

S O M M A I R E

DIRECTION	page	1
CONSEIL D'ADMINISTRATION	page	13
COMITE D'ENTREPRISE	page	18
DELEGUES DU PERSONNEL	page	19
VIE DU PERSONNEL	page	26
DE VOUS A NOUS	page	32
EN PASSANT	page	39

direction

LE MOT DU DIRECTEUR GENERAL

APRES LA CONFERENCE BIENNALE DE NOVEMBRE 1973

C'est là un sujet dont je vous ai déjà parlé à plusieurs reprises et notamment au cours de mon exposé de fin d'année. Je ne reviendrai donc pas sur ce que j'en ai dit, sur l'action que constitue déjà en soi ce grand rassemblement d'hommes du B.C.E.O.M. avec leurs idées, leurs problèmes, leur comportement, avec les grands échanges de tous ordres auxquels la réunion a donné lieu.

Ce qui me paraît utile aujourd'hui, et d'ailleurs pour répondre à une demande que vous m'avez exprimée, c'est, six mois après la fin de la Conférence, de faire le point de ce qui a pu être fait, ou de ce qui n'a pas pu l'être, après une moisson d'idées particulièrement riche, et cela afin que la "flambée des idées de novembre" ne retombe pas comme une gerbe d'étincelles.

Une première étape, dès Décembre, a consisté à débroussailler cette moisson en décidant quelques actions de faible ampleur qui pouvaient être mises en application rapidement sans engager de façon importante ni l'avenir, ni les moyens financiers de la Société. Vous en trouverez la liste "in fine".

Les étapes suivantes ont donné lieu à un travail intensif pendant les trois premiers mois de 1974 au sein du Comité Conseil. Ce travail s'est fait en gardant présent à l'esprit plusieurs constatations et préoccupations :

Tout d'abord l'expérience des actions de productivité a montré au cours des dernières années que nous avons en général les yeux plus gros que le ventre et qu'en fait les budgets alloués n'étaient pas utilisés faute d'hommes et de temps disponibles. Il en a d'ailleurs été souvent de même des budgets prévisionnels commerciaux. Cette constatation marque bien notre souci constant de ménager notre équilibre financier par la priorité donnée aux actions vendues.

Mais d'autre part, devant l'intensification de la compétition internationale, le B.C.E.O.M. ne peut pas défendre sa position sur le marché sans

que des efforts de productivité et de diversification soient poursuivis: il est indispensable pour la vie future de la Société de bâtir pour le long terme, de ne pas sacrifier l'avenir au présent et cela tout en nous gardant bien de disperser nos efforts dans des directions qui peuvent apparaître pleines d'espoir, mais qui risqueraient d'entraîner nos charges de frais généraux au-delà de limites financièrement tolérables.

Ceci étant nous avons eu tout d'abord à réfléchir à quelques problèmes fondamentaux concernant nos domaines techniques d'activité. C'est ainsi que nous avons dégagé quelques réponses, dont certaines ne sont encore que partielles, et que je vous livre telles quelles :

- Faut-il développer au B.C.E.O.M. une activité "bâtiment" ?

Il nous est apparu que le B.C.E.O.M. n'était pas une entité permettant de développer avec fruit cette activité qui comprend elle-même un très grand nombre de spécialités et qui exige une multiplicité d'implantations localisées. L'outil serait à forger presque à partir de zéro et d'autres sont certainement mieux placés que nous pour le faire. Par contre, notre connaissance des pays étrangers et la qualification de beaucoup de nos agents nous placent bien pour assurer des fonctions de maître d'oeuvre délégué, avec des tâches de coordination, ordonnancement, management. C'est là que nous pouvons espérer prendre place, dans un marché appelé à se développer hors de France, tout particulièrement en ce moment où nombre de gouvernements ou de promoteurs ont hâte de sortir rapidement des réalisations sans être le moins du monde armés pour orchestrer les études comme les travaux.

- Faut-il développer nos activités dans le domaine du "développement urbain" ? La réponse étant incontestablement affirmative, c'est au niveau des moyens que se posait la question suivante et nous y avons répondu en décidant des recrutements à la division HAU d'hommes dont le profil et l'expérience doivent nous permettre de progresser sensiblement dans ce secteur.

- Faut-il développer nos activités dans le domaine du "développement rural" ? Nous n'avons pas pu encore donner une réponse parfaitement claire à cette question, mais nous avons décidé de laisser la porte ouverte en considérant que les moyens en personnel de la division ED devaient être légèrement accrus pour nous mettre dans une meilleure condition pour répondre à la demande.

.....

Enfin, bien que non dissociables de ces options sur les domaines nouveaux, les produits nouveaux à partir des idées et suggestions recueillies au cours de la Conférence ont donné lieu à toute une série de séances de travail. Après consultation des divisions et une réflexion sur les possibilités de travail réelles du B.C.E.O.M., il a été décidé de retenir un certain nombre d'actions qui feront l'objet d'un budget couvrant la période qui s'étend jusqu'au 30 Juin 1975. Ces actions ont été classées en deux catégories selon leur importance, le degré d'implication d'une ou de plusieurs divisions, les délais nécessaires pour aboutir à une phase exploitable, les moyens extérieurs au B.C.E.O.M. auxquels il pourrait être nécessaire de faire appel.

Bien que la distinction puisse paraître parfois arbitraire, nous avons décidé de procéder à un classement en opérations dites "voies d'approfondissement", correspondant plus ou moins aux extensions marginales de la Conférence et en opérations dites "voies de pénétration". Ces opérations feront l'objet d'ordres d'opérations fixant les moyens et les délais et l'objectif des études. Les secondes seront rattachées à la Direction, les premières seront gérées directement par les divisions.

Bien entendu, le fait d'avoir inventorié et budgétisé les produits nouveaux ne correspond pas à la pensée de fixer une fois pour toutes les "idées nouvelles" et nous souhaitons vivement que les "boîtes à idées" continuent à être alimentées par tous, tant à Paris qu'Outre-Mer. Mais nos moyens financiers et en personnel, le souci de ne pas gonfler exagérément nos frais généraux, nous obligent à programmer et à concentrer nos efforts, avec le souci de ne pas nous conduire comme une administration qui dépenserait systématiquement ce qui est inscrit, mais avec le désir de réévaluer périodiquement notre effort en fonction de notre potentiel réel.

Mesures et décisions prises aujourd'hui à la suite des travaux de la Conférence biennale -

1° - Mesures mises en application dès Décembre 1973 :

- Etablissement d'un catalogue des programmes électroniques disponibles au B.C.E.O.M.

- Etablissement d'un recueil sur la réglementation des marchés de l'ingénierie en France.

.....

Ces deux actions ont été menées à bien et pourront donner lieu prochainement à diffusion des résultats.

- Etablissement d'une liste de références du B.C.E.O.M. dans le domaine des "Bâtiments". Cette liste sera prochainement prête.

- Définition de programmes de calculs à usage répétitif susceptibles d'être mis au point en collaboration entre la Division et le Centre de Calcul (en cours).

- Etablissement d'une liste des agents de la Société susceptibles d'intervenir dans les études de tourisme (en cours).

- Répertoire précis et détaillé des techniques se rapportant au domaine de la pollution et de l'environnement et susceptibles d'être maîtrisées par un ou plusieurs agents de la Société (en cours).

- Fichier par domaine technique des experts extérieurs au B.C.E.O.M. qui ont effectivement travaillé dans le cadre d'études du B.C.E.O.M. ou dont l'intervention a été envisagée lors de la préparation d'une offre (en cours).

2°- Produits nouveaux

Les actions dites "voies d'approfondissement" sont inscrites au budget de frais généraux de l'exercice 74 pour un montant de 88 000 F., et celles dites "voies de pénétration", de 164 000 F. Ces sommes représentent environ la moitié de l'effort prévu, puisqu'il portera aussi sur le premier semestre 1975. Il s'agit de :

Voies d'approfondissement :

- Etudier le système optimal de terminaux du B.C.E.O.M.
- Former un informaticien à la mise en oeuvre d'un programme américain de planification des transports (TRANPLAN), analogue à notre modèle OPTRA mais plus opérationnel.
- Rendre plus performant notre programme PRADE de dépouillement

d'enquêtes.

- Mettre au point l'introduction des programmes de dessins perspectifs d'ouvrages d'art dans les suites de programmes autoroutiers TEGI.

- Etudier, en liaison avec le LCPC et le CEBTP, les possibilités d'emploi de textiles dans la constitution des couches de base de chaussées, selon les principes de la terre armée.

- Elaboration d'un modèle de simulation du fonctionnement de postes à quai.

- Définition des grandes lignes d'un modèle de programmation économique optimale des réseaux d'assainissement.

Voies de pénétration :

- Réflexion sur les possibilités d'intervention du B.C.E.O.M. dans des opérations intégrées.

- Introduction du B.C.E.O.M. dans le secteur de la pollution atmosphérique.

- Etudes méthodologiques sur le développement urbain dans les pays en voie de développement.

- Projet VERA, relatif à la mise en oeuvre de systèmes gyroscopiques pour les levers expédiés d'itinéraire.

- Projet AEROSOL, relatif à l'amélioration des méthodes d'études topographiques.

- Méthodologie pour les études juridiques et financières de grands ouvrages à péage.

- Introduction du B.C.E.O.M. dans les études de pollution

.....

spécifiques aux ports.

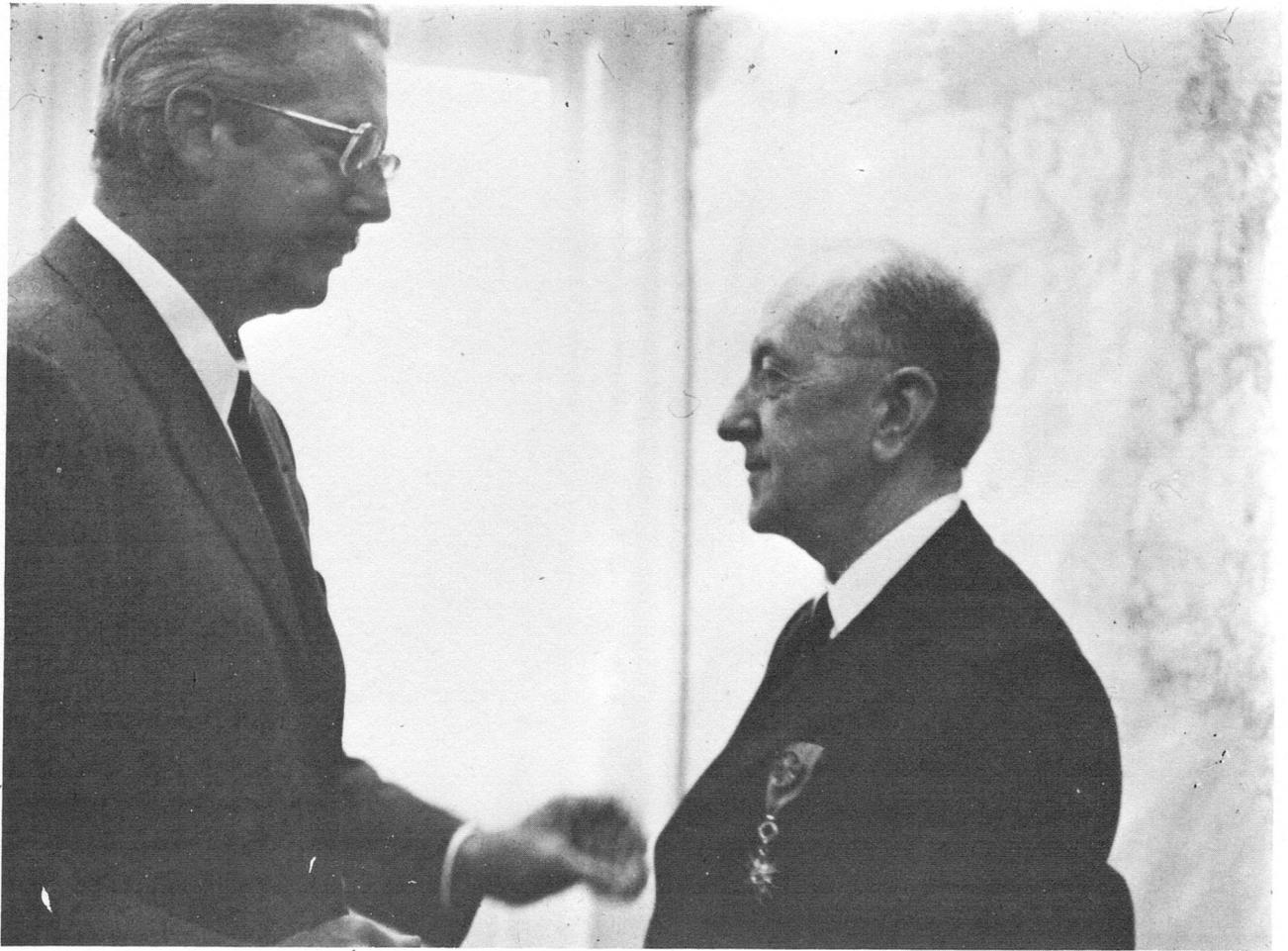
- Introduction du B.C.E.O.M. dans la régulation du trafic routier
et autoroutier.

L. ODIER



A l'occasion du passage à Manille de notre Directeur Général, notre représentant, Miss Leticia Icasiano, a organisé un cocktail auquel ont participé de très nombreuses personnalités tant des secteurs public et privé philippins que de la Banque Asiatique de Développement.

Sur notre cliché : MM. Odier et Noguier s'entretiennent avec M. Bautista, Président du bureau d'études philippin «BASIC TEAM» en association avec lequel nous venons d'obtenir le contrat d'études du Port de Cotabato.



Le 28 Mars 1974, Monsieur BOURRIERES a remis à Monsieur CUNEO, la Croix de Chevalier de l'Ordre du Mérite, et nous sommes heureux de l'en féliciter bien sincèrement.

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU COMITE CONSEIL DU 2 MAI 1974

"REMUNERATION DU PERSONNEL OUTRE-MER"

Il n'est pas si fréquent que dans les pages de l'Equipe, les deux dernières lettres de notre sigle prennent le pas sur les deux premières.

C'est pourtant le cas des lignes qui suivent et qui constituent le compte-rendu d'une réunion du Comité-Conseil au cours duquel "l'Outre-Mer" a nettement prévalu sur le "Bureau Central".

o
o o

1. PRESENTATION DU PROBLEME

M. ODIER a ouvert ce Comité-Conseil en déclarant que la Direction du BCEOM était consciente de l'insatisfaction régnant parmi les agents voyageurs du BCEOM, insatisfaction due aux problèmes que pose l'application de règles insatisfaisantes en ce qui concerne les déplacements Outre-Mer. Ces problèmes ont une double nature.

Il existe tout d'abord un problème de forme :

Jusqu'à présent les décisions qui concernent la rémunération (au sens large) du personnel Outre-Mer ont été prises par la Direction Générale, appuyées sur des renseignements fournis par des contacts extérieurs au BCEOM (Air-France, par exemple) et des personnes résidant Outre-Mer. Il apparaît nécessaire qu'à l'avenir un accès plus grand à l'élaboration de ces décisions soit offert aux personnes directement intéressées, que leur opinion soit entendue, que leur connaissance des problèmes particuliers soit prise en compte et, aussi, qu'elles reçoivent des informations sur le fond du problème général des rémunérations Outre-Mer de la part de la Direction Générale. Il faut donc s'orienter vers un système qui donne aux "usagers" l'occasion d'exprimer leur avis sur les décisions et ceci, avant qu'elles ne soient prises.

Le problème de fond provient de ce que le système actuel de rémunération Outre-Mer date pratiquement de la création du BCEOM. Très simplement, le système actuel est fondé sur deux indemnités (en ce qui concerne les séjours) :

- une indemnité hiérarchisée de dépaysement fixée en francs,
- une indemnité de séjour, non hiérarchisée, fixée également en francs.

Or, depuis environ un an, on peut observer des fluctuations importantes dans les taux de change des différentes monnaies entre elles, ainsi qu'une inflation très sensible en prix locaux dans la plupart des pays.

Ceci entraîne naturellement des disparités souvent importantes dans le pouvoir d'achat des indemnités, qui sont fixées en francs.

Ces disparités ont parfois été palliées par des mesures particulières, mais il apparaît cependant nécessaire de revoir l'ensemble du système des rémunérations Outre-Mer et de tracer au moins les grandes lignes d'un nouveau système qui soit évolutif.

O
O O

Après cette introduction, Mme RENDU a présenté le système qu'elle propose à la discussion, en précisant qu'il ne concerne que les séjours et non les missions, courtes ou moyennes, et qu'il ne s'agit que de grandes lignes qui devraient être discutées et précisées si elles devaient être adoptées.

Pour la clarté de ce compte rendu, ces grandes lignes seront d'abord rapportées, puis les commentaires dont elles ont fait l'objet en cours d'exposé tant de la part des membres du Comité Conseil que des deux représentants du personnel qui y assistaient.

O
O O

2. LE SYSTEME PROPOSE

Le système proposé comprend 3 principes qui ne sont pas nécessairement liés les uns aux autres :

- le premier est celui d'un certain nombre d'indemnités cumulées,

- le deuxième principe est celui de l'égalité devant l'impôt
- le troisième est celui de l'intéressement des agents aux résultats de l'opération à laquelle ils ont participé.

2.1. LES INDEMNITES

2.1.1. "Indemnité de départ"

Il ne s'agirait plus à proprement parler d'une indemnité variant avec le degré de dépaysement estimé pour chaque pays, mais d'une indemnité destinée à rémunérer le simple fait du départ d'un agent hors de son cadre habituel.

Cette indemnité serait hiérarchisée, c'est à dire fondée sur le salaire de base, versée en francs et imposable. Elle serait également sensiblement plus faible que les actuelles indemnités de dépaysement.

Deux hypothèses sont avancées :

- la première selon laquelle cette indemnité serait de l'ordre de 15 % quel que soit le pays concerné
- la seconde selon laquelle cette indemnité varierait entre 10 et 25 % selon un nombre limité de zones géographiques.

2.1.2. Indemnité locale

La raison d'être de cette deuxième indemnité serait de couvrir le prix de la vie dans le pays de séjour.

Celle-ci serait fixée par forfait, en monnaie locale, par exemple en fonction de 3 catégories hiérarchiques, ce forfait tenant compte des charges de famille et variant avec l'inflation locale.

2.1.3. Indemnités exceptionnelles

Ces indemnités seraient accordées éventuellement en supplément des précédentes de façon à couvrir des situations particulières, par exemple :

- indemnité de brousse
- indemnité d'environnement ou de risque
- indemnité de fonction
- etc...

Ces indemnités exceptionnelles seraient versées soit en francs soit en monnaie locale.

2.2. EGALITE DEVANT L'IMPOT

Le principe est de réaliser l'égalité des agents du BCEOM devant l'impôt, et l'idée pour l'application de ce principe est la suivante : déterminer le montant d'impôt qu'aurait eu à payer en France l'agent du BCEOM, prélever ce montant sur le salaire de l'intéressé, le BCEOM prenant alors en charge les impôts que celui-ci aurait à payer dans le pays de séjour.

Cette mesure pourrait s'accompagner éventuellement de la création d'une caisse commune alimentée par le solde des impôts théoriques français et des impôts réels étrangers. A supposer que ce solde soit positif, cette caisse commune serait gérée, par exemple de façon paritaire, de manière à profiter à l'ensemble des intéressés.

2.3. INTERESSEMENT DES AGENTS AUX RESULTATS D'UNE OPERATION

Le principe serait de rémunérer les membres d'une mission Outre-Mer pour les efforts particuliers qu'ils auraient fournis pour améliorer le résultat d'une opération.

3. COMMENTAIRES DU COMITE CONSEIL

Il n'y eut que peu de commentaires en ce qui concerne le système d'indemnités proposé. Il est évident qu'en ce qui concerne les intéressés, le point essentiel pour juger de ce système est le montant ou, du moins, le mode de calcul ainsi que le mode de révision de ces indemnités.

Devant le système proposé pour réaliser l'égalité devant l'impôt, on peut craindre une certaine réticence d'une partie des agents à voir prélever une fraction de leur salaire en contre-partie d'un impôt hypothétique. D'autre part, la gestion de la caisse communautaire se révèlera probablement très délicate. Son utilisation ne devrait en tout cas pas se substituer aux actions de la Direction ou du Comité d'Entreprise.

En ce qui concerne l'intéressement des agents en mission aux résultats d'une opération, si l'on a pu reconnaître l'intérêt de cette forme d'incitation en faveur de ceux constituant finalement l'unité productrice du BCEOM, on a pu également apprécier les difficultés que présenterait sa mise en application.

A supposer que la "prime" soit fonction du résultat financier de l'opération concernée, celle-ci ne pourrait être déterminée qu'assez longtemps après la fin de l'opération en question, lorsque ses résultats définitifs sont véritablement connus.

D'autre part, s'il s'agit de rémunérer des efforts particuliers des agents Outre-Mer, une prime calculée sur le résultat financier se révélerait injuste.

En effet, alors que les devis de certaines opérations auront pu être calculés largement, tous les efforts que pourront fournir les participants à d'autres opérations ne réussiront pas à rendre leur résultat positif lorsque leur devis aura été calculé au plus juste, ou même de façon déficitaire, au départ, pour des raisons commerciales par exemple.

Enfin, pour de nombreuses opérations, la rémunération du BCEOM est constituée par la vente d'hommes x mois, et l'on conçoit que pour celles-ci, les efforts particuliers des agents ne feront que réduire le délai d'exécution ou améliorer la qualité de l'étude, sans modifier sensiblement son résultat financier.

Il apparaît donc très difficile de déterminer une prime pour chaque opération, si ce n'est en fixant à priori pour chaque opération un objectif à atteindre qui serait par exemple un délai maximum, un bénéfice minimum ou un déficit maximum.

Il est important de noter d'autre part que lors de l'approbation de la convention d'intéressement, la Cour des Comptes a mis son opposition à toute autre prime d'intéressement. La prime dont il est question ici tomberait très probablement sous cet interdit, à moins qu'elle ne se transforme par exemple en rémunération d'heures supplémentaires.

Une solution serait de s'orienter vers une prime décidée annuellement par la Direction, personnalisée par agent plutôt que par opération.

Une autre solution consisterait en une modification de la convention d'intéressement en faveur des agents productifs.

o
o o

4. LES CONGES

Le problème des congés a été abordé ensuite rapidement par Mme RENDU qui a annoncé qu'elle étudiait actuellement une nouvelle formule, qui s'assortirait d'une diminution des droits actuels en ce qui concerne les séjours.

Cette formule serait fondée sur un système de congé annuel avec une double majoration par rapport aux droits du personnel du siège :

- majoration pour expatriation
- majoration pour pénibilité particulière.

o
o o

5. LES MODALITES DE LA CONCERTATION

A la question de savoir comment la concertation pourrait être réalisée en ce qui concerne la mise au point de ce système, M. ODIER a répondu qu'il pensait qu'il était nécessaire de constituer un groupe de travail composé, du côté du personnel, de quelques personnes représentatives des "agents voyageurs". Le délai qui paraît souhaitable à la Direction pour aboutir serait de 2 à 3 mois.

Il est apparu également que le problème des missions devrait être traité simultanément avec ce groupe de travail, car il apparaît aussi aigu et urgent que celui des séjours.

o
o o

M. Con Kelly

conseil d'administration

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

DU 30 AVRIL 1974

Après un exposé technique de M. GOMAR sur l'activité d'INGERROUTE en COLOMBIE, le Conseil d'Administration a abordé le point essentiel de l'ordre du jour prévu pour cette réunion : l'examen des comptes de l'année 1973.

Le chiffre d'affaires de l'exercice 1973 s'élève à 56,3 millions de francs toutes taxes comprises.

Le chiffre prévu en Janvier 1973 (60 millions) n'a donc pas été atteint. Dans son exposé de présentation, M. ODIER a fait remarquer qu'une partie de cette différence s'expliquait en partie (pour 2 millions environ) par la consolidation des comptes de certaines opérations effectuées en association, diminuant ainsi à la fois les produits et les charges de l'exercice, alors que la consolidation n'avait pas été faite au niveau des prévisions.

Le reste de la différence est expliqué par la dévaluation du dollar survenue en février 1973, qui a entraîné des retards de plusieurs mois pour la notification de quelques marchés importants.

La croissance en francs courants du chiffre d'affaires du B.C.E.O.M. en 1973 s'établit à environ 7% qui traduit un nouveau palier en ce qui concerne l'activité, étant donné le mouvement général des prix et des salaires.

On peut cependant considérer ce résultat comme satisfaisant, compte tenu de la conjoncture monétaire difficile qui a régné durant cette période, de la remise en cause de l'ensemble des accords de coopération franco-africains et du développement marqué de toutes les concurrences étrangères sur l'Afrique francophone.

Du détail des comptes présenté par M. BEE, on peut retenir les éléments suivants :

- les frais de personnel représentent 50,8% des dépenses totales de l'année. Ils sont en augmentation de 12,3% sur l'exercice précédent. Le total des rémunérations versées à l'ensemble du personnel a progressé seulement de 8,6%.
- les travaux sous-traités (environ 7 millions) marquent un accroissement de 51,3%.
- les charges financières (environ 700.000 F.) ont progressé de 80%.
- les " stocks " (charges d'études en cours n'ayant pas encore fait l'objet de facturation) sont en augmentation de 38% sur leur valeur en début d'exercice.

Revenant aux comptes prévisionnels pour 1974, M. BONNAL a rappelé qu'il avait été prévu une majoration des dépenses de 2% de la masse salariale, afin de pouvoir envisager une augmentation de l'ordre de 4% au 1er Juillet 1974. Il pense que cette augmentation devra être supérieure aux 4% annoncés, car le taux d'inflation connu pour les premiers mois de l'année est déjà supérieur à ce chiffre.

Ce taux d'augmentation sera fixé lors de la prochaine réunion du Conseil d'Administration qui est prévue pour le 25 juin prochain.

Abordant le problème de l'engagement de personnel, il a été noté que la situation du marché de l'embauche dans l'ensemble des bureaux d'études risquait de conduire à des engagements à des taux élevés. Ceci peut s'expliquer par les réticences des Ingénieurs à rentrer dans des bureaux d'études, provoquées par l'incertitude qu'ont fait régner les compressions importantes de personnel qui ont eu lieu dans cette profession.

Les projets de résolutions pour la prochaine Assemblée Générale ordinaire du B.C.E.O.M. comportent l'affectation d'une somme de 593.820 francs à l'intéressement du personnel pour 1973, sur un bénéfice net total d'environ 1,558 millions de francs.

A la demande de l'ensemble des syndicats du B.C.E.O.M. M. COUTHEILLAS représentant du personnel au Conseil d'Administration, a lu la déclaration suivante :

Monsieur le Président,
Messieurs les Administrateurs,

Mandaté par l'immense majorité du personnel du BCEOM que je représente parmi vous, je me dois de vous faire la déclaration suivante :

Il avait été entendu avec la Direction Générale en décembre 1973, que la négociation d'un Accord d'Entreprise devait débiter au cours du premier trimestre de cette année.

Les Syndicats ont proposé à la Direction Générale d'entamer cette négociation par un des chapitres qui tient le plus à coeur au personnel celui des rémunérations, étant entendu que les autres chapitres seraient également abordés au fur et à mesure de l'avancement des négociations.

En ce qui concerne le chapitre "Rémunérations", la Direction Générale a d'emblée fermé la porte à toute discussion en déclarant en préalable qu'il ne saurait être question au BCEOM d'accepter une quelconque garantie de pouvoir d'achat.

Il est possible que dans l'esprit du Directeur Général, "garantie du pouvoir d'achat" signifie "échelle mobile". Dans ce cas, nous pensons qu'il a mal compris le sens exact de notre demande, qu'il ne nous a d'ailleurs pas encore donné le loisir d'explicitier. Nous le regrettons et ne pouvons que nous interroger sur la portée des promesses de concertation si souvent prônée au BCEOM... et si peu pratiquée.

Il est possible aussi que la Direction Générale se refuse réellement à garantir de quelque façon que ce soit, le pouvoir d'achat du personnel du BCEOM. Nous ne savons pas si cette seconde interprétation reflète la position de la Direction Générale n'ayant pu en discuter de vive voix avec elle. Mais si c'est effectivement le cas, nous affirmons notre désaccord complet.

.../

Le personnel du BCEOM est inquiet de voir fondre son pouvoir d'achat à une vitesse accélérée. Nous connaissons maintenant l'indice du mois de mars : nous en sommes à 4,2 % en trois mois. On parle couramment aujourd'hui dans la Presse d'une augmentation de 13 à 15 % pour l'année 1974... Et il ne s'agit ici que de l'augmentation de l'indice officiel...

Le personnel du BCEOM cherche à établir un dialogue avec la Direction Générale. En réponse, on lui notifie par Notes de Services, des décisions unilatérales n'ayant fait l'objet d'aucune concertation et qui viennent souvent mettre en cause les éléments constitutifs de sa rémunération.

En résumé, le personnel du BCEOM affirme solennellement son désir de voir s'ouvrir de véritables négociations.

A cet égard, il prend acte de la convocation que ses délégués syndicaux ont reçue hier soir, 29 avril, ayant pour objet un échange de vue préliminaire, le 10 mai prochain.

Il espère que grâce à l'appui moral que le Conseil d'Administration voudra bien lui donner, ces négociations se dérouleront dans un esprit de franche concertation.

Les propositions qui seront présentées par la Direction Générale seront examinées à l'occasion d'une prochaine Assemblée Générale du Personnel.

A la suite de cette déclaration, M. ODIER a constaté le raidissement de la position des syndicats. Il a ensuite repris les arguments de sa lettre du 28 Mars 1974 aux syndicats, déclarant qu'étant donné la nature étrangère de la plus grosse partie de la clientèle de la Société, il n'était pas possible d'indexer les rémunérations du personnel sur un indice quelconque du coût de la vie en France. Il a en outre déclaré qu'il avait déjà accepté de négocier un accord d'entreprise portant sur des sujets limités, et non sur la gamme très étendue de problèmes que proposent les syndicats. Il a également rappelé qu'il avait provoqué une réunion avec les représentants des syndicats pour le 10 mai, réunion au cours de laquelle on cherchera à définir les contours du futur accord d'entreprise.

M. BONNAL a soutenu la position de M. ODIER en exprimant l'espoir que les échanges prévus se révéleraient satisfaisants.

comité d'entreprise

TUNISIE

La mer est là, vivante, émeraude attiédie
Enflammant de saphirs la bague des palais
Et le cou blanc des plages, comme soleil en Mai
Met des roses de sable à leur gorge éblouie.

Cependant, résignés, chaînons à noria,
L'homme et l'âne, engendrés par la terre pelée
Tournent la roue du temps en rêvant d'orangers
Dans l'aveugle lenteur des nuits sans mimosas.

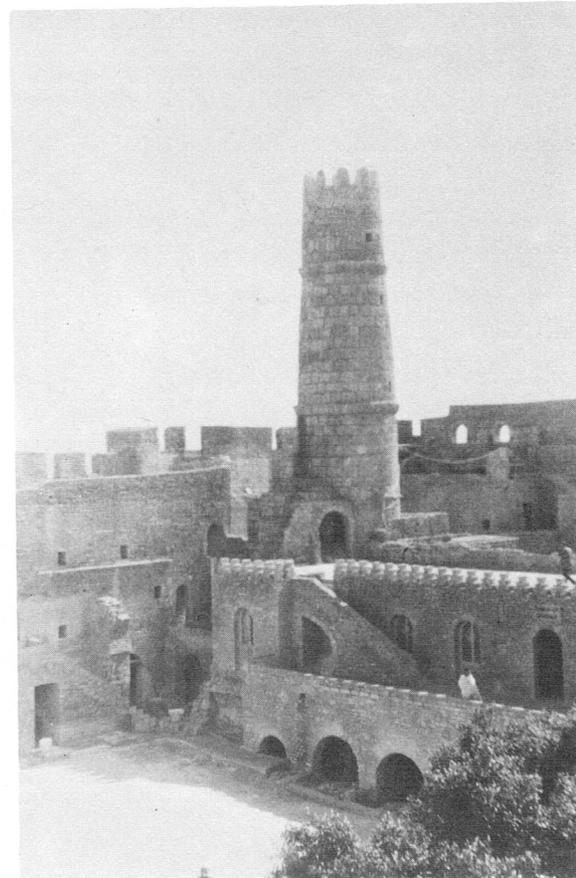
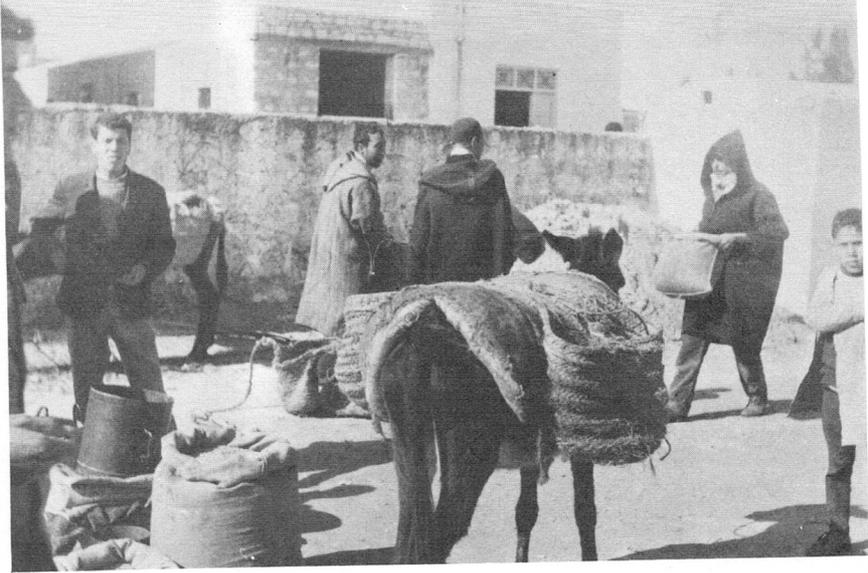
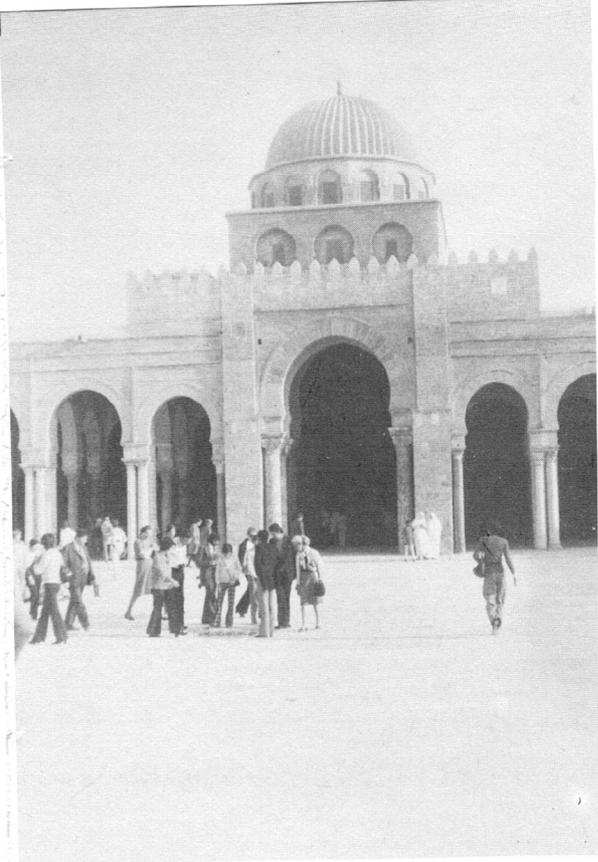
Là-bas, dans la campagne, ondule un dromadaire
On voit briller la faux qu'il traîne derrière lui
Brûlant, sous le burnous, un oeil aigu qui luit,
Points de géométrie écrits dans la poussière.

Fileuses de prières, au plomb noir des mosquées
Les fatmas, en haillons, tissent peines et larmes
Et les filles-jasmin, aux tapis de l'Islam
Cousent leur âme-orient au fond des ateliers.

Voici la ville blanche adoucie de bleu-ciel
Où de gras moutons gris frôlent des voiles blancs
Et jaillissant, pieds nus, dorés, en ribambelles,
Les enfants du désert au sourire éclatant.

Là, fument les entrailles des souks aux cent parfums :
Cuivres, beignets, hennés, ocre des poteries
Peaux épaisses et cuirs qu'ont façonnés les mains
L'Afrique entière est là, qui chuchote ses cris.

Oh ! Belle Tunisie aux longs cheveux frisés,
Cache longtemps encore sous longue gandoura
La secrète beauté des femmes parfumées
Et moissonne, tranquille, protégée par Allah,
Tes champs de paradis où gonflent les citrons
Où les figues sont bleues ... Demain nous reviendrons ...



Voyages en Tunisie
organisé par le Comité d'Entreprise
les 2-3 mars et 9-10 mars 1974

délégués du personnel

Mme RENDU répond qu'elle pose des problèmes pratiques assez complexes (exemple : à partir de quelle durée de séjours a-t-on le choix de la formule de congé ...) mais qu'elle espère que la décision interviendra avant la fin du mois d'Avril.

- 3°) "Les variations des cours des monnaies étrangères par rapport au F.F. entraînent des variations très sensibles des valeurs réelles perçues par les agents soit sous forme de frais de séjour (courte et moyenne missions) soit sous forme de sursalaire (séjour).

Il paraît indispensable que le BCEOM prenne des dispositions pour mettre ses agents à l'abri des aléas de taux de change ; d'autant que généralement le BCEOM, dans le cadre de ses contrats, est lui-même en partie payé en monnaie locale et qu'il ne supporte pas, de ce fait, les inconvénients des variations des taux de change.

Une formule pour les pays n'appartenant pas à la zone franc pourrait être la suivante :

1 - Courte et moyenne missions

exprimer les frais de séjour en monnaie locale (le taux de change retenu étant celui du 20 juillet 1973, date de la dernière note fixant les frais de mission).

2 - Séjour

à étudier.

(peut-être pourrait-on envisager d'exprimer le plancher en monnaie locale ?)"

Le Syndicat CFDT ajoute que, compte tenu des incertitudes actuelles il s'agit beaucoup plus d'étudier une formule souple qui puisse être régulièrement réétudiée en fonctions des données réellement constatées.

Mme RENDU souligne la complexité des problèmes posés par les variations de cours des monnaies, mais signale que ces variations ne jouent pas nécessairement à l'avantage de la Société. Bien au contraire en 1972-1973, tous les agents qui travaillaient dans les pays de la zone dollar (Amérique Latine... etc) ont bénéficié des conséquences de la dévaluation du dollar dans le paiement de leurs frais de séjour. Certaines sociétés ont même pris, en raison de la dévaluation, des décisions de diminution d'avantages. C'est ainsi que le taux d'indemnité de dépaysement à la SCET a été abaissé de 25 % à 16 %, alors qu'au BCEOM il était maintenu à 40 %. Cependant il est certain qu'il peut être judicieux de fixer le montant des frais de séjour en monnaie locale, surtout quand le BCEOM reçoit du client le paiement de ces frais dans cette monnaie. Cette question mérite certainement une étude approfondie si l'on doit prendre une mesure générale. Dans l'immédiat, nous avons réglé certains cas quand ils se sont présentés. Au Zaïre par exemple nos agents reçoivent une partie de leurs indemnités en Zaïres. Pour l'Iran, nous exprimerons à l'avenir le montant des frais de séjour en rials. D'autres cas pourraient être réglés de la même façon. Il est vrai qu'à l'heure actuelle, la situation économique dans le monde est particulièrement incertaine et que des révisions devront être faites, par comparaison de pays à pays. C'est dans ce but que le BCEOM s'est réinscrit à la Banque d'Information d'Air France qui va donc nous donner en 1974 comme elle l'avait fait en 1971-1972, des projets-types très

étudiés et des informations recueillies directement sur place pour une vingtaine de pays.

QUESTIONS POSEES PAR LE SYNDICAT C.G.T.

COURS D'ANGLAIS

"Suite à la réunion de la Commission de Formation qui a eu lieu récemment et où nous avons été informés de la suppression brutale des cours pour certaines personnes, les Délégués C.G.T. après avoir pris contact avec celles-ci viennent vous demander de revoir le cas de ces cinq personnes qui ont fait de gros efforts pour suivre ces cours, et qui se voient injustement évincées".

Mme RENDU signale que les cours ne cesseront que dans un mois. Elle réétudiera bien volontiers le cas des 5 personnes signalées, mais elle se souvient qu'au moins deux d'entre elles ont à leur actif à l'heure actuelle un nombre très important d'heures de laboratoire.

Le Syndicat CFDT pense que pour le personnel de secrétariat il faudrait mettre en oeuvre une autre formule d'enseignement.

Mme RENDU en est tout à fait d'accord et rappelle que ce problème a été évoqué longuement en commission de formation. Il serait bon de réfléchir dès maintenant à la meilleure manière d'y répondre dans le cadre du budget formation 1975.

ENTRETIEN DES BUREAUX

"Serait-il possible de voir avec la Société de nettoyage qui assure l'entretien de nos bureaux si le ménage pourrait être mieux fait."

Mme DUCHE (Syndicat C.G.T.) répond qu'il faut le signaler au responsable de la société chargée de cet entretien et va s'occuper de cette question.

DEPART DE M. DENIS

"A-t-il été prévu le remplacement de M. DENIS ?"

Mme RENDU répond que ce qui a été envisagé, c'est la répartition des petites tâches de routine entre M. Gilliot et M. Aubert. La tournée des boissons sera supprimée et nous cherchons un emplacement pour installer un 2ème distributeur dans les étages inférieurs.

Les délégués en sont d'accord. M. Gilliot s'est porté par ailleurs, candidat pour faire du bricolage courant et on va essayer de trouver un retraité ou un artisan du quartier qui travaillerait à l'heure et sur appel pour les travaux plus compliqués.

RETRAITE

"Est-ce que vos recherches en matière de retraite avancent ?
Pouvez-vous nous donner des informations".

Mme RENDU rappelle que ses recherches précédentes ont abouti à la conclusion que la solution envisagée qui consistait à réduire le temps de présence sans réduire le salaire s'avérait très onéreuse pour le BCEOM. Elle reprend donc cette étude de la pré-retraite dans deux directions :

- 1°) une formule d'assurance couvrant le BCEOM des frais de la formule envisagée ci-dessus,
- 2°) une formule préconisée par "Entreprise et Progrès" consistant à réduire parallèlement mais dans une proportion avantageuse, temps de travail et salaire, de façon à atteindre progressivement la situation de retraite à 65 ans.

CONGES

"Est-ce que les agents rentrant de mission ont le choix pour la transformation de leurs congés :

- jours calendaires en jours ouvrables
- garder les congés en jours calendaires".

Mme RENDU répond que oui.

EMPLOIS

"Serait-il possible que les emplois disponibles dans la Société soient diffusés au Personnel ?"

Mme RENDU rappelle qu'en ce qui concerne les ingénieurs et techniciens, une réunion avec les Chefs de Division a lieu chaque mois pour faire le point des besoins dans les mois qui viennent. Donner une plus large diffusion au document qui résume les conclusions de cette réunion n'est pas impossible, mais présente des dangers de malentendu sur le contenu des postes et sur leur disponibilité. Le principe de la circulation d'un document "expurgé" lui semble néanmoins pouvoir être admis. Pour les postes administratifs et notamment le secrétariat, Mme RENDU peut très bien aviser les délégués des postes vacants.

La prochaine réunion aura lieu le jeudi 25 avril à 14 h avec les anciens et les nouveaux délégués sous réserve de l'accord de M. Odier.

COMPTE-RENDU DE LA REUNION DES DELEGUES

DU PERSONNEL DU JEUDI 2 MAI 1974

Etaients présents :

M. ODIER	Directeur Général
Mme RENDU	Chef du Personnel.
M. FOLTZ	Syndicat CFDT
M. HUDINA)
Mme RIAND) Syndicat ODERTES - C.G.C.
Melle LURENBAUM)
Mme DOISELET)
Mme BONVIN)
Mme JOLLIN) Syndicat C.G.T.
Mme DUCHE)
M. MASSEZ)
M. HORNAC) Délégués sortants
M. BOUISSET)

M. ODIER félicite les délégués du personnel de leur élection et se réjouit de l'heureuse collaboration qui existe entre la Direction et les Délégués du Personnel. Il ajoute qu'il y a inévitablement des divergences entre les vues à court terme des délégués dans leur défense des agents de la Société et la vue forcément à long terme de la Direction mais que les points de rencontre sont nombreux puisqu'au BCEOM il n'y a pas les intérêts du capital d'un côté et ceux du personnel de l'autre. Il assistera avec plaisir au début de la réunion pour répondre aux principales questions des délégués.

QUESTIONS POSEES PAR LE SYNDICAT C.G.T. :

1)- Quel sera le taux des révisions de salaires en juillet 1974 ?
Où en est la prime d'intéressement ?

M. ODIER rappelle qu'il a demandé en décembre l'accord du Conseil d'Administration sur le principe d'une augmentation au 1er juillet sous réserve que les comptes prévisionnels pour 1974 et les résultats du bilan 1973 le permettent. Aujourd'hui M. Odier peut dire que ces deux éléments sont favorables et qu'il prévoit donc une augmentation au 1er juillet. Sur le pourcentage qui sera appliqué M. Odier ne peut pas pour l'instant donner de réponse. Il avait prévu normalement 4 % mais en raison de la forte inflation, il compte demander au Conseil d'accepter un pourcentage traduisant

de façon plus complète l'évolution des prix. En ce qui concerne l'intéressement M. Odier confirme que l'année 1973 se termine par un bénéfice de 1 million et demi de francs, sur un chiffre d'affaires de l'ordre de 56 millions de francs, ce qui est honorable étant donné les circonstances difficiles. Une prime d'intéressement sera donc distribuée au personnel par application de la Convention actuellement en vigueur. Elle sera de 522.000 francs, soit une somme variant entre un tiers et un demi mois par agent.

Le Syndicat CFDT sachant que le problème des conditions de séjour outre-mer a été traité en Comité Conseil le matin même, souhaiterait savoir ce que M. Odier pense pouvoir faire dans ce domaine.

M. ODIER répond qu'il est arrivé à la conclusion que le système de rémunération tel qu'il existe depuis très longtemps n'est plus adapté aux circonstances actuelles et qu'il faut essayer de mettre en place un système différent. Il souligne notamment les variations des taux de change entre le franc et les monnaies locales d'où des disparités de situations réelles entre les agents ainsi que des taux d'inflation locaux qui ne sont pas forcément les mêmes que ceux que nous avons en France. Cette nécessité de revoir le système actuel est la conclusion essentielle de notre réunion. Il ne faut cependant pas se dissimuler les difficultés d'un tel travail. C'est pourquoi M. Odier a donné son accord à la suggestion qui lui a été faite de créer un groupe de travail pour étudier les mesures à prendre en vue d'une plus grande justice et d'une plus grande souplesse d'adaptation aux circonstances.

Le Syndicat CFDT pense qu'il serait bon qu'un membre de la représentation élue du personnel participe à ce groupe.

M. ODIER n'y voit pas d'inconvénient à condition qu'il s'agisse d'un agent qui ait séjourné outre-mer récemment pour apporter une véritable connaissance des problèmes de ses camarades.

M. ODIER prend alors congé des délégués.

2)- Pouvez-vous nous donner le résultat de vos recherches en ce qui concerne la retraite personnalisée ?

Mme RENDU répond que la Direction va proposer de traiter cette question dans le cadre de l'accord d'entreprise qui est prévu et fera donc des propositions en ce sens le 10 Mai prochain.

3)- Pourrait-on accorder une indemnité supplémentaire de transport pour les agents utilisant les transports en commun dont les frais dépassent 50,00 F par mois ?

Mme RENDU prend note de cette demande à laquelle elle apportera une réponse ultérieurement.

- 4)- Une solution a-t-elle été trouvée pour les personnes "employés" qui suivaient les cours d'anglais et qui n'avaient pas terminé ?

Mme RENDU a vu Mme Ormières à ce sujet en lui demandant de trouver une formule d'attente favorable pour les deux secrétaires particulièrement intéressées à poursuivre des cours d'anglais.

- 5)- Augmentation de la prime d'équipement qui est de 500 francs depuis la création du BCEOM.

Mme RENDU propose de porter cette prime, payée au moment du premier départ outre-mer, à 800 francs.

- 6)- Panneaux d'affichage pour chaque syndicat comme le prévoit la loi du 27.12.68 - Art. 5

Mme RENDU répond que la loi ne prévoit pas exactement un panneau syndical pour chaque syndicat mais que chacun doit pouvoir afficher. Ceci dit, elle ne voit aucun inconvénient à ajouter les panneaux demandés ; il y a de la place. L'accord se fait sur l'installation d'un panneau spécial pour le Comité d'Entreprise, en plus d'un panneau réservé aux syndicats.

- 7)- Pourrait-on refaire un exercice d'incendie ?

Mme RENDU répond qu'il est prévu pour le mois de mai.

- 8)- Un distributeur de bouteilles pourrait-il être installé dans les étages inférieurs ?

M. HORNAC signale que ce n'est pas pratique car nous ne sommes pas propriétaires des étages du bas, et amener l'eau dans une pièce demanderait des travaux assez importants.

L'accord se fait sur l'installation d'un distributeur de bouteilles qui ne nécessite pas d'arrivée d'eau.

La prochaine réunion est fixée au 6 juin à 14 heures.

vie du personnel

nouveaux engagés

Françoise MOURY
célibataire
SG/courrier - Dactylographe



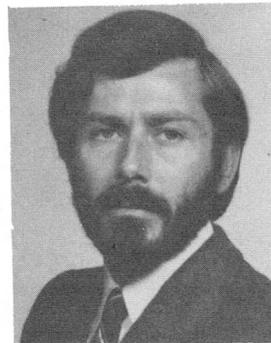
Marie-Andrée VARDON
célibataire
DRE - Secrétaire



Christian MOREL-MARECHAL
célibataire
GS - Ingénieur chimiste



Alain DEBUISSY
marié
OA - Ingénieur



Philippe BONARDOT
marié - 1 enfant
Ingénieur - RA 1 - Togo



Jean-Philippe CLAUDEL
marié
MA - Attaché administratif



Bernard HAUGUENOIS
célibataire
SG - Téléxiste assimilé à employé administratif

M A R I A G E

Mademoiselle FITTION-ROSSILLON

avec

Monsieur DUCOMMUN

N A I S S A N C E S

Martinho CASTELLI

né le 17 Février 1974

Carole BRISON

née le 18 Mars 1974.

COURTES ET MOYENNES MISSIONS

<u>Départ</u>	<u>Pays</u>	<u>Etude</u>
9 Mars 1974	TUNISIE	<u>M. MORIN</u> (AR) Test schéma de structure TUNIS
11 Mars	TCHAD	<u>M. DUMAY</u> (GS) Contrôle des travaux du pont de MOUNDOU (2 mois $\frac{1}{2}$)
6 Avril	COTE D'IVOIRE	<u>M. GAZEL-ANTHCINE</u> (AR) Etude de la voie Est-Ouest ABIDJAN (1 mois environ)
7 avril	HAÏTI	<u>M. GRIFFEUILLE</u> (RA.1) (Ingéroute) Topographie Haïti (1 mois environ)
13 Avril	COTE D'IVOIRE ACCRA - LAGOS DAKAR - LAS PALMAS SANTA CRUZ	<u>M. WEURLESSE</u> (TE) factibilité d'un chantier de réparation navale (1 mois)
17 Avril	CONGO BRAZZA GABON	<u>M. RINGWALD</u> (TE) dans le cadre de l'étude préliminaire de la RN.3 DOLISIE -frontière du GABON (A.T.C.) (1 mois)
28 Avril	HAUTE VOLTA	<u>M. CELLIER</u> (TE) dans le cadre de l'étude BOBO BANFORA - BOBO HOUNDE (2 mois environ)
6 Mai	TUNISIE	<u>M. COURATIN</u> (P.V.N.) Plan de développement des ports tunisiens

DEPARTS EN SEJOUR OUTRE-MER

<u>Départ</u>	<u>Pays</u>	<u>Etude</u>
1er Mars 1974	COTE D'IVOIRE	<u>M. MICHEL</u> (AR) projeteur autoroutier , mission BCEOM menée dans le cadre du développement urbain et des transports de la ville d' ABIDJAN (6 mois environ)
9 Mars	COREE	<u>M. GOTT</u> (O.A.) Ingénieur, mission contrôle des travaux de bitumage des routes (20 mois environ)
20 Mars	COREE	<u>M. MELLIER</u> (RA.2) (Ingéroute) Chef de mission, contrôle travaux route WONJU - KANGNUNG (18 Mois environ)
25 Mars	MAURITANIE	<u>M. CAMUS</u> (RA.1) Chef de mission d'organisation de l'entretien routier menée par le BCEOM (4 mois environ)
26 Mars	COREE	<u>M. MAURAT</u> (RA.2) Chef de mission de contrôle des travaux de bitumage des routes (20 mois environ)
8 Avril	MADAGASCAR	<u>M. TATE</u> (RA.2) Chef de mission de contrôle travaux route nationale 34 mené par groupement BCEOM/TAMS à Madagascar (30 mois environ)
13 Avril	ETHIOPIE	<u>M. MICHELON</u> (HAU) Ingénieur auprès mission BCEOM , étude projet final d'eau et d'assainissement de la ville d'ADDIS-ABEBA
17 Avril	COREE	<u>M. GUERIN</u> -(O.A.) Contrôleur travaux au sein mission de contrôle de travaux de bitumage des routes menée par BCEOM (8 Mois environ)

Départs en séjour Outre-Mer (suite)

<u>Départ</u>	<u>Pays</u>	<u>Etude</u>
18 Avril	GABON	<u>M. BRUNET</u> (O.A.) mis à disposition auprès de la SEGA pour effectuer fonctions de dessinateur-projeteur (20 mois environ)
19 Avril	HAUTE-VOLTA	<u>M. SALLIER</u> (O.A.) Chef de mission - Etude de factibilité et de projet d'exécution routes BOBO-DIOULASSO/HOUNDE et BOBO-DIOULASSO/BANFORA (8 mois environ)

RETOUR DE SEJOUR

M. HUBER (TE) le 5 Mars 1974 de GRECE
M. LE DANOIS (RA.2) le 2 Avril du MALI
M. CAZALAS (GS) le 4 avril de TUNISIE

AGENTS en CONGÉ

M. CAZALAS après fin de mission en TUNISIE
du 5 Avril au 16 Mai

M. BRENON NIGER du 23.4 au 25.5.

M. BUSSON NIGER du 24.4. au 19.5

M. CHAUVET Rép. Pop. du CONGO du 27.4. au 18.5 environ

de vous à nous

TRADUIRE SANS TRAHIR

par Serge S. RAJSFUS

Extrait de "French American Commerce" de mai-juin 1973.

"Pierre regarde Paul avec ses lunettes". Cette phrase apparemment claire peut se prêter à une mauvaise traduction car rien n'indique en fait si c'est Pierre ou Paul qui porte des lunettes. Dans cet exemple, l'ambiguïté n'a peut-être pas d'importance, mais lorsqu'il s'agit de traiter une affaire avec un client étranger, il est impératif que la compréhension d'une lettre soit parfaite si l'on veut éviter des conséquences fâcheuses. Indispensable à l'économie moderne, la traduction est un art difficile et un outil de travail de plus en plus nécessaire.

Certains Français ignorent encore, semble-t-il, que, hors de nos frontières, on parle une autre langue que la leur. Non seulement ils écrivent en français à des sociétés américaines, par exemple, même sans les connaître (donc sans savoir si celles-ci pourront lire commodément ces correspondances), mais également à des gouvernements étrangers. Témoin, cette demande d'un fabricant d'huiles essentielles de Grasse, qui écrivait en français au Directeur de la General Services Administration des Etats Unis pour lui demander d'être inscrit sur la liste des entreprises que consulte le gouvernement américain pour les fournitures de sa spécialité. Le brave fonctionnaire américain, qui m'a montré cette lettre l'autre jour à Washington, était consterné. Bien entendu, il ne parle pas un mot de français, bien qu'il aime la France.

Cet état d'esprit n'est heureusement pas général, mais reste grave. Bien sûr, on peut toujours espérer que le destinataire comprendra. C'est tirer à l'aveuglette. S'il ne comprend pas (ce qui est le cas général), de deux choses l'une : ou bien la lettre ira au panier, et c'est un client ou un marché perdu ; ou bien, elle suivra un circuit complexe afin d'être traduite plus ou moins bien, et c'est autant de temps donné à la concurrence qui, elle, aura peut-être écrit au client prospecté dans sa propre langue. La traduction devient ainsi, de plus en plus, une clé du développement du monde moderne, et, souvent, peut rivaliser en importance et en impact avec les finances et les transports. Mais avec infiniment plus de discrétion.

Deux facteurs semblent particulièrement rehausser cette importance. D'abord, la technologie devient totalement internationale. Les Anglais et surtout les Américains, ont eu pendant longtemps une avance indiscutée. Pourtant, si 55 % des articles techniques originaux traitant de chimie sont encore publiés en anglais, les 45 % restants sont publiés en dix ou quinze langues et, sur le total, 90 % au moins sont illisibles dans leur version originale pour les techniciens français. L'Union Soviétique publie à elle seule près de 2 500 journaux, revues et autres publications consacrés à la chimie. Les Italiens ont maintenant une forte avance dans le domaine des matières plastiques, les

Japonais dans celui de la bio-chimie, tandis que la France reste en tête pour les tranquilisants. On pourrait allonger ce genre de liste sur des pages entières.

Problèmes du bilinguisme

Le problème acquiert des dimensions nationales au Canada. La loi canadienne prévoit que tout texte de loi ou tout document officiel doit être publié simultanément dans les deux langues officielles du pays : anglais et français. Cette loi est récente ; auparavant, les textes étaient publiés dans la langue dans laquelle ils avaient été proposés, discutés et mis au point (en général en anglais), et la traduction dans l'autre langue officielle était publiée quand elle était prête, trois à cinq mois plus tard en moyenne. Maintenant, la publication des textes officiels subit un retard de plusieurs mois, le premier texte (le plus souvent en anglais) restant secret et en souffrance tant que la traduction n'est pas achevée et parfaite.

Pourtant, le Gouvernement canadien emploie à lui seul 750 traducteurs à plein temps et 200 autres traducteurs "contractuels". Ce service, le Translation Bureau of the Secretary of State's Department, a dépensé l'an dernier 14,9 millions de dollars canadiens (75 millions de francs lourds) pour traduire 135 millions de mots (1), en majorité d'anglais en français. Malgré cela, les Canadiens se plaignent que, trop souvent, les traducteurs manquent encore de la compétence nécessaire pour rendre "les subtiles nuances de signification" intactes dans leurs traductions.

Avec le développement des échanges et des voyages, ce volume ne peut que croître. Mais il n'est pas sûr que le nombre de bons traducteurs croisse parallèlement. En fait, il est difficile de trouver un bon traducteur.

Or un texte mal traduit peut souvent être plus nuisible qu'un texte pas traduit du tout : il risquera d'engager son lecteur sur une idée fausse, et rien de bon n'en sortira.

Un art délicat.

La traduction est demeurée un art, bien qu'elle emploie des dizaines de milliers de personnes dans le monde, qui restent en quasi totalité parfaitement anonymes, et représente des dépenses se chiffrant par milliards.

La traduction est une activité infiniment délicate et ingrate. Ingrate parce qu'une bonne traduction doit refléter la personnalité de l'auteur du texte original, non celle du traducteur, et il est quelquefois difficile au traducteur de s'effacer totalement devant l'auteur et de revêtir sa personnalité. Le traducteur doit en ce sens se comporter en comédien (le mot "interprète" s'applique d'ailleurs aux deux), mais il doit en plus faire totalement abstraction de sa propre personnalité, au contraire du comédien.

(1) - 75 millions de francs pour 135 millions de mots =
55 centimes le mot, contre 17 centimes à Paris !

Mais la traduction est surtout une activité délicate en ce sens qu'il n'existe pas de traduction parfaite, idéale, d'un texte. Car la langue gouverne en partie la nature et la structure de la pensée, et est intimement liée à la culture d'un groupe social ou national. Passer d'une langue à une autre, c'est passer d'une structure de pensée à une autre, et c'est là un problème bien plus profond que la recherche de mots équivalents dans un dictionnaire.

Si vous faites traduire un même texte par dix traducteurs différents dans une même langue, vous obtiendrez dix traductions différentes (et, espérons-le, voisines...). Et si vous donnez chacune de ces dix traductions à corriger à chacun des neuf autres traducteurs, vous obtiendrez un total de cent versions, car chacun des neuf traducteurs corrigera certainement le travail de leur dixième collègue.

Mais, en fait, existe-t-il seulement de "bonnes traductions" ? Cela n'est pas certain. Il faudrait d'abord que les textes à traduire soient clairs et sans ambiguïté, ce qui est rarement le cas. L'auteur, qui sait de quoi il parle (en principe), ne se rend pas compte en général qu'il rédige de façon ambiguë car, tout à son idée, il ne voit pas les autres acceptions de son texte. Un exemple simple : "Pierre regarde Paul avec ses lunettes". Phrase apparemment claire. Pourtant, rien n'indique si c'est Pierre ou Paul qui porte des lunettes. Et d'ailleurs, si c'est Paul, rien ne prouve qu'il ne les a pas dans la main, ou dans la poche.

Sans aller jusqu'à une ambiguïté totale comme cet exemple le montre, les textes à traduire se révèlent en général peu précis lorsqu'on les passe au crible. Souvent parce que leur auteur, pris de court, a voulu masquer son ignorance d'un détail par une périphrase ronflante. D'autres, ayant peu de choses à dire mais ne voulant pas le laisser paraître, développeront leur texte et le délaieront de façon désespérante. Cela se rencontre souvent dans la correspondance commerciale : les gens ont scrupule à envoyer une lettre de deux lignes, même lorsque ce qu'ils ont à communiquer tient en deux lignes.

Mais souvent la traduction seule ne suffira pas. Quelqu'un, l'autre jour, voulait faire traduire d'anglais en français un bulletin destiné aux vendeurs d'une société commerciale et qui décrivait une nouvelle technique de vente en la comparant, pour mieux l'illustrer, à une partie de base-ball ! Combien de Français savent comment on joue au base-ball, et même que cela existe ? Dans ce cas, la traduction était dénuée de sens, et il fallait adapter, choisir par exemple, le football, ou le tennis à la rigueur.

On aboutit dès lors à une situation paradoxale qui peut se résumer ainsi : la traduction, considérée comme l'activité artisanale par excellence, est à la fois parfaitement dédaignée par les techniciens en général et indispensable à l'économie.

Indispensable : sans traduction, pas d'échanges techniques et commerciaux entre pays de langues différentes : le pourcentage des Français lisant les langues étrangères est très faible, même pour l'anglais, et les Américains lisant autre chose que l'anglais représentent un pourcentage dérisoire.

D'ailleurs, les cadres d'une entreprise ont bien d'autre chose à faire qu'à traduire des documents ; des ingénieurs souffrent pendant une semaine pour traduire un appel d'offres, bâclent ensuite la proposition en 48 heures et peuvent rater le contrat.

Incomprise : parce qu'en général, le traducteur ne déploie pas la même activité créatrice que le rédacteur du document original, on croit souvent qu'une traduction doit avancer à la vitesse d'une copie dactylographiée. Il en résulte des traductions bâclées, non relues, pleines de fautes de style, voire d'orthographe, et de contresens. Voilà sur quoi les étrangers vont juger de la qualité et des vertus de vos produits.

Méconnue : des industriels dépensent des fortunes pour mettre au point des appareils ou procédés complexes, d'autres fortunes pour la publicité et, pris soudain d'un scrupule d'économie, font traduire leurs documentations et catalogues par leur secrétaire, qui a justement un peu de temps libre et a suivi des cours de langues au lycée. Ne sourions pas : le cas est fréquent. Si ce n'est pas toujours une secrétaire, ce sera un étudiant, connaissant mal la langue et pas du tout la technique du texte à traduire.

Or la traduction est, sous un aspect artisanal simple, l'une des activités les plus complexes et délicates qui soient. En effet, la traduction rigoureuse et parfaite d'un document doit réunir les qualités suivantes :

- elle doit être parfaitement fidèle au texte original. Celui-ci doit donc être clair et explicite (ce n'est malheureusement pas toujours le cas...) et bien compris par le traducteur. Le traducteur doit donc à la fois bien connaître la langue du texte original et parfaitement la technique concernée.

- La traduction doit être rédigée clairement et dans un style agréable à lire. Le traducteur doit donc rédiger exclusivement dans sa langue maternelle, et être bon rédacteur.

- L'expérience montre que ces deux qualités, bonne technique et bon style, sont assez rarement réunies chez une même personne. C'est ensuite qu'interviennent les opérations de contrôle, de frappe, de révision, puis de préparation du document définitif. Autrement dit, une bonne traduction est le résultat d'un travail d'équipe qui fait théoriquement intervenir plusieurs personnes. Cela exige du temps et parfois coûte cher.

Il existe de par le monde des milliers d'entreprises de traductions. Plus d'une centaine à Paris, environ le double à New York, quarante à Los Angeles, quatorze à Madrid...

Sauf pour une infime minorité, ces "entreprises" représentent en fait un seul traducteur, ou un couple, travaillant le plus souvent à la maison dans une gamme de spécialisation très étroite et dans une seule langue. Comme l'"entreprise" propose ses services dans une gamme de techniques et de langues beaucoup plus étendue, le traducteur qui la compose sous-traite à des collègues ce qu'il ne peut faire lui-même. Dans ce cas, il est indispensable qu'il résiste aux aléas de l'entreprise artisanale et continue à garantir la qualité des travaux et le respect des délais.

Les sociétés de traduction

Dans le haut de la gamme, il existe deux catégories bien distinctes de sociétés de traductions :

- les bureaux spécialisés dans une ou plusieurs langues déterminées, et une technique particulière : ils sont construits autour d'un homme qui réalise des traductions lui-même, ou les supervise personnellement ;

- les bureaux à service complet, qui offrent des services de traduction, d'interprétariat et travaux connexes dans toutes les langues et toutes les techniques. Pour pouvoir assurer l'exécution de toutes les commandes, un tel bureau doit disposer d'un nombre de collaborateurs considérable : au moins un dans chaque branche technique, et deux par langue (thème et version, car un traducteur ne traduit bien que dans sa langue maternelle), ce qui mène à des chiffres de l'ordre de plusieurs centaines. Un groupe français compte environ mille collaborateurs à Paris et autant à New York.

En principe, les documents à traduire sont traités par le spécialiste de la branche ou de la technique considérées, puis relus par un réviseur qui vérifie que tout a bien été traduit et traduit correctement et que le style de la traduction est satisfaisant. Le texte traduit est alors dactylographié sur le support choisi par le client, pour assurer une parfaite présentation des textes.

Dans la réalité, les délais trop brefs imposés par les clients ne permettent pas toujours de suivre ce schéma idéal. En tout état de cause, toute traduction devrait être rédigée dans sa langue maternelle par un spécialiste hautement qualifié de la technique intéressée (ingénieur, médecin, avocat...).

Ce qui précède fait sentir la profondeur des difficultés à vaincre. Ces difficultés sont de plusieurs ordres :

- De vocabulaire : un même mot en anglais pourra avoir deux, voire dix significations totalement indépendantes en français, et inversement ;

- de syntaxe, car les structures linguistiques, très mal analysées pour l'instant, sont extraordinairement complexes (sous une apparence pourtant simple : on ne s'en aperçoit qu'au fur et à mesure de leur étude qui, comme les ascensions en montagne, semble ne jamais devoir finir, d'autres problèmes surgissant toujours lorsqu'on croyait arriver au but) ;

- de nuances et d'adaptation. Les résultats ont été très décevants. Le principal écueil réside dans l'ignorance où l'on se trouve actuellement de la nature profonde, du langage naturel et de ses structures. Le vocabulaire, par lui-même, ne présente pas de problèmes particuliers et peut s'enregistrer en mémoire, mais on ne sait pas enseigner la grammaire à la machine ; en fait, on ne sait pas très bien définir ce qu'est la grammaire, ni même si cela existe.

Les recherches sur la traduction automatique se sont de ce fait rabattues sur des objectifs beaucoup plus modestes, cependant que la publicité faite il y a quelques années autour des espoirs de traduction par ordinateur suscitait l'éclosion d'une multitude de vocations de linguistes.

Pour l'instant, on commence à utiliser (à peine, et très peu, car cela revient très cher) des dictionnaires automatiques : on emmagasine pour chaque mot toutes les significations possibles en mémoire d'ordinateur, quelquefois en les regroupant par familles ou domaines d'activités. Le traducteur en panne inscrit le mot cherché grâce à un clavier, et voit apparaître sur l'écran d'un terminal toutes les acceptions possibles. Mais c'est au traducteur qu'échoit la responsabilité de choisir la bonne.

Cela permet un certain gain de temps par rapports aux dictionnaires classiques, qui présentent tous l'inconvénient d'être incomplets. Pour trouver un mot, il faut quelquefois en consulter dix dits "spécialisés", et encore, surtout pour certaines activités de pointe, ou très particulières. Cela vient du fait que la préparation d'un dictionnaire demande de très longs délais, pendant lesquels la langue et surtout le vocabulaire évoluent.

L'ordinateur permet aussi la lecture automatique de certains textes, mais la machine ne peut au mieux que faire une traduction mot à mot, et le texte ne devient compréhensible pour le lecteur normal qu'après révision du texte traduit en machine par un spécialiste très entraîné. Le seul avantage serait peut-être dans ce cas un certain gain de temps pour les très longs textes, car la traduction automatique permet un tri des passages intéressants et de ceux qui ne valent pas la peine d'être étudiés plus avant.

Enfin, l'ordinateur est utilisé, à titre accessoire, pour des opérations de vérification de listes, des mises à jour, des tris. Mais son utilisation directe comme moyen de traduction ne semble pas pouvoir intervenir avant très longtemps. L'espéranto aurait pu être une solution, mais son succès est limité à un petit cercle d'amateurs saupoudrant le monde.

•
• •
•

ADDIS , le 30 Mai 1974

Monsieur le Directeur,

Je me permets de vous écrire aujourd'hui hors motif de service car la situation en ETHIOPIE force chacun d'entre nous à faire quelque chose.

Je parle bien entendu de la situation créée par la famine que vous savez. Des millions de gens, ayant tout perdu, sont venus se réfugier dans la capitale pour essayer d'y trouver quelque chose à manger. Ces gens n'ont rien, pas de maison, pas d'habits, ils ne peuvent vivre que de la charité. Le spectacle qu'offre la rue ici est poignant, et devient un continuel creve-coeur.

Il ne se passe pas de jour sans que l'on voie des êtres étendus sur les trottoirs, attendant de mourir. J'en ai vu un hier qui était mort, dans une flaque d'eau. Les enfants surtout, sont les plus à plaindre. Le visage envahi de mouches, certains prostrés, n'ont même plus la force de mendier.

Et puis voilà la saison des pluies qui vient, et avec elle le froid pour ces pauvres gens qui n'ont même plus le soleil pour se chauffer. Hier, j'ai vu des enfants se battre pour se chauffer aux tuyaux d'échappement des autobus...

Devant tant de misère, on ne sait trop que faire. J'avais moi-même apporté dans mes bagages de vieux habits et de vieilles chaussures qui ont été bien vite distribués. C'est pour cela que je vous adresse cet appel, comptant toucher à travers vous et le Comité d'Entreprise le personnel entier de notre maison. Pourriez-vous faire organiser une collecte de vieux linge et de vieilles chaussures et me l'envoyer assez rapidement pour que je puisse les distribuer avant la grosse saison des pluies (1er juillet). Chacun a chez soi, en cherchant bien, de vieilles choses dont il n'a plus que faire et qui éviteront à certains enfants Ethiopiens la mort de froid qui les attend. Pour eux, ce que vous enverrez, ce sera un trésor. Ils en sont à se couvrir avec du papier et des sacs en plastique....

Alors je compte sur le BCEOM. Il faut faire quelque chose, on ne peut rester les bras croisés devant un tel spectacle.

Merci d'avance à vous, Monsieur le Directeur, ainsi qu'à tout le personnel du BCEOM.

signé : MICHELON.

POUR COPIE CONFORME, Paris le 5 Juin 1974

diffusion très large à tous les services SVP.

