

LA PRESSE EN REVUE...



MERCREDI 3 JUIN 2015

SOMMAIRE

- 1) Dramatique la situation
- 2) Le fiasco
- 3) Les mesures Rebsamen
- 4) Nouvelle identité, eux aussi...



Gérard Diez La Presse en Revue

I) Jean Grosset (PS): «Nous sommes dans une situation dramatique»



Proche de François Hollande et ancien n°2 du syndicat UNSA, Jean Grosset devient le conseiller pour les affaires sociales de Jean-Christophe Cambadélis au PS. À charge pour lui de renouer avec le monde syndical, de défendre la loi Rebsamen et de remettre une pincée de social dans le logiciel socialiste.

http://www.dailymotion.com/video/x2selyf_jean-grosset-ps-nous-sommes-dans-une-situation-dramatique_news

Sans fonction officielle à l'Élysée, Jean Grosset, ancien n°2 de l'UNSA, n'a cessé ces dernières années de voir François Hollande. Le voilà aujourd'hui qui rejoint la tête du parti socialiste pour devenir conseiller pour les affaires sociales du premier secrétaire Jean-Christophe Cambadélis. Un choix que Jean Grosset justifie ainsi : « Qu'est-ce que je suis venu faire dans cette galère ? Faire en sorte que le PS ait un contact régulier, un dialogue, une réflexion politique avec les syndicats. » Ne masquant pas ses désaccords avec le premier secrétaire du PS, l'ancien syndicaliste souligne « la situation dramatique du PS » : « Étant dans une situation dramatique, je pense qu'il vaut mieux que des gens qui pensent à peu près la même chose travaillent ensemble », assure-t-il.

Dans ce 52e numéro d'Objections, Jean Grosset monte en défense de la loi Rebsamen sur le dialogue social, notant de nombreuses avancées et l'opposition farouche du patronat. « La loi sur le dialogue social, contrairement à ce que disent un certain nombre de personnes, est importante. Quand on voit l'excitation du patronat sur ces questions, on se dit quand même que ça change un certain nombre de choses dans les entreprises », dit-il.

mediapart.fr

LAPRESSEENREVUE.EU

II) Chômage: le grand fiasco des contrats de génération

Par Mathilde Goanec et Rachida El Azzouzi et Lénaïg Bredoux

Le chômage a encore augmenté de 0,7 % depuis le mois dernier. L'exécutif n'a toujours pas trouvé de bonnes recettes pour inciter à la création d'emplois, à part multiplier les contrats aidés pour les jeunes. Et même dans ce domaine, le contrat de génération, la mesure anti-chômage phare du quinquennat, est un échec cuisant.

« *La réconciliation des âges, la solidarité entre les générations* ». Au Bourget, en 2012, François Hollande avait le verbe haut et la fougue d'un candidat en campagne. Le contrat de génération, son bébé pour l'emploi, était un coup à trois bandes, censé résoudre tout à la fois le chômage des jeunes, celui des seniors, ainsi que la question de la transmission des savoirs et des compétences. Les objectifs étaient même chiffrés : 500 000 contrats de génération devaient être signés sur cinq ans, selon l'étude d'impact préalable au projet de loi, publiée en décembre 2012.

Trois ans après le début de son quinquennat, l'échec est patent: seuls 40 000 contrats de génération ont été signés, et fin décembre 2014, en tenant compte des ruptures, il y avait seulement 27 803 personnes en contrat de génération en France.

Le dispositif a pourtant été assoupli, l'aide financière élargie, les sanctions repoussées. Peine perdue. « *Eh bien oui, ça ne marche pas, admet un proche de François Hollande. Mais on essaie, on expérimente. Ce n'est parce que cela ne se traduit pas en résultats qu'on ne fait rien. Ceux qui ont pensé le dispositif n'étaient pas une brochette d'abrutis. Nous sommes en train de réfléchir à d'autres formules.* » Cela sonne comme un désaveu pour des « *contrats de génération* » censés être à François Hollande ce que les emplois jeunes furent à Lionel Jospin: le symbole d'une politique volontariste et de la baisse du chômage.

L'idée est née dans le tout premier cercle de François Hollande, quand il n'était encore candidat à rien mais qu'il préparait son projet en vue de la primaire. Il y a trois ans, son bras droit

de l'époque, l'actuel ministre de l'agriculture Stéphane Le Foll, nous en racontait la genèse : « C'était en 2010, avant un débat télévisé prévu avec Xavier Bertrand. On était chez François et on gribouillait des notes pour préparer l'émission. Il avait l'idée de lutter à la fois contre le chômage des jeunes et celui des seniors. C'est lui qui a trouvé le nom "contrat de génération". »

Le projet, d'abord très bricolé, est ensuite mouliné par plusieurs proches du futur président, dont l'avocat Dominique Villemot, et il est inspiré d'échanges avec plusieurs chercheurs dont la spécialiste du vieillissement Anne-Marie Guillemard.



© dr

Sur le papier, le principe est simple : les entreprises de moins de 300 salariés reçoivent une aide financière en échange de l'embauche d'un jeune assortie du maintien dans l'emploi d'un senior. Mais la carotte des 4 000 euros par an pendant trois ans n'a pas suffi à déclencher de folles vocations. Là où ça marche, c'est quand l'entreprise va bien, et qu'elle aurait de toute façon embauché.

« L'aide, c'est un coup de pouce, c'est sûr. Mais ça n'a pas été déterminant », explique Jean-Paul Da Costa, PDG de l'entreprise CPC, installée en banlieue parisienne et spécialisée dans le conditionnement de produits de luxe. Il a signé quatre contrats de génération : « Cela nous a incités à embaucher en CDI des jeunes que nous aurions auparavant sûrement testés d'abord en CDD. » Selon une étude de la Dares, le commerce, l'industrie et la construction seraient les principaux utilisateurs du dispositif, en ayant requalifié en CDI de jeunes ouvriers déjà présents dans l'entreprise avant leur embauche.

Le contrat de génération, trop souvent présenté comme un outil sur mesure pour l'artisanat, concerne normalement tout le monde, les petites comme les grosses entreprises. Toutes celles de

plus de 50 salariés sont tenues de mettre sur pied un accord d'entreprise. Mais la Dares estimait que, là encore, moins de la moitié des entreprises concernées étaient dans les clous. La menace d'une sanction équivalente à 1 % de la masse salariale, en l'absence d'accord dans les entreprises de plus de 300 personnes, n'y change pas grand-chose car elle est rarement appliquée. Et quand elles signent, elles restent très prudentes sur le volume d'embauches prévues.

« Les contrats de génération ont été vendus comme une mesure révolutionnaire mais c'est surtout de la communication ! Ils ne décollent pas et ne décolleront pas, tout simplement parce que les employeurs rechignent à recruter ou à garder leurs seniors. C'était déjà le cas avant la crise et ça l'est encore plus aujourd'hui. Pour les jeunes, l'arsenal de mesures a contenu la progression du chômage », décrypte un directeur du travail sous couvert d'anonymat. À la tête d'un territoire où il y a autant de jeunes que de seniors demandeurs d'emploi, il a « toutes les peines du monde » à donner un chiffre précis quant au nombre de contrats de génération signés dans sa région, « tant c'est le fiasco ».

« Le principal problème, c'est que tous ces dispositifs pour l'emploi se cannibalisent les uns les autres, assure l'économiste Philippe Azkenazy qui a, dès le début, eu des mots très durs contre le contrat de génération. Et puis, vous aurez beau faire les plus beaux projets du monde, ce sont des mirages si les carnets de commandes sont vides, c'est aussi simple que ça. » Ce que reconnaît aussi un proche conseiller du chef de l'État : « Lorsqu'il y a une grosse concentration de mesures en faveur de l'emploi, les dispositifs finissent par se vampiriser. »

Pour Annie Jolivet, du Centre d'études de l'emploi, la conjoncture économique rend effectivement « difficile la planification des recrutements », tout comme la « complexité du dispositif, avec des aides, des incitations, et des sanctions différentes selon la taille de l'entreprise, ce qui rend ardue son appropriation. » Même la sociologue Anne-Marie Guillemard, consultée, est très critique : « J'avais parlé du contrat de génération avec François Hollande avant sa prise de fonctions. C'était une belle idée car enfin, on arrêterait de jouer les jeunes contre les vieux ! Mais au final, le dispositif est bien trop grossier pour pouvoir fonctionner et ça dénote, selon moi, une méconnaissance profonde du monde du travail. »

«De la poudre aux yeux»

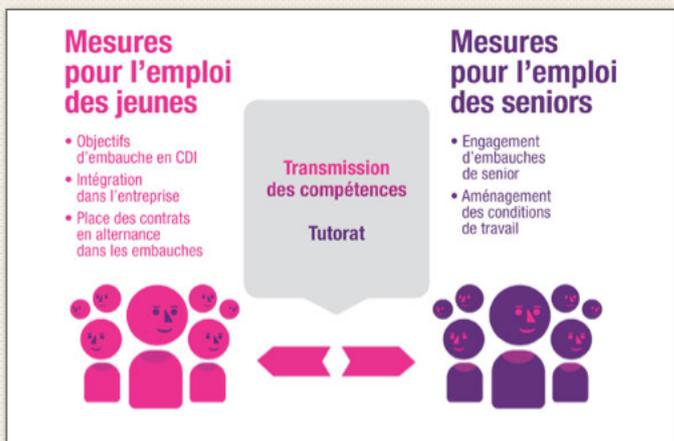
À Annecy, en Haute-Savoie, le sous-traitant automobile NTN-SNR-Roulements, filiale du groupe japonais NTN, qui emploie 2 400 salariés, par ailleurs champion de l'abus d'intérim (lire ici notre article), a conformément à la loi ouvert des négociations en juillet de l'année dernière, intégrant les contrats de génération dans un texte fourre-tout sur l'emploi. Bilan un an plus tard : les contrats de génération se comptent sur les doigts d'une main.

« *Aucun senior ne veut lâcher en fin de carrière la moitié de son salaire par les temps qui courent et être à temps partiel* », raconte Jean-Paul Macé, le délégué CGT de l'usine. Pour ce syndicaliste, ce dispositif, qui va « *à l'encontre de la reconnaissance et de la réparation de la pénibilité par retraite anticipée* », « *c'est de la poudre aux yeux* » : « *Dans l'industrie, les salariés en production, lorsqu'ils approchent de l'âge de la retraite, n'ont qu'une hâte : se barrer en pré-retraite car ils n'en peuvent plus, usés par la pénibilité. Le contrat de génération qui les maintient dans l'emploi, pour eux, c'est tout le contraire de ce qu'ils recherchent.* »

classique ne l'est pas, explique Laurent Vidal, responsable de la plateforme dédiée aux sinistres de Marseille, où 35 "contrats de généré" travaillent depuis septembre dernier, soit plus de la moitié des effectifs. Le contrat de génération a été la bonne opportunité pour une réorganisation. »

Même si le volet senior est inscrit dans l'accord, le dispositif mis en place, plutôt vertueux, ressemble surtout à une politique volontariste d'emploi pour les jeunes. La plupart des jeunes embauchés que nous avons interrogés avouent d'ailleurs qu'ils sont très enthousiastes, notamment sur le caractère pérenne de ce job d'étudiant. « *Je travaille depuis que j'ai 16 ans dans l'agriculture, comme agent d'entretien ou vendeur, raconte Pierre Verhelst, futur ingénieur. J'en ai besoin pour payer l'école, le loyer, les factures. Là, c'est mon premier CDI.* » Si jamais ça coince après le diplôme, « *on a toujours la possibilité de rester ici, c'est plutôt rassurant, et puis c'est toujours mieux sur un CV qu'un boulot à Mac Do* », note Manon Rosset, qui termine cette année son école de commerce.

De ce point de vue, la Maif est dans la moyenne, toujours selon l'évaluation de la Dares : dans les accords signés, les engagements sur le front des embauches sont majoritairement réservés aux jeunes, le volet senior ayant tendance à passer à la trappe. À titre d'exemple, près de 190 000 emplois d'avenir, autre instrument de la boîte à outils gouvernementale, ont effectivement été signés depuis le début du quinquennat. C'est même plus que ce qu'avait prévu le gouvernement. François Rebsamen a d'ailleurs déclaré lundi, à l'annonce des chiffres du chômage toujours désastreux, vouloir financer 100 000 contrats aidés supplémentaires.



Capture d'écran du site internet du ministère du travail

Quelques rares grosses entreprises, en bonne santé financière, jouent néanmoins le jeu. C'est le cas de la Maif, dont le chiffre d'affaires progresse d'année en année, et qui a promis d'embaucher 230 contrats de génération d'ici à 2016. L'entreprise souhaitait ouvrir ses lignes d'appel aux adhérents le samedi, mais se heurtait à la réticence des salariés à travailler le week-end. Le contrat de génération est donc apparue comme la martingale idéale : les jeunes embauchés, tous étudiants, sont à temps partiel et ne travaillent que le samedi et les vacances scolaires.

« *C'est une ressource disponible là où le salarié*

Quant à la transmission des compétences et à la cohabitation fructueuse entre les générations, elles ont davantage été utilisées comme un outil marketing pour vendre le projet que comme un réel objectif à atteindre, que ce soit dans les petites ou les grosses entreprises. « *Objectifs, contenus et modalités de la transmission sont totalement laissés à la responsabilité de l'entreprise, relève l'article écrit par Annie Jolivet, avec l'ergonome Jeanne Thébault. Il suffit que le binôme ait cohabité au moins six mois et un jour pour valider l'aide sur les trois ans.* » Les deux chercheuses notent par ailleurs un « *risque de siphonnage de l'axe transmission par l'axe insertion durable des jeunes dans l'emploi : n'y seraient mentionnées que des actions floues ou très générales puisque toute l'attention est portée*

sur l'emploi des jeunes et qu'aucun enjeu n'est mis en évidence pour la transmission entre les salariés qui ne sont ni jeunes ni âgés ».

L'autre critique concerne le coût d'une telle politique. Selon les derniers chiffres de la DARES, à la fin octobre 2014, 64 millions d'euros ont été versés par l'État aux entreprises pour les embauches réalisées en 2013 en contrat de génération. Ce qui donne une aide moyenne par trimestre et par contrat de génération de 820 euros. Cela s'ajoute aux aides dédiées aux emplois d'avenir, réservés au secteur non-marchand, qui vont de 35 à 75 % du taux horaire brut du Smic. En mars dernier, François Rebsamen a également lancé le dispositif Starter, en direction des entreprises du privé. Il s'adresse aux jeunes non-qualifiés de moins de 30 ans et prévoit une aide de 45 % pour les employeurs. Ironie du sort, c'est grâce à McDonald's, grand pourvoyeur de CDI à temps partiel, que le ministre du travail a inauguré son dispositif...

Là où le pouvoir socialiste se casse les dents, comme d'autres avant lui, c'est bien sur le chômage des seniors. La faiblesse du contrat de génération est d'autant plus gênante que la question de l'emploi des seniors pèse, année après année, toujours plus lourd. Même la dernière trouvaille du gouvernement, annoncée en juin dernier par François Rebsamen, d'un contrat par alternance pour les seniors en chômage de longue durée, a fait long feu. « *On l'attend toujours* », confie un directeur du travail qui ne cesse d'alerter depuis 2008 sa hiérarchie sur le sujet.

Selon un rapport de l'OCDE publié en janvier 2014, seuls 55 % des seniors sont passés directement de l'emploi à la retraite ces dernières années. Les autres ont connu à la fin de leur carrière de longues périodes de non-emploi. Le chômage des seniors augmente de manière soutenue depuis 2007, ils sont aujourd'hui près de 850 000 à être privés de travail, une augmentation de plus de 0,9 % depuis le mois dernier.

François Hollande, au Bourget encore, faisait ce constat : « *Partout où je vais dans les usines, deux sortes de travailleurs viennent me voir. Les plus anciens, qui me posent une seule question : quand est-ce que nous allons partir ? Et les plus jeunes, qui me posent une seule question : quand est-ce que nous allons pouvoir entrer ?* » Le gouvernement socialiste, après trois ans d'exercice du pouvoir, cherche toujours la réponse.

Les chiffres du chômage en Avril :

Le nombre d'inscrits à Pôle emploi, toutes catégories confondues, forment en avril un total de 5 344 600 personnes en métropole, 5 645 000 en incluant les départements d'Outre-mer. Les chômeurs sont **0,7 % de plus qu'au mois de mars. C'est la hausse la plus spectaculaire depuis janvier 2013.**

Le nombre de chômeurs inscrits depuis plus d'un an à Pôle emploi, considérés comme chômeurs de longue durée, a continué d'augmenter, plus 1,1 % en un mois et plus 10,2 % sur un an.

Malgré le fort soutien aux contrats aidés, on compte désormais 546 600 inscrits de moins de 25 ans ne travaillant pas du tout, un niveau qui n'avait plus été atteint depuis mi-2013.

mediapart.fr

III) Dialogue social et emploi : les principales mesures de la loi Rebsamen



Le projet de loi Rebsamen permettra notamment de regrouper des instances du personnel et de créer une représentation pour les salariés des très petites entreprises (TPE, moins de 11 salariés). - Shutterstock

Regroupements d'instances, égalité professionnelle, prime d'activité, burn-out, pénibilité... tour d'horizon des principales mesures du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi.

Regroupements d'instances

Les entreprises de moins de 300 salariés pourront regrouper délégués du personnel, comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité

et des conditions de travail (CHSCT) au sein d'une délégation unique du personnel (DUP). Jusqu'ici, la DUP était réservée aux entreprises de moins de 200 salariés et n'incluait pas le CHSCT. Existant depuis 1993, elle est utilisée par 60% des entreprises concernées. Les moyens des élus seront préservés. Au-delà de 300 salariés, les entreprises devront passer par un accord majoritaire pour regrouper partiellement ou totalement les instances.

Par ailleurs, les députés ont inscrit l'obligation de mettre en place des administrateurs salariés au sein des holdings de tête des groupes. Ils ont aussi imposé des administrateurs salariés dans les entreprises de plus de 1.000 personnes, contre 5.000 actuellement.

Procédures simplifiées

Les 17 obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise seront regroupées en trois grands rendez-vous. Les négociations obligatoires seront rassemblées en trois séquences (rémunération et temps de travail, qualité de vie au travail, emploi), dont la périodicité pourra être assouplie par accord d'entreprise.

En l'absence de délégués syndicaux, des représentants du personnel et des salariés mandatés par les syndicats pourront conclure plus facilement des accords avec l'employeur.

Egalité professionnelle

Pour les instances représentatives du personnel, les listes aux élections professionnelles devront être composées « alternativement d'un candidat de chaque sexe, jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes ».

Suppression en tant que tel du rapport annuel de situation comparée, obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés et remontant à la loi Roudy de 1983, mais reprise de ses éléments dans la base de données partagée avec les représentants du personnel.

Création d'une représentation pour les TPE

Pour les très petites entreprises (TPE, moins de 11 salariés), où rien n'existait, une représentation externe a minima est créée via des commissions régionales paritaires interprofessionnelles (10 membres syndicaux, 10 patronaux) avec une

mission générale de conseil, d'information et, ont ajouté les députés, de médiation. Ils ont aussi autorisé les membres de ces commissions à avoir accès aux locaux des entreprises, sur autorisation de l'employeur.

Parcours militant valorisé

Une progression salariale minimale sera garantie. Les salariés qui prennent ou terminent un mandat pourront aussi avoir un entretien avec leur employeur. Un dispositif de valorisation des compétences sera créé pour les représentants du personnel.

Prime d'activité

A compter du 1er janvier 2016, la prime d'activité remplacera la prime pour l'emploi (PPE) et le volet activité du revenu de solidarité active (RSA). Elle vise à encourager l'activité en soutenant le pouvoir d'achat des travailleurs modestes et sera ouverte aux jeunes actifs à partir de 18 ans.

La prime se déclenche dès le 1er euro de revenu d'activité, sera versée aux salariés qui touchent jusqu'à 1,2 SMIC soit 1.400 euros. Plus de 5,6 millions d'actifs seront éligibles. Les députés ont élargi son accès aux étudiants et apprentis touchant durant au moins trois mois 0,78 SMIC.

CV anonyme

Suppression du caractère obligatoire du curriculum vitae anonyme prévu par une loi de 2006.

Burn-out

Les pathologies psychiques pourront être reconnues comme maladies d'origine professionnelle dans certains cas. Le gouvernement devra remettre un rapport sur une éventuelle prise en compte spécifique du burn-out (syndrome d'épuisement professionnel).

Pénibilité

Simplification de la mise en place du compte pénibilité pour les entreprises: transmission des fiches individuelles non plus par l'employeur mais par la caisse de retraite, référentiels des branches pour apprécier des facteurs de pénibilité.

Intermittents

Le régime d'assurance-chômage des intermittents du spectacle sera conforté, dans la lignée de la concertation après la crise des festivals de l'été dernier. Sera inscrite dans le Code du travail l'existence pérenne de règles spécifiques d'indemnisation.

Compte personnel d'activité

Le compte personnel d'activité devra regrouper au 1er janvier 2017 les différents comptes existants (pénibilité, formation...). Une concertation sera engagée avec les partenaires sociaux avant le 1er décembre 2015, et s'ils le souhaitent, ils pourront ouvrir une négociation. Les contours et modalités du compte, que les salariés pourront conserver tout au long de leur carrière, doivent être précisés par un projet de loi en 2016.

Afpa

L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes deviendra un établissement public industriel et commercial (Epic) par ordonnance, afin d'assurer sa pérennité.

Médecine du travail

Surveillance médicale renforcée pour les seuls salariés occupant des postes à risque (conducteurs de train, etc). D'autres mesures pour réduire les visites médicales obligatoires des autres salariés doivent être annoncées par décret.

Avec AFP

LesEchos.fr

LAPRESSEENREVUE.EU

IV) La France a besoin d'une nouvelle identité, ses socialistes aussi

Eric Le Boucher



François Hollande au Panthéon, le 27 mai 2015. REUTERS/Philippe Wojazer.

Comme la Grande-Bretagne et, dans une moindre mesure, l'Allemagne, la France a perdu les repères de son identité. L'étatisme et l'égalité, ses deux piliers, sont usés. Il faut construire une République moderne.

Le président de la République glorifie au Panthéon la belle histoire de France, la Résistance, au moment où sa ministre de l'Education nationale veut abandonner l'enseignement du «roman national» pour mettre en avant, au même rang que ses grandeurs, les pages noires du pays, comme l'esclavage, la colonisation, la collaboration avec les nazis. «Enfant, tu dois aimer la France parce que la nature l'a faite belle et l'histoire l'a faite grande», enseignait le «roman» du «Petit Lavis», manuel scolaire de la Troisième République qui perdura jusque dans les années 1950. Entre la repentance décliniste et le panthéonisme, les socialistes français ont perdu les pédales. Il est temps qu'ils redéfinissent ce qu'est pour eux l'identité française, et au passage ce qu'est la leur.

Les socialistes français ne sont pas les seuls à errer. Le Labour britannique, qui vient d'essuyer un échec cinglant aux législatives, est appelé, lui aussi, à reconstruire ce que doivent être à ses yeux les fondements de la Grande-Bretagne au XXIe siècle.

Les piliers d'hier étaient deux: le fédéralisme, qui unissait solidairement quatre nations en une (Angleterre, Irlande du Nord, Ecosse, Pays de Galles) et le parlementarisme. Ils sont largement fissurés: l'Ecosse veut faire cornemuse à part et le principe démocratique s'enfonce dans le marais de la crise, des technologies individualistes et de la perte du sens de la civilité.

L'Allemagne, qui est appuyée sur les deux mêmes principes du fédéralisme et du parlementarisme, les a construits trop récemment pour qu'ils paraissent vieilliss. La stabilité politique a été une conquête très tardive, sa réunification n'a que vingt-cinq ans. La RFA n'a qu'un problème identitaire: quel doit être son rôle sur la scène internationale?

La France est, elle, sens dessus dessous. Elle n'a pas la même construction que ces deux anciens ennemis, elle s'appuie sur l'étatisme et l'égalité. Mais ces deux piliers sont tout autant ébranlés que ceux d'outre-Manche.

Deux conceptions identitaires opposées

Les travaillistes ont commencé à réfléchir à «une nouvelle histoire nationale». Les socialistes français, pas encore. Ils s'en prennent aux «pseudo-intellectuels» et ils préfèrent parler plus des courants que du fond. François Hollande s'y est essayé au Panthéon. «L'histoire est notre avenir», a-t-il dit devant les quatre cercueils bleu-blanc-rouge. Il a appelé au «devoir de vigilance» et de «résistance» face à «l'indifférence, face au fanatisme, au racisme, à l'antisémitisme», aux «inégalités, aux injustices, aux indécentes», et il a ajouté, au risque de disperser ses forces, «aux catastrophes, aux désordres climatiques, à l'épuisement de notre planète». Il a eu raison au passage de tancer ses anciens camarades devenus les gardiens de l'immobilisme:

«La République n'est pas figée. Ce n'est pas un corset dont il faudrait régulièrement recoudre les boutons. La République, c'est un mouvement, c'est une construction, c'est une passion, une passion généreuse, une passion rationnelle, une passion rassembleuse, avec, toujours, toujours, le refus de la fatalité.»

Le choix est en vérité simple entre deux conceptions identitaires qui s'opposent, mais que certains mélangent en créant la confusion. La première identité française, le souverainisme plus ou moins social, plonge dans la période d'après-guerre du gaullo-communisme. Indépendance, célébration de la nation, refus de la mondialisation, engagement minimum sur l'Europe. Son handicap est d'être grandement anachronique. Elle correspondait à une économie fermée, à une classe ouvrière imposante et à un Etat encore puissant et efficace.

La seconde conception correspond à ce que François Hollande, en référence à Pierre Brossolette, a vanté: «La réforme, l'audace, le

renouvellement.» Brossolette «ne demandait pas une République. Il n'appelait pas le retour de la République. Il voulait une République moderne, une République ouverte, une République généreuse, une République exigeante».

Il reste au président à préciser comment il construit cette République ouverte et moderne. Le premier pilier d'hier, l'étatisme, est devenu plus gros que l'édifice qui le coiffe. A 57% du PIB, il pèse plus qu'il ne porte. Le deuxième, l'égalité, s'est déplacé, il est planté selon les schémas d'hier, il ne correspond plus aux réels besoins de solidarités d'une économie schumpétérienne, en mutation complète et permanente. Des réformes, il en faut de radicales.

Errance internationale

L'autre errance que nous partageons avec les Britanniques concerne le rôle international du pays. Après la perte de son empire, la Grande-Bretagne a voulu être le pont entre l'Europe et l'Amérique. Celle-ci regarde désormais ailleurs, vers le Pacifique. Londres, qui voulait être à la fois hors de et dans l'Union européenne, est sommé de dire la place qu'il veut occuper. Dans ce sens, la décision de David Cameron de proposer un référendum correspond au bon moment.

Après la perte de son propre empire, la France a décidé de construire la Communauté européenne. Les socialistes de l'époque en étaient des militants. Aujourd'hui, beaucoup sont habités par la vision souverainiste. Et le camp européen est désemparé: la promesse européenne a déçu, il est nécessaire de lui donner un nouvel élan. François Hollande, sur ce sujet, est muet.

En revanche, il occupe pleinement le siège d'une France qui prend les armes en Afrique pour défendre les valeurs universelles. C'est poursuivre «une mission» historique républicaine.

Il est enfin une dernière caractéristique identitaire, que nous partageons avec les Britanniques: être une nation de culture et de sciences. Il serait temps d'y croire à nouveau.

Cet article est originellement paru dans Les Echos.

A Suivre...
La Presse en Revue