



informations & perspectives

mardi 27 novembre 2007

Négociation annuelle obligatoire (NAO) **SALAIRES 2008**

C'est maintenant qu'il faut agir !

La négociation collective annuelle est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de onze salariés où existe un délégué syndical. La négociation collective est un droit des salariés. Cela résulte clairement de l'article L.131-1 du Code du travail qui institue le « droit des salariés à la négociation de l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail et de leurs garanties sociales ».

Dans les entreprises où existe une section syndicale, l'employeur est obligé d'engager **une négociation collective au moins une fois par an**. Seules les organisations affiliées à la Cgt, à la Cfdt, à Fo, à la Cftc ou à la Cgc (pour les cadres) sont présumées **représentatives**. Les autres (le SNJ, par exemple) doivent avoir fait la preuve de leur représentativité.

La négociation doit réunir l'ensemble des organisations représentatives présentes dans l'entreprise. Seuls les **délégués syndicaux** des organisations représentatives ont vocation à négocier et à conclure des **accords collectifs**. Cela exclut les associations, amicales ou autres organisations (sociétés de rédacteurs, par exemple).

Chaque organisation peut compléter sa **délégation** de négociation par des salariés de l'entreprise dont le nombre est fixé par accord avec l'employeur. A défaut d'accord avec l'employeur, le nombre de salariés, par délégation, ne peut excéder celui des délégués syndicaux. Sauf dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical : dans ce cas, deux salariés peuvent participer à la négociation.

Le temps passé à la négociation est payé comme **temps de travail** et, si l'employeur est à l'initiative des discussions, n'est pas décompté du crédit d'heures dont les délégués syndicaux disposent.

Directeur de la publication : Michel Muller

Rédaction : Jean Gersin / gersin@filpac-cgt.fr & Antoine Peillon / contact@cgtbayard.org

FILPAC-CGT : Case 426 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél. : 01 48 18 80 24 – Fax : 01 48 51 99 07

filpac@filpac-cgt.fr – www.filpac-cgt.fr

Les **thèmes de la négociation obligatoire** sont fixés par la loi (article L. 132-27 du Code du travail) : « L'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur :

- Les salaires effectifs,
- la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés. »

N. B. : Les négociations sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année doivent également viser à définir et à **programmer les mesures permettant de supprimer, avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**. Pour cela, un diagnostic des écarts éventuels de [rémunération \(au sens de l'article L. 140-2 du Code du travail\)](#), entre les femmes et les hommes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport sur [la situation comparée des femmes et des hommes](#) qui doit être établi par l'employeur. A défaut d'initiative de l'employeur dans l'année suivant la promulgation de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 « relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes », les négociations s'engagent dans les quinze jours suivant la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise.

Déroulement de la négociation

La négociation est engagée par une **convocation que l'employeur** doit adresser chaque année à chaque section syndicale représentative. Si **douze mois après la précédente négociation**, au plus tard, l'employeur ne prend aucune initiative de

renégociation, la négociation s'engage **obligatoirement à la demande d'une des organisations syndicales représentatives**, dans le **délaï de 15 jours**, fixé à l'article L. 132-28 du Code du travail.

Lors de la **première réunion** (réunion préparatoire), doivent être précisées, d'un commun accord, les informations que l'employeur remettra aux délégués et aux salariés composant la délégation, le lieu et le calendrier des réunions, ainsi que les ordres du jour. Les **informations** doivent, notamment, permettre, entre autres, une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne :

- Les emplois, les effectifs et les qualifications,
- les salaires payés,
- les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.

Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations. La circulaire de la Direction des Relations du travail du 25 octobre 1983 précise : « Il convient d'insister sur le fait que **la négociation doit être**

réelle et non pas formelle, ce qui implique notamment que l'ordre du jour et les revendications déposées par les organisations syndicales devront être discutées de façon approfondie. »

L'objet de cette négociation concerne les salaires, leur pouvoir d'achat, la reconnaissance dans le salaire de la qualification acquise, le niveau de vie des salariés.

Directeur de la publication : Michel Muller

Rédaction : Jean Gersin / gersin@filpac-cgt.fr & Antoine Peillon / contact@cgtbayard.org

FILPAC-CGT : Case 426 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél. : 01 48 18 80 24 – Fax : 01 48 51 99 07

filpac@filpac-cgt.fr – www.filpac-cgt.fr

Bref juridique

Article L. 132-27 du CT :
« L'employeur est tenu d'engager **chaque année** une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail... »

Circulaire DRT du 25 octobre 1983 : « Il convient d'insister sur le fait que **la négociation doit être réelle** et non pas formelle ce qui implique notamment que l'ordre du jour et les revendications déposées par les organisations devront être discutées de façon approfondie... »

Article L. 132-28 : « (...) Les **informations** que l'employeur remettra aux délégués syndicaux doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés... Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations. »

Article L. 140-2 : « Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, **l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes.** »

Commentaire

La négociation doit concerner toutes les catégories de salariés de l'entreprise, sans exclusion. Elle porte sur les **salaires effectivement pratiqués** (et non seulement sur les minima garantis ou sur un pourcentage d'augmentation), c'est-à-dire sur les **salaires bruts de base** mensuels. L'ensemble des éléments constituant le salaire (la feuille de paie) pourront être examinés en vue de leur revalorisation. Elle porte aussi sur la réévaluation du **salaire minimum d'embauche** dans chaque entreprise, salaire minimum qui doit, bien entendu, être supérieur au SMIC. Enfin, les **barèmes de piges** doivent, quand ils existent, être relevés à hauteur des augmentations salariales accordées.

Il est important de bien préparer la négociation en fonction de la **réalité économique de l'entreprise** et des **besoins des salariés**. Prévoir le temps de l'étude des documents fournis par votre direction et surtout celui de la consultation des salariés, après leur avoir rendu compte des informations données, de l'état de la négociation et pour poursuivre avec eux la construction des revendications.

Le **principe « à travail égal, salaire égal »**, énoncé dans les articles L. 133-5.4 et surtout L. 136-2.8 du Code du travail, a une portée générale. Il doit donner lieu, le cas échéant, à des mesures particulières de rattrapage.

Rappel : Sur les salaires minima et les classifications, les **accords d'entreprise** ne peuvent pas prévoir de dispositions moins favorables que **l'accord de branche**. Mais des clauses plus favorables sont toujours possibles.

Nos outils pour cette négociation

- Calculer les pertes éventuelles de **pouvoir d'achat** durant les années précédentes, voir les prévisions pour l'année en cours ;
- ne pas oublier les différentes **primes** et le maintien de leur pouvoir d'achat comme celui des **salaires** ;
- concernant les emplois à **temps partiels**, recenser clairement ceux qui sont «choisis» de ceux qui sont «imposés», pour exiger la transformation des contrats, si nécessaire. Vérifier que les droits des salariés concernés sont identiques à ceux des autres salariés en matière de salaires, reconnaissance des qualifications, primes...

Les informations et documents exigibles

- **Effectifs** : En CDI et en CDD ; femmes/hommes, par catégories socioprofessionnelles ; par secteurs d'activité ; en évolution sur les 12 derniers mois, avec entrées et sorties ; masses salariales correspondantes ; effectifs des sociétés extérieures (prestataires de services) et intérimaires compris ;
- **rémunérations** mensuelles (base temps plein, hors ancienneté, hors 13^e mois), pour chaque catégorie socioprofessionnelle (CDI et CDD) et en détaillant pour chaque niveau de qualification : minis, maxis, moyennes et médianes ;
- **évolutions salariales** sur les 24 derniers mois : par catégories socioprofessionnelles ; hommes/femmes ; avec minis, maxis, moyennes et médianes ;
- **évolution des rapports**, sur les deux dernières années (rien n'empêche d'approfondir sur dix ans), entre les **dix plus hauts** et les **dix plus bas salaires** de l'entreprise ($x = 10$ plus hauts salaires / 10 plus bas salaires) ainsi qu'entre les rémunérations des **10% de salariés percevant les plus hauts salaires** et les rémunérations des **10% de salariés percevant les plus bas salaires** ($y =$ rémunérations des 10% de salariés percevant les plus hauts salaires / rémunérations des 10% de salariés percevant les plus bas salaires) ;
- masse salariale **pigistes** (avec une carte de presse) : nombre de bulletins de paie et masse salariale, mois par mois et en moyenne mensuelle, sur les 24 derniers mois ;
- **horaires** et organisation du **temps de travail** : par catégories socioprofessionnelles ; nombre de salariés en temps partiel ; effectifs des salariés en temps partiels en équivalent temps plein.

S'informer sur l'évolution du coût de la vie (inflation, prix à la consommation, pouvoir d'achat...)

Attention ! Les **indices INSEE**, notamment celui de l'inflation, ont la fâcheuse tendance de « lisser » l'augmentation du coût de la vie et, donc, la **perte du pouvoir d'achat**. Ils ne tiennent pas assez compte, selon de nombreux observateurs de l'économie, des **fortes hausses des prix des services et des produits de consommation de base** : **énergie** (chauffage, transport), **loyers** (logement), **produits frais** (alimentation, notamment la viande ainsi que les fruits et légumes), **soins de santé** et **tarifs publics** (transports collectifs, poste...).

Directeur de la publication : Michel Muller

Rédaction : Jean Gersin / gersin@filpac-cgt.fr & Antoine Peillon / contact@cgtbodyard.org

FILPAC-CGT : Case 426 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél. : 01 48 18 80 24 – Fax : 01 48 51 99 07

filpac@filpac-cgt.fr – www.filpac-cgt.fr

Ainsi, la mesure du pouvoir d'achat des ménages, construite par l'INSEE, ne prend pas en compte la **démographie et la sociologie des ménages** (elle comprend aussi bien des célibataires que des familles de trois ou quatre enfants), ni les différences des **structures de consommation** qui en découlent. Ainsi, **les loyers ne pèsent que 6% dans le calcul de l'indice INSEE des prix à la consommation (IPC), alors qu'ils représentent 24,7% en moyenne des dépenses des ménages français (INSEE, 2005) et jusqu'à 50% du budget d'un smicard**. Pis encore, l'INSEE ne tient pas compte, dans son évaluation de la part de **revenu réellement mobilisable (les économistes disent « libérable ») pour la consommation courante**, de la ponction en frais fixes du loyer, des charges liées au logement (taxes d'habitation et foncières, charges d'immeuble...), des mensualités d'assurances ou de remboursement de crédits, des cartes de transport...

Ce défaut comptable a amené, par exemple, le groupement Leclerc à commander, chaque année, une étude du **pouvoir d'achat des « consommateurs »** au **BIFE** (Bureau d'information et de prévision économiques).

De leur côté, l'ensemble des **syndicats** évalue la **perte de pouvoir d'achat des salariés** français à plus de 5% depuis l'an 2000. Paupérisation généralisée ? Le mensuel *Capital* du mois de novembre 2007 fait - heureusement - le point sur les **revenus des grands patrons** français (salaires, avantages et stock-options) en 2006. Les cinquante patrons les mieux payés gagnent en moyenne 3,8 millions d'euros par an, soit 316 ans de smic ! La palme revient à Louis Schweitzer, ex-PDG de Renault et toujours président de son conseil d'administration, qui a touché presque douze millions d'euros dans l'année, dont onze de plus-value sur ses stock-options. Il est talonné de près par le patron de la Société générale, Daniel Bouton, qui s'est accordé une augmentation de salaire de 25 % ! Mais ces revenus des grands patrons ne sont pas grand-chose en comparaison des **dividendes** qu'ils touchent quand ils sont actionnaires. En 2006, les bénéfices des entreprises du CAC 40 ont progressé de 15 %, mais la part des profits distribuée aux actionnaires a bondi de 35 % ! Ainsi Bernard Arnault, du groupe LVMH, le nouveau chouchou de Sarkozy, a touché 326 millions d'euros en tant qu'actionnaire. Cela lui vaut d'être l'homme le plus riche de France et la septième fortune du monde...

Quelques liens pour plus d'informations

Un **dossier CGT** complet sur toutes les négociations annuelles obligatoires :
http://www.cgt.fr/militant/html/rubrique/?id_parent=2257&aff_docref=0&aff_ensavoirplus=0

Un **argumentaire CGT** : « Augmenter les salaires, c'est juste, c'est possible, c'est bon pour l'emploi. » : http://www.cgt.fr/internet/html/lire/?id_doc=2434

Indice des prix (INSEE), mis à jour chaque mois (voir tableau, ci-dessous) :
http://www.insee.fr/fr/indicateur/indic_conj/indconj_frame.asp?ind_id=29

Indice d'augmentation des loyers : http://www.insee.fr/fr/indicateur/indice_loyer/indice_loyer.asp

Directeur de la publication : Michel Muller
 Rédaction : Jean Gersin / gersin@filpac-cgt.fr & Antoine Peillon / contact@cgtbodyard.org
 FILPAC-CGT : Case 426 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil cedex
 Tél. : 01 48 18 80 24 – Fax : 01 48 51 99 07
 filpac@filpac-cgt.fr – www.filpac-cgt.fr

Evolution (depuis 1960) de la **structure de la consommation** des ménages français. A noter, la part croissante des dépenses pour le **logement**, le chauffage, l'éclairage... : http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/IP832.pdf

L'Observatoire des **inégalités** : <http://www.inegalites.fr>

Un site très complet sur l'**inflation** : <http://inflation.free.fr/>



Annexe 1

CALCUL DES AUGMENTATIONS EN MASSE (2 exemples simplifiés)

Attention : ces exemples ne prennent pas en compte les 13^e mois dont les mois de paiement plus ou moins complet varient selon les catégories socioprofessionnelles.

1 - Au 31 décembre de l'année 2006, le **salarié X** touche un salaire mensuel de 100 (nous n'avons pas intégré le 13^e mois, pour simplifier). En 2007, son entreprise lui appliquera une augmentation annuelle de **+1,9%**, **en niveau**, mais mise en œuvre **en trois paliers** (mai, septembre et novembre). En décembre 2007, le salaire de X n'aura été augmenté, **en masse** (salaire annuel), que de **+0,85%**.

| | | |
|------------------|---------------------------|--------------------------------|
| janvier | | 100 |
| février | | 100 |
| mars | | 100 |
| avril | | 100 |
| mai | + 1% | 101 |
| juin | | 101 |
| juillet | | 101 |
| août | | 101 |
| septembre | + 0,2% | 101,2 |
| octobre | | 101,2 |
| novembre | + 0,7% | 101,9 |
| décembre | | 101,9 |
| | | Salaire annuel : 1210,2 |
| | En niveau : + 1,9% | En masse : + 0,85% |

Directeur de la publication : Michel Muller

Rédaction : Jean Gersin / gersin@filpac-cgt.fr & Antoine Peillon / contact@cgtbayard.org

FILPAC-CGT : Case 426 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél. : 01 48 18 80 24 – Fax : 01 48 51 99 07

filpac@filpac-cgt.fr – www.filpac-cgt.fr

2 - Au 31 décembre de l'année 2006, le **salarié Y** touche un salaire mensuel de 100. En 2007, son entreprise lui appliquera une augmentation annuelle de **+1,9%**, **en niveau**, mais mise en œuvre **en deux paliers** (mars et juillet). En décembre 2007, le salaire de X aura été augmenté, **en masse** (salaire annuel), de **+ 1,42%**.

| | | |
|----------------|---------------------------|---------------------------|
| janvier | | 100 |
| février | | 100 |
| mars | + 1,4% | 101,4 |
| avril | | 101,4 |
| mai | | 101,4 |
| juin | | 101,4 |
| juillet | + 0,5% | 101,9 |
| août | | 101,9 |
| septembre | | 101,9 |
| octobre | | 101,9 |
| novembre | | 101,9 |
| décembre | | 101,9 |
| | | Salaire annuel : 1217 |
| | En niveau : + 1,9% | En masse : + 1,42% |

Ces **modes de calcul** sont évidemment valables pour la ou les masses (par catégories socioprofessionnelles) salariale(s) des **entreprises**.

La démonstration est ainsi faite qu'il est préférable d'obtenir des déclenchements d'augmentation (à « niveau » égal) **le plus tôt possible** dans le courant de l'année.

Il est donc primordial d'obtenir une **ouverture de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires bien avant le commencement de l'année** sur laquelle porte la négociation des augmentations. Dans l'idéal, **les augmentations annuelles devraient être mises intégralement en œuvre dès le mois de janvier**, afin que le résultat en masse soit équivalent à ce qui est affiché en niveau...

En conséquence, **nous préconisons l'ouverture des NAO pour les salaires 2008 au plus tard dans le courant décembre 2007**.

Annexe 3 POUR REFLEXION

Comment expliquer les disparités salariales ?

Romain Aeberhardt et Julien Pouget, Insee : *Les salaires en France*, édition 2006

L'éventail des salaires peut s'expliquer à la fois par les caractéristiques des salariés et celles des entreprises qui les emploient. L'enquête sur la structure des salaires en 2002, qui porte sur les entreprises de plus de 10 salariés, fournit des informations sur ces deux aspects. Le niveau de diplôme peut dépendre de plusieurs facteurs, dont l'origine sociale, et jouer plusieurs rôles : il permet l'accès aux professions les plus rémunératrices, mais garantit aussi le plus souvent un surcroît salarial aux titulaires des plus hauts niveaux de formation, même à

Directeur de la publication : Michel Muller

Rédaction : Jean Gersin / gersin@filpac-cgt.fr & Antoine Peillon / contact@cgtbayard.org

FILPAC-CGT : Case 426 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél. : 01 48 18 80 24 – Fax : 01 48 51 99 07

filpac@filpac-cgt.fr – www.filpac-cgt.fr

catégorie socioprofessionnelle donnée. Les rendements du diplôme, mais aussi de l'expérience professionnelle sont moindres pour les femmes (qui ont pu connaître des interruptions de carrière dues aux maternités) que pour les hommes. À l'inverse, ces derniers bénéficient plus de leur ancienneté dans l'entreprise. Les salaires varient également selon le secteur d'activité et la taille des entreprises : entrent en jeu à ce niveau l'importance de l'utilisation des technologies, mais aussi des différences de politique salariale, et de **pouvoir de négociation** des salariés...

Lire la suite : http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/SALFRA06ac.PDF

Alternatives économiques, octobre 2006

« Pourquoi les français trouvent la vie chère »

L'évolution des prix des dépenses quotidiennes incontournables et la pression exercée par de nouveaux besoins altèrent l'appréciation de l'inflation.

Il y a un avant et un après-euro. Depuis le passage à la monnaie unique en janvier 2002, **la hausse des prix mesurée par les statistiques de l'Insee et son ressenti par la population française divergent radicalement**. D'où la polémique à répétition sur la fiabilité des instruments de mesure de l'inflation. Ce genre de décalage n'est pas exceptionnel en soi, mais sa durée et son ampleur sont inédites. Presque trois ans après l'arrivée de la monnaie unique, trois Français sur quatre continuaient ainsi d'incriminer l'augmentation des prix liée au passage à l'euro pour expliquer la dégradation de leur situation financière, selon une étude TNS Sofres (1). (...)

Effet pervers

Comment expliquer alors que l'écart entre inflation perçue et réelle qui finissait par se résorber se soit de nouveau accru à partir de 2004 ? Curieusement, ce retour de flamme coïncide avec le volontarisme appuyé du ministre de l'Economie de l'époque pour faire baisser les prix : **affichant (déjà !) le souhait d'améliorer le pouvoir d'achat des Français, Nicolas Sarkozy** avait en effet réuni, en juin 2004, industriels et grands distributeurs autour d'une table, afin d'obtenir d'eux d'une baisse de 5% sur les produits de grande consommation. Un **objectif qui n'a pas été atteint...**

Pourquoi les consommateurs ont-ils eu le sentiment exactement contraire ? "Même si les prix des marques dans la grande distribution avaient connu une hausse sensible dans la période récente, la cause réelle de la dégradation du pouvoir d'achat n'était pas l'inflation, qui restait raisonnable au niveau global, mais bien la **stagnation des revenus**, analyse Pascale Hébel, directrice du département consommation du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Crédoc). (...)

De plus en plus de dépenses contraintes

Un autre phénomène explique la sensibilité exacerbée des consommateurs aux prix de leurs achats quotidiens : la **part croissante dans leur consommation occupée par des dépenses contraintes ou "revolving", c'est-à-dire revenant chaque mois. Première d'entre elle: le logement. En 2005, la part des dépenses que les ménages ont consacrée au logement, au chauffage et à l'éclairage a atteint un maximum historique de 24,7%, selon l'Insee. Les hausses des loyers et des prix de l'énergie expliquent ce record**. Une dépense incompressible à laquelle il faut rajouter, pour beaucoup de ménages, les abonnements mensuels à Internet, au téléphone mobile, aux chaînes du câble et du satellite...

Dernier élément d'explication: l'essor de nouveaux besoins. Depuis 2001, la dépense de **consommation des ménages** est restée très soutenue en dépit d'une activité économique très ralentie : elle a crû en volume à un rythme annuel compris entre 2% et 2,5%. Alors qu'au début des années 90, dans un contexte similaire, celle-ci avait fléchi jusqu'à baisser en 1993. Pour cela, les Français ont puisé dans leur épargne et, profitant du niveau exceptionnellement bas des taux d'intérêt, ils se sont même **beaucoup plus endettés**.

Pourquoi tant d'efforts ? Pour satisfaire les **nouveaux besoins créés par la vague d'innovations technologiques** autour de l'électronique, de l'informatique et des technologies de l'information et de

Directeur de la publication : Michel Muller

Rédaction : Jean Gersin / gersin@filpac-cgt.fr & Antoine Peillon / contact@cgtbayard.org

FILPAC-CGT : Case 426 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél. : 01 48 18 80 24 – Fax : 01 48 51 99 07

filpac@filpac-cgt.fr – www.filpac-cgt.fr

la communication. Les ventes de ces biens et services connaissent une croissance de 10% en volume depuis 1997. Et bien qu'elles représentent encore moins de 5% des dépenses totales de consommation des ménages, elles ont contribué pour un quart à la hausse de ces dépenses en 2005. En leur sein, les achats de matériel téléphonique explosent: + 24% en 2005, après 20,7% en 2004. Autres produits plébiscités : les téléviseurs à écran plat et les enregistreurs de DVD (+ 19,5% l'année dernière).

Rester dans la norme

Bien que tous ces nouveaux produits soient onéreux, ils ont été rendus d'autant plus désirables qu'au-delà de la publicité dont ils sont l'objet, ils **modifient les modes de vie et de socialisation de manière tellement structurante qu'ils sont devenus une norme incontournable**. D'où une frustration croissante des personnes aux moyens les plus modestes, contraintes d'arbitrer dans leur consommation pour **ne pas rester en marge de ce qui est présenté comme une révolution**. (...) D'où des situations parfois critiques, comme en témoigne la forte remontée du crédit à la consommation depuis deux ans et le **record atteint pour les découverts bancaires**, qui concernaient en 2005 un ménage français sur quatre (2). Les plus modestes en arrivent aussi à se restreindre sur l'essentiel...

Marc Chevalier

(1) Enquête "Les Français et l'argent", TNS Sofres, *Le Figaro*, La Poste, sept. 2004.(2) *L'Observatoire de l'endettement des ménages*, 18e rapport annuel, par Michel Mouillart, université de Paris X-Nanterre, 12 avril 2006.

(2) *L'Observatoire de l'endettement des ménages*, 18e rapport annuel, par Michel Mouillart, université de Paris X-Nanterre, 12 avril 2006.

LE PATRONAT EST
POUR L'AUGMENTATION
DES SALAIRES DES
OUVRIERS



Directeur de la publication : Michel Muller

Rédaction : Jean Gersin / gersin@filpac-cgt.fr & Antoine Peillon / contact@cgtbayard.org

FILPAC-CGT : Case 426 – 263, rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Tél. : 01 48 18 80 24 – Fax : 01 48 51 99 07

filpac@filpac-cgt.fr – www.filpac-cgt.fr