



**25<sup>e</sup> CONGRÈS NATIONAL**  
**PARIS 4 - 5 - 6 JUIN 1949**

**SCHÉMA DU RAPPORT  
SUR LE PROJET D'ORGANISATION  
D'UNE  
CAISSE CONFÉDÉRALE  
DE DÉFENSE PROFESSIONNELLE**

par **A. VERKINDÈRE**  
Secrétaire de l'Union locale d'Halluin



**CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS**  
**26, RUE DE MONTHOLON -- PARIS-IX**

# SCHÉMA DU RAPPORT SUR LE PROJET D'ORGANISATION D'UNE CAISSE CONFÉDÉRALE DE DÉFENSE PROFESSIONNELLE

par **A. VERKINDÈRE**  
— Secrétaire de l'Union locale d'Halluin —

Le 24<sup>e</sup> Congrès Confédéral avait adopté, à l'unanimité, le texte de la motion ci-après :

« Considérant l'impérieuse nécessité d'apporter aux Fédérations et à la Confédération, une armature financière puissante, capable de soutenir efficacement les syndiqués chrétiens impliqués dans des grèves, justifiées ou subies ;

« Considérant que l'existence et le fonctionnement régulier des Caisses de Défense Professionnelle contribueraient efficacement au recrutement syndical dans les milieux ouvriers et au rayonnement du Syndicalisme Chrétien ;

« Considérant que de tels organismes aideraient sérieusement la rentrée régulière des cotisations syndicales, tant à la base qu'aux organismes supérieurs ;

« Le Congrès donne au Bureau Confédéral le mandat de présenter, au cours des prochains Comités Nationaux, une étude détaillée et des propositions précises en vue de porter à l'ordre du jour du Congrès Confédéral de 1949, la création et le fonctionnement des Caisses de Défense Professionnelle sur le plan fédéral et confédéral. »

C'est dans l'esprit de ce mandat que vous êtes saisis, cette année, du présent rapport.

## PRINCIPES ET JUSTIFICATIONS.

Le Mouvement Syndical Ouvrier est né du besoin de grouper les travailleurs « économiquement faibles » par le jeu implacable de lois économiques, érigées en dogmes par le libéralisme.

Ce besoin de se grouper, de s'organiser, tendait à la défense de leurs intérêts légitimes, et ce, par une institution permanente, constamment en éveil, toujours aux aguets d'une nouvelle revendication à satisfaire ou de droits à sauvegarder. Le Syndicat n'a pas été le seul facteur de progrès social et humain. Le progrès technique tout court a rendu possible certaines améliorations, notamment dans le domaine de la durée du travail et aussi dans le domaine du confort offert à la consommation et à l'utilisation des humains.

Mais, la modeste part qui en a été accordée aux travailleurs l'a été plus souvent sous la pression des mouvements syndicaux que spontanément.

Le Syndicat s'est donc trouvé, dès l'origine, en présence de sa mission revendicatrice. Il a imaginé les moyens normaux pour l'accomplir : la revendication et les campagnes d'opinion ; les négociations ; éventuellement, le recours à la grève.

Mais aussi, il s'est, dès l'origine, heurté à un écueil qui a sensiblement réduit son efficacité : l'absence de certitude quant à l'observation de ses mots d'ordre, notamment en cas de grève. S'ils étaient suivis, la possibilité de tenir jusqu'à la victoire.

Chaque conflit, de quelque importance, s'est assorti d'appels à la solidarité de tout le monde du travail. Et rarement, la solidarité a empêché que la misère ne s'installe aux foyers des travailleurs en grève.

Or, cependant, la grève, ce mal parfois nécessaire, n'en reste pas moins dans les perspectives normales de l'action syndicale. Ce n'est pas le lieu de développer des considérations sur l'œuvre de transformation profonde que poursuit le Syndicalisme ouvrier.

Il faut bien constater que malgré tant de progrès dans l'art de produire, qui ont été réalisés, la part qui en échoit aux travailleurs

est bien modeste. Mais ces transformations que le Syndicalisme poursuit, par vocation naturelle, ne se feront pas sans résistance peut-être acharnée.

Certes, il ne faut user de l'arme de la grève qu'à toute extrémité et à bon escient.

Il reste que c'est un outil qui a sa place dans l'arsenal des moyens dont disposent les travailleurs.

S'il ne faut utiliser cette arme qu'en dernier ressort, il faut envisager de l'utiliser quand la décision en est prise avec le maximum d'efficacité.

Pour cela, il faut entraîner dans le mouvement tous les adhérents, tous les travailleurs.

Il faut les y maintenir tant que de substantiels avantages n'auront pas été obtenus.

Il faut, enfin, terminer la grève avec ensemble et discipline, comme elle a du débuter.

Pour qu'un tel résultat soit atteint, il est nécessaire d'avoir une influence considérable sur les travailleurs. La première condition serait que le Syndicat soit particulièrement bien suivi de ses propres troupes. Or, abstraction faite de désaccord sur le motif même du conflit, ou sur les méthodes employées, la raison principale qui s'oppose à une unanimité en cas de grève, c'est le trou que va creuser dans le budget familial l'absence du salaire par suite de grève et la misère qui risque de s'installer au foyer.

Sans doute, le Syndicalisme français n'a-t-il jamais fait grand cas de l'organisation préventive du risque de grève. Il semble qu'il ait tenu à honneur d'entourer la grève d'un certain panache. La bataille, c'est la bataille. On n'en sort pas sans meurtrissures. Il y a bien de modestes secours accordés sur la Caisse de solidarité, augmentés éventuellement des souscriptions des travailleurs non grévistes. Mais, au total, c'est encore de sérieux risques qu'assument les travailleurs qui acceptent la grève. Car son issue est souvent incertaine, comme est certain le mal qui atteindra le foyer.

Pour magnifique que puisse être cette façon de mener l'action gréviste, elle ne nous paraît pas à encourager. Car il resterait à démontrer son efficacité. Or, le Syndicalisme doit avoir le souci de l'efficacité. Rien n'est moins dans la ligne de sa mission que l'action et les positions spectaculaires. Le Syndicalisme n'est pas la politique. La propagande n'est pas tout.

Il faut lui donner la volonté de préciser ses objectifs. Les ayant précisés, d'envisager les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre. Si parmi les moyens se trouve la grève, il faut forger cette arme pour qu'elle soit irrésistible.

Cela suppose, évidemment, que le Syndicalisme français atteigne sa pleine maturité. On m'excusera de proclamer des vérités désagréables. Quatre années d'action quelque peu désordonnée, laisse l'impression que le Syndicalisme français a des caprices d'enfant terrible, et des accès d'humeur aussi effrayants qu'hélas superficiels et peu efficaces quant aux résultats.

Cela suppose aussi une certaine convergence des efforts des différentes tendances. L'acceptation de certaines disciplines dont s'accommode mal l'allure politique de l'action de certaines fractions du Syndicalisme français.

Pour parler clair, cela suppose que le Syndicalisme français n'ait pas la prétention d'être tout, mais considère au contraire que pour longtemps, encore, il aura pour partenaires les autres éléments de la production avec qui il aura à construire la profession. Et qu'ayant acquis une claire notion de la situation, il adapte ses attitudes en conséquence. Ce sera peut-être moins « panache ». Cela pourra être autrement constructif.

## DEUX CONCEPTIONS DU SYNDICALISME.

Si étrange que cela paraisse, le problème que nous envisageons tendant à organiser une Caisse de Défense professionnelle mérite qu'on pose une question préalable, qui n'est pas étrangère à notre objet.

Le Syndicalisme peut se cantonner dans le domaine strict des

idées et dans la recherche et la propulsion des transformations sociales et économiques qui conditionnent le sort des travailleurs. Dans cette hypothèse, il agira comme un mouvement véhiculant de grandes idées, agissant sur l'opinion, exerçant son influence sur les Pouvoirs Publics, mais refusant de s'engager dans le domaine des réalisations pratiques où il risque d'avoir les mains liées, de perdre la liberté de ses mouvements, d'avoir à matérialiser, à concrétiser ses positions.

Ou, au contraire, sans renoncer à cette première tâche qui est importante, mais qui n'implante pas le monde du travail sur des chantiers, le Mouvement syndical accepte de se coltiner avec les réalités économiques et sociales, de prendre des engagements précis dans le domaine de la construction professionnelle, de réaliser davantage d'expériences pratiques, de s'associer très intimement à toutes sortes d'initiatives à gestion paritaire, bref de développer ses responsabilités partout où un partenaire accepte de construire avec lui.

En ce cas, le Syndicat lui-même doit s'équiper pour traiter de puissance à puissance. Il doit avoir à sa disposition, sur le même plan que les employeurs, ses organes techniques, ses bureaux d'études, ses experts économiques et techniques, qui lui permettront de connaître les problèmes avec la même précision que les Syndicats Patronaux et d'exprimer ses avis et ses positions en connaissance de cause. Il doit aussi s'équiper pour que, dans les moments où le Syndicat aura à lutter pour imposer les légitimes revendications de ses commettants, il acquiert suffisamment de puissance pour remporter la victoire.

La Caisse de Défense Professionnelle, c'est l'instrument qui doit tendre à réaliser cet équipement, à développer et à organiser cette puissance.

Ces considérations ont tenté de justifier la nécessité de l'organisation d'une Caisse de Défense Professionnelle. Le Congrès doit être mis en face de propositions précises et détaillées. Nous nous sommes efforcés de les concrétiser dans un avant-projet de statuts. Est-il besoin de rappeler que ces propositions sont essentiellement des bases possibles de discussions ? Les quelques commentaires ci-après, soulignent l'esprit des dispositions principales.

L'un de ces buts principaux sera l'assurance du risque grève. Mais, nous l'avons dit, ce ne sera pas le seul, si nous parvenons à l'organiser vraiment comme un organisme de défense professionnelle.

Comme toute assurance, l'assurance du risque grève met en cause le principe mutualiste. Après avoir précisé le but de la Caisse de Défense Professionnelle, sous son double aspect d'assurance, et de couverture des frais entraînés par l'action professionnelle, nous avons posé la règle de l'adhésion de tout adhérent de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens. Le règlement intérieur pourra prévoir des barèmes variables suivant l'intensité du risque, en maintenant toutefois le principe d'une cotisation de solidarité. Le recrutement sera assuré par les Syndicats eux-mêmes, mais ceux-ci seront tenus de les inscrire nominativement. Chaque adhérent étant assuré personnellement.

La Caisse de Défense Professionnelle sera administrée par un Comité de Gestion, composé essentiellement de représentants des Fédérations professionnelles. Le Comité de Gestion aura les pouvoirs les plus étendus, limités seulement par les pouvoirs de tutelle du Bureau Confédéral et du Congrès souverain. Nous n'avons pas cru devoir préciser en détail les obligations et avantages consentis aux membres de la Caisse. Un règlement intérieur devant les préciser. Ce règlement intérieur lui-même devra être approuvé par le Bureau Confédéral et le Congrès.

Voici les chapitres qui composeront les statuts :

- Chapitre I. — BUTS;
- Chapitre II. — MODE DE RECRUTEMENT;
- Chapitre III. — ADMINISTRATION;
- Chapitre IV. — COTISATIONS, PRESTATIONS ET OBLIGA-
- Chapitre V. — DISPOSITIONS DIVERSES;
- Chapitre VI. — DISSOLUTION.

Nous donnons, ci-après, le texte de l'avant-projet des statuts :

# AVANT-PROJET DE STATUTS DE LA CAISSE CONFÉDÉRALE DE DÉFENSE PROFESSIONNELLE

## CHAPITRE I. — BUT

**Article premier.** — Il est créé une Caisse Confédérale de Défense Professionnelle, entre tous les membres des syndicats affiliés à la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens.

**Article 2.** — Elle est établie au siège social de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens.

**Article 3.** — Elle a pour but :

— de parer aux charges nécessitées par toute action ayant pour objet de prévenir tout conflit professionnel ou d'en limiter l'étendue ou la durée;

— d'assurer contre le risque de grève ou de lock-out les adhérents des syndicats affiliés à la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, en leur garantissant une indemnité dont le versement est réglé par les présents statuts.

**Article 4.** — Le principe qui est à la base de la Caisse Confédérale de Défense Professionnelle est le principe mutualiste. En conséquence, tout adhérent de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens adhère à la Caisse Confédérale de Défense Professionnelle.

## CHAPITRE II. — MODE DE RECRUTEMENT

**Article 5.** — Chaque syndicat, membre de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens est tenu de faire inscrire ses adhérents nominativement sur les contrôles de la Caisse Confédérale de Défense Professionnelle. Ils seront nantis d'un numéro matricole. Le syndicat indiquera la catégorie dans laquelle il entend inscrire ses membres.

**Article 6.** — Chaque syndicat est tenu d'adresser, mensuellement, à l'administration de la Caisse, une liste nominative mentionnant, d'une part, la liste de ses nouveaux adhérents et d'autre part, des adhérents démissionnaires.

**Article 7.** — Les adhésions seront enregistrées par le Comité de Gestion. Elles prennent date du premier jour du mois suivant celui de l'adhésion.

**Article 8.** — Seront considérés comme démissionnaires les membres des syndicats, soit qui auront démissionné, soit qui seront en retard de cotisations de plus de trois mois. Les démissions prendront effet le premier jour du mois au cours duquel elle sera intervenue ou le premier jour du mois pour lequel aucune cotisation n'aura été perçue. La démission entraîne la perte de tout droit à l'avoir de la Caisse Confédérale de Défense Professionnelle.

## CHAPITRE III. — ADMINISTRATION

**Article 9.** — La Caisse de Défense Professionnelle est administrée par un Comité de Gestion composé de 24 membres au moins, de 36 membres au plus.

**Article 10.** — Les administrateurs seront désignés par le Bureau Confédéral sur une liste de candidats présentés par les Fédérations de Métiers. La moitié plus un au moins des membres du Comité de Gestion devront être, en même temps, membres du Bureau Confédéral.

**Article 11.** — Le Comité de Gestion est responsable de sa gestion devant le Bureau Confédéral et le Congrès.

**Article 12.** — Les décisions du Comité de Gestion seront prises à la majorité des voix représentées, sous réserve que les 2/3 des membres soient présents.

**Article 13.** — Le Comité de Gestion aura pour attributions :

- de prendre connaissance de la marche de la Caisse;
- d'arrêter l'état des comptes;
- de décider de toute alienation de fonds;
- de proposer le taux des cotisations;
- de statuer définitivement sur les admissions et les radiations;
- de recruter le personnel administratif et de veiller à la marche générale de la Caisse;

— de présenter un budget annuel reprenant en trois chapitres la répartition des recettes et dépenses : 1<sup>o</sup>) assurance du risque grève proprement dit; 2<sup>o</sup>) fonds de gestion de la Caisse de Défense Professionnelle; 3<sup>o</sup>) fonds destinés à couvrir les frais exposés pour la défense des intérêts professionnels généraux, prévus à l'article 3; d'élaborer le règlement intérieur;

— et généralement de statuer sur toute question dont il a à connaître en vertu des présents statuts, ou que le Bureau Confédéral ou le Congrès lui soumettra.

**Article 14.** — Le Comité de Gestion pourra déléguer ses pouvoirs à un Comité permanent restreint composé de 6 à 9 membres, dont la moitié plus un fera obligatoirement partie du Bureau Confédéral, chargé, dans la limite des présents statuts, de la correspondance, de l'organisation et de la direction des réunions, de la nomination, révocation et rétribution des employés, de l'élaboration du projet de bilan, de la perception régulière des cotisations, du paiement des prestations, de la gestion des fonds et, en général, de toutes les opérations nécessitées par le fonctionnement de la Caisse.

**Article 15.** — Le règlement intérieur prévoira, si besoin est, les relais administratifs, qui seront organisés dans les régions confédérales, pour accélérer et faciliter les contacts avec les syndicats de base, et éclairer le Comité de Gestion sur toute décision à prendre quant à la couverture des risques et à l'engagement des dépenses nécessités par les conflits professionnels.

## CHAPITRE IV.

### COTISATIONS, PRESTATIONS ET OBLIGATIONS

**Article 16.** — Il est prévu 7 catégories de cotisations. Les taux en sont fixés par le règlement intérieur. Les cotisations seront réparties entre la couverture des différentes prestations prévues par la Caisse de Défense Professionnelle. Ces catégories de prestations qui seront en nombre égal aux catégories de cotisations, seront également précisées par le règlement intérieur. Le principe d'une prestation égale à 5 fois environ le montant de la cotisation réglera le taux des prestations, en cas de grève.

**Article 17.** — La Caisse de Défense Professionnelle prend en charge, dans la limite des clauses des présents statuts et du règlement intérieur, tous les adhérents impliqués dans une grève approuvée (ou un lock-out) par le Syndicat ou la Fédération intéressés. Ces derniers ont toutefois à justifier les motifs de leur approbation.

**Article 18.** — La garantie de la Caisse ne joue qu'à partir du 6<sup>e</sup> jour de grève. Chaque membre, pour bénéficier des prestations, doit accomplir un an de stage pour l'indemnité intégrale. La demi-indemnité sera accordée après six mois de stage. Les membres passant à une catégorie de cotisation supérieure recevront la nouvelle indemnité après six mois de stage et la demi-indemnité après trois mois de stage. Si le stage prend fin au cours d'une grève approuvée ou d'un lock-out, la nouvelle indemnité est allouée immédiatement.

**Article 19.** — Lorsqu'un membre passe à une catégorie moins élevée, il subit immédiatement la diminution de l'indemnité.

**Article 20.** — L'indemnité de grève peut être réduite ou supprimée pour les membres qui, pendant une grève ou un lock-out, exercent un emploi lucratif. Les adhérents en grève pourront être soumis à un contrôle. A cet effet, des cartes de grève seront tenues à la disposition des syndicats, dès la cessation du travail.

**Article 21.** — Le Comité de Gestion décide, sur le rapport des

Syndicats ou de la Fédération intéressés, s'il y a lieu d'accorder l'indemnité aux membres entraînés au chômage par suite de grève.

**Article 22.** — Les Syndicats sont tenus d'informer le Comité de Gestion des risques de conflit possibles, en indiquant l'importance de l'effectif adhérent qui pourrait y être impliqué.

**Article 23.** — Le Comité de Gestion décline toute responsabilité concernant les mouvements pour lesquels il n'a pas été alerté à temps. Il en est de même au cas où la ligne de conduite tracée par les Syndicats ou les Fédérations n'aurait pas été respectée par les adhérents, sauf cas de force majeure, appréciée par le Syndicat ou la Fédération.

**Article 24.** — Le règlement intérieur précisera les cas dans lesquels la garantie de la Caisse de Défense Professionnelle ne sera pas accordée aux adhérents, notamment pour infraction aux directives et consignes syndicales.

Il précisera de même les circonstances où les indemnités seront accordées notamment, chaque fois que les adhérents risqueront d'être ou seront victimes de représailles pour faits de grèves.

Enfin, le règlement intérieur arrêtera les conditions de la garantie de la Caisse en cas de lock-out.

**Article 25. — Clause de sauvegarde du patrimoine commun.** — La garantie de la Caisse, en cas de grève, ne sera assurée que jusqu'à une certaine limite des disponibilités de la Caisse, et ce, pour sauvegarder les droits de tous les membres.

Le règlement intérieur précisera à partir de quelles limites des disponibilités, les indemnités seront réduites.

## CHAPITRE V. — DISPOSITIONS DIVERSES

**Article 26.** — La Caisse de Défense Professionnelle étant constituée entre les Syndicats adhérents à la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, le Congrès National Confédéral sera saisi pour décisions :

- de propositions de modifications aux statuts;
- d'un rapport financier détaillé;
- de toute question litigieuse ou exceptionnellement grave que le Comité de Gestion n'aura pu régler.

**Article 27.** — Le règlement intérieur prévu aux présents statuts sera élaboré par le Comité de Gestion. Il sera approuvé par le Bureau Confédéral à la majorité des 2/3. Il sera soumis au premier Congrès Confédéral qui suivra son adoption par le Bureau Confédéral. Outre les dispositions qu'il aura à édicter conformément aux présents statuts, il aura à prévoir les détails de l'organisation administrative.

**Article 28.** — Tout litige survenant à l'occasion du fonctionnement de la Caisse, ainsi que les cas non prévus par les présents statuts seront, en premier ressort de la compétence du Bureau Confédéral, et, en dernier ressort, du Congrès Confédéral.

**Article 29.** — Les présents statuts pourront être modifiés par le Congrès sur proposition du Bureau Confédéral, après avis du Comité de Gestion.

## CHAPITRE VI. — DISSOLUTION

**Article 30.** — La dissolution de la Caisse Confédérale de Défense Professionnelle ne pourra être prononcée que par le Congrès Confédéral.

**Article 31.** — En cas de liquidation, le Congrès déterminera la répartition de l'avoir de la Caisse Confédérale de Défense Professionnelle entre les associations affiliées au moment de la dissolution.

\*

Ainsi que nous le disions plus haut, ces statuts ne prétendent pas avoir tout prévu. Aussi bien, avons-nous expressément réservé un certain nombre de dispositions qui auraient pu être incluses dans les statuts, mais qui, en raison de leur caractère relativement variable, ont intérêt à être précisées dans un règlement intérieur.

Ce règlement intérieur, en particulier, aura à organiser, si le Congrès le juge utile, ce que nous avons qualifié de « relais administratifs ». Il nous paraît, en effet, souhaitable de rapprocher autant que faire se peut le syndicat de base du centre administratif habilité à intervenir rapidement, sinon dans la conduite de la grève, au moins dans l'appréciation des motifs, de son importance, et qui pourrait éventuellement, mettre en branle, les organisations professionnelles appelées à déployer leurs efforts pour en assurer une heureuse évolution.

En ce qui concerne les cotisations et les prestations, c'est également au règlement intérieur que nous avons réservé le soin de les déterminer. Notre camarade Myngers avait fourni un travail dont nous avons repris le tableau n° 1 comme hypothèse admise par le Congrès. Ce tableau figure en annexe au présent rapport et constitue par conséquent, une proposition de fixation du taux de la cotisation des catégories de prestations, et de l'importance de chacune des indemnités prévues.

En ce qui concerne la grève, nous avons réservé aux organisations à attribution professionnelle, le soin de décider de l'ouverture du droit. Il nous semble, en effet, que le Comité de Gestion ne doit pas être seul habilité à décider l'attribution ou non des indemnités de grève. Il pourrait être guidé davantage par le mobile de sauvegarder les intérêts financiers dont il a la charge. Les Syndicats et éventuellement la Fédération, auront un avis prépondérant pour décider de l'ouverture du droit.

En ce qui concerne les conditions à remplir par les adhérents pour bénéficier des prestations, ce sera l'objet d'un certain nombre d'articles du Règlement intérieur. Ils auront notamment à préciser l'importance du stage à accomplir, les cas dans lesquels les indemnités ne seront pas accordées, les cas dans lesquels les indemnités seront accordées à titre exceptionnel ou après une grève, la date à laquelle les prestations commenceront à être accordées, les dérogations qui pourront être prévues éventuellement en faveur des adhérents de la C.F.T.C. membres depuis deux ou trois ans. Mais, de toute façon, ces dispositions qui ont leur importance, sont malgré tout secondaires au regard du principe même à l'égard duquel nous avons à prendre position au Congrès.

Le règlement intérieur aura également à préciser l'indemnité réduite au cas où les disponibilités de la Caisse seraient dangereusement entamées par une grève de grande importance ou une épidémie de grèves risquant d'absorber ces disponibilités.

Le règlement intérieur aura en outre, à préciser les détails de l'organisation administrative.

Nous nous excusons de n'avoir pu joindre un projet de règlement intérieur au présent rapport. Le temps nous ayant fait défaut.

\*\*

L'organisation de la Caisse Confédérale de Défense Professionnelle appellera des transformations dans la mentalité de nos adhérents. Elle ne peut se concevoir sans un minimum d'organisation assurant des contacts réguliers et rapides avec les organes directeurs de la Caisse. C'est un premier effort qui sera demandé aux syndicats et aux unions, mais il va dans le sens d'une coordination, et d'une structure plus homogène du Mouvement. En ce sens, il ne peut qu'avoir une heureuse influence sur le développement de celui-ci.

En second lieu, une cotisation annexe à la cotisation syndicale proprement dite, devra être obtenue auprès de tous les adhérents. Ne considérons pas cette cotisation annexe comme un obstacle insurmontable. Dans la mesure où en contrepartie, des avantages sérieux pourront être offerts, la cotisation sera versée sans réchigner. On ne s'attache qu'à ce qui coûte. L'organisation de la Caisse de Défense Professionnelle avec l'effort financier supplémentaire exigé des adhérents est de nature à garantir la stabilité des effectifs de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens.

Nous ne résumons rien. Nous ne tirons aucune conclusion. Les propositions incluses dans ce rapport suffisent croyons-nous pour orienter les débats du Congrès.

**CAISSE CONFÉDÉRALE DE DÉFENSE PROFESSIONNELLE  
ET SERVICES PRATIQUES**

Répartition des Cotisations	1 <sup>re</sup> Catégorie 20 fr. par mois		2 <sup>e</sup> Catégorie 25 fr.		3 <sup>e</sup> Catégorie 30 fr.		4 <sup>e</sup> Catégorie 35 fr.		5 <sup>e</sup> Catégorie 40 fr.		6 <sup>e</sup> Catégorie 45 fr.		7 <sup>e</sup> Catégorie 50 fr.	
	Cot.	Avant. (1)	Cot.	Avant. (1)	Cot.	Avant. (1)	Cot.	Avant. (2)	Cot.	Avant. (2)	Cot.	Avant. (2)	Cot.	Avant. (3)
Grève . . .	12 »	50 »	17 »	75 »	19 »	100 »	24 »	125 »	26 50	150 »	31 »	175 »	34 50	200 »
Accidents . .	3 50	35 »	3 50	35 »	4 »	40 »	4 »	40 »	4 50	45 »	4 50	45 »	5 »	50 »
Décès . . .	0 75	1.000 »	0 75	1.000 »	1 25	1.500 »	1 25	1.500 »	1 50	2.000 »	1 50	2.000 »	2 »	1.000 »
Mariage . . .	1 »	1.000 »	1 »	1.000 »	1 50	1.500 »	1 50	1.500 »	2 25	2.000 »	2 25	2.000 »	2 75	2.500 »
Naissance . .	2 50	1.000 »	2 50	1.000 »	4 »	1.500 »	4 »	1.500 »	5 »	2.000 »	5 »	2.000 »	5 25	2.500 »
Repos . . .	0 25	500 »	0 25	500 »	0 25	500 »	0 25	500 »	0 25	500 »	0 25	500 »	0 50	1.000 »

(1) En plus, 5,00 fr. pour l'épouse qui ne travaille pas et 2 fr. par enfant.

(2) En plus, 7,50 fr. pour l'épouse qui ne travaille pas et 5 fr. par enfant.

(3) En plus, 10,00 fr. pour l'épouse qui ne travaille pas et 5 fr. par enfant.



*Imprimerie Charles SAINTARD*  
16, rue Emile-Raspail, Arcueil