Presse écrite FRA

LE FIGARO

Edition : **17 fevrier 2025 P.1,7**

Famille du média : **PQN (Quotidiens nationaux)**

Périodicité : **Quotidienne**

Audience : **1664000**

Journaliste : **Anne de guigné**

Nombre de mots : **849**

le ***PLUS*** *du FIGARO* ***ÉCO***

UN AUTRE REGARD

Et si les entreprises payaient trop les quinquas?

PAR ANNE DE GUIGNÉ

PAGE 25

CHRONIQUES

UN AUTRE **REGARD**

ANNE DE GUIGNÉ

Et si les entreprises payaient trop les quinquas?

Mercredi prochain, la Cour des comptes rendra son audit sur le régime des pensions. À partir de là, les syndicats et le patronat pourront enfin entamer leurs discussions autour de la réforme des retraites de 2023. Cette dernière visait, comme toutes les précédentes réformes, à augmenter le nombre de personnes au travail dans le pays. Les résultats sont probants : en dix ans, le taux d'emploi des 55 à 64 ans s'est envolé passant de 48 % à 58 %. Encore loin, malgré tout, de la moyenne européenne de 64 % ou des 75 % recensés en Allemagne. D'où la nécessité d'accélérer.

« Si on avait le même taux d'emploi que l'Allemagne, la France n'aurait plus de déficit », assure en effet le ministre de l'Économie, Éric Lombard. Les économistes ont ainsi calculé que chaque hausse d'un point de la population en emploi rapporte 12 milliards d'euros par an au pays. Garder les seniors au travail fait alors figure de grande cause nationale. Au-delà du recul de l'âge de la retraite et de la réforme progressive de la durée d'indemnisation chômage pour cette tranche d'âge - jusqu'ici nettement plus élevée en France qu'ailleurs -, 1001 dispositifs ont été imaginés en ce sens.

La dernière initiative, fruit des négociations des partenaires sociaux de novembre, s'appelle ainsi le contrat de valorisation de l'expérience (CDI senior). L'idée est de demander aux chômeurs de plus de 60 ans, une fois embauchés, de communiquer à leurs employeurs leur échéancier de droits à la retraite afin de permettre à ces derniers de les licencier dès le taux plein acquis...

Loin de ces usines à gaz, un élément pourtant central dans ce débat sur l'emploi des plus de 55 ans demeure largement tabou : la question des rémunérations. Les DRH l'expliquent fréquemment sous couvert toutefois d'anonymat; les seniors sont difficiles à embaucher car payés trop généreusement pour une productivité aléatoire. Certains préconisent alors, comme c'est le cas au Japon, des baisses de rémunération en fin de carrière. Au sein de l'OCDE, la France, comme d'ailleurs l'Italie ou la Grèce, se distingue en effet par le traitement particulièrement avantageux réservé aux plus de 55 ans. L'expérience et la sagesse ont un coût pour ces pays latins.

En 2006, en France, les rémunérations moyennes des plus de 55 ans dépassaient même d'un tiers celles des 25-54 ans. Un tel écart s'explique aussi par un effet d'éviction : les personnes les moins bien formées ou en moins bonne santé étant sorties du marché du travail, restent les plus performants. L'écart se réduit peu à peu au fur et à mesure que le taux d'emploi augmente : selon les dernières données de l'OCDE - qui date de 2018 pour l'Hexagone -, la rémunération des plus de 55 ans était supérieure de 17 % à celle

Tous droits de reproduction et de représentation réservés au titulaire de droits de propriété intellectuelle.
L'accès aux articles et le partage sont strictement limités aux utilisateurs autorisés.

des autres tranches d'âge. La même année, en Allemagne l'écart entre ces deux catégories s'élevait à 10 %, en Espagne à 14 %, aux États-Unis à 9 %. Dans les pays du nord de l'Europe, les plus âgés bénéficient de rémunération supérieure de seulement 2 % à 3 % au reste des salariés. En Grande-Bretagne, les salaires tendent même à diminuer en fin de carrière.

Les économistes se sont penchés sur ces questions d'évolution de la productivité et des rémunérations à travers les âges de la vie. « *J'ai travaillé avec d'autres chercheurs sur la productivité des entrepreneurs en fonction de l'âge. D'après les données, les seniors ne sont pas nécessairement moins productifs que les plus jeunes,* avance ainsi Alain Trannoy, directeur d'Études à l'EHESS et professeur à l'École d'économie d'Aix-Marseille. *On voit d'ailleurs que les cash-flows de leurs entreprises sont proches de ceux des autres générations. En revanche, ils prennent moins de risques en raison d'un horizon plus court, et cela se lit dans des chiffres d'affaires plus faibles.* »

Les travaux d'Alain Trannoy apportent ainsi de l'eau au moulin aux initiatives de ceux qui réclament davantage de souplesse pour les salariés les plus âgés. Quand il était à Bercy, Bruno Le Maire avait défendu le principe d'un CDI senior, destiné aux plus de 55 ans, qui leur aurait permis de travailler 80 % de leur temps, tout en conservant 90 % de salaire et 100 % de droits à la retraite. La question du temps partiel paraît en effet central. Dans les pays du nord de l'Europe, les salariés acceptent très volontiers des baisses de rémunérations en fin de carrière, en échange d'une diminution du temps de travail. Un équilibre, qui leur permet de rester beaucoup plus longtemps au bureau ou à l'usine. Au Danemark, le taux d'emploi des seniors se rapproche ainsi des 75 %. ■

« J'ai travaillé avec d'autres chercheurs sur la productivité des entrepreneurs en fonction de l'âge. D'après les données, les seniors ne sont pas nécessairement moins productifs que les plus jeunes »

Alain Trannoy Directeur d'études à l'EHESS et professeur à l'École d'économie de Marseille

Tous droits de reproduction et de représentation réservés au titulaire de droits de propriété intellectuelle.
L'accès aux articles et le partage sont strictement limités aux utilisateurs autorisés.