

L'ÉPARGNE SALARIALE, UN SENIOR TOUJOURS FRINGANT

OCTOBRE 2018

ÉPARGNE
RETRAITE
PRÉVOYANCE

Le Cercle de l'Épargne, de la Retraite et de la Prévoyance
104-110, Boulevard Haussmann • 75008 PARIS
Tél. : 01 76 60 85 39 • 01 76 60 86 05
contact@cercledelepargne.fr
www.cercledelepargne.com



WWW.CERCLEDELEPARGNE.COM

SUIVEZ-NOUS SUR    

L'ÉPARGNE SALARIALE, UN SENIOR TOUJOURS FRINGANT

SOMMAIRE

ÉPARGNE
RETRAITE
PRÉVOYANCE

L'ARCHITECTURE RAPIDE DE L'ÉPARGNE SALARIALE	03
L'ÉPARGNE SALARIALE, UN SEGMENT DE L'ÉPARGNE DES MÉNAGES INVESTI EN ACTIONS	04
L'ÉPARGNE SALARIALE, MOTEUR DE L'ÉPARGNE SOLIDAIRE ET RESPONSABLE	04
LES AVANTAGES DE L'ÉPARGNE SALARIALE	04
DESCRIPTION RAPIDE DE LA PARTICIPATION	04
DESCRIPTION RAPIDE DU FONCTIONNEMENT DE L'INTÉRESSEMENT	05
DESCRIPTION RAPIDE DU PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE	06
DESCRIPTION RAPIDE DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF	06
9 MILLIONS DE SALARIÉS COUVERTS	06
DES PRIMES MOYENNES EN PROGRESSION	07
L'ÉPARGNE SALARIALE, UN ENCOURS À 132 MILLIARDS D'EUROS	09
LES CADRES ET LES SALARIÉS DES GRANDES ENTREPRISES, LES PREMIERS BÉNÉFICIAIRES DE L'ÉPARGNE SALARIALE	10
L'ÉPARGNE SALARIALE OU LA SURREPRÉSENTATION DE QUELQUES SECTEURS D'ACTIVITÉ	11
L'ÉPARGNE SALARIALE ABSENTE D'UN TRÈS GRAND NOMBRE DE PME	12
PROJET DE LOI RELATIF À LA CROISSANCE ET LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES ET L'ÉPARGNE SALARIALE	13



WWW.CERCLEDELEPARGNE.COM

SUIVEZ-NOUS SUR    

L'ÉPARGNE SALARIALE, UN SENIOR TOUJOURS FRINGANT

PAR SARAH LE GOUZ, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

La France a été un des premiers pays à se doter d'une législation visant à favoriser le partage des revenus des entreprises entre les salariés. Le premier texte, l'ordonnance prévoyant la participation financière des salariés aux bénéfices de leur entreprise date, en effet, de 1959. Ce dispositif a été modifié à de nombreuses reprises depuis et notamment par les ordonnances de 1967.

Au sein de l'Union Européenne, la participation financière française est l'une des plus importantes même si l'encours reste modeste au regard des autres grandes catégories d'épargne, assurance vie, épargne réglementée ou livrets bancaires.

L'épargne salariale, malgré son faible encours, a toujours au cœur des préoccupations du législateur qui hésite sur le traitement à lui réserver. Est-elle un revenu différé ou est-elle une forme d'épargne longue, support idéal pour des placements en actions ? Ainsi, plusieurs mesures ont été prises pour favoriser la transformation de cette épargne en consommation à travers des dispositifs de déblocage anticipé, mais en même temps ou presque, des mesures visant à favoriser une allocation à long terme ont été prises. Le Parlement a ainsi adopté des dispositions en faveur du volet épargne retraite, avec le PERCO et a décidé d'avantager fiscalement ce dispositif à travers une baisse du forfait social sur certains types de placements. Le régime de l'épargne salariale a été par ailleurs modifié par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, portée par le ministre de l'Économie de l'époque, Emmanuel Macron. À nouveau, avec le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE), en cours de discussion, le Gouvernement a introduit plusieurs dispositions qui concernent l'épargne salariale.

L'ARCHITECTURE RAPIDE DE L'ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale s'est construite en France autour de deux dispositifs de répartition des bénéfices des entreprises :

- la participation
- l'intéressement

Deux enveloppes ont été créées afin de pouvoir accueillir l'épargne salariale :

- le Plan d'Épargne Entreprise (PEE)
- le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO)

L'employeur et les salariés peuvent faire des versements complémentaires dans le cadre du PEE et du PERCO. Pour le premier, ces versements prennent le nom d'abondements.

L'ÉPARGNE SALARIALE, UN SEGMENT DE L'ÉPARGNE DES MÉNAGES INVESTI EN ACTIONS

L'épargne salariale est un support important pour le financement des entreprises via les comptes courants bloqués et le Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE). 49 % de l'encours de l'épargne salariale est investi en actions et 17 % en obligations.

L'ÉPARGNE SALARIALE, MOTEUR DE L'ÉPARGNE SOLIDAIRE ET RESPONSABLE

L'épargne salariale est un vecteur important, voire dominant, pour les placements dits solidaires : de 50 à 60 % de l'encours est logé dans des Plans d'Épargne Entreprise. Plus du quart de l'épargne salariale serait investi en produits dits solidaires (investissements socialement responsables ISR). Les FCPE solidaires atteignent 7,2 milliards d'euros au 30 juin 2017.

LES AVANTAGES DE L'ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale est un outil de fidélisation et de motivation des salariés de l'entreprise. Elle permet également de contribuer au financement des entreprises que ce soit à travers les FCPE ou les Comptes Courants bloqués.

L'épargne salariale est une source de revenus pour les salariés qui peuvent y accéder en franchise fiscale après une période de cinq ans (sauf cas de déblocages). Ils peuvent également se constituer une épargne à long terme voire une épargne retraite (PERCO).

DESCRIPTION RAPIDE DE LA PARTICIPATION

La participation est obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés et dégageant des bénéfices. Cette obligation ne s'applique pas aux entreprises de forme mutualiste et plus généralement elle ne s'applique pas aux entreprises qui en raison de leur nature ou de leur forme juridique ne dégagent pas de bénéfices passibles de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu. Certaines entreprises publiques, mais pas toutes, sont soumises à l'obligation de la participation.

La participation permet de redistribuer une partie des bénéfices annuels réalisés par l'entreprise selon des modalités fixées par un accord collectif. Les sommes ne sont pas, sauf exception, directement accessibles. Elles sont bloquées durant cinq ans sur des Fonds Communs de Placements d'Entreprises (FCPE) éventuellement associés à un Plan d'Épargne Entreprise ou sur des Comptes Courants bloqués portant intérêt. L'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.

La mise en place de la participation nécessite soit :

- une convention ou accord collectif ;
- un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- un accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
- une ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet proposé par l'employeur conjointement, le cas échéant, avec au moins un syndicat représentatif ou le comité d'entreprise ;

- une décision unilatérale de l'employeur pour les entreprises de moins de cinquante salariés uniquement après échec des négociations (le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur le projet d'assujettissement unilatéral à la participation).

Cet accord comporte notamment les règles de calcul, d'affectation et de gestion de la participation. Il précise aussi sa durée, car les accords de participation peuvent être à durée déterminée ou indéterminée.

DESCRIPTION RAPIDE DU FONCTIONNEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

L'intéressement permet de distribuer une partie des bénéfices de l'entreprise afin d'associer collectivement les collaborateurs à la performance de l'entreprise ou à l'atteinte de certains objectifs.

La mise en place de l'intéressement est facultative. Elle peut intervenir sous forme de :

- convention ou d'accord collectif,
- par accord entre employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives,
- par accord conclu au sein du comité d'entreprise,
- par ratification à la majorité des deux-tiers du personnel d'un projet déposé par l'employeur conjointement le cas échéant avec ou plusieurs syndicats représentatif ou le comité d'entreprise.

Quand un Comité d'entreprise existe, il doit avoir pris connaissance du projet d'intéressement au moins 15 jours avant sa signature. Tous les salariés ont accès à l'intéressement sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois.

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, les chefs d'entreprise, les mandataires sociaux peuvent accéder à l'intéressement.

Le salarié peut récupérer directement les sommes qui lui sont versées ou les affecter à un Plan d'Épargne Entreprise ou à un Plan d'Épargne Retraite Collectif.

Les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de trois ans

La formule de répartition est définie dans l'accord d'intéressement et répondre aux règles suivantes :

- Elle doit être liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.
- Elle doit présenter un caractère collectif et aléatoire.
- Elle doit être attachée à des éléments objectifs et mesurables.
- Elle est calculée sur une période de douze mois.

L'entreprise peut choisir entre une répartition uniforme, en fonction du salaire ou une répartition proportionnelle en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou une répartition intégrant plusieurs de ces critères.

DESCRIPTION RAPIDE DU PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) sont les supports d'accueil des sommes issues de l'épargne salariale (intéressement et participation) ainsi que des versements volontaires du salarié et de l'entreprise (abondement). Toutes les entreprises, quel que soit leur statut juridique, peuvent mettre en place un plan d'épargne salariale.

DESCRIPTION RAPIDE DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF

Le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) est un support d'accueil de l'épargne salariale, mais destinée à préparer la retraite. À la différence du Plan d'Épargne Retraite Entreprise (PERE), ex-article 83, la sortie du PERCO peut s'effectuer en capital ou en rente.

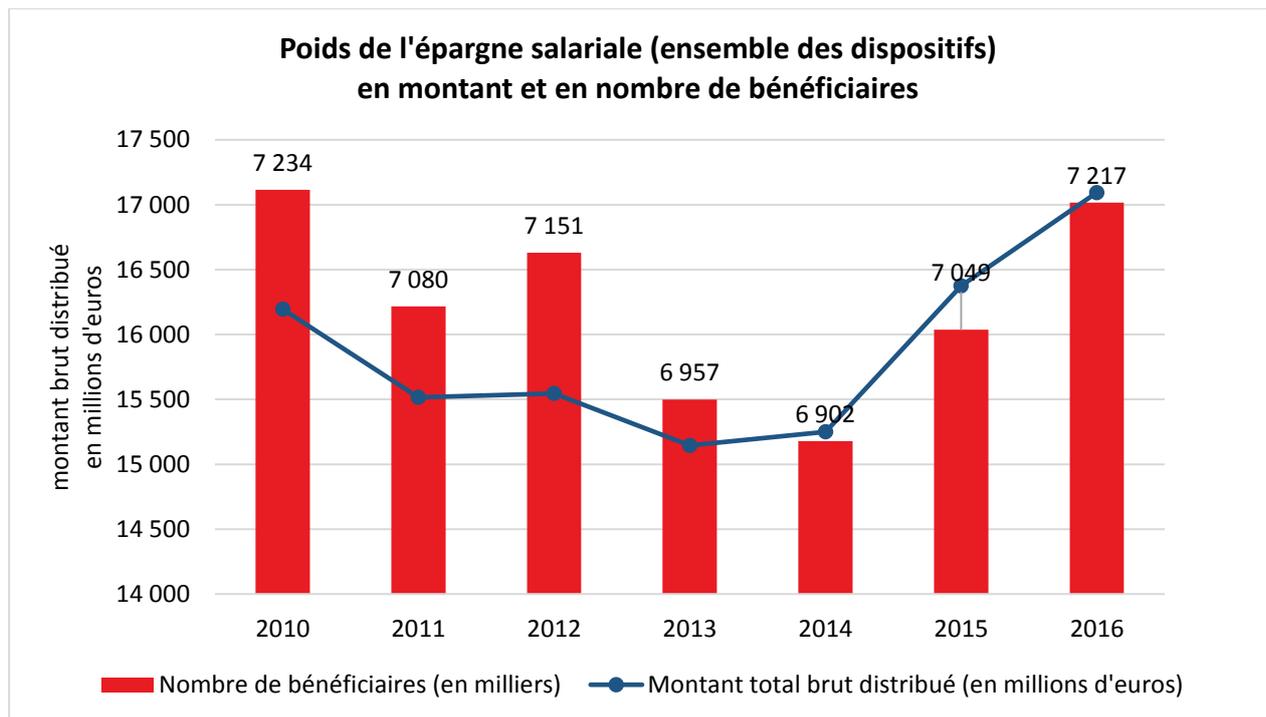
Le PERCO est conditionné par l'adoption d'un accord collectif au sein de l'entreprise et à l'existence, au préalable, d'un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) de telle sorte que le salarié puisse choisir entre une indisponibilité de cinq ans de son épargne ou une indisponibilité jusqu'à l'âge de départ à la retraite.

Il peut être proposé un Plan d'Épargne Retraite Collectif au niveau d'une entreprise, au niveau d'un groupe ou au niveau interentreprises.

9 MILLIONS DE SALARIÉS COUVERTS

En 2016, 8,9 millions de salariés couverts par au moins un dispositif soit 56 % des salariés du secteur marchand non agricole. Parmi eux, 7,5 millions ont bénéficié d'un complément de rémunération au titre d'une prime de participation ou d'intéressement, ou de l'abondement de l'employeur sur un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ou un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO). Ainsi près d'un salarié sur deux (47 % exactement) a perçu une prime en 2017 au titre de l'année 2016. Un an plus tôt, ils étaient 7,0 millions à percevoir une prime et 6,8 millions en 2015 au titre de 2014. En mettant de côté les entreprises de moins de dix salariés, c'est 7,217 millions de salariés qui ont ainsi bénéficié d'un ou plusieurs de ces compléments de rémunération. La part de salariés touchant une prime, après s'être contractée en raison de la crise économique, progresse pour la deuxième année consécutive et se rapproche ainsi de son niveau de 2010.

17,1 milliards d'euros bruts ont été versés en 2017 dans les entreprises de dix salariés et plus au titre de l'exercice 2016, soit 700 millions de plus qu'en 2015. Dans les entreprises de moins de dix salariés, le recueil des statistiques, plus difficile, ne permet pas de déterminer le montant exact des sommes versées, néanmoins, grâce à l'enquête réalisée par la DARES auprès de 60 000 entreprises de moins de dix salariés du secteur non marchand, ce montant est estimé 580 millions d'euros en 2017.



Source : DARES

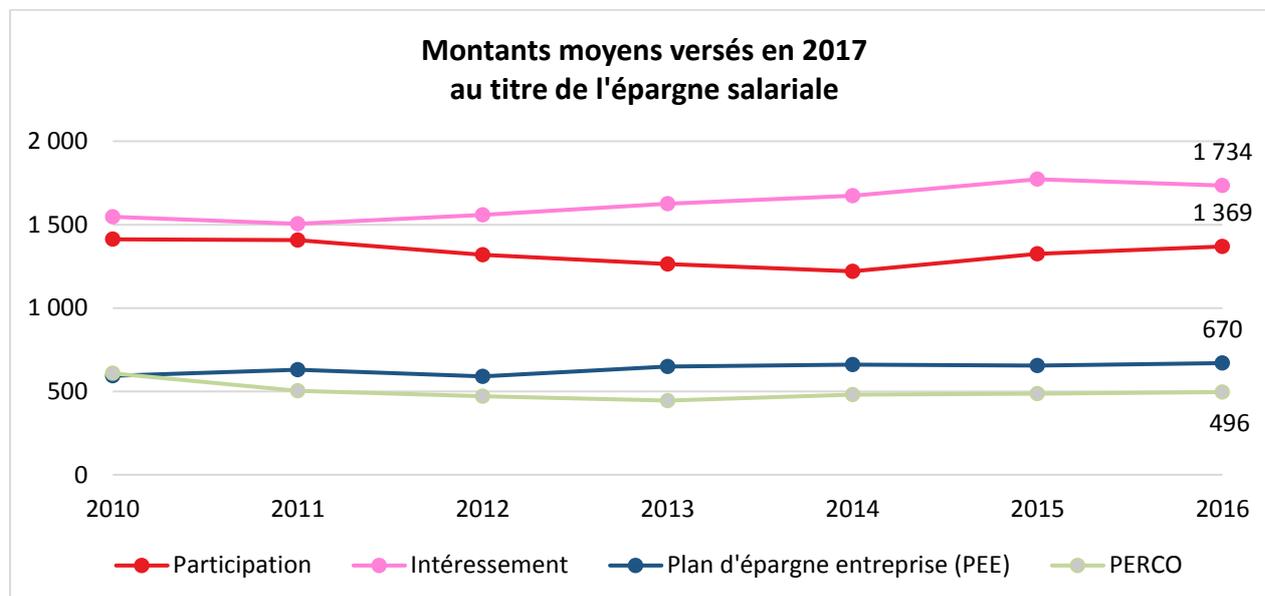
Avec 46,3 % des salariés couverts, le PEE est le dispositif le plus répandu. Produit support, il peut abriter les sommes issues de la participation et de l'intéressement. Ainsi 69 % des sommes versées sur les PEE proviennent de la participation et de l'intéressement.

La participation aux résultats de l'entreprise est le deuxième dispositif le plus répandu (42,6 %), car elle comporte un caractère obligatoire pour les entreprises de cinquante salariés ou plus. L'intéressement occupe la troisième place du podium avec un taux de couverture de 36,2 % suivie du PERCO (24,3 %).

DES PRIMES MOYENNES EN PROGRESSION

En 2016, le montant moyen des primes versées aux salariés couverts atteint 2 369 euros par salarié au sein des entreprises de dix salariés ou plus. La progression du nombre de salariés bénéficiaires n'a donc pas pénalisé ces derniers qui ont vu le montant de leurs primes s'accroître de 2 % sur un an. Cette somme est pour moitié placée par les salariés sur un PEE ou un PERCO et pour moitié perçue immédiatement et imposée.

L'intéressement devant la participation



Source : DARES

En moyenne, les primes d'intéressement restent les plus importantes malgré un recul constaté sur l'exercice 2016. Elles s'élèvent à 1 734 euros, après 1 772 euros en 2015). Cette baisse – relative – des primes moyennes, est la conséquence d'une forte hausse du nombre de salariés bénéficiaires (+5,7 %) insuffisamment compensée par la hausse des primes. En effet, au total, les salariés ont perçu davantage de primes d'intéressement au titre de 2016 que de 2015.

Viennent ensuite les primes de participation dont le montant moyen s'établit à 1 369 euros par bénéficiaires, après 1 324 en 2015.

Le plan d'Épargne Entreprise, un dispositif adopté par plus d'un salarié couvert sur deux

9,3 milliards d'euros sont investis sur un PEE en 2016 dans les entreprises de dix salariés ou plus. En progression de 9 % sur un an, ce résultat tient notamment à la part croissante de salariés qui effectuent des versements sur ce support d'épargne salariale. Ainsi, parmi les 55,0 % de salariés qui détiennent un PEE, plus de la moitié y effectuent des versements en 2016 (54,2 %, après 52,5 % en 2015) quand ils ne sont que 32,6 % à le faire sur le PERCO.

Par ailleurs, les montants investis dans les PEE sont conséquents en comparaison des autres possibilités laissées aux salariés. Ainsi, en 2017, sur les 13,9 milliards d'euros versés aux salariés des entreprises de dix salariés au titre de l'année 2016, 7,8 milliards d'euros (56 %) ont été bloqués sur des plans d'épargne salariale. Le PEE a bénéficié, dans ce cadre, de plus de 87 % de ces versements (6,9 milliards d'euros exactement), loin devant le PERCO (0,9 milliard d'euros) et les comptes courants bloqués qui peuvent collecter les primes versées au titre de la participation (0,6 milliard d'euros).

En outre, les versements complémentaires réalisés par l'employeur au profit de ses salariés dans le cadre du PEE progressent de 4,3 % en 2016. 2,3 millions de salariés ont

ainsi bénéficié de l'abondement au titre du PEE, soit 1,3 % de la masse salariale des bénéficiaires. Il convient néanmoins de rappeler que si l'abondement de l'employeur à un PEE est en moyenne de 670 euros, son montant varie fortement en fonction du secteur d'activité de l'entreprise.

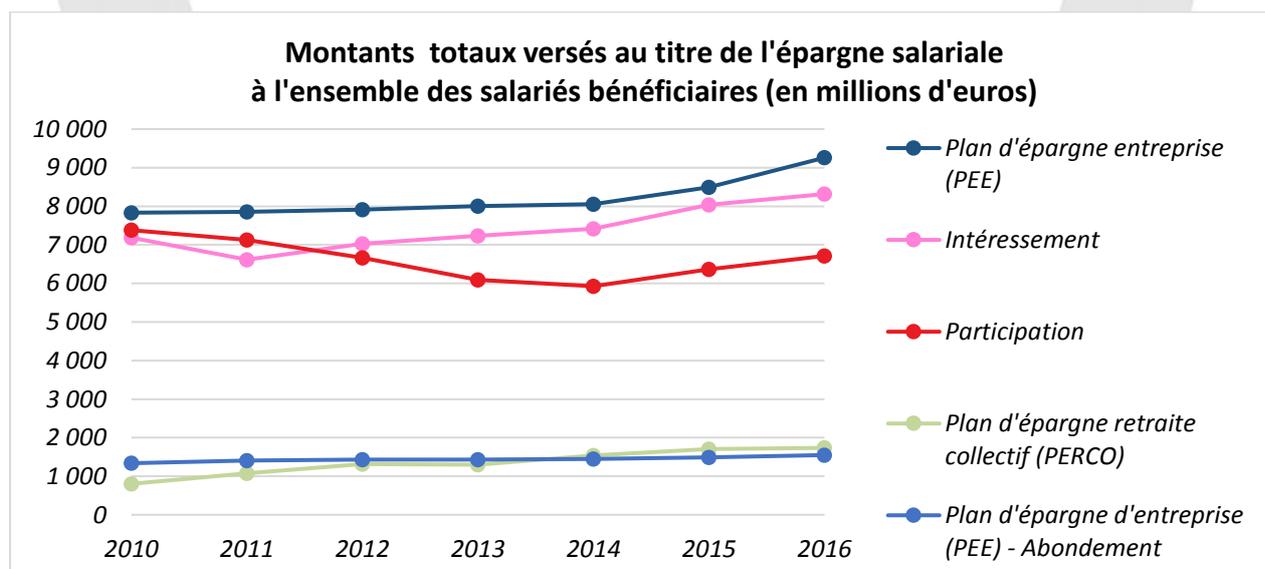
Le PERCO poursuit sa croissance

Le PERCO couvre 3,9 millions de salariés en 2016, soit 24,3 % des salariés du privé. Depuis la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié du 30 décembre 2006, qui avait contraint les entreprises disposant d'un PEE depuis au moins cinq ans de mettre en place un PERCO ou un autre dispositif de retraite supplémentaire au profit de leurs collaborateurs, le nombre de salariés couverts a été multiplié par six.

1,735 milliard d'euros ont été versés sur le PERCO en 2016. Comme le PEE, le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) est un support d'accueil de l'épargne salariale. Il reçoit ainsi, les primes versées au titre de la participation et l'intéressement. Ces dernières ont représenté, en 2016, 47,6 % des versements réalisés sur le PERCO, quand l'abondement de l'employeur a compté pour 27,8 % du total. En moyenne, 496 euros ont été distribués à un million de salariés au titre de l'abondement en 2016. Par ailleurs, les sommes provenant d'un compte épargne temps (CET) ont contribué à hauteur de 8,5 % des versements réalisés sur le PERCO.

L'ÉPARGNE SALARIALE, UN ENCOURS À 132 MILLIARDS D'EUROS

Au total, les primes versées aux salariés en 2017 au titre de l'année 2016 représentent un complément de rémunération correspondant à 6,3 % de la masse salariale des salariés bénéficiaires, soit autant qu'en 2015, mais moins qu'en 2010 où elles représentaient 6,8 % de la masse salariale. En effet, son poids a eu tendance à s'éroder avec la crise de 2008/2009.

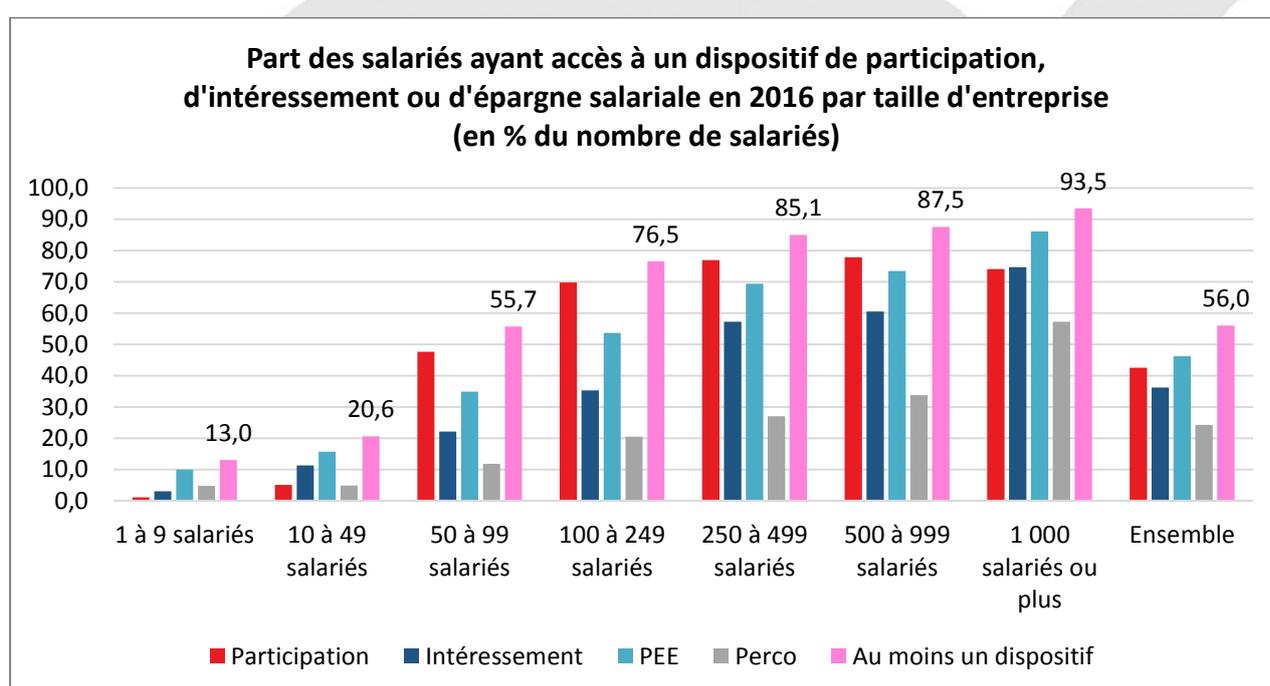


Source : DARES

L'encours de l'épargne salariale a atteint 131,5 milliards d'euros à la fin 2017 selon l'association française de gestion.

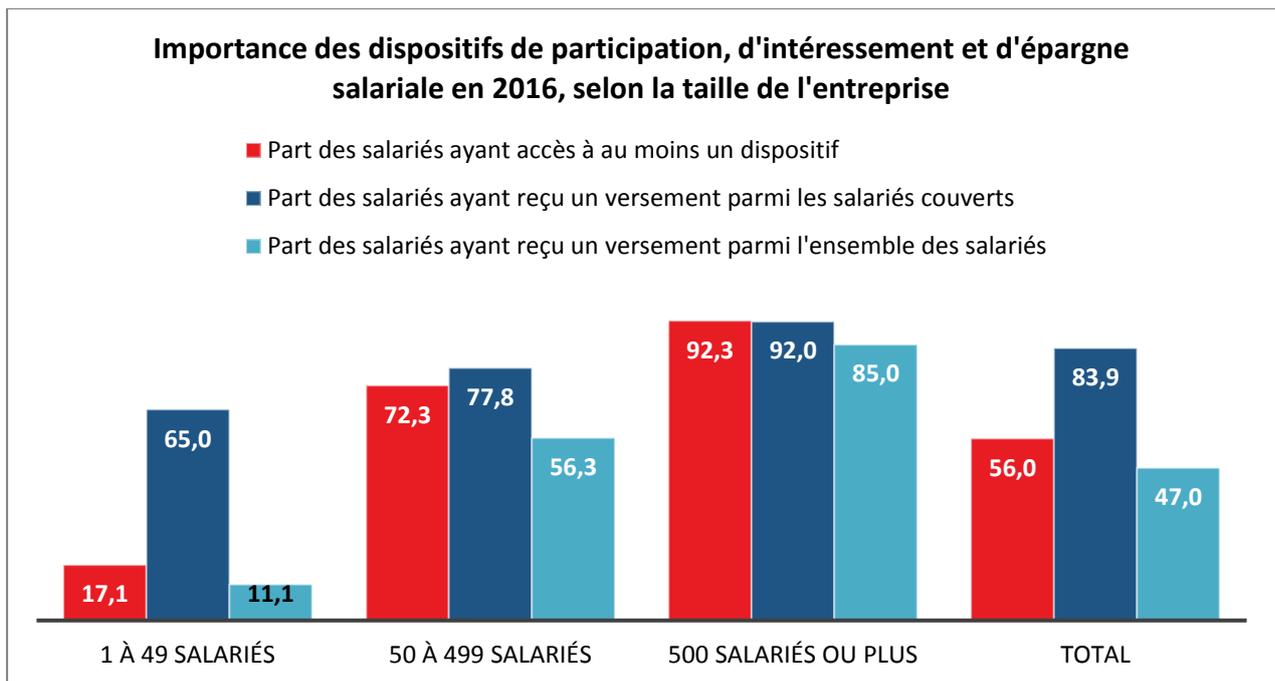
LES CADRES ET LES SALARIÉS DES GRANDES ENTREPRISES, LES PREMIERS BÉNÉFICIAIRES DE L'ÉPARGNE SALARIALE

La proportion de salariés couverts par au moins un dispositif augmente avec la taille de l'entreprise, passant ainsi progressivement de 13 % pour les entreprises de un à neuf salariés à 93,5 % pour les entreprises de mille salariés ou plus. L'obligation pour les entreprises employant au moins cinquante salariés de mettre en place un dispositif de participation au profit de leurs collaborateurs explique le bond statistique des salariés ayant accès à un dispositif de partage des profits une fois passé ce seuil. En effet, seuls 20,6 % des salariés des entreprises employant dix à quarante-neuf salariés sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale, contre 55,7 % pour celles employant 50 à 99 salariés.



Source : DARES

Cette obligation ne s'appliquant, pour rappel, ni aux entreprises à forme mutualiste ni à celles qui, en raison de leur nature ou de leur forme juridique, ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés, toutes les entreprises de cinquante salariés et plus ne sont pas tenues d'introduire un dispositif de partage des profits.



Source : DARES

L'ÉPARGNE SALARIALE OU LA SURREPRÉSENTATION DE QUELQUES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Les salariés des entreprises relevant du secteur de l'industrie et ceux des activités financières et d'assurances ont une probabilité plus élevée de disposer d'un produit d'épargne salariale. Dans l'industrie, plus de 90 % des salariés ont accès à au moins un des dispositifs. C'est le cas de la cokéfaction-raffinage (96,1 %), de la fabrication de matériels de transport (92,4 %) et des industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution (90,1 %). 80,6 % des salariés d'entreprises exerçant des activités financières ou d'assurance sont également couverts par au moins un dispositif. Pour rappel, toutes activités confondues, c'est un peu plus d'un salarié sur deux (56 %) qui a accès à un dispositif de participation, d'intéressement et/ou d'épargne salariale. De fait, les secteurs d'activité précités sont davantage répandus dans les grandes entreprises quand, à l'inverse, des secteurs tels que les services, prédominant dans les petites structures à taille humaine, sont moins familiers avec ces produits. Ainsi, dans le domaine de la santé humaine et de l'action sociale (26,7 %), de l'hébergement-restauration (26,1 %) ou dans les autres activités de services (17,4 %), la place pour l'épargne salariale à travers un ou plusieurs dispositifs reste limitée.

Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement et/ou d'épargne salariale en 2016, selon le secteur d'activité

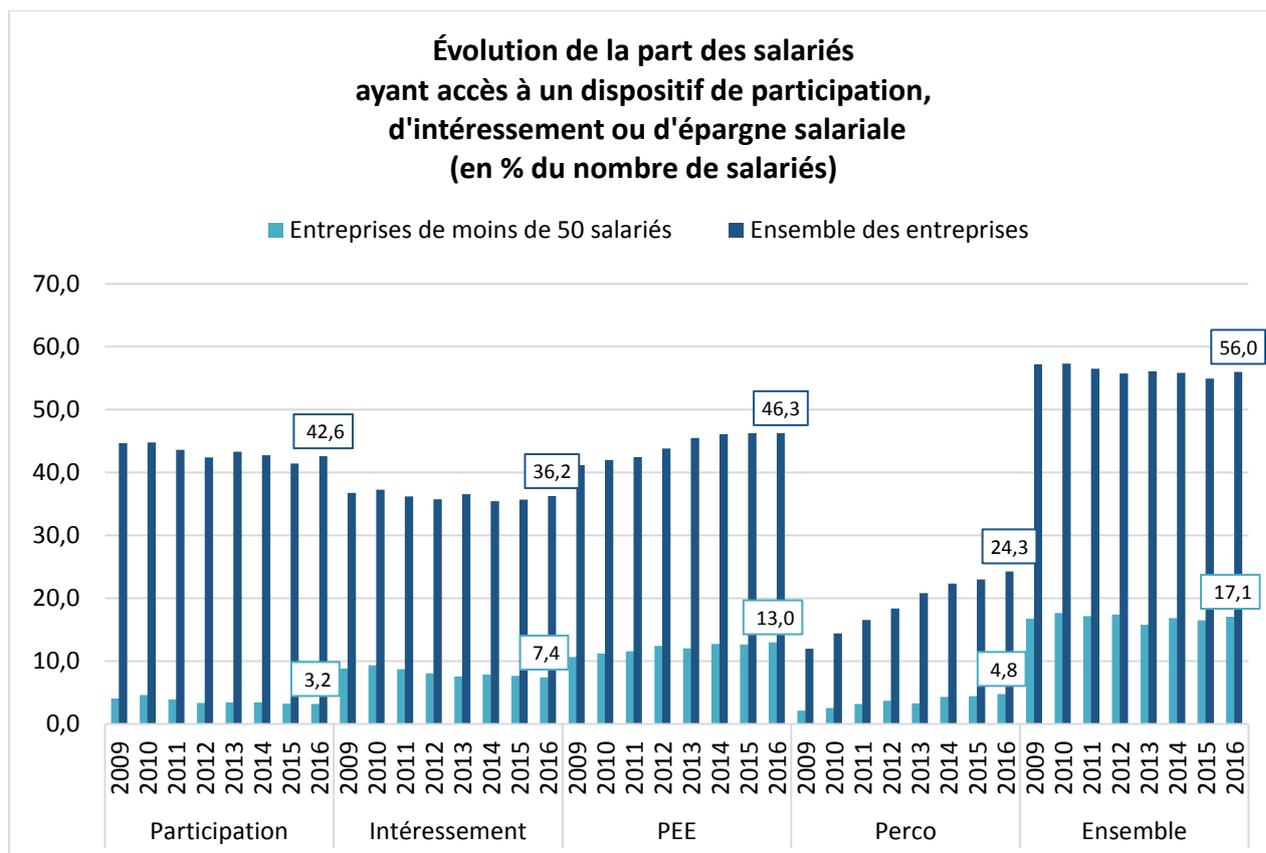


Source : DARES

L'ÉPARGNE SALARIALE ABSENTE D'UN TRÈS GRAND NOMBRE DE PME

Malgré une volonté de diffusion des produits d'épargne salariale vers les PME, le taux de couverture n'augmente plus réellement depuis 2010.

Depuis une quinzaine d'années, les gouvernements ont tenté de faciliter la diffusion des produits d'épargne salariale sans beaucoup de succès. L'absence de marges de manœuvre financières et l'augmentation du forfait social ont dissuadé certaines entreprises de s'engager dans l'épargne salariale.



Source : DARES

En 2016, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, 13,0 % des salariés ont accès à un plan d'épargne entreprise (PEE) contre 46,3 % toutes entreprises confondues. Si cette proportion peut sembler faible, elle devance largement celle constatée pour les autres dispositifs. Après le PEE, l'intéressement est le second produit le plus répandu au sein des entreprises de moins de cinquante salariés. Il profite à 7,4 % des salariés et devance ainsi le PERCO (4,8 %) et la participation qui de fait constitue un dispositif facultatif pour les entreprises de cette dimension. Parmi les petites entreprises dotées d'au moins un dispositif, la proportion de salariés ayant accès exclusivement à un PEE est de 28,4 % devant le tandem PEE + intéressement qui profitent à 22,4 % de salariés couverts.

L'accès simultané aux quatre dispositifs (participation, intéressement, PEE et Perco) constitue un phénomène rare au sein des entreprises de moins de cinquante salariés. Seulement 0,3 % de l'ensemble des salariés des entreprises de moins de cinquante salariés (soit 2,0 % des salariés couverts par au moins un dispositif dans ces entreprises) bénéficient de cet accès élargi quand, au sein des grandes entreprises employant mille salariés ou plus cette proportion est de 42,4 %.

PROJET DE LOI RELATIF À LA CROISSANCE ET LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES ET L'ÉPARGNE SALARIALE

Le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) comporte plusieurs mesures en faveur de l'épargne salariale. Il prévoit notamment la suppression du forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises entre 50 et 249 salariés et sur l'ensemble des versements d'épargne salariale (intéressement, participation et abondement de l'employeur sur un plan d'épargne

salariale) pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Pour rappel, le forfait social est une contribution payée par l'employeur sur les sommes versées aux salariés dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale. Instauré en 2009, il est passé en quelques années de 2 % à 20 % avant de bénéficier d'allègements sous certaines conditions.

Par ailleurs le projet de loi PACTE souhaite confier aux branches professionnelles le pouvoir de négocier des accords types d'intéressement et/ou de participation et favoriser ainsi l'émergence de plans d'épargne interentreprises et accompagner les PME dans leurs démarches.

Autre mesure de simplification se voulant incitative, l'ouverture d'un PERCO ne sera plus conditionnée par l'existence préalable d'un PEE au sein d'une entreprise. Enfin, le projet de loi PACTE entend mettre sur un pied d'égalité le conjoint du chef d'entreprise lié par un PACS, et qui dispose du statut de conjoint collaborateur ou associé, et le conjoint marié. À l'avenir le conjoint pacsé pourra lui aussi de bénéficier de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale.

Retrouvez toutes les informations concernant le Cercle sur notre site : www.cerclEDELEPARGNE.fr

Sur le site vous pouvez accéder à :

- L'actualité du Cercle
- Les bases de données économiques et juridiques
- Les simulateurs épargnent/retraite du Cercle

Le Cercle de l'Épargne, de la Retraite et de la Prévoyance est un centre d'études et d'information présidé par Jean-Pierre Thomas et animé par Philippe Crevel.

Le Cercle a pour objet la réalisation d'études et de propositions sur toutes les questions concernant l'épargne, la retraite et la prévoyance. Il entend contribuer au débat public sur ces sujets.

Pour mener à bien sa mission le Cercle est doté d'un Conseil Scientifique auquel participent des experts reconnus en matière économique, sociale, démographique, juridique, financière et d'étude de l'opinion. **Le conseil scientifique du Cercle** comprend **Robert Baconnier**, ancien Directeur général des impôts et ancien Président de l'Association Nationale des Sociétés par Actions, **Jacques Barthélémy**, avocat-conseil en droit social et ancien professeur associé à la faculté de droit de Montpellier, **Philippe Brossard**, chef économiste d'AG2R LA MONDIALE, **Jean-Marie Colombani**, ancien Directeur du Monde et fondateur de Slate.fr, **Jean-Paul Fitoussi**, professeur des universités à l'IEP de Paris, **Jean-Pierre Gaillard**, journaliste et chroniqueur boursier, **Christian Gollier**, Directeur de la Fondation Jean-Jacques Laffont - Toulouse Sciences Économiques, membre du Laboratoire d'Économie des Ressources Naturelles (LERNA) et Directeur de recherche à l'Institut d'Économie Industrielle (IDEI) à Toulouse, **François Héran**, Professeur au Collège de France, Ancien Directeur de l'INED, **Jérôme Jaffré**, Directeur du CECOP, **Florence Legros**, Directrice Générale de l'ICN Business School ; **Jean-Marie Spaeth**, Président honoraire de la CNAMTS et de l'EN3S et **Jean-Pierre Thomas**, ancien député et Président de Thomas Vendôme Investment.

Ce dossier est une publication du Cercle de l'Épargne.

Comité de rédaction : Philippe Crevel, Sarah Le Gouez

Contact relations presse, gestion du Mensuel :

Sarah Le Gouez

06 13 90 75 48

slegouez@cerclEDELEPARGNE.fr



AG2R LA MONDIALE

