



AUSGLEICHKASSE DES KANTONS BERN
CAISSE DE COMPENSATION DU CANTON DE BERNE



Rapport annuel 2021

Malheureusement, la pandémie de coronavirus a également été le thème dominant de l'année 2021.

Grâce à la grande disponibilité et à la flexibilité de nos collaboratrices et collaborateurs, nous avons clôturé l'année avec un esprit positif. Veuillez trouver ci-joint le rapport annuel 2021, illustré par cinq graphiques sans lien avec le coronavirus et consacrés au canton de Berne.

Bonne lecture !

Sommaire

4 Avant-propos

Divisions

8 Cotisations et allocations

11 Prestations complémentaires

14 Support et services

16 Rentes et indemnités journalières

20 Organisation

Comptes annuels 2021

22 Caisse de compensation

24 Caisse d'allocations familiales
du canton de Berne

26 Rapport de l'organe de révision

27 Impressum

Avant-propos du directeur

« Au cours de la deuxième année du coronavirus, le surcroît de travail s'est fait pleinement sentir – grâce à ses collaboratrices et collaborateurs motivés et bien formés, la Caisse de compensation du canton de Berne a pu malgré tout accomplir ses tâches dans le respect des délais et fournir comme à l'accoutumée des services de qualité. »



Heiner Schläfli,
directeur de la Caisse de compensation
du canton de Berne

Le coronavirus au sein de la CCB

En début d'année, nous avons fait travailler dans la mesure où cela était possible au niveau de l'exploitation tous les collaborateurs en mode télétravail. Cela nous a permis d'éviter que le travail quotidien soit perturbé par l'absence de collaborateurs. Nous avons toutefois dû constater que de nombreux collaborateurs en ont eu progressivement assez de travailler à domicile et qu'ils ont été contents de pouvoir retravailler dès le mois d'août sur leur lieu de travail à la Chutzenstrasse 10 à Berne.

Allocation pour perte de gain en cas de coronavirus

L'administration des APG coronavirus nous a beaucoup plus occupés en 2021 que ce que nous avons imaginé et espéré en début d'année. Pour compliquer encore les choses, ce qui avait commencé comme une activité de masse est devenu de plus en plus une tâche requérant un traitement individuel des dossiers. Cette circonstance a certes conduit à un recul du nombre de cas et à une forte diminution des prestations, mais les travaux administratifs se sont toutefois maintenus à un niveau assez élevé.

Réforme des prestations complémentaires

Le 1^{er} janvier 2021 est entrée en vigueur la réforme des prestations complémentaires. Le délai pour procéder aux innombrables adaptations dans le domaine de l'informatique tout comme dans l'organisation de la division compétente a été très court. Fait réjouissant, les erreurs auxquelles il fallait s'attendre sont en fait restées très peu nombreuses, et la mise en œuvre peut donc être qualifiée de très réussie.

Cette même division a également dû mener à bien l'introduction des prestations transitoires pour les chômeurs âgés au 1^{er} juillet 2021. Dans ce domaine également, les débuts se sont bien passés : le nombre de demandes a été étonnamment faible, au cours des premiers mois, et le taux de rejet s'est révélé très élevé. Même si peu de demandes ont pu être acceptées, le développement de l'informatique a dû être poursuivi, et il a fallu former les collaborateurs responsables.

Analyse de l'égalité salariale

La loi sur l'égalité exige que les entreprises de plus de cent employés effectuent une analyse de l'égalité salariale tous les quatre ans pendant une période de 12 ans. La CCB a procédé au contrôle de l'égalité salariale entre femmes et hommes à l'aide de l'outil d'analyse « Logib » mis à la disposition par la Confédération et l'a fait vérifier par Ernst & Young SA à Berne en avril 2021.

L'analyse a confirmé qu'il n'existe pas de discrimination salariale au sein de la CCB. Les hommes gagnent certes 3,1 % de plus que les femmes, mais cette différence est inférieure au seuil de tolérance de 5 %. La CCB procédera à une nouvelle vérification de l'égalité salariale dans quatre ans.

Au sujet de ma propre personne

En mars, je me suis décidé à annoncer au Conseil-exécutif du canton de Berne mon départ pour la fin du mois de mars 2022.

Il ne m'a pas été facile de prendre cette lourde décision ; mon identification avec le système de mise en œuvre du premier pilier et en particulier avec la CCB ne date en effet pas de ma nomination comme directeur. En tant que directeur de la Caisse de compensation du canton de Berne, il ne m'est cela dit pas possible de ralentir progressivement mon rythme de travail et de réduire mon taux d'activité de manière significative.

Sous la houlette de sa présidente, la conseillère d'État et directrice de la Direction de l'intérieur et de la justice Evi Allemann, le Conseil de surveillance de la Caisse de compensation du canton de Berne et de l'Office AI Berne a recherché une personne pour me succéder et a soumis une proposition en ce sens au Conseil-exécutif. Madame Dóra Makausz a été nommée le 22 septembre 2021, et elle est entrée en fonction le 1^{er} février 2022.

Avec l'expression de mes salutations distinguées.

Heiner Schläfli

Directeur de la Caisse de compensation du canton de Berne



46°35'30" N, 7°20'18" O
Col du Jaun, Haut-Simmental-Gessenay

Division cotisations et allocations

À la fin de l'année 2021, 59 collaboratrices et collaborateurs travaillaient dans la division cotisations et allocations (DCA). Leurs tâches comptent principalement la fixation et la perception des cotisations pour les employeurs, les indépendants et les personnes sans activité lucrative ainsi que la vérification et le versement de prestations pour ce qui est des allocations pour perte de gain, des allocations de maternité et des allocations familiales.

Dans le cadre de ces activités,
on rappellera notamment que :

(chiffres 2020 entre parenthèses)

51 548

(51 019)

allocations familiales ont été versées.

51 419*

(65 626)

attestations de salaires ont été traitées.

44 039

(43 817)

personnes sans activité lucrative ont été suivies.

28 626

(27 396)

cartes APG ont été vérifiées
et les allocations versées.

8702

(8 598)

procédures de sommation
ont été engagées.

5072

(5 691)

annonces d'indépendants
ont été reçues et vérifiées.

3310

(3 385)

demandes d'allocations
de maternité ont été traitées.

*Modification du système : les employeurs qui par le passé ont annoncé une masse salariale de CHF 0.– ne se sont plus vu réclamer d'attestations de salaires.

Comme les années précédentes, ces tâches essentielles ont pu être menées à bien sans difficulté grâce à l'engagement sans faille de tous les collaborateurs et à une solution informatique efficace, malgré le travail supplémentaire considérable découlant des allocations coronavirus et d'autres projets. Il a été pris en moyenne 430 décisions par jour. Ces 107 392 décisions (année précédente 106 940) n'ont guère donné lieu à des procédures judiciaires : les oppositions et les recours se sont maintenus, avec 0,63 % (676 oppositions) et 0,6 ‰ (63 recours), à un niveau ordinaire très bas. Les oppositions concernant les décisions en matière d'allocations coronavirus, qui ne sont pas prises en compte ici, ont également été très peu nombreuses.

Intégration de certaines parties de l'agence de la Ville de Berne

Jusqu'au 31 décembre 2021, la Ville de Berne a géré une agence avec un domaine d'activité élargi dans le domaine des cotisations et des allocations. Suite à la fusion avec l'agence d'Ostermundigen, la question s'est posée de savoir si ce domaine d'activité élargi pourrait également être assumé dans ce nouveau cadre territorial ou si une reprise des tâches par la Caisse de compensation ne serait pas la meilleure solution. Après avoir pesé tous les facteurs, la deuxième solution a été favorisée et mise en œuvre d'un commun accord. L'agence de la Ville de Berne remplira ses tâches jusqu'à la fin de l'année avant de les transmettre à la Caisse de compensation avec une équipe de onze personnes.

Allocations coronavirus

Le traitement des demandes d'allocations coronavirus est resté d'actualité durant l'exercice sous revue. Par vagues successives, il a fallu faire face à un nombre sans cesse changeant de demandes. Vers la fin de l'année, le nombre de demandes déposées n'atteignait plus qu'un cinquième environ du niveau du début de l'année. Malgré tout, certains de nos collaborateurs sont restés très occupés par ce projet, si bien que d'autres travaux ont dû être reportés.

Jusqu'à la fin de l'année et depuis le début de la pandémie, quelque 75 000 demandes ont été examinées, triées et catégorisées avant de faire l'objet d'une décision, d'un versement et finalement, parfois, d'une reconsidération. Au total, depuis le début de la pandémie et jusqu'à la fin de l'exercice sous revue, la Caisse de compensation du canton de Berne a versé à ses membres et assurés ayants droit un montant de 230 millions de francs.

Introduction de nouvelles tâches

Cette année, l'allocation de paternité a été introduite. La mise en œuvre s'est déroulée sans problème grâce au soutien de nos partenaires informatiques. En 2021, le nombre de demandes d'allocation de paternité a atteint environ un tiers de celui des demandes d'allocation de maternité. Nous partons du principe qu'à l'avenir, cette proportion va s'équilibrer.

L'allocation de prise en charge a par ailleurs été introduite le 1^{er} juillet 2021. L'objectif est de laisser plus de temps aux parents dont les enfants sont gravement malades pour s'occuper de leur enfant. Cette nouvelle branche d'assurance s'est révélée être une opération de faible ampleur : jusqu'à présent, très peu de demandes ont été traitées et approuvées.

Division prestations complémentaires

Les travaux de préparation, longs et complexes, ont porté leurs fruits : nous avons introduit avec succès la réforme des prestations complémentaires (réforme des PC) au 1^{er} janvier 2021. Le 1^{er} juillet 2021, nous avons également mis en place avec succès les prestations transitoires pour les chômeurs âgés, un nouveau type de prestations dans le domaine des assurances sociales.

Réforme des PC

Introduction réussie

Le 1^{er} janvier 2021, le grand jour est arrivé : la réforme des PC est entrée en vigueur. Cette date a été précédée d'une longue période de préparation. Le 17 décembre 2014, le Conseil fédéral a transmis au Parlement un message relatif à la modification de la loi fédérale sur les prestations complémentaires à l'AVS/AI (LPC). Par cette modification, il voulait augmenter les montants maximaux des loyers dans le calcul des PC. Au cours des travaux, d'autres demandes sont venues s'ajouter. Le Conseil national et le Conseil des États en ont discuté longuement et de manière controversée. Il a même fallu convoquer une conférence de conciliation. C'est elle qui est parvenue à éliminer les divergences : dans la foulée, le Parlement a adopté la réforme des PC le 22 mars 2019.

Nous calculons bien entendu les PC par voie électronique. Nous utilisons un programme spécial qui a dû être adapté aux règles de la réforme des PC. Comme ce programme est très complexe, nous devons être très prudents lorsque nous y apportons des modifications. Les détails de la réforme des PC n'ont pu être fixés qu'après l'adoption par le Parlement des règles au niveau de l'ordonnance et des directives. C'est la raison pour laquelle nous avons eu très peu de temps pour procéder aux adaptations et avons dû mener à bien de nombreux autres travaux de préparation : plusieurs formations pour nos collaborateurs, diverses informations à l'attention de nos plus de 200 agences dans le canton de Berne et le remaniement de tous les modèles de lettres.

Nous sommes donc très satisfaits et rassurés d'avoir pu introduire la réforme des PC avec succès et sans problèmes notables. En décembre 2020, nous avons calculé tous les droits aux PC à partir de janvier 2021 et déclenché les versements à temps. L'effort en valait donc la peine.

Calcul comparatif

Nous n'appliquons pas l'ensemble des nouvelles règles PC à toutes les personnes. Le Parlement ne souhaitait par exemple pas que quelqu'un reçoive moins de prestations complémentaires en raison des nouvelles règles, et il a donc introduit un délai transitoire de trois ans. Durant cette période, nous examinerons pour toutes les personnes qui ont déjà perçu des PC avant la réforme si celles-ci doivent être versées selon l'ancien droit ou le nouveau droit. Nous appliquerons le droit qui donne le plus de PC à la personne assurée. Le nouveau droit était plus favorable pour environ un quart de toutes les personnes qui bénéficiaient déjà de PC. Nous procédons à cet examen chaque fois que quelque chose change dans le calcul des PC. Lorsqu'une personne passe au nouveau droit, nous appliquons toujours le nouveau droit et n'établissons plus de calcul comparatif. Une fois le délai transitoire écoulé, toutes les personnes passeront au nouveau droit.

Prime pour l'assurance obligatoire des soins

Une contribution pour l'assurance obligatoire des soins est toujours incluse dans le calcul des PC. Avec le nouveau droit, il ne s'agit plus d'un montant forfaitaire, mais de la prime effective. La contribution est plafonnée, et nous recevons les données nécessaires de la part des assurances-maladie. Comme nous devons calculer en décembre

46°41' N, 7°43' O
Lac de Thoune, Thoune

les droits aux PC pour la nouvelle année, les assurances-maladie nous envoient ces données début décembre. Malheureusement, toutes les nouvelles primes ne sont pas encore connues à ce moment-là. C'est par exemple le cas lorsque l'ancienne assurance-maladie a été résiliée fin novembre et que l'annonce auprès de la nouvelle caisse-maladie n'a pas encore été traitée par celle-ci. Lorsque nous recevons les données, nous ne savons donc pas chez qui elles sont correctes et chez qui elles ne le sont pas. Raison pour laquelle nous devons à nouveau consulter toutes les données au printemps de l'année suivante et procéder rétroactivement à un nouveau calcul de tous les droits aux PC. Ce processus n'est devenu nécessaire qu'avec le nouveau droit, et il n'est pas toujours compréhensible pour les personnes au bénéfice de PC. En tant que caisse de compensation, nous sommes confrontés à un surcroît de travail important qui se fait au détriment de notre cœur de métier.

Demande de restitution de PC légalement perçues

La demande de restitution de PC légalement perçues a suscité de nombreuses discussions en amont de la réforme. Nous savons à quel point, lorsqu'une personne décède, ses proches vivent une période difficile. C'est la raison pour laquelle il nous tient à cœur de traiter le thème de la « demande de restitution des PC légalement perçues » avec tact. Nous essayons d'informer les proches le plus tôt possible que la personne décédée a perçu des PC et examinons si nous devons demander le remboursement des PC. Il est important de savoir que les PC doivent être remboursées à la charge de la succession de la personne décédée. Il existe en outre une franchise de CHF 40 000.– dont nous ne demandons pas le remboursement. Cette franchise est notamment destinée à couvrir les frais liés au décès (enterrement, etc.).

Afin de pouvoir réagir rapidement et de vérifier le plus rapidement possible si et dans quelle mesure des PC doivent être remboursées, nous avons notamment besoin d'informations des préfectures. Avant la réforme des PC, ce processus n'existait que sur papier. Il a réussi son baptême du feu en 2021, et nous sommes convaincus que nous pourrions éliminer les dernières incohérences l'année prochaine.

Prestations transitoires pour les chômeurs âgés

En 2019, un nouveau type de prestation a été présenté dans le domaine des assurances sociales : les prestations transitoires pour les chômeurs âgés (Ptra). Le Conseil fédéral a décidé que la loi sur les prestations transitoires entrerait en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

Parallèlement aux travaux de préparation pour la réforme des PC, nous nous sommes attaqués à l'introduction de cette assurance sociale entièrement nouvelle. Pour ce projet également, la difficulté résidait dans le fait que nous avions peu de temps pour la préparation et que les réglementations détaillées n'ont été définies que très tardivement.

En amont, nous avons dû clarifier non seulement des questions de fond, mais aussi des aspects concrets de la mise en œuvre. Combien de personnes pourraient demander des Ptra ? À combien de demandes devons-nous nous attendre ? De combien de collaborateurs supplémentaires avons-nous besoin pour cette nouvelle mission ? Comment pouvons-nous former ces nouveaux collaborateurs si personne n'a encore jamais eu affaire aux Ptra ?

Nous avons dû écrire un nouveau programme informatique pour calculer et gérer les Ptra, créer des modèles de documents et définir des processus. Même si les Ptra ont été conçues de manière très similaire aux PC, de nombreuses différences subsistent.

Nous n'avons que peu de points de repère quant au nombre de demandes attendues à partir du 1^{er} juillet 2021, et nous nous sommes donc préparés à une valeur moyenne. Il s'est avéré qu'il n'y a pas eu d'importante vague de demandes. Jusqu'à présent, seul un petit nombre de demandes ont été déposées, et nous n'avons pu en approuver que très peu. Seul l'avenir nous dira si les prestations transitoires sont un succès ou non.



46°42'17" N, 7°27'2" O
Gantersch, Berne-Mittelland

Division support et services

Avec ses 47 collaboratrices et collaborateurs, la division support et services (DSS) a dû remplir pleinement sa mission même pendant la pandémie. La plupart des activités au sein de la DSS, comme le traitement du courrier entrant, ont nécessité la présence physique des collaboratrices et collaborateurs. L'obligation de télétravail décrétée par le Conseil fédéral a pu être mise en œuvre dans les domaines des finances et de l'informatique, et en partie dans les domaines de la logistique et du personnel.

Indépendamment du lieu de travail, que ce soit au poste de travail à la Caisse de compensation ou à domicile, la DSS met des ressources et une infrastructure à la disposition des divisions spécialisées afin que les collaboratrices et collaborateurs puissent travailler de manière optimale. La DSS n'était pas la seule à espérer que la pandémie aurait moins d'impact durant l'exercice 2021 sous revue que l'année précédente. La réalité nous a appris le contraire : l'obligation de télétravail a entraîné une charge de travail supplémentaire. Il a toutefois été très réjouissant de constater que toute l'équipe était prête à le faire et à accepter des processus de travail plus complexes. Chacune et chacun a ainsi apporté sa contribution personnelle pour mener à bien son travail au cours de l'année sous revue.

Préparation au travail et logistique (A+L)

Pour l'équipe A+L, les conditions de travail difficiles dues aux mesures de lutte contre le coronavirus ont à nouveau constitué le défi majeur de l'exercice écoulé. Dès le début de la pandémie, les collaboratrices et collaborateurs des sous-domaines gestion des documents et mutations ont dû être répartis en différents groupes et locaux afin de pouvoir garantir en tout temps l'exécution des tâches les plus vitales. Cette nouvelle répartition a rendu plus complexes les processus de travail, moins efficaces et qui ont entraîné une charge de travail supplémentaire. Elle a aussi rendu plus difficiles les échanges et concertations essentiels au bon fonctionnement des processus. Et le fait que seule une minorité du team avait la possibilité d'effectuer ses tâches en télétravail n'était pas toujours facile à accepter.

L'équipe a pourtant su relever ces défis avec brio, de sorte qu'à quelques exceptions près, tous les travaux ont été réalisés le jour même.

Des travaux ont été effectués sur le bâtiment de la Caisse de compensation du canton de Berne : les façades sont en pierre artificielle claire qui doit être nettoyée périodiquement. La plupart des faces du bâtiment ont pu être atteintes à l'aide d'une grue. Sur d'autres faces moins accessibles, des cordistes ont dû descendre en rappel pour le nettoyage : ce fut un petit moment fort pour tous ceux qui travaillaient à la CCB. À l'intérieur du bâtiment, l'installation de détection d'incendie a dû être remplacée en raison de son âge. Cet investissement a permis d'optimiser la sécurité des bâtiments et des personnes. Nous espérons, cela dit, ne jamais être confrontés à un cas d'urgence.

Personnel

Fin 2021, l'effectif du personnel comptait 225 collaborateurs, dont 65 hommes et 160 femmes. La part des personnes travaillant à temps partiel s'élevait à 84 collaborateurs, soit 37,33 %, dont 12 hommes et 72 femmes. Le taux de fluctuation s'est élevé à 18,22 % brut et à 8 % net (sans les apprentis, les départs à la retraite, les auxiliaires, les engagements à durée limitée, les licenciements par la CCB).

Le domaine des RH a, lui aussi, été marqué par la pandémie durant l'exercice sous revue. Après la suspension du remplacement des postes vacants pendant plusieurs mois en raison du coronavirus, nous avons repris la recherche

de personnel en avril. Le retard à rattraper dans toutes les divisions était important en raison des résiliations des rapports de travail, des départs à la retraite et de la création de nouveaux postes, notamment dans le domaine des prestations complémentaires. Grâce à une offensive de recrutement et à l'excellente coopération entre les responsables hiérarchiques et le service du personnel, il a été possible de recruter 22 nouveaux collaborateurs au second semestre. La décision de réintégrer au 1^{er} janvier 2022 les travaux externalisés par la CCB à l'agence AVS de Berne a eu des conséquences considérables dans le domaine du personnel. Celles-ci ont toutefois pu être résolues avec succès. Suite à cette intégration, l'effectif du personnel de la CCB a augmenté de onze collaborateurs au 1^{er} janvier 2022. Au 1^{er} septembre 2021, le télétravail a été introduit comme modèle de travail permanent au sein de la CCB.

Finances et controlling (F+C)

Le télétravail a entraîné quelques adaptations qui ont permis de fournir un travail conforme au niveau de qualité habituel : il a fallu pour cela continuellement adapter les systèmes et l'organisation. Les plus grands défis ont toutefois été les nombreuses modifications apportées aux directives sur la comptabilité et les mouvements de fonds des caisses de compensation (DCMF) en raison des nouvelles prestations, l'allocation de paternité (APat), l'allocation de prise en charge (APC) et les prestations transitoires pour les chômeurs âgés (Ptra), lesquelles ont nécessité d'importantes adaptations dans le système de comptabilité. Malgré toutes ces nouveautés, l'équipe finances et controlling s'est acquittée de ses tâches correctement et sans problème.

Informatique

Deux projets favorisant un changement de poste de travail rapide et flexible ont pu être menés à bien. Aujourd'hui, tous les collaborateurs et collaboratrices travaillent de manière flexible avec un ordinateur portable, ce qui est également optimal pour le télétravail. Dans le cadre d'un autre projet, nous avons introduit le marquage électronique des bureaux. Cette amélioration est particulièrement utile pour les concierges, qui n'ont plus besoin d'effectuer le marquage avec des films et du travail manuel lors d'un changement de bureau.

L'unité informatique a également procédé à des améliorations et optimisations dans des domaines visibles depuis l'extérieur et uniquement pour les professionnels. L'infrastructure de réseau a été renouvelée pendant plusieurs mois. Ce renouvellement permet également de garantir à nouveau la maintenance. Afin de maintenir une exploitation informatique fonctionnelle même pendant une période compliquée et difficile, il est indispensable de procéder en permanence à des adaptations aux technologies les plus récentes. Les différentes adaptations ont toutes pu être effectuées sans perturber l'exploitation courante, bien que certaines situations critiques aient dû être maîtrisées.

Division rentes et indemnités journalières

L'activité principale de la division rentes et indemnités journalières (DRJ) est le versement des prestations AVS et AI à quelque 160 000 assurés. Elle conseille les futurs bénéficiaires de rentes, gère les comptes individuels des assurés et établit des extraits de compte. En 2021, les principaux thèmes ont été l'augmentation des rentes, un nouveau logiciel de calcul des rentes et le développement continu de l'AI.

Les quelque 37 collaborateurs de la DRJ ont veillé au versement ponctuel des rentes de vieillesse et d'invalidité. Le versement rapide des indemnités journalières AI a également pu être garanti. L'ensemble des prestations versées par la DRJ s'est élevé à environ 3,4 milliards de francs.

La DRJ n'a pas seulement versé des prestations, elle a également veillé à ce que les cotisations versées soient correctement comptabilisées dans le compte individuel. Celles-ci seront ainsi connues ultérieurement pour le calcul des rentes. La DRJ a conseillé les futurs bénéficiaires de rentes au sujet du montant probable de leurs rentes. À cet effet, quelque 3 600 calculs anticipés de rente ont été effectués l'année dernière.

Augmentation des rentes

Au 1^{er} janvier 2021, les rentes ont été augmentées en moyenne de 1,08 %. La rente mensuelle minimale a été augmentée de 10 francs, et la rente maximale de 20 francs. Pour les couples, l'augmentation maximale est de 30 francs par mois. L'augmentation des rentes décidée par le Conseil fédéral entraîne des dépenses supplémentaires de près de 27 millions de francs par an pour la CCB.

Nouveau logiciel de calcul des rentes ACOR

Les calculs effectués par la DRJ sont en grande partie automatisés. Pour ce faire, la DRJ utilise le logiciel de calcul des rentes ACOR. Le système, qui existe depuis plus de 20 ans, a été perfectionné pour répondre à l'état le plus récent de la technique. En octobre 2021, la CCB a pu intégrer avec succès la nouvelle version du logiciel à son application spécialisée. Le calcul des rentes sera ainsi garanti à l'avenir également.

Développement continu de l'AI

Au cours de l'été 2020, le Parlement a décidé d'apporter différentes améliorations à l'AI. Celles-ci sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2022. En outre, un système de rentes linéaire a par ailleurs été introduit.

Des éléments importants du développement continu de l'AI concernent également la CCB. Le système de rente linéaire doit désormais être appliqué pour le calcul des rentes. Les quatre échelons de rente actuels (quarts de rente, demi-rentes, trois quarts de rente et rentes entières) seront progressivement remplacés par un système linéaire dans lequel le montant de la rente correspond au taux d'invalidité effectif.

Avec le développement continu de l'AI, les indemnités journalières AI peuvent être versées dès l'âge de 16 ans (au lieu de 18 ans jusqu'à présent). En outre, les indemnités journalières doivent être davantage versées directement à l'employeur, et leur montant doit également être adapté. Les exigences techniques et la formation des collaborateurs ont été achevées durant l'exercice sous revue. La DRJ est donc prête à mettre en œuvre les modifications à partir de janvier 2022.

Coronavirus

Les mesures de protection contre le coronavirus ont dû être maintenues durant l'exercice sous revue. De janvier à juillet 2021, tous les collaborateurs de la DRJ ont été en télétravail. Grâce à notre bonne infrastructure, le travail à domicile a pu être effectué sans problème. Certaines mesures, comme la répartition provisoire et le mélange des équipes dans les bureaux, ont été levées en été en raison des assouplissements.



46°29'54" N, 7°43'37" O

Lac d'Oeschinen, Kandersteg,
Frutigen-Bas-Simmental



47°00'08" N, 7°49'34" O
Lüderenalp, Langnau i.E., Emmental

Organisation

Caisse de compensation du canton de Berne

Autorité de surveillance

Office fédéral
des assurances sociales (OFAS)

Organe de révision

Ernst & Young SA
3001 Berne

Conseil de surveillance

Présidente

Allemann Evi

Membre du Conseil-exécutif, directrice de la justice,
des affaires communales et des affaires ecclésiastiques
du canton de Berne (présidente d'office)

Vice-présidente

Streiff-Feller Marianne

Conseillère nationale, Urtenen-Schönbühl

Membres

Brechbühl Jürg

Lic. en droit, juriste, Wabern

Bohren Urs Friedrich

Économiste d'entreprise ESCEA, Bolligen

Bühler Manfred

Conseiller national, Cortébert

Ender Meinrad

Directeur de la Band-Genossenschaft, Berne

Mühlheim Barbara

Membre du Grand Conseil, Berne

Organisation interne

Directeur

Schläfli Heiner

Économiste d'entreprise HES

Division cotisations et allocations

Benz Martin

Chef de division, directeur suppléant
Membre de la direction
Lic. ès sc. pol.

Division rentes et indemnités
journalières

Lauber Emanuel

Chef de division
Membre de la direction
Économiste d'entreprise HF

Division prestations complémentaires

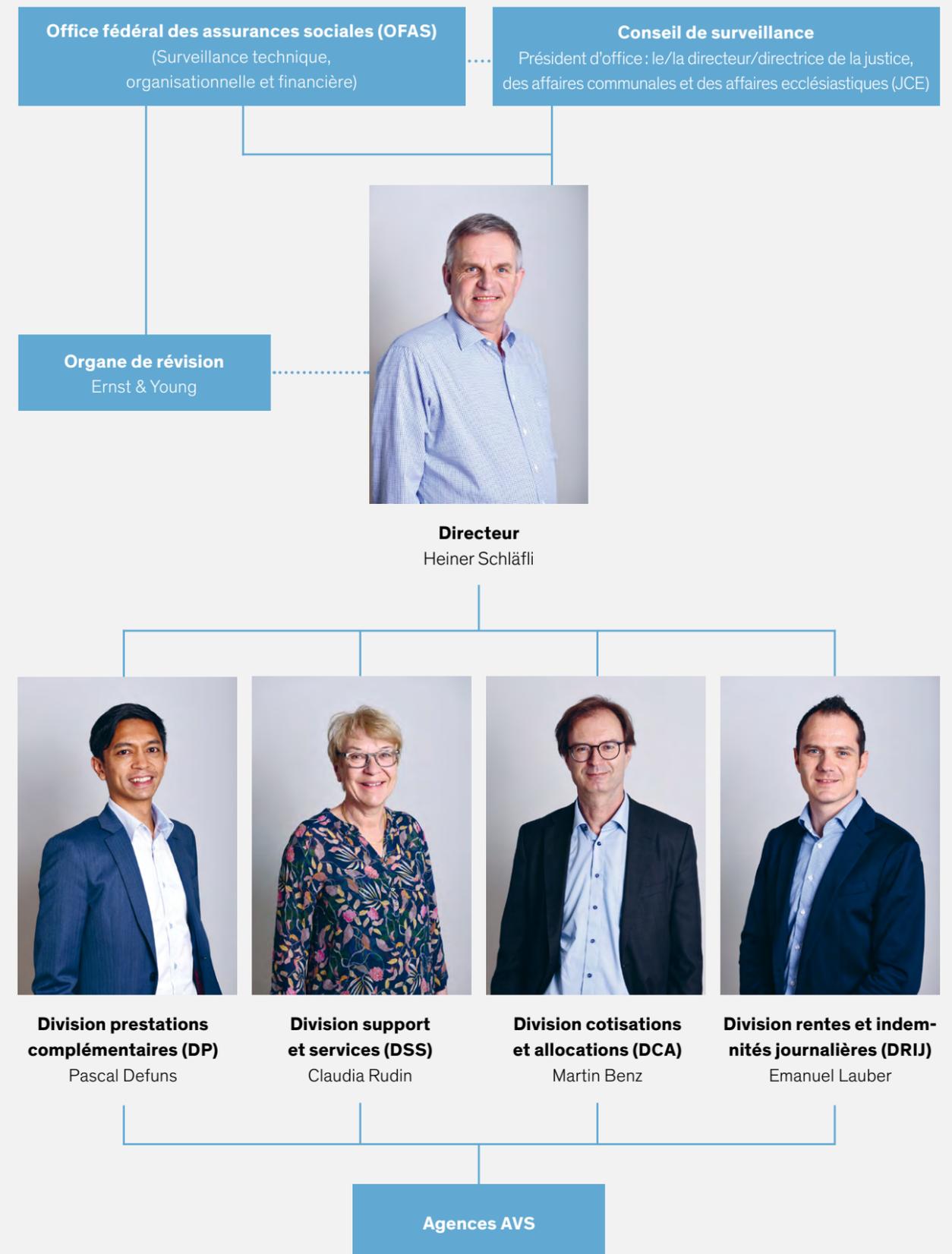
Defuns Pascal

Chef de division
Membre de la direction
M. A. HSG in Law

Division support et services

Rudin Claudia

Cheffe de division
Membre de la direction
Employée de commerce dipl. ESGC,
Human Resource Management NDS HES



Comptes annuels 2021

Caisse de compensation du canton de Berne

Bilan	2021	2020
Actifs		
Avoirs en compte courant personnes assujetties au paiement de cotisations	4 661 434	4 506 516
Liquidités	1 533 575	2 916 455
Autres avoirs	2 361 850	1 445 585
Placement de capitaux	49 205 987	40 479 603
Immeubles	25 422 255	25 902 255
Biens meubles	1 165	1 509
Actifs transitoires	873 308	1 234 550
Total des actifs	84 059 574	76 486 473
Passifs		
Dettes compte courant	1 740 829	1 590 331
Autres dettes	10 200 000	10 200 000
Provisions	22 836 424	21 302 572
Passifs transitoires	1 866 170	2 828 628
Réserves générales	40 564 942	37 236 435
Résultat du compte d'administration (bénéfice)	6 851 209	3 328 507
Total des passifs	84 059 574	76 486 473

Compte d'administration

Charges		
Frais de personnel	23 027 616	23 759 439
Frais de matériel	10 340 546	8 385 553
Coûts locaux/immeubles	2 464 175	2 297 480
Prestations de tiers	6 327 121	6 193 884
Intérêts passifs/coûts de capital	214 025	200 221
Amortissements	2 492 468	3 021 593
Frais administratifs généraux	540 948	434 034
Constitution de provisions	1 688 000	2 258 000
Résultat du compte d'administration (bénéfice)	6 851 209	3 328 507
Total des charges	53 946 108	49 878 711
Produits		
Contributions aux frais administratifs	21 686 905	18 054 164
Produits de la fortune	4 492 273	4 135 888
Rémunérations (émoluments)	1 907 783	1 933 426
Produits des prestations	5 669 538	4 705 917
Indemnités pour frais administratifs	17 803 846	16 345 615
Produits d'administration généraux	1 044 145	3 597 066
Remboursements	1 341 618	1 106 635
Total des produits	53 946 108	49 878 711

Fonds AVS/AI/APG

Compte d'exploitation AVS/AI/APG	2021	2020
Cotisations		
AVS/AI/APG	1 499 531 446	1 470 202 223
Assurance-chômage	263 712 344	258 043 919
Allocations familiales agriculture	2 550 184	2 358 122
Total des cotisations	1 765 793 974	1 730 604 264
Prestations		
Rentes AVS		
Rentes ordinaires	2 980 814 422	2 928 987 588
Rentes extraordinaires	163 452	227 678
Allocations pour impotents	47 002 000	46 714 990
	3 027 979 874	2 975 930 256
Prestations AI		
Rentes ordinaires	270 343 813	260 917 692
Rentes extraordinaires	120 181 961	113 719 861
Allocations pour impotents	36 118 039	34 662 578
Indemnités journalières AI	35 942 063	36 131 843
	462 585 876	445 431 974
Prestations APG		
Allocations de perte de gain	32 648 842	65 915 154
Allocations de maternité	38 345 523	322 552
Allocations de paternité	3 727 284	–
Allocations de prise en charge	25 807	–
	74 747 457	66 237 706
Prestations allocations familiales agriculture		
en faveur des employeurs agricoles	2 995 033	2 542 418
en faveur des agriculteurs indépendants	10 665 241	10 951 840
	13 660 274	13 494 258
Redistribution		
Taxe sur le CO ₂	3 431 966	6 123 817
Prestations coronavirus		
	79 474 826	149 603 644
Total des prestations	3 661 880 273	3 656 821 656

Comptes annuels 2021

Caisse d'allocations familiales du canton de Berne

Bilan	2021	2020
Actifs		
Avoirs en compte courant personnes assujetties au paiement de cotisations	10 240 117	9 994 551
Liquidités	1 230 565	2 038 734
Autres avoires	275 666	395 044
Placements de capitaux	191 243 158	167 102 041
Comptes de régularisation	7 990 620	9 012 416
Total des actifs	210 980 126	188 542 786
Passifs		
Engagements en cours	–	2 510
Provisions	1 057 011	1 006 933
Provisions/corrections de valeur sur les placements de capitaux	12 958 000	10 157 000
Réserves générales	177 376 343	164 912 365
Résultat du compte d'exploitation et du compte d'administration (bénéfice)	19 588 772	12 463 979
Total des passifs	210 980 126	188 542 787

Compte d'administration

Charges		
Frais de personnel	1 527 602	1 670 734
Frais de matériel (y compris informatique)	804 979	656 791
Coût des locaux	113 607	122 204
Prestations de tiers	1 434 306	1 386 019
Coûts du capital	193 945	123 775
Amortissements sur immobilisations corporelles	115 522	123 754
Frais administratifs généraux	2 481	2 798
Correction de valeur sur les placements de capitaux	400 882	132 193
Constitution de provisions	2 801 000	1 356 000
Résultat du compte d'administration	2 103 849	–
Total des charges	9 498 173	5 574 268
Produits		
Rémunérations	175 701	173 978
Produits de la fortune	2 414 288	2 618 451
Correction de valeur sur les placements de capitaux	6 884 836	2 115 611
Remboursements	23 348	20 305
Résultat du compte d'administration	–	645 923
Total des produits	9 498 173	5 574 268

Compte d'exploitation	2021	2020
Charges		
Allocations familiales	238 668 915	236 512 773
Amortissements sur les demandes de restitution/remises	44 875	39 265
Demande de restitution allocations familiales	824 611	-940 713
Résultat compte d'exploitation (bénéfice)	17 484 923	13 109 901
Total des charges	255 374 103	248 721 226
Produits		
Cotisations	237 497 446	234 335 338
Cotisations prescrites/avec remise	-1 134 082	-1 232 787
Compensation des charges	19 010 739	15 618 675
Total des produits	255 374 103	248 721 226

Prestations complémentaires

Prestations complémentaires annuelles		
à l'AVS	549 563 694	552 132 065
à l'AI	291 561 920	288 672 410
	841 125 614	840 804 475
Frais de maladie et d'invalidité		
à l'AVS	49 900 440	50 945 182
à l'AI	25 582 122	25 647 296
	75 482 562	76 592 478
Total des prestations	916 608 176	917 396 953

Prestations transitoires pour les chômeurs âgés

Prestations transitoires		
Prestations transitoires annuelles	185 842	–
Frais de maladie et d'invalidité	–	–
Total des prestations transitoires	185 842	–



Ernst & Young AG
Schanzenstrasse 4a
Postfach
3001 Bern

Telefon: +41 58 286 61 11
Fax: +41 58 286 68 18
www.ey.com/ch

An den Aufsichtsrat der AKB und IVBE der
Ausgleichskasse des Kantons Bern
Chutzenstrasse 10
3007 Bern

Bern, 12. April 2022

Revision AHV/IV/EO/EL/FL 2021

Sehr geehrte Damen und Herren

Gestützt auf Art. 68 AHVG sowie Artikel 160 Abs. 2 und Art. 169 AHVV hat das Bundesamt für Sozialversicherungen BSV Weisungen für die Revision der AHV-Ausgleichskassen (WRAK) erlassen. Umfang und Gegenstand der Revision ergeben sich aus diesen Weisungen.

Vom 28. Juni bis 30. Juli 2021 sowie vom 28. Februar bis 11. März 2022 haben wir die Haupt- und die Abschlussrevision AHV/IV/EO/EL/FL bei der Ausgleichskasse des Kantons Bern vorgenommen. Die beiliegende Jahresrechnung des Rechnungskreises 9 bildet einen Bestandteil unserer durchgeführten Prüfungen. Über das Ergebnis unserer Arbeiten erstatten wir den zuständigen Stellen weisungsgemäss Bericht; der Bericht über die Hauptrevision datiert vom 24. November 2021, jener über die Abschlussrevision datiert vom 12. April 2022.

Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, die Massnahmen seitens der Ausgleichskasse zur Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen erfordern.

Ernst & Young AG

Patrik Schaller
Partner

Sandra Leumann
Senior Manager

Beilage

- Jahresrechnung Rechnungskreis 9 (Bilanz, Verwaltungsrechnung)

Impressum

Conception et réalisation :
wapico SA, Berne

Texte :
Caisse de compensation
du canton de Berne

Impression :
Druckerei Läderach SA, Berne



AUSGLEICHSKASSE DES KANTONS BERN
CAISSE DE COMPENSATION DU CANTON DE BERNE

Chutzenstrasse 10
3007 Bern
T +41 (0)31 379 79 79
F +41 (0)31 379 79 00
info@akbern.ch
www.akbern.ch