs semaines ou de plusieurs mois passée en majeure partie en brousse.

../..

Les broussards apprécieraient surtout un premier mois aux conditions semblables aux mois suivants. Un peu de compréhension quant aux délais. Pourquoi ne seraient-ils pas consultés à ce sujet ? Ils connaissent bien les problèmes tant en savane qu'en région désertique et même connaissent les conditions propres à chaque pays.

En ce qui concerne les horaires, tout le monde admet que tout le temps est consacré au travail. Mais les dimanches et les jours fériés, il ne serait que trop juste que ceux-ci soient compensés par des jours équivalents ajoutés aux congés. Ces journées pourraient être prises soit au cours de la mission (solution peu économique pour la mission, mais appréciable pour un repos de l'agent qui aura un meilleur rendement au long de sa mission), soit en France.

Quant aux congés proprement dits, il n'est guère compréhensible que l'agent ayant effectué son année O.M., en 3 ou 4 missions, ait à peine un mois de congé pour récupérer.

Le 13ème mois.... s'il était au prorata du temps passé O.M., il serait le bienvenu...

b) Missions longue durée.

Du point de vue familial, elle est la plus intéressante. Seul un point, non des moins importants, reste souvent incompréhensible. Il s'agit du taux de sursalaire (valable aussi bien pour les courtes missions). Celui-ci a baissé considérablement depuis les mesures restrictives de la Société, est souvent un point d'interrogation pour ceux qui ont l'expérience de plusieurs pays. Quelques exemples :

- le TCHAD, le NIGER, la HAUTE-VOLTA, la MAURITANIE, les quatre pays dont les conditions de vie sont les plus difficiles de toute l'Afrique Noire (expression française) ont des sursalaires moins élevés que pour certains autres pays.

- il y a plus de 10 ans le BRESIL était doté d'un sursalaire de 60%. Aujourd'hui le coût de la vie y a peut-être triplé. Depuis nos salaires ont été révisés, bien sûr, mais le taux de sursalaire resté à 60% est loin de combler la cherté de vie brésilienne.

- l'IRAN avait un sursalaire de 80% il y a 8 ans. Depuis la vie a considérablement augmenté tandis que le sursalaire est descendu à 50%.

Solutions souhaitables.

Malgré notre éloignement et notre dispersion, il n'est peut-être pas impossible d'ouvrir un dialogue entre le siège et l'outre-mer par l'intermédiaire de l'EQUIPE.

Ce que souhaite le personnel outre-mer ?

Présenter des revendications, faire du syndicalisme ?

Je ne pense pas que ce soit la solution souhaitée O.M. mais c'est une question délicate à laquelle il m'est difficile de répondre personnellement, ne connaissant que mon point de vue, ou plus exactement celui des agents amenés à travailler le plus souvent en brousse, avant de participer au projet final (les vocations

../..

../..

changent par la force des choses, les laboratoires routiers - comme la topographie n'étant hélas, plus directement en exercice lors des études).

La question reste donc posée et il serait souhaitable que des collègues en d'autres missions y répondent, donnent des suggestions. Je leur laisse la parole, mais qu'ils répondent rapidement par l'intermédiaire de l'EQUIPE. Il serait alors possible peu à peu de cerner les problèmes.

Après quelques échanges libres de ce genre, je pense que nous devrions tous y gagner et nous orienter vers un système de représentation plus efficace du personnel Outre-Mer qui, après tout, constitue la minorité de pointe du BCEOM.

BIHET.

NOTA : Ces notes ont été écrites et expédiées à Paris en juillet 1973. Nous nous excusons de les publier seulement en janvier 1974. Nous espérons pouvoir faire passer plus rapidement les réponses que nous attendons de vous.

HISTOIRE PIQUANTE

Communiquée par NVT

LE "GUEPIER" INDOCHINOIS

**Les abeilles « anti-impérialistes »
ont bien reçu au Vietnam
un entraînement spécial**

Hanoi. — Des abeilles « anti-impérialistes », le 14 août dernier, ont mis en déroute une patrouille de soldats américains au Sud-Vietnam : elles ont bien subi un entraînement spécial. C'est du moins ce que confirment les journaux nord-vietnamiens dont les lecteurs connaissent depuis longtemps l'histoire du vieux Nguyen Van Tu, dresseur d'abeilles « anti-américaines ».

Originaire de Mocay, dans le delta, le vieux Nguyen Van Tu, surnommé le « roi des abeilles », connaît bien, indiquent les journaux de Hanoi, la susceptibilité des butineuses lorsqu'on les dérangeait. C'est ainsi que par patriotisme Nguyen Van Tu décida de les dresser. Au début, précisent les journaux, le « roi des abeilles », sans se faire voir, a disposé non loin d'un gros essaim et dans le sens du vent, des uniformes qui avaient été portés par des soldats américains. Il a fait aussi brûler quelques cigarettes de marque américaine. Puis, à l'abri, il lança des cailloux contre les abeilles

les qui, furieuses, se ruèrent sur les uniformes. L'expérience fut ainsi renouvelée jusqu'à ce que les abeilles bien conditionnées « à l'environnement américain » se déchaînent contre les soldats américains qui passaient à proximité des lieux de dressage.

Les journaux de Hanoi ajoutent que cet entraînement des insectes a été de plus en plus perfectionné afin que le nouvel allié sache distinguer les amis des ennemis. « Les adeptes du vieux Tu, affirment les journaux, sont de plus en plus nombreux, si bien qu'en taquinant le guépier vietnamien, ajoutent-ils, les agresseurs vont encore s'attirer bien d'autres cuisantes piqures ».

N.B. L'EQUIPE certifie qu'il ne s'agit pas, dans l'article ci-dessus, de notre ami NVT, aux moeurs en apparence plus pacifiques et connu seulement pour son humour piquant.....!

Beyrouth, le 27 novembre 1973



LETTRÉ VOUVÉRTÉ À LA GRÁNDÉ ÉQUIPÉ DU BCEOM

La biennale est terminée. Chacun a retrouvé son poste, certains au Siège, d'autres aux quatre coins du monde. Pour beaucoup d'entre vous cela a été un moment, fatigant parfois, agréable souvent; pour moi c'était bien plus: je faisais en effet ma première expérience française.

Partie de chez moi non sans une certaine appréhension, soumise à des avis très partagés, la chaleur de l'accueil qui m'a été réservé par vous toutes et par vous tous m'a étonnée d'abord et comblée ensuite :
"..... ce n'était rien qu'un peu de bois mais il m'avait chauffé le coeur...."

Je viens donc là dire merci,

à celles et à ceux qui ont rendu ce voyage possible;

à celles et à ceux qui se sont déployés avec un dévouement sans bornes pour que rien ne manque à ce rendez-vous;

à toutes celles et à tous ceux qui auront par un sourire, un mot, un geste, contribué à faire de mon séjour, ce magnifique bagage de souvenirs que je rapporte chez moi.

Vous n'aurez, en définitive, réussi qu'à ancrer plus profondément en moi l'amour que j'ai toujours eu de la FRANCE et du Français.



Jacqueline Abouzakhm