Courrier Fédéral

ENCART Affiche 10 septembre

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



■INTERNATIONAL

Afrique du Sud Grève des salariés de l'automobile

10 septembre, ce n'est qu'un début...

LUTTES ET SUCCÈS

Clestra Les salariés toujours sur le pied de guerre **Snecma Gennevilliers** Mobilisation pour embaucher les apprentis

■ PLUS LOIN QUE NOS DROITS

Loi de «sécurisation» de l'emploi «chômage partiel»...

Suppression de la taxe de 35€... Une annonce qui se faisait attendre

PUBLICITE

Courrier Fédéral

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT 263 rue de Paris - case 433 93514 Montreuil cédex

Tél. 01.55.82.86.19 Fax: 01.55.82.86.53

http://www.ftm-cgt.fr courriel: communication



Directeur de publication : Ph. Martinez Rédactrice en chef : L. Buchheit

Rédactrice : M. Vergnol Maguette : S. Bouzidi

Hebdomadaire. Prix: 0,63 euro Abonnement annuel: 29,61 euros

pages 6 & 7 Commission paritaire 0418 S 06 474 Imprimé par nos soins

page 8

page 3

page 2

pages 4 & 5

INTERNATIONAL

AFRIQUE DU SUD

GRÈVE DES SALARIÉS DE L'AUTOMOBILE

Mardi 20 août, les salariés des usines automobiles implantées en Afrique du Sud se sont mises en grève, après l'échec des négociations salariales. Le syndicat national des métallurgistes Numsa demande une augmentation de 15% des salaires, alors que l'organisation patronale propose une hausse limitée à 7%, alors que l'inflation attendue est de 5,9 % cette année, d'après la banque centrale d'Afrique du Sud. > Communiqué de NUMSA du 20 Aout 2013 (traduction FTM-CGT)



Le syndicat national des métallos d'Afrique du Sud (NUM-SA) appelle l'Organisation des Employeurs du secteur de la Construction Automobile (AMEO) à sortir de leur intransigeance en revenant à la table de négociation (National Bargaining Forum – NBF) et à répondre aux revendications des travailleurs.

Les travailleurs ont décidé en dernier ressort de partir dans une grève illimitée car tous les autres moyens d'actions n'ont pas réussi à convaincre les employeurs de revoir leur proposition et de revenir négocier. Les dizaines de milliers de membres de NUMSA présents chez les 7 grands constructeurs automobiles et les 2 constructeurs de poids lourds ont stoppé la production à Pretoria où le secteur est concentré, mais aussi à Durban, Port Elizabeth et à East London. Les chaines sont à l'arrêt et les employeurs en portent seuls la responsabilité du fait de leur cupidité et de leur refus de céder face aux revendications des travailleurs.

Nous nous préparons actuellement à porter la bataille devant les portes des employeurs sous la forme de marches et de manifestations qui débuteront la semaine prochaine. Dans le même temps nous restons disponibles pour la négociation. Les revendications posées par les travailleurs de l'automobile au NBF sont cohérentes avec la campagne du COSATU (confédération syndicale unitaire sud-africaine) pour des salaires décents permettant de vivre correctement, d'autant plus que ce secteur est

toujours en pointe dans le monde industriel. L'industrie automobile génère énormément de richesse pourtant celle-ci est accaparée par quelques-uns au travers des dividendes versés aux actionnaires et des très hauts salaires versés aux dirigeants. Les salariés, avec un maigre salaire, ont tout juste droit à une compensation de l'inflation. Ils doivent faire face à l'augmentation des services de bases, aux discriminations de races et de genres. Il y a des travailleurs de ce secteur qui vivent dans des bidonvilles parce que leurs revenus sont insuffisants pour payer un loyer d'une habitation décente et subvenir à leur besoins élémentaires.

En moyenne, plus de 20% des revenus sont consacrés au transport car les travailleurs, les noirs en particuliers, continuent de subir les conséquences du découpage territorial issu de l'apartheid où leurs zones résidentielles sont très éloignées des lieux où sont concentrées les activités économiques. Les coûts d'accès à la médecine sont insupportables et continuent d'augmenter sans cesse. La paie s'évapore rapidement, le jour même, lorsqu'elle arrive à la maison dans le remboursement des dettes obligatoirement contractées à cause des maigres salaires. En plus les temps partiels ne sont pas compensés et le chômage technique pas indemnisé.

Nos revendications dans le secteur automobile sont raisonnables. Nous demandons 14% d'augmentation de salaires, 100% du paiement en cas de temps partiel ou de chômage technique, une indemnité de résidence de 750 Rd* et de transport de 125 Rd* par semaine. Les travailleurs demandent un salaire égal pour un travail de valeur égal et donc une harmonisation des grilles salariales. En particulier cela nécessite d'étendre à toute l'industrie automobile la compensation de 3,32Rd* payée chez Toyota Afrique du Sud pour corriger les distorsions des grilles de rémunération.

Nous rejetons les menaces des constructeurs de l'AMEO et des autres entreprises telles que UD Trucks ou Man Trucks and Bus de délocaliser la production ailleurs au motif que nos revendications seraient irréalistes. Nous refusons d'être traités comme des sous-hommes ce qui alimente la triple crise dans notre pays : pauvreté, sous-emploi et inégalité. En tant que travailleurs nous méritons de meilleures salaires pour nos enfants et les jeunes qui subissent le plus la brutalité et la barbarie du capitalisme.

*1 Rd (rand sud africain) = 7 centimes d'euros

L'éditorial

Philippe Martinez, Secrétaire général

10 SEPTEMBRE Ce n'est qu'un début... Soyons déjà très nombreux



Tous les ans en cette période, les commentaires vont bon train sur le niveau de température de la rentrée sociale. Cette année ne dérogerait pas à la règle selon les médias. Les dossiers sont nombreux même si beaucoup n'évoquent que celui des retraites. Le gouvernement et le président de la République ont multiplié les initiatives durant l'été pour tenter de rassurer, d'expliquer sans pour autant afficher quelques signes de changement importants dans la politique menée.

Le changement se fait toujours attendre.

Coté patronat, les exigences sont toujours plus fortes et les pressions sur le monde du travail toujours plus importantes notamment autour du fameux « coût du travail ». Cela frise souvent l'indécence en France et à l'échelle de la planète. La tragédie dont ont été victimes des centaines de salariés du textile au Bengladesh, est oubliée. Aussi, une grande marque suédoise d'habillement a décidé de délocaliser ces productions de Chine vers l'Ethiopie car les salaires y sont plus bas et les règles sociales inexistantes.

Indécent, le mot est trop faible!

Nous avons collectivement besoin de remettre les choses à l'endroit en pointant les responsabilités dans la situation que nous vivons. Rétablir les faits et la réalité dans un discours ambiant monocorde et culpabilisateur vis-à-vis de ceux qui ont un emploi, ou de ceux qui n'en n'ont pas ou des retraités, n'est-ce-pas la première responsabilité des militants et des syndiqués CGT ? Ainsi dans une filière présentée comme sinistrée, l'automobile, plusieurs équipementiers dont notamment FAURECIA et VALEO, voient leur capitalisation boursière progresser de plus de 50% et atteindre leur plus haut niveau historique.

Les groupes du CAC 40 continuent à faire des bénéfices colossaux et à verser des dividendes importants aux principaux actionnaires que sont MITTAL ou la famille PEUGEOT par exemple.

Quand on dit que ce n'est pas la crise pour tout le monde! Les exemples ne manquent. Le journal Challenges

a affiché une progression de 25% en un an des 500 plus grosses fortunes en France...alors que l'INSEE annonce que le pouvoir d'achat a reculé de 1% dans notre pays pour la première fois depuis 1984.

DANS CE CONTEXTE, DES SALARIES QUI REVENDIQUENT, CE N'EST NI DEPLACE, NI INDECENT. C'EST JUSTE.

Dans la période, exiger des embauches ou des augmentations de salaires, ce n'est pas vouloir mettre en péril l'économie du pays ou des entreprises. Au contraire, c'est favoriser la consommation, financer la protection sociale et donc la retraite. La CGT n'est pas la seule au monde à porter ces thématiques. Dans de nombreux pays, des syndicats et les salariés s'opposent aux politiques d'austérité menées par les gouvernements et le patronat. Les métallos allemands se sont mobilisés pour des hausses de salaires et à la veille des élections générales, le principal débat porte sur l'instauration d'un salaire minimum. En Afrique du Sud, ce sont l'ensemble des salariés de l'automobile qui sont en grève avec une revendication de 14% d'augmentation de salaire.

Il n'y a pas comme certains aiment trop souvent à le présenter, des salariés en France, égoïstes et attachés à leurs acquis, qui n'auraient rien compris à la mondialisation et à la compétitivité...et les autres.

Nous pouvons nous féliciter de ce premier rendez-vous de mobilisation dès la rentrée de septembre. Nous sommes tous conscients que d'autres journées d'actions sont indispensables et très rapidement. Mais ces sujets, ces objectifs, les formes de lutte doivent être débattus avec le plus grand nombre de salariés. C'est notre seul gage de réussite.

Le 10 septembre, il y a besoin de frapper un premier grand coup où se conjuguent colère et propositions alternatives. Aucune forme d'action n'est à écarter: grèves, débrayages, participation aux manifestations.

SOYONS NOMBREUX DANS L'ACTION.

■ LUTTES ET SUCCÈS

CLESTRA

Les salariés toujours sur le pied de guerre



En redressement judiciaire depuis novembre 2012, les salariés du groupe Clestra étaient mobilisés cet été pour sauver leurs emplois pour la survie de l'entreprise.

Les représentants du Gouvernement qui, depuis plus de 6 mois travaillent sur le dossier CLESTRA, continuent de souffler le chaud et le froid sur l'avenir du n°1 de la fabrication de cloisons amovibles pour bureaux et ses 800 emplois dans le monde dont 500 en France. Aussi, les salariés sont montés à Paris fin juillet pour appuyer leurs représentants syndicaux, reçus au siège de la Banque publique d'investissement (BPI France).

Après trois heures de discussions, « Bpifrance serait prête à s'engager à hauteur de trois millions d'euros pour éviter la liquidation judiciaire de l'entreprise alsacienne». Mais il manquerait encore «un petit million» à trouver auprès de nouveaux actionnaires, a ajouté le délégué CGT José Rosa. A l'issue de la réunion, les salariés étaient un peu plus rassurés.

Quelques semaines après cette journée de mobilisation parisienne, «la situation a bien avancé mais le combat continue» pour la CGT qui était alors en attente de la délibération du Tribunal de grande instance de Strasbourg le 19 août dernier. Le tribunal de Strasbourg décide d'accorder un délai supplémentaire en repoussant la date du délibéré au 23 septembre 2013.

Le juge justifie sa décision en raison de la faiblesse du plan de redressement par voie d'apurement du passif proposé par l'actuelle direction, pour lequel l'apport financier et la participation de l'actionnariat ne sembleraient pas suffisants. En l'état, il ne permettrait pas d'assurer durablement la pérennité de l'entreprise. La BPI aurait également émis des réserves. Par ailleurs, de nouveaux repreneurs auraient manifesté leur intérêt pour l'entreprise.

Dans ce contexte d'attente et d'incertitude pour les salariés, la CGT, dans un communiqué constate tout de même des évolutions avec des possibilités de reprises. Le syndicat note également une volonté du Tribunal et de l'Etat de tout faire pour éviter la liquidation de l'entreprise qui serait synonyme de la fin de CLESTRA et de la perte de 820 emplois.

Malgré la complexité de la situation, du fait de graves erreurs commises par l'ancienne direction et le groupe WIND-HURST, qui a véritablement dilapidé et endetté l'entreprise, les salariés ont continué de se battre et de se mobiliser pour la survie de l'entreprise. Aujourd'hui, CLESTRA se porte mieux et a retrouvé un équilibre financier ainsi que des perspectives d'avenir.

En effet, l'entreprise a de véritables atouts industriels et demeure le N°1 de la fabrication de cloisons. La CGT, avec les salariés, sera très attentive aux propositions des futurs repreneurs, en termes de projets, d'investissements et de garanties pour le maintien de tous les emplois. C'est pourquoi elle souhaite que l'Etat participe activement à ce projet.

Les prochains jours seront décisifs pour l'avenir de l'entreprise. La CGT, avec l'ensemble du personnel, reste vigilante et la mobilisation va se poursuivre jusqu'à l'obtention des garanties nécessaires pour la pérennité de l'entreprise et de l'ensemble des emplois.

Mobilisation pour embaucher les apprentis

Mercredi 21 aout, la CGT appelait le personnel à un débrayage en solidarité avec deux jeunes apprentis dont le contrat prend fin dans quelques jours. « Damien et Mamadou ont passé 2 ans parmi nous, à travailler comme n'importe quel salarié de la Snecma. La direction n'y voyait même rien à redire. Pourtant, aujourd'hui, alors que leur contrat d'apprentissage prend fin, elle refuse de les embaucher » dénonce la cgt dans un tract. Diplôme en poche, ils seront donc dans quelques jours à la recherche d'un emploi pour s'installer dans la vie.

Mais, c'était sans compter sur le syndicat cgt et la solidarité des salariés. Car « du boulot il y en a dans la boîte. Le groupe Safran fait d'énormes bénéfices, il n'y a donc aucune raison pour qu'il n'y ait pas une place pour eux » s'insurge le syndicat dans un tract distribué le 19 août. Et de poursuivre que « les arguments avancés par les responsables du secteur pour ne pas les embaucher, ne tiennent pas la route et ne corroborent pas avec les commentaires du tuteur sur le carnet d'apprentissage. »

En effet, le tuteur qui est aussi responsable du secteur dans lequel ils étaient en poste, ne leur a fait aucun reproche. Pour le syndicat cgt du site « il y a donc une autre raison pour ne pas les embaucher ». En effet, les contrats d'apprentissage sont tout bénef pour les directions qui profitent ainsi d'une main d'œuvre bon marché. D'autant, que les entreprises embauchant en alternance des jeunes en contrat d'apprentissage sont exonérées de charges sociales. « Tout cet argent, vient de nos impôts, il est donc normal que nous ayons notre mot à dire à propos de l'embauche de ces apprentis. En plus, ces jeunes pourraient être nos propres enfants, il est donc normal que nous fassions quelque chose pour qu'ils restent parmi nous.» D'autant que les salariés du secteur se sont investis pour les former, leur apprendre les ficelles du métier. Cet investissement personnel et humain ne doit pas être en vain.

Dans son tract, le syndicat fait le lien avec la politique sociale des ressources humaines de l'entreprise. Celle-ci se plaint d'avoir du mal à recruter, «mais en réalité, nous formons des apprentis, des intérimaires, des stagiaires que le direction renvoi sans scrupules à pôle emploi sous des prétextes fallacieux. » A entendre les arguments officiels justifiant leur choix, ce serait même une chance d'être en mission d'intérim ou de passer son diplôme à la

Snecma car cela leur fait une belle expérience. Mais pour la cgt, une grande entreprise comme la Snecma a un rôle à jouer pour essayer de stopper le fléau du chômage. « Cela devient indécent d'avoir des responsables, qui jettent tels des kleenex ces jeunes parce qu'ils n'ont pas le profil parfait à leurs yeux. Comment étaient ces responsables quand ils avaient vingt ans ? » Et le syndicat de rappeler qu'auparavant, les anciens ont fait confiance aux jeunes permettant aujourd'hui de faire tourner l'entreprise.

Conscient que se battre pour ces deux jeunes apprentis, c'est aussi se battre pour l'emploi et leur travail au quotidien, plus d'une soixantaine de salariés ont répondu présent à l'appel de la cgt malgré les congés estivaux pour ce troisième rendez-vous. S'appuyant sur la prise de conscience grandissante des salariés qui en ont ras le bol de suppléer au manque d'effectif, le syndicat a déjà prévu une autre mobilisation pour exiger l'embauche des ex-apprentis et plus généralement pour des créations d'emplois dans l'entreprise.

HOMMAGE A TIENNOT GRUMBACH

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris le décès survenu le samedi 17 août 2013 de notre camarade et ami, l'Avocat Tiennot GRUMBACH. Militant anticolonialiste, universitaire, avocat travailliste engagé ne défendant que les salariés, fondateur du SAF (Syndicat des Avocats de France). Il était un passeur de savoirs et de connaissances. Homme libre aux fortes convictions, amoureux de la vie, militant et fraternel il poursuivait son com-

pagnonnage avec la CGT. Il était aussi un proche de notre Fédération, il avait pris cette année encore une part active à notre journée d'étude «Collectif Discriminations Syndicales » du 18 avril 2013, sur les problématiques de la cour de cassation. Son énergie hors du commun pour lutter contre toutes les formes d'oppression et de discrimination va nous manquer!

5 affiches pour marquer la rentrée à télécharger sur www.ftm.cgt.fr rubrique : Militer - Outils



I PLUS LOIN QUE NOS DROITS

LOI DE «SÉCURISATION» DE L'EMPLOI

«CHÔMAGE PARTIEL» DEVIENT «ACTIVITÉ PARTIELLE» LONGUE DURÉE

L'article 16 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi met en place un dispositif unique en unifiant les anciens régimes. L'expression « chômage partiel » est remplacée par celle « d'activité partielle ». > Dimitri Monforte, stagiaire juridique

Mise en place de l'activité partielle

Les cas de recours à l'activité partielle demeurent inchangés par rapport au recours au chômage partiel. Ils doivent viser :

- Soit la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement,
- Soit la réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale du travail.

La mise en place de l'activité partielle ne peut se faire qu'après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative. La demande d'autorisation adressée par l'employeur doit impérativement préciser :

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés.

La demande doit également être accompagnée de l'avis préalable du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

L'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximale de 6 mois à l'issue de laquelle elle peut éventuellement être renouvelée.

En outre, selon l'article R5122-9 du Code du travail tel que modifié par le décret n°2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle, « Lorsque l'employeur a, préalablement à sa demande, déjà placé ses salariés en activité partielle au cours des trente-six mois précédant la date de dépôt de la demande d'autorisation, celle-ci mentionne les engagements souscrits par l'employeur. Ces engagements peuvent notamment porter sur :

- Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation;
 Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle;
- 3) Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- 4) Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise. »

Ce n'est donc que dans cette dernière hypothèse (recours à l'activité partielle au cours des 36 mois précédant la demande d'autorisation) que l'employeur est tenu de souscrire des engagements dans le cadre de la mise en place de l'activité partielle. Désormais, en cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement. Les entreprises d'au moins 250 salariés n'ont plus à conclure de convention d'activité partielle de longue durée.

Sort du contrat de travail des salariés placés en activité partielle

Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité. Le salarié placé en activité partielle peut bénéficier, pendant les heures chômées, des actions mentionnées aux articles L6313-1 et L6314-1 du Code du travail.

Indemnisation

des salariés placés en activité partielle

L'indemnité due au salarié en situation d'activité partielle est versée par l'employeur. Il s'agit d'une indemnité horaire correspondant à une part de leur rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé par le décret n°2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle.

Lorsque le salarié perçoit à titre de salaire et d'indemnité d'activité partielle, une somme totale inférieure à la rémunération minimale (c'est-à-dire au Smic), il lui est alloué une allocation complémentaire égale à la différence entre la rémunération minimale et la somme qu'il a effectivement perçue. Cette allocation complémentaire est à la charge de l'employeur.

Règles de calcul de l'indemnité horaire versée aux salariés placés en activité partielle

Les règles de calcul de l'indemnité horaire versée aux salariés placés en activité partielle sont prévues par le décret n°2013-551 du 26 juin 2013 relatif à l'activité partielle qui est applicable aux nouvelles demandes d'autorisation administrative préalable de placement en chômage partiel déposées à compter du 1^{er} juillet 2013.

L'article 19 du décret modifie l'article R5122-18 du Code du travail et fixe l'indemnité horaire versée aux salariés placés en activité partielle à : 70% de sa rémunération brute. Le décret ajoute que pendant les actions de formation mentionnées à l'article L5122-2 du Code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, l'indemnité horaire est portée à 100% de la rémunération brute du salarié.

TEMPS DE PAUSE

L'EMPLOYEUR NE PEUT PAS FRACTIONNER LES 20m DE PAUSE DUES POUR 6h DE TRAVAIL QUOTIDIEN

Il résulte de l'article L3121-33 du Code du travail que dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Au sein de la Société FAUN, l'accord d'entreprise du 22 décembre 2000 prévoyait :

- pour les équipes du malin travaillant de 5h30 à 12h30 une pause de 15 minutes de 9h à 9h15 et une pause de 15 minutes en fin de vacation ;
- et pour les équipes de l'après-midi travaillant de 12h25 à 19h25 une pause de 15 minutes de 16h à 16h15 et une pause de 15 minutes en fin de vacation.

Les salariés bénéficiaient donc d'une pause de 30 minutes pour 6h30 de travail quotidien mais celle-ci était fractionnée en 2 pauses de 15 minutes. La Société estimait que ce système satisfaisait à l'article L3121-33 du Code du travail qui dispose :« Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéfice d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur. »

Plusieurs salariés de la société ainsi que le syndicat CFDT ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande au titre des temps de pause.La Cour d'appel a fait droit à leur demande et a considéré que l'accord d'entreprise du 15 décembre contrevenait aux dispositions de l'article 4 tant de la directive 93/104/CE que de la directive 2003/88/CE et de

l'article L3121-33 du Code du travail. Par arrêt en date du 20 février 2013, la Chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi formé par l'employeur et affirme dans un attendu de principe « qu'il résulte de l'article L3121-33 du Code du travail que, dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives». Elle ajoute « qu'ayant constaté que le temps de travail effectif quotidien des salariés était supérieur à six heures, la cour d'appel a exactement décidé que l'accord d'entreprise qui prévoyait l'octroi de deux pauses d'une durée inférieure à vingt minutes contrevenait aux dispositions légales, peu important que le temps de travail effectif soit fractionné par une interruption de quinze minutes ».

La Cour de cassation apporte ici une précision importante quant au texte de l'article L3121-33 du Code du travail en affirmant le caractère nécessairement consécutif des vingt minutes de pause. Dès lors, cette pause légale de vingt minutes ne peut être fractionnée. Si cette précision n'est pas présente explicitement dans le texte de l'article L3121-33 du Code du travail, elle paraît néanmoins conforme à l'esprit et l'objectif du texte.

Ce qu'il faut retenir de l'arrêt de la Cour de cassation rendu par la Chambre sociale le 20 février 2013 c'est que l'employeur ne peut pas fractionner les 20 minutes de pause dues pour 6 heures de travail quotidien.

Cass. Soc., 20 février 2013, pourvois n°11-28.612 à n°11-28.617, FS-P+B, SA société Faun c/ M. F. et a.

SUPPRESSION DE LA TAXE DE 35 € POUR SAISIR LA JUSTICE

UNE ANNONCE QUI SE FAISAIT ATTENDRE

Depuis le 1er octobre 2011, pour introduire une demande en justice, toute personne non bénéficiaire de l'aide juridictionnelle doit s'acquitter d'une contribution de 35 €. Cette mesure avait été introduite par la loi de finances rectificative adoptée le 29 juillet 2011. Elle avait été très vivement contestée tant par la CGT, que par les avocats et magistrats. Cette contribution financière, profondément injuste et inégalitaire, réduisait l'accès des citoyens à la justice.

Au cours de la campagne pour l'élection présidentielle, François Hollande s'était engagé à revenir sur cette mesure mais avait indiqué qu'il faudrait attendre 2014. Le «changement» ce n'était pas pour tout de suite quand même.

Il aura donc fallu attendre le communiqué de presse du 23

juillet 2013 de la Garde des Sceaux, Christiane Taubira, pour que l'annonce de campagne soit confirmée. Mme Taubira indique que la suppression de la taxe obligatoire de 35€ sera prévue par le projet de loi de finances 2014.

Autrement dit, elle ne serait supprimée dans les faits que dans les derniers mois de l'année 2014. Mieux vaut tard que jamais pour ce «petit» changement néanmoins essentiel pour les salariés et l'ensemble des justiciables.

La suppression de la taxe de 35€ serait compensée par une majoration de 60 millions d'€ des crédits affectés à l'aide juridictionnelle, issue d'une taxe sur le chiffre d'affaires des professions juridiques. A suivre...





LE RÉSEAU DE PROXIMITÉ

qui reçoit la confiance du plus grand nombre de CE et de CHSCT



- Des alternatives viables pour les salariés
- Des solutions concrètes aux projets de réorganisation
- Un dialogue constructif entre les acteurs de l'entreprise
- Diagnostic social et stratégique
- Conseil face aux changements permanents
- Qualité de vie au travail
- Santé au travail, risques psychosociaux



