

PETIT GUIDE

CONTRE LES BOBARDS
DE LA LOI TRAVAIL

XXL



Il faut libérer le travail !

Avec ses ordonnances pour une nouvelle loi Travail XXL, Emmanuel Macron dit vouloir “libérer le travail”. Il a raison ! C’est vrai que le travail est emprisonné dans les injonctions de rentabilité et les logiques financières. Il est urgent de redonner du pouvoir de décision aux salarié.e.s face aux employeurs. De desserrer l’emprise des actionnaires par de nouveaux droits pour les travailleurs.euses et les usagers.ères.

Libérer le travail, ça voudrait dire quoi ?

Ce serait lui redonner du sens : en finir avec les objectifs quantitatifs absurdes qui obligent à tricher et à mentir pour faire semblant de les atteindre. En finir avec l’obsolescence programmée, qui fait fabriquer des produits fragiles pour accélérer leur remplacement. En finir avec l’obligation de vendre n’importe quoi sans se préoccuper des besoins réels des client.e.s et usagers.ères. En finir avec les réductions d’effectifs qui obligent à travailler de plus en plus vite en sacrifiant la qualité des produits et des services, le travail “bien fait”.

Ce serait lui redonner de la sécurité : offrir aux salarié.e.s et à leur représentant.e.s un droit de veto sur les restructurations et les délocalisations qui ferment leur avenir, instituer une garantie de revenu au salaire antérieur en cas de chômage ou de formation pour leur permettre de refuser les miettes d'emplois, les jobs jetables et mal payés qui précarisent leur vie.

Ce serait lui redonner du pouvoir : permettre aux salarié.e.s de peser sur les décisions d'investissements, associer les usagers et les clients aux choix de production et à la définition des services. Libérer le travail, ça voudrait dire accorder aux salarié.e.s et aux parties prenantes concernées – riverain.e.s, usagers.ères, associations... – de nouveaux droits pour un travail plus vivable et plus sain, pour une société plus juste et pour la planète.

Les ordonnances font exactement l'inverse !

Le projet de loi d'habilitation parle "d'améliorer la représentation des salarié.e.s dans les organes d'administration et de surveillance des sociétés dont l'effectif dépasse certains seuils". Mais les représentants des salarié.e.s,

ultra-minoritaires dans les conseils d'administration, n'y auront aucun poids réel. La fusion des instances représentatives éloignera les représentants de leur base : fini les délégués du personnel ou les élus CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) qui connaissent les salarié.e.s et le terrain, ils ou elles seront absorbé.e.s dans les instances centrales, d'entreprise ou de groupe.

Le droit pour le patron de déclencher un référendum contre les syndicats, la réduction des sanctions et des délais de recours en cas d'abus, l'extension des contrats précaires..., toutes ces mesures asserviront un peu plus le travail au lieu de le libérer. Pour mieux en diminuer le coût (économique) pour les actionnaires, non le coût (humain) pour nous toutes et tous, salarié.e.s, chômeurs.euses et précaires. Il est temps d'arrêter les bobards et de libérer réellement le travail !

Ce nouveau guide, fruit d'une collaboration entre Attac et les Economistes atterrés a vocation à y contribuer.

Bobard n°1

Les ordonnances, c'est légal, légitime et démocratique !

Pourquoi réformer le code du travail par ordonnances ?
“Pour des raisons d’efficacité et de rapidité”,
a déclaré Emmanuel Macron.

En effet, ça va vite, trop vite. Les Assemblées commencent par voter une “loi d’habilitation”, sorte de vague déclaration d’intentions. Puis le gouvernement rédige tranquillement les ordonnances à l’abri des regards indiscrets, et les publie après signature par le président. La beauté de la chose est là : les ordonnances s’appliquent dès leur publication. Le Parlement doit à la fin ratifier des textes déjà en vigueur. C’est légal, puisque c’est prévu par l’article 38 de la Constitution. Reste à savoir si c’est légitime...

6

“Il a été élu pour ça”

Emmanuel Macron a obtenu 24 % des voix au premier tour de la présidentielle, il a été ensuite élu par défaut contre Marine Le Pen. L’Assemblée a été élue avec une participation inférieure à 50 %, une première dans l’histoire de la République. Malgré l’“état de grâce” et la béatitude amorphe des grands médias, les sondages d’opinion montrent une majorité (61 %) de personnes opposées aux ordonnances.

“C’est légitime”

Ça peut l’être pour des textes purement techniques, où la procédure d’ordonnances allège le travail des Assemblées. Mais pas pour des dispositions majeures comme celles ici discutées : la procédure réduit le rôle du Parlement

au simple enregistrement. Comme pour le 49-3, un refus de ratification des ordonnances signifierait une épreuve de force entre l'Assemblée et l'exécutif : peu probable avec la majorité écrasante, servile et inexpérimentée dont dispose Emmanuel Macron.

“C'est démocratique !”

Evidemment non : sous couvert d'efficacité le but est de limiter tout débat sur le fond et de restreindre les possibilités de contestation par les parlementaires ou par les citoyen.ne.s. La démocratie n'est pas une opération spéculative sur les marchés financiers, elle demande du temps pour l'information, la délibération et la décision. Le recours au 49-3 ou aux ordonnances pour imposer des régressions sociales majeures montre que nos gouvernants ont parfaitement conscience de l'illégitimité profonde de ces réformes.

7

“C'est banal”

De Gaulle et ses successeurs immédiats ont peu utilisé les ordonnances. C'est à partir de Jacques Chirac que la procédure devient courante : 405 ordonnances ont été ratifiées entre 1984 et 2013, dont... 307 entre 2003 et 2013. Cette augmentation est en partie liée à l'obligation de mieux assurer la transposition en droit français des directives prises par l'Union européenne. Un autre signe de l'affaiblissement de la démocratie parlementaire, désormais jugée trop contraignante par nos élites pressées.

Bobard n°2

Le travail coûte trop cher !

C'est le père de tous les bobards, celui duquel tous les autres découlent, celui qui continue à être propagé quand tous les autres ont été démentis.

C'est pourtant la *fake news* par excellence, la médaille d'or des "post-vérités" du Medef !

"Il faut baisser les salaires pour que les entreprises embauchent"

Si les entreprises baissent les salaires, qui va acheter leurs produits ? Si les ventes diminuent, les entreprises investiront-elles ? Si les investissements baissent, qui embauchera ? Les patrons le disent eux-mêmes : ils embauchent si leurs carnets de commande sont pleins, pas si l'on baisse les salaires.

8

"Le coût du travail est plus élevé en France qu'ailleurs"

Les études de l'OCDE, de l'Union européenne et de l'INSEE convergent : le coût horaire du travail en France arrive en 5^e position parmi les 28 pays membres de l'UE, derrière le Danemark, la Suède, la Belgique et le Luxembourg. Dans la seule industrie manufacturière, il est en moyenne de 33,22 €, de 38,27 € en France et de 40,72 € en Allemagne. Rapporté à la productivité, le coût du travail est sensiblement le même dans les deux pays.

"Les charges sociales écrasent les entreprises"

Ce qui distingue la France des pays du Nord de l'Europe, ce n'est pas le niveau du coût du travail, mais sa structure : plus de cotisations sociales chez nous, plus de salaires nets mais aussi plus d'impôts ailleurs. Pourtant depuis

vingt-cinq ans, Balladur, Jospin, Fillon, Hollande n'ont cessé d'inventer de nouveaux allègements de cotisations sociales. Au niveau du SMIC, l'exonération est totale et elle est dégressive jusqu'au seuil de 1,6 SMIC. Le "pacte de responsabilité" de Hollande a ajouté de nouveaux allègements, dont le Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) : plus de 40 milliards d'euros par an.

Et l'emploi ?

Les études montrent qu'environ 150 000 emplois sont préservés, soit un coût annuel exorbitant de 250 000 € par emploi. La preuve est donc faite que les 6 millions de chômeurs.euses ne sont pas dus aux salaires trop élevés.

Pour en finir avec ce bobard

- 9 Le "coût du capital", lui, est extravagant mais rarement mis en lumière. Des revenus indécents pour les grands patrons et hauts cadres, qui vont jusqu'à 1000 fois le SMIC ! Pour les actionnaires des entreprises du CAC 40, des dividendes qui ont atteint 46 milliards d'euros en 2017, un record depuis 2006.

D'où l'exigence de :

- subordonner toute exonération à la création effective d'emplois ;
- cibler toute aide vers les secteurs qui en ont besoin ;
- fixer un plafond à l'éventail des salaires versés dans les entreprises ;
- assurer l'égalité des salaires hommes-femmes ;
- refonder une fiscalité résolument progressive.

Bobard n°3

Le code du travail tue l'emploi !

“Libérer le marché du travail du carcan du code du travail en facilitant les licenciements, en boostant les contrats de projet et la négociation d'entreprise”, voilà, pour Emmanuel Macron, le remède au chômage.

“Il faut faciliter les licenciements pour embaucher”

Ce bobard est vêtu des oripeaux de la science. Il s'inspire d'une étrange théorie américaine des années 1980 qui explique le chômage par la faute des salarié.e.s stables (*insiders*). Ceux-ci auraient acquis, via les syndicats, une surprotection de leur emploi constituant une “rigidité” qui empêche le marché du travail de revenir au plein-emploi.

Selon cette théorie, les salarié.e.s stables auraient rendu les licenciements si difficiles que les employeurs n'oseraient plus embaucher des chômeurs (*outsiders*), de crainte de ne pouvoir les licencier. Il faudrait donc affaiblir les protections des salarié.e.s pour favoriser l'embauche.

Mais cette théorie oublie l'asymétrie de la relation salariale, qui est la raison d'être du code du travail.

Ce sont les employeurs et non les salarié.e.s qui sont en position de force dans les négociations. Ce sont du reste les employeurs qui réclament et obtiennent depuis 40 ans des assouplissements du code du travail et ne respectent même plus la législation sur les CDD et l'intérim, prévus pour des cas précis mais aujourd'hui banalisés.

“La flexibilité réduit le chômage”

Dans la vraie vie, si les employeurs renoncent à embaucher, ce n'est pas qu'ils ont peur d'avoir du mal à licencier (ils y arrivent très bien), mais en raison de l'incertitude qui pèse sur leurs carnets de commande ou des difficultés à trouver les compétences qu'ils recherchent – ce que l'INSEE vient à nouveau de rappeler¹.

L'OCDE, qui poussait vigoureusement à la flexibilisation des marchés du travail du monde entier dans les années 1990, a constaté dès 2003 qu'on ne pouvait démontrer que ces réformes réduisaient le chômage. Ce constat n'a pas été démenti. Pire, après la crise de 2008-2009, des pays comme la Grèce, l'Espagne et le Portugal, “bons élèves” des réformes libérales, ont facilité les licenciements, décentralisé la négociation au niveau des entreprises... et vu le chômage monter en flèche.

11

Pour en finir avec ce bobard

L'insécurité de l'emploi gâche la vie de millions de gens sans bénéficier à l'économie. Le CDI doit être la règle, le licenciement justifié par de réelles difficultés économiques, et le revenu garanti pendant les périodes de chômage et de formation grâce à une véritable sécurité sociale professionnelle.

¹ https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/.../062017_ndc_eclairage_emploi1.pdf

Bobards n°4

Licencier : une course d'obstacles pour les employeurs !

Il faudrait faciliter et “sécuriser” les licenciements pour permettre aux patrons de gérer correctement leur entreprise. Mais les licenciements sont-ils vraiment ce parcours du combattant qu'on nous décrit ?

“Les règles de licenciements sont trop rigides”

Le CDI – 86 % des salarié.e.s – n'est pas forcément gage de stabilité. Un tiers des nouveaux CDI sont rompus au cours de la 1ère année ; pour les moins de 25 ans, c'est la moitié. Les possibilités pour un employeur de rompre un contrat de travail sont nombreuses : la fin de la période d'essai (qui peut atteindre 8 mois pour un cadre), la rupture conventionnelle en accord avec ou par pression sur le/la salarié.e, le licenciement pour motif personnel ou économique. L'indemnité minimale dans ce dernier cas est de 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté, faites le calcul !

Les réformes ont déjà été nombreuses afin de faciliter ces licenciements : appréciation très souple des difficultés économiques, raccourcissement des délais de recours, simplification du contrôle des plans sociaux par l'inspection du travail, introduction des accords “compétitivité emploi” qui permettent de baisser les salaires et de licencier les récalcitrants. Nos règles de licenciement sont déjà très flexibles !

“Il faut sécuriser les entreprises”

En cas de contestation d'un licenciement devant les prud'hommes, les ordonnances veulent instaurer un plafond d'indemnités qui s'imposerait alors aux juges. Cela revient à prévoir à l'avance les indemnités versées afin de réduire l'incertitude des employeurs quand ils violent la loi par des licenciements abusifs !

Plus l'entreprise est grande avec des moyens financiers importants, plus elle pourra budgéter tranquillement à l'avance des provisions pour licencier sans cause réelle ni sérieuse. Il n'y a qu'un pas vers la sortie de la convention n° 158 de l'OIT ratifiée par la France, qui oblige les employeurs à justifier les causes d'un licenciement. Cela ouvre la voie au rêve des libéraux : instaurer un contrat de travail unique et précaire. Cette mesure est présentée comme favorisant les très petites entreprises et les PME, mais elle sert surtout l'intérêt de ses plus zélés avocats, les grandes entreprises du Medef.

13

Pour en finir avec ce bobard

A l'heure où la perte de l'emploi est une angoisse du quotidien pour nombre de salarié.e.s, doivent-ils se résoudre à devenir jetables ?

Les indemnités pour licenciement abusif doivent compenser la totalité du préjudice subi, les causes du licenciement doivent être réelles, sérieuses et justifiées, et le licenciement annulé s'il en va autrement.

Bobard n°5

Les accords d'entreprises, ça répond mieux aux nécessités du terrain !

Dans la foulée de la loi El Khomri, Emmanuel Macron veut étendre encore plus la prééminence des accords d'entreprise sur les accords de branche. Pour le temps de travail, les accords d'entreprise peuvent déjà imposer des règles inférieures aux accords de branche (travail sur 39 heures au lieu de 35, par exemple). Les ordonnances Macron prévoient d'étendre la possibilité de faire "moins bien" que l'accord de branche à quasiment tous les domaines². Soi-disant pour tenir compte des particularités des métiers.

"L'agriculture et l'industrie, le luxe et la coiffure ont peu en commun"

En réalité dans une même branche professionnelle, les contraintes et les modes d'organisation du travail se ressemblent beaucoup : il n'y a guère de différence entre une chaîne de production de telle entreprise de l'automobile par rapport à telle autre. Les accords de branche répondent donc aux spécificités des professions, tant en matière de droits et de protection des salarié.e.s que de processus de production. Pourquoi, alors, vouloir favoriser l'accord d'entreprise ? La réponse est simple : favoriser la course vers le bas.

Penault et Reugeot dans le même bateau

Prenons deux entreprises concurrentes imaginaires, Penault et Reugeot. Supposons que chez Penault, des syndicats aient réussi à maintenir les 35 heures payées 39 et obtenu la suppression du travail de nuit, délétère pour la santé. Supposons aussi, que chez Reugeot, l'on travaille 39 heures payées 39 et que l'on travaille de plus en plus la nuit, ce qui permet de mieux rentabiliser les machines. Inévitablement, les syndicats de Penault seront soumis à une pression forte de leur direction pour abandonner leurs avantages. Si l'on renonce à une régulation de la concurrence par les branches professionnelles, tout le monde sera tiré vers le bas.

15

En réalité, la faculté “d’adaptation” des entreprises n’est qu’un prétexte pour faire régresser les droits des salarié.e.s, jugés préjudiciables à la compétitivité des entreprises. Sinon, comment comprendre que la loi crée aussi des “accords de groupe” qui peuvent parfois couvrir des dizaines d’entreprises de secteurs complètement différents et que ces accords s’imposent aux accords d’entreprise ? Il s’agit, en fait, de permettre aux employeurs de négocier les régressions au niveau qui leur convient le mieux, là où le rapport de forces est le plus faible.

Plutôt que de faire primer les accords d’entreprise, il faut au contraire conforter les droits sociaux et libertés individuelles et collectives dans la loi (ordre public social) et renforcer le rôle des branches dans la régulation des normes, pour éviter le dumping social.

2 Hormis minimas salariaux conventionnels, classifications, mutualisation des financements paritaires, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, gestion et qualité de l’emploi.

Bobard n°6

La fusion des IRP renforcera le dialogue social !

Dans toutes les entreprises de plus de 50 salarié.e.s, un “comité social et économique” doit remplacer les instances de représentation du personnel (IRP) : délégués du personnel (DP), comité d’entreprise (CE) et comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ce nouveau comité pourrait disposer également d’une compétence en matière de négociation d’accords d’entreprise. Cela répondrait au besoin d’un “*dialogue social simple*”, nécessaire “*si l’on veut que les représentants des salarié.e.s aient une vision d’ensemble, une vision stratégique qui leur permette de peser sur l’avenir de l’entreprise*”³.

“La fusion des IRP permet de simplifier le dialogue social”

Un *dialogue simple* pour qui ? Par pour les représentants du personnel (RP). Car la fusion des instances aura d’abord pour conséquence une diminution radicale de leur nombre et ils seront noyés sous une tonne de sujets généraux, sans moyens ni compétences suffisants. Elle les enfermera encore plus dans un face-à-face institutionnel, inégal, avec l’employeur, à distance des personnels. Car la fusion se fera au périmètre du CE, le plus vaste, ce qui revient à supprimer les instances de proximité (DP et CHSCT) : comment dans ces conditions représenter réellement le personnel ? Comment assurer la prévention des risques professionnels et évaluer la pertinence des organisations, comment connaître et objectiver le travail réel des salarié.e.s, puisque la perte de proximité empêchera d’aller voir le travail de près et d’échanger avec les personnels sur les difficultés rencontrées ?

“La santé au travail sera pleinement préservée”

Le gouvernement a annoncé la possibilité, par accord majoritaire, de maintenir des instances séparées, mais celles-ci n'auraient pas la personnalité morale. Les CHSCT “maintenus” ne pourront donc plus mener des actions en justice pour s'opposer à une réorganisation risquant de mettre en jeu les conditions de travail et la santé des salarié.e.s ou faire reconnaître un préjudice.

Les employeurs pourront y raconter ce qu'ils veulent. Les élu.e.s du personnel devront faire remonter aux élu.e.s du Comité social et économique les problèmes repérés, sans certitude qu'ils soient traités à leur juste mesure.

La fusion des instances va éloigner les élus du travail et asphyxier la démocratie sociale, déjà très abîmée par les précédentes réformes (dont aucune évaluation n'a été faite). Elle va de plus dissoudre la question du travail dans les questions économiques, salariales et de gestion des œuvres sociales, à rebours de ce qu'il conviendrait de mettre en œuvre pour libérer le travail et favoriser l'emploi !

17

Bobard n°7

Le pouvoir des syndicats sera renforcé !

Le projet de loi d'habilitation prévoit la possibilité pour l'entreprise d'instaurer le "chèque syndical". Il serait financé, en tout ou partie, par l'employeur et mis à la disposition du/de la salarié.e pour financer le syndicat de son choix. Cette mesure semble inciter à l'engagement syndical très faible dans le secteur privé et renforcer le rôle des syndicats. Le projet prévoit aussi de mieux former les élu.e.s et de lutter contre la discrimination syndicale. Toutefois, non seulement, le "chèque syndical" est contesté, mais les autres propositions du gouvernement sont très imprécises.

"Les syndicats seront renforcés"

La loi El Khomri a déjà facilité l'adoption d'accords dérogatoires dans les entreprises en permettant aux syndicats minoritaires (mais ayant au moins 30 % des votes exprimés aux élections) de déclencher un référendum pour faire valider un accord refusé par les syndicats majoritaires. Une étape de plus pour contourner les syndicats pourrait être franchie avec l'autorisation donnée aux employeurs de soumettre aux salarié.e.s un accord par référendum, même contre l'avis des syndicats.

Les salarié.e.s auraient-ils/elles le choix de s'opposer à des accords défavorables (temps de travail, salaires, conditions de travail... voulus par un employeur les menaçant de fermer leur entreprise ?

“Les relations de travail seront sécurisées”

Un accord d'entreprise qui ne respecte pas la loi peut être annulé par le juge. Ce fut le cas de nombreux accords (forfait jour, temps de repos, durée maximum du travail...). Le projet du gouvernement fait bénéficier de nombreux accords d'entreprises d'une "présomption de conformité à la loi" : la charge de la preuve est inversée, ce sera aux syndicats de prouver l'illégalité de l'accord, le juge devra se prononcer sur les preuves avancées par les syndicats et non sur le texte d'accord lui-même.

Le rôle des juges prud'homaux a déjà été fortement réduit par la loi Macron de 2015, qui a rendu beaucoup plus difficile le dépôt de requêtes. Il pourrait encore diminuer : les juges seront privés de leur latitude à fixer les indemnités des licenciements abusifs et seront moins sollicités à cause du raccourcissement des délais de recours contentieux.

19

Avec la fusion des instances représentatives du personnel dans toutes les entreprises qui réduira le nombre de représentants du personnel et leurs moyens, les ordonnances marginalisent les contre-pouvoirs des salarié.e.s et vident de tout contenu les pseudo-avancées sociales esquissées.

Tous micro-entrepreneurs, c'est l'avenir du travail !

C'est un bobard "en même temps" : il s'adresse aux jeunes et aux chômeurs.euses, appelé.e.s à se prendre en main, à être autonomes et modernes, et en même temps aux professions réglementées comme les taxis, sommés de renoncer à des "privilèges" d'un autre âge.

"L'emploi indépendant devient la nouvelle norme"

La montée récente de l'auto-entrepreneuriat fait l'objet de tous les fantasmes. Pour les néolibéraux, on assisterait à la généralisation de l'entrepreneur autonome dans un monde concurrentiel et informatisé, tandis que certains idéalistes à gauche y voient l'avènement du travailleur enfin affranchi de l'aliénation et de la subordination à un employeur.

Pourtant, le salariat résiste.

La part des non-salarié.e.s dans l'emploi total a considérablement reculé entre 1970 et les années 2000, notamment dans l'agriculture. Elle n'a commencé à remonter faiblement que depuis 2009, sous l'impulsion de la loi dite de "modernisation de l'économie" d'août 2008 encourageant le auto-entrepreneuriat.

Aujourd'hui, 11 % des emplois sont non-salariés : plus que les 8-9 % des années 2000-2009, mais bien moins que les 20 % de 1970. Il n'y a pas de lame de fond.

L'auto-entrepreneuriat a pourtant des effets majeurs sur l'emploi indépendant. Il déstabilise des professions indépendantes "classiques" : par exemple, pour exercer, les artisans taxi doivent réussir un concours et investir dans une licence et un véhicule. Ils font désormais face à des chauffeurs de plateformes, VTC ou *Uber*, n'ayant ni le certificat de taxi (la formation VTC est bien moins exigeante), ni la licence et contraint à des cadences infernales du fait de leur faible niveau de rémunération.

Si cette concurrence a pu se développer, c'est parce que les pouvoirs publics ont ouvert la profession de taxi à des auto-entrepreneurs non professionnels.

"L'auto-entrepreneuriat, c'est l'emploi d'avenir"

Loin des clichés sur leur autonomie, les auto-entrepreneurs sont souvent poussés vers ce statut par la précarité ou les discriminations des employeurs. Plutôt qualifiés, ils cherchent à compléter les revenus d'une activité salariée

précaire ou basculent malgré eux vers ce statut. quand ce ne sont pas d'ancien.ne.s chômeurs. euses ou inactifs.ves qui en obtiennent des revenus insuffisants. Leur subordination de fait à un client ou à un donneur d'ordre est fréquente, ces derniers cherchant à disposer d'une main-d'œuvre flexible sans assumer les obligations d'un employeur, une forme extrême d'exploitation.

L'ubérisation n'est pas l'avenir du travail. La précarité de ces emplois et la course au moins-disant social alimentent les revendications et les luttes de ces précaires. L'avenir, c'est la régulation de l'emploi indépendant, et sa réintégration dans le salariat quand il n'est pas indépendant.

Attac

Nous ne sommes pas condamné.e.s à subir les ravages de cette mondialisation et le cynisme des élites.

Fondée en 1998 et présente dans plus de quarante pays, Attac est une association qui milite pour la justice sociale et environnementale et conteste radicalement le pouvoir pris par la finance sur les peuples et la nature.

Attac mène des actions pour favoriser le développement d'alternatives et pour mettre sous contrôle citoyen les banques et multinationales prédatrices. Mouvement d'éducation populaire, l'association produit des analyses et expertises, participe à des manifestations et organise des événements et des mobilisations partout en France. Pour adhérer et soutenir Attac : <https://france.attac.org>

Les économistes atterrés

Association d'économistes et de citoyens, Les Economistes atterrés se donnent pour but d'impulser la réflexion collective et l'expression publique des économistes qui refusent la domination de l'orthodoxie néo-libérale. Ils interviennent dans le débat public pour proposer des alternatives aux politiques d'austérité budgétaire et salariale et de réformes libérales, alternatives basées sur la transition écologique et sociale.

rédaction : **Thomas Coutrot, Evelyne Douville, Anne Eydoux, Karl Ghazi, Jean-Marie Harribey, Sabina Issehnane, Julien Lusson**

maquette et illustration : **Stéphane Dupont et Jean Jullien**

impression : **Escourbiac**

édité par **Attac France**, août 2017

Attac France

21 ter rue Voltaire

75011 Paris

%
attac

