

**36^e
CONGRES
CONFEDERAL
c.f.d.t.**

**NANTES
DU 30 MAI
AU 3 JUIN 1973**

Syndicalisme

Numéro spécial

Suppl. au N° 1436 du 15.3.1973

**pour une
caisse
unique
de
résistance**

**présenté par
le bureau national
rapporteur:**

**Raymond MARTIN
membre du
bureau national**



36^e congrès confédéral

Nantes - 30 mai au 3 juin 1973

**Avec une
caisse unique de résistance**

**pour le succès
des luttes
et vaincre la
répression patronale**

rapport présenté
par les organismes de
gestion FAS-CNAP

plan du rapport

	Pages
INTRODUCTION	3
CHAPITRE 1 : Solidaires dans l'action	4
1. De 1934 à 1973 : la longue étape des Caisses de Résistance	4
2. La situation actuelle	5
3. Un bilan incomparable	5
4. Des adaptations, des évolutions, mais un contrat toujours rempli	8
5. Rôle des actions juridiques sur l'évolution du droit	9
CHAPITRE 2 : Grandeur et servitudes d'une Caisse de Résistance	11
1. Au service de l'action	11
2. Une solidarité active et permanente	11
3. Les collectes ne suffisent-elles pas ?	12
4. Les patrons ont aussi leur « Caisse de Résistance »	12
5. La Caisse de Résistance et le niveau de la cotisation	12
6. Pas faire de la Caisse de Résistance un instrument de propagande	13
7. La Caisse de grève ? Frein ou moteur de l'action ?	13
8. La Caisse de grève serait-elle inutile avec un système socialiste ?	13
9. Pas de caisse viable sans capacité de résistance	14
10. La politique de placement des réserves	14
CHAPITRE 3 : La Caisse Nationale d'Action Syndicale	17
1. Du F.A.S.-C.N.A.P. à la C.N.A.S. ... une démarche collective	17
2. Constitution et objectifs d'une Caisse Unique	18
3. Mise en place des structures de gestion	18
4. Les domaines d'intervention de la C.N.A.S.	18
A. Prestations en cas de grève	18
B. Le Fonds de soutien	19
Action en Justice	19
Soutien aux victimes de la répression patronale	20
Assurance individuelle	20
C. Le Fonds tactique	20
5. Politique de la cotisation	21
CHAPITRE 4 : Le projet des statuts de la C.N.A.S.	23
CHAPITRE 5 : Proposition d'évolution des cotisations	29
CHAPITRE 6 : Résolution du Comité de Gestion de la C.N.A.P.	31
CHAPITRE 7 : Texte de la décision soumise au Congrès	33
ANNEXES	
1. Schéma des dépenses F.A.S.-C.N.A.P.	35
2. Incidences des grèves de 24 heures et du premier jour de chaque grève	36
3. Statistiques des journées de grève	38

INTRODUCTION

Les syndicats sont appelés à se prononcer sur la fusion à dater du 1^{er} janvier 1974, du F.A.S. et de la C.N.A.P., ne laissant fonctionner et se développer qu'un seul organisme de résistance, la C.N.A.S. Ce n'est certainement pas la décision la plus difficile qu'aura à prendre le 36^e Congrès, mais elle n'en revêtira pas moins une importance capitale.

Pour un débat libre et clair, trois écueils sont à éviter.

a - Ne pas oublier que la fusion résulte de l'application d'une décision votée au 33^e Congrès Confédéral en 1965. Toute autre considération, même fondée, ne retire rien au fait que la règle la plus élémentaire de la démocratie impose le respect des décisions votées.

b - Ne pas amalgamer les problèmes inhérents à l'élaboration d'une charte financière avec ceux concernant la mise en place d'une caisse unique d'action et de défense syndicales. Cette dernière ne modifie pas les données financières qu'exigeraient séparément le F.A.S. et la C.N.A.P. Charte financière ou pas, unification des caisses de résistance ou pas, la charge financière à supporter par les adhérents, pour le soutien de l'action, sera inchangée.

c - Ne pas imaginer que la Caisse Unique serait un « piège » dans lequel on voudrait attirer des organisations peu averties. Qu'elle implique quelques contraintes, probablement momentanées, est une évidence que nous ne chercherons pas à recouvrir d'un voile. Mais il est juste de souligner aussi la série d'avantages qu'elle comporte, et qui seront vite perceptibles pour le plus grand nombre :

- Egalité de traitement pour tous les adhérents et organisations confédérées;

- Egalité des droits pour les deux piliers de la Confédération, Fédérations et Régions, par la suppression de la distinction entre le caractère professionnel et interprofessionnel des grèves.

- Alignement sur les taux les plus élevés (ceux

de la C.N.A.P.) des prestations « soutien » allouées aux victimes syndicales et pour les actions en justice.

- Revalorisation du « Fonds tactique » qui verra ses possibilités d'intervention quadrupler.

- Totale autonomie laissée aux syndicats et sous le contrôle de ceux-ci, aux sections syndicales d'entreprise, de toutes les branches d'activités, quant au choix de la catégorie de la caisse unique (quatre catégories, la première correspondant au F.A.S. actuel).

- Rationalisation et simplification de la gestion.

C'est également, en pleine conformité avec les orientations du 35^e Congrès, que les syndicats sont invités à unifier et pérenniser l'outil d'action qu'est la Caisse de Résistance. La signification politique de l'acte à poser va bien au-delà du soutien de l'action professionnelle et de la Défense syndicale.

En clair, il est demandé aux syndicats de décider la « nationalisation » de nos outils d'action et de défense syndicales.

Le Fonds d'Action professionnelle et de Défense syndicale (F.A.S.) s'impose à tous et profite à tous. C'est en quelque sorte le « service public » des moyens de soutien de notre action permanente, avec ses lacunes et ses insuffisances.

La Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense syndicale (C.N.A.P.), malgré son désir d'extension à l'ensemble du Mouvement, est restée la « propriété privée » de quelques organisations, il est vrai souvent à la pointe du combat.

Par consentement mutuel, en vue de concentrer et de rendre plus efficaces efforts et moyens au service d'un objectif unique, il s'agit de faire en

sorte que nos outils d'action deviennent la « propriété sociale » de toute la C.F.D.T. et de les placer en système « d'autogestion » dans l'intérêt bien compris de tous.

La perspective d'un Socialisme Démocratique autogestionnaire n'est-elle pas inséparable de relations vécues en vérité au sein de notre propre organisation ? N'avons-nous pas à préfigurer dans nos structures internes les réformes que nous cherchons à faire prévaloir pour une autre société ? La façon dont nous gérons nos propres affaires n'est-elle pas garante de notre capacité à concrétiser les aspirations dont nous sommes porteurs ?

Le risque à prendre, avec une caisse unique grâce à l'expérience acquise depuis 1967, aux adaptations

réalisées, est nul. Incontestablement, le plus dur est fait.

Enfin, l'organisation est une nouvelle fois mise à l'épreuve d'une conception authentiquement ouvrière de la solidarité vécue. Voilà bien une nouvelle chance offerte, de faire passer la solidarité du stade théorique ou sentimental à celui d'une impérieuse nécessité de vie, de déclarations généreuses à une condition de caractère socialiste au service d'un projet de société à construire. Quel syndicat, quel militant hésiterait un instant à créer une dynamique politique, plaçant la solidarité, déjà levier indispensable de l'action, en position d'élément moteur d'une stratégie syndicale reposant sur une réalité vécue, et dont les travailleurs ne sont pas responsables : la lutte de classes.

chapitre

1

solidaires dans l'action

① DE 1934 À 1973... LA LONGUE ÉTAPE DES CAISSES DE RÉSISTANCE

1934 – Premier essai d'une Caisse Confédérale de défense professionnelle. Sauf pour le Livre, elle devra quelque temps après cesser toute activité.

1949 – Un rapport au Congrès Confédéral sur un projet de Caisse de Résistance ne reçoit aucune conclusion pratique.

1950 – L'U.D. du Nord fonde sa Caisse de Résistance qui s'étend aux U.D. des Ardennes, du Pas-de-Calais et de la Somme.

1951 – Création du Fonds Confédéral de Solidarité, dont l'intervention est tactique et adaptée aux situations.

Par la suite, les caisses de résistance suivantes étaient créées :

• SUR LE PLAN RÉGIONAL

– Alsace (1951) – tentative en Bretagne (1953).

• SUR LE PLAN FÉDÉRAL

1951-53 : Employés – 1952 : Mineurs - Textile.

1953 : Chimie – 1954 : Cheminots –

1954/1956 : Métallurgie – 1956 : P.T.T.

Il est alors admis que les secteurs ayant une caisse de résistance pourraient se retirer du Fonds confédéral de solidarité.

1954 : Un cartel entre les caisses suivantes est créé :

Caisse Régionale du Nord, des Cheminots et des Mineurs, puis des P.T.T., cartel assurant une solidarité totale aux plans technique et financier.

1963 – Le 32^e Congrès Confédéral discute d'une ligne politique en matière de Caisse de Résistance.

1965 – Le Congrès Confédéral décide :

a) ACTION ENGAGEANT L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS

– Obligation de participer au F.A.S.

b) ACTION LIBRE

– Création d'une caisse unique avec les secteurs ayant une C.R. et qui le désirent.

Ce plan, à deux dimensions, devant aboutir par fusion, à la création d'une Caisse Confédérale d'action professionnelle et de Défense syndicale, au plus tard en 1975.

1966 – Le F.A.S. devient obligatoire pour tous les adhérents C.F.D.T., y compris ceux affiliés à une Caisse de résistance professionnelle.

1967 – En décembre 1966, et en application des décisions du 33^e Congrès, six caisses de résistance décident de fusionner à partir du 1^{er} janvier 1967.

– Région Nord,

– 5 fédérations : Cheminots, Chimie, Métallurgie, Mineurs, P.T.T.

Elles fondent la C.N.A.P. ouverte à tout syndicat qui fait une demande d'affiliation.

1970 – Le Comité de gestion du F.A.S. et l'Assemblée Générale de la C.N.A.P. retiennent l'hypothèse de fusion pour 1974.

Le Bureau National des 26-27 novembre 1970 se prononce alors pour la fusion le 1^{er} janvier 1974 par 14 voix, 3 voix se portant pour la fusion en 1975. Il y a 7 abstentions.

② LA SITUATION ACTUELLE

a) **F.A.S.** – Fonds d'Action syndicale et de Défense professionnelle. Voté par le Congrès Confédéral de 1965. S'impose à tous les adhérents C.F.D.T. depuis le 1^{er} janvier 1966. Une part uniforme de la cotisation syndicale de chacun l'alimente.

b) **C.N.A.P.** – Caisse Nationale d'Action Professionnelle. Volontairement constituée en 1966 par cinq fédérations (Cheminots - Chimie - Métallurgie - Mineurs et P.T.T.) et une région (Nord). Fonctionne depuis le 1.1.1967. Ouverte à tout syndicat qui le demande.

Elle comporte 3 catégories, donc des taux de cotisations et de prestations différents.

Si le F.A.S. et la C.N.A.P. sont deux organismes distincts aux gestions séparées, par contre leur vocation est la même : assurer une solidarité permanente pour des objectifs identiques qui sont de trois ordres (la C.N.A.P. fournissant des prestations plus importantes dans les trois domaines) :

- 1°) Soutien des adhérents C.F.D.T. engagés dans une grève professionnelle.
- 2°) Soutien financier des militants qui, à cause de leur action syndicale, subissent la répression patronale ou des sanctions administratives.
- 3°) Prise en charge d'une partie des frais judiciaires lors des actions en justice concernant le droit syndical.

La fusion des deux caisses s'inscrivant dans l'ordre naturel des choses, les deux organismes de gestion ont, depuis 1970, plus spécialement pour faciliter l'unification,

- recherché des formules uniques,
- des dispositions communes, capables de s'emboîter les unes aux autres, et ceci dans tous les domaines :
- statutaires – dispositions particulières – administration – gestion – rapport Prestation/Cotisation.

Si bien que si le Congrès en est d'accord, il s'agira en fait de procéder le 1^{er} janvier 1974 à la « juxtaposition » des deux caisses pour opérer une fusion « en douceur ».

③ UN BILAN INCOMPARABLE

Aucune centrale syndicale ouvrière française n'a au cours des dernières années fait un effort aussi considérable en matière de solidarité financière que celui accompli par la C.F.D.T., grâce à ses moyens d'action que sont les Caisses de résistance.

Du 1^{er} janvier 1967 au 31 décembre 1972, le F.A.S. et la C.N.A.P. ont traité pour le soutien des grèves, des militants sanctionnés et des actions en justice :

- 11 667 dossiers pour 20 748 949 F de dépenses, soit plus de 2 milliards d'anciens francs.

Il n'est sans doute pas inutile, pour les syndicats, d'avoir connaissance du bilan plus détaillé.

Prestations versées aux adhérents en grève

1967 – 1 556 dossiers pour 2 417 765 F de prestations
1968 – 849 dossiers pour 2 165 820 F de prestations
1969 – 2 015 dossiers pour 2 053 560 F de prestations
1970 – 1 945 dossiers pour 2 940 710 F de prestations
1971 – 2 052 dossiers pour 5 432 569 F de prestations
1972 – 2 202 dossiers pour 3 901 330 F de prestations⁽¹⁾

Chacune de ces années a vu une branche « être en pointe » quant aux indemnités versées : 1967 – Sidérurgie lorraine; 1969 – Métallurgie et Chimie; 1970 – P.T.T.; 1971 – Cheminots, 1972 – Potasse d'Alsace.

Quelques autres exemples de soutien important :

- 1967 – Sidérurgie lorraine 639.946,- F
- 1971 – Ets Teyssier (Hte-Loire) - 45 jours de grève puis lock-out 403.478,- F
- Ets Sambron (Loire-Atlantique) - 61 jours de grève et lock-out ... 129.948,- F
- 1972 – Le Joint Français - 56 jours de grève 51.000,- F
- Mineurs de Potasse d'Alsace - 29 jours de grève 900.000,- F

Soutien aux militants victimes de la répression patronale ou administrative

Année	Nombre de dossiers	Nombre de Militants concernés	Nombre de licenciés	Dépenses
1967	33	42	27	23.550,- F
1968	49	86	68	66.135,- F
1969	77	370	60	95.387,- F
1970	67	681	38	77.694,- F
1971	74	115	54	121.876,- F
1972	69	101	68	75.500,- F ⁽¹⁾
	369	1.395	315	

Ci-dessous quelques cas parmi ces 315 licenciés C.F.D.T. :

- FLEURENCE (métaux St-Etienne), intervention 22 mois : 14.436,- F.
- ROBERT (métaux Caen), intervention 25 mois : 15.785,- F.
- GALY (agriculture Ariège), intervention 11 mois : 10.011,- F.
- JURDY (Hacuitex Bourg-Argental), intervention 10 mois : 4.337,- F.

⁽¹⁾ Résultats provisoires.

- BIDOUSSE; DUFAU; DUVIGNAC (bâtiment Landes), intervention 11 mois ½ : 29.130,- F.
- JANUCIUO (Services Annecy), intervention 6 mois : 4.128,- F.
- CLEMENTE; DREXLER; DURAND; POMMERET; REGART (SACLEP Paris), intervention 4 mois : 21.110,- F.
- MARCHIO (transport Alpes-Maritimes), intervention 6 mois : 2.700,- F.
- ROCQUET (Livre-papier-carton Aisne), intervention 4 mois : 3.500,- F.

...qui se répartissent ainsi suivant les branches :

- Métaux	92
- Hachuitex	58
- Bois-Construction	38
- Alimentation	25
- Santé	23
- Services-Commerce	18
- Chimie	17
- Agriculture	15
- Transports	13
- SACLEP	6
- Communaux	3
- Livre	3
- Enseignement Privé	3
- Journalistes	1

Prise en charge financière des actions en justice

1967 - 42 dossiers pour un montant de	41.586,- F
1968 - 57 dossiers pour un montant de	59.803,- F
1969 - 66 dossiers pour un montant de	89.249,- F
1970 - 150 dossiers pour un montant de	337.463,- F
1971 - 170 dossiers pour un montant de	283.594,- F
1972 - 172 dossiers pour un montant de	331.876,- F ⁽¹⁾

Soit pour six années, un engagement financier de plus de 116 millions d'A.F. !!!

Quelques exemples caractéristiques de prise en charge financière :

- Robert contre SAVIEM (licenciement) 10.607,- F

⁽¹⁾ Chiffres provisoires.

- Bâtiment St-Jean de Maurienne contre CITRA (application de la convention collective aux Immigrés et notamment les Grands Déplacements) 10.911,- F
- Betor Paris contre Enghien Informatique (licenciement) 4.630,- F
- Chimie Lyon contre Rhône-Alpes raffinerie (Incendie Feyzin) 8.000,- F
- Sécurité Sociale Réunion contre caisse fédérale (licenciement de VERHEYDE) 6.951,- F
- Bâtiment Cambrai contre « Maison Familiale » (licenciement Bourelly et plusieurs militants) 20.500,- F

Un bilan repose toujours sur des statistiques. On dit que la statistique est un langage, en l'occurrence celles fournies ci-dessus constituent des mesureurs objectifs de faits humains.

La propagande n'étant guère de mise en de telles matières, ce bilan devrait davantage être mis en exergue pour montrer aux travailleurs, plus spécialement auprès de ceux qui, pour des raisons sociologiques ou philosophiques, butent encore sur la « lutte de classes » que :

- les 2 milliards d'A.F. versés aux adhérents C.F.D.T. en lutte,

- les 315 militants licenciés,

- les 657 actions en justice intentées pour faire respecter ou appliquer la loi,

caractérise bien la lutte acharnée menée par la classe dominante et privilégiée, celle des patrons qui entend par tous les moyens conserver pour elle seule ses capitaux et l'outil de production, son autorité et ses pouvoirs discrétionnaires.

Intervention du Fonds tactique (créé en 1971)

1971 - 10 dossiers pour une intervention de	28.250,- F
1972 - 12 dossiers pour une intervention de	22.260,- F

Le Fonds tactique permet de prendre en charge certaines affaires non couvertes statutairement, présentant un intérêt sur le plan stratégique, notamment :

- 1971 - Chimie Lyon contre Sté Rhône-Alpes. Recherche de responsabilité catastrophe de Feyzin 8.700,- F
- Santé - Recherche responsabilité catastrophe du Plateau d'Assy 9.100,- F
- 1972 - Bâtiment Dordogne c/Ent. CASTELLO - Application Convention collective aux travailleurs immigrés 2.060,- F
- Livre-Papier-Carton c/SOPALLAIN - Recherche responsabilité Incendie .. 4.000,- F

Assurances accidents

- pour la couverture des accidents survenus aux militants au cours ou à l'occasion de leur activité syndicale :

1971 et 1972 (sur budget FAS) 163.000,- F

④ DES ADAPTATIONS, DES ÉVOLUTIONS... MAIS UN CONTRAT TOUJOURS REMPLI

Tels les navires, le F.A.S. et la C.N.A.P. ont traversé des tempêtes, mais ils ont « bien tenu la mer ». Les Comités de Gestion n'ont pas toujours été « à la noce », mais les situations ont toujours été analysées, les propositions envisagées, les dispositions prises pour maintenir une capacité de financement de tous les objectifs assignés par le Congrès.

Reconnaissons que ces objectifs fixés au Congrès de 1965 portaient la marque d'une certaine euphorie et ne manquaient pas d'ambition. Ils reposaient certes sur une expérience vécue et sur une pratique syndicale aux éléments d'appréciation contrôlés. Mais le Congrès était-il à même de prévoir les grands changements dans la prise de conscience qui allaient intervenir, avec et à partir de Mai 1968 ?

Au fond, et avec le recul du temps, on peut affirmer que malgré les antécédents des Caisses fédérales et régionales, la Caisse de résistance à la C.F.D.T. allait être une grande aventure, soumise à la loi des rythmes qui préside à toute réalité humaine. Le F.A.S. et la C.N.A.P. ont connu des hauts et des bas, des moments d'avancée ou de recul, jamais ils n'ont enregistré de rupture d'équilibre, jamais un syndicat ayant-droit n'a pu leur reprocher de ne pas tenir les engagements en vigueur.

N'éluons pas les questions, ou plutôt ce qui a pu faire question !

Dans trois domaines, il n'a pas été possible de « tenir la route », sans d'ailleurs que cela soit reproché aux gestionnaires.

a) - **LE TAUX DES COTISATIONS** - Les statuts du F.A.S. et de la C.N.A.P. précisent que le taux des cotisations mensuelles est fixé chaque année en pourcentage du S.M.I.C., le pourcentage pour le F.A.S. par exemple devant atteindre 25% du S.M.I.C. en 1975 !! Or, heureusement l'évolution de ce dernier a dépassé surtout grâce au coup de boutoir de Mai 1968, toutes les prévisions les plus optimistes avancées en 1965. C'est ainsi que l'on peut raisonnablement prévoir qu'en 1975 le S.M.I.C. sera à 6 F de l'heure. Soit une cotisation 1^{re} catégorie (F.A.S. actuel) de l'ordre de 1,50 F (25%). Or le tableau annexé sur l'évolution de la cotisation Caisse de Résistance indique pour 1975, un taux de 1,06 F mensuel !!! Il est vrai que les statuts proposés ne font plus reposer le taux des cotisations sur l'étalon S.M.I.C. Les militants exigent des certitudes...

b) - LE RAPPORT PRESTATIONS-COTISATIONS -

Au départ, le rapport Prestation-Cotisation était fixé à 12 pour le F.A.S., à 8 pour la C.N.A.P. Ce qui veut dire que la prestation devait être égale respectivement à 12 fois le montant de la cotisation payée pour le F.A.S., 8 fois pour la C.N.A.P. L'action s'intensifiant, les effectifs C.F.D.T. se développant, les libertés syndicales étant de plus en plus bafouées dans les entreprises, les Comités de gestion furent amenés à corriger la trajectoire, et à proposer au B.N. (F.A.S.) ou décider (C.N.A.P.) de réduire progressivement le rapport P.-C. et de le ramener à 1/6 le 1^{er} janvier 1974. Une incursion dans le bilan détaillé du F.A.S. et de la C.N.A.P. montrera aux syndicats que depuis 1967 :

- les prestations grève ont plus que doublé
- le soutien aux militants victimes de la répression patronale a été multiplié par 3 à 5
- les dépenses pour l'action en justice se sont accrues de 700 à 900% !

Dans ces conditions, pour faire face, il fallait prendre les décisions que la situation imposait. C'est ce qui a été fait avec sagesse et esprit de responsabilité.

c) - FAIRE LA FUSION AVEC TROIS RÉGIMES

C'est ce que prévoyait le rapport du Congrès de 1965. Le F.A.S. devait atteindre en dix ans le niveau moyen de la première catégorie de la C.N.A.P., la fusion se réalisant alors avec trois catégories. Ce rapport en propose quatre ! Tout simplement parce qu'au départ, compte tenu de la multiplicité du nombre de taux des différentes caisses, il n'a pas été possible de constituer la C.N.A.P. avec les deux taux prévus, mais avec trois. Ensuite, compte tenu des interférences déjà signalées, le tir n'a pu être rectifié...

Autre motif de contestation...

La non indemnisation des grèves générales

Les statuts du F.A.S. indiquent que pour le service des prestations « se trouve exclu le cas de grève générale de caractère confédéral interprofessionnel ». La C.N.A.P. comporte aussi des dispositions statutaires qui autorisaient à restreindre l'indemnisation dans le cas de généralisation.

Les Comités de gestion F.A.S. et C.N.A.P. ont jugé utile de préciser de la manière suivante l'application de cette règle :

- « aucune grève se situant dans le cadre d'un mot d'ordre confédéral d'action ne sera indemnisée ».

Ceci pour des raisons évidentes. La capacité de résistance d'abord, ensuite parce qu'en cas de grève générale la solidarité s'exprime dans l'action

... mais aussi des motifs de satisfaction

• le 1^{er} janvier 1970... des améliorations étaient apportées à l'intervention du F.A.S. pour les dossiers d'action juridique.

• le 1^{er} novembre 1970... Le Bureau National décidait dans le cadre du Fonds de soutien du F.A.S., la prise en charge de l'assurance pour les militants donnant une garantie pour les risques physiques en cas d'accident au cours de déplacements motivés par l'action syndicale.

• le 1^{er} janvier 1971... revalorisation de la garantie de ressources F.A.S. pour les militants sanctionnés.

• le 1^{er} janvier 1971... création du Fonds tactique pour le F.A.S. et la C.N.A.P., les statuts ayant été modifiés de la façon suivante :

« Dans la limite de 0,5% des recettes de chaque exercice et dans le cadre du fonds de soutien, le Comité de gestion apprécie si des cas qui ne relèvent pas exactement des règles définies dans les statuts et règlements intérieurs mais qui sont assez proches peuvent faire l'objet d'interventions financières. Il ne peut toutefois être procédé au report de l'excédent éventuel d'une année sur l'autre. »

Ainsi les difficultés d'adaptation sont apparues, ce qui ne permet pas d'affirmer qu'une Caisse de résistance n'est pas valable, ni efficace. Les événements se chargeant toujours d'infléchir plus ou moins les prévisions les mieux établies. Quel organisme n'est pas conduit un jour ou l'autre à ajuster les modalités prévues aux réalités, surtout lorsque celles-ci sont peu courantes ? Et en l'occurrence, les ajustements intervenus l'ont toujours été dans un sens favorable aux intérêts des organisations et des adhérents.

⑤ RÔLE DES ACTIONS JURIDIQUES SUR L'ÉVOLUTION DU DROIT

Les statuts du F.A.S. et de la C.N.A.P. disposent que 15% des recettes de ces organismes sont attribuées à un **fonds de soutien**, permettant sur décision des Comités de gestion, et après avis du service juridique confédéral et de la fédération ou l'U.D.,

a) - d'intervenir en faveur des victimes de représailles à la suite de grèves ou d'actions syndicales,

b) - de mener « toute action de caractère d'intérêt général en justice pour la défense du droit au travail et du droit du travail ».

Pour le F.A.S., depuis sa création, des améliorations sont intervenues en matière d'extension du champ des interventions et de la prise en charge financière.

Depuis 1967, pour le F.A.S. et la C.N.A.P., 657 dossiers jusqu'au 31.12.72 ont été ouverts pour des actions menées en justice, justifiant l'aide et la contribution financière de nos moyens de défense. Dans la majorité des cas, nous avons obtenu gain de cause de la part des Tribunaux, ce qui tendrait à confirmer ce dont nous sommes bien convaincus : c'est que les patrons lorsqu'il s'agit de l'application du Droit syndical, sont le plus souvent hors la loi.

En effet, le caractère de ces actions juridiques est double :

- constituer une réponse à une attaque patronale en matière de droit syndical,

- présenter « un caractère d'intérêt général » c'est-à-dire un intérêt essentiel, primordial pour les organisations confédérées.

Depuis 1967-1968 sont intervenus des progrès décisifs de la jurisprudence, et ceci dans des directions très diverses.

1 - On assiste à un déplacement du centre d'intérêt traditionnel de la justice en matière de droit du travail : De l'examen des rapports contractuels patron-salarié, on passe à la protection de l'exercice de libertés collectives fondamentales, **les libertés syndicales**.

2 - Protéger les libertés, c'est aussi pratiquer les différents aspects de l'action syndicale. Une clarification très nette intervient dans ces domaines.

3 - Ces progrès ont été accomplis en partie grâce à une large utilisation du « délit d'entrave aux fonctions de délégués », donc du droit et des juridictions pénales. Celles-ci se révèlent en effet plus protectrices des libertés syndicales que les juridictions dites sociales.

4 - On en trouvera ci-dessous quelques exemples, qui sont loin de faire le tour de l'ensemble des décisions remarquables obtenues par la C.F.D.T.

Liberté syndicale : mandat et statut des délégués

A - RÉINTÉGRATION DES REPRÉSENTANTS IRRÉGULIÈREMENT LICENCIÉS

Leur éviction illégale constituant une voie de fait selon un arrêt de la cour de cassation (chambre mixte octobre 68) les juges de référés se déclarent compétents pour ordonner d'urgence une réintégration : La voie est ouverte par une ordonnance de Montpellier du 17 novembre 1969 (Bonhome et C.F.D.T. c/Demaison).

Par la suite nous obtiendrons une quinzaine d'autres ordonnances :

- l'Affaire Abisse (Cassation Crim. 28 mai 1968; Cassation Soc. 27 mai 1970) permet de préciser deux éléments : la mutation d'un délégué non acceptée par lui est assimilable au **licenciement** et entraîne l'application du statut protecteur; la non-réintégration étant un délit continu, une loi d'amnistie ne peut arrêter les poursuites que pour le passé.

- l'affaire Fleurence (Cassation Crim. 10 décembre 1970) montre que des mesures vexatoires prises à l'encontre d'un délégué (brimades, déclassements...) sont aussi constitutives d'entrave à l'exercice des fonctions.

- Il est encore trop tôt pour discerner tout l'impact de l'affaire Guy Robert. Toutefois, plusieurs faits se dégagent : A force d'acharnement (procès multiples, coûteux, très longs...) le Syndicat peut parvenir à ses fins. Le pouvoir judiciaire acquiert une autorité à laquelle il ne croyait pas lui-même, en obligeant l'employeur à « faire » quelque chose, sans lui permettre de tourner la loi en payant. Une prérogative essentielle du patron est ici mise en échec, celle de pouvoir souverainement rompre le contrat qui le lie à un représentant du personnel.

B - L'ÉVOLUTION DE LA DOCTRINE

De ces affaires se dégage une évolution fondamentale à la fois dans la doctrine et dans les conceptions des juges.

Le principe de base régissant les rapports entre patron et délégués n'est plus l'existence d'un contrat (impliquant la possibilité de rompre celui-ci unilatéralement) mais l'existence du mandat dont est investi le délégué.

Différents aspects de l'action syndicale

A - NOTION D'ÉTABLISSEMENT DISTINCT (appliquée aux institutions représentatives)

Plusieurs affaires ont permis, dans une certaine mesure, de faire échec aux manœuvres des patrons dans ce domaine.

La désignation ou l'élection des délégués doit être effectuée dans chaque établissement distinct (affaires Citroën et Usinor). Cette distinction influant bien évidemment sur le nombre des délégués. Inversement, plusieurs sociétés étroitement imbriquées les unes dans les autres peuvent être, dans certains cas, considérées comme un seul établissement (Herriau Cass. Crim. 23.4.70, Montaigut Bonneterie cévenole) dont le nombre total de salariés permet la création des institutions représentatives.

B - CONDITIONS DE DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Le problème est relativement récent, mais depuis 68, une jurisprudence assez complète a permis de préciser certaines données dans un sens favorable à une application effective de la loi.

- L'effectif de l'établissement est défini en prenant en compte toutes les personnes qui travaillent effectivement dans celui-ci (cours Baronat Cass. soc. 8.12.71), sont donc inclus les apprentis et les salariés à temps partiel; ou les personnes liées à cet établissement. Le salarié détaché qui travaille en fait comme permanent d'un organisme à l'extérieur de l'établissement reste néanmoins électeur et éligible (Hôpital Ste-Marie de l'Assomption Cass. Soc. 25.11.70).

- L'employeur peut contester la désignation du délégué syndical, mais il ne dispose pour ce faire que d'un délai très bref, dont le point de départ est donné par l'affichage du nom du délégué sur les panneaux syndicaux (Rossetti Cass. Soc. 7.1.70). Au-delà de ce délai, sa contestation est irrecevable (Michelin - Cass. Crim. 10.2.72).

C - LIBERTÉ DE L'INFORMATION ÉCRITE

Plusieurs affaires permettent de confirmer ce point : l'affichage d'une enquête sur les salaires fait partie

du compte rendu normal du mandat dont les délégués sont investis; cet affichage n'est donc pas abusif. D'autre part (Cass. Crim. 8 mai 1968 - C.F.D.T. c/C.G.E.) ce droit d'affichage n'est soumis à aucun contrôle préalable de l'employeur; celui-ci ne peut se faire justice à lui-même en arrachant l'affiche qui lui déplaît, mais il doit saisir la juridiction compétente.

Des difficultés subsistent quant au contenu des affiches qui doivent garder un caractère, professionnel et « syndical » par opposition à « politique » (3 ordonnances de référé de décembre 70 sur des affiches concernant les procès de Burgos et les événements de Pologne).

D - AFFAIRES ÉLECTORALES

Le contentieux a été clarifié et permet de mieux protéger l'indépendance syndicale et la liberté de constitution des institutions représentatives.

Plusieurs arrêts de la Cour de Cassation (Ch. Soc.) montrent une sévérité certaine à l'encontre des syndicats « indépendants » (Siéglé 6.10.71) concernant la C.G.S.I.; Air Liquide (2^e Cir. 8.2.68), Avon Cosmétiques (17.3.71), S.F.I.M. Concarneau, Chalet St-André, Tambourini, etc... concernant les syndicats maison).

La jurisprudence de la cour de cassation étant plus précise, nous obtiendrons plus facilement des juges d'instance des décisions conformes aux principes quant à la représentativité des syndicats.

Sur les opérations électorales, elles-mêmes, les affaires récentes confirment

- l'aptitude des syndicats à négocier les protocoles d'accord pré-électoraux,

- la liberté de composition des listes de candidature.

L'ensemble de ces actions engagées par les syndicats de différentes branches, mettent en évidence l'activité toujours plus sollicitée du service juridique confédéral et représentent un effort sans précédent pour améliorer la jurisprudence en matière de droit au travail et droit syndical.

Elles mettent aussi en lumière la facilité naturelle avec laquelle les patrons tournent la loi, se moquent parfois des décisions prises par la justice (affaire Guy Robert !). Cette justice, parce qu'elle coûte cher, n'est ouverte qu'à ceux qui « possèdent » ou qui bénéficient d'un soutien.

La participation financière apportée par le F.A.S. et la C.N.A.P. pour les syndicats concernés a été souvent déterminante pour que la procédure soit poussée à son terme, afin d'aboutir à des jugements réhabilitant dans leurs droits les travailleurs, leurs représentants et leurs organisations.

On verra par ailleurs que la C.N.A.S. entend franchir une étape plus importante.

chapitre

2

grandeur et servitudes d'une caisse de résistance

① AU SERVICE DE L'ACTION

Depuis toujours, les patrons ont supputé sur le manque de ressources des travailleurs pour mettre fin aux conflits. « Quand ils crèveront de faim, ils finiront bien par céder. »

La lutte de classes s'est toujours déroulée à « armes inégales ».

Le mérite de la C.F.D.T. a été de ne pas se contenter de définir une stratégie de mise en action des masses, mais de mettre parallèlement en place, malgré des écueils et difficultés de toutes sortes, les moyens tendant à accroître l'efficacité du combat.

Il est caractéristique, de constater, que les Caisses de grève ont pris naissance et se sont développées dans les secteurs les plus engagés dans l'action. Sans doute, elles ne remplacent pas un salaire, mais elles permettent de faire la grève debout, en assurant au gréviste et à sa famille un minimum de ressources. Certes nous n'avons pas encore atteint le niveau de prestations pratiqué par certains Syndicats étrangers, qui versent 75% des salaires perdus en cas de grève. Mais, et l'environnement y contribue, les travailleurs français ne semblent pas prêts à consentir les mêmes efforts sur la cotisation. Toutefois, un syndiqué C.F.D.T., qui en 1974 aura un salaire mensuel de 1 000 F., s'il adhère au 4^e taux, recevra en indemnités de grève représentant 66% de ce salaire.

Quoi qu'il en soit, grâce à ses réalisations, la Caisse de Résistance n'a plus de détracteurs à l'intérieur de l'Organisation et ceux de l'extérieur sont devenus plus discrets.

En restant sur le terrain C.F.D.T., que nous connaissons bien, nous pouvons affirmer que la Caisse de Résistance n'est pas « utopique » et qu'elle est bien le complément indispensable d'une stratégie d'action pour la satisfaction des revendications et aspirations de la Classe Ouvrière.

② UNE SOLIDARITÉ ACTIVE ET PERMANENTE

L'une des caractéristiques essentielle d'une Caisse de Résistance confédérale, c'est la solidarité active et permanente, qui relie les adhérents de toutes professions, unis au sein d'une même communauté d'intérêts.

La solidarité est un levier indispensable de l'action collective, un facteur de succès des luttes ouvrières.

Depuis les origines du mouvement ouvrier, elle est inscrite dans la conscience des travailleurs comme une des acquisitions fondamentale de leur patrimoine commun et une base des rapports humains qu'ils souhaitent voir maintenue et développée. Et, si parfois, la solidarité échappe à cette conscience, il n'échappe à personne que notre existence se joue et est menacée partout où des hommes dévient à d'autres hommes leur droit à une vie normale et cherchent à imposer leur domination.

C'est alors que tels adhérents plutôt que tels autres, tel secteur plus souvent que d'autres, s'engagent dans la bataille, ouvrent des brèches, font avancer les revendications. Chacun admet que l'action menée, les résultats obtenus, vont tôt ou tard être bénéfiques à l'ensemble. Pendant que les uns voient leur salaire réduit ou supprimé pendant 1, 2, 4, 6 semaines... les autres avec 1, 2, 3 F... par mois vont les soutenir de leur solidarité. De la sorte, il n'y a pas de conflit, dans lequel est engagée la C.F.D.T., sans qu'il n'y ait le soutien de l'ensemble de l'Organisation.

« Il faut aussi, écrivent les patrons de la métallurgie, avoir présent à l'esprit que même une entreprise qui a rarement une grève, trouvera sa gestion compromise si une autre entreprise cède devant la grève, en raison de l'effet de contagion qui existe presque toujours. »

Avec la Caisse de Résistance, la solidarité s'exprime par un mode de

- relations de services,
- d'aide et de soutien,
- de défense mutuelle.

Basée sur la loi des grands nombres, la répartition des risques, la participation de tous, elle est portée par tous, grâce au caractère obligatoire du F.A.S. aujourd'hui, de la C.N.A.S. demain. Mieux qu'un slogan simpliste, ou un argument de tribune, la solidarité est réellement vécue, c'est ainsi qu'elle se démontre.

③ LES COLLECTES NE SUFFISENT-ELLES PAS ?

Personne ne peut nier que les collectes constituent, à l'occasion de conflits, un moyen d'aider à la prise de conscience, en même temps qu'elles donnent la possibilité d'affirmer aussi une solidarité effective. La Caisse de Résistance ne s'oppose pas aux collectes, dont les adhérents C.F.D.T. peuvent prendre l'initiative, mais elles sont bien aléatoires et ne s'organisent qu'après 8 ou 15 jours de lutte. Cette sorte de dévouement facultatif, ne peut être comparée à l'effort continu et persévérant accompli dans le cadre d'une Caisse de grève, qui offre à tous les travailleurs qui le désirent une sécurité plus grande à cause de sa régularité et de sa continuité.

Si les collectes ne sont parfois pas négligeables, à combien de travailleurs en lutte profitent-elles ? Qu'est-ce que cela donne en milieu rural ? ou lorsqu'il s'agit d'une grève à la S.N.C.F. ? aux P.T.T. ?

Seul un système d'épargne collective permet d'assurer en toutes circonstances un soutien financier aux grévistes. Affirmer qu'une Caisse de grève accentue la rupture avec les travailleurs qu'il n'y adhèrent pas n'est pas forcément une constatation objective. Il ne dépend pas de nous que la C.G.T. ou F.O. n'aient aussi un fonds de soutien puissant. La C.F.D.T. vient en aide à ceux qui s'organisent, cela est bien normal. Cela est le résultat d'un contrat passé entre l'Organisation et les adhérents. Ce qui serait un comble, c'est d'accorder une prime aux inorganisés chroniques avec l'argent des syndiqués.

Rabaisser le choix du syndiqué au même rang que le comportement de l'inorganisé face au syndicat qui représente en même temps l'Organisation et l'action, c'est affaiblir l'importance de l'acte d'adhésion et diminuer le Syndicat lui-même...

④ LES PATRONS ONT AUSSI LEUR « CAISSE DE RÉSISTANCE »

Syndicalisme du 27 avril 1972 révélait que les patrons de la Métallurgie venaient de créer un « fonds de solidarité » anti-grève. Malgré le caractère « strictement

confidentiel » de l'initiative de l'U.I.M.M., le patronat ne voyait que des avantages à ce que « les Syndicats aient le sentiment qu'ils ne trouvent plus devant eux une entreprise isolée, mais que celle-ci est épaulée sur le plan patronal ». Le système mis en place a pour objet de contribuer à assurer la paix sociale. Alimenté, par une cotisation des entreprises à l'U.I.M.M. égale à 2 pour 1 000 des salaires, le fonds de « solidarité » du patronat versera aux entreprises qui subissent une grève, ou qui à la suite d'une grève de leurs salariés ou de ceux d'une autre entreprise décident un lock-out, une contribution égale à 66% des salaires des travailleurs en arrêt. Ceci sous certaines conditions, en particulier pour les entreprises de ne pas adopter « pendant ou à la fin du conflit, de décisions contraires aux consignes qui pourraient être données par la Chambre territoriale ou le Comité de surveillance » !

Quelles sont les motivations partonales ?

Après avoir souligné que, pendant la grande grève des 500 000 métallurgistes du Bade-Wurtemberg en novembre 1971, les Syndicats allemands ont pu assurer pendant trois semaines 80% des salaires perdus, les patrons ajoutent :

« La solidarité ouvrière est en train de se créer, les Syndicats français ont mis sur pied des fonds de grève qui, joints aux collectes et autres actions du même genre, assurent d'ores et déjà une aide non négligeable aux grévistes... A titre d'exemple, les grévistes de l'usine de Batignolles de Creusot-Loire ont reçu près de 80% des salaires perdus pendant cinq semaines... »

Dédié à ceux qui pourraient encore douter des effets bénéfiques pour les travailleurs d'un fonds de soutien permettant de mener les luttes « debout » en face du patronat.

⑤ LA CAISSE DE RÉSISTANCE ET LE NIVEAU DE LA COTISATION

Vouloir se donner une Caisse de Résistance n'est pas un geste gratuit.

Il est bien normal que le problème du montant de la cotisation soit soulevé aux différents échelons par les militants, mais il paraît surtout être celui d'adhérents, la plupart du temps mal informés.

Lorsque les prestations servies sont faibles, cela a été le cas pour le F.A.S., il est même des Organisations confédérées qui se sont interrogées pour savoir si la part de cotisation utilisée pour la solidarité ne serait pas mieux employée à d'autres fins, le fonctionnement syndical ou l'animation de l'action par exemple !

Il est exact que le fonctionnement d'une Caisse de Résistance se trouve intimement lié sur un plan général à la politique de la cotisation de base et aux choix à déterminer quant à sa répartition d'utilisation. Mais faut-il tuer la Caisse de Résistance ? Au Conseil National d'octobre 1972, il ne s'est pas trouvé un seul mandat pour réclamer son exécution.

Le problème du taux de la cotisation n'est pas dans la fuite en avant, mais dans les explications données à tous les niveaux pour ne rien dissocier, et des objectifs syndicaux et des moyens qu'ils supposent dans des contextes différents pour les uns et les autres. Par expérience on peut dire que chaque fois que le fonctionnement des structures et de la Caisse de Résistance a été expliqué, les problèmes du niveau de la cotisation ont été généralement compris.

Hier le syndiqué C.F.D.T. payant une cotisation forte était souvent en butte aux sous-enchères d'autres Organisations : « Versez au Syndicat le moins cher. » Les choses semblent changer à grande vitesse, la C.G.T. fait un gros effort et il n'est plus rare de voir des Syndicats C.F.D.T. pratiquer, malgré la Caisse de Résistance, un taux inférieur à celui de la C.G.T.

Que ceux qui évoquent la concurrence des cotisations, sachent bien que les Organisations confédérées qui, avec la C.N.A.P., ont mené une politique de fortes cotisations, figurent parmi les secteurs qui ont le plus progressé depuis quinze ans.

La mise en place des Caisses de Résistance a en effet obligé les Syndicats à mieux se structurer. L'obligation d'être à jour dans le paiement des cotisations a aussi conduit les syndicats à pousser l'organisation du collectage, permettant une perception plus régulière de la cotisation dont bénéficient tous les niveaux : syndicats, régions professionnelles, Fédérations, U.L., U.D., Régions, Confédération... et structures internationales.

Enfin, il ne faut pas oublier que la part Caisse de Résistance est une sorte d'épargne qui est intégralement ristournée aux adhérents. Cela semble-t-il n'est pas toujours bien expliqué, même lorsqu'il arrive, à l'issue d'une action, que l'adhérent récupère 5, 10, 20 fois ou plus sa « mise ».

⑥ NE PAS FAIRE DE LA CAISSE DE RÉSISTANCE UN INSTRUMENT DE PROPAGANDE

Il est bien normal que dans tel ou tel secteur, lorsque la bataille a été rude, des syndicats, des sections mettent en valeur les résultats obtenus et le rôle rempli par le syndicalisme, y compris le soutien financier apporté par la C.F.D.T.

Mais la Caisse de Résistance, prise isolément, ne saurait être la panacée universelle, ni être utilisée comme argument publicitaire. C'est sans doute une erreur d'avoir voulu faire « une bonne propagande » avec nos Caisses de grève.

L'adhésion à la C.F.D.T. n'est pas seulement « utilitaire ». Elle a un sens et tous les militants doivent être « donneurs de sens ».

On n'adhère pas à la C.F.D.T. parce qu'elle verse 5, 10, 15 ou 20 F par journée de grève. On y vient à cause des objectifs, des perspectives, de la stratégie qu'elle propose aux travailleurs, on y adhère pour être solidaire de la classe ouvrière 365 jours par an.

⑦ LA CAISSE DE GRÈVE ! FREIN OU MOTEUR DE L'ACTION !

Laissons parler des adversaires de la Caisse de Résistance. Celle-ci mise en valeur après un important conflit dans une industrie automobile, était « agressée » par une publication régionale éditée par le Parti Communiste, qui reprenait à son compte des critiques anciennes ayant depuis longtemps fait long feu.

« Outre les préoccupations financières qu'elle suscite, la Caisse de grève entrave le développement de l'action syndicale en isolant les syndiqués parmi les ouvriers et en empêchant le déclenchement d'actions inopportunes »...

« Si, théoriquement, la Caisse de grève permet de remporter la victoire, en fait, elle se révèle rapidement un frein considérable... En effet, tout mouvement de quelque ampleur a pour conséquent l'épuisement des ressources... Dans cette optique, les grèves... sont donc nocives... Dès sa création, la Caisse de grève gêne le développement des luttes... »

La meilleure réponse reste l'expérience vécue par les nombreuses Organisations C.F.D.T. engagées dans des grèves de longue durée et de « quelque ampleur »... Il n'y a jamais eu subordination entre le déclenchement et la durée des conflits et le fonctionnement de la Caisse de Résistance. Pas de lien non plus entre les Organismes de décision de l'action et ceux chargés de la gestion de la Caisse de grève. On n'a jamais conditionné l'action à la vie de la Caisse, tous les syndicats peuvent en témoigner.

Mais, cette critique a-t-elle encore aujourd'hui une valeur, au moment où la C.F.D.T. est considérée comme étant la Centrale la plus dynamique, la plus orientée vers l'action, et aussi la plus... « jusqu'au-boutiste » ?

⑧ LA CAISSE DE GRÈVE SERAIT-ELLE INUTILE AVEC UN SYSTÈME SOCIALISTE !

Servons-nous cette fois d'un tract publié par un Syndicat C.G.T. des Métaux de la région Rhône-Alpes, qu'il y a quelques années, devant « le développement d'idées erronées » sur l'efficacité d'une Caisse de grève, écrivait :

« Si nous nous assurons contre les maladies parce qu'il nous est impossible de les supprimer, pour les grèves il en est autrement : les grèves étant la conséquence du régime capitaliste, en supprimant ce régime, nous ferons disparaître en même temps la cause et l'obligation qui nous est faite de faire grève pour défendre nos conditions d'existence. »

La C.F.D.T. lutte pour l'avènement d'une société socialiste, parce qu'elle est convaincue que seul un tel

système peut orienter la vie, vers la suppression des injustices, des inégalités, des aliénations.

Mais le réalisme le plus élémentaire, nous conduit à penser, donc à dire, que même dans la perspective d'une société socialiste démocratique autogérée, qui ne se réalisera pas en un seul jour, des contradictions restrynt à résoudre, des combats à mener, des solidarités à exprimer.

Le socialisme, même autogéré, n'élimine pas la fonction du syndicalisme dans l'entreprise, quel que soit le degré de démocratisation de celle-ci, le **pouvoir syndical autonome** conservera sa fonction de force d'impulsion démocratique, de contrôle contre l'arbitraire. La vie sociale, y compris en autogestion, ne va pas sans conflits. Il peut surgir des divergences d'intérêt entre ceux qui seront mandatés pour la gestion et ceux qui le sont pour la défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs.

« C'est dire que l'autonomie du syndicat et de ses moyens d'action, y compris la grève, constitue une nécessité et une garantie fondamentale sans laquelle l'autogestion ne serait qu'un leurre. »

(« Pour une démocratisation de l'entreprise », 35^e Congrès Confédéral.)

⑨ PAS DE CAISSE VIABLE SANS CAPACITÉ DE RÉSISTANCE

La Caisse de Résistance n'est pas une source intarissable. Si on veut faire des comparaisons, mieux vaut prendre l'image d'un bassin d'eau dont le diamètre du robinet d'alimentation est au moins aussi large que celui du tuyau d'évacuation.

Pour les militants, la capacité de résistance évoque surtout les fonds disponibles. Il ne peut être question dans ce rapport de divulguer le montant des réserves. Lorsqu'on questionnait le Trésorier confédéral sur le sujet, il aimait répondre que la grève est une bataille, et qu'il n'a jamais été d'usage que le stock des munitions soit indiqué à l'ennemi avant celle-ci. Précisons néanmoins que la connaissance des chiffres n'est pas réservée qu'à un cercle fermé de gestionnaires, périodiquement le Conseil National est informé des bilans. Ce que l'on peut dire, c'est que le F.A.S. comme la C.N.A.P. ont toujours pu faire face à toutes leurs obligations. Que le F.A.S., seul élément valable de comparaison avec la C.N.A.S. à venir, puisque obligatoire pour tous les adhérents, n'a eu depuis 1966 que des bilans annuels excédentaires. Qu'enfin, pour la période 1974/1976, on peut raisonnablement évaluer à trois milliards d'anciens francs, les ressources nouvelles de la C.N.A.S.

Or, il est des données que les gestionnaires doivent toujours avoir présentes à l'esprit, s'ils veulent adapter sans cesse l'outil à l'objectif. Pour eux la conception de la capacité de résistance est différente : il s'agit de déterminer à tout moment le nombre de journées d'indemnisations disponible et cela par adhérent.

réserves

Capacité de résistance = $\frac{\text{réserves}}{\text{taux prestations} \times \text{nombre cotisants}}$

30 000 F

Exemple : $\frac{30\,000\text{ F}}{5\text{ F} \times 1\,000} = 6$ jours d'indemnisation.

Chaque année, avec des réserves inchangées, la capacité de résistance se dévalue. Les facteurs de dévaluation sont les suivants :

a) La revalorisation des indemnités

Si la prestation servie est de 5 F par journée, la réserve de 30 000 F et le nombre d'adhérents de 1 000, la capacité de résistance représente 6 journées de grèves par adhérent.

Si la prestation passe à 6 F, la capacité de résistance tombe à 5 journées par cotisant.

b) L'accroissement des effectifs

On vient de voir qu'avec 1 000 adhérents, une réserve de 30 000 F et une prestation de 5 F, on pouvait indemniser 6 journées de grève. Si on passe à 1 200 adhérents, la capacité de résistance tombe à 5 journées par cotisant.

c) La dépréciation monétaire

Celle-ci peut être corrigée grâce à une politique de placements « gestionnaire » et non sentimentale.

Ce qui précède doit permettre aux syndicats et sections de mieux comprendre certaines dispositions prises dans le passé ou envisagées avec la C.N.A.S., qui n'ont comme objectif que de conserver à la Caisse toute sa valeur en préservant ses possibilités d'avenir.

Les organismes de gestion doivent savoir résister aux tentations et aux pressions. Les militants eux doivent comprendre un langage viril qui ne flatte pas leur tendance à la facilité. C'est pourquoi il n'y a pas d'amélioration possible du régime, pas d'extension de la Caisse à de nouveaux risques, si on ne poursuit pas sur la lancée actuelle et sans faiblesse, l'affermissement de la capacité de résistance.

Cette tâche concerne l'ensemble du Mouvement.

⑩ LA POLITIQUE DE PLACEMENT DES RÉSERVES

Les organismes de gestion ne se sont pas contenté de rechercher d'instinct à maintenir le « pouvoir d'achat » de l'avoir de la Caisse de Résistance, ils se sont entourés de techniciens capables de leur conseiller les placements assurant la meilleure rentabilité, au mieux des intérêts de l'Organisation Syndicale. Car en la matière, rappelons-le, il ne peut être question de parler de « profits », il s'agit d'une Caisse de « solidarité ».

Sans doute, les Comités de gestion peuvent être taxés d'une trop grande prudence, mais le souci per-

manent est bien de faire face aux engagements statutaires, car il ne peut être question de différer les règlements aux syndicats.

Aussi, la politique suivie en matière de placement des fonds, s'appuie-t-elle sur une règle bien simple :

- une partie des fonds, représentant six mois de fonctionnement, mobilisable sur le champ,
- une partie de placements à court et moyen termes,
- une autre enfin à long terme.

C'est sur cette dernière partie que des prêts peuvent être accordés aux Organisations confédérées, dans la limite d'un crédit annuel très mesuré, non susceptible de péjorer le bon fonctionnement de la Caisse.

Il faut comprendre que, si un « titre » peut être rapidement convertible, par contre un prêt de 5 ans con-

senti à une Fédération par exemple ne peut être récupéré en totalité qu'au bout de cette échéance. Aller trop loin dans cette voie, c'est prendre un risque, qui ne serait plus partagé si d'aventure les fonds devenaient nécessaires...

Depuis 1967, le montant des prêts se décompose ainsi :

- **F.A.S.** - 39 prêts de caractère général ou particulier, pour un montant de 1 917 000 F
- **C.N.A.P.** - 21 prêts de caractère général ou particulier, pour un montant de 1 124 000 F

soit au total 60 prêts pour plus de 300 millions d'anciens francs.

La C.N.A.S. continuera sur cette lancée.

chapitre

3

la Caisse Nationale d'Action Syndicale

① DU F.A.S. - C.N.A.P. À LA C.N.A.S. ... UNE DÉMARCHE COLLECTIVE

1965 – Le 33^e Congrès (11-14 novembre 1965) vote un texte de décision qui précise :

« Après la réalisation des étapes proposées en ce qui concerne le Fonds d'Action professionnelle et de défense Syndicale interviendra la fusion du F.A.S. et de la C.N.A.P., ainsi que celles éventuellement encore existantes, si elles le désirent. Le Congrès décidera, au Congrès précédent l'époque possible de fusion, des statuts de la Caisse Confédérale et de sa forme. »

On estime alors généralement que la fusion pourra intervenir le 1^{er} janvier 1975.

1968 – Dans la perspective de la fusion, et afin de ne pas détériorer la capacité de résistance, mise à l'épreuve par le développement de l'action revendicative, le Conseil Confédéral décide (25.10.1968) une réduction progressive du rapport prestations-cotisations du F.A.S.

1969 : le rapport est ramené à 9,4,

1970 : le rapport est ramené à 8

1970 – Le Comité de Gestion du F.A.S. et l'Assemblée Générale de la C.N.A.P. font l'option pour la fusion des deux Caisses dès 1974. Les rapports P/C seront harmonisés par une réduction progressive sur le rapport 1/6 au 1.1.1974.

Le Bureau National des 26 et 27 novembre retient cette hypothèse par 14 voix pour, alors que 3 voix se portent pour la fusion le 1.1.1975. Il y a 7 abstentions.

1971 – Le Bureau National des 25 et 26 novembre 1971 se livre à une première réflexion autour de quelques options dégagées par un groupe de travail mis en place par le F.A.S. - C.N.A.P., et désigne un membre du Bureau National pour être rapporteur au Congrès de 1973.

1972 – Le 24 mars 1972, un schéma élaboré de rapport était soumis au Bureau National qui votait quelques orientations précises concernant la gestion et la politique d'intervention. A l'unanimité, moins deux abstentions, le Bureau National était d'accord pour que le rapport soit présenté sous sa responsabilité de manière à bien marquer la volonté politique de la C.F.D.T. de maintenir et développer une Caisse de Résistance.

Le travail en commission, au Conseil National Confédéral du 26 mai 1972, a eu pour objet essentiel de mieux sentir les préoccupations et sensibilités du Mouvement en la matière, de fournir les lignes et indications précieuses aux organismes de gestion du F.A.S. et de la C.N.A.P. qui avaient à affiner les études en cours, en vue de propositions précises au Congrès de 1973.

Le Bureau National des 14 et 15 septembre prenait en considération, après y avoir apporté des modifications, le projet de statuts.

Le Conseil National confédéral réuni du 25 au 28 octobre 1972, débat de la fusion, et après avoir amendé le projet de statuts, émet un vote favorable

	Pour	Contre	Abstent.
Fédérations	563	0	19
Régions	590	0	14
Total	1.153	0	33

1973 – Le Bureau National des 11 et 12 janvier 1973, discute et vote à l'unanimité moins une abstention le projet de décision qui sera soumis aux Syndicats.

Pendant cette longue période, les Organismes de gestion ont été mis à contribution pour l'étude, la recherche et l'élaboration des positions à définir. De même, le secrétariat du F.A.S. et de la C.N.A.P. a été appelé à fournir un gros effort de statistiques et de compilation, afin de donner les éléments nécessaires pour de saines décisions.

② CONSTITUTION ET OBJECTIFS D'UNE CAISSE UNIQUE

Si le Congrès est d'accord, le 1^{er} janvier 1974 sera mise en place la Caisse Nationale d'Action Syndicale (C.N.A.S.) par la fusion des deux Caisses existantes :

– le F.A.S. et la C.N.A.P.

L'actif de ces deux Caisses sera transféré à la nouvelle Caisse (C.N.A.S.), celle-ci ayant alors à assurer la prise en charge et la liquidation de tous les dossiers ouverts par le F.A.S. et la C.N.A.P. avant la fusion.

Les dispositions particulières, contenues dans le protocole d'accord de constitution de la C.N.A.P., et concernant les revenus de l'apport initial de celle-ci, seront conformément à l'engagement contracté et aux règles en vigueur le 31 décembre 1973, honorées jusqu'au 31 décembre 1974, sans prolongement possible.

③ MISE EN PLACE DES STRUCTURES DE GESTION (TITRES IV - V - VI - VII DES STATUTS)

Les textes proposés ont été élaborés avec un souci d'autonomie de gestion par rapport aux finances confédérales et de précisions quant à la responsabilité des organismes confédéraux et à leur contrôle. Ces dispositions, qui ont fait leurs preuves depuis des années, garantissent l'utilisation des fonds dans le sens prévu par les statuts.

Interviennent au niveau du fonctionnement de la C.N.A.S.

a) LE CONGRÈS CONFÉDÉRAL (art. 18)

- Vote et modifie les statuts;
- Fixe les taux de cotisations pour les trois années à venir.

b) LE CONSEIL NATIONAL (art. 19)

- Vote et modifie le règlement intérieur;
- Elit le Comité de Gestion et la Commission de Contrôle;
- Arbitre les différends intervenant entre les Syndicats et le Comité de Gestion.

c) LE COMITÉ DE GESTION (art. 11 à 15)

- Comprend dix membres élus plus le trésorier confédéral (la Confédération détient la personnalité juridique de la C.N.A.S.).

Les pouvoirs du Comité de Gestion, ses modalités de fonctionnement, ses responsabilités ont été définis avec la préoccupation de permettre un fonctionnement de l'institution garantissant les statuts.

Le Comité de Gestion se réunira au moins huit fois par an. Il devra s'interdire toute intervention dans les décisions de grève qu'il aura à soutenir.

S'agissant d'une fusion, la participation au Comité de Gestion pour une durée de deux mandats, de cinq membres issus de la C.N.A.P. (à élire parmi les dix) a été jugée « satisfaisante et justifiée » par le B.N. et le C.N.C.

d) LA COMMISSION DE CONTRÔLE (art. 16)

Composée de quatre membres, élus par le Conseil National, elle est chargée de vérifier la régularité des opérations comptables. Elle rend compte annuellement de ses travaux au Conseil National.

e) L'ADMINISTRATION (art. 17)

Un secrétariat administratif permanent est chargé de la correspondance, de traiter les dossiers émanant des Syndicats, d'effectuer les études et statistiques réclamées par le Comité de Gestion.

La perception des cotisations des Syndicats et la comptabilité sont assurées dans le cadre des services administratifs de la Confédération et facturées au coût réel.

L'ensemble des charges de gestion (loyer, personnel, fournitures, réunions, imprimés, correspondance, etc...) représente une dépense annuelle d'environ 3% des recettes.

④ LES DOMAINES D'INTERVENTION DE LA C.N.A.S.

L'intervention de la Caisse se situe sur 3 plans :

- prestations journalières de grève (84% des ressources);
- fonds de soutien (14% des ressources)
 - a) actions juridiques,
 - b) victimes syndicales,
 - c) assurance-accidents;
- fonds tactique (2% des ressources).

A - Prestations en cas de grève (art. 6 à 9)

a) CE QUI N'EST PAS INDEMNISÉ

« Se trouvent exclues de toute intervention de la C.N.A.S. les grèves générales... », c'est-à-dire qu'aucune grève se situant dans le cadre d'un mot d'ordre confédéral ne sera indemnisée.

Par ailleurs, le Comité de Gestion devra éventuellement apprécier le degré de généralisation, lorsque les grèves seront communes à plusieurs secteurs d'activité, afin de décider des conditions d'intervention.

Exemple : une grève illimitée du secteur public et nationalisé.

Une Caisse de Résistance, mise à contribution de façon permanente, ne peut pas indemniser tous les

adhérents à la fois, engagés dans une même action, surtout avec une prestation représentant six mois de cotisation Caisse de Résistance.

Aucune Compagnie d'Assurances ne s'engage à verser des indemnités si tous les assurés sont sinistrés en même temps.

Aucune Mutuelle ne pourrait faire face au remboursement de prestations si tous les mutualistes tombaient malades en même temps.

Il y a des règles intangibles. Une Caisse de Résistance n'y échappe pas.

En cas de grève générale, la solidarité s'exprime dans l'action. Le principe qui a présidé à la création d'une Caisse de Résistance confédérale était de permettre, par la cotisation de tous les adhérents, le soutien financier de ceux qui, dans leur entreprise ou leur administration, sont en grève et ont besoin de tenir parfois longtemps sans salaire.

b) CE QUI EST INDEMNISÉ

La Caisse garantit un service de prestations en cas de grève d'une durée au moins égale à une journée, prenant en considération les grèves tournantes ou successives et le lock-out, suivant les modalités fixées par le Règlement Intérieur.

Régions et Fédérations auront les mêmes droits. Jusqu'à présent, seules les grèves de caractère professionnel étaient indemnisées. Désormais, avec la C.N.A.S., il n'y aura plus de distinction quant au caractère professionnel ou interprofessionnel de la grève. La stratégie de la C.F.D.T. est globale et il ne peut être question, au moment de mettre en place un outil de résistance unique, d'écarter du bénéfice des prestations les actions, qui par leurs objectifs, plus collectifs, sont de nature à favoriser la prise de conscience pour des transformations fondamentales. Il est bien difficile de prévoir à l'avance, le nombre, la durée, l'ampleur des actions de grève qui seront décidées au niveau des U.L., U.D. ou Régions. Il est donc également difficile de chiffrer les répercussions financières sur la Caisse Unique. Comme il n'a pas été possible en 1971 et 1972 d'accroître sensiblement la capacité de résistance, objectif que les organismes de gestion s'étaient assignés dans le but de prendre en charge les actions interprofessionnelles, comme il n'est pas souhaitable de différer davantage une mesure de simple justice, si souvent réclamée, il fallait rechercher par ailleurs le moyen de compenser, du moins provisoirement, cette disposition nouvelle.

INDEMNISATION À 50% DES GRÈVES DE 24 HEURES

Le Bureau National était partagé entre la non-indemnisation des grèves de 24 heures et l'indemnisation partielle à 50%. Au Conseil National de mai 1972, la Commission avait émis un avis largement favorable à la seconde hypothèse. Les organismes de gestion ont pour leur part considéré que, cette dernière était « viable ».

L'annexe indiquant l'incidence des grèves de un jour par rapport à l'ensemble des conflits montre, pour le F.A.S. et la C.N.A.P., sur une période de quatre années, que les grèves de 24 heures représentent en moyenne 21,20% de l'ensemble.

En indemnisant ces actions à 50%, on réserve ainsi 10% environ des ressources pour le financement des

grèves interprofessionnelles. Peut-on aller en dessous ? Ce serait de mauvaise gestion.

D'aucuns, plutôt qu'une prestation réduite à 50% pour les grèves de 24 heures, ont avancé l'idée d'un rapport ramené à 1/5 au lieu de 1/6, c'est-à-dire que la prestation serait égale à cinq fois la cotisation payée au lieu de six ! Une telle disposition, indépendamment du fait qu'elle rendrait moins attrayant le taux journalier de prestation, serait préjudiciable aux adhérents engagés dans les conflits de longue durée. Ce qui irait à l'encontre du principe même d'une Caisse de Résistance.

D'autres objectent, que dans certaines branches les grèves de harcèlement de 24 heures répétées sont la forme d'action la plus souvent retenue. Que dans ce cas les adhérents seront pénalisés par l'indemnisation à 50%. L'objection tombe dès lors que le règlement intérieur précisera que, si au cours d'une période de trois mois et pour le même motif, plusieurs grèves de 24 heures sont faites, seule la première de ces journées subira l'abattement de 50% pour le calcul de l'indemnité.

Il en sera de même pour les grèves tournantes ou successives inférieures à une journée, si le nombre d'heures atteint au moins 8 heures dans le mois.

B - Le Fonds de soutien

En face des repréailles de formes diverses et qui vont en s'accroissant (il suffit de lire le bilan des dépenses engagées pour s'en convaincre), tant le F.A.S. que la C.N.A.P. ont apporté l'efficacité d'une solidarité permanente.

La Caisse Unique ira plus loin encore. Il n'y aura plus qu'un seul et même régime de prestations. Les Organisations, qui jusqu'ici n'étaient affiliées qu'au F.A.S., vont franchir un pas en avant décisif.

ACTION EN JUSTICE (art. 7b)

– Obligation d'obtenir l'avis favorable du service juridique confédéral avant tout engagement de procès et pour la poursuite de celui-ci devant les autres instances.

– Participation financière dans toutes les actions juridiques qui touchent au droit syndical.

a) Droit du Travail et notamment :

• Défense des droits du Syndicat qui sont reconnus par la loi ou la convention collective (ex. : litiges sur la constitution de la section syndicale, élections professionnelles, etc. . .).

• Défense des délégués du personnel ou membres des comités d'entreprises, du délégué syndical, du droit de grève.

• Protection des textes signés par le Syndicat. Par contre, les litiges sur l'application des lois sociales (en dehors du droit syndical) ou d'engagement pris par l'employeur, de façon unilatérale sur le plan d'une entreprise, ne justifient pas l'intervention de la Caisse.

b) Droit au Travail :

– Notamment les licenciements abusifs ou mises à pied consécutifs à l'activité syndicale.

c) **Montant de la participation ⁽¹⁾ :**

Instances judiciaires	Jusqu'au 31.12.1973				A partir du 1.1.1974
	Droit au Travail		Droit du Travail		Droit au Travail et Droit du Travail
	F.A.S.	C.N.A.P.	F.A.S.	C.N.A.P.	C.N.A.S.
Première Instance	60%	+30%	0%	+90%	90%
Appel	60%	+30%	25%	+65%	90%
Cassation et renvoi	100%		50%	+50%	100%

d) **Remboursement de la participation :**

Les sommes versées au titre de participation aux frais judiciaires sont à valoir sur le montant des dommages et intérêts obtenus au profit de l'Organisation, dans une proportion à déterminer par le Comité de Gestion, au prorata des sommes engagées par la Caisse et le Syndicat.

e) **Adaptation à la Fonction Publique :**

Ces règles seront adaptées pour permettre l'intervention de la Caisse à la Fonction publique (Tribunal administratif - Conseil d'Etat).

SOUTIEN AUX VICTIMES DE LA RÉPRESSION PATRONALE (art. 7c)

Tout adhérent agissant dans le cadre d'une responsabilité syndicale, licencié ou mis à pied par suite

ou à l'occasion de son action syndicale, reçoit une indemnité.

a) **Garantie :**

Jusqu'au 31.12.1973		A partir du 1.1.1974
F.A.S.	C.N.A.P.	C.N.A.S.
Le S.M.I.C. maximum 40 heures +60% de la différence entre S.M.I.C. et salaire réel maximum 48 heures sans dépasser 2 fois le S.M.I.C.	90% du salaire réel maximum 48 heures	90% du salaire net plafond égal à 2½ fois le S.M.I.C. 40 heures.

Les allocations Fonds publics et ASSEDIC sont déduites, ainsi que les autres ressources.

b) **Durée de l'intervention :**

- En principe, 2 mois.
- Prolongation sur décision du Comité de Gestion en fonction de la situation.

c) Dans la Fonction publique et le Secteur nationalisé, dont la garantie de l'emploi est mieux assurée, tout militant C.F.D.T. qui subit une sanction pécuniaire notifiée par l'Administration, pour fait syndical, bénéficie d'une indemnisation calculée en fonction du préjudice subi.

d) **Remboursement des indemnités :**

Si, à la suite de l'action syndicale ou juridique engagée, les intéressés perçoivent tout ou partie de leur salaire, les indemnités de la Caisse sont remboursées en tout ou partie.

ASSURANCE INDIVIDUELLE (art. 7d)

- Pour accidents survenus au cours ou à l'occasion de l'activité syndicale.

⁽¹⁾ Seuls les frais judiciaires sont pris en charge pour le calcul de la participation. Sont exclus les amendes et dommages et intérêts (voir Fonds tactique).

En conclusion, on peut affirmer qu'il est normal et indispensable qu'une part importante des ressources de la Caisse de Résistance soit affectée au soutien financier des militants et militantes qui sont constamment en première ligne, permettant ainsi à temps et à contretemps l'expression organisée de tous les travailleurs.

L'arbitraire patronal ne s'embarrasse pas de scrupules. Les motifs invoqués cachent mal la volonté réelle qui est de détruire l'Organisation syndicale par tous les moyens.

La Caisse de Résistance a d'abord le souci de résoudre les problèmes humains, et les militants frappés ne doivent pas se décourager parce que soutenus, en permanence, par tous les adhérents de la C.F.D.T.

C - Le Fonds tactique (art. 7 - e)

a) **AU-DELA DU FONDS DE SOUTIEN :**

Créé en 1971, en complément du fonds de soutien, afin d'honorer certains dossiers qui n'entrent pas dans le cadre statutaire, le fonds tactique apporte une participation financière dans la prise en charge d'actions judiciaires présentant un caractère stratégique ou d'intérêt général pour les Organisations de la C.F.D.T.

Le fonds tactique interviendra au coup par coup, dans la limite de crédits représentant 2% des ressources de la C.N.A.S. C'est-à-dire qu'avec la Caisse unique les possibilités d'intervention seront quatre fois supérieures, le crédit annuel utilisé actuellement représentant 0,50% des ressources.

On peut ainsi évaluer approximativement à 600 000 F, soit 60 millions d'A.F., les ressources du Fonds tactique pour la période 1974-1976.

b) LES AMENDES ET DOMMAGES ET INTÉRÊTS :

Mais voici qu'en marchant, un besoin nouveau se fait jour. Les luttes se radicalisent, la répression patronale est plus forte.

Des syndicats, des militants font l'objet de poursuites devant les juridictions civiles ou pénales, des condamnations parfois lourdes sont prononcées à leur encontre.

Ici, pour un tract jugé diffamatoire envers la C.F.T., 3 000 F de dommages et intérêts. Là, 4 000 F pour un « préjudice moral » pour les ventes d'une entreprise. Une vingtaine de cas depuis 1970...

La Caisse de Résistance est sollicitée. Rien n'est prévu statutairement pour ces situations.

« Syndicalisme » a publié une étude réalisée en mai 1972, conjointement par le secteur d'action revendicative et le service juridique.

L'illégalité constitue une donnée permanente de l'action syndicale (exemples : occupation des locaux, grève sans préavis dans le secteur public, refus des ordres de réquisition, prise de parole, etc...).

Historiquement, l'illégalité a toujours été un moyen de tourner la résistance globale du système capitaliste et de modifier la légalité, faisant naître un système juridique moins défavorable à la protection des travailleurs. Mais l'illégalité n'est pas une fin en soi.

Elle n'est efficace que si elle repose sur un rapport de forces favorables aux travailleurs, qui permette « d'ébranler » la résistance patronale, de conquérir de nouveaux droits et d'échapper aux ripostes patronales.

L'illégalité suscite, en effet, des réactions de défense de la classe dominante pour maintenir ses droits et ses privilèges. Ces réactions s'appuient sur le droit répressif et sur le droit commun des contrats, qui demeurent favorables, pour l'essentiel, à l'idéologie et à la protection des intérêts du patronat.

L'illégalité apparaît, en fin de compte, comme un moyen important de contester le régime capitaliste et d'avancer vers le projet d'autogestion, à condition toutefois que sa signification idéologique et stratégique apparaisse clairement et qu'elle soit utilisée dans des circonstances favorables.

Or, dans certains cas, par méconnaissance de ce qui est interdit ou de la gravité des sanctions encourues, des militants s'aventurent jusqu'à l'extrême limite des frontières du risque. Faut-il reconnaître le « droit à l'erreur » ? De tels risques doivent-ils être systématiquement couverts par la Caisse de Résistance ?

Le Bureau National, la Commission du Conseil National, les Organismes de gestion, ont considéré qu'il n'était pas possible d'édicter des règles en cette matière, qu'il conviendrait d'examiner chaque cas d'espèce, qu'enfin une distinction était à établir entre les actions prises en charge d'une manière collective et les actes individuels.

Le montant de la participation financière de la C.N.A.S. pourrait alors atteindre 30% ! Ce qui constitue un progrès sur la situation actuelle.

c) FAUT-IL ALLER PLUS LOIN ...

N'éluons pas les problèmes qui se posent. Dans un document analysant le conflit des Nouvelles Galeries de Thionville (Avril-Juin 1972), la Fédération des Services écrivait :

« Les grévistes n'ont perçu aucune aide de la C.F.D.T. En effet, nos camarades n'étaient pas adhérents à la C.F.D.T. avant le déclenchement du conflit. Ils n'avaient donc pas droit aux prestations de grève... Cela veut dire que là où le syndicat s'implante, là où la prise de conscience se fait à travers la lutte, le soutien financier « institutionnel » n'intervient pas... Il y a là matière à réflexion et sans doute à modification des règles existantes. »

Il ne s'agit pas là d'un cas isolé. La Fédération de l'Agriculture avait pour une situation identique sollicité un soutien. L'U.D. de l'Ain réclamait aussi un versement exceptionnel de 10 000 F pour une section, de création récente, en lutte.

Il est bien difficile d'apporter une réponse positive à de telles sollicitations, en l'état actuel des dispositions statutaires. Pour avoir droit aux prestations, les syndiqués doivent justifier de l'affiliation et du paiement de six mois de cotisations continues à la C.F.D.T. La Caisse est conçue pour apporter une solidarité « permanente ». Elle s'appuie sur des principes, mais également des règles qu'elle ne peut transgresser, sauf à ne pas faire face à ses engagements.

Qui par ailleurs, n'entrevoit le risque d'abus ?

Consolidons d'abord nos fondations, ensuite d'autres améliorations deviendront possibles. La porte n'est pas fermée... Et s'il n'est pas pour l'instant possible « d'institutionnaliser » une pratique qui ne serait pas sans danger pour le fonctionnement de la Caisse elle-même, il n'est pas exclu non plus, qu'ultérieurement, dans le cadre du « fonds tactique » un soutien soit parfois apporté.

5 POLITIQUE DE LA COTISATION (art. 3)

Le tableau du chapitre 5 indique les propositions d'évolution de la cotisation Caisse de Résistance pour les trois années 1974, 1975 et 1976. On constatera que la hausse annuelle est figée au même montant, sauf pour le 4^e taux, facultatif, qui doit pouvoir conserver aussi son pouvoir d'achat.

Choix de la catégorie :

Il doit être effectué avant le 1^{er} novembre de chaque année par les syndicats qui, d'une manière générale, devraient choisir un taux unique. Mais ils ont également la possibilité d'un taux différent au niveau de leurs sections syndicales d'entreprises, c'est-à-dire des sections des différentes entreprises du même syndicat. Ce dernier étant responsable devant la Caisse du choix opéré.

Chacun comprendra, que c'est d'abord au niveau du choix de la catégorie, que s'exprimera la solidarité entre les membres d'un même syndicat. Cette prise de responsabilité à la base apportera à l'Organisation une idée claire sur notre capacité collective « d'auto-gérer » nos moyens au service de l'action.

chapitre

4

projet de statuts

de la Caisse Nationale d'Action Syndicale

LES Statuts, lorsqu'ils sont adoptés, n'ont pas à être transgressés. L'expérience aidant, les Organismes de gestion comme les Organismes statutaires du Mouvement ont considéré qu'il valait mieux des statuts limités mais rigides, avec comme support un Règlement Intérieur, plus étoffé, mais offrant aussi davantage de souplesse pour d'éventuelles adaptations rendues nécessaires entre deux Congrès.

Le Règlement Intérieur sera soumis au Conseil National qui suivra le Congrès. Pour faciliter la compréhension de certains articles de ce projet de statuts, nous vous indiquons en renvoi des dispositions qui figureront au R.I. (passages signalés par une flèche).

Une colonne blanche a été laissée à votre disposition pour y noter vos observations.

PROJET DE STATUTS

OBSERVATIONS

① CONSTITUTION

Article premier – Il est créé au sein de la Confédération Française Démocratique du Travail (C.F.D.T.), qui en détient la personnalité juridique, une Caisse Nationale d'Action Syndicale communément dénommée C.N.A.S.

Cette Caisse résulte de la fusion du F.A.S. (Fonds Confédéral d'Action professionnelle et de défense Syndicale) et de la C.N.A.P. (Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de défense syndicale).

Elle est alimentée par les cotisations versées par tous les adhérents des Syndicats affiliés à la C.F.D.T.

② BUTS

Article 2 – Cette Caisse a pour but, par une solidarité entre tous, d'accroître l'efficacité de l'action syndicale en assurant notamment un soutien :

- aux adhérents engagés dans le conflit du travail,
- aux syndicats engagés dans des actions judiciaires pour la défense du droit syndical,
- aux victimes de représailles consécutives à leurs activités syndicales.

③ COTISATIONS

Articles 3 – La C.N.A.S. dispose de plusieurs taux de cotisations qui ouvrent droit à des prestations proportionnelles pour l'indemnisation de la branche grève prévue à l'article 4.

Le premier taux, correspondant à la première catégorie, est inclus dans la valeur minimum de la cotisation exigée par la Charte financière et fixée par le Congrès Confédéral de la C.F.D.T.

Le nombre de taux, et par là même le nombre de catégories, ainsi que le montant des cotisations supplémentaires exigées, sont fixés par le Conseil National, dans le cadre du règlement intérieur. Le montant des cotisations est inclus dans la valeur du timbre mensuel et leur perception est assurée par l'intermédiaire du S.C.P.V.C.

(Voir tableau annexe comportant l'évolution de la cotisation et des prestations jusqu'en 1976 inclu.)

a) Les statuts actuels du F.A.S. et de la C.N.A.P. stipulent que le taux des cotisations est fixé en pourcentage du S.M.I.G. (S.M.I.C.). Il n'a pas été possible de « tenir la route », l'évolution du S.M.I.C. ayant dépassé, surtout grâce au coup de boutoir de 1968, les prévisions les plus optimistes. L'esprit de la Charte financière, mais surtout l'état d'esprit des militants qui exigent des « certitudes » ne permettent plus l'indexation sur des références externes, dont on n'a pas la totale maîtrise.



b) La hausse annuelle de la cotisation du premier taux est du même ordre que celle appliquée ces dernières années. Elle est modérée et non évolutive, permettant simplement une augmentation de la prestation garantissant son pouvoir d'achat.

Pour les taux 2, 3, on constate une dégressivité relative par rapport à la situation au 1^{er} janvier 1974. L'objectif vise, indépendamment de la nécessité de ne pas imposer de hausses insupportables, est de placer, dans la perspective d'une réduction du nombre de taux, le système sur « orbite ».

Quant au 4^e taux, il progresse de 9% par an. Ceci afin de lui maintenir son niveau actuel de pouvoir d'achat.

Article 4 – Chaque Syndicat, et sous réserve de l'accord du Syndicat, chaque section syndicale d'entreprise, ont la faculté de choisir leur catégorie, celle-ci étant identique pour l'ensemble des adhérents.

Ce choix ne peut mettre en cause

- la politique de structuration à la base des Organisations,
- la solidarité nécessaire à la viabilité de la C.N.A.S.

Le passage d'une catégorie à une autre ne peut se réaliser qu'une fois par an. Une demande doit être faite au Service de la C.N.A.S. avant le 1^{er} novembre, pour avoir effet :

- au 1^{er} février de l'année suivante, après le versement d'un mois de cotisation à la nouvelle catégorie, s'il s'agit d'un passage à la catégorie supérieure,
- au 1^{er} janvier de l'année suivante, s'il s'agit d'un passage à la catégorie inférieure.

Le Règlement Intérieur précisera que la faculté de choix d'une catégorie au niveau de la section syndicale d'entreprise est subordonnée à l'accord du Syndicat qui, sous sa responsabilité, devra adresser au service de la C.N.A.S., au plus tard le 1^{er} novembre de l'année précédant l'exercice considéré, un imprimé indiquant :



- le nom de ses sections d'entreprises,
- le nombre d'adhérents de chacune d'elles,
- la catégorie choisie pour chacune d'elles.

Les créations ou disparitions de sections en cours d'année devront être signalées au cours du premier mois de fonctionnement ou du mois suivant la disparition.

La non application de cette règle est suspensive des droits des adhérents au regard des prestations.

Article 5 – Les cotisations sont dues pendant la durée des conflits ou la période de sanction. En cas de maladie, d'accident du travail, la cotisation reste due pendant 3 mois.

En cas d'interruption pour service militaire, congé maternité, longue maladie, chômage complet, le paiement des cotisations est suspendu. Les intéressés retrouveront l'intégralité de leurs droits si, dès la reprise du travail, ils paient de suite la cotisation du mois en cours.

Article 6 – Pour avoir droit aux prestations prévues à l'article 7 ci-après, les syndiqués devront justifier de l'affiliation et du paiement de six mois de cotisation continus à la C.F.D.T., les timbres mensuels et le carnet confédéral faisant foi.

Tout membre en retard de trois mois de cotisation au moment de l'intervention de la C.N.A.S. perd, de ce fait, les droits acquis.

Tout syndicat en retard dans le paiement de ses cotisations doit régulariser sa situation à l'égard du S.C.P.V.C. avant de pouvoir bénéficier ou faire bénéficier ses adhérents des prestations prévues.



Les prestations sont réglées après six mois d'affiliation. Il n'y a plus de paiement de la moitié des prestations pour les syndiqués ayant trois mois d'affiliation (statuts C.N.A.P.).

Article 7 – La C.N.A.S. assure un service de prestations :

① Branche Grève :

a) Versement d'une indemnité journalière aux adhérents en cas de grève ou de lock-out.

Le règlement intérieur précisera que :

a) le montant de l'indemnité journalière découlera de l'application du rapport prestation-cotisation fixé à 6;

b) L'intervention s'exercera dès le premier jour; toutefois, l'indemnisation des grèves d'une journée subira un abattement de 50%;



c) Si au cours d'une période de 3 mois de date à date et pour le même motif, plusieurs tranches complètes de 8 heures ou plusieurs grèves d'une journée sont indemnisables, seul l'abattement de 50% sur la première grève sera maintenu;

d) Les grèves tournantes ou successives inférieures à une journée sont indemnisées dans le cas où le nombre d'heures de grève par adhérent atteint au moins une journée complète de travail dans le mois de date à date qui précède le dernier arrêt et pour le même motif.

② Branche Soutien :

b – Participation financière aux frais occasionnés par des actions judiciaires engagées pour la défense ou l'extension du droit syndical.

Le règlement intérieur précisera les actions judiciaires qui seront financées par la C.N.A.S. à raison de :



- 90% en première instance et assimilé
- 90% en appel
- 100% en cassation.

Ces dispositions sont adaptées pour permettre également l'intervention de la C.N.A.S. à l'égard de la fonction publique et du secteur nationalisé, notamment :

- 90% pour le Tribunal administratif
- 100% pour le Conseil d'Etat.

c – Soutien aux victimes de la répression patronale en raison de leurs activités syndicales.



Le règlement intérieur précisera que la C.N.A.S. assurera une participation égale à 90% du salaire net perdu par les licenciés, avec un montant maximum équivalent à deux fois $\frac{1}{2}$ le S.M.I.C., calculé sur quarante heures par semaine.

Période ouvrant droit à participation : deux mois, avec renouvellement possible.

d - Garantie des risques physiques en cas d'accident au cours de déplacements motivés par l'action syndicale.

e - Par l'intermédiaire d'un fonds tactique, participation financière :

- aux frais occasionnés par des actions judiciaires ayant pour objet l'application de la législation du travail et qui présentent un caractère d'intérêt général dans la branche d'activité concernée;

Le règlement intérieur précisera les conditions de prise en charge qui tiendront compte des éléments suivants :

a) Existence des disponibilités au fonds tactique (2% des ressources annuelles);

b) Engagement de l'action syndicale, ayant motivé la poursuite judiciaire, sous la responsabilité de l'Organisation et prise en charge collectivement.

La participation financière pour les dossiers ainsi pris en considération sera du même ordre qu'indiqué ci-dessus - Branche soutien - b)

- aux conséquences civiles et pénales de jugements prononcés à l'encontre des syndicats ou militants lorsque leur action syndicale est à l'origine des poursuites engagées contre eux.

Les règles, modalités et montant des interventions sont fixés au règlement intérieur.

Pour les conséquences civiles et pénales (amendes et dommages et intérêts) la participation financière pourra atteindre au maximum 30%.

Article 8 - Se trouvent exclues de toute intervention de la C.N.A.S. les grèves générales se situant dans le cadre d'un mot d'ordre confédéral.

En cas de grèves généralisées concernant plusieurs secteurs professionnels ou interprofessionnels, le Comité de Gestion appréciera, en fonction des disponibilités, le montant des prestations à verser.

En tout état de cause, la C.N.A.S. n'est pas tenue de verser les indemnités prévues par les statuts et le règlement intérieur au-delà de ses ressources financières.

Article 9 - L'ouverture du droit aux prestations est subordonnée à l'envoi d'une demande correspondant à l'intervention sollicitée et s'exerce dès l'accord du Comité de Gestion.

Le syndicat est responsable financièrement à l'égard de la C.N.A.S. des indemnités ou participations financières qui auraient été décomptées ou payées en dehors des règles prévues par les statuts et le Règlement intérieur.

Article 10 - Les recettes générales de la Caisse Nationale d'Action Syndicale, une fois effectués les prélèvements prévus à l'article 17 pour couvrir les frais de gestion, seront réparties de la façon suivante :

- 84% à la branche grève, destinés à couvrir les prestations suivant les conditions et formes définies dans les présents statuts et au Règlement intérieur;

- 14% à la branche soutien, permettant, sur décision du Comité de Gestion, selon la répartition et les critères fixés, conditions et formes définies au Règlement intérieur, de verser les indemnités et participations financières.

- 2% à un fonds tactique, permettant, sur décision du Comité de gestion, selon la répartition et les critères fixés, conditions et formes définies au Règlement intérieur, de verser les indemnités et participations financières.

④ GESTION

Article 11 - La Caisse Nationale d'Action Syndicale est gérée par un Comité de Gestion de onze membres :

- 10 membres élus par le Conseil National

- le trésorier confédéral.

Le Permanent responsable du service siège au Comité de gestion avec voix consultative.

Le Comité de Gestion est élu pour trois ans par le Conseil National qui suit le Congrès confédéral. S'agissant d'une fusion, pendant la durée de deux mandats, cinq membres du Comité de gestion doivent être issus des Organisations de la C.N.A.P.

La participation, pour une période transitoire, de cinq membres venant de la C.N.A.P., a été jugée « satisfaisante et justifiée » par la Commission du Conseil National confédéral.

Article 12 – Le Comité de Gestion élit en son sein :

- un Président
- un trésorier

qui disposent des prérogatives attachées habituellement à ces responsabilités.

Article 13 – Le Comité de Gestion se réunit en session ordinaire huit fois par an et exceptionnellement sur demande de la moitié au moins de ses membres ou sur convocation du Président.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Tout membre absent, sans motif, de deux réunions consécutives est considéré comme démissionnaire du Comité de Gestion. Il est alors procédé à une élection complémentaire lors d'une session du Conseil National de la C.F.D.T. Il en est de même lorsque le retrait est volontaire.

Article 14 – Le Comité de gestion est responsable devant le Conseil National de la C.F.D.T., auquel il présente chaque année un compte rendu de gestion et d'activités.

Article 15 – Le Comité de Gestion a pour attribution :

- de suivre la situation financière de la C.N.A.S.,
- d'arrêter les comptes de chaque exercice et de dresser le bilan annuel,
- d'assurer le placement des fonds disponibles, dans le cadre des orientations générales définies par le règlement intérieur et le Conseil National,
- de prendre toutes les décisions financières ou administratives prévues par les statuts et définies au règlement intérieur concourant au bon fonctionnement de la Caisse,
- de proposer au Conseil National les modifications au règlement intérieur jugées nécessaires, ainsi que celles concernant les statuts qui seraient soumises, après étude, pour décision, au Congrès Confédéral,
- de présenter les rapports de gestion et d'activités au Conseil National et au Congrès Confédéral de la C.F.D.T.

Le Comité de Gestion s'interdit toute intervention dans les décisions de grève qu'il aura à soutenir. Il n'aura, en aucun cas, à donner son accord préalable pour le financement des actions décidées par les Organisations affiliées, qui gardent la liberté totale de leurs décisions.

Article 16 – Une commission de vérification des comptes, de quatre membres, est également élue pour trois ans par le Conseil National qui suit le Congrès Confédéral de la C.F.D.T. La Commission procède chaque année à la vérification des opérations comptables, elle dresse un procès-verbal, attestant de l'exactitude des comptes et de la régularité des écritures. Elle rend compte au Conseil National.

⑤ ADMINISTRATION

Article 17 – L'administration de la C.N.A.S. est assurée par les services de la Confédération. Les frais réels engagés sont à couvrir sur les recettes.

⑥ CONGRÈS CONFÉDÉRAL

Article 18 – La Caisse Nationale d'Action Syndicale étant l'expression de la solidarité de tous les adhérents de la C.F.D.T., le Congrès confédéral est saisi pour décision :

- des propositions de modification aux présents statuts,
- de la fixation du taux de cotisation correspondant aux différentes catégories,
- du rapport d'activité,
- de la dissolution de la C.N.A.S.

⑦ CONSEIL NATIONAL

Article 19 – Le Conseil National de la C.F.D.T., dans la première session qui suit le Congrès Confédéral :

- adopte le règlement intérieur,
- élit le comité de gestion et la commission de vérification des comptes.

Par ailleurs, il doit prendre connaissance annuellement du rapport de gestion et du procès-verbal de la commission de vérification des comptes.

Sur proposition du Comité de gestion, il décide des modifications à apporter au règlement intérieur ou à soumettre au Congrès concernant les statuts.

Il peut également être amené à examiner les recours aux décisions d'intervention prises par le Comité de Gestion et contestées par les Syndicats.

⑧ APPLICATION DES STATUTS

Article 20 – Tout litige survenant à l'occasion du fonctionnement de la Caisse est soumis en appel au Conseil National et en dernier ressort au Congrès confédéral.

⑨ DISSOLUTION

Article 21 – La dissolution de la Caisse Nationale d'Action Syndicale ne peut être prononcée que par le Congrès confédéral en un vote par mandat et acquise par la majorité des deux tiers des voix.

Les statuts du F.A.S. stipulaient que la dissolution ne pouvait être prononcée que par le Congrès confédéral, sans autre précision.



Ceux de la C.N.A.P. stipulaient qu'une dissolution ne pouvait être prononcée que par l'Assemblée Générale, à la majorité simple.

Pour des raisons de sécurité évidentes, le Bureau National a retenu à l'unanimité la majorité des deux tiers.

Article 22 – En cas de dissolution, l'avoir de la Caisse Nationale d'Action Syndicale ne pourra être utilisé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle a été créée.

En conséquence, cet avoir sera utilisé pour continuer le versement des prestations reprises à l'article 7 des présents statuts ou dévolu à un organisme C.F.D.T. qui, éventuellement, se constituerait afin de poursuivre des objectifs identiques à ceux de la Caisse dissoute.



La dévolution de l'avoir, en cas de dissolution telle que préconisée ci-dessus, est une exigence du Comité de Gestion C.N.A.P., laquelle est directement concernée par la fusion. Les gestionnaires du F.A.S. sont du même avis.



Le Conseil National a adopté ce Projet des statuts de la C.N.A.S. le 28 octobre 1972, par :

1 153 mandats POUR
0 mandat CONTRE
33 mandats ABSTENTION

se décomposant de la manière suivante :

Fédérations : 563 POUR - 19 Abstentions
Régions : 590 POUR - 14 Abstentions.

chapitre

5

CAISSE DE RÉSISTANCE 1974 À 1976

		1974		1975		1976	
		Augmentation		Augmentation		Augmentation	
TAUX 1	Cotisation	+ 0,12	0,92	+ 0,13	1,05	+ 0,13	1,18
	Prestation		5,50		6,30		7,10
TAUX 2	Cotisation	+ 0,17	1,84	+ 0,18	2,02	+ 0,18	2,20
	Prestation		11,00		12,10		13,20
TAUX 3	Cotisation	+ 0,22	2,76	+ 0,23	2,99	+ 0,23	3,22
	Prestation		16,50		17,90		19,30
TAUX 4	Cotisation	+ 0,27	3,68	+ 0,33	4,01	+ 0,36	4,37
	Prestation		22,10		24,00		26,20

- le premier Taux s'insérant dans la charte financière évolue vers une prestation de 10 F en 1979
- les 2^e et 3^e Taux conservent l'évolution existante au 1/1/1974 indépendante du premier taux
- le 4^e Taux progresse de 9 % par an
- Pour l'ensemble des taux le rapport cotisation / prestation est maintenu à 1/6.

chapitre

6

résolution du comité de gestion de la C.N.A.P.

réuni le 20 juin 1972

Le Comité de Gestion de la C.N.A.P. considérant :

1°) l'article 3 des statuts de la C.N.A.P. :

« L'action de la Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale s'inscrit dans le cadre de la politique définie par le Congrès Confédéral de novembre 1965 en matière de soutien de l'action professionnelle et de défense syndicale. »

2°) la décision adoptée par le Congrès Confédéral de novembre 1965 :

« Après la réalisation des étapes proposées en ce qui concerne le Fonds d'Action Professionnelle et de Défense Syndicale, interviendra la fusion du Fonds et de la Caisse Unique prévue au chapitre précédent (C.N.A.P.) ainsi que celle des autres Caisses éventuellement encore existantes, si elles le désirent. Le Congrès décidera au Congrès précédent l'époque possible de fusion, des statuts de la Caisse Confédérale et de sa forme. »

3°) la décision du Bureau National Confédéral de porter à l'ordre du jour du Congrès Confédéral de 1973 la fusion des Caisses avec application au 1^{er} janvier 1974,

donne son accord au principe de la fusion de la C.N.A.P. et du F.A.S.

Le Comité de Gestion de la C.N.A.P. :

- affirme son attachement au principe d'une Caisse de Résistance, aide indispensable au développement de l'action,
- demande que, pour assurer la pérennité de la Caisse, les dispositions suivantes soient inscrites dans les statuts et règlement de la nouvelle Caisse :

1°) l'utilisation des fonds ne pourra, en aucun cas, être détournée de son objet, à savoir :

- le paiement des prestations aux adhérents en grève,
- l'aide à l'action juridique et aux militants sanctionnés par leur employeur pour action syndicale.

En cas de dissolution de la Caisse, les fonds pourront, soit être utilisés pour continuer le versement des prestations jusqu'à épuisement, soit dévolus à un organisme qui, éventuellement, se constituerait et poursuivrait des objectifs identiques à la Caisse dissoute.

2°) Pendant une période transitoire de deux mandats, la moitié des membres du Comité de Gestion de la nouvelle Caisse devra être issue des Organisations constitutives de la C.N.A.P.

Par ailleurs, étant donné que la date de fusion du F.A.S. et de la C.N.A.P. est avancée d'un an par rapport à la décision du Congrès de 1965, il est entendu que les dispositions actées dans le protocole d'accord relatif à la constitution de la C.N.A.P. et concernant la comptabilisation des actifs et répartition des revenus, sont maintenues jusqu'à l'exercice 1974 inclus.

Le Comité de Gestion de la C.N.A.P. adopte les dispositions suivantes qui entreront en application après la décision positive du Congrès de 1973 de constituer une Caisse Unique :

- Conformément à l'article 28 des statuts de la C.N.A.P., une Assemblée générale extraordinaire sera convoquée pour :

- Prononcer la dissolution de la C.N.A.P.
- Décider de la dévolution de l'avoir de la C.N.A.P. à la nouvelle Caisse.

chapitre

7

texte de décision soumis au congrès

Afin de concrétiser les propositions de solutions présentées pour la fusion F.A.S. - C.N.A.P. et la création de la C.N.A.S., le Bureau National soumet en jugement du Congrès la décision suivante :

Conformément à la décision du 33^e Congrès qui stipule qu'après la réalisation des étapes proposées en ce qui concerne le Fonds d'Action professionnelle de défense Syndicale interviendra la fusion du Fonds et de la Caisse Nationale d'Action Professionnelle.

Prenant acte de la résolution adoptée dans ce sens par le Comité de Gestion de la Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de défense syndicale et se déclarant d'accord pour faire droit aux conditions qu'elle expose.

Le Congrès, après étude et discussion du rapport portant création d'une Caisse Unique de Résistance, décide :

1^o) La création au 1^{er} janvier 1974 d'une Caisse Nationale d'Action Syndicale dénommée C.N.A.S. par la fusion du Fonds confédéral d'Action professionnelle et de défense Syndicale (F.A.S.) et de la Caisse Nationale d'Action Professionnelle et de défense syndicale (C.N.A.P.).

2^o) D'adopter les statuts de la Caisse Nationale d'Action Syndicale annexés à la présente décision. Par voie de conséquence de confirmer que la Caisse est alimentée par les cotisations versées par tous les adhérents des Syndicats affiliés à la C.F.D.T., sur la base minimum de la première catégorie, dont le montant est inclus dans la charte financière.

3^o) De considérer comme acquis la dissolution, à la date du 1^{er} janvier 1974, du Fonds confédéral d'Action professionnelle et de défense Syndicale et d'affecter l'avoir de celui-ci à la Caisse Nationale d'Action Syndicale. La Caisse se substituant par ailleurs à la même date au Fonds pour le versement des prestations et la liquidation des dossiers en cours, ainsi que pour honorer les engagements pris par celui-ci.

4^o) De donner mandat au Comité de Gestion de la C.N.A.S. pour poursuivre la réflexion entreprise et notamment sur :

- le montant et la diversité des interventions,
- le rapport cotisation / prestation de grève,
- le nombre de catégories,
- la capacité de résistance,

à seule fin de perfectionner, en tant que moyen de développement de l'action, la Caisse de Résistance.

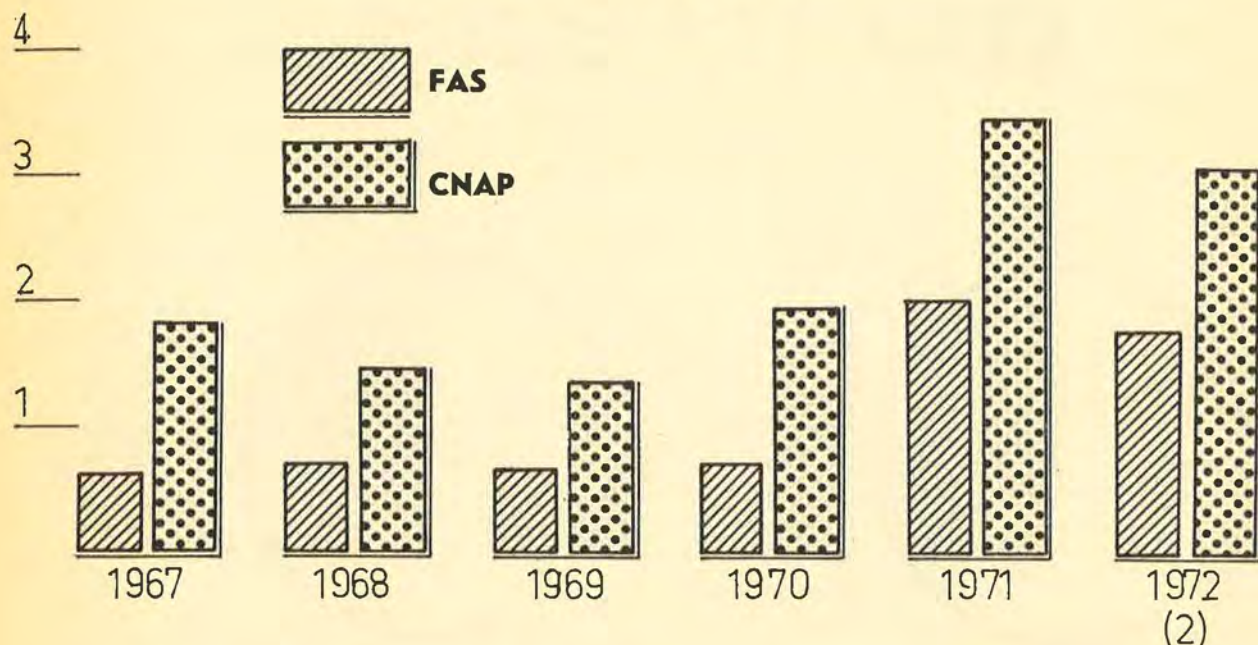
Les conclusions de cette étude pourront faire l'objet d'une délibération au prochain Congrès, lequel prendrait toutes décisions utiles.

Le Bureau National s'est prononcé sur ce texte, le 12 janvier 1973, à l'unanimité des présents moins une abstention.

ANNEXE 1

DEPENSES GREVES

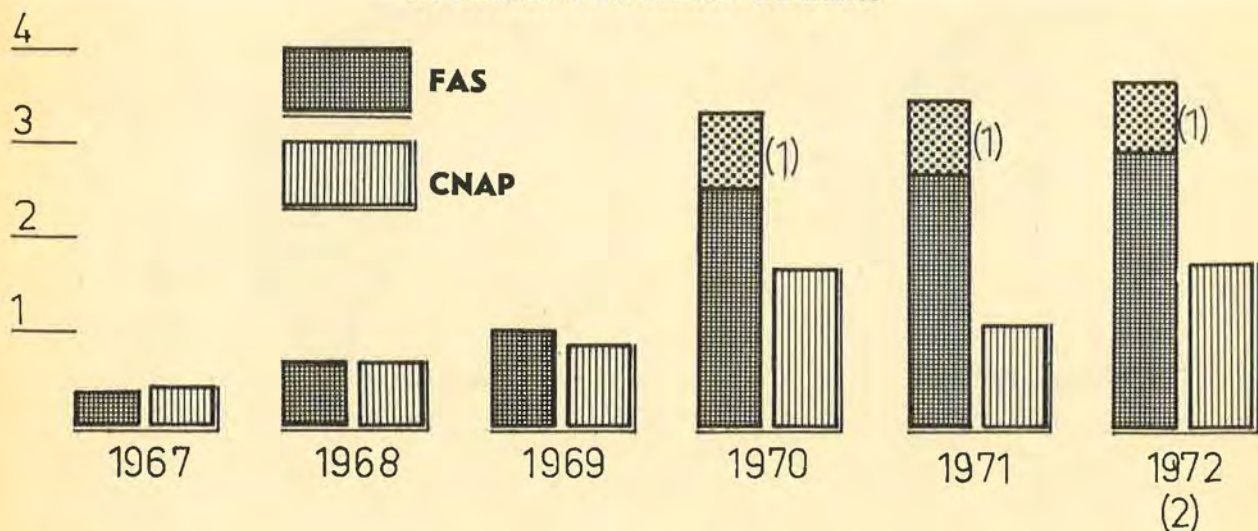
en millions de francs



DEPENSES DE FONDS DE SOUTIEN

(victimes et actions en justice)

en centaines de milliers de francs



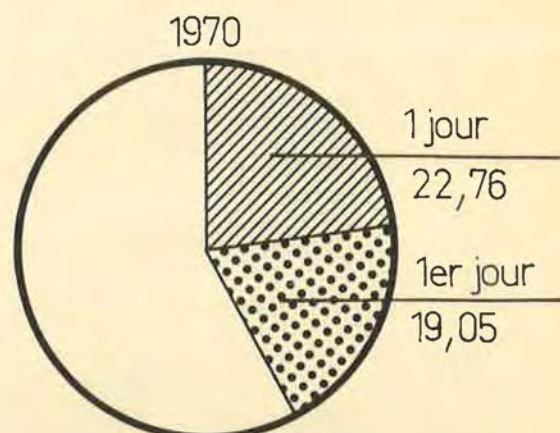
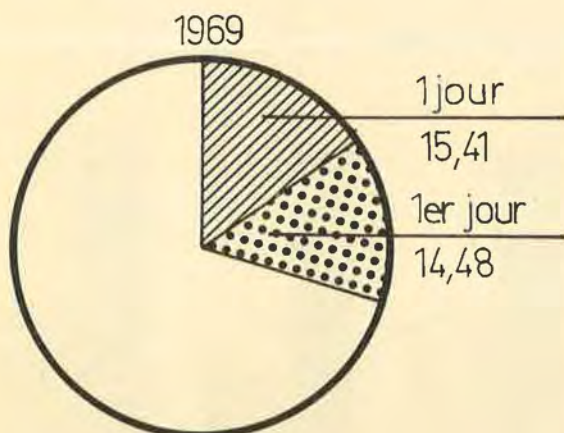
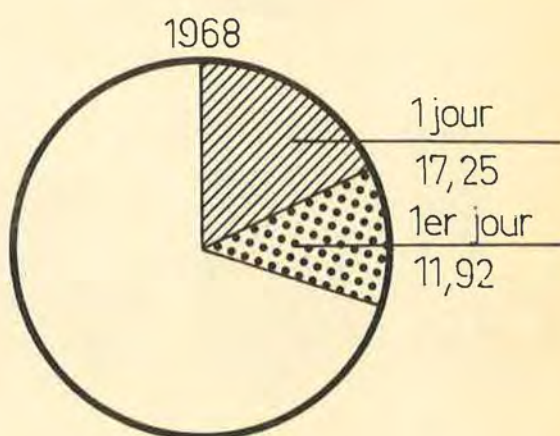
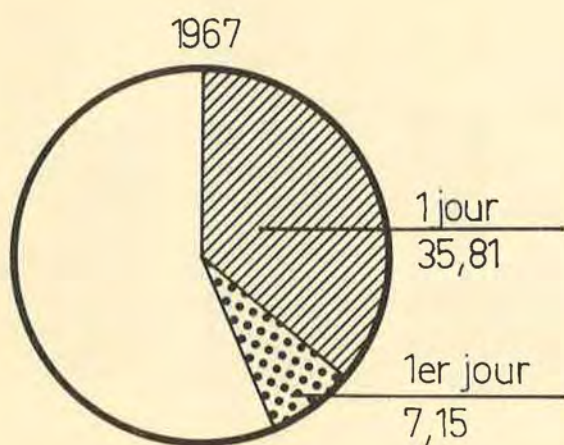
(1) Montant de l'assurance risque accident au cours de l'activité syndicale.

(2) Estimation au 31 décembre 1972.

ANNEXE 2

CNAP

**Incidence des grèves d'un jour
et du premier jour de toutes les grèves**

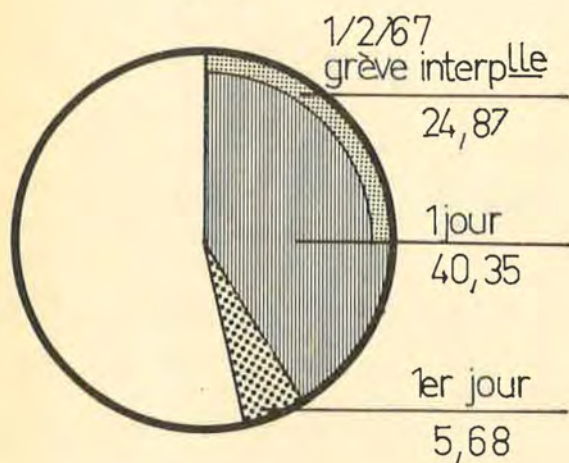


ANNEXE 2

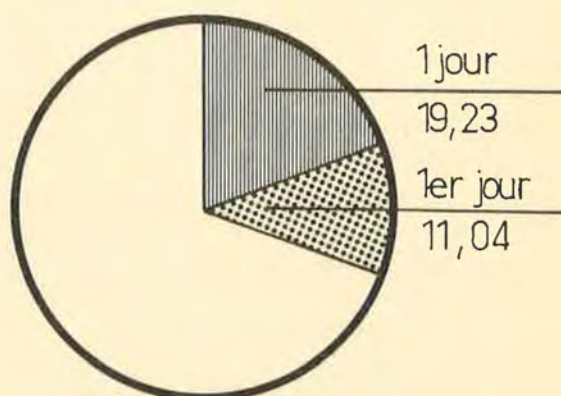
FAS

Incidence des grèves d'un jour
et du premier jour de toutes les grèves

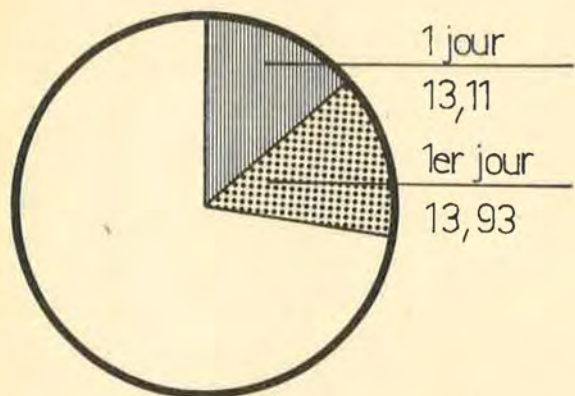
1967



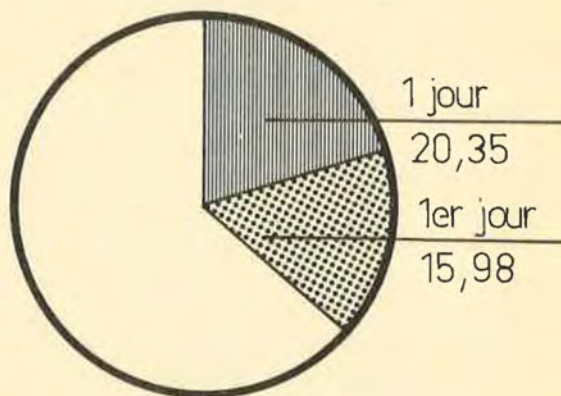
1968



1969



1970



ANNEXE 3

STATISTIQUE SUR LES JOURNEES DE GREVE

DE 1967 À 1971 (¹)

(En milliers de journées - Source Ministère du Travail)

**Journées individuelles perdues du fait des conflits du travail
sauf fonction publique**

① Nombre de journées perdues selon l'activité économique

Activités économiques	1967	1969	1970	1971
Eau, gaz, électricité	227,0	265,8	1,0	1,6
Pétrole et carburants liquides	2,2	3,1	1,2	6,7
Combustibles, minéraux solides	151,5	75,0	39,7	140,0
Extraction minerais divers et matériaux de construction ..	208,6	5,1	7,5	0,9
Production des métaux	692,6	59,0	62,9	187,2
Première transformation des métaux	507,7	209,7	235,8	272,2
Mécanique générale	39,0	51,4	99,7	196,9
Construction de machines et véhicules	293,1	252,6	293,3	478,1
Construction électrique	31,2	74,5	81,3	134,2
Verre, céramique, matériaux de construction	39,1	41,3	62,3	155,6
Bâtiment et travaux publics	199,6	63,0	124,5	225,0
Industrie chimique, caoutchouc	184,9	88,4	156,5	158,6
Industries agricoles et alimentaires	18,6	16,9	32,2	65,6
Industrie textile	339,0	62,8	41,0	129,9
Habillement et travail des étoffes	4,5	8,0	13,0	38,8
Cuirs et peaux	5,1	23,2	11,4	41,2
Industrie du bois et de l'ameublement	4,3	27,2	21,2	24,3
Papier-carton	34,2	47,1	19,9	74,7
Industrie polygraphique	26,9	25,4	27,0	42,5
Industries diverses	17,5	14,9	17,5	38,5
Transports	654,5	495,2	247,2	1 234,7
Commerces agricoles et alimentaires	7,5	10,5	36,2	58,1
Commerces non alimentaires	35,4	21,0	37,0	48,4
Banques, assurances, agences	29,8	12,6	27,0	68,9
Spectacles	0,1	—	0,2	—
Hygiène	—	5,1	3,6	17,2
Professions libérales	43,9	89,0	27,7	32,7
Conflits intéressant plusieurs activités	5,8	174,9	14,4	515,5
Ensemble	4 203,6	2 223,6	1 742,2	4 387,8

(¹) Pour l'année 1968, une estimation globale avance le chiffre de 150 millions.

② Nombre de journées perdues selon la circonscription d'action régionale

	1967	1969	1970	1971
Région parisienne	234,3	301,5	243,0	322,4
Champagne	70,6	64,2	69,5	113,2
Picardie	37,0	42,5	59,1	85,6
Normandie	58,8	118,1	101,2	196,8
Centre	27,3	55,5	32,1	61,4
Nord	371,3	184,6	188,8	284,4
Lorraine	916,7	96,8	89,0	242,6
Alsace	51,4	60,4	27,9	78,8
Franche-Comté	86,5	26,9	54,4	65,4
Pays de la Loire	314,1	79,0	98,1	394,1
Bretagne	27,1	35,6	72,6	90,7
Limousin	28,5	23,3	18,3	24,5
Auvergne	27,6	49,7	51,7	64,6
Poitou - Charentes	20,6	36,8	29,1	37,8
Aquitaine	50,3	58,0	24,5	78,9
Midi - Pyrénées	40,2	88,7	70,8	60,0
Bourgogne	22,3	16,8	26,4	87,9
Rhône - Alpes	761,3	161,3	292,3	548,6
Languedoc	48,9	35,6	26,9	50,3
Provence - Côte d'Azur - Corse	342,8	48,0	90,6	239,6
Plusieurs circonscriptions	666,0	640,0	75,8	1 260,2
Ensemble	4 203,6	2 223,6	1 742,2	4 387,8

③ Nombre global de journées perdues sur les années les plus fortes

1949	1950	1953	1963	1964	1966
7 129,	11 728,	9 722,	5 991,	2 500,	2 500,

This image shows a single page of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or printed text on the page.

Syndicalisme

26, rue Montholon, 75439 Paris Cedex 09. Tél.: TRU. 91-03.
Abonnement: 41 F par an. CCP CFDT 283-24 PARIS. Cet
abonnement comprend l'hebdomadaire et le magazine mensuel.
Directeur de la publication: Laurent Lucas. Rédacteur en chef: Noël Monier. Travail exécuté par des ouvriers syndiqués. Maquette: Françoise Bougenot. Impression: Imprimerie Alsatia Colmar. Réalisation: Montholon-Services.