

Des partenariats dynamiques et productifs



Sommaire

- **L'Édito**
- **Préfon en action**
- **À l'honneur**
- **Décryptage**
- **Offres et Solutions**
- **Zoom**

[Le mot du président](#)

[Des partenariats dynamiques et productifs](#)

[Faire vivre et préserver le patrimoine forestier](#)

[Les systèmes de retraite en Europe : coups de projecteur](#)

[La gestion sous mandat d'arbitrage de l'assurance-vie](#)

[Le PER séduit les Français](#)

● L'EDITO

Le mot du président

Le président Philippe Soubirous présente dans la vidéo ci-dessous les grandes thématiques que vous pourrez retrouver dans ce nouveau numéro de Préfon.info.



Philippe Soubirous

→ Président de Préfon



Des partenariats dynamiques et productifs

Dans son développement au long cours, Préfon a noué des partenariats institutionnels avec diverses structures aux valeurs communes, l'objectif affiché étant de mettre en avant l'importance pour les agents publics de préparer au plus tôt leur retraite et de promouvoir conjointement l'épargne retraite et l'offre Préfon.



Ces partenariats font rayonner la marque Préfon et s'ordonnent en deux familles : **les distributeurs** dont l'objectif commercial est de commercialiser le PER Préfon-Retraite, tels que la Banque Postale – dont le partenariat remonte à 2004 et connaît une nouvelle dynamique à la suite de la révision de la convention en 2022 (voir [Préfon.info #63 – avril 2024](#)) -, **Allianz Défense et Sécurité**, et **l'Association générale de prévoyance militaire (AGPM)** en partenariat avec **l'association Tého**. La seconde famille, **les indicateurs**, qui incite leurs adhérents à contacter Préfon, à l'image de la **Mutuelle nationale territoriale (MNT)**, de la **Mutuelle centrale des finances (MCF)**, du **Réseau des Ecoles de service public (RESP)**, de **l'Association des Alumini de l'ENA et de l'INSP (SERVIR)** ou encore de **Fonction publique du 21ème siècle**.

Quels qu'ils soient, ces partenariats sont les leviers de croissance prévus dans le Plan de Développement de Préfon pour accroître le nombre d'affiliations. **Le PER signifie pour Préfon d'aller à la rencontre d'autres partenaires de distribution (voir la vidéo ci-contre).**



Préfon

Vidéo



Valoriser les partenariats avec les distributeurs

Dès sa création, le modèle de distribution de Préfon s'est révélé innovant et atypique, et il le demeure. Mais, si Préfon a réussi son pari de s'imposer sur un marché devenu très concurrentiel à la suite de la loi Pacte de 2019, elle n'entend pas s'endormir sur ses lauriers. « *Le PER Préfon-Retraite affiche de réels atouts, tout particulièrement la transparence, l'accessibilité, la performance et la sécurité. Sans oublier la nature sociale du régime appuyée en cela par l'engagement de Préfon en matière ISR depuis 2010. De surcroît, nous sommes entièrement digitalisés, ce qui représente un énorme avantage face à nos concurrents* », rappelle Christian Carrega, directeur général de Préfon.

Avec les distributeurs du PER Préfon-Retraite, Préfon affermit sa stratégie. Consciente qu'il existe un réel potentiel pour booster les contrats d'affiliation, elle développe la coopération et elle recherche des synergies avec les distributeurs qui ont leurs marques propres. « *Nous nous nourrissons les uns des autres mais, tout en démontrant à nos partenaires que notre PER est en phase avec leur univers, il nous faut entrer davantage dans l'animation commerciale, créer des liens ténus avec leur lead managérial pour qu'il stimule leur réseau commercial* », précise encore Christian Carrega.

4 questions à Fabrice Very

Un partenariat lie la Direction Défense et Sécurité d'Allianz France à Préfon. Avant d'aborder ce partenariat, pouvez-vous nous dire quel est l'objet de cette direction ?

Fabrice Very : Cette direction est l'entité d'Allianz dédiée à l'accompagnement des personnels des forces de défense et de sécurité ainsi que de leurs familles. Elle compte aujourd'hui 200 personnes entièrement mobilisées. Sa mission est double : d'une part, fournir des solutions d'assurance adaptées, qu'elles soient distribuées par Allianz ou par nos partenaires ; d'autre part, offrir un conseil expert, personnalisé, et aligné sur les besoins réels de chaque assuré. Pour ce faire, nous nous appuyons sur un réseau de conseillers spécialisés⁽¹⁾ qui connaissent parfaitement les parcours, les contraintes, et les carrières, souvent atypiques, de cette population qui est composée de militaires, d'agents publics et de personnels de la communauté défense et sécurité. Au nombre de 120, nos conseillers sont en effet d'anciens militaires, gendarmes, policiers ou pompiers, qui savent les risques du métier et comprennent les enjeux de la protection sociale. Ils peuvent donc tisser plus facilement un relationnel avec ce milieu et apporter des réponses à des besoins soit connus, soit non exprimés.

Comment est né le partenariat avec Préfon ?

Le partenariat entre Allianz Défense et Sécurité et Préfon s'inscrit dans une longue histoire commune. D'un côté, nous accompagnons les personnels de la communauté défense et sécurité depuis plus de 70 ans⁽²⁾, de l'autre Préfon est un acteur historique de la retraite complémentaire pour les agents publics. Notre partenariat s'appuie sur un modèle clair : Préfon apporte son expertise reconnue de la retraite des agents publics, et Allianz Défense et Sécurité met à disposition son réseau de conseillers

spécialisés ainsi que son accompagnement de terrain. Cette marquante collaboration structurelle autour du PER Préfon-Retraite s'est renforcée avec la réforme de l'épargne retraite et la place centrale prise par le PER dans l'univers de l'épargne longue.

Quel a été le facteur déterminant quant au choix du PER Préfon-Retraite ?

Nous avons choisi de proposer le PER Préfon-Retraite parce que ce produit coche toutes les cases du dispositif retraite que nous souhaitons proposer à nos affiliés. Il présente plusieurs atouts majeurs, à savoir d'abord une complémentarité naturelle avec les régimes de retraite de la fonction publique, ensuite des avantages fiscaux importants pour les cotisants, enfin une vraie logique de protection et de gestion orientée long terme et sécurité. Bref, lisible et solide, il s'avère parfaitement adapté au public que nous servons, en cohérence avec leur situation.

Comment vos conseillers intègrent-ils la découverte retraite dans le devoir de conseil ?

Notre objectif est simple : **il s'agit de donner à chaque affilié les clés pour anticiper une retraite sereine et harmonieuse avec son parcours professionnel.** Concrètement, cela se traduit de la façon suivante : dès les premiers échanges, nos conseillers interrogent la situation de l'affilié, c'est-à-dire sa carrière, ses mobilités, ses interruptions possibles, le statut du conjoint, ses projets. Ensuite, ils utilisent notre CRM ainsi que l'extranet Préfon pour vérifier l'existence de contrats, la situation antérieure ou les droits ouverts. Par ailleurs, l'analyse retraite fait partie des « fondamentaux » du devoir de conseil, au même titre que la prévoyance. De plus, nos conseillers sont régulièrement formés avec l'appui des équipes Préfon. Enfin, ils accompagnent l'affilié dans la compréhension des options du PER, en expliquant clairement les avantages fiscaux, les choix de sortie et l'impact sur le couple. Beaucoup d'affiliés ont une vision d'épargne attachée à la banque, il est donc nécessaire de faire naître un besoin, de mettre en avant les avantages du produit Préfon.



« Notre partenariat avec Préfon s'inscrit dans une longue histoire commune et s'est renforcé avec la réforme de l'épargne retraite »

— **Fabrice Very**,
directeur commercial Allianz France, Direction Défense et Sécurité

(1) Le réseau de d'Allianz Défense et Sécurité est découpé en 12 régions avec, pour chacune, un délégué régional à sa tête. Chaque délégué régional gère 8 à 10 conseillers commerciaux.

(2) Depuis 1951, Allianz est partenaire des forces de défense et les protège en tant qu'assureur. Plus de 450 000 personnes y sont aujourd'hui affiliées.

● À L'HONNEUR

Faire vivre et préserver le patrimoine forestier

C'est la mission de l'Office National des Forêts (ONF) qui célèbre cette année son soixantième anniversaire.



Créé en 1966, l'Office national des forêts est le gestionnaire de la forêt publique, propriété de l'État ou des collectivités ; il s'inscrit dans une tradition millénaire de préservation et d'entretien de la forêt française. Les personnels de l'établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC), pour moitié fonctionnaires, pour moitié agents de droit privé, sont des experts du vivant, au service d'une gestion durable, garante de la transmission des forêts aux générations futures.

Le Président de la Préfon explique ci-contre pourquoi il a souhaité rendre hommage aux agents de l'ONF, à leurs métiers et leurs actions indispensables pour l'environnement et la biodiversité des paysages français.



Vidéo

→ Philippe Soubirous, Président de la Préfon



Gérer la forêt de façon durable

« *Le temps du forestier est le temps long* » constate Nicolas Karr, directeur territorial Auvergne Rhône Alpes (AURA). C'est là que réside toute la complexité de l'activité de l'ONF : sa première mission est de faire vivre un patrimoine né avant lui afin d'assurer sa pérennité pour les générations futures. Les décisions prises aujourd'hui le sont pour les cent ou les deux cents ans à venir.

Au cœur de la forêt, l'acteur de cette mission est le technicien forestier. Il gère son triage⁽¹⁾ dans une logique multifonctionnelle. En application d'un plan de gestion durable, élaboré par l'ONF et validé par l'Etat, il programme les travaux de renouvellement, surveille les risques d'incendie ou de dépérissement et organise les coupes. La coupe de bois est une étape de la gestion sylvicole, une condition du renouvellement de la forêt.

Couper les bois les plus âgés, ou retirer certains arbres permet de donner plus de lumière, d'eau et de nutriments, à ceux qui restent en place. Le bois récolté participe aussi à l'approvisionnement de la filière bois, à l'emploi non délocalisable et à l'économie locale ; il concourt à la décarbonation de l'économie, se substituant aux matériaux ou énergies d'origine fossile.

Au quotidien, le technicien forestier doit constamment s'adapter à la réalité de cette matière vivante, quitte « *à se faire des nœuds au cerveau* » dicit Alexandre Butin, responsable adjoint d'unité territoriale. Pour prendre en compte toutes les dimensions de la forêt – gestion et protection des espèces, de la biodiversité, production de bois, sécurisation pour les visiteurs, surveillance contre les incendies, etc. - « *chaque forestier doit régulièrement prendre, des décisions sur son secteur.* »

Préserver la biodiversité

Préserver cet écosystème constitue la deuxième mission de l'ONF.

Depuis plus de 20 ans, les réseaux naturalistes documentent les situations des différentes espèces de flore comme de faune. Alexandre Butin, par exemple, travaille sur une mission d'inventaire des chauves-souris : « *c'est une espèce parapluie dont les évolutions donnent des indices sur l'écosystème.* »

Les données récoltées viennent nourrir les bases de l'ONF mais aussi du système d'information de l'inventaire du patrimoine naturel. Elles sont utilisées par les forestiers pour l'élaboration et la mise en œuvre des plans nationaux de protection de la biodiversité. « *Si on sait qu'il y a une espèce à valeur patrimoniale à protéger dans une zone, on va le faire à la manière de planifier et de mettre en œuvre nos actions* » explicite Régine Touffait. De la même manière, les données d'observation de la végétation servent à réguler les cervidés, qui « *désormais trop nombreux, mangent les jeunes chênes* ».

Domaine de prédilection de Noémie Pousse, chargée de R&D, « *le sol forestier est un capital précieux, tout autant que fragile. Indispensable à la forêt, il lui permet de se nourrir sans l'homme. Il abrite une multitude d'organismes vivants et stocke le carbone. Mais il est également sensible à la sécheresse, à l'érosion et au tassement. L'enjeu est de préserver ce capital. Cela passe par de la pédagogie notamment avec les acteurs de l'exploitation* », explique celle qui échange aussi bien avec des gestionnaires que des scientifiques.



« La forêt, c'est aussi des plantes, des oiseaux, des insectes, des amphibiens, des champignons, des mammifères, un cortège d'espèces différentes qui trouvent dans nos forêts publiques les habitats naturels nécessaires tout au long de leur cycle de vie. »

— Régine Touffait,
cheffe du département biodiversité et paysages

Le dialogue avec le public et la société

Du chercheur au citoyen, l'ONF est en contact permanent avec l'ensemble des acteurs de la société. Ce dialogue Forêt Société est mené à tous les niveaux. Les techniciens forestiers échangent régulièrement avec les élus locaux, les sociétés de chasse, les associations de défense de l'environnement. Les responsables et directeurs territoriaux travaillent avec les préfetures et les collectivités. Surtout, au quotidien, les forestiers sont au service du public. Leur objectif est que chaque personne se promenant en forêt le fasse en toute sécurité tout en apprenant à mieux connaître cet espace naturel et les enjeux de sa préservation.

Un enjeu clé : le changement climatique

Cette dimension irrigue désormais toute la gestion de la forêt publique ; elle demande de modifier en profondeur les méthodes de connaissance et de gestion de la forêt pour passer d'un modèle stable dans le temps, à un contexte d'évolutions rapides, nécessitant une capacité d'adaptation rapide.

« Un forestier dans le Bugey regarde si, dans son triage il n'y aurait pas un endroit où planter autre chose qu'un épicéa qui souffre des « à-coups » climatiques, » témoigne Nicolas Karr. Un peu plus de hêtre ou bien un pin issu d'une zone plus chaude : le choix est crucial car la nouvelle plantation arrivera à maturité dans 80 ou 100 ans.

En Nouvelle Aquitaine par exemple, une forêt « *mélangée* » de 5 hectares s'est substituée à la monoculture de pin. L'objectif est de favoriser la résilience du pin maritime en pariant sur le fait que les espèces « *s'entraident* » face au changement climatique.



« Nous estimons qu'avec un réchauffement de plus de 4 degrés, la moitié de nos forêts serait en inconfort climatique. Face au changement climatique, l'enjeu principal pour l'ONF est d'accompagner l'adaptation des forêts pour assurer leur renouvellement, préserver la biodiversité forestière, et participer à l'atténuation du changement climatique au travers du stockage de carbone en forêt et dans le bois. Ce faisant, l'ONF doit également veiller à ce que la forêt continue de remplir ses différentes fonctions sociales, économiques et environnementales. »

— Valérie Metrich-Hecquet,
directrice générale de l'ONF

De la graine à la plante : structurer une filière essentielle

La forêt de demain débute par la graine. C'est pourquoi l'ONF réalise des récoltes dans des peuplements classés et préservés. Celles-ci sont ensuite traitées à la Sécherie de la Joux. A celles-ci s'ajoutent des achats de graines d'espèces étrangères. L'objectif est pour l'ONF d'avoir à sa disposition de quoi ensemer la forêt tout en tenant compte des aléas du changement climatique. Une partie de ces graines va alimenter la pépinière des Essart, pépinière de production de l'ONF. Entre 500 000 et 1 million de plants grandissent ici pour être ensuite replantés dans les forêts de l'hexagone. Avec ce double dispositif, l'ONF a structuré sa propre filière « *graines et plants* » pour faire face aux besoins futurs. En parallèle, est en cours la création d'un Conservatoire des ressources génétiques forestières méridionales afin de préserver la biodiversité des espèces méditerranéennes menacées par le changement climatique.



11 ms

Hectares gérés par
l'ONF



40%

Du bois français mis sur
le marché



37

Essences récoltées
pour la biodiversité



1/2

Français visite la forêt
chaque mois

Portrait #1 Alexandre Butin

Je me suis orienté vers les études forestières ce qui m'a permis de faire des stages et des alternances et de découvrir beaucoup d'activités différentes. Suite à mon BTS, j'ai travaillé un peu dans le privé avant de rentrer à l'ONF. J'ai pris mon premier poste juste après les tempêtes de 1999 (Lothar et Martin) dans un contexte difficile avec la gestion des exploitations et les intérim de triages. J'ai eu la chance ensuite d'avoir un parcours riche sur deux massifs très différents ; celui du Jura et celui de Fontainebleau. J'ai occupé différentes fonctions : technicien forestier, chef de projet, responsable de systèmes d'information géographique, chiroptérologue et je suis responsable adjoint d'unité territoriale (RUT) depuis 2021. J'aime beaucoup ce métier de responsable car c'est un de postes de cadre où il y a le plus de terrain, ce qui est important pour moi. Je suis très attaché à l'ONF car les métiers sont passionnants. Chaque journée est différente et on travaille à la fois avec la nature et avec l'humain.



« C'est une vocation, depuis tout petit, je voulais travailler dans la nature et la forêt »

— Alexandre Butin,
responsable adjoint d'unité territoriale (RUT)

Portrait #2 Noémie Pousse

En école d'ingénieur forestier, il y avait des cours de pédologie qui m'ont immédiatement attirée par le fait que le sol combine tout : la physique pour l'écoulement des eaux, la chimie par le nutriment, et la biologie par la flore et la faune. Après mon diplôme, j'ai donc réalisé un travail de thèse sur les sols à l'INRAE via la formation complémentaire par la recherche. Je suis chargée de recherche et développement en pédologie depuis 2012. Ce qui irrigue mon parcours est l'envie de faire du transfert de compétences entre le monde scientifique et le monde forestier, ce que me permet mon profil double chercheur/ingénieur. J'essaie de transférer un maximum de connaissances avec une interaction constante avec les gestionnaires au plus près du terrain. Car mon objectif est d'utiliser toutes les ressources de la science pour résoudre des problèmes du quotidien forestier. Et j'ai bien l'intention de faire ça très longtemps à l'ONF !



« Je suis passionnée et fascinée depuis toujours par la biologie »

— Noémie Pousse,
chargée de recherche et développement en pédologie

L'ONF, un engagement public au service du vivant

Et si la forêt était bien plus qu'un décor ? Dans la vidéo ci-contre, l'ONF lève le voile sur un engagement de 60 ans, discret mais décisif, pour que nos forêts traversent le temps. Une vision, des hommes et des femmes, un défi immense. Trois minutes qui donnent à réfléchir.

Un éclairage sur un acteur essentiel de la Fonction publique, dont la mission résonne avec les valeurs de protection et de long terme portées par Préfon.



Vidéo

→ La raison d'être de l'Office national des forêts (ONF)



(1) Triage : zone de la forêt dont est en charge un technicien forestier. Son étendue varie selon le type de forêt, sa géographie, sa géologie, sa biodiversité.

(2) Réserve biologique intégrale : espace forestier sanctuarisé où la forêt est laissée libre dans son évolution. Elle sert notamment d'observatoire des dynamiques naturelles de l'ensemble de la flore et de la faune sur la durée.

(3) Martelage : consiste à désigner, au marteau ou à la peinture, les arbres à récolter. Permet de laisser d'autres arbres poursuivre leur croissance en leur donnant plus de place pour se développer tout en valorisant le bois.

● DÉCRYPTAGE

Les systèmes de retraite en Europe : coups de projecteur

Dresser un panorama comparatif des systèmes de retraite en France et dans les pays européens est un exercice délicat. Non seulement tout système est bâti sur des éléments différents selon les pays, mais il importe également de prendre en compte les contextes historique, démographique, culturel, social, économique de chacun des pays.



S'il n'existe pas de modèle déclinable type, les systèmes de retraite en vigueur appliqués dans plusieurs pays européens sont cependant une source d'enseignement utile pour la France. Nous avons ainsi choisi de porter notre regard sur trois pays - **l'Allemagne, l'Italie et la Suède** – en prenant trois données essentielles, **la démographie, l'âge de départ à la retraite et le niveau de vie des retraités**.

Retraites : l'Europe face au défi du vieillissement

Répartition, capitalisation : des logiques hybrides

Première observation : si en France les régimes de pension sont fondés sur le principe de la répartition, **l'Allemagne, l'Italie et la Suède présentent des familles hybrides, répartition – capitalisation**, qui fonctionnent selon une logique d'épargne dans laquelle chacun cotise sur un compte personnel ou dans un fonds commun.

Des réformes systémiques engagées dès les années 90

Deuxième observation : **la Suède, l'Allemagne et l'Italie ont réformé leur système de retraite dès les années 90** afin d'en pérenniser le financement, alors que la France n'a toujours pas engagé de réforme systémique. Ces trois pays ont ensuite mis en place des mécanismes d'ajustements avec pour dessein de ne pas léser les générations futures.

Le défi démographique : moins de cotisants, plus de pensionnés

Troisième observation : **le déclin démographique est une tendance de fond** qui touche tous les pays et pose la question du financement des systèmes de retraite. Les récents recensements indiquent que la variation naturelle de la population européenne est désormais négative. Les pays enregistrent plus de décès que de naissances et l'immigration s'avère le principal facteur de l'augmentation de la population.

Sous l'effet de l'allongement et de l'espérance de vie, et de la baisse du taux de fécondité, le vieillissement des populations en Europe bouleverse la donne, constitue un défi pour financer les dépenses publiques et redessine les systèmes de retraite. Comme l'indique un rapport de la Commission européenne sur le vieillissement publié en 2021, « *l'augmentation de la longévité et la diminution de la population en âge de travailler vont exercer une pression sur les systèmes de retraite européens dans les décennies à venir* ». Les conséquences d'une telle évolution, à laquelle viennent s'ajouter les mutations des marchés du travail, font que l'on devra travailler plus longtemps pour assurer la soutenabilité des régimes de retraites.

Allemagne, Italie : les populations les plus vieillissantes d'Europe

Confrontée à la chute de la natalité et à l'allongement de l'espérance de vie, notamment en Italie et en Allemagne⁽¹⁾, l'Europe devrait perdre 49 millions de personnes actives, soit 7% des personnes en âge de travailler d'ici 2050. Conséquence majeure de cet état des choses, dans le cadre des systèmes de retraite de type répartition, il y aura (et il y a déjà) de moins en moins de cotisants et de plus en plus de pensionnés.

Les populations de l'Allemagne et de l'Italie sont les plus vieillissantes d'Europe. D'ici à 2040, plus de 20 millions d'Allemands nés dans les années 1950 et 1960 partiront à la retraite et seuls environ 14 millions de

jeunes arriveront sur le marché du travail. D'où le recours à l'immigration, les besoins estimés chaque année jusqu'en 2060 se chiffrant à au moins 260 000 immigrés dont 150 000 venant de pays hors de l'Union européenne. En Italie, où près d'un quart de la population est aujourd'hui âgée de 65 ans et plus, 6 millions d'actifs partiront à la retraite d'ici 2033, et la population en âge de travailler (20 – 64 ans) devrait diminuer de 34% d'ici 2060.

Des modèles de régime de base des retraites aux règles de fonds très diverses

L'Allemagne et l'Italie, comme la France, présentent des systèmes publics de retraite par répartition composés de régimes différents selon le statut des salariés. Ils constituent la partie la plus importante des pensions. De son côté, la Suède a un seul régime public de retraite par répartition pour tous les assurés.

Découvrir les régimes en Allemagne, Italie & Suède

Le modèle allemand

Le système de retraite est, comme pour la France, d'inspiration bismarckienne. **Il s'agit de régimes de retraite obligatoires contributifs basés sur le principe de la répartition.** Mais, si en France le système est uniquement par répartition et à prestations définies (les cotisations des actifs finançant les pensions des retraités), **en Allemagne le régime général est par répartition avec en sus une capitalisation complémentaire.** Cette capitalisation privée est renforcée notamment à travers des dispositifs comme la Riester-Rente (système d'épargne retraite ou de placement) encouragée par des avantages fiscaux. La pension du régime de base est calculée par l'attribution de points en fonction des revenus annuels comparés au revenu moyen national. Elle est déterminée par le nombre de points acquis multipliés par la valeur du point qui est révisée chaque année et qui peut évoluer en fonction de critères économiques et démographiques.

L'organisation du système de retraite allemand se révèle plus simple que celui de la France où le régime général de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) est calculé par annuités (comptabilisées en trimestre) et a un régime complémentaire par points. En Allemagne, il n'y a pas de complémentaire automatique prélevée sur le salaire brut. Chacun met de l'épargne de côté et a recours à des régimes complémentaires facultatifs. L'absence de complémentaires obligatoires a cependant un impact sur le montant des pensions. Il est basé sur les revenus gagnés pendant 45 ans d'activités.

Le modèle italien

Que nous dit la réforme de 1995 ? Le système par répartition à prestations définies est progressivement transformé en système à cotisations définies. Les deux systèmes coexisteront jusqu'en 2060 avec l'instauration d'un principe de capitalisation virtuelle au sein des régimes par répartition. Le système de retraite publique obligatoire devient un système de " comptes fictifs ", c'est-à-dire un système d'accumulation de dons sur un compte fictif individuel tout au long de la vie active de la personne. Lorsque vient le moment de la retraite, le capital virtuel est converti en rente par un « coefficient de transformation », revu tous les deux ans, qui tient compte de l'âge à la liquidation et de l'espérance de vie.

Le système de retraite présente quelques similitudes avec le système français, à savoir la diversité des régimes de base, principal point commun entre les deux pays. Mais, à l'inverse de la France, **des réformes majeures ont été menées en 1995 (voir ci-contre), puis en 2011 et 2013 pour développer la retraite par capitalisation (mise en place en 1997) et réduire le coût de la retraite par répartition.** À long terme, le système de retraite devrait être soutenable financièrement et les multiples iniquités inter et intragénérationnelles éliminées. Si des mécanismes régulateurs ont été mis en place pour pérenniser les

régimes par répartition, de nouvelles corrections devront intervenir, eu égard à l'allongement de la durée de la vie et à la baisse du ratio démographique que connaît le pays. En effet, certains fondamentaux des réformes successives, en particulier la prise en compte de l'espérance de vie individuelle dans le calcul de la retraite, se trouvent mises à mal par la chute plus prononcée et persistante du taux de fécondité remettant sur le devant de la scène politique la question cruciale de l'intergénération.

Le modèle suédois

Le modèle s'appuie sur une retraite de base universelle gérée par l'État. La capitalisation y occupe une place plus importante qu'en Allemagne. **Cette association répartition et capitalisation comprend trois piliers : les pensions de l'État qui représentent 65% à 70% du montant total de la pension moyenne et sont la source principale de revenu pour les retraites ; le complément employeur par capitalisation administrée par des conventions collectives (25% à 30% de la pension moyenne).** À cet égard, 90% des Suédois cotisent à un régime de retraite professionnelle par le biais d'une des quatre conventions collectives professionnelles ; **et enfin, le complément personnel (5% de la pension moyenne), qui correspond à une épargne retraite individuelle facultative**, mais ce troisième pilier est très peu utilisé par les actifs suédois, d'autant que les déductions fiscales ont été supprimées. À noter que chaque année, le montant de base de pension minimum garantie est fixé par le gouvernement en fonction de l'évolution des prix à la consommation dans le pays. Les deux régimes - répartition et capitalisation - sont financés par les cotisations de 18,5% du salaire plafonné : 16 points sont affectés au régime en comptes « notionnels » et 2,5 points aux comptes d'épargne retraite. Lorsqu'il prend sa retraite, le salarié dispose d'une somme virtuelle qui va être divisée par le nombre d'années qui lui restent statistiquement à vivre. CQFD : plus le départ est tardif, plus la pension est élevée, la même somme étant divisée par un nombre moindre d'années. Aujourd'hui, à mesure que l'espérance de vie augmente, le gouvernement priorise l'allongement de la durée du travail. Les Suédois sont ainsi incités à prendre leur retraite le moins tôt possible.

Départ à la retraite : âge légal et âge effectif

Un constat qui vaut pour la plupart des Européens : l'âge légal du départ à la retraite ne correspond pas à l'âge effectif - c'est-à-dire l'âge moyen à partir duquel les salariés décident de quitter le marché du travail et de liquider leurs pensions -, le second différant souvent du premier. La majorité des salariés partent en effet en moyenne avant l'âge légal fixé dans leur pays, mais avec une décote. Il en est ainsi en Allemagne et en Italie, à l'inverse toutefois de la Suède où, comme en France d'ailleurs, ils la prennent nettement après. En outre, si dans l'ensemble des pays, le départ à la retraite dépend du nombre d'années travaillées, il peut varier selon que le travailleur est un homme ou une femme, et selon le statut professionnel, sans omettre les exceptions propres en vigueur dans chaque État. C'est pourquoi, comme le note le Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (Cleiss), *« les âges légaux de chaque pays ne sont pas entièrement comparables ou du moins ne suffisent pas à comparer les systèmes de retraite »*.

Tableau comparatif

→ de l'âge de départ à la retraite (âge effectif et âge légal) entre la France, l'Allemagne, l'Italie et la Suède

Pays	Âge légal	Âge effectif
France	62 ans	62 ans
Allemagne	67 ans	67 ans
Italie	67 ans	67 ans
Suède	67 ans	67 ans



Niveau des pensions de retraite : des disparités sensibles

Les pensions de retraite moyenne varient d'un pays à l'autre en termes nominaux et en standard pouvoir d'achat (SPA). Par ailleurs, des écarts persistent entre les hommes et les femmes, et pour la France il faut prendre en compte les différences entre le secteur privé, la Fonction publique et les indépendants. L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) pointe le fait que les chiffres présentés quant au montant des pensions de retraite ne prennent pas en compte ces paramètres ainsi que le montant des revenus perçus avant la retraite. L'organisation **prône plutôt de mettre en avant le taux de remplacement net** (droits à la retraite individuel nets divisés par le salaire net), le pourcentage de l'ancien revenu du salarié une fois arrivé à la retraite, et par sexe. Cet indicateur s'avère très pertinent parmi les déterminants du ratio dépenses de retraite / PIB.



Taux de remplacement net des pensions

Ce taux est le plus élevé en Italie et plus faible en Suède et surtout en Allemagne.

- Allemagne : 55,3%
- France : 71,9%
- Italie : 82,6%
- Suède : 65,3%



Revenus des retraités des personnes âgées de + 65 ans par rapport à la population nationale

L'Italie, avec la France, voit le niveau de vie des + de 65 ans à peu près égal à celui de l'ensemble de sa population.

- Allemagne : 87,6%
- France : 99,8%
- Italie : 103%
- Suède : 86,5%

Les systèmes de retraites dans l'UE

La Fondation Robert Schuman a publié un tableau récapitulatif pour mieux comprendre les systèmes de retraite dans les États membres de l'Union européenne. En voici un extrait pour la France, l'Allemagne, l'Italie et la Suède. Pour le visualiser dans son intégralité, c'est ici : **Les systèmes de retraite dans l'Union européenne.**

Tableau

→ Les systèmes de retraites

Tableau comparatif des systèmes de retraites en Europe (France, Allemagne, Suède) pour l'année 2025. Le tableau compare l'âge légal et l'âge effectif de départ à la retraite pour les hommes et les femmes dans les trois pays.

Pays	Âge légal (H/F)	Âge effectif (H/F)
France	62 ans (H) / 60 ans (F)	64 ans (H) / 62 ans (F)
Allemagne	67 ans (H) / 65 ans (F)	67 ans (H) / 65 ans (F)
Suède	67 ans (H) / 67 ans (F)	67 ans (H) / 67 ans (F)



Le saviez-vous ?

Quelques chiffres qui surprennent, une carte de l'Europe qui se dessine autrement. Derrière les statistiques de population et de PIB, ce sont des choix de société qui se révèlent — et la France n'est pas toujours là où on l'attend.

Population

L'État le plus peuplé des 27 pays de l'Union européenne est l'Allemagne avec 83,6 millions d'habitants. Il devance la France avec 68,6 millions, l'Italie avec 58,9 millions. La Suède compte 10,7 millions (source Eurostat. 2025).

Niveau de vie des salariés : peu de disparités

Quid du Produit intérieur brut (PIB) dans les trois pays étudiés et comparés à la France ? Selon le Standard Pouvoir d'achat (SPA), c'est en Allemagne qu'il est le plus élevé (45 500 euros par habitant), suivi de la Suède (44 700 euros) et de l'Italie (38 900 euros). En France, il s'élève à 39 100 euros.

Secteur privé, secteur public

Dans la plupart des pays européens, le système de retraite entre les deux secteurs, privé et public, a été harmonisé. Ainsi en Italie et en Suède où les régimes de retraite respectif convergent. En revanche, l'Allemagne, comme la France, a toujours un système différencié.

(1) L'espérance de vie est de 84,1 ans en Italie et en Suède. Vient ensuite l'Espagne (84 ans)

● OFFRES ET SOLUTIONS

La gestion sous mandat d'arbitrage de l'assurance-vie

Quelle définition et quel fonctionnement ?
Quelles particularités dans le contrat Préfon-Vie Responsable ? Quelles démarches ? Nos réponses ci-dessous.



Chez Préfon, dans le contrat Préfon-Vie Responsable, comment cela se passe ?

« *Et si épargner pouvait être simple, utile et aligné avec vos valeurs ?* » C'est ce que nous explique Emma Garcia, cheffe de produits épargne et retraite de Préfon dans la vidéo ci-dessus.



Vidéo





La gestion sous mandat d'arbitrage consiste à déléguer la gestion financière du contrat d'assurance vie à un expert des marchés financiers. Cette possibilité a longtemps été réservée aux patrimoines élevés. Avec Préfon-Vie Responsable, elle est désormais ouverte à tous. Mais concrètement, comment cela fonctionne ?

À noter :

Pour le contrat Préfon-Vie Responsable, le gestionnaire d'actif est Arkéa Asset Management et vous pouvez suivre l'évolution toute l'année dans votre espace client Préfon.

Le point de vue du gestionnaire

Dans ce contrat⁽³⁾, les rôles sont distincts : Suravenir est l'assureur, Arkéa est le gestionnaire du mandat. C'est à ce titre que nous avons rencontré **Mikaël Aublanc, gérant de portefeuille, Gestion sous mandat, chez Arkéa AM**, qui nous explique dans la vidéo ci-contre, ce que signifie concrètement investir de manière responsable, comment le contrat répond aux exigences de l'ACPR et de la loi Industrie Verte, et quel rôle jouent les labels dans la sélection des unités de compte.

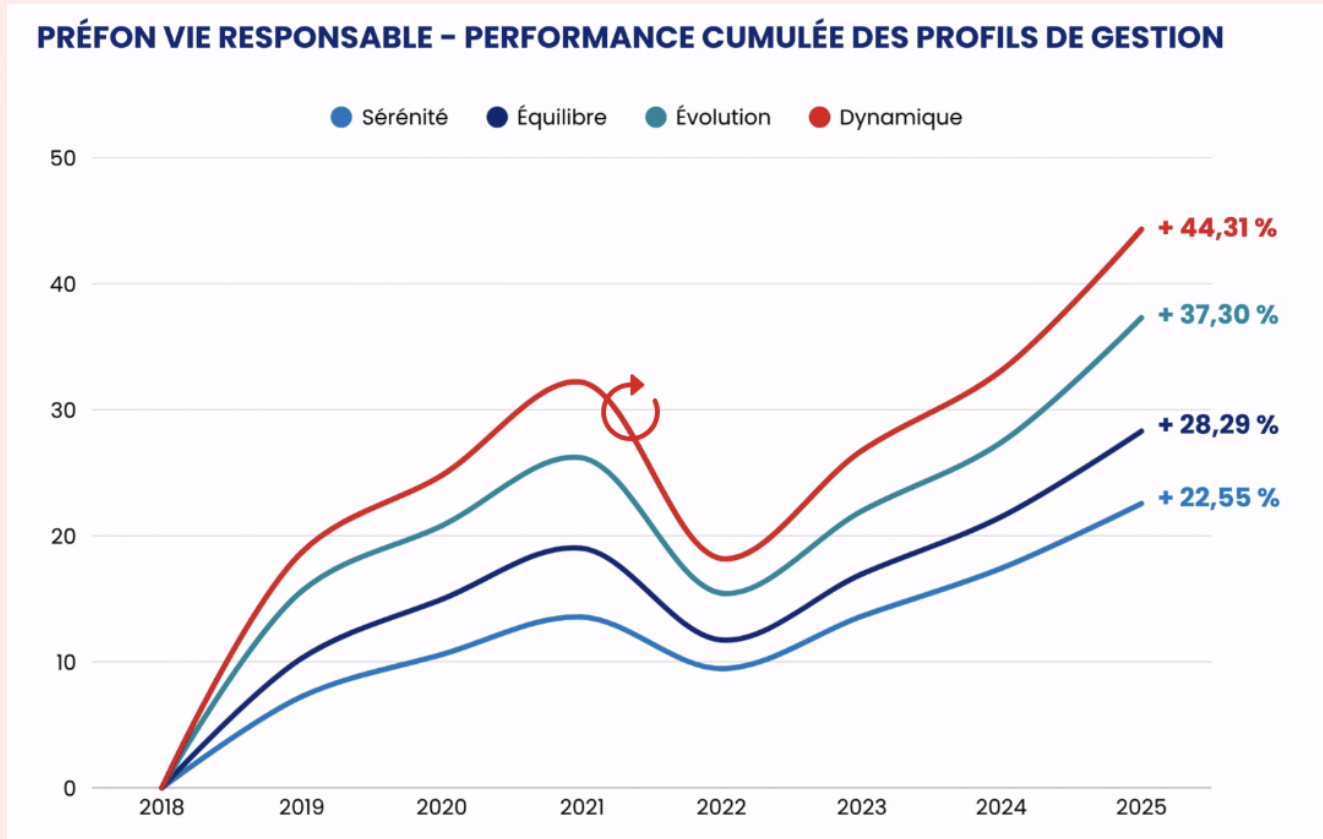


Vidéo



Quelle est la performance ?⁽²⁾

Depuis son lancement en 2018, Préfon Vie Responsable affiche des performances cumulées solides sur l'ensemble de ses quatre profils de gestion, du plus prudent au plus dynamique. Voici les résultats sur la période 2018–2025, nets de frais de gestion.



Je suis client, je me pose des questions ?

Bonne nouvelle : **Préfon.fr** a été pensé pour vous accompagner à chaque étape. Que vous souhaitiez comprendre le fonctionnement de la gestion sous mandat, connaître les supports disponibles ou faire évoluer votre contrat, notre FAQ répond à vos questions les plus fréquentes de façon claire et accessible.

Vous souhaitez souscrire ou modifier votre gestion ? Le tunnel de souscription en ligne vous permet de le faire en toute autonomie, en quelques clics, sans démarche papier.



Consulter
→ toutes les réponses à vos questions



(1) Préfon-Vie Responsable est proposé par Préfon Distribution. Préfon-Vie Responsable est un contrat d'assurance-vie individuel de type multisupport, géré par Suravenir, entreprise régie par le Code des assurances. SURAVENIR est une Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital entièrement libéré de 1 305 000 000€. Siège social : 232, rue Général Paulet - BP 103 - 29 802 BREST CEDEX 9. Société mixte régie par le code des assurances. SIREN 330 033 127 RCS BREST. SURAVENIR est une société soumise au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) (4 Place de Budapest- CS 92459 - 75 436 Paris cedex 09).

(2) Les informations présentées sont fournies à titre indicatif et ne constituent pas un document contractuel ni un conseil en investissement personnalisé. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures. Les performances sont calculées sur la période 2018–2025, nettes de frais de gestion et hors fiscalité et prélèvements sociaux. Les supports en unités de compte présentent un risque de perte en capital.

(3) Le contrat propose une gestion sous mandat conseillé par Arkéa Asset Management. SA à Directoire et Conseil de Surveillance. Siège social : 1, allée Louis Lichou 29480 LE RELECQ-KERHUON. Siren 438 414 377 RCS Brest. Agrément de l'Autorité des Marchés Financiers - n° GP 01-036 - TVA intracommunautaire : FR 64 438 414 377

Le PER séduit les Français

Issu de la loi Pacte du 22 mai 2019, le Plan d'épargne retraite (PER) permet de se constituer une épargne pendant la vie active et d'avoir des revenus complémentaires une fois à la retraite.



Le Plan d'épargne retraite (PER) séduit de plus en plus de Français. Au 30 septembre 2025, on comptait 12,7 millions de titulaires⁽¹⁾ pour un encours de 141,1 milliards d'euros⁽²⁾. En nette progression d'année en année, il est devenu un pilier majeur de l'épargne à long terme et un outil indispensable pour préparer sa retraite. Il permet d'obtenir un capital ou une rente une fois à la retraite, assurant ainsi une retraite complémentaire qui vient compléter ses revenus. Autre caractéristique, il offre un cadre fiscal avantageux. Chaque euro versé volontairement sur un PER est déduit du revenu imposable (dans la limite de son plafond d'épargne) et procure une économie d'impôt immédiate⁽³⁾.

Il y a PER et... PER

Mais, il n'y a pas un seul et même PER ! De fait, les produits d'épargne retraite s'articulent autour de trois dispositifs - le PERin, le PERcol et le PERO -, lesquels diffèrent les uns des autres.

PERin : l'épargne retraite individuelle

Le **PER individuel (PERin)** est le moteur principal de la dynamique enregistrée de l'ensemble des PER. Accessible à toutes et à tous, il est alimenté par des versements volontaires dans un cadre privé. Il permet d'épargner à son propre rythme et propose des avantages fiscaux avec des versements déductibles de

l'impôt sur le revenu imposable du plafond global de déduction retraite.

PERcol : l'épargne collective en entreprise

Les deux autres dispositifs sont le PERcol et le PERO : le PER d'entreprise collectif (PERcol) est souscrit par l'employeur et accueille à la fois les versements volontaires des salariés et l'épargne salariale, alimentés par des primes d'intéressement, de participation, par le compte épargne-temps, ainsi que par l'abondement de l'employeur.

PERO : l'épargne retraite obligatoire en entreprise

De son côté, le PER entreprise obligatoire (PERO) entre également dans le cadre professionnel. Ce produit d'épargne retraite est souscrit par l'entreprise au bénéfice de ses salariés. Il est structuré autour de versements réguliers obligatoires. Ces cotisations sont alimentées par l'employeur, voire avec une contribution des salariés.

Les affiliés de Préfon ne cèdent pas aux sirènes de la concurrence

Fort de son succès, le PER est l'objet de toutes les convoitises. Le marché a développé une certaine agressivité entre les acteurs avec de nombreux conseillers en gestion de patrimoine qui incitent leurs clients à rapatrier leurs avoirs chez eux.

Dans ce contexte, le PER Préfon-Retraite fait face à l'offensive et s'avère, en matière de placement, l'offre la plus attractive possible, la plus sécurisée et porteuse de sens. En témoignent les affiliés qui détiennent ce produit et qui n'ont pas succombé aux sollicitations répétées de la concurrence. Pour eux, le PER Préfon-Retraite tient ses promesses et coche toutes les cases. Ils apprécient notamment ses fonctionnalités et ses atouts supplémentaires par rapport aux autres solutions du marché, ainsi que la clarté des informations et des réponses qui leur sont apportées par les conseillers pour comprendre son fonctionnement (voir vidéo ci-contre).



Vidéo

→ Pierrick B., affilié Préfon depuis 2019



Pourquoi ne faut-il pas transférer votre PER Préfon-Retraite à l'extérieur ?

Attention !

- Aux frais cachés (de versement chaque fois que vous alimentez votre contrat, d'arbitrage, de changement de mode de gestion...);
- À la rentabilité incertaine due aux fluctuations des marchés financiers ;
- À la rente versée et au risque de perte en capital ;
- À la fiscalité variable à la sortie du PER.



Vidéo



« Préfon, avec 292 millions d'euros de collecte en 2024, occupe la 15e place parmi les acteurs du marché de l'épargne retraite. »

— **Christian Carrega,**
directeur général de Préfon

Quizz : Le saviez-vous ?

Ce que vous croyez savoir sur votre épargne retraite vous surprendrait peut-être. Certitude sur la rente, capital garanti, frais réduits, liberté à la sortie... testez vos connaissances sur ce qui distingue vraiment le PER Préfon-Retraite.

Mon conseiller peut-il me donner le montant de ma rente si je verse 10 000 euros ?

Avec le PER Préfon-Retraite, je connais avec certitude, pour chaque versement, le montant de la rente calculée à 60 ans, alors qu'avec tous les autres PER, je n'ai qu'une estimation. Dans le cas où je décide de transférer mon PER Préfon-Retraite, je dois demander la rente qui me sera versée. Cette rente est toujours supérieure chez Préfon.

Ai-je la garantie que mon épargne va augmenter d'année en année ?

Avec Préfon, je sais, qu'année après année, mon capital ne peut pas baisser. Cette disposition est inscrite dans les conditions générales, garantie par l'assureur et surveillée par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR). Ce qui n'est pas le cas avec les PER assurantiels en Unité de compte (UC) ou avec les PER bancaires soumis aux fluctuations des marchés financiers... et qui peuvent donc diminuer.

À la sortie, aurais-je le choix de piocher comme je le souhaite dans mon épargne ?

Avec Préfon, depuis la sortie « **À la carte** », je pioche dans mon épargne, qui continue de progresser, comme je le veux, sans être obligé dès le départ de choisir définitivement entre rente et capital. Cette modalité, en vigueur depuis le 1er janvier 2026, est unique sur le marché.

(1) Dont 15,6% des 25-34 ans et 20,1% des 35-44 ans.

(2) Répartition des 141,1 milliards d'euros : 82,4 milliards d'euros pour le PER individuel / 31,7 milliards pour les PER d'entreprise collectifs / 27 milliards pour les PER obligatoires.

(3) Attention toutefois : depuis le 1er janvier 2026, la hausse de la CSG (elle passe de 9,2% à 10,6% en 2026 puis à 11,2% en 2027) concerne la plus-value du PER et les rentes mensuelles. Par ailleurs, la déductibilité fiscale des versements effectués par les détenteurs âgés de plus de 70 ans est supprimée.



Mentions légales

Editeur

Préfon : Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique, 12 bis rue de Courcelles, 75008 Paris.
Association loi 1901, SIRET 78471834800021.

Tél. : 01 44 13 64 13 – prefon@prefon.fr

Directeur de la publication : Christian Carrega, Directeur Général

Crédits

- Rédaction : Valérie Baudais-Baconnet, Philippe Brousse
- Conception & coordination éditoriales : Regards Events
- Conception, réalisation graphique & technique : Agence Black Meridian



Préfon est la Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique, association régie par la loi du 1er juillet 1901 ayant son siège social 12 bis rue de Courcelles, 75008 Paris - N° SIRET 784 718 348 000 21 - L'objet social de l'association est d'offrir aux fonctionnaires et assimilés des régimes de prévoyance complémentaire, notamment en matière de retraite ; d'assurer la représentation des affiliés auprès des pouvoirs publics et des gestionnaires des régimes créés ; de veiller au respect des valeurs des organisations syndicales fondatrices de solidarité, de progrès social et d'égalité dans la gestion des fonds collectés par les régimes créés, notamment par le choix d'investissements socialement responsables.
www.prefon.asso.fr