

LE MENSUEL DE L'ÉPARGNE DE LA RETRAITE ET DE LA PRÉVOYANCE

N°141 | MARS 2026

L'ÉDITO DU PRÉSIDENT.....	3
Le pari gagné de la mutualisation !	3
ACTUALITÉ DE L'ÉPARGNE	5
Plan d'Épargne Retraite : l'étoile montante	5
L'épargne française est-elle encore française ?.....	7
ACTUALITÉ DE LA RETRAITE	10
Retraite : amélioration de la gestion en ligne des droits	10
En attendant le prochain rapport du Conseil d'Orientation des Retraites	13
ACTUALITÉ DE LA DÉMOGRAPHIE	15
L'espérance de vie fracturée	15
LES NOTES DU CERCLE DE L'ÉPARGNE	18
Épargne salariale : un outil à usage multiple	18
Niveau de vie des retraités : le grand écart entre les statistiques et le ressenti.....	34
Épargne : quels enjeux pour les femmes ?	38

LES GRAPHES DU CERCLE DE L'ÉPARGNE45

Âge médian en Europe : près de 50 ans 45

La poursuite du déclin du Plan d'Épargne Logement 47

LES CHIFFRES DU CERCLE DE L'ÉPARGNE.....48

Tableau de bord des produits d'épargne..... 49

Tableau de bord des marchés financiers..... 51

Tableau de bord du crédit et des taux d'intérêt..... 52

Tableau de bord de la retraite 53

L'ÉDITO DU PRÉSIDENT

LE PARI GAGNÉ DE LA MUTUALISATION !



L'épargne collective est une spécificité française. Elle ne se réduit ni à l'épargne salariale, ni aux fonds d'investissement, ni à l'assurance vie.

Elle désigne l'ensemble des mécanismes par lesquels l'épargne des ménages est mise en commun, mutualisée et gérée par un intermédiaire professionnel afin d'être investie sur les marchés financiers ou dans l'économie réelle. Elle repose sur trois éléments : une pluralité d'épargnants, une gestion déléguée et une allocation collective du capital.

Cette mutualisation de l'épargne est ancienne en France. Elle prend forme dès le début du XIX^e siècle avec l'essor du Livret A, de l'assurance vie et des sociétés mutualistes. Très tôt, les épargnants ont accepté de confier leurs ressources à des organismes chargés de les faire fructifier. Cette logique collective est intimement liée à la préférence française pour l'intermédiation dans le financement de l'économie.

Aux États-Unis, et plus largement dans les pays anglo-saxons, le financement repose davantage sur le marché, à travers l'achat direct

d'actions, même si les fonds de pension y jouent un rôle majeur d'intermédiation. En France, cette médiation professionnelle est indispensable compte tenu de la forte appétence des ménages pour la liquidité et la sécurité.

L'intermédiation prend plusieurs formes. L'épargne réglementée en constitue l'un des premiers volets : les fonds collectés financent le logement social, les collectivités publiques ou les PME. L'assurance vie, avec près de 2 100 milliards d'euros d'encours, demeure le navire amiral de l'épargne française et contribue puissamment à cette intermédiation, en particulier via les fonds en euros. Il faut y ajouter l'épargne retraite, en rapide développement, ainsi que l'épargne salariale.

Cette spécificité française a engendré une véritable spécialisation financière. Les établissements financiers français disposent d'un savoir-faire reconnu en matière d'épargne collective. Ils ont été parmi les pionniers dans le développement des organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM). À travers ces supports — SICAV, FCP, SCPI et autres véhicules — l'épargnant confie son capital à des

gestionnaires professionnels chargés de l'allouer selon des stratégies définies.

Près de 2 700 milliards d'euros sont aujourd'hui gérés en France au sein de véhicules collectifs couvrant l'ensemble des classes d'actifs : monétaire, obligataire, actions, immobilier, capital-investissement. Cette masse financière irrigue la dette publique, le financement des grandes entreprises, les infrastructures ou encore la transition énergétique. Elle stabilise les marchés grâce à la présence d'investisseurs de long terme. Elle transforme une préférence individuelle pour la prudence en capacité collective d'investissement.

Ce modèle présente des vertus évidentes. La mutualisation dilue le risque. La régulation encadre les excès. La profondeur des encours amortit les crises. La France a traversé les secousses financières des deux dernières décennies sans effondrement massif de l'épargne des ménages. La volatilité boursière s'est rarement traduite par des pertes systémiques pour les particuliers. Le revers de la médaille tient à une culture actionnariale directe plus limitée. La prise de risque y est plus graduelle, parfois plus lente. Une épargne abondante peut se diriger prioritairement vers les actifs les plus sûrs plutôt que vers les plus innovants. Toutefois, les évolutions récentes témoignent d'un mouvement. L'arrivée de nouvelles

générations d'épargnants, plus ouvertes à la diversification et à la prise de risque, modifie progressivement les comportements. Par ailleurs, des produits autrefois réservés aux patrimoines élevés se démocratisent, en particulier les fonds investis dans les entreprises non cotées. Les assureurs proposent désormais, au sein des contrats d'assurance vie et des Plans d'Épargne Retraite, des supports de « private equity », des fonds ISR ou orientés vers l'économie solidaire. Tous s'inscrivent dans la logique de l'épargne collective.

Les Français plébiscitent depuis des années la gestion collective de leur épargne. Le succès des fonds indiciels et des ETF en témoigne : même lorsqu'ils s'exposent davantage aux marchés, ils privilégient la mutualisation. Cette préférence n'est pas un hasard. Elle traduit une culture financière fondée sur la confiance, la délégation et la durée. Dans un environnement économique plus incertain, marqué par de profondes transformations industrielles et technologiques, cette capacité à agréger l'épargne et à l'orienter dans le temps constitue un atout majeur. La mutualisation a démontré sa solidité. Elle demeure l'un des piliers silencieux de la stabilité financière et du financement de l'économie française.

Jean-Pierre Thomas
Président du Cercle de l'Épargne

ACTUALITÉ DE L'ÉPARGNE

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE : L'ÉTOILE MONTANTE

Six ans après son lancement, le Plan d'Épargne Retraite a trouvé ses marques et prend place parmi les grandes enveloppes d'épargne en France. Conçu par la loi Pacte pour simplifier un paysage fragmenté — PERP, Madelin, Article 83, PERCO — le PER s'est progressivement imposé comme l'instrument de référence de la préparation financière de la retraite.

À la fin du troisième trimestre 2025, le PER comptait 12,7 millions de titulaires pour un encours total de 141,1 milliards d'euros. En un an, les encours ont progressé d'environ 20 %. Cette croissance soutenue, dans un contexte économique pourtant marqué par les incertitudes géopolitiques et la volatilité des marchés, traduit une dynamique de fond : l'installation durable du PER dans les stratégies patrimoniales des ménages.

L'EXPRESSION D'UNE INQUIÉTUDE COLLECTIVE

Le PER répond à une préoccupation désormais majoritaire. Selon l'enquête 2025 du Cercle de l'Épargne, 72 % des non-retraités estiment que leurs pensions futures ne leur permettront pas de

maintenir un niveau de vie satisfaisant.

Cette défiance à l'égard du taux de remplacement n'est pas nouvelle, mais elle s'est accentuée avec les débats successifs sur l'équilibre financier des régimes et le vieillissement démographique. Le PER s'inscrit ainsi dans une logique de complémentarité. Il ne se substitue pas au système par répartition, il l'accompagne en offrant une capacité d'anticipation individuelle.

UNE ARCHITECTURE SOUPLE ET EFFICACE

Le PER doit une part essentielle de son succès à sa cohérence interne.

Trois piliers structurent son attractivité :

- Le premier est fiscal. La déductibilité des versements à l'entrée constitue un levier puissant d'optimisation, particulièrement pour les ménages imposés dans les tranches intermédiaires et supérieures. Elle transforme l'effort d'épargne en stratégie patrimoniale ;

- Le deuxième tient à la gestion pilotée par défaut. En ajustant progressivement l'allocation d'actifs en fonction de l'horizon de départ à la retraite, ce mécanisme combine recherche de performance durant la phase d'accumulation et sécurisation à l'approche de la liquidation. Il introduit une forme de discipline automatique qui correspond aux besoins d'un produit de long terme.
- Le troisième est la liberté de sortie. Capital, rente viagère ou combinaison des deux : cette faculté d'arbitrage rompt avec la rigidité des anciens dispositifs, souvent perçus comme contraignants. Elle permet d'adapter la sortie aux trajectoires professionnelles, aux besoins de liquidité et aux stratégies successorales.

Cette modularité constitue un progrès majeur dans un pays où l'épargne retraite a longtemps été associée à des mécanismes complexes et peu lisibles.

DES PERFORMANCES PORTÉES PAR LE RETOUR D'UN ENVIRONNEMENT DE TAUX PLUS FAVORABLE

Le contexte financier a également contribué à l'essor du PER. Le redressement des taux d'intérêt a redonné de l'attrait aux fonds en

euros, dont les rendements ont cessé de s'éroder après une décennie de compression. Parallèlement, la bonne tenue des marchés actions et obligataires a soutenu les unités de compte.

Les PER, qu'ils soient assurantiels ou bancaires, bénéficient ainsi d'une gamme de supports diversifiée, adaptée à des horizons d'investissement de vingt à trente ans. La montée en puissance de la gestion pilotée témoigne d'une appropriation croissante de la logique de long terme par les épargnants.

UN LEVIER DE FINANCEMENT POUR L'ÉCONOMIE EUROPÉENNE

Plus de 80 % des actifs sont investis en France et dans l'Union européenne. Plus de 60 % des encours contribuent au financement des entreprises, en fonds propres ou via la dette privée. Plus de 5 milliards d'euros sont orientés vers des actifs non cotés.

Dans un contexte où l'Europe cherche à renforcer l'Union des marchés de capitaux et à mobiliser l'épargne longue au service de la transition énergétique, de l'innovation et de la réindustrialisation, le PER apparaît comme un vecteur intéressant. Il canalise une épargne stable vers des besoins structurels de financement.

DE FORTES MARGES DE PROGRESSION

Avec 141 milliards d'euros d'encours et près de 13 millions de titulaires, le PER, pour devenir un véritable de préparation de la retraite, doit

accroître sa diffusion et gagner en volume. Le développement du PER collectif constitue, sans nul doute, un des moyens à privilégier afin que les salariés les plus modestes soient couverts.

L'ÉPARGNE FRANÇAISE EST-ELLE ENCORE FRANÇAISE ?

Au premier semestre 2025, le patrimoine financier brut des ménages s'élevait, en France, à près de 6 596 milliards d'euros. Ce montant représente environ 40 % de leur patrimoine total, l'immobilier demeurant majoritaire. Sur ce montant, 4 770 milliards d'euros sont placés auprès d'institutions financières au deuxième trimestre 2025. Autrement dit, l'essentiel du patrimoine financier est confié à des intermédiaires : banques, assureurs, sociétés de gestion.

UNE ÉPARGNE LARGEMENT ANCRÉE DANS L'ESPACE EUROPÉEN

Quand ils confient leur argent à des intermédiaires, les ménages financent à 58 % des actifs situés en France, à 19 % dans le reste de la zone euro, et à 23 % hors zone euro. Ces ratios mettent à mal l'idée que l'épargnant français rechignerait à investir dans son pays ou en Europe. En effet, près de 80 % de l'épargne intermédiée française reste investie en Europe. L'exposition véritablement mondiale représente environ un cinquième des encours confiés aux professionnels.

Pour l'épargnant, cette ouverture n'est pas toujours un choix géographique conscient. Elle est intégrée dans le produit souscrit, unités de compte de contrat d'assurance vie, fonds diversifiés, ETF, etc. Elle obéit à une logique de diversification qui est une des meilleures protections pour un patrimoine financier.

L'INVESTISSEUR DIRECT DEMEURE MINORITAIRE

Seuls 15 à 20 % détiennent des valeurs mobilières en direct. En dehors des placements intermédiés, les ménages détiennent directement :

- 54 milliards d'euros d'obligations ;
- 310 milliards d'euros d'actions cotées ;
- 913 milliards d'euros d'actions non cotées ;
- 519 milliards d'euros d'autres participations.

La part réellement investie à l'étranger dans ces détentions directes reste faible. L'exposition internationale directe est estimée

entre 2 et 4 % du patrimoine financier total.

Les ménages français ne sont pas des investisseurs ayant une forte ouverture internationale, celle-ci, passant, par ailleurs majoritairement par des produits en gestion collective.

L'ASSURANCE VIE AVANT TOUT UN PRODUIT À EXPOSITION EUROPÉENNE

Avec environ 2 100 milliards d'euros d'encours, l'assurance vie constitue le pilier du patrimoine financier des ménages. Les fonds en euros, privilégiés pour leur stabilité, restent majoritairement investis en obligations françaises et européennes. Leur exposition internationale est limitée, de l'ordre de 5 à 10 %. Les unités de compte qui représentent 38 % de l'encours de l'assurance vie ont une exposition internationale plus importante. Au total, l'assurance vie contribue pour 5 à 8 % du patrimoine financier à l'exposition étrangère globale.

Hors assurance vie, les fonds d'investissement — OPCVM, ETF, SICAV — représentent environ 20 % du patrimoine financier des ménages. Ils constituent le principal vecteur d'ouverture internationale.

Leur allocation moyenne s'établit autour de :

- 60 % en France ;

- 20 % dans la zone euro ;
- 20 % hors zone euro, principalement aux États-Unis.

Cette composante génère à elle seule 10 à 15 % d'exposition internationale du patrimoine financier total. Les ETF jouent ici un rôle important dans l'ouverture internationale des épargnants. En permettant d'investir dans les grandes capitalisations mondiales, ils renforcent l'exposition aux marchés étrangers et en particulier américains. De nombreux ETF reproduisent les grands indices de Wall Street.

LES DÉPÔTS BANCAIRES ET RÉGLEMENTÉS AVANT TOUT UNE AFFECTATION NATIONALE

Les dépôts bancaires et l'épargne réglementée — Livret A, LDDS, LEP, PEL — représentent environ 30 % du patrimoine financier. Leur exposition internationale est quasi nulle. Ils financent prioritairement le logement social, les banques françaises et la dette publique.

LA PIERRE FRANÇAISE AVANT TOUT

L'immobilier détenu à l'étranger demeure marginal. Les estimations disponibles suggèrent que moins de 5 % des ménages possèdent un bien hors de France, pour un poids global compris entre 1 et 3 % du patrimoine total, concentré sur les ménages les plus aisés. Les SCPI

qui ont été largement souscrites dans les années 2010 permettent aux épargnants d'accéder à des opérations immobilières à l'étranger, essentiellement en Europe. En 2024 et en 2025, près de 20 % des acquisitions réalisées par les SCPI n'ont pas été effectuées sur le marché immobilier national, mais en Europe. Cette part tend à augmenter, le marché français étant déprimé en particulier en ce qui concerne les bureaux.

En 2024, les fonds gérés par les SCPI ont alloué environ 2,3 milliards d'euros d'acquisitions à l'étranger au sein de l'Union européenne. Si la

majorité des SCPI restent diversifiées (avec des portefeuilles répartis entre France et Europe), plusieurs véhicules récents se caractérisent par une forte ouverture sur l'étranger.

UNE OUVERTURE INTERNATIONALE LIMITÉE POUR LES ÉPARGNANTS

15 à 20 % du patrimoine financier des ménages français est exposé à l'étranger, principalement via des supports intermédiés. Inversement, 75 à 85 % des avoirs restent investis en France ou en zone euro. L'internationalisation est donc réelle, mais elle demeure limitée.

ACTUALITÉ DE LA RETRAITE

RETRAITE : AMÉLIORATION DE LA GESTION EN LIGNE DES DROITS

À partir du 6 avril 2026, les assurés du régime général pourront plus facilement corriger ou compléter les informations relatives à leur carrière directement en ligne. L'Assurance retraite déploie en effet un service baptisé « Compléter ma carrière et déclarer mes enfants », avec l'objectif affiché de fiabiliser en amont les données servant au calcul des pensions. Jusqu'à présent, ce dispositif était réservé aux assurés de moins de 55 ans. Il est désormais ouvert à l'ensemble des actifs, y compris ceux qui approchent de l'âge de départ et qui sont les plus enclins à vérifier la cohérence de leur relevé de carrière.

UNE LOGIQUE DE SÉCURISATION EN AMONT

Le montant de la retraite dépend directement des salaires déclarés, du nombre de trimestres validés et, pour partie, des majorations liées aux enfants. Toute omission ou erreur peut se traduire par une pension minorée. Dans le passé, la Cour des comptes avait souligné que de nombreuses liquidations de pensions comportaient des erreurs. En 2020, selon cette dernière, 1 dossier de liquidation de retraite sur 7 comportait une erreur financière

dans le régime général — soit environ 14 % des pensions liquidées.

Ce taux d'erreur représentait une amélioration par rapport à 2016, où 1 pension sur 9 était erronée. Sur l'exercice 2021, les magistrats ont estimé que les erreurs au détriment des assurés représentaient environ 1,2 % du montant total des prestations nouvellement versées (soit un montant d'environ 70 millions d'euros sur 5,8 milliards d'euros de pensions distribuées). Dans trois quarts des cas, ces erreurs pénalisaient financièrement les retraités concernés.

CHANGEMENT DU MODE DE CORRECTION DES ANOMALIES

Jusqu'ici, la correction des anomalies supposait souvent un rendez-vous physique ou un échange administratif parfois long. Désormais, les assurés peuvent transmettre directement leurs justificatifs en ligne pour régulariser :

- des périodes d'activité manquantes ;
- des trimestres non validés ;
- des informations relatives aux enfants ouvrant droit à majoration.

L'Assurance retraite précise toutefois que la prise en compte effective des modifications peut nécessiter plusieurs jours, voire plusieurs mois, selon la complexité des situations.

Cette évolution participe d'une stratégie plus large de fiabilisation des données en continu, afin d'éviter les corrections tardives au moment de la liquidation.

VERS UN TRAITEMENT AUTOMATISÉ DES CORRECTIONS

Le service devrait encore monter en puissance d'ici fin 2026 ou début 2027. À terme, les corrections validées et accompagnées des pièces justificatives adéquates pourraient être intégrées de manière automatisée.

L'objectif est double :

- Permettre une actualisation régulière des droits des assurés ;
- Éviter une augmentation mécanique des effectifs administratifs.

L'idée avancée par la direction de la CNAV est claire : inciter les assurés à effectuer un « point carrière » périodique, idéalement tous les cinq ans, plutôt que d'attendre l'approche de la retraite.

UNE ARTICULATION ATTENDUE AVEC L'AGIRC-ARRCO

Le service devrait, d'ici la fin de l'année, permettre des modifications à la fois sur la retraite de base et sur la retraite complémentaire gérée par l'Agirc-Arrco. Cette interconnexion constitue un enjeu structurant, dans la mesure où la pension globale repose sur ces deux piliers.

Une gestion unifiée des corrections limiterait les incohérences entre régimes et renforcerait la lisibilité pour les assurés.

SIMPLIFICATION DES DÉMARCHES POUR LES RETRAITÉS

L'Assurance retraite poursuit également la modernisation des procédures pour les retraités eux-mêmes.

Les formulaires de demande de pension de réversion, adressés sur papier, seront progressivement préremplis à partir de mars. Le préremplissage est déjà disponible en ligne. Plus de 200 000 pensions de réversion ont été attribuées en 2025, principalement à des femmes.

Le même principe s'applique à l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa). Le service en ligne permet déjà un préremplissage partiel, dans l'attente d'évolutions réglementaires pour un remplissage complet. En 2025,

environ 76 000 bénéficiaires percevaient cette allocation destinée aux retraités disposant de faibles ressources.

Ces mesures s'inscrivent dans la logique de la « solidarité à la source », qui vise à réduire le non-recours aux droits tout en limitant les risques de trop-perçu et les procédures de recouvrement.

UNE MONTÉE EN CHARGE DANS UN CONTEXTE TENDU

Cette modernisation des suivis de carrière intervient cependant dans un contexte administratif délicat. La suspension de la réforme des retraites de 2023 devrait provoquer une hausse significative des demandes de départ en retraite.

L'Assurance retraite anticipe une augmentation d'environ 40 % des dossiers à traiter au second semestre. Le délai moyen de liquidation, aujourd'hui proche de 70 jours, pourrait s'allonger d'une dizaine de jours.

Les demandes de liquidation ne peuvent être déposées plus de cinq mois avant la date de départ prévue. Les assurés concernés par la première vague liée à la suspension pourront donc déposer leur dossier à partir d'avril.

Le simulateur officiel a, de son côté, été mis à jour pour intégrer les dernières évolutions réglementaires, permettant aux assurés d'anticiper leurs choix de départ.

UNE ÉVOLUTION STRUCTURELLE DE LA GESTION DES RETRAITES

Au-delà de la dimension technique, cette réforme des outils traduit une transformation plus profonde de la gestion du système de retraite. L'enjeu n'est plus seulement de liquider les droits, mais de sécuriser en permanence la trajectoire des carrières. Dans un système où la pension dépend de données déclaratives, la fiabilisation en amont constitue un levier d'efficience administrative.

EN ATTENDANT LE PROCHAIN RAPPORT DU CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

L'INSEE l'a annoncé dès le mois de janvier, le taux de fécondité continue de diminuer. De leur côté, les gains de productivité sont faibles depuis 2017. Or, ces deux facteurs interviennent dans les évaluations que réalisent chaque année le Conseil d'Orientation des Retraites. Son prochain rapport qui sera présenté au mois de juin devrait donner lieu à d'importantes révisions.

UN DÉFICIT DÉJÀ PROGRAMMÉ EN HAUSSE

Plusieurs rapports ont ces derniers mois alerté les pouvoirs publics sur une possible nouvelle dérive des comptes de l'assurance retraite. La Cour des comptes évoquait un déficit supérieur à 6 milliards d'euros en 2030, proche de 15 milliards en 2035 et de l'ordre de 30 milliards en 2045. Le COR, l'année dernière, avait déjà souligné les risques d'une trajectoire des comptes retraite plus dégradée que prévu. Ces estimations reposaient toutefois sur un cadre démographique relativement stabilisé, construit à partir des projections de l'INSEE de 2021. Celles-ci retenaient un taux de fécondité de 1,8 enfant par femme. Une hypothèse prudente, mais encore compatible avec un renouvellement partiel des générations. Or, depuis, le taux de

fécondité est passé à 1,56 enfant par femme. Les décès sont désormais supérieurs aux naissances. Le solde naturel est devenu négatif. Moins de naissances aujourd'hui signifie, mécaniquement, moins d'actifs demain. Si en plus l'immigration se réduit, les recettes des régimes de retraite diminueront quand dans le même temps le montant des pensions augmentera, le nombre de retraités devant passer de 17 à 23 millions d'ici 2070.

Les effets d'une chute récente de la natalité ne se feront certes pleinement sentir que dans deux ou trois décennies mais à terme, le rééquilibrage des régimes de retraite au-delà de 2050 sera plus compliqué d'autant plus que la croissance potentielle sera faible. Celle-ci dépend essentiellement de l'évolution de la population active et des gains de productivité. Or, ces deux moteurs sont en panne.

Jusqu'à maintenant, la population active augmente grâce à l'apport migratoire. Les scénarios du COR reposaient jusqu'ici sur un solde migratoire annuel de 80 000 personnes, avec une cible de 70 000. Or la réalité observée entre 2018 et 2022 fait apparaître un solde moyen de 186 000 personnes par an. Mais, de plus en

plus de personnes sont opposées au maintien d'un tel flux migratoire. S'il vient à disparaître, la croissance potentielle passera en dessous de 1 %.

L'ENJEU DE LA RÉFORME DE 2023

À ce choc démographique s'ajoute une dimension budgétaire. La suspension de la réforme des retraites de 2023, actée dans le dernier budget de la Sécurité sociale, représente un coût d'un peu moins de 2 milliards d'euros en année pleine. Sur la durée, l'impact cumulé avoisinerait 10 milliards d'euros. En 2027, après l'élection présidentielle, la question de la poursuite de la réforme se posera quel que soit le candidat élu.

Les projections que le COR publiera en juin seront attendues. Elles serviront de référence aux partenaires sociaux et alimenteront la campagne présidentielle. Des projections avec des déficits élevés seront également interprétées par les investisseurs au moment où la France peine à contenir sa dette publique. La dégradation des hypothèses démographiques réduit les marges de manœuvre. Si la population active progresse moins vite qu'anticipé, la croissance potentielle ralentit. Moins de croissance signifie moins de recettes sociales. L'ajustement devient plus exigeant.

ACTUALITÉ DE LA DÉMOGRAPHIE

L'ESPÉRANCE DE VIE FRACTURÉE

Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, l'espérance de vie progressait avec la régularité d'un métronome. Chaque année ou presque, les Européens gagnaient environ trois mois d'existence supplémentaire. La longévité semblait un acquis structurel, une conquête irréversible des sociétés développées. Or, derrière la moyenne rassurante, une fracture s'est installée. Premièrement, les gains sont de plus en plus faibles, voire peuvent être remis en cause comme aux Etats-Unis ou lors de l'épidémie de covid, secondement, l'espérance de vie demeure différente selon les catégories sociales voire en fonction des lieux de résidence.

Les travaux récents menés par l'Institut national des études démographiques français et l'Institut démographique allemand BiB mettent en lumière une cassure intervenue autour de 2005. Entre 1992 et 2005, l'Europe occidentale connaissait une augmentation régulière de l'espérance de vie. Les hommes gagnaient en moyenne trois mois et demi d'espérance de vie par an, les femmes deux mois et demi. Les régions en retard progressaient plus vite que celles déjà favorisées. La convergence territoriale permettait

d'espérer une harmonisation à terme des espérances de vie.

Depuis le milieu des années 2000, la mécanique s'est enrayée. Avant même le covid, en 2018 et 2019, les gains annuels n'étaient plus que de cinquante-cinq jours pour les hommes et de trente-cinq jours pour les femmes. La progression a été divisée par deux. Surtout, une divergence entre régions est remarquée. Les territoires les plus dynamiques continuent d'améliorer leurs performances tandis que les régions en difficulté stagnent, voire reculent. La longévité devient un marqueur territorial et social.

UNE GÉOGRAPHIE FRANÇAISE RÉVÉLATRICE

En France, en 2019, l'espérance de vie des femmes atteignait 87,33 ans à Paris contre 83,44 ans dans l'Aisne. Pour les hommes, elle culminait à 82,66 ans dans les Hauts-de-Seine contre 76,7 ans dans le Pas-de-Calais. L'écart dépasse cinq ans pour les hommes. Cinq années de vie supplémentaires ou perdues selon le département de résidence. En 2025, la moyenne nationale demeure élevée : 85,9 ans pour les femmes, 80,3 ans pour les hommes. Mais la moyenne masque la dispersion. Les territoires métropolitains intégrés à

l'économie de services, concentrant emplois qualifiés et hauts revenus, prolongent la dynamique. D'autres espaces, marqués par la désindustrialisation, le chômage ou une moindre densité médicale, peinent à suivre.

LE RÔLE DÉCISIF DES 55-74 ANS

La rupture observée après 2005 est étroitement corrélée à la mortalité des 55-74 ans. Dans les régions en décrochage, la mortalité de cette classe d'âge ne diminue plus. Elle stagne, parfois remonte. Cette génération, née après la Seconde Guerre mondiale, concentre les effets différés de comportements adoptés dans les années 1970 et 1980. Le tabagisme féminin en est l'illustration la plus nette. Sa progression à partir des années 1970 produit aujourd'hui ses effets sanitaires. L'alcool constitue un second déterminant majeur. En Allemagne, les différences régionales de prévalence du tabagisme expliquent une part importante des écarts de mortalité féminine. L'exposition à la pollution et le recours à une alimentation de mauvaise qualité peuvent également expliquer ce recul de l'espérance de vie. Aux États-Unis, la consommation d'opiacés joue un rôle majeur en la matière. La longévité ne dépend pas uniquement des progrès médicaux. Elle traduit des trajectoires comportementales et sociales. Les gains de productivité sanitaire ne compensent plus systématiquement les comportements à risque.

POLARISATION ÉCONOMIQUE ET MIGRATIONS

À ces facteurs s'ajoutent des dynamiques structurelles. Les comparaisons régionales reposent sur le lieu de résidence au moment du décès. Les migrations internes à l'Europe ont donc pu infléchir les statistiques. Les populations jeunes et en meilleure santé ont davantage tendance à s'installer dans les régions en croissance. La sélection migratoire renforce mécaniquement les écarts d'espérance de vie.

La crise financière de 2008 a accentué cette polarisation. Les grandes métropoles ont concentré capital humain et capital financier. D'autres territoires ont connu une stagnation, voire un déclassement. Les inégalités économiques deviennent des inégalités sanitaires.

L'Écosse reflète parfaitement les nouvelles tendances démographiques. Ce pays affiche une espérance de vie parmi les plus faibles d'Europe occidentale. La hausse de la mortalité chez les 35-54 ans avant la pandémie, liée aux abus d'alcool, de drogues et aux suicides.

LES LIMITES BIOLOGIQUES EN QUESTION

Un autre facteur explique la disparition des gains d'espérance de vie. À mesure qu'une part croissante de la population atteint des âges élevés, le poids du

vieillesse biologique s'accroît. Les gains marginaux deviennent plus difficiles à obtenir. La longévité entrerait dans une phase de rendement décroissant. La moindre épidémie de grippe influe sur l'espérance de vie globale en raison du poids des personnes âgées au sein des populations.

Malgré tout, certaines régions - Paris, Londres, certaines zones du nord de l'Italie ou de Suisse – continuent d'enregistrer des progressions soutenues. Les déterminants sociaux et comportementaux expliquent l'essentiel des divergences.

UNE QUESTION DE SOUTENABILITÉ

L'espérance de vie conditionne les régimes de retraite, les dépenses de santé, l'organisation de la dépendance. Une proportion de personnes âgées en mauvaise santé constitue un poids plus important pour le système d'État providence. Or, ce sont souvent les territoires les moins bien dotés en médecins et en établissements de santé qui sont confrontés au recul de l'espérance de vie.

LES NOTES DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

ÉPARGNE SALARIALE : UN OUTIL À USAGE MULTIPLE

L'épargne salariale existe en France depuis près de 70 ans. Imaginée comme un moyen d'associer les salariés aux actionnaires des entreprises, elle est devenue un système de constitution d'une épargne à part entière. Au-delà d'être un produit d'épargne, elle est devenue un pilier essentiel du financement des entreprises et de la transition écologique.

L'épargne salariale est un système d'épargne collectif mis en place en entreprise. Les salariés bénéficiaires peuvent recevoir une prime liée à la performance de tout ou partie de l'entreprise (intéressement) ou représentant une quote-part des bénéfices de cette dernière (participation). Les sommes attribuées peuvent, au choix du salarié, lui être versées directement ou être déposées sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne retraite (PERCO ou PERECO).

L'ÉPARGNE SALARIALE, LES CONTOURS, LE POIDS ET LES RÔLES DE L'ÉPARGNE SALARIALE

En 1959, à l'initiative du Général de Gaulle qui souhaite associer les

salariés à la vie de leur entreprise, le législateur crée l'intéressement. L'idée repose sur une répartition des bénéfices entre les salariés et les actionnaires. C'est la fameuse idée de la participation, de l'association des salariés et des actionnaires.

Le Général de Gaulle avait déclaré lors de sa conférence de presse de du 27 novembre 1967, *« il faut encore que dans la grande évolution très considérable et inévitable, toutes nos activités, le travail et les travailleurs trouvent leur sécurité... Ce à quoi l'aide publique est maintenant employée... et il faut enfin que dans les entreprises, la participation directe du personnel au résultat, au capital et aux responsabilités devienne une des données de base de l'économie française. Très vaste transformation sociale dans laquelle l'intéressement... qui est maintenant prescrit par la loi constitue une importante étape... »*

La participation relève d'une vision institutionnelle et redistributive du capitalisme, quand l'intéressement s'inscrit davantage dans une logique incitative et managériale. C'est d'ailleurs pour cela que l'intéressement a longtemps été

privilegié dans les PME, tandis que la participation s'est imposée dans les grandes entreprises.

L'épargne salariale a connu de nombreuses modifications depuis 1959 avec comme principe une diffusion de plus en plus large et sa transformation en un vecteur d'épargne de long terme.

Les principales dates de l'épargne salariale en France :

- 1959 : une ordonnance introduit le principe de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, dans une logique gaullienne d'association capital-travail ;
- 1967 : la participation devient obligatoire pour les entreprises de plus de 100 salariés, création de l'intéressement ;
- 1986 : création du Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ;
- 2003 : création du Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) ;
- 2019 : création du Plan d'Épargne Retraite Entreprise Collectif (PERECO) et abaissement à 50 salariés l'obligation de la participation

Au 30 juin 2025, l'épargne salariale représentait, selon l'Association française de gestion (AFG) 220 milliards d'euros d'encours. 11,3 millions de salariés ont au moins un produit d'épargne

salariale et 4,5 millions un produit retraite. 429 600 entreprises sont équipées d'au moins un produit d'épargne salariale.

ÉPARGNE SALARIALE : DEUX ENVELOPPES ET QUATRE VOIRE SIX PILIERS

L'épargne salariale repose sur deux enveloppes, le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et le Plan d'Épargne Retraite Collectif – Plan d'Épargne Retraite Entreprise Collectif (PERCO – PERECO). Ces enveloppes peuvent être inter-entreprises. Elles bénéficient d'avantages fiscaux.

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) reste le socle de cette architecture, avec un taux couverture des salariés de 44,3 % des salariés. Il devance la participation (38,1 %), l'intéressement (34,6 %) et le Perco/PER collectif (26,7 %). Dares chiffres 2023

En 2024, les versements (épargne salariale, plan d'épargne entreprise, plan d'épargne retraite) avaient atteint 21,7 milliards d'euros, dont 4,2 milliards pour les produits retraite.

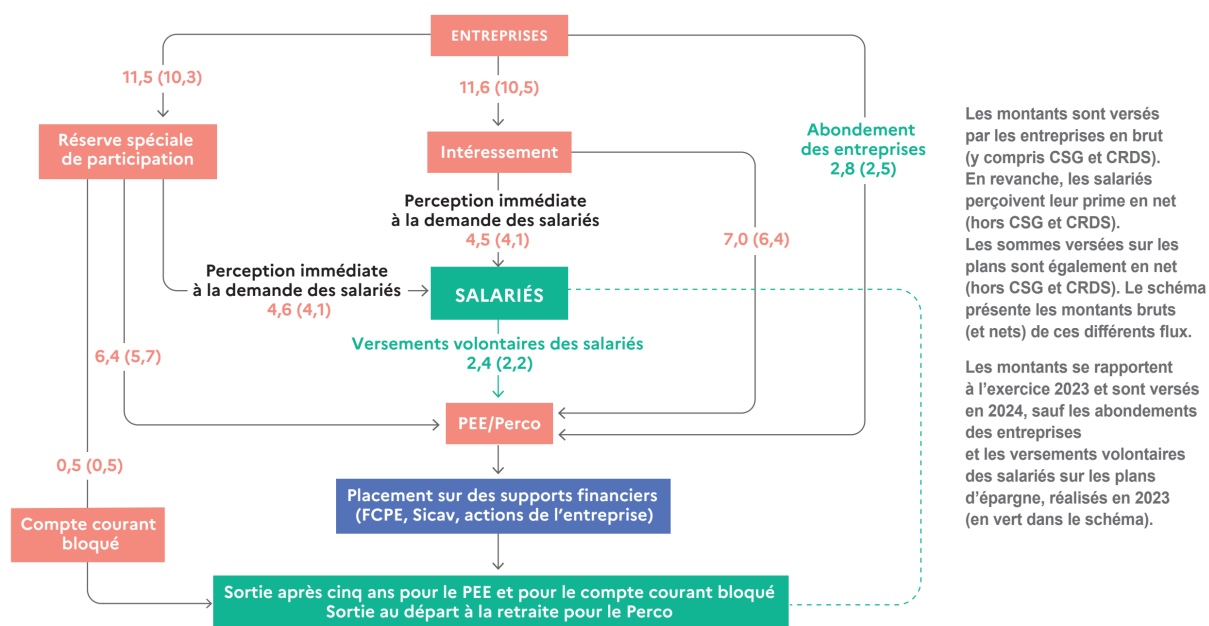
L'épargne salariale repose sur quatre principaux piliers de versement :

- La participation ;
- L'intéressement ;
- L'abondement de l'employeur ;
- Les versements volontaires des salariés.

Peuvent être également ajoutés un cinquième pilier avec la prime de partage de la valeur (PPV), créée

en 2018 et amendée à plusieurs reprises, et un sixième pilier avec le Compte Épargne Temps.

**Flux de participation, d'intéressement et d'abondement
sur les plans d'épargne salariale dans les entreprises de 10 salariés ou plus
En milliards d'euros**



Source DARES

LA PARTICIPATION : UN PARTAGE LÉGAL DES BÉNÉFICES

La participation est un dispositif de redistribution obligatoire d'une partie des bénéfices de l'entreprise aux salariés.

Ses principales caractéristiques sont les suivantes :

- Obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés
- Calcul fondé sur une formule légale, indexée sur le bénéfice fiscal

- Montants bloqués en principe 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé

Sa vocation est d'associer durablement les salariés aux résultats de leur entreprise. Initialement il s'agissait d'un revenu différé, bloqué plusieurs années, destiné à associer les salariés à la performance de l'entreprise. Depuis, ces derniers peuvent décider d'épargner la participation avec un fléchage éventuel vers l'épargne retraite.

La participation permet de redistribuer une partie des bénéfices aux collaborateurs.

La participation est obligatoire dans toute entreprise ou Unité Économique et Sociale (UES) qui emploie habituellement au moins 50 salariés et réalisant un bénéfice suffisant pour dégager une Réserve Spéciale de Participation (RSP). Elle est facultative dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Depuis le 1er janvier 2013, tous les accords de participation doivent offrir la possibilité d'affecter les sommes constituant la réserve spéciale de participation à un PEE, PEI ou PEG.

La participation prend la forme d'un(e) :

- Convention ou un accord collectif ;
- Accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- Accord conclu au sein du Comité social et économique ;
- Ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet proposé par l'employeur conjointement, le cas échéant, avec au moins un syndicat représentatif ou le Comité social et économique ;
- Décision unilatérale de l'employeur pour les

entreprises de moins de 50 salariés uniquement, après échec des négociations (le Comité social et économique ou, à défaut, les Délégués du personnel sont consultés sur le projet d'assujettissement unilatéral à la participation).

La participation est calculée en retenant la formule de droit commun :

Réserve spéciale de participation (RSP) = $1/2 \times (B - 5C/100) \times S/VA$

- B = bénéfices
- C = capitaux propres
- S = salaires
- VA = valeur ajoutée

L'entreprise peut également utiliser une autre formule de calcul que la formule légale à condition qu'elle soit, au moins aussi favorable aux bénéficiaires. Dans ce cas l'accord doit prévoir un plafond au montant de la réserve spéciale de participation, au choix égal à :

- 50 % du bénéfice net comptable ;
- Bénéfice net comptable – 5 % des capitaux propres ;
- 50 % du bénéfice net fiscal ;
- Bénéfice net fiscal – 5 % des capitaux propres.

Pour la répartition de la participation entre les salariés,

l'entreprise a le choix entre les formules suivantes :

- Répartition uniforme ;
- Répartition proportionnelle au salaire ;
- Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
- Répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères.

Quel que soit le mode de répartition, les droits de chaque bénéficiaire sont limités à 75 % du PASS.

La participation doit être versée avant le 1er jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice concerné. Les bénéficiaires ont le choix entre le versement immédiat de tout ou partie de leurs avoirs et leur blocage. À défaut de choix, conformément à la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la participation, est affectée, dans la limite de celle calculée selon la formule légale, de la manière suivante :

- Pour moitié dans le PERCO ou PERECO quand il a été mis en place dans l'entreprise ;
- Pour moitié dans les conditions prévues par l'accord de participation.

Dans les entreprises appliquant un accord dérogatoire, le montant des droits dont le salarié peut demander le versement immédiat

peut être limité à celui résultant de la formule légale.

Si le bénéficiaire verse sa quote-part dans un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO ou PERECO), les sommes sont alors versées dans un compte courant bloqué. Il bénéficie, le cas échéant, des cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation en vigueur.

L'INTÉRESSEMENT : UNE INCITATION À LA PERFORMANCE

L'intéressement est un dispositif facultatif, fondé sur des objectifs librement définis par l'entreprise (résultat, productivité, qualité, RSE, etc.).

Sa vocation est de motiver les salariés et de favoriser le travail en équipe.

Ces principales caractéristiques sont :

- Facultatif, quelle que soit la taille de l'entreprise
- Formule libre, collective et aléatoire
- Disponibilité immédiate, sauf placement volontaire

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 l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- Accord conclu au sein du Comité social et économique ;
- Ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet déposé par l'employeur conjointement le cas échéant avec un ou plusieurs syndicats représentatifs ou le Comité social et économique.

Quand un Comité social et économique 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 et les mandataires sociaux peuvent accéder à l'intéressement.

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée de trois ans. Cet accord détermine la formule de répartition qui 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, et être calculée sur une période de 12 mois. Elle peut varier selon les

établissements ou les unités de travail.

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.

Le montant global de l'intéressement ne peut pas excéder :

- 20 % des salaires bruts et rémunérations versées à l'ensemble des personnes inscrites à l'effectif de l'entreprise ou des établissements concernés par l'accord ;
- 50 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Les primes d'intéressement sont versées au plus tard le dernier jour du 7^e mois suivant la clôture de l'exercice. Les sommes sont automatiquement versées sur le PEE depuis le 1^{er} janvier 2016. Les salariés peuvent s'opposer à ce versement et demander à récupérer immédiatement son montant. Ils peuvent également l'affecter au PERCO ou au PERECO.

L'ABONDEMENT : UN APPUI FINANCIER DE L'ENTREPRISE

L'abondement est une contribution financière facultative de

l'employeur verse en complément des sommes placées par le salarié sur un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite collective. Il constitue un levier d'incitation à l'épargne et un outil de politique de rémunération différée, distinct du salaire.

Quand Lorsqu'un salarié verse une somme sur un PEE (Plan d'épargne d'entreprise) ou sur un PER collectif (ancien PERCO/nouveau PERCOL), l'employeur peut abonder ce versement, c'est-à-dire ajouter une somme supplémentaire, selon des règles définies par l'accord d'entreprise.

L'abondement peut être :

- proportionnel (ex. : 100 % du versement du salarié),
- plafonné (ex. : jusqu'à 1 000 € par an),
- progressif (taux différent selon le montant versé).

Pour le salarié, l'abondement est exonéré d'impôt sur le revenu. Il est soumis aux prélèvements sociaux sur les revenus d'activité (CSG-CRDS). Les sommes abondées sont bloquées selon les règles du plan (5 ans pour le PEE, jusqu'à la retraite pour le PER collectif, sauf cas de déblocage anticipé).

Pour l'employeur, l'abondement est déductible du résultat imposable. Il est exonéré de cotisations sociales classiques. Il est

soumis au forfait social, dont le taux dépend :

- de la taille de l'entreprise ;
- du support d'investissement (notamment exonération possible pour les PME et pour certains fonds).

Les plafonds de l'abondement sont les suivants :

- PEE : abondement plafonné à 8 % du PASS par an et par salarié.
- PER collectif : abondement plafonné à 16 % du PASS.

Ces plafonds sont indépendants des versements du salarié.

L'abondement est un outil de fidélisation des salariés. Il est un moyen de partage de la valeur moins coûteux que le salaire et un accélérateur de constitution d'épargne longue, en particulier pour la retraite. Il est un des facteurs clefs de la montée en puissance de l'épargne salariale et du PER collectif.

L'abondement est une contribution volontaire de l'employeur qui vient compléter l'épargne du salarié, bénéficiant d'un cadre fiscal et social favorable, à condition d'être investie dans un dispositif d'épargne salariale ou retraite collective.

LES VERSEMENTS VOLONTAIRES : UNE ÉPARGNE INDIVIDUELLE DANS UN CADRE COLLECTIF

Les versements volontaires correspondent aux sommes que le salarié choisit d'investir de sa propre initiative sur un dispositif d'épargne salariale, en dehors des mécanismes de participation, d'intéressement ou d'abondement. Ils constituent une épargne personnelle, logée dans un cadre collectif bénéficiant d'un régime fiscal et social spécifique.

Les versements volontaires peuvent être effectués sur :

- un PEE (Plan d'épargne d'entreprise) ;
- un PER collectif (PERCOL, ex-PERCO).

Ils sont investis dans les supports proposés par le plan (fonds diversifiés, actions, obligations, fonds ISR, fonds à horizon retraite, etc.).

Les versements peuvent être libres ou programmés. Leur montant et leur fréquence sont laissés à l'initiative du salarié. Dans certaines entreprises, les salariés peuvent bénéficier d'un abondement de l'employeur en contrepartie de ces versements (dans la limite des plafonds réglementaires).

À l'entrée, les versements volontaires sont effectués à partir du revenu net du salarié. Ils ne sont pas déductibles de l'impôt sur le revenu lorsqu'ils sont versés sur un PEE. Sur un PER collectif, ils peuvent être soit déduits du revenu imposable, soit non déduits, au choix du salarié (avec des conséquences différentes à la sortie).

À la sortie, au bout de 5 ans, dans le cadre du PEE, le capital exonéré d'impôt sur le revenu. Les gains sont soumis aux prélèvements sociaux. Avec le PER collectif, la fiscalité dépend du choix de déduction à l'entrée et du mode de sortie (capital ou rente).

Dans un PEE, les fonds sont bloqués 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé (achat de la résidence principale, mariage, naissance, rupture du contrat de travail, etc.). Dans le PER collectif, les fonds sont bloqués jusqu'à l'âge de la retraite, avec cas de sortie anticipée (résidence principale, accidents de la vie).

Les versements volontaires traduisent une appropriation individuelle de l'épargne salariale, renforcent l'épargne longue des ménages et peuvent servir de déclencheur d'abondement, améliorant le rendement global de l'épargne. Ils participent à la diversification

patrimoniale des salariés, à coût fiscal maîtrisé.

Les versements volontaires sont des apports personnels effectués librement par le salarié sur un dispositif d'épargne salariale, offrant un cadre collectif, une gestion financière structurée et, le cas échéant, un levier d'abondement de l'employeur.

LA PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV – « PRIME MACRON »), UN COMPLÉMENT DE REVENUS QUI PEUT ÊTRE ÉPARGNÉ

Créée en 2019, pérennisée et élargie depuis, la prime de partage de la valeur (PPV) complète les dispositifs d'épargne salariale classiques. Cette prime est facultative et est à l'initiative de l'employeur. Son objectif premier est un soutien ponctuel au pouvoir d'achat. Elle est plafonnée à 3 000 euros par salarié ou 6 000 € en cas d'accord d'intéressement ou de participation.

La prime de partage de la valeur est, par défaut, versée immédiatement au salarié. Celui-ci peut choisir d'affecter tout ou partie de la PPV à un PEE ou à un PER d'entreprise (PERECO) et bénéficier d'une exonération au titre de l'impôt sur le revenu.

Le dispositif prévoit des régimes d'exonérations distincts en fonction de la rémunération du

bénéficiaire et du moment de versement de la prime. La prime de partage de la valeur bénéficie d'une exonération :

- De l'ensemble des cotisations sociales, dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € ;
- À compter du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2026, l'exonération de CSG est applicable aux seules primes versées par des entreprises employant moins de 50 salariés à des salariés percevant une rémunération inférieure à 3 SMIC sur les 12 mois précédant le versement de la prime ;
- Du forfait social pour les primes versées par des entreprises employant moins de 50 salariés à des salariés percevant une rémunération inférieure à 3 SMIC sur les 12 mois précédant le versement de la prime ;
- D'impôt sur le revenu dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €, à compter du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2026, pour les primes versées par des entreprises employant moins de 50 salariés à des salariés percevant une rémunération inférieure à 3 SMIC sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

Toute partie de la prime que le salarié affecte sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un

plan d'épargne retraite d'entreprise (PER) est exonérée d'impôt sur le revenu dans le respect des conditions de durée de blocage sur les plans.

LE FONCTIONNEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE

Le PEE doit être négocié quand, dans l'entreprise, il y a au moins un Délégué syndical ou un Comité social et économique.

Le PEE peut être conclu par :

- Convention ou accord collectif ;
- Accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales représentatives ;
- Accord conclu au sein du Comité social et économique,
- Ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet proposé par l'employeur conjointement, le cas échéant, avec au moins un syndicat représentatif ou le Comité social et économique.

En cas d'échec des négociations ou quand l'entreprise n'est pas soumise à négociation, le PEE peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur.

Tous les salariés peuvent accéder au PEE quand il est institué sous réserve d'une condition

d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois. Les retraités et les préretraités ayant des avoirs dans le PEE peuvent le conserver.

Le PEE est alimenté par le versement de la participation, de l'intéressement, les versements volontaires des titulaires et les abondements de l'employeur.

L'intéressement est, depuis le 1er janvier 2016, investi par défaut dans le PEE, comme cela était déjà le cas pour la participation. Il peut être alimenté par un versement issu d'un autre PEE ou par le versement de droits accumulés sur un Compte Épargne Temps (CET). Le montant cumulé des versements ne peut pas excéder 25 % de la rémunération annuelle brute ou du revenu d'activité professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

L'entreprise doit prendre à sa charge les frais liés à la tenue de compte et peut verser un abondement. Ce dernier ne peut excéder 3 fois le montant versé par le salarié, dans la limite de 8 % du Plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) par bénéficiaire soit 3 768 euros en 2025. L'abondement doit être général et collectif.

LE FONCTIONNEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF (PERECO) ?

Le PERECO s'inscrit dans le prolongement de l'épargne

salariale. C'est un produit d'épargne mis en œuvre au sein de l'entreprise que l'employeur peut abonder et sur lequel le salarié peut effectuer des versements.

Un PERECO peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise par convention ou accord collectif de travail, accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord conclu au sein du comité social et économique (CSE), ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur.

Le PERECO peut également être mis en place sous la forme d'un plan interentreprises (PERECOI), notamment par convention ou accord collectif de travail, ou, s'il est institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, par accord conclu au sein du CSE ou à la suite de la ratification du projet d'accord instituant le plan à la majorité des deux tiers du personnel de chaque entreprise.

Un PERECO est obligatoirement mis en place pour l'ensemble des salariés. Une condition d'ancienneté peut être exigée. Elle ne peut excéder trois mois. Un PER d'entreprise collectif peut prévoir l'adhésion par défaut des salariés de l'entreprise, sauf avis contraire de ces derniers.

Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur le PERECO. Ces versements ne bénéficient pas, en revanche, des versements complémentaires de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié dès lors qu'il a accès à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Un salarié a le droit de transférer ses droits individuels vers un autre PER sans départ de l'entreprise mais cette possibilité n'est ouverte qu'une fois tous les trois ans.

Le PER d'entreprise collectif doit pouvoir recevoir :

- les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement de l'employeur des droits inscrits au Compte Épargne Temps (CET) ou, en l'absence de CET, des sommes correspondant à des jours de repos non pris. Le congé annuel ne peut être affecté que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables, et dans la limite de 10 jours par an ;
- les versements volontaires du salarié avec la possibilité de renoncer à l'avantage fiscal à l'entrée. Cette option irrévocable doit être exercée

au plus tard lors du premier versement ;

- les sommes en provenance d'un autre PER entreprise par transfert des versements obligatoires (transfert « compartiment 3 »).

Les entreprises peuvent, même en l'absence de contribution du salarié, effectuer un versement initial ou des versements périodiques sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés, sans que le montant annuel de ces versements ne puisse excéder 2 % du Plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond d'abondement.

Lorsqu'un PERECO est institué, l'entreprise peut, par ailleurs, décider de mettre en place des versements obligatoires (« compartiment 3 »), sous réserve que ces versements soient destinés à une ou plusieurs catégories de salariés constituées à partir des critères objectifs.

Un comité de surveillance du plan doit être constitué. Il est chargé de veiller à la bonne gestion du plan et à la représentation des intérêts des titulaires (art L224-22 du Code monétaire et financier).

1. La fiscalité des PEE et des PERCO - PERECO

Les salariés qui font le choix de récupérer les sommes qui leur ont

été versées au titre de la participation, de l'intéressement sont imposables. Ces sommes doivent être intégrées dans la déclaration d'impôt sur le revenu. S'ils font en revanche le choix de placer les sommes versées dans un PEE avec respect d'une durée minimale de 5 ans, un PERCO ou dans un PERECO, les salariés sont exonérés d'impôt sur le revenu.

Au moment de la sortie du PEE, du PERCO, du PERECO et dans le cas des déblocages légaux, la sortie en capital est exonérée d'impôt sur le revenu.

Pour la sortie en rente, dans le cadre du PERCO ou du PERECO, c'est la fiscalité de la rente viagère à titre onéreux qui s'applique. L'imposition dépend de l'âge du souscripteur :

- 70 % du montant en cas de départ avant 50 ans ;
- 50 % entre 50 et 59 ans ;
- 40 % entre 60 et 69 ans ;
- 30 % au-delà.

Les prélèvements sociaux s'appliquent sur les plus-values en cas de sortie en capital au taux de 18,6 % depuis le 1^{er} janvier 2026. Pour la sortie en rente, les prélèvements sociaux sont dus sur la même assiette que celle soumise à l'impôt sur le revenu.

Pour les versements volontaires sur un PERCO ou un PERECO, si le titulaire a choisi de ne pas les

déduire de son revenu imposable au moment du versement, la sortie s'opère dans une neutralité fiscale (pas d'impôt sur le revenu sur le capital, uniquement des prélèvements sociaux sur les gains). En revanche, quand les versements volontaires ont été déduits du revenu imposable, l'avantage fiscal est simplement différé. Le capital devient alors imposable à l'impôt sur le revenu, selon le barème en vigueur l'année du déblocage, tandis que les plus-values demeurent soumises aux prélèvements sociaux. En cas de sortie en rente, le régime fiscal dépend également du recours ou pas de la déduction à l'entrée (rente à titre gratuit ou à titre onéreux).

LES DÉBOCAGES ANTICIPÉS POUR LES PEE ET LES PERECO ?

Pour les PEE, les sommes sont logiquement bloquées 5 ans, sauf dans les cas suivants :

- Mariage ou PACS ;
- Naissance ou adoption d'un 3^e enfant (ou plus) ;
- Divorce, séparation ou dissolution de PACS avec garde d'au moins un enfant ;
- Invalidité du salarié, de son conjoint/partenaire de PACS ou d'un enfant ; (invalidité reconnue de 2^e ou 3^e catégorie) ;
- Décès du salarié, de son conjoint ou partenaire de PACS ;

- Rupture du contrat de travail ; (licenciement, démission, rupture conventionnelle, fin de CDD) ;
- Surendettement (décision de la commission) ;
- Création ou reprise d'entreprise ; (par le salarié, son conjoint/partenaire, ou ses enfants) ;
- Achat ou agrandissement de la résidence principale ;
- Remise en état de la résidence principale après catastrophe naturelle reconnue.

Le déblocage est total ou partiel, au choix du salarié. La demande doit en principe être faite dans les 6 mois suivant l'événement (sauf invalidité, décès, surendettement : pas de délai).

Pour le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO), le principe est le blocage jusqu'à l'âge de la retraite, mais avec plusieurs exceptions.

Les cas de déblocage anticipé sont les suivants :

- Décès du titulaire, du conjoint ou du partenaire de PACS ;
- Invalidité (titulaire, conjoint/partenaire, enfant) ;
- Surendettement ;
- Expiration des droits à l'assurance chômage ;
- Cessation d'activité non salariée à la suite d'une liquidation judiciaire ;

- Acquisition de la résidence principale.

Le déblocage pour achat de la résidence principale ne concerne que les sommes volontaires et l'épargne salariale, pas les versements obligatoires issus de l'entreprise (le cas échéant).

UNE ÉPARGNE RENTABLE

De 2010 à 2024, la performance totale nette de frais de gestion de la gestion pilotée de l'épargne salariale selon les profils de risque varie de +38,4 % pour un profil prudent à +111,2 % pour un profil dynamique.

La performance annualisée est de +2,2 % pour le profil prudent sur 15 ans (de +1,6 % sur la période de 10 ans et de +1,2 % sur la période de 5 ans). Elle est de +3,7 % pour le profil équilibré sur 15 ans (de +3,2 % sur la période de 10 ans et de +2,5 % sur la période de 5 ans). Elle est de +5,1 % pour le profil dynamique sur 15 ans (de +4,7 % sur la période de 10 ans et de +3,8 % sur la période de 5 ans).

UNE ÉPARGNE QUI FINANCE LES ENTREPRISES

62 % des flux bruts de l'épargne salariale au premier semestre 2025 ont été placés en fonds actions et en fonds diversifiés. Dans les dispositifs d'épargne retraite collective des entreprises (PER et PERCO), les fonds actions et diversifiés comptent pour plus de

63 % des actifs gérés. Les encours en actionnariat salarié s'élèvent à 80,4 milliards d'euros (+15,2 % par rapport à juin 2024).

UNE ÉPARGNE FORTEMENT INVESTIE DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

L'épargne salariale est un vecteur important du financement de la transition écologique. Elle s'inscrit parfaitement dans les objectifs définis par l'Union européenne. En 2018, la Commission européenne a, en effet, adopté son premier plan d'action pour la finance durable. Elle s'est fixé comme objectifs de réorienter les flux de capitaux vers des investissements durables en matière environnementale, sociale et de gouvernance. Ses deux priorités étaient :

- d'intégrer la durabilité dans la gestion des risques ;
- de favoriser la transparence et une vision à long terme. Le règlement « Taxonomie » fixe un cadre commun aux entreprises financières et non financières membres l'Union européenne, afin de partager une même définition de la durabilité, et de lutter contre les pratiques d'écoblanchiment (connu sous le nom de « greenwashing »).

Le règlement européen sur la transparence financière (SFDR) établit un classement en fonction des déclarations des gestionnaires

des labels qui certifient les fonds. Trois catégories de fonds ou placements sont distinguées :

- les placements dits « Article 8 » qui déclarent la prise en compte de critères sociaux et/ou environnementaux ;
- les placements dits « Article 9 » qui présentent un objectif d'investissement durable, à savoir un investissement dans une activité économique qui contribue à un objectif environnemental ou social, sans causer de préjudice significatif à d'autres objectifs environnementaux ou sociaux, et dans une entreprise qui applique de bonnes pratiques de gouvernance ;
- les placements dits « Article 6 », concernent, par élimination, tous les autres placements (qui ne sont donc ni « Article 8 » ni « Article 9 »).

Les encours des fonds diversifiés, hors actionnariat salarié, ont atteint, en 2024 désormais 139,4 milliards d'euros (+9,4 % sur un an). Les fonds durables, conformément à la réglementation SFDR, s'établissent à 119,6 milliards d'euros, soit 86 % des encours diversifiés. Les fonds « Article 8 » selon la réglementation SFDR représentent 110,9 milliards d'euros, tandis que les fonds « Article 9 » totalisent 8,7 milliards d'euros.

Le label ISR est également un label d'État, créé en 2016 par le ministère

de l'Économie. Destiné aux fonds d'investissement et aux supports immobiliers type SCPI et OPCI, il atteste que les gestionnaires effectuent une sélection d'investissements en fonction de critères environnementaux sociaux et de gouvernance, critères ESG en abrégé. Ce label est en cours de refonte avec comme objectif un durcissement des règles d'attribution.

Selon l'Association Française de la Gestion (AFG), au sein de l'épargne salariale, 108 fonds labellisés ISR sont distribués représentant 23,8 milliards d'euros d'encours soit 10 % de celui de l'ensemble de l'épargne salariale. Les fonds labellisés ISR (Investissement Socialement Responsable) sont des fonds d'investissement qui intègrent de manière systématique des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans la sélection et la gestion des actifs, en complément des critères financiers traditionnels, afin de concilier performance économique et responsabilité extra-financière. Ce label existe depuis 2016 et a été durci en 2024.

Les PEE et PERECO permettent l'accès à des fonds solidaires. Ils représentent un encours de 17,9 milliards d'euros. D'autres fonds labellisés sont accessibles comme les fonds CIES (39,2 milliards d'euros), les fonds Finansol (7,1 milliards d'euros) ou les fonds

Greenfin (0,1 milliard d'euros) poursuivent leur progression.

Les fonds CIES sont des fonds d'épargne salariale labellisés par le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES), un organisme créé par plusieurs organisations syndicales françaises, visant à garantir une gestion responsable, transparente et équilibrée de l'épargne des salariés. Les fonds Finansol sont des fonds d'investissement labellisés par le label Finansol, qui garantissent qu'une partie significative de l'épargne est orientée vers des projets à forte utilité sociale ou environnementale, dans une logique de finance solidaire. Le label public français de la finance verte, Greenfin est délivré par le ministère de la Transition écologique. Il garantit que les capitaux du fonds d'investissement labellisé sont exclusivement

orientés vers la transition environnementale, avec des exclusions sectorielles strictes. Le label Greenfin vise des fonds dont l'objectif est environnemental, et non simplement ESG.

UN SYSTÈME D'ÉPARGNE À LA CARTE

L'épargne salariale est un système d'une rare souplesse permettant de bénéficier soit d'un pouvoir d'achat immédiat, soit d'un pouvoir d'achat différé, soit d'un pouvoir d'achat pour la retraite. L'épargne peut être gérée finement avec, en outre, des possibilités de déblocage multiples. Les incitations financières comme l'abondement permettent aux salariés d'accroître leur épargne. À travers les choix de supports, ces derniers ont la possibilité de privilégier des placements en phase avec leurs besoins, leurs attentes et leurs convictions.

NIVEAU DE VIE DES RETRAITÉS : LE GRAND ÉCART ENTRE LES STATISTIQUES ET LE RESSENTI

La situation économique des retraités français se caractérise par un paradoxe apparent, leur niveau de vie est proche – voire légèrement supérieur en intégrant les loyers imputés – à celui de l'ensemble de la population mais une majorité de Français estime que la situation est tout autre et qu'elle est amenée à se dégrader. Quelles sont les raisons de cet écart qui ne cesse de s'accroître et qui alimente la défiance à l'encontre des pouvoirs publics ? En se fondant sur les documents du Conseil d'Orientation des Retraites, le Cercle de l'Épargne tente d'y répondre.

UN NIVEAU DE VIE MOYEN COMPARABLE À CELUI DE L'ENSEMBLE DE LA POPULATION

En 2023, la pension brute individuelle moyenne s'élève à 1 692 euros mensuels, soit 54,3 % du revenu individuel brut d'activité. Les ménages retraités perçoivent en moyenne 2 978 euros mensuels de revenu disponible, contre 4 263 euros pour les ménages actifs. Ces chiffres semblent souligner que les retraités sont plus pauvres que les actifs. Dans les faits, il en est tout autrement car il faut raisonner en revenu disponible et en pouvoir d'achat par unité de consommation. Rapporté à la taille des ménages

(1,2 UC pour les retraités contre environ 1,6 pour les actifs), le niveau de vie individuel moyen des retraités atteint 2 473 euros mensuels, contre 2 468 euros pour l'ensemble de la population. En intégrant les loyers imputés nets des intérêts d'emprunts, le niveau de vie des retraités dépasse même celui de l'ensemble de la population de 6,5 %. Or les retraités sont propriétaires de leur résidence principale à 75 %.

L'indicateur de pauvreté confirme que les retraités français sont dans une meilleure situation financière, en moyenne, que le reste de la population. En 2023, le taux de pauvreté des retraités s'élève à 10,5 %, contre 15,4 % pour l'ensemble de la population. Le minimum vieillesse joue ici un rôle stabilisateur déterminant. À ce titre, le nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse s'est fortement réduit. En 2024, 750 000 personnes le touchaient contre 1,7 million en 1981 quand entre-temps le nombre de retraités est passé de 5 à 17 millions.

Tous les retraités ne sont pas dans la même situation. Le niveau de vie des 60/79 ans est nettement supérieur à celui des plus de 80 ans. Cet écart s'explique par la montée en puissance du travail féminin et par l'amélioration des revenus en particulier pour les ménages les plus

modestes. La pension moyenne, en France, était, en 2023, de 1 620 euros (1 306 pour une femme et 2 089 pour un homme).

UNE SUPÉRIORITÉ PATRIMONIALE NETTE, PORTÉE PAR L'IMMOBILIER ET LES ACTIFS FINANCIERS

En 2021, le patrimoine brut moyen des ménages retraités atteint 336 900 euros, légèrement supérieur à celui des actifs (+2,5 %). L'écart devient significatif lorsque l'on raisonne en patrimoine net (après prise en compte des remboursements d'emprunts). Il s'élève à 309 948 euros pour les retraités contre 239 951 euros pour les actifs, soit un différentiel de +29 %. L'endettement moyen des retraités est de 6 738 euros contre 69 027 euros pour les actifs. Le patrimoine médian des retraités (217 900 euros) est supérieur de 30 % environ à celui des actifs (173 200 euros).

La structure du patrimoine est également différenciée. L'immobilier représente 64 % du patrimoine brut des retraités (216 000 euros en moyenne), contre 61 % pour les actifs. Les retraités détiennent en moyenne 91 000 euros d'actifs financiers, contre 56 000 euros pour les actifs, soit un écart de +63 %. Ce surcroît d'actifs financiers explique que les revenus du patrimoine des ménages retraités (555 euros

mensuels) excèdent ceux des ménages actifs (383 euros).

Le montant plus élevé du patrimoine chez les retraités est assez logique. La logique de cycle de vie est ici pleinement à l'œuvre avec le phénomène d'accumulation. Par ailleurs, avec l'allongement de l'espérance de vie, la transmission du patrimoine intervient de plus en plus. Enfin, la forte valorisation des actifs immobiliers et mobiliers a accentué, ces dernières années, les écarts de patrimoine. Entre 1998 et 2021, le patrimoine brut a été multiplié par 2,5.

Les inégalités de patrimoine sont structurellement élevées en France (indice de Gini passé de 0,639 à 0,662 entre 1998 et 2021). Toutefois, elles sont moins marquées chez les retraités que chez les actifs. En 2021, les 10 % de retraités les plus riches détiennent 42 % de la masse de patrimoine brut, contre 51 % pour les 10 % d'actifs les plus riches. À l'inverse, la moitié la moins dotée des retraités possède 8 % du patrimoine total (7 % chez les actifs).

UN DÉCALAGE CROISSANT ENTRE RÉALITÉ STATISTIQUE ET PERCEPTION SOCIALE

En 2024, 49 % des Français estiment que le niveau de vie des retraités est inférieur à celui de l'ensemble de la population (étude COR). Seuls 16 à 20 % considèrent qu'il est supérieur. Selon une étude du Cercle de

l'Épargne, 71 % des Français considèrent que leurs pensions ne leur permettront pas de vivre correctement à la retraite.

La perception varie selon le quintile de niveau de vie : environ 62 % des individus du premier quintile estiment que les retraités ont un niveau de vie inférieur, contre 44 % dans le cinquième quintile

LA FIN DE L'ÂGE D'OR

Le niveau de vie relatif des retraités a progressé de 30 points entre 1970 et le milieu des années 1990, sous l'effet de la montée en charge du système des retraités et tout particulièrement des régimes complémentaires AGIRC/ARRCO ainsi que sous l'effet de l'amélioration des carrières, tout particulièrement des femmes. Depuis le milieu des années 1990, le niveau de vie est globalement stable, voire il diminue en valeur relative légèrement. Les effets noria se sont atténués pour les générations postérieures à 1956. Les conséquences des réformes adoptées commencent à se faire ressentir (allongement de la durée d'assurance, indexation sur les prix, baisse du rendement des régimes complémentaires). Les augmentations d'impôt dans les années 2010 ont également pesé sur le pouvoir d'achat des retraités.

Le Conseil d'Orientation des Retraites à long terme a, dans son rapport de 2025 et dans des notes publiées au

mois de février 2026, a mis en évidence que le niveau de vie relatif des retraités devrait diminuer dans les prochaines années. Les résultats cités s'inscrivent dans le scénario de référence du COR, avec des hypothèses macro-démographiques explicites : fécondité 1,8 enfant par femme, solde migratoire net 70 000/an, poursuite des gains d'espérance de vie ; chômage à 7 % à partir de 2032 ; et surtout croissance de la productivité horaire du travail de 0,7 %/an à partir de 2040. Or, pour le moment, ces hypothèses ne sont pas respectées. Le taux de chômage tend à remonter et la productivité est en recul entre 2019 et 2026. Le taux de fécondité est, de son côté, en forte baisse.

Le COR indique qu'entre 2024 et 2070, dans son scénario de référence, les pensions augmenteraient en moyenne de 0,3 % par an en réel, tandis que les revenus d'activité progresseraient de 0,7 % par an (portés par les gains de productivité). L'écart peut apparaître mais à l'échelle d'une vie professionnelle, il se révèle important. Les pensions sur 43 ans augmenteraient de 14 % contre 35 % pour les salaires. Évidemment si les gains de productivité sont absents, la donne est tout autre.

Selon le COR, le niveau de vie relatif des retraités devrait donc baisser en s'établissant à 89,3 % du niveau de vie de l'ensemble de la population en 2070. L'indicateur retrouverait ainsi des valeurs proches de celles

des années 1980, c'est-à-dire une période où la maturité du système et l'amélioration des carrières n'avaient pas encore produit tous leurs effets.

Compte tenu de la progression plus faible des pensions dans les prochaines années, la part de retraités dont le niveau de vie est inférieur à 60 % du niveau de vie médian devrait augmenter. Dans le scénario de référence du COR (juin 2025), cette part, autour de 10 % actuellement, remonterait sensiblement pour atteindre un niveau proche de 20 % en 2070.

Le décrochage de niveau de vie des retraités est la conséquence des réformes engagées depuis 1993. L'indexation des pensions sur les prix (et non sur les salaires) protège le pouvoir d'achat au sens strict mais qui ne permet pas aux retraités de suivre l'évolution du niveau de vie des actifs. La baisse du rendement des régimes complémentaires de retraite explique également l'érosion du niveau relatif des retraités. Le ralentissement de l'effet noria, l'amélioration des pensions entre générations (1930 à 1943 : +24 % en euros constants)

s'estompe. La retraite des hommes augmente faiblement car ces derniers ont été confrontés au chômage de masse dans les années 1980 et 1990. L'effet noria des femmes qui a été fort ces dernières années se réduira également dans les prochaines décennies.

Selon les travaux du COR, le niveau de vie relatif des retraités, aujourd'hui proche de la parité (100,2 % en 2023), diminuerait progressivement après une amélioration transitoire en 2025-2026 liée à la vague inflationniste, pour atteindre 89,3 % en 2070 dans le scénario de référence (juin 2025). Le procès fait à l'encontre des baby-boomers est en grande partie infondé, surtout pour ceux nés dans les années 1960. Ces derniers supporteront les effets des différentes réformes de retraite avec une baisse relative des pensions complémentaires, la désindexation des pensions par rapport aux salaires, le calcul des pensions de base sur les 25 meilleures années et non les dix meilleures, l'allongement de la durée de cotisation et le report de l'âge de la retraite.

ÉPARGNE : QUELS ENJEUX POUR LES FEMMES ?

Une étude Cercle de l'Épargne – Malakoff Humanis

Les femmes épargnent-elles différemment que les hommes ? Est-ce la contrainte liée aux revenus, le rapport aux risques ou leur rôle dans la société qui expliquent les différences ? La capacité d'épargne est un révélateur social et sociologique de première importance. Elle est un marqueur d'autonomie financière et d'égalité, l'épargne jouant un rôle de miroir.

Selon une étude du Cercle de l'Épargne de 2023, un peu moins des deux tiers des femmes déclarent épargner chaque année (63 %) contre près des trois quarts des hommes (74 %).

ÉPARGNE : LA CONTRAINTE DU REVENU POUR LES FEMMES

L'épargne, c'est la renonciation à la consommation. Plus encore, c'est surtout ce qu'il reste quand toutes les dépenses obligatoires ont été financées. Or, les femmes disposent encore aujourd'hui de revenus inférieurs à ceux des hommes. Selon une étude de l'INSEE, publiée fin février 2026, dans le secteur privé en France, les femmes perçoivent, en moyenne un revenu salarial inférieur de 21,8 % à celui des hommes en 2024. Cette différence tient pour partie au volume de travail réalisé sur l'année. Les femmes sont moins fréquemment en emploi sur

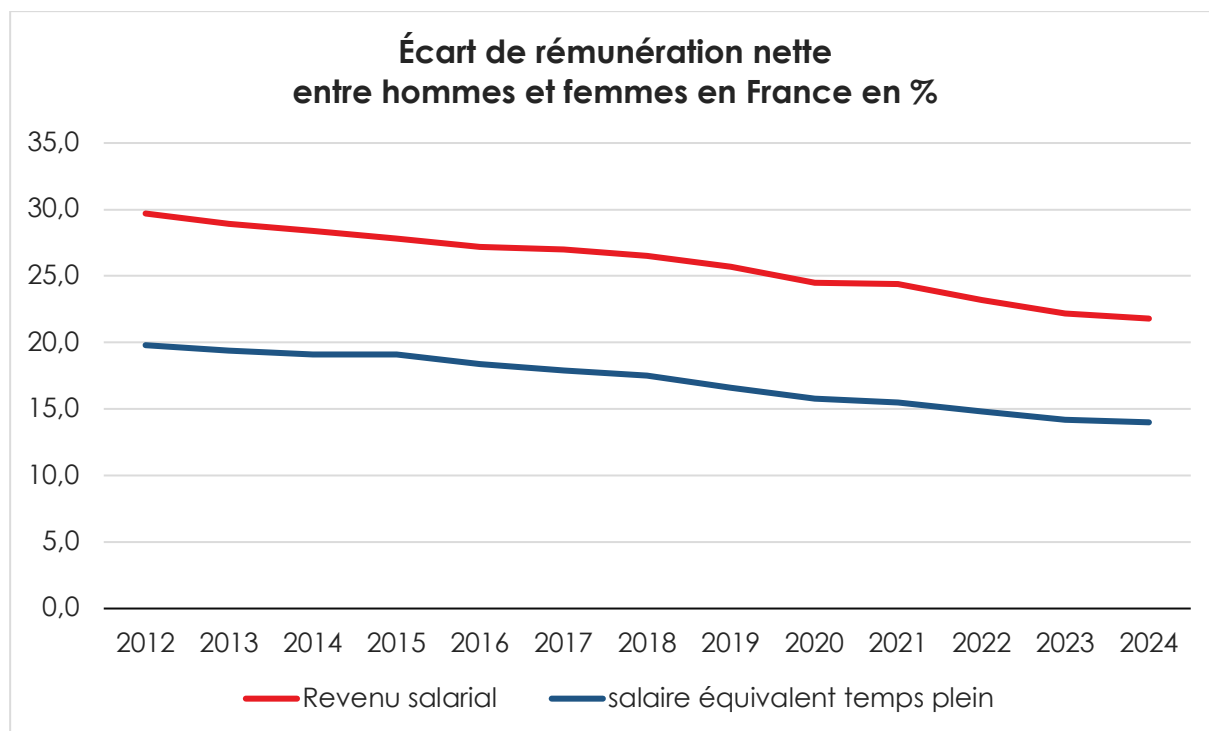
l'ensemble de l'année et travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Néanmoins, à durée de travail comparable, un écart subsiste. En équivalent temps plein, leur rémunération moyenne demeure inférieure de 14,0 % à celle des hommes. Cet écart est avant tout la conséquence de la structure des emplois occupés.

Depuis le milieu des années 1990, ces disparités se sont néanmoins nettement atténuées. L'écart de revenu salarial a reculé d'environ un tiers, sous l'effet conjugué d'une réduction des différences de quotité travaillée et d'un resserrement des écarts de salaire en équivalent temps plein. En 2024, la baisse atteint 0,4 point. Elle apparaît plus modérée que sur la période 2019-2023, marquée par un recul moyen de 0,9 point par an, mais s'inscrit dans la tendance observée sur les trois dernières décennies.

Les inégalités de rémunération reflètent également la segmentation persistante du marché du travail. Les femmes et les hommes ne se répartissent ni dans les mêmes métiers ni dans les mêmes secteurs d'activité, et l'accès aux fonctions les mieux rémunérées demeure plus limité pour les femmes. Ainsi, si elles

occupent 42 % des emplois salariés du privé en équivalent temps plein, elles ne représentent que 24 % des 1 % des postes les mieux payés. En revanche, à fonction identique et

au sein d'un même établissement, l'écart de salaire net en équivalent temps plein se réduit sensiblement pour s'établir à 3,6 %.



Cercle de l'Épargne – données INSEE

Les Françaises épargnent moins et différemment des hommes du fait de la faiblesse de leurs revenus. Par ailleurs, elles sont plus exposées que les hommes aux contraintes de court terme. Même si l'égalité progresse au niveau des tâches et des fonctions au sein des ménages, les revenus des femmes sont encore mis plus souvent à contribution pour financer les dépenses quotidiennes quand ceux des conjoints sont plus souvent consacrés à la constitution du patrimoine. Cette allocation différenciée n'est pas sans conséquence sur la possession du

patrimoine et sur les conséquences pour les conjointes en cas de divorce.

UNE ÉPARGNE MARQUÉE PAR LA PRÉCAUTION

En raison de capacités d'épargne plus limitées que celles des hommes, les Françaises privilégient des placements qui offrent sécurité, visibilité et souplesse d'usage. Les femmes se distinguent des hommes en étant moins portées sur le risque. Les actions, les cryptoactifs trouvent moins d'intérêt chez elles que chez

les hommes. En revanche, les différences sont moins marquées pour les autres placements.

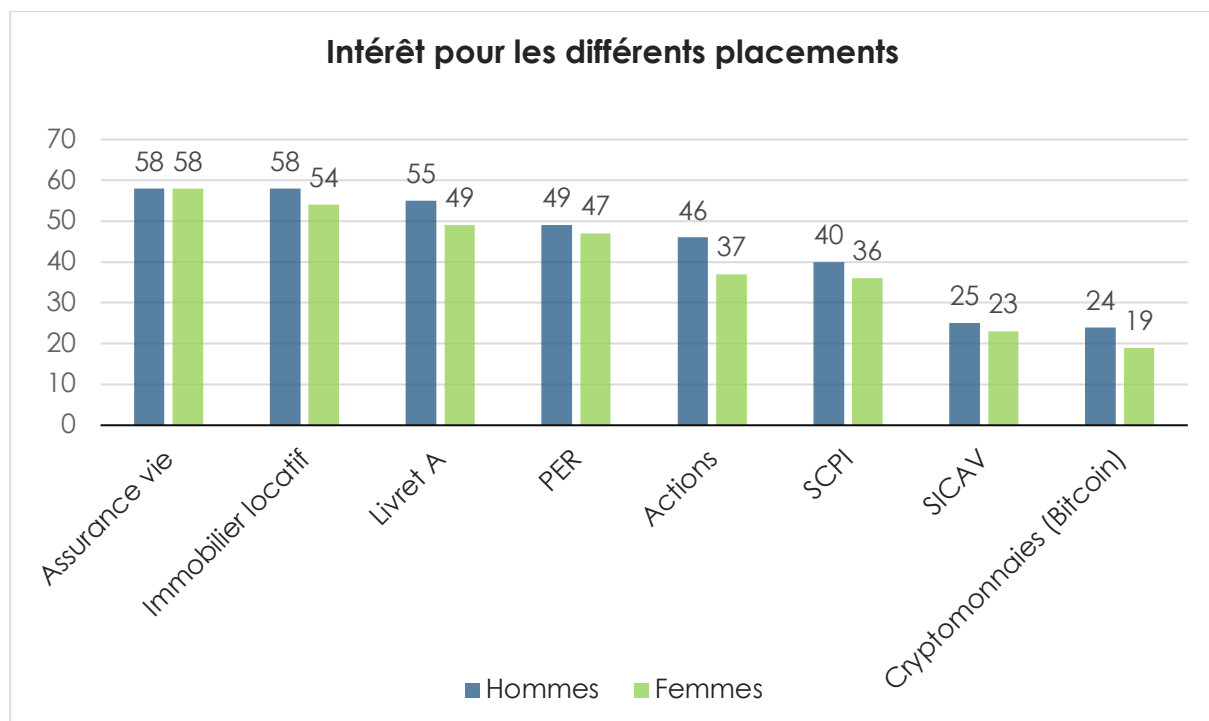
L'assurance vie : un produit unisexe ?

Les femmes, comme les hommes et dans la même proportion, placent l'assurance vie en tête des placements les plus intéressants. Cette enveloppe coche toutes les cases : sécurité avec les fonds euros, rendement, fiscalité atténuée et relative liquidité.

L'immobilier locatif arrive juste derrière chez les femmes (54 % de citations contre 58 % pour les hommes).

Livret A : les femmes sanctionnent la baisse du rendement

Le Livret A, troisième du classement affiche un net recul depuis son plus haut atteint en 2023 quand son rendement était de 3 %. Les femmes ont été sensibles à la baisse de ce dernier qui a été divisé par deux depuis février 2025 (1,5 % au lieu de 3 %). 49 % des femmes jugent en 2025 ce produit intéressant contre 59 % en 2024, pour les hommes, les chiffres respectifs sont 55 et 60 %. Ce recul d'intérêt chez les femmes peut s'expliquer par le fait que Livret A constitue, plus souvent que chez les hommes, le seul placement financier.



Cercle de l'Épargne – Enquête 2025 IFOP - CECOP

Une défiance persistante envers les actions et les cryptos

L'enquête 2025 du Cercle de l'Épargne met en évidence que seules 37 % des femmes jugent les actions attractives, contre 46 % des hommes. Leur réticence est encore plus forte vis-à-vis des cryptoactifs : seulement 19 % manifestent un intérêt pour ce placement, contre 24 % chez les hommes.

Ces résultats sont cohérents avec ceux mis en avant par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF), à travers son analyse de l'évolution des comportements entre les femmes et les hommes entre 2022 et 2024 publiée en juin 2025. Ces derniers démontrent que la dynamique de démocratisation de l'investissement financier est davantage portée par les hommes. En 2024, si le nombre d'investisseurs actifs atteint 1,7 million, en hausse de plus de 300 000 personnes depuis 2022 (+21,5 %), le nombre d'investisseuses actives demeure stable autour de 430 000, faisant reculer leur part dans l'ensemble des investisseurs de 30 % à 25 %. Malgré un contexte de rajeunissement général des investisseurs, l'âge moyen des femmes est nettement supérieur à celui des hommes (54,6 ans pour les premières contre 43,8 ans pour les seconds). L'AMF met par ailleurs en exergue l'attachement des femmes aux canaux de distribution traditionnels : près de 62,8 % s'appuient sur les banques traditionnelles tandis que les

hommes diversifient davantage leurs intermédiaires en se tournant vers les banques en ligne (33,3 %) et les néo-brokers (28,7 %).

La moindre appétence des femmes aux risques est imputable au niveau de revenus et leur nécessité de mobiliser leur épargne pour faire face à des dépenses courantes. Cela concerne en premier lieu les femmes chefs de famille monoparentale.

LES FEMMES PLUS SÉVÈRES QUE LES HOMMES EN MATIÈRE DE RENDEMENT

Plus fortement investies sur des produits sans risques, les femmes sont plus sévères que les hommes sur le rendement de leur épargne. 55 % des femmes jugent leurs placements peu rentables quand seulement 45 % des hommes pensent de même. Ce jugement s'explique par le fait qu'elles investissent plus fortement que les hommes leur épargne dans des produits de taux et notamment sur les livrets réglementés.

LA RETRAITE, UN SUJET MAJEUR D'ANXIÉTÉ POUR LES FEMMES

La DREES, dans son rapport 2025 *Les retraités et les retraites* rappelle avec force que les écarts constatés tout au long de la vie active s'accroissent à la retraite. Les femmes représentent 53 % des retraités, perçoivent des pensions inférieures de 38 % en moyenne à

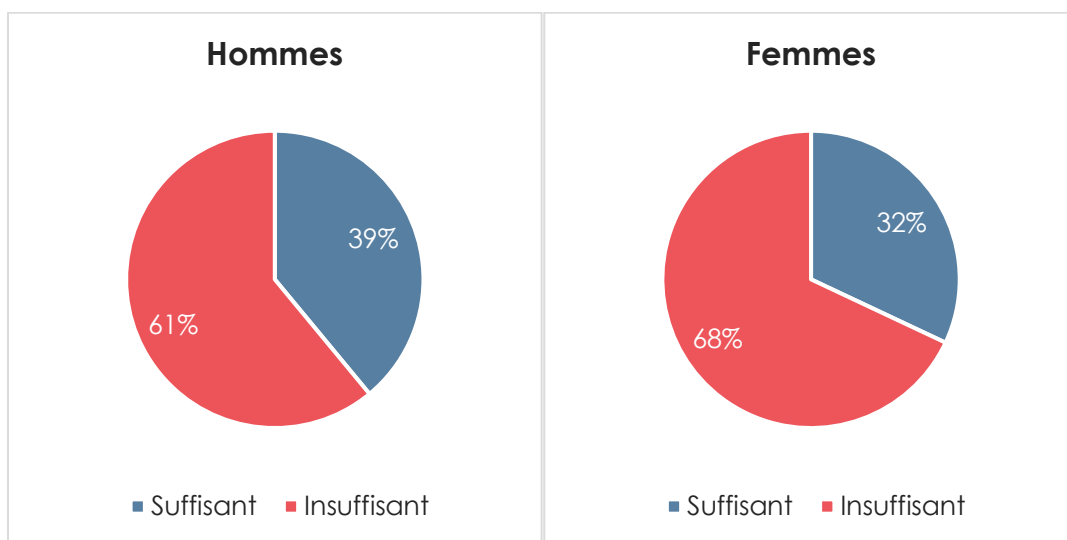
celle des hommes en droits directs. Si cet écart se réduit après prise en compte des droits dérivés (réversion principalement) et droits familiaux, l'écart de pension demeure important (25 %).

Les retraitées demeurent plus exposées à la précarité, notamment lorsqu'elles vivent seules. Le COR met ainsi en évidence dans ses travaux publiés en février dernier que le taux de pauvreté des nouveaux retraités est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, et cette hiérarchie reste stable avant comme après la liquidation de la pension. La forte

inquiétude des femmes quant à leur avenir financier à la retraite n'est que la traduction de cet état de fait.

En 2025, 68 % des femmes déclarant selon l'enquête du Cercle de l'Épargne que leurs pensions sont/seront insuffisantes pour vivre correctement contre 61 % des hommes. Cette inquiétude est alimentée par le débat sur l'avenir du système de retraite. La question de niveau de vie à la retraite est d'autant plus sensible pour les femmes qu'elles ont une espérance de vie plus longue à la retraite. Elles vivent plus souvent seules à un âge avancé que les hommes.

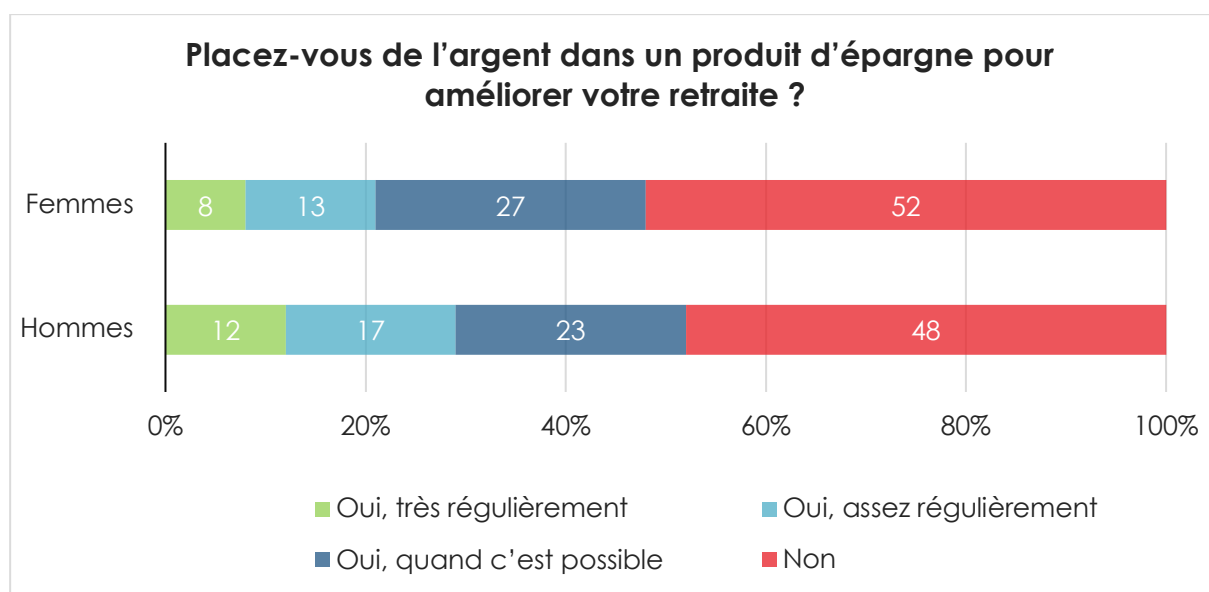
Niveau des pensions pour vivre correctement



Cercle de l'Épargne – Enquête 2025 IFOP - CECOP

Néanmoins, en raison de revenus plus faibles, la constitution d'une épargne longue en vue de la retraite est moins régulière chez les femmes que chez les hommes. Leur propension à se détourner des produits dédiés à la préparation de la retraite s'en trouve de fait,

renforcée. Cette asymétrie d'investissement contribue à creuser l'écart de patrimoine au moment de la retraite, renforçant les constats du COR sur la vulnérabilité économique des femmes retraitées.

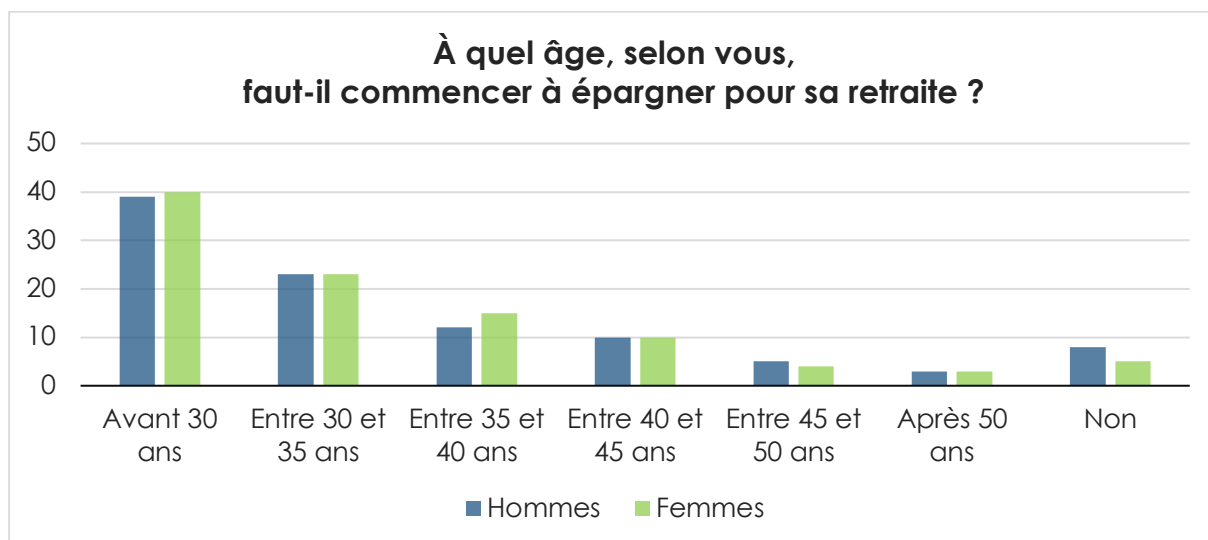


Cercle de l'Épargne – Enquête 2025 IFOP - CECOP

ÉPARGNE RETRAITE, LES FEMMES ENCORE INSUFFISAMMENT ÉQUIPÉES

L'analyse croisée des données de la DREES et du Cercle de l'Épargne révèle une conscience aiguë de la nécessité d'épargner tôt pour leur retraite. 4 femmes sur 10 estiment ainsi qu'il convient de commencer à alimenter son bas de laine en vue de la retraite avant 30 ans. Depuis

une dizaine d'années, les femmes et les hommes sont de plus en plus nombreux à considérer qu'il faut commencer le plus tôt possible à épargner pour sa retraite. Les femmes se montrent par ailleurs plus convaincues que les hommes de l'utilité de cette préparation, seules 5 % d'entre elles jugeant cette démarche inutile, contre 8 % chez les hommes.



Cercle de l'Épargne – Enquête 2025 IFOP - CECOP

Malgré ces intentions, en 2023, les femmes ne représentaient que 46 % des détenteurs de produits d'épargne retraite individuels (PER, PERP, contrats Madelin), contre 54 % d'hommes. 25 % des hommes seraient couverts par un produit d'épargne contre 20 % des femmes. Ces dernières travaillant souvent à temps partiel dans des structures de plus petite taille ont moins accès aux produits d'épargne retraite collectifs que les hommes. Néanmoins, pour le PER, créé en 2019, par la loi Pacte, les écarts de sexe se réduisent.

* * *

Les enquêtes successives menées par le Cercle de l'Épargne révèlent une conscience aiguë des enjeux :

inquiétude plus forte face à la retraite, lucidité sur la faiblesse des rendements des produits garantis, reconnaissance de la nécessité d'épargner tôt. Le paradoxe tient donc moins à un manque d'intérêt qu'à un décalage entre intention et capacité d'action.

Dans un environnement marqué par l'instabilité économique et les incertitudes sur la soutenabilité des systèmes de retraite, l'enjeu n'est pas seulement d'augmenter l'épargne des femmes, mais de sécuriser leur trajectoire patrimoniale sur le long terme. Réduire les écarts suppose d'agir simultanément sur les inégalités de revenus, l'accès aux dispositifs d'épargne retraite, l'accompagnement financier et la pédagogie.

LES GRAPHES DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

ÂGE MÉDIAN EN EUROPE : PRÈS DE 50 ANS

En moyenne, l'âge médian, l'âge qui partage la population en deux parts égale, de l'Union européenne est passé d'un peu plus de 42 ans en 2015 à près de 45 ans en 2025. Ce glissement, en apparence modeste, traduit en réalité une transformation structurelle profonde, la contraction des générations jeunes, l'arrivée à des âges avancés des cohortes nombreuses du baby-boom et l'allongement continu de l'espérance de vie.

En 2015 comme en 2025, l'Irlande demeure le pays le plus jeune de l'Union, avec un âge médian inférieur à 40 ans en 2015 et à peine au-dessus en 2025. Le Luxembourg et Malte figurent également parmi les États les plus jeunes. Leur position s'explique par une fécondité relativement plus élevée que la moyenne européenne et, surtout, par des flux migratoires dynamiques, attirés par des marchés du travail porteurs.

La Suède, la Belgique, le Danemark ou encore la France se situent dans une position intermédiaire basse, avec un âge médian autour de 41 à 43 ans en 2025. La France a longtemps

bénéficié d'un taux de fécondité élevé ce qui a ralenti vieillissement démographique. Le recul de la fécondité depuis le milieu des années 2010 commence néanmoins à se faire ressentir. Les pays d'Europe centrale et orientale affichent une progression plus marquée de leur âge médian. La Pologne, la Slovaquie, la Hongrie ou encore les États baltes voient leur âge médian augmenter de manière significative sur la période. Longtemps plus jeunes que l'Europe occidentale au sortir des années 1990, ces pays connaissent aujourd'hui un double choc : une fécondité durablement basse et une émigration de jeunes actifs vers l'ouest. Le résultat est visible : en 2025, leur âge médian rejoint, voire dépasse, celui de plusieurs pays fondateurs de l'Union.

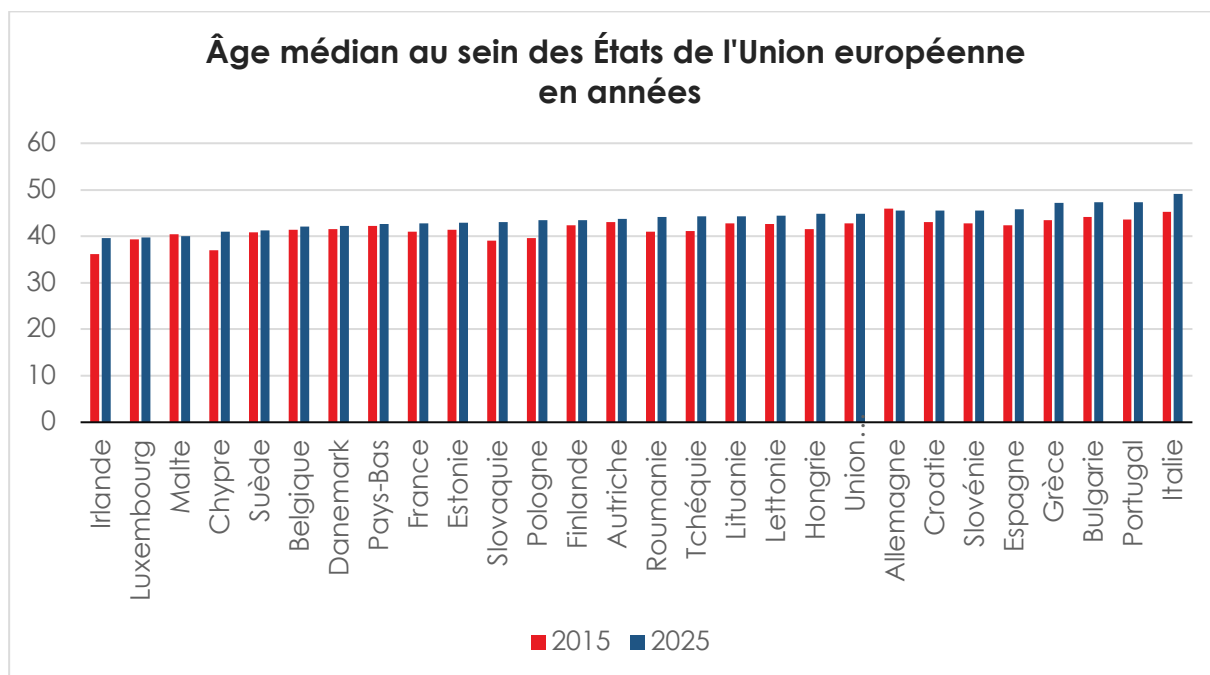
En Europe du Sud, le vieillissement est le plus marqué. L'Italie occupe la dernière position du classement en 2025, avec un âge médian proche de 49 à 50 ans. La Grèce, le Portugal et l'Espagne suivent de près, tous au-delà de 46 ou 47 ans. En dix ans, ces pays ont vu leur âge médian progresser de deux à trois ans.

Ce phénomène est le fruit d'une fécondité parmi les plus faibles au monde, souvent inférieure à 1,3 enfant par femme sur la période, conjuguée à une espérance de vie élevée et à des flux migratoires insuffisants pour compenser le déficit naturel. L'Italie constitue à cet égard un cas emblématique : l'écart entre 2015 et 2025 témoigne d'un basculement rapide vers une société où près d'un habitant sur deux se situe au-dessus de l'âge médian proche de 50 ans.

Au sein de l'Union, un processus de convergence est à l'œuvre. En 2015, l'écart entre le pays le plus jeune et le plus âgé atteignait près de dix ans. En 2025, cet écart demeure important mais tend à se resserrer.

Sur le plan économique, le vieillissement pèse sur la croissance potentielle via la réduction de la population en âge de travailler. Il modifie la structure de la consommation, favorise certains secteurs (santé, services à la personne, adaptation du logement) et en fragilise d'autres. Il influe également sur l'épargne.

Sur le plan social et budgétaire, la hausse de l'âge médian renforce la pression sur les systèmes de retraite et d'assurance maladie. Dans des pays comme l'Italie, la Grèce ou le Portugal, déjà confrontés à des niveaux d'endettement public élevés, la combinaison du vieillissement et d'une croissance atone constitue un défi redoutable.



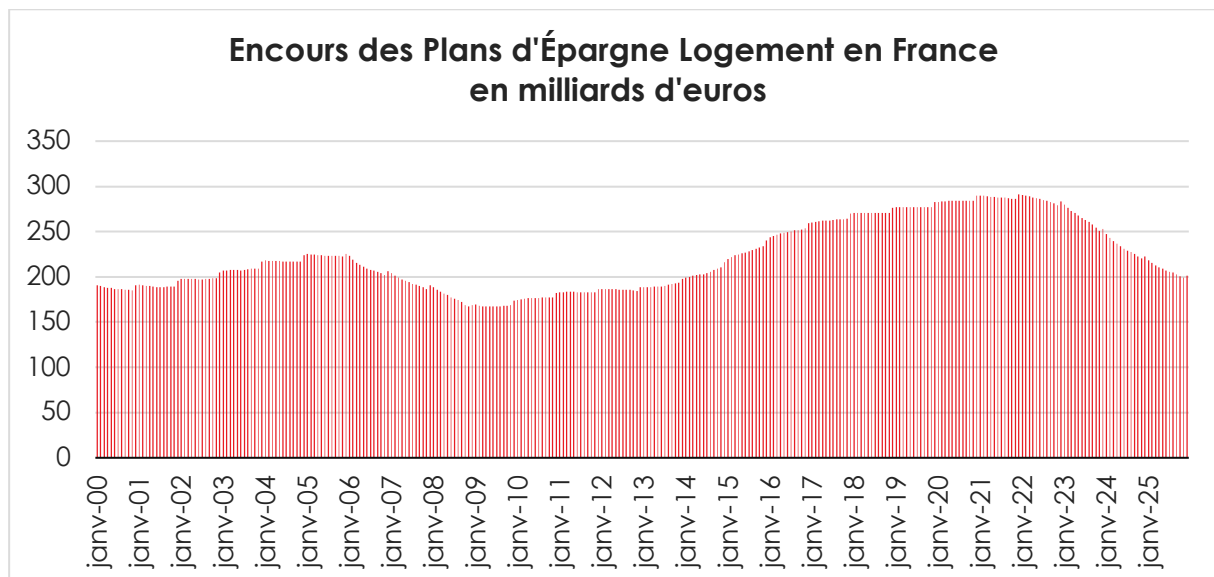
Cercle de l'Épargne – données Eurostat

LA POURSUITE DU DÉCLIN DU PLAN D'ÉPARGNE LOGEMENT

L'encours du Plan d'Épargne Logement (PEL) est passé de fin 2024 à fin 2025 de 222 à 201 milliards d'euros poursuivant sa baisse entamée en 2022. En 2025, le PEL a enregistré une décollecte de 21 milliards d'euros faisant suite à celle de 2024 de 30 milliards d'euros. Le PEL est en souffrance depuis l'année 2018 marquée par son assujettissement au Prélèvement forfaitaire unique. Par ailleurs, son rendement peu attractif dissuade les épargnants à en souscrire un. L'augmentation du taux du PEL à 2 % le 1^{er} janvier dernier ne devrait pas changer la donne. Net de prélèvements, le taux est, en effet, de 1,4 %. De son côté, le taux des prêts associés au PEL est de 3,2 %

ce qui est peu différenciant par rapport aux taux proposés par les banques.

L'encours devrait continuer à baisser en 2026. En effet, à compter du mois de mars, les PEL de plus de quinze ans seront transformés en livrets bancaires. D'ici 2030, trois millions de PEL avec un encours total de 93 milliards d'euros sont concernés. Les épargnants seront conduits à réaffecter leur épargne. Ils peuvent évidemment ouvrir un nouveau PEL mais au vu des rendements, ils s'orienteront certainement, pour une grande partie d'entre eux vers d'autres placements, l'assurance vie et le Plan d'Épargne retraite notamment.



Cercle de l'Épargne – données Banque de France

LES CHIFFRES DU CERCLE DE L'ÉPARGNE



TABLEAU DE BORD DES PRODUITS D'ÉPARGNE

	Rendements et plafonds	Collectes nettes et encours
Dépôts à vue des ménages	-	Janvier 2026 : +1,376 milliard d'euros Évolution sur l'année 2025 : +5,117 milliards d'euros Évolution sur l'année 2024 : -11,453 milliards d'euros Encours : 471,194 milliards d'euros
Livret A et Livret Bleu	1,5 % À compter du 01/02/2026 Plafond : 22 950 euros	Janvier 2026 : -1,87 milliard d'euros Évolution sur l'année 2025 : -2,12 milliards d'euros Évolution sur l'année 2024 : +14,87 milliards d'euros Encours : 447,8 milliards d'euros
Livret de Développement Durable et Solidaire (LDDS)	1,5 % À compter du 01/02/2026 Plafond : 12 000 euros	Janvier 2026 : -400 millions d'euros Évolution sur l'année 2025 : +1,95 milliard d'euros Évolution sur l'année 2024 : 6,55 milliards d'euros Encours : 165,2 milliards d'euros
Plan d'Épargne-logement (PEL)	2,00 % Pour les PEL ouverts À compter du 01/01/2026 Plafond : 61 200 euros	Janvier 2026 : -2,69 milliards d'euros Évolution sur l'année 2025 : -21,27 milliards d'euros Évolution sur l'année 2024 : -30 567 milliards d'euros Encours : 198,379 milliards d'euros
Compte Épargne-Logement (CEL)	1 % À compter du 01/02/2026 Plafond : 15 300 euros	Janvier 2026 : -211 millions d'euros Évolution sur l'année 2025 : -221 millions d'euros Évolution sur l'année 2024 : +903 millions d'euros Encours : 35,277 milliards d'euros

	Rendements et plafonds	Collectes nettes et encours
Livret d'Épargne Jeune	Minimum 1,5 % À compter du 01/02/2026 Plafond : 1 600 euros	Janvier 2026 : -0,151 millions d'euros Évolution sur l'année 2025 : +47 millions d'euros Évolution sur l'année 2024 : -148 millions d'euros Encours : 4,687 milliards d'euros
Livret d'Épargne Populaire (LEP)	2,5 % À compter du 01/02/2026 Plafond : 10 000 euros	Janvier 2026 : 0 euros Évolution sur l'année 2025 : -840 millions d'euros Évolution sur l'année 2024 : +6,88 milliards d'euros Encours : 83,8 milliards d'euros
Livrets ordinaires fiscalisés des particuliers	0,73 % (Janv. 2026) Pas de plafond légal	Janvier 2026 : -912 millions d'euros Évolution sur l'année 2025 : 13,21 milliards d'euros Évolution sur l'année 2024 : -9,77 milliards d'euros Encours : 199,777 milliards d'euros
PEA	Plafond 150 000 euros	Nombre (Sept. 2025) : 5,593 millions Encours (Sept. 2025) : 124,19 milliards d'euros
PEA PME	Plafond : 225 000 euros	Nombre (Sept. 2025) : 136 396 Encours (Sept. 2025) : 3,65 milliards d'euros
Assurance vie Fonds euros (en 2024) UC (en 2024)	+2,6 % +4,1 %	Janvier 2026 : +6,2 milliards d'euros Évolution sur l'année 2025 : +50,6 milliards d'euros Évolution sur l'année 2024 : +29,4 milliards d'euros Encours : 2 199 milliards d'euros
SCPI 2025 2024 2023	4,72 % 4,52 %	Évolution sur l'année 2024 : 0 euro Évolution sur l'année 2023 : +5,66 milliards d'euros Encours fin 2024 : 88,62 milliards d'euros

Sources : Banque de France – France Assureurs – AMF – Caisse des Dépôts et Consignations – ASPIM

TABLEAU DE BORD DES MARCHÉS FINANCIERS

	27 février 2026	Variation mensuelle février 2026 (en %)	Variation sur un an (en %)	31 décembre 2025	31 décembre 2024
CAC40	8 580,75	+5,54	+6,19	8 149,50	7 380,74
DAXX	25 312,11	+1,66	+12,36	24 490,41	19 909,14
Footsie 100	10 910,55	+7,0°	+24,74	9 931,38	7 451,74
Eurostoxx 50	6 138,41	+3,46	+12,35	5 791,41	4 895,98
Dow Jones	48 977,92	-0,22	+13,889	48 220,13	42 544,22
Nasdaq Composite	22 668,21	-5,13	+21,84	23 372,75	19 310,79
S&P 500	6 878,88	-1,55	+17,22	6 879,57	5 881,63
Nikkei	58 850,27	+11,28	+51,77	50 339,48	39 894,54
Shanghai Composite	4 162,88	+1,19	+24,05	3 968,84	3 351,76
Euro/dollar	1,1823	-0,51	+12,91	1,1735	1,0380
Once d'or (USD)	5 233,21	+4,44	+77,23	4 325,17	2 613,95
Pétrole Brent (USD)	72,48	+7,59	-1,46	61,23	74,30
Bitcoin (USD)	65 460,0923	-25,87	-21,72	87 566,4406	93 776,61

TABLEAU DE BORD DU CRÉDIT ET DES TAUX D'INTÉRÊT

	Taux
Taux OAT à 10 ans Au 29 décembre 2024 Au 31 décembre 2025 Au 27 février 2026	+2,893 % +3,561 % 3,218 %
Taux du Bund à 10 ans Au 29 décembre 2024 Au 31 décembre 2025 Au 27 février 2026	+2,362 % +2,862 % 2,646 %
Taux de l'US Bond à 10 ans Au 29 décembre 2024 Au 31 décembre 2025 Au 27 février 2026	+4,528 % +4,138 % +3,967 %
Taux de l'Euribor au 27 février 2026 Taux de l'Euribor à 1 mois Taux de l'Euribor à 3 mois Taux de l'Euribor à 6 mois Taux de l'Euribor à 12 mois	1,943 % 2,013 % 2,128 % 2,222 %
Crédit immobilier (Taux moyen du marché - source Empruntis au 27 février 2026) 10 ans 15 ans 20 ans 25 ans	Stable 3,20 % 3,30 % 3,40 % 3,50 %
Taux d'usure Prêts aux particuliers (immobilier supérieur ou égal à 75 000 euros) : Taux effectif moyen pratiqué au cours des trois mois précédant le 1^{er} janvier 2026 Prêts à taux fixe d'une durée inférieure à 10 ans Prêts à taux fixe d'une durée comprise entre 10 et 20 ans Prêts à taux fixe d'une durée supérieure à 20 ans Prêts à taux variable Prêt-relais	3,09 % 3,44 % 3,85 % 3,74 % 4,61 %
Prêts aux particuliers (immobilier) : Taux de l'usure applicables au premier trimestre 2026 Prêts à taux fixe d'une durée inférieure à 10 ans Prêts à taux fixe d'une durée comprise entre 10 et 20 ans Prêts à taux fixe d'une durée supérieure à 20 ans Prêts à taux variable Prêt-relais	4,12 % 4,59 % 5,13 % 4,99 % 6,15 %

TABEAU DE BORD DE LA RETRAITE

	Montant et évolution	Commentaires
Pension régime de base	Revalorisation de +0,4 % le 1 ^{er} janvier 2021 Revalorisation de 1,1 % au 1 ^{er} janvier 2022 Revalorisation de 4 % au 1 ^{er} juillet 2022 Revalorisation de 0,8 % au 1 ^{er} janvier 2023 Revalorisation de 5,3 % au 1 ^{er} janvier 2024 Revalorisation de 2,2 % au 1 ^{er} janvier 2025 Revalorisation de 0,9 % au 1^{er} janvier 2026	Minimum contributif au 1^{er} janvier 2026 : 756,29 € bruts/mois jusqu'à 120 trimestres cotisés ; 903,93 € , montant maximum du minimum contributif majoré au-delà de 120 trimestres. Plafond de retraite personnelle en 2025 : 1 394,86 € bruts/mois.
AGIRC-ARRCO	Valeur du point : 1,4386 € au 1^{er} nov. 2025	Pas de revalorisation en 2025/2026
IRCANTEC	Valeur du point : 0,56053 € au 1^{er} jan. 2026	
Indépendants	Valeur du point : 1,347 € au 1^{er} jan. 2026	
Pension militaire d'invalidité	Valeur du point : 16,07 € au 1^{er} jan. 2026	
Minimum vieillesse	L'ASPA et les anciennes allocations du minimum vieillesse sont portées à 1 043,59 €/mois pour une personne seule et à 1 620,18 € pour les couples au 1 ^{er} janvier 2026. Le plafond de ressources annuelles à ne pas dépasser est de 12 523,14 € par an pour une personne seule et à 19 442,21 € pour un couple.	
Allocation veuvage	Lorsqu'une personne âgée de moins de 55 ans se retrouve veuf (ve) à la suite du décès de son époux (se), il est possible de bénéficier d'une allocation veuvage. Cette allocation est soumise à des conditions d'âge du bénéficiaire et de ressources. Son montant est revalorisé au 1^{er} janvier 2026 de soit à 719,58 €/mois et le plafond trimestriel de ressources à 2 698,42 € . Il peut être réduit selon les ressources du bénéficiaire.	
Réversion	Pour bénéficier de la pension de réversion dans le cadre du régime général, les revenus annuels du veuf ou de la veuve ne doivent pas excéder 2080 fois le SMIC horaire, soit 25 001,60 € au 1^{er} janvier 2026 . Si le veuf ou la veuve vit en couple, le plafond annuel de ressources du ménage ne peut dépasser 1,6 fois le plafond exigé pour une personne seule, soit 40 002,56 € .	54 % de la pension du défunt
Montant moyen mensuel de la pension brute	Droits directs (y compris majoration pour enfants) en 2023 :	Avec droits dérivés en 2023 :
Tous régimes confondus	1 666 €	1 827 €
Hommes	2 089 €	2 118 €
Femmes	1 306 €	1 580 €

Retrouvez les publications et toutes les informations concernant le Cercle sur notre site :
www.cercledelepargne.fr

Le Cercle de l'Épargne, de la Retraite et de la Prévoyance est le Think Tank de MALAKOFF HUMANIS. Il est 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. Il est présidé par Jean-Pierre Thomas et animé par Philippe Crevel.

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 **Jacques Barthélémy**, avocat-conseil en droit social et ancien Professeur associé à la faculté de droit de Montpellier, **Nicolas Baverez**, Avocat associé chez August Debouzy, **Marie-Claire Carrère-Gée**, Conseiller maître à la Cour des comptes, ancienne Présidente du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), **Michel Cicurel**, économiste et fondateur du fonds La Maison, Président du directoire de la Compagnie Financière Edmond de Rothschild, **Jean-Marie Colombani**, ancien directeur du Monde et fondateur de Slate.fr, **Jean-Pierre Gaillard**, journaliste et chroniqueur boursier, **Philippe Georges**, président du conseil d'administration de la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines (CANSSM), **Christian Gollier**, directeur de la Fondation Jean-Jacques Laffont-Toulouse Sciences Économiques, membre du Laboratoire d'Économie des Ressources Naturelles (LERN) et directeur de recherche à l'Institut d'Économie Industrielle (IDEI) à Toulouse, **Serge Guérin**, sociologue, Directeur du Master « Directeur des établissements de santé » à l'Inseec Paris, **François Héran**, professeur au Collège de France, ancien directeur de l'INED, **Jérôme Jaffré**, directeur du CECOP, **Florence Legros**, Économiste et Professeur des universités, médiatrice de la Région Île-de-France, **Christian Saint-Étienne**, Professeur émérite à la Chaire d'économie industrielle au Conservatoire National des Arts et Métiers, membre du Cercle des Économistes, **Jean-Marie Spaeth**, président honoraire de la CNAMTS et de l'EN3S et **Jean-Pierre Thomas**, ancien député et président de Thomas Vendôme Investment.

Comité de rédaction : Philippe Crevel, Sarah Le Gouez

Contact relations presse, gestion du Mensuel :

Sarah Le Gouez

slegouez@cercledelepargne.fr