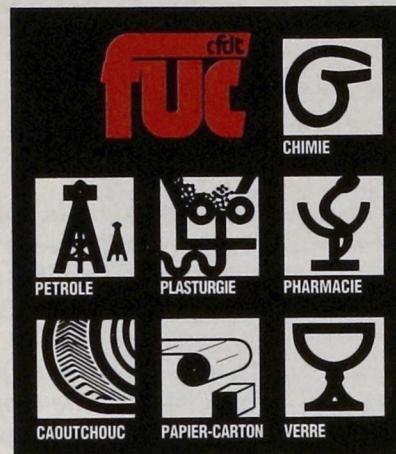


# initiatives

BULLETIN ADHERENTS DE LA FEDERATION UNIFIÉE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - N°39 JANVIER 1994



## 1994: LE RETOUR DES VALEURS COLLECTIVES



**Le débat de société sur les 32 heures, les diverses manifestations pour l'emploi comme celle de la chimie, marquent le réveil de l'engagement collectif face aux démarches individuelles. Le combat pour l'emploi en 1994 n'est plus un vœu, c'est une réalité.**

### BRANCHES

- **PETROLE : LA SUITE D'UNE EXPLOSION.**
- **PLASTURGIE : PLAN SOCIAL CHEZ MANDUCHER.**
- **PHARMACIE : L'EMPLOI EN PERSPECTIVE.**
- **CHIMIE : DES PATRONS SANS PAROLE.**

p. 2 et 3

### DOSSIER

#### 15 OCTOBRE : DES SUITES POUR UN SUCCÈS.



p. 4 et 5

### CONDITONS DE TRAVAIL

- **LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL.**

p. 6

### SYNDICALISATION/DÉVELOPPEMENT

- **ADHÉRENT ET ALORS ?**

p. 7

### SOLIDARITÉ

- **UNE DÉMARCHE HUMANITAIRE**

p. 8

# LA SEMAINE DES 32 HEURTS

*L'histoire de la réduction du temps de travail est aussi vieille que le monde ouvrier. Depuis le début du siècle la durée du travail n'a cessé de se réduire.*

*Et pourtant, que n'avons-nous pas entendu ! Il s'agissait d'une utopie, d'une semaine de 32 heures aussi invraisemblable que celle des 4 Jeudis. C'était le rêve de la Gauche face au réalisme de la Droite, c'était l'éloge de la paresse en réponse à la nécessaire compétitivité.*

*André Gorz, Guy Aznar criaient dans le désert depuis vingt ans cette évolution incontournable, la CFDT avait beau revendiquer les 35 h, rien n'y faisait.*

*Depuis quelques temps les choses changent. La gauche garde ses principes sur la réduction du temps de travail et débat sur son application. La droite, jadis incrédule, se divise entre partisans et adversaires de la RTT, même s'il s'agit pour le plus souvent d'une vision de temps partiel généralisé. En attendant cette nouvelle « querelle entre les anciens et les modernes », en dépassant les clivages politiques traditionnels, prend la dimension d'un débat national, d'un débat de société. Personne ne s'en plaindra et il devient évident que la spirale d'un chômage bientôt insupportable pour tous, encourage l'audace et l'exploration de voies nouvelles, comme la semaine de quatre jours. Rien n'est gagné, mais l'idée d'avoir plus de temps à consacrer à sa famille, à ses passions, à ses envies devient aujourd'hui une possibilité de moins en moins ressentie comme anti-économique. Mieux, le « travailler moins pour travailler tous » traduit aussi chez de plus en plus de salariés un engagement personnel à lutter contre le chômage.*

*L'heure de la cohésion sociale, l'heure du retour aux valeurs collectives aurait-elle sonné ?*



## L'EMPLOI EN PERSPECTIVE

L'industrie pharmaceutique qui emploie quelques 80 000 salariés, a connu en 1992 un taux de croissance de + 6,1 %. Pour 1993, bien que les chiffres ne soient pas encore connus, tout laisse à penser que la progression sera supérieure à + 7,8 %. Aujourd'hui les militants de la CFDT font le constat d'une baisse de l'activité au niveau de la production. Elle se traduit par le non remplacement des salariés qui partent. Dans le secteur de la

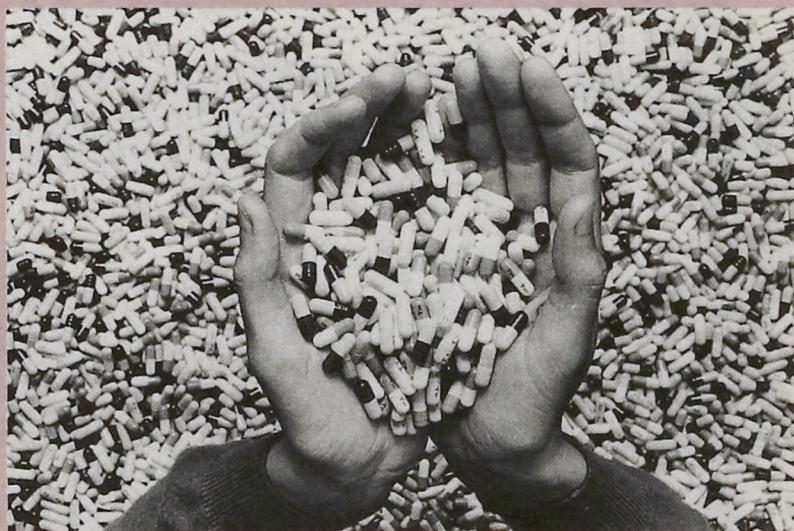
recherche, les délégués constatent une stagnation de celle-ci. Ils soulignent aussi les difficultés, voire l'incapacité de la profession à s'investir dans les secteurs de « pointe ». Les activités de services quant à elles devraient demain se développer. Pour sa part, la CFDT fera tout pour que la question de l'emploi ne passe pas à la trappe, dans cette branche professionnelle qui affiche une excellente santé.

C'est pourquoi nous

avons demandé l'ouverture de négociations sur l'emploi, avec en priorité la réduction du temps de travail et la formation. Celle-ci devrait commencer en janvier 1994. Par ailleurs, les négociations sur classification, évolution professionnelle et formation parviennent à leur terme. Nous les avons menées dans une logique de l'emploi, logique qui sera prépondérante pour notre position.

Jacques Caltot

*Pour un médicament qui soigne aussi l'emploi*



## PLAN SOCIAL CHEZ MANDUCHER

448 suppressions de postes sur 1954 salariés. Comme de nombreuses entreprises de plasturgie Manducher est touchée par la crise de l'automobile. Mais les licenciements envisagés ne sont pas dictés que par la conjoncture. Le groupe allemand Klockner impose des ratios de productivité dont le personnel fait les frais. La CFDT de Manducher est bien décidée à se battre sur tous les fronts pour sauvegarder l'emploi. Au-delà des mesures en vi-

geur propres à éviter les suppressions d'emplois, la CFDT demande une négociation sur le plan industriel qui accompagne le plan social. Discutons d'abord des éléments aptes à améliorer les gains de productivité, chiffrons les, négocions, leur répartition et leur affectation à l'emploi !

La CFDT est prête à aborder tous les thèmes et à négocier toute mesure favorable à l'emploi des salariés : aménagement, réduction du temps de travail,

organisation du travail, formation etc. Des choses avancent, parfois innovantes, comme la possibilité pour tout salarié d'obtenir un congé pour réaliser un projet personnel à dimension sociale ou un projet de formation. D'une durée d'un an, il s'accompagne d'une bourse de 27 000 F et donne lieu à réintégration. Ce n'est qu'un début, les équipes CFDT imaginent et proposent.

Michel Dauchot

## LES PATRONS NE TIENNENT PAS LEURS ENGAGEMENTS

Engagés dans un accord de revalorisation des bas salaires sur trois ans avec la CFDT, les patrons de la Chimie refusent d'assumer la troisième étape de remise à niveau.

La CFDT a obtenu en 1992, une revalorisation du point 2 %, + 2,8 % pour l'inflation, puis en 1993, une nouvelle revalorisation de 2 %, + 2,5 % (inflation).

La revalorisation de 1 %, prévue en 1994, nécessi-

tait la compensation de l'évolution prévisible des prix à hauteur de 2,2 %, ce que l'Union des Industries Chimiques a refusé (augmentation nulle).

Les dirigeants de la Chimie portent un coup mauvais à la politique contractuelle dans la profession alors que des sujets majeurs comme l'emploi, les classifications, l'environnement exigent une forte implication des partenaires sociaux.

La Fédération Chimie CFDT revendique l'application rigoureuse de l'accord triennal du 15 mai 1991, et réclame une réunion paritaire de rattrapage en juin 1994. Elle appellera les salariés de la Chimie à défendre les garanties salariales conventionnelles en lien avec une politique dynamique favorisant l'emploi.

Dominique Olivier

PETROLE



## LA SUITE D'UNE EXPLOSION

Suite à l'explosion de la raffinerie de La Médé Total, la CFDT avait demandé l'ouverture de négociations de branche pour introduire des procédures et des dispositifs susceptibles d'améliorer la sécurité et les conditions de travail dans les raffineries.

La chambre patronale a accepté notre demande et des groupes de travail paritaires seront réunis en

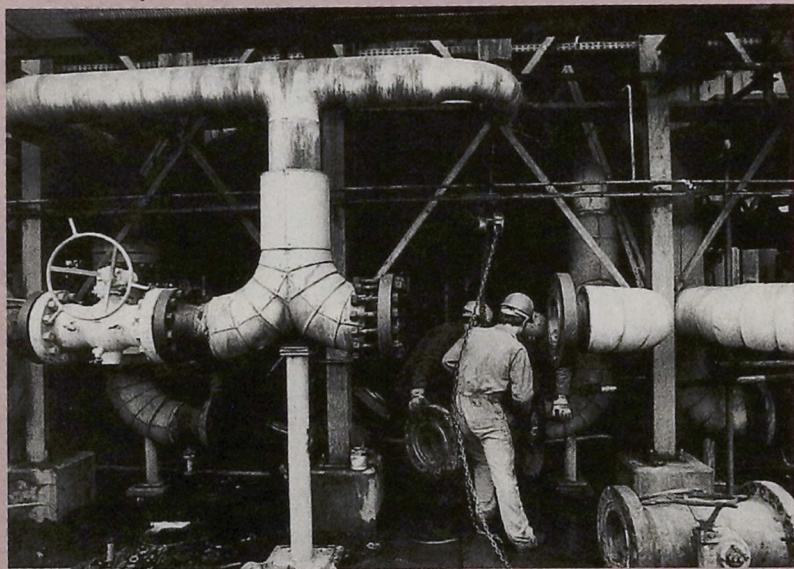
vue d'ouvrir des négociations. Ils porteront sur la participation des salariés, la sous-traitance et le niveau optimum des effectifs consacrés à la sécurité.

Un premier groupe paritaire s'est réuni le 3 novembre 1993 pour traiter de la formation des salariés à la sécurité. Nous avons revendiqué des formations en matière d'environnement, de

connaissance des installations et d'intervention en situation dangereuse. Une commission paritaire nationale chargée d'examiner les besoins et les expériences de formation dans la branche, ainsi que des modalités d'expression des salariés et d'implication du CHSCT, définies dans l'entreprise, ont aussi été réclamées.

Marc Deluzet

*L'accident n'est jamais la cause d'une fatalité...*



## VERRE

Les paritaires qui pataugeaient par la faute du patronat, stagnent maintenant suite à l'obstruction de certaines organisations syndicales. Pourtant, les menaces que font peser certaines dispositions du plan emploi sur la négociation de branche devraient appeler les « partenaires » à plus de vigilance.

## PAPIER-CARTON

Sans emboîter le pas à nos patrons, force est de constater le poids de « l'économie » dans cette activité, et tout particulièrement dans celui de la pâte marchande.

Pour s'adapter à ces réalités, la modulation du temps de travail a déjà été posée dans le Cartonnage. Chez SOCAR, une première rencontre sur ce thème a eu lieu.

L'emploi et la durée du temps de travail en 1994 : des sujets majeurs pour les militants CFDT de la branche.

## STAGE FRANCO- ALLEMAND

Aller à la rencontre des jeunes Allemands de l'IG Chemie, chez eux à Frankfurt am Main, et débattre tout particulièrement des questions que nous posent la montée des mouvements d'extrême-droite. C'est ce que propose la FUC à une dizaine de jeunes. Utiliser pour cela le bulletin d'inscription paru dans Bref-Chimie.

# LE 15 OCTOBRE : DES SUITES POUR UN SUCCÈS

*Avec 4000 manifestants dans la rue le 15 octobre à Paris, l'initiative fédérale en faveur de l'emploi a été un incontestable succès. Ensemble, nous avons passé un moment collectif fort et c'est ensemble que nous allons maintenant tout faire pour gagner l'emploi dans les branches et entreprises.*

**D**écidée dès le mois de mai par le Bureau National Fédéral, la journée d'action fédérale pour l'emploi a donné lieu à une véritable mobilisation des équipes syndicales de notre Fédération. Au bout des efforts de tous, la réussite et la satisfaction d'être ensemble étaient au rendez-vous. Nous étions très nombreux et les patrons de nos secteurs ne s'y sont pas trompés. Au tableau des premiers résultats, nous pouvons inscrire l'engagement d'ouverture de négociations sur l'emploi dans la branche de la

chimie et dans des groupes comme Rhône-Poulenc, Elf ou Total. Une autre satisfaction a été de pouvoir manifester au côté de nos camarades de la Fédération Gaz-Electricité avec lesquels nous avons l'ambition de ne former, à terme, qu'une seule et même fédération. Nos deux cortèges unis derrière les banderoles fédérales, reprenant les mêmes slogans et les mêmes chants, ont fait forte impression. Enfin, la participation à un rassemblement confédéral de belle ampleur est venue clore ce qui restera une grande journée pour tous ceux qui l'ont vécue.

Heureux donc et pourtant le plus important reste à faire ! L'ampleur même de notre succès appelle des suites et des résultats et c'est cela qu'il nous faut maintenant réussir.

## Préserver et renforcer la mobilisation

Le premier acquis, à conforter, est ce retour à la capacité collective d'indignation. Refuser la résignation, s'extraire de situations où chacun se trouve enfermé dans un face à face déséqui-

*Chimistes et électriques dans le même cortège*



libré avec les changements du travail, avec le chômage, avec sa hiérarchie ou son employeur c'est déjà progresser.

Le syndicalisme est ce moyen de réfléchir et d'agir ensemble et notre manifestation l'a bien montré.

Il nous faut maintenant mettre à profit la dynamique que nous avons créée pour renforcer notre rapport de force, en impliquant plus largement les salariés.

Les adhérents que vous êtes ont dans ce cadre un rôle essentiel à jouer.

Votre détermination est un aiguillon et un soutien pour les militants.

Vous êtes aussi et surtout les mieux placés pour faire partager nos analyses à vos collègues de travail pour que l'attentisme recule encore et que progresse l'adhésion à notre syndicalisme.

## Gagner la bataille des idées

En faisant de l'emploi l'objectif unique de notre manifestation, nous entendions exprimer à la face de tous les décideurs, notre refus du fatalisme du chômage et de l'exclusion.

Demain nos actes devront rendre encore plus incontournable le fait que l'emploi, bien plus qu'un problème économique, est un enjeu de société.

L'actuel remue-ménage autour de la semaine de 32 heures montre que les certitudes des tenants du tout-économique vacillent.

Mais il en faudra plus pour que les choses changent vraiment. L'objectif du temps libéré et de l'emploi prioritaire constitue un véritable choix de société. Il renvoie à des remises en causes fondamentales auxquelles s'opposent tous les conservatismes et tous les priviléges. Il faudra un véritable sursaut social pour que les dimensions humaines ne soient plus négligées dans le travail et la société.

Pour cela nous devons maintenir la pression sur les responsables pa-



Contre le 6ème plan social de Michelin

tronaux et politiques, développer réflexions et propositions pour gagner la bataille des idées en France mais aussi en Europe.

Nous devons surtout agir dans nos branches et entreprises pour que les décisions qui y sont prises, les arbitrages qui y sont rendus soient favorables à l'emploi.

## Agir, négocier, gagner

Nous allons poursuivre notre action dans les branches professionnelles pour obtenir des avancées permettant d'enrayer la dynamique irrationnelle de diminution continue des effectifs.

Si nécessaire, nous recourrons de nouveau à la manifestation et à la grève organisées au plan national. Mais il faut surtout que se développent des interventions syndicales régulières et construites dans les entreprises.

Dans ce cadre, une exigence ne peut être ignorée, celle de mener et de gagner la bataille des idées aussi auprès des salariés.

Trop souvent dominant encore, en effet, les replis individualistes, les égoïsmes et les corporatismes qui s'opposent aux changements de l'organisation du travail favorables à l'emploi.

Nous devons agir pour que les salariés prennent mieux conscience que le chômage est une menace pour tous et que l'expression de solidarités concrètes au sein du monde du travail que ce soit dans l'entreprise ou au-delà avec les chômeurs, se traduise dans les faits. C'est ainsi que nous pourrons nous opposer aux politiques patronales qui font de l'emploi une simple variable d'ajustement. C'est ainsi que nous pourrons imposer d'autres choix.

C'est ainsi que nous ferons vivre notre syndicalisme !

Jacques Khéliff

## **CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **La souffrance au travail : un iceberg à identifier**

**A**ujourd'hui, que sait-on des risques industriels ? Seules les statistiques d'accidents et de maladies professionnelles permettent de quantifier précisément les atteintes à la santé des salariés. Le tableau, ci contre, fait apparaître les informations disponibles de l'année 1991 pour nos structures d'activité. Il faut noter que les résultats concernant le pétrole et la pharmacie sont intégrés dans ceux de la Chimie à cause des découpages administratifs de la Sécurité Sociale.

La situation demeure préoccupante car, depuis des années, la baisse du nombre et de la gravité des accidents du travail s'est arrêtée, et même remonte ici ou là. Quant aux maladies professionnelles, elles sont plutôt en hausse car on découvre régulièrement de nouvelles causes de maladie ou de nouvelles maladies ; d'ailleurs, les comparaisons avec d'autres pays industrialisés suggèrent qu'en réalité le nombre de maladies professionnelles en France est dix fois supérieur au nombre reconnu actuellement.

Il faut ajouter encore les effets pervers liés au phénomène de camouflage, par les entreprises, des accidents du travail. Différentes méthodes conduisent à ne pas déclarer les accidents survenus, ou à les faire passer en maladie, ou à écourter artificiellement la durée de l'arrêt. Nous mettons en garde les salariés parce qu'ils peuvent perdre leurs droits à réparation et indemnisation s'ils cautionnent de telles pratiques.

La partie visible des atteintes à la santé représente un coût humain considérable : des blessures, 2 600 incapacités permanentes, 35 morts et cela chaque année pour notre champ fédéral.

Cette partie visible représente aussi un côté économique important puisque le nombre de journées perdues avoisine un million pour la seule année 91 et pour notre seule Fédération. Quand on nous parle d'efficacité et de productivité, il apparaît que certains gisements sont moins exploités que d'autres.

Ne pas oublier la partie cachée de l'iceberg, en effet les statistiques d'accidents du travail et de maladies professionnelles ne rendent pas compte de la souffrance quotidienne, du stress, de l'usure lente du corps ou de l'esprit. Nous ne pouvons pas négliger ces réalités, car leurs conséquences peuvent être aussi graves et aussi invalidantes qu'un accident brutal. La charge mentale de travail, le stress, aggravés par la peur du chômage peuvent affecter gravement notre santé. Il reste encore beaucoup à faire pour analyser ces contraintes, les évaluer et les prévenir. Mais le

point de départ de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail réside dans l'action des salariés eux-mêmes. L'action des salariés sur leurs conditions de travail, c'est d'abord d'apprendre à regarder son travail, son activité pour en déceler la complexité, les aspects positifs mais aussi les contraintes, les tensions ou les souffrances.

Les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail peuvent vous aider dans cette démarche, car ils ont suivi des formations dans ce domaine. Mais les salariés adhérents CFDT peuvent aussi participer directement à des stages sur l'analyse ergonomique de l'activité. Le médecin du travail peut aussi aider les salariés à déceler des risques ou de mauvaises conditions de travail. Notre santé est notre bien le plus précieux, agissons pour le préserver !

**Dominique Olivier**

	PLASTURGIE	CHIMIE PETROLE PHARMACIE	VERRE	CAOUTCHOUC	PAPIER/ CARTON	TOTAL FUC
Nombre de salariés	108.263	298.680	42.454	102.688	79.560	631.645
Nombre accidents avec arrêts Idem pour 1 000 salariés	8.455 78	8.616 29	2.090 49	5.585 54	5.681 72	30.430 48
Incapacité permanente Idem pour 1 000 salariés	559 5	900 3	177 4	452 4,4	507 6,4	2.595 4,1
Journées de travail perdues Idem pour 1 000 salariés	237.218 2.191	301.328 1.009	59.560 1.403	178.539 1.733	190.027 2.390	966.672 1.532
Somme des taux incapacités permanentes Idem pour 1 000 salariés	4.984 46	8.353 28	1.260 30	3.628 35	5.193 65	23.418 37
Durée moyenne d'une incapacité temporaire (en jours)	28	35	28	32	34	≈31
Taux moyen d'une incapacité permanente	9	9,2	7	8	10,5	≈9
Nombre de décès	5	18	1	3	8	35
Maladies professionnelles nombre	≈70	101	≈40	80		291
Nombre d'incapacité permanente	≈30	75	≈30	59		194
Somme des taux d'incapacités permanentes≈	≈9.000	8.600	≈2.400	6.200		26.200

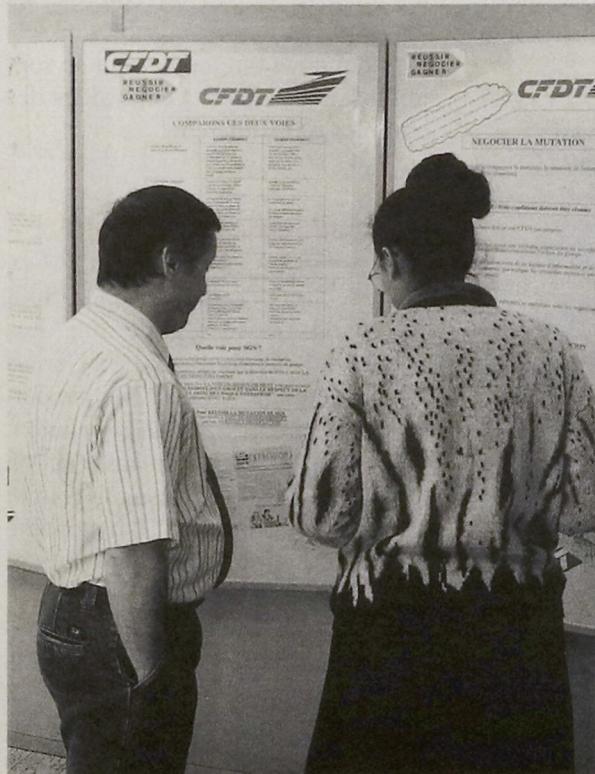
# Syndicalisation/ Développement Adhérent, et alors?

**E**t ma cotisation, ou va-t-elle ? La question m'est posée, quelque peu provocante. Mais si elle vient au détour d'une rencontre avec un adhérent, c'est tout simplement que la question le chatouille « quelque part »... et qu'elle lui gratte aussi un peu le porte-monnaie. Pourquoi en effet payer une cotisation si on a le sentiment que cela n'entraîne aucune différence avec le salarié qui ne fait pas le choix de verser chaque mois 0,75 % de son salaire ? C'est vrai, décider de verser une cotisation n'est pas banal. Cela donne un statut. Aussi chaque adhérent doit être à même de le mesurer.

Obtenir de bons résultats aux élections professionnelles est une chose. Avoir des sympathisants en est une autre. Avoir des adhérents, c'est tout différent !

Adhérent tu n'es pas un salarié ordinaire, cela te confère des droits, qu'on se le dise ! Que tu le saches, le répètes et l'exiges !

**L'adhérent a droit à la participation et à l'information**



## La contrepartie de la cotisation

Mais il ne suffit pas d'affirmer que ces droits existent. Il faut que tu aies les moyens de les exercer réellement. En échange de ta cotisation tu reçois au minimum 6 numéros de CFDT Magazine, et même les 11 numéros annuels si tu as fait le choix du PAC. En fin d'année le trésorier du syndicat te remet l'attestation qui te permet de bénéficier d'une réduction d'impôts égale à 30 % des sommes versées.

## Un droit à l'information

L'information est le premier droit, le premier service à l'adhérent. Outre le Magazine, c'est par l'intermédiaire du syndicat et du responsable de la section de l'établissement que tu seras informé. La Fédération pour cela édite de nombreux supports. Tu dois exiger d'en avoir communication : Bref-Chimie, Initiatives, Initiatives Syndicales, Circulaires de Branche.

L'information ne s'arrête pas là. Le syndicat et les structures interprofessionnelles ont leurs journaux régionaux.

Mais c'est des responsables de la Section Syndicale, au sein de l'entreprise, que l'adhérent attend aussi une information spécifique, suite aux différentes rencontres qui se tiennent avec la Direction au cours des réunions DP, CE, CHSCT, ou tout simplement pour répondre à ses différentes attentes.

Droit d'être informé,

mais aussi droit d'être consulté. Il s'agit donc de mettre en place les moyens de participer aux réflexions avec les militants dans la section. De participer aux prises de décisions. Le droit d'expression au sein de la CFDT se doit d'être une réalité.

## Un droit de participation

L'adhésion, qui se concrétise par la cotisation, donne donc le droit à la participation. Cette participation des adhérents à la vie de la section est essentielle. En prendre les moyens c'est mieux... Eh oui, ici ou là, trop souvent il y a des « couacs ». L'adhérent a le sentiment que la CFDT le laisse tomber.

C'est de la responsabilité des militants que de faire entrer ces droits dans les faits. C'est de la responsabilité de l'adhérent que tu es, de veiller à ce que ces droits soient respectés et soient toujours mieux pris en charge dans le fonctionnement de ta section syndicale.

## Etre acteur d'une ambition

Etre plus nombreux, développer la CFDT ! Nous ne pouvons faire l'impossible de cette ambition.

Créer le rapport de force, c'est aussi dans l'entreprise en étant toujours plus à débattre et à élaborer nos revendications.

Les valeurs de notre organisation passent par là. Autonomie, solidarité, émancipation, démocratie. Des mots chargés de sens qui, à la CFDT font que les adhérents sont réellement l'élément « de base » de notre syndicalisme.

Et que l'adhésion soit un « plus », telle est bien notre ambition.

... Adhérent, alors Oui !

**J. Caltot**

# CROATIE 93 OU LE MONDE A L'ENVERS

**U**n million c'est le nombre de réfugiés ou de personnes déplacées pris en charges par 4 000 000 d'habitants.

Ça se passe en Croatie et c'est à 12 heures de voiture de Paris.

Juillet et octobre 1992, à l'initiative de l'Institut Belleville, 2 semi-remorques de médicaments, de vivres et de vêtements sont acheminés et distribués aux populations réfugiées ou déplacées, à l'aide du SSSH, syndicat ouvrier croate, mais aussi pharmaciens sans frontière du Gard. C'était un début. Les besoins sont énormes. L'Economie nationale croate est paralysée par la guerre. Le souci de la population c'est de manger et se soigner. C'est le message que Bernard Thoreau, Maryse Driancourt et Francis Vallier entendent.

Bernard, délégué général de l'Institut Belleville, organisme de la CFDT, est compétent dans l'aide humanitaire.

re et connaît tous les rouages de la Communauté Européenne. Maryse le seconde parfaitement. Francis, militant FUC-CFDT, adhérent de Pharmaciens sans Frontière, travaille depuis 20 ans dans l'industrie pharmaceutique.

## Une détermination commune

Novembre 1992 : le principe est retenu d'une aide importante. Bernard recherche un financement auprès de la CEE, alors que Francis, avec l'aide des sections syndicales CFDT de l'industrie pharmaceutique, négocie la possibilité de dons et d'achats de médicaments. Le dossier est rapidement monté et l'attente commence. Avril 1993 : le dossier est revu et corrigé. De nouveaux contacts ayant été pris avec nos partenaires croates, spécialement avec le SSSH, une aide

alimentaire pour les nourrissons en Dalmatie est ajoutée au dossier initial.

Juillet 1993 : la Communauté Européenne répond favorablement à notre demande, mais le dossier doit être adapté. Ordinateur, téléphone, télécopieur rougissent, et début août, malgré les vacances, un nouveau programme retourne à Bruxelles. Fin août le feu vert est donné.

Ce troisième convoi ce sera des médicaments, des produits d'hygiène et de la nourriture pour les nourrissons. Facture finale 3 800 000 F et 250 tonnes.

Tout a été choisi et longuement négocié :

- avec la SSSH dont les adhérents s'impliquent non seulement dans la reconquête du droit de travail, mais aussi dans celui du droit de vivre,
- avec ECHO (organisme humanitaire de la Communauté Européenne) déjà bien impliqué dans l'aide alimentaire pour la Bosnie et la Croatie,
- avec toutes les entreprises françaises, pharmaceutiques ou autres qui ont accepté l'Institut Belleville comme partenaire,
- avec tous autres partenaires officiels, Docteur Stritof, Tulipe O.N.G. de l'industrie pharmaceutique, avec les chauffeurs, les interprètes, les magasiniers, les responsables de service qui nous ont aidé et qui se sont joints à nous et sont venus aidés des hommes qui souffrent.

## Solidarité non charité

Zagreb, Sisak, Zadar, Sibenik, Split Dubrovnik ont reçu notre aide. Les hôpitaux, la Croix Rouge ou Caritas ont pris le relais et répartissent médicaments et nourriture à la population. Aide humanitaire, mais aussi action militante CFDT, ce troisième convoi n'est qu'un début. Neuf mois ont été nécessaires pour faire ce « petit », pourquoi ne pas recommencer ?

L'Institut Belleville a des compétences multiples, celles des adhérents de la CFDT aussi, alors ensemble et à travers le monde, faisons-le savoir.

Francis Vallier

