



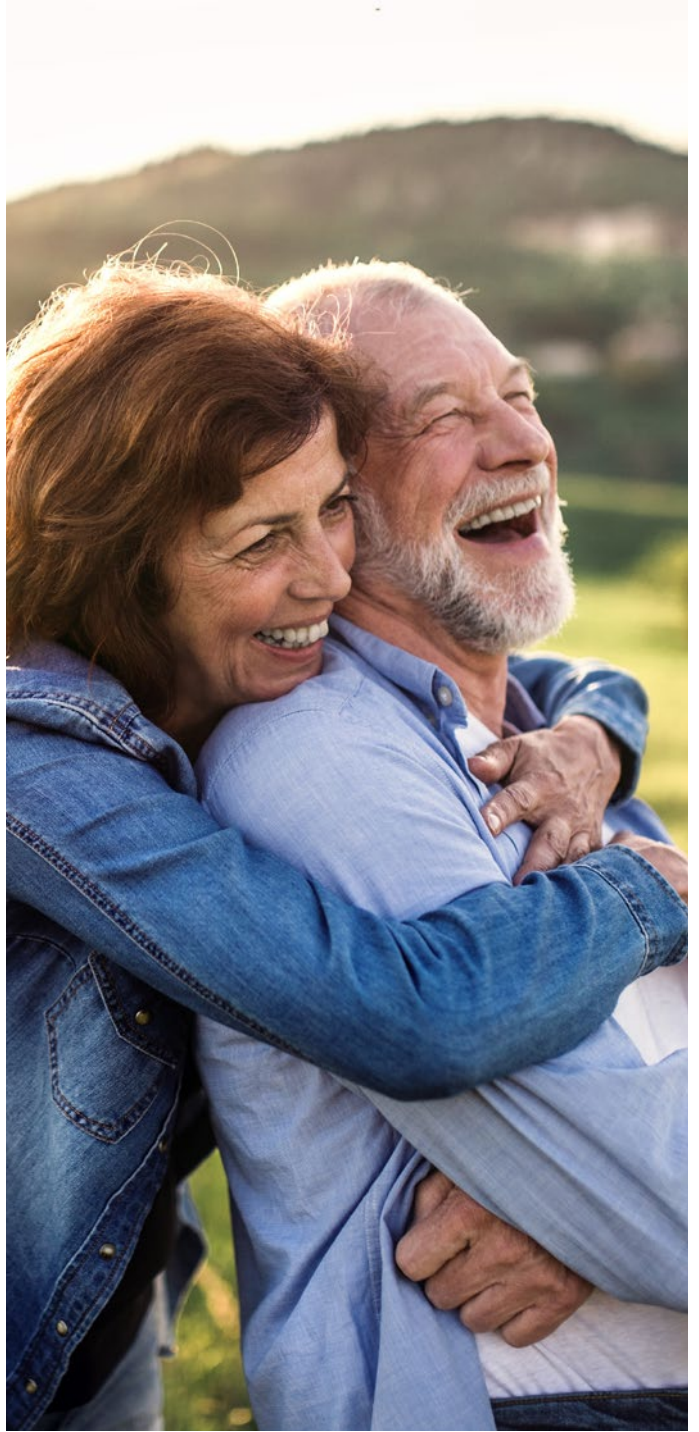
AUSGLEICHKASSE DES KANTONS BERN  
CAISSE DE COMPENSATION DU CANTON DE BERNE

# Rapport annuel 2022



«Un regard vers l'avenir:  
avec de l'énergie et  
une nouvelle stratégie»





## Sommaire

# 04–05

## Éditorial

Dóra Makausz, directrice

# 12–13

## Portrait de Souvy

Une solution tout confort  
pour une restauration  
durable du personnel

# 06–07

## Organisation

Caisse de compensation  
du canton de Berne

# 14–17

## Comptes annuels

Caisse de compensation du canton  
de Berne et Caisse d'allocations  
familiales du canton de Berne

# 08–09

## Photovoltaïque de la CCB

Économie et écologie sur et  
sous un même toit

# 18–25

## Chiffres clés

Caisse de compensation  
du canton de Berne et  
Caisse d'allocations familiales  
du canton de Berne

# 10–11

## AVS 21

Les répercussions sur  
les assurés et les caisses  
de compensation

# 26

## Rapport de l'organe de révision



**Dóra Makausz**  
Directrice de la Caisse de compensation du canton de Berne



# Entre échanges, travail d'équipe et transparence

**L'exercice 2022 de la CCB était placé sous le signe du renouvellement. Après les changements au niveau de la direction, une collaboration stable et engagée, basée sur la confiance, s'est développée en peu de temps. Les deux grands projets – les décisions au sujet de nos applications et l'élaboration de la stratégie d'entreprise – ont commencé d'une façon extrêmement positive et ont montré qu'il est possible de mener des processus de décision importants dans les meilleurs délais, sur la base de données et de manière pertinente.**

Avant toute chose, je tiens à remercier mon prédécesseur Heiner Schläfli, directeur depuis de nombreuses années, les cadres et tous les collaborateurs et collaboratrices pour l'accueil chaleureux et la très bonne intégration dont j'ai pu bénéficier à la Caisse de compensation du canton de Berne (ci-après CCB). J'ai eu droit à un accompagnement sans faille lors de mon arrivée. Ma première impression, très positive, a été que la CCB fonctionne remarquablement bien. J'y ai découvert une grande compétence, un fort engagement et une fiabilité à tous les échelons.

Forte de deux nouveaux membres, moi-même et le responsable de la division Support et services, la direction a redéfini sa manière de collaborer. Son approche repose sur l'échange et le travail d'équipe. Les grands projets, les projets transversaux et les projets de division d'une certaine importance sont suivis et traités conjointement, jusqu'à aboutir à une prise de décision. Les résultats sont communiqués aux collaborateurs et collaboratrices sous la forme d'un protocole décisionnel et cette transparence est très appréciée.

La tâche prioritaire de l'année 2022 consistait à clarifier ce qu'il allait advenir des applications de la CCB. Les applications «NIL» et «NIL+» utilisées actuellement sont à jour d'un point de vue technologique, efficaces sur le plan des processus et adaptées aux besoins de la CCB. Nous avons malgré tout décidé d'examiner si un rattachement à l'un des pools informatiques du premier pilier ne pourrait pas être la solution du futur pour la CCB. Nous avons élaboré une analyse

structurée sur les plans professionnel, stratégique, technique et financier pour guider notre décision en nous appuyant sur un catalogue d'exigences variées et une procédure de sélection.

Dans le cadre de ces démarches, nous avons pu constater l'importance qu'une stratégie d'entreprise peut revêtir. Elle permet notamment de déterminer nos exigences vis-à-vis de nos applications. Outre la nécessité qu'elles permettent de traiter correctement les dossiers sur le plan technique, doivent-elles par exemple offrir un haut degré d'automatisation afin que la CCB puisse faire face à la complexité croissante de notre métier et à l'augmentation du nombre de dossiers, tout en continuant à utiliser les mêmes ressources? C'est pour cette raison que la nouvelle équipe de direction a décidé d'élaborer une stratégie d'entreprise.

L'élaboration de cette stratégie a également mis en évidence la nécessité de fonctions supplémentaires qui, jusqu'à présent, n'étaient pas assumées de manière explicite au sein de la CCB, mais qui sont indispensables à une gestion moderne de l'organisation. La communication (communication interne et relations publiques), la gestion des processus (en vue de l'optimisation des processus et de la numérisation), la gestion des projets (professionnalisation du développement de projets) ainsi que les travaux juridiques interdisciplinaires (protection des données, marchés publics, gouvernance d'entreprise et droit des contrats) sont désormais confiés à des spécialistes afin de pouvoir soutenir les divisions spécialisées de manière optimale.

Le télétravail a été un autre aspect capital de l'exercice 2022. Conséquence du confinement imposé en 2021, le télétravail a pris la forme d'une expérience à grande échelle qui s'est poursuivie pendant plusieurs mois. Après quelques ajustements techniques pour la téléphonie et sur les ordinateurs portables, le télétravail est maintenant devenu normal pour une grande partie des collaborateurs et collaboratrices de la CCB, sans doute aussi parce qu'il permet d'éviter de perdre d'innombrables heures sur le chemin du bureau et de se libérer d'autres contraintes individuelles.

Outre les comptes pour l'année 2022 et une sélection de chiffres clés, nous mettons en avant dans ce rapport de gestion des contenus intéressants concernant la CCB que nous avons déclinés sous forme de reportages: nous tirons un bilan très instructif sur les cinq années d'exploitation de la grande infrastructure photovoltaïque installée sur les toits de la Chutzenstrasse 10, menons un entretien consacré aux changements résultant de la réforme AVS 21, et présentons notre nouveau service de restauration interne qui a été adapté aux modes de vie de notre époque.

Pour finir, je tiens à remercier chaleureusement nos membres, nos assurés et le conseil de surveillance pour la confiance accordée à la CCB. Nous mettons tout en œuvre pour satisfaire au mieux les attentes qui nous sont adressées.

# Un travail d'équipe pour un développement durable et efficace

La Caisse de compensation du canton de Berne, la CCB, est une organisation de droit public, à but non lucratif. En tant qu'organe d'exécution des assurances sociales (AVS/AI/APG), ses activités principales couvrent l'exécution des tâches se rapportant au 1er pilier, les prestations complémentaires à l'AVS/AI et les allocations familiales. Le Conseil de surveillance est l'organe suprême; la conduite opérationnelle incombe à la direction. Les cinq membres de l'équipe de direction disposent d'un large éventail de qualifications et d'expérience et veillent à un développement durable et orienté client. Des structures simples, des hiérarchies plates et des circuits d'information courts permettent un travail d'équipe optimal.



La direction de la CCB: Emanuel Lauber, Fritz Marti, Dóra Makausz, Martin Benz, Pascal Defuns

Autorité de surveillance: Office fédéral des assurances sociales (OFAS)

Organe de révision: BDO SA, Zurich

## Conseil de surveillance:

(situation au 31.12.2022)

### PRÉSIDENTE

#### **Evi Allemann**

Membre du Conseil-exécutif,  
Directrice de l'intérieur et  
de la justice du canton de Berne

### VICE-PRÉSIDENTE

#### **Marianne Streiff-Feller**

Ancienne conseillère nationale,  
Coprésidente d'ARTISET

### MEMBRES

#### **Barbara Mühlheim**

Ancienne membre  
du Grand Conseil

#### **Jürg Brechbühl**

Ancien directeur de l'Office  
fédéral des assurances  
sociales (OFAS)

#### **Meinrad Ender**

Ancien directeur  
de la Band-Genossenschaft

#### **Manfred Bühler**

Ancien Conseiller national,  
membre du Grand Conseil

#### **Cyril Friche**

Directeur Digital Office et membre  
du Comité directeur du centre  
hospitalier de Biel-Bienne

## Direction:

### DIRECTRICE

#### **Dòra Makausz**

### DIRECTEUR SUPPLÉANT

#### **Martin Benz**

### CHEFS DE DIVISIONS

#### **Martin Benz**

Division Cotisations et  
allocations (DCA)

#### **Pascal Defuns**

Division Prestations  
complémentaires (DPC)

#### **Emanuel Lauber**

Division Rentes et indemnités  
journalières (DRIJ)

#### **Fritz Marti**

Division Support et  
services (DSS)

## Agences:

Les agences rattachées aux  
communes sont les premiers  
interlocuteurs pour les  
membres et les assurés.

# Photovoltaïque CCB: économie et écologie sur et sous un même toit

**Dans quelle mesure l'énergie solaire est-elle efficace? Le bilan sur cinq ans de l'installation photovoltaïque de la CCB donne de premières réponses. Un rapport basé sur une expérience concrète.**

Avant toute chose, il est à noter qu'en installant et en exploitant une infrastructure photovoltaïque en 2017, la CCB n'avait pas pour seul but de suivre la tendance écologique de l'énergie renouvelable. L'organisation poursuivait également un objectif de rentabilité. De fait, avec une production annuelle de 100 000 kWh, l'infrastructure couvre environ 20% des besoins actuels en électricité du bâtiment. Même en temps «normaux», il s'agirait là d'un très bon résultat. Mais dans le contexte que traverse l'Europe actuellement, les cours de l'énergie enregistrant des pics imprévisibles, il n'en est que plus appréciable économiquement parlant.

Ernst Jäiser, responsable de l'équipe préparation au travail + logistique, souligne l'importance de l'installation photovoltaïque en se basant sur l'évolution générale des besoins énergétiques au cours des dix dernières années: «En 2012, notre besoin énergétique annuel était de 800 000 kWh. Grâce à l'optimisation des sources de consommation énergétique, c'est-à-dire en réduisant peu à peu notre consommation d'électricité en prenant certaines mesures au niveau de l'infrastructure, la CCB est parvenue à réduire sa consommation d'un tiers pour ses locaux sur la Chutzenstrasse, la ramenant à 500 000 kWh. Si l'on tient compte des 100 000 kWh annuels que l'on déduit de la facture de frais externes grâce à l'installation photovoltaïque, la CCB a quasiment divisé par deux ses coûts énergétiques en l'espace de dix ans.» Ernst Jäiser explique également qu'il ne s'agit pas d'un résultat ponctuel, mais bien d'une tendance qui se poursuivra dans les années à venir. L'isolation du bâtiment est déjà

dans un très bon état, mais l'équipe continue à faire des efforts dans le sens d'une réduction de la consommation d'énergie, en améliorant les systèmes de ventilation et de climatisation. Le système de chauffage urbain provenant d'un centre de données voisin est également mis à contribution. En faisant la synthèse de toutes les activités et de tous les processus, l'installation photovoltaïque est l'un des instruments les plus efficaces en termes aussi bien d'écologie que d'économie.

## **Une démarche simple vers un résultat positif**

Depuis 2014, la CCB participe au modèle PME de l'Agence de l'énergie pour l'économie (AEnEC) appelé «Amélioration de l'efficacité énergétique». L'objectif de ce projet

est de réduire la consommation d'électricité, les émissions et les coûts énergétiques. Ernst Jäiser fait le calcul suivant: «En ajoutant une meilleure efficacité énergétique à une réduction des émissions de CO2 grâce à des mesures écologiques, on obtient une réduction des coûts.» Le modèle de l'AEnEC fournit des suggestions de programmes faciles à mettre en place pour économiser l'énergie et le potentiel d'économie concret est déterminé de manière individuelle pour chaque entreprise. Puis la mise en place de mesures d'efficacité énergétique permet d'exploiter la totalité de ce potentiel d'économie. Cela implique donc que les éléments à forte consommation soient remplacés par des solutions plus économiques, mais également de passer à des sources



*Ernst Jäiser: «La CCB a quasiment divisé par deux ses coûts énergétiques en l'espace de dix ans.»*





d'énergie renouvelables peu gourmandes. Dans ce contexte, le photovoltaïque est une technologie qui s'est imposée d'elle-même. En 2016, notamment en remplaçant les systèmes d'éclairage par des LED, ou encore des études et calculs préliminaires ont déclenché le début d'analyses concrètes du photovoltaïque. L'étude approfondie conduite par des ingénieurs électriciens de l'entreprise bernoise «Hefti. Hess. Martignoni.» (HHM) a fourni une réponse sans équivoque: grâce à la durée d'ensoleillement élevée et aux zones d'ombre minimales voire quasi inexistantes, un rendement énergétique élevé est garanti pour des coûts d'infrastructure très raisonnables. De fait, le bâtiment de la CCB dans la Chutzenstrasse bénéficie d'une durée d'ensoleillement minimale de 7,5 heures par jour pendant les mois d'hiver et de 14,5 heures pendant les mois plus favorables de l'été.

Une analyse coûts-avantages a été un autre argument en faveur du photovoltaïque: dans leur estimation grossière des coûts, les ingénieurs ont constaté qu'une installation photovoltaïque, en supposant qu'elle ait une durée de vie de 35 à 40 ans, comme c'est généralement le cas aujourd'hui, et en tenant compte des contributions de la RPC (rétribution à prix coûtant du courant injecté), serait déjà amortie après environ 18 ans. Autrement dit,

elle générerait des bénéfices à mi-parcours de sa durée de vie. «Et il faut aussi prendre en compte», constate Ernst Jäiser, «qu'en raison de la structure déjà en place, le coût de la rénovation ultérieure de l'installation sera moins élevé que celui de sa construction.»

La demande de permis de construction a été envoyée dès que les résultats de l'analyse ont été connus et les travaux ont été lancés. L'exploitation de l'installation a commencé en novembre 2017.

#### Un bref aperçu des coûts

Le coût total de la construction de l'installation photovoltaïque sur les deux toits du bâtiment s'est élevé à 250 000 francs, moins la contribution fédérale de 40 000 francs, soit un montant net de 210 000 francs. Comme déjà mentionné, cette infrastructure permet une production de 100 000 kWh par an. À titre de comparaison, cela correspond au besoin en électricité de 22 maisons individuelles occupées par une famille de quatre personnes. Et qu'en est-il des coûts de maintenance? Ernst Jäiser: «Le photovoltaïque est une installation robuste qui est surveillée électroniquement. Elle résiste également à la grêle et nous n'avons eu que des réparations mineures au cours des cinq premières années. Tout au plus, il arrive que nous devions remplacer un panneau défectueux. Le montant des

réparations est donc mineur et vient s'ajouter à des coûts de maintenance déjà faibles de base.» Et au niveau du nettoyage? «L'installation de 560 m<sup>2</sup> et ses 344 panneaux est répartie sur deux toits situés à une hauteur telle qu'aucune feuille morte ne vient s'y déposer. Elle doit être nettoyée environ une fois tous les quatre ans, la nature s'occupe de la majeure partie du travail», explique Ernst Jäiser en souriant. Là encore, l'écologie et l'économie se complètent l'une l'autre.

## DERRIÈRE LES COULISSES

Ernst Jäiser travaille depuis 22 ans pour la Caisse de compensation. En tant que responsable de l'équipe préparation au travail + logistique, il dirige une équipe de plus de 20 personnes chargée des domaines du facility management, de la réception / des appels, de la restauration, de la numérisation (scanner, enregistrer et envoyer par voie électronique) du courrier entrant, de l'impression et de l'envoi du courrier sortant, de la gestion des données de base des assurés, etc.

# Les répercussions de l'AVS 21 sur les assurés et les caisses de compensation

La réforme AVS 21, acceptée lors de la votation populaire du 25 septembre 2022, entrera en vigueur en 2024. L'objectif est d'assurer l'équilibre financier de cette importante institution de prévoyance pour les années à venir. Emanuel Lauber répond aux questions les plus importantes.



## DERRIÈRE LES COULISSES

Emanuel Lauber a étudié à l'école supérieure d'économie et est titulaire d'un brevet fédéral de spécialiste en assurances sociales. Avant de rejoindre la Caisse de compensation du canton de Berne, où il dirige aujourd'hui le service des rentes et des indemnités journalières, il a travaillé près de dix ans à l'Office fédéral des assurances sociales.

### **La récente réforme de l'AVS a échoué à trois reprises avant d'être approuvée.**

#### **Pour quelle raison? Emanuel Lauber:**

Les projets de révision précédents ont soit échoué sur la question de l'âge de la retraite, soit parce qu'ils étaient trop ambitieux, comme cela a été le cas en 2017. C'est pourquoi ils ont été rejetés lors des votations populaires, voire à l'étape d'avant, au Parlement. La révision qui vient d'être approuvée et qui a obtenu une majorité dans les urnes est composée d'un relèvement par étapes de l'âge de la retraite pour les femmes, de 64 à 65 ans, de

nouvelles possibilités plus flexibles pour le versement de la rente, ainsi que d'un financement additionnel par le biais d'une hausse de la TVA.

### **Toutes les personnes retraitées sont-elles concernées?**

La réforme n'entrera en vigueur qu'à partir de 2024. Les personnes actuellement retraitées ne sont donc pas concernées par ces changements. Le relèvement de l'âge de la retraite à partir de 2025 concernera les femmes nées en 1961 et plus tard. Les nouvelles alternatives pour le versement flexible

de la rente profiteront à toutes les personnes prenant leur retraite à partir de 2024.

### **Commençons par l'augmentation de la TVA de 7,7 à 8,1%. Quelle est la raison derrière cette hausse de 0,4%?**

Cette augmentation de 0,4% profite directement à l'AVS. Désormais, au lieu de 1%, 1,4% de la TVA sera versé à l'AVS. Cette hausse importante contribuera largement à sécuriser l'AVS pour les dix années à venir.

### **Une autre mesure de cette réforme est le passage de l'âge de la retraite à 65 ans pour les femmes.**

Le relèvement du départ à la retraite permet de réaliser des économies, car les femmes cotiseront plus longtemps et toucheront leur rente plus tard.

### **Comment et à partir de quand l'âge de référence de la retraite des femmes va-t-il augmenter?**

Son relèvement se fera en quatre étapes et commencera en 2025 pour les femmes nées en 1961 (voir le tableau). Pour les femmes nées après 1964, l'âge de la retraite est définitivement fixé à 65 ans.

Année de naissance	Nouvel âge de la retraite	Années
1961	64 ans et 3 mois	2025 – 2026
1962	64 ans et 6 mois	2026 – 2027
1963	64 ans et 9 mois	2027 – 2028
1964	65 ans	2029

### **C'est tout ce qu'il y avait à savoir?**

Non, pour atténuer les effets du relèvement de l'âge de la retraite à 65 ans, toutes les femmes nées entre 1961 et 1969 bénéficieront de mesures de compensation.

Les femmes qui prennent leur retraite à l'âge de référence percevront un supplément de rente versé à vie. Pour une rente complète, ce supplément varie entre 12 et 160 francs par mois et dépend de l'année de naissance et du revenu. Plus le revenu annuel moyen est bas, plus le supplément est élevé. L'Office fédéral des assurances sociales a créé un calculateur en ligne. Il est possible d'y vérifier son supplément

soi-même ([www.akbern.ch](http://www.akbern.ch) > section AVS 21). Nous pouvons également indiquer ce supplément dans le cadre d'une demande de calcul d'une rente future.

### **Mais la rente maximale reste plafonnée, non?**

Là encore, la réponse est non. La rente ordinaire additionnée au supplément peut dépasser la rente maximale. Et pour les couples mariés, le supplément n'est pas plafonné. De plus, le supplément n'est pas pris en compte dans le calcul d'éventuelles prestations complémentaires.

### **Un versement anticipé de la rente est-il encore possible pour les femmes concernées par le relèvement de l'âge de la retraite?**

Oui et, comme déjà mentionné, les femmes nées entre 1961 et 1969 bénéficient de taux de réduction plus favorables qui, eux aussi, dépendent du revenu annuel moyen. En outre, pour ces femmes, il reste possible de demander un versement anticipé de la rente à 62 ans. Il existe également un calculateur en ligne permettant de connaître les taux de réduction exacts. Dès à présent, nous sommes en mesure de procéder à ces calculs dans le cadre d'une demande de calcul d'une rente future.

### **Autre sujet: est-il vrai que la «flexibilisation de la retraite» présente plusieurs nouvelles options?**

C'est vrai. Entre 63 et 70 ans, la rente pourra être perçue en totalité ou en partie, au mois de son choix, avant ou après l'âge de référence de la retraite. Si la rente, ou une partie de la rente, est anticipée avant l'âge de référence de 65 ans, un taux de réduction à vie s'applique. En revanche un ajournement de la rente après 65 ans est récompensé par un supplément à vie.

### **Quelles sont les intentions derrière cette flexibilisation?**

L'intention de cette flexibilisation, combinée avec le deuxième pilier, est de permettre un arrêt progressif de la vie active, par exemple dans le cadre d'une retraite partielle. La possibilité de majorer les rentes par des cotisations supplémentaires vise à encourager la

poursuite du travail après l'âge de référence de 65 ans.

Cela permet ainsi de combler des lacunes de cotisation après 65 ans par des cotisations qui sont prélevées sur le revenu. En continuant à travailler jusqu'à 70 ans, on gagne cinq années de cotisation supplémentaires. L'unique condition est de percevoir un salaire d'au moins 40% du revenu annuel réalisé avant 65 ans. Même les personnes qui n'ont pas de lacunes de cotisation peuvent, dans certains cas, accroître leur rente. Toutefois, la rente ne peut être améliorée que jusqu'au montant maximal et il n'est possible de reprocher au calcul de la rente qu'une seule fois entre 65 et 70 ans.

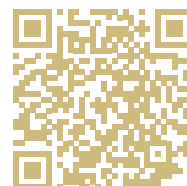
### **Quelles sont les conséquences de ces changements sur le fonctionnement des caisses de compensation?**

La mise en œuvre de l'«AVS 21» est un véritable défi. Chaque année, nous émettons environ 15 000 décisions de rente et effectuons environ 5 000 chiffres prévisionnels de rente. Ces nombres vont augmenter avec la réforme. Nous le remarquons dès à présent pour les calculs prévisionnels de rente que nous réalisons déjà sur la base du nouveau système. La charge de travail liée au conseil et au traitement des dossiers de rente va augmenter.

### **Comment la CCB s'organise-t-elle?**

Nous avons commencé à analyser le sujet dès l'automne passé. Nous préparons nos collaborateurs et collaboratrices peu à peu grâce à des formations. Il est crucial que nous adaptions les applications «NIL» et «NIL+» afin de mettre en œuvre la réforme sur le plan technique, ce que nous avons déjà commencé à faire avec l'aide de nos fournisseurs.

En savoir plus sur l'AVS 21:





# Souvy: une solution tout confort pour une restauration durable du personnel

**Les modèles de travail flexibles et individuels d'aujourd'hui ont également une influence sur les habitudes alimentaires. Ainsi, les cantines d'entreprise ne sont plus autant fréquentées et le personnel recherche de plus en plus des solutions adaptées. Pour ses collaborateurs et collaboratrices, la CCB a donc choisi un modèle créatif, qui est aussi durable et sain pour un prix alléchant.**

Le temps partiel, la flexibilisation des horaires, le travail dans les transports publics sur le trajet du bureau marquent notre quotidien professionnel. Pour notre personnel, nous avons donc recherché la solution de restauration la plus adaptée possible aux conditions de travail contemporaines. La solution devait:

- être la plus disponible possible à tout moment de la journée;
- proposer des mets variés et frais;
- mais également des aliments et boissons de haute qualité;
- réduire autant que possible le gaspillage;
- recourir à des emballages recyclables;
- prendre en compte les producteurs régionaux et
- proposer un prix intéressant.

Sur la base de ces critères, nous avons opté pour un système de restauration flambant neuf à la mi-2022, la solution du membre souvy, une start-up qui n'avait alors que quelques mois. Depuis sa mise en place, «Souvy» a déjà convaincu près de 200 utilisateurs réguliers. Une bonne raison de vous présenter cette jeune entreprise innovante de Berne dans un entretien avec l'équipe à l'origine du projet: Angela Hulliger et Silas Bohren.

## **Comment l'idée de Souvy vous est-elle venue?**

**Angela Hulliger (A.H.):** Silas et moi sommes des amis d'enfance et nous ne nous sommes jamais perdus de vue. À l'été 2021, Silas m'a contactée pour me présenter son idée à propos d'un système de restauration durable pour personnel d'entreprise. J'ai apporté mes idées pour la communication et la logistique, et c'est ainsi qu'est né le concept de restauration Souvy.

**Silas Bohren (S.B.):** Dans mon environnement professionnel, j'observe régulièrement du gaspillage de ressources, de nutriments et de vitamines. Cela fait longtemps que je suis à la recherche d'une solution pratique pour contrer cela. Il n'y a pas de raison que la durabilité n'existe pas dans la restauration.

**A.H.:** Son idée m'a immédiatement convaincue. Le concept fonctionnait déjà dans sa phase préliminaire, il était simple en termes de production, de consommation et de gestion. En parallèle, il engendre un atout supplémentaire précieux: il permet de préserver les nutriments.

## **En quoi consiste cette valeur ajoutée?**

**S.B.:** Le cœur de notre production est la cuisson sous vide. D'ailleurs, c'est de la France, le pays de la gastronomie, que nous tirons le nom de notre entreprise, «Souvy» évoquant le procédé de cuisson «sous vide» des aliments. Cela fonctionne ainsi: les produits – légumes, pâtes, viandes, sauces – sont placés dans des emballages sous vide, puis cuits à la vapeur à une température inférieure à 100 °C. Ce type de cuisson permet de préserver et même de renforcer les arômes. J'irais jusqu'à dire que cela ennoblit la viande. De plus, la cuisson sous vide augmente la durée de conservation sans qu'aucun conservateur ne soit nécessaire!

## **C'était il y a moins de deux ans.**

### **Que s'est-il passé par la suite?**

**A.H.:** Nous avons foncé tête baissée et créé une Sàrl en octobre 2021, avant même d'avoir bouclé les détails du concept. Avec un capital de 20 000 francs, nous avons commencé à mettre

en œuvre l'infrastructure nécessaire pour la production quotidienne, la distribution et le service, sans oublier la communication. Après une phase pilote réussie dans un espace de coworking, à partir de décembre 2021, et exactement un an après avoir échangé nos premières idées, nous commençons à travailler pour la CCB dans la Chutzensstrasse en juin 2022. Nous sommes très reconnaissants qu'une telle opportunité nous ait été offerte.

## **De quelle infrastructure avez-vous besoin?**

**S.B.:** Pour la production, nous utilisons aujourd'hui encore des cuisines de restaurants pendant leurs heures creuses. Afin d'avoir une plus grande autonomie, nous mettons en place notre propre production avec l'aide de la fondation TRANSfair. Nous réceptionnons, ils cuisinent pour nous. Nous avons également conçu une solution sur mesure pour les emballages recyclables.

**A.H.:** Du côté client, l'installation consiste en un «smartfridge» et un cuiseur à vapeur. Le «réfrigérateur intelligent» fonctionne de la même manière qu'un distributeur automatique. Il peut être utilisé via une application ou avec un lecteur de carte. Il suffit de choisir les différents éléments de son menu, puis de réchauffer son plat dans le cuiseur à vapeur ou dans un micro-ondes.

## **Qu'est-ce qui est proposé?**

**S.B.:** Nous apportons de la fraîcheur et de la diversité sur le lieu de travail du matin au soir. La gamme comprend des offres de petit-déjeuner composées par nos soins, des menus au choix, mais également des salades et des



sandwichs. Enfin, il est possible de sélectionner des boissons produites dans la région.

#### Qu'en est-il de l'approvisionnement?

**A.H.:** Notre clientèle ne fait jamais face à un réfrigérateur vide. Grâce à la numérisation, nous sommes constamment informés du taux de remplissage des réfrigérateurs et nous pouvons livrer les produits en fonction des besoins.

#### Parlons argent: qui peut se permettre d'utiliser Souvy?

**A.H.:** Souvy est une solution tout confort qui est adaptée pour toutes les PME à partir d'environ 50 collaborateurs et collaboratrices. Souvy est plus pratique, prend moins de place et coûte moins cher que tout autre type de cantine. L'infrastructure, c'est-à-dire le réfrigérateur intelligent et le cuiseur à vapeur, est louée par l'employeur à partir de 1500 francs par mois.

**S.B.:** Nous veillons également à ce que les prix dans les menus soient attractifs et adaptés aux besoins des consommateurs. Actuellement, les légumes et les accompagnements coûtent autour de 3 à 4 francs. Les viandes, les salades et les sandwichs varient entre 7 et 9 francs. Les mueslis, les yaourts, les shakes et les desserts se trouvent aussi dans cette fourchette de prix. Donc même si l'on a un budget serré, on peut manger à sa faim. En moyenne, notre clientèle dépense moins de 13 francs par repas.

**A.H.:** Souvy invite également à élaborer des combinaisons! Les gens peuvent emmener les restes qu'ils ont chez eux, par exemple des cornettes préparées pour le souper de la veille, puis les manger au travail le jour suivant en y ajoutant une sauce Souvy. L'inverse fonctionne aussi: il est possible d'emmener chez soi ce que l'on n'a pas fini de manger et de le déguster en l'accompagnant de quelque chose à la maison. Nous savons que des personnes achètent souvent les sauces Souvy pour cuisiner chez elles.

#### Vous travaillez également pour d'autres entreprises, comment y parvenez-vous?

**S.B.:** Nous travaillons tous les deux à un taux d'occupation bien supérieur à 100%. Mais c'est quelque chose de typique dans les nouvelles entreprises. Les retours de nos clients nous motivent et nous développons constamment des nouveautés, comme des sauces, à partir de leurs suggestions.

**A.H.:** Dans une start-up, il n'est pas toujours possible de compter ses heures. Nous en sommes encore à la phase initiale, nous testons sans cesse de nouvelles recettes et nous sommes loin d'avoir atteint notre seuil de rentabilité. Nous nous finançons nous-mêmes, sans l'aide d'investisseurs tiers, et nous essayons d'atteindre une croissance organique.

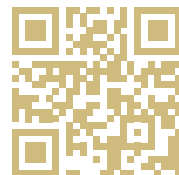
## DERRIÈRE SOUVY

Les fondateurs et créateurs de la start-up ont tous deux 30 ans, sont originaires de l'Oberland et sont des amis proches depuis leur enfance.

Angela Hulliger a fait des études dans le domaine de l'administration des affaires. Elle travaille à temps partiel comme responsable marketing pour une entreprise de développement de logiciels et comme enseignante en gestion de la chaîne d'approvisionnement à la HFW. Elle s'occupe de l'administration et de la communication.

Silas Bohren est cuisinier de formation (formé dans un hôtel renommé d'Interlaken). Il dispose de dix années d'expérience dans la gastronomie et la restauration. Il est passionné par les méthodes de cuisson préservant les nutriments et par les plaisirs de la table. Il se charge des achats et de la préparation.

Vers le site web  
de Souvy:



# Caisse de compensation du canton de Berne

## BILAN (CHF)

ACTIFS	31.12.2022	31.12.2021	Différence	en %
Avoirs en compte courant Personnes assujetties au paiement de cotisations	4'824'033	4'661'434	162'599	3.5%
Liquidités	749'309	1'533'575	-784'266	-51.1%
Autres avoirs	745'745	2'361'850	-1'616'105	-68.4%
Placement de capitaux	53'420'297	49'205'987	4'214'310	8.6%
Immeubles	24'942'255	25'422'255	-480'000	3.5%
Biens meubles	835	1'165	-330	-28.3%
Actifs transitoires	520'491	873'308	-352'817	-40.4%
<b>Total des ACTIFS</b>	<b>85'202'965</b>	<b>84'059'574</b>	<b>1'143'391</b>	<b>1.4%</b>
PASSIFS	31.12.2022	31.12.2021	Différence	en %
Dettes compte courant	2'164'664	1'740'829	423'835	24.3%
Autres dettes	10'200'000	10'200'000	-	0.0%
Provisions	23'469'907	22'836'424	633'483	2.8%
Passifs transitoires	142'239	1'866'170	-1'723'931	-92.4%
Réserves générales	47'416'151	40'564'942	6'851'209	16.9%
Résultat du compte d'exploitation et du compte d'administration (bénéfice)	1'810'004	6'851'209	-5'041'205	-73.6%
<b>Total PASSIFS</b>	<b>85'202'965</b>	<b>84'059'574</b>	<b>1'143'391</b>	<b>1.4%</b>

## COMPTE D'ADMINISTRATION (CHF)

CHARGES	31.12.2022	31.12.2021	Différence	en %
Frais de personnel	24'274'763	23'027'616	1'247'147	5.4%
Frais de matériel (y compris informatique)	9'352'771	10'340'546	-987'775	-9.6%
Coûts locaux/immeubles	2'321'472	2'464'175	-142'703	-5.8%
Prestations de tiers	5'355'629	6'327'121	-971'491	-15.4%
Intérêts passifs / coûts de capital	242'894	214'025	28'869	13.5%
Amortissements	5'040'695	2'492'468	2'548'227	102.2%
Frais administratifs généraux	476'419	540'948	-64'529	-11.9%
Constitution de provisions	2'182'000	1'688'000	494'000	29.3%
Résultat du compte d'administration (bénéfice)	1'810'004	6'851'209	-5'041'205	-73.6%
<b>Total des CHARGES</b>	<b>51'056'647</b>	<b>53'946'108</b>	<b>-2'889'461</b>	<b>-5.4%</b>
PRODUITS	31.12.2022	31.12.2021	Différence	en %
Contributions aux frais administratifs	21'065'834	21'686'905	-621'071	-2.9%
Produits de la fortune	3'038'441	4'492'273	-1'453'832	-32.4%
Rémunérations (émoluments)	1'997'810	1'907'783	90'027	4.7%
Produits des prestations	5'363'970	5'669'538	-305'568	-5.4%
Indemnités pour frais administratifs	16'905'277	17'803'846	-898'569	-5.0%
Produits d'administration généraux	377'714	1'044'145	-666'431	-63.8%
Remboursements	1'216'601	1'341'618	-125'016	-9.3%
Dissolution de provisions	1'091'000	-	1'091'000	0.0%
<b>Total des ACTIFS</b>	<b>51'056'647</b>	<b>53'946'108</b>	<b>-2'889'461</b>	<b>-5.4%</b>



## FONDS AVS/AI/APG (CHF)

COTISATIONS	31.12.2022	31.12.2021	Différence	en %
AVS/AI/APG	1'529'633'276	1'499'531'446	30'101'830	2.0%
Assurance-chômage	269'195'401	263'712'344	5'483'057	2.1%
Allocations familiales agriculture	2'527'555	2'550'184	-22'629	-0.9%
<b>TOTAL DES COTISATIONS</b>	<b>1'801'356'232</b>	<b>1'765'793'974</b>	<b>35'562'258</b>	<b>2.0%</b>
PRESTATIONS	31.12.2022	31.12.2021	Différence	en %
<b>Rentes AVS</b>				
Rentes ordinaires	3'006'672'228	2'980'814'422	25'857'806	0.9%
Rentes extraordinaires	163'452	163'452	0	0.0%
Allocations pour impotents	46'127'638	47'002'000	-874'362	-1.9%
	3'052'963'318	3'027'979'874	24'983'444	0.8%
<b>Prestations AI</b>				
Rentes ordinaires	263'619'483	270'343'812	-6'724'330	-2.5%
Rentes extraordinaires	121'843'090	120'181'961	1'661'129	1.4%
Allocations pour impotents	36'463'724	36'118'039	345'685	1.0%
Indemnités journalières	31'477'914	35'942'063	-4'464'149	-12.4%
	453'404'211	462'585'876	-9'181'665	-2.0%
<b>Prestations APG</b>				
Allocations de perte de gain	33'193'800	32'648'842	544'957	1.7%
Allocations de maternité	32'968'025	38'345'523	-5'377'498	-14.0%
Allocations de paternité	4'788'200	3'727'284	1'060'916	28.5%
Allocations de prise en charge	278'269	25'807	252'462	978.3%
	71'228'294	74'747'457	-3'519'163	-4.7%
<b>Prestations allocations familiales agriculture</b>				
en faveur des employés agricoles	2'593'311	2'995'033	-401'722	-13.4%
en faveur des agriculteurs indépendants	10'265'021	10'665'241	-400'220	-3.8%
	12'858'332	13'660'274	-801'942	-5.9%
<b>Redistribution</b>				
Taxe sur le CO2	9'952'947	3'431'966	6'520'981	190.0%
	9'952'947	3'431'966	6'520'981	190.0%
<b>PRESTATIONS CORONAVIRUS</b>	9'364'713	79'474'826	-70'110'113	-88.2%
<b>TOTAL DES PRESTATIONS</b>	<b>3'609'771'815</b>	<b>3'661'880'272</b>	<b>-52'108'457</b>	<b>-1.4%</b>

# Caisse d'allocations familiales du canton de Berne

## BILAN (CHF)

ACTIFS	31.12.2022	31.12.2021	Différence	en %
Avoirs en compte courant	10'440'159	10'240'117	200'042	2.0%
Liquidités	567'806	1'230'565	-662'759	-53.9%
Autres avoirs	368'887	275'666	93'221	33.8%
Placement de capitaux	187'140'731	191'243'158	-4'102'427	-2.1%
Comptes de régularisation	13'771'490	7'990'620	5'780'870	72.3%
<b>Total des ACTIFS</b>	<b>212'289'074</b>	<b>210'980'126</b>	<b>1'308'948</b>	<b>0.6%</b>
PASSIFS	31.12.2022	31.12.2021	Différence	en %
Dettes compte courant	2'320	0	2'320	100.0%
Provisions	1'010'382	1'057'011	-46'629	-4.4%
Corrections de valeur sur les placements de capitaux	7'729'000	12'958'000	-5'229'000	-40.4%
Réserves générales	196'965'115	177'376'343	19'588'772	11.0%
Résultat du compte d'exploitation et du compte d'administration (bénéfice)	6'582'257	19'588'772	-13'006'515	-66.4%
<b>Total PASSIFS</b>	<b>212'289'074</b>	<b>210'980'126</b>	<b>1'308'948</b>	<b>0.6%</b>

## COMPTE D'ADMINISTRATION (CHF)

CHARGES	31.12.2022	31.12.2021	Différence	en %
Frais de personnel	1'727'683	1'527'602	200'081	13.1%
Frais de matériel (y compris informatique)	973'629	804'979	168'650	21.0%
Coût des locaux	120'331	113'607	6'724	5.9%
Prestations de tiers	1'147'354	1'434'306	-286'952	-20.0%
Coûts du capital	227'029	193'945	33'084	17.1%
Amortissements sur immobilisations corporelles	86'320	115'522	-29'202	-25.3%
Frais administratifs généraux	8'154	2'481	5'673	228.7%
Correction de valeur sur les placements de capitaux	12'238'646	400'882	11'837'764	2'952.9%
Constitution de provisions sur les placements de capitaux	–	2'801'000	-2'801'000	-100.0%
Résultat du compte d'administration (bénéfice)	–	2'103'849	-2'103'849	-100.0%
<b>Total des CHARGES</b>	<b>16'529'146</b>	<b>9'498'173</b>	<b>7'030'973</b>	<b>74.0%</b>
PRODUITS	31.12.2022	31.12.2021	Différence	en %
Rémunérations	170'270	175'701	-5'431	-3.1%
Produits de la fortune	2'095'895	2'414'288	-318'393	-13.2%
Correction de valeur sur les placements de capitaux	479'225	6'884'836	-6'405'611	-93.0%
Remboursements	11'387	23'348	-11'961	-51.2%
Dissolution de provisions	5'229'000	–	5'229'000	0.0%
Résultat du compte d'administration (perte)	8'543'369	–	8'543'369	0.0%
<b>Total des ACTIFS</b>	<b>16'529'146</b>	<b>9'498'173</b>	<b>7'030'973</b>	<b>74.0%</b>

## COMPTE D'EXPLOITATION (CHF)

CHARGES	31.12.2022	31.12.2021	Différence	en %
Allocations familiales	239'148'369	238'668'915	479'454	0.2%
Amortissements sur les demandes de restitution/remises	78'033	44'875	33'158	73.9%
Demande de restitution allocations familiales	-802'571	-824'611	22'040	-2.7%
Résultat compte d'exploitation (bénéfice)	15'125'626	17'484'924	-2'359'298	-13.5%
<b>Total des CHARGES</b>	<b>253'549'457</b>	<b>255'374'103</b>	<b>-1'824'646</b>	<b>-0.7%</b>

PRODUITS	31.12.2022	31.12.2021	Différence	en %
Rémunérations	228'798'740	237'497'446	-8'698'706	-3.7%
Cotisations prescrites / avec remise	-940'371	-1'134'082	193'711	-17.1%
Compensation des charges	25'691'088	19'010'739	6'680'349	35.1%
<b>Total des PRODUITS</b>	<b>253'549'457</b>	<b>255'374'103</b>	<b>-1'824'646</b>	<b>-0.7%</b>

## Prestations complémentaires

### COMPTE D'EXPLOITATION (CHF)

PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES ANNUELLES	31.12.2022	31.12.2021	Différence	en %
à l'AVS	537'211'632	549'563'694	-12'352'062	-2.2%
à l'AI	297'560'535	291'561'920	5'998'615	2.1%
	<b>834'772'167</b>	<b>841'125'614</b>	<b>-6'353'447</b>	<b>-0.8%</b>
FRAIS DE MALADIE ET D'INVALIDITÉ	31.12.2022	31.12.2021	Différence	in %
à l'AVS	48'635'844	49'900'440	-1'264'597	-2.5%
à l'AI	25'468'461	25'582'122	-113'661	-0.4%
	<b>74'104'305</b>	<b>75'482'562</b>	<b>-1'378'257</b>	<b>-1.8%</b>
<b>Total des PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES</b>	<b>908'876'472</b>	<b>916'608'176</b>	<b>-7'731'705</b>	<b>-0.8%</b>

## Prestations transitoires pour les chômeurs âgés

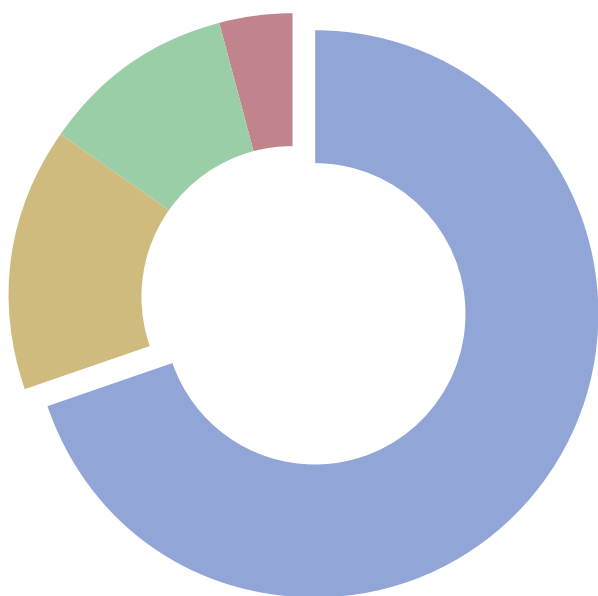
### COMPTE D'EXPLOITATION (CHF)

PRESTATIONS TRANSITOIRES	31.12.2022	31.12.2021	Différence	en %
Prestations transitoires annuelles	1'497'329	185'842	1'311'487	705.7%
Frais de maladie et d'invalidité	17'073	0	17'073	100.0%
	<b>1'514'402</b>	<b>185'842</b>	<b>1'328'560</b>	<b>100.0%</b>



# Cotisations au 1er pilier et à l'assurance-chômage

Recettes de cotisations en valeur absolue: total 1 798 828 677 CHF

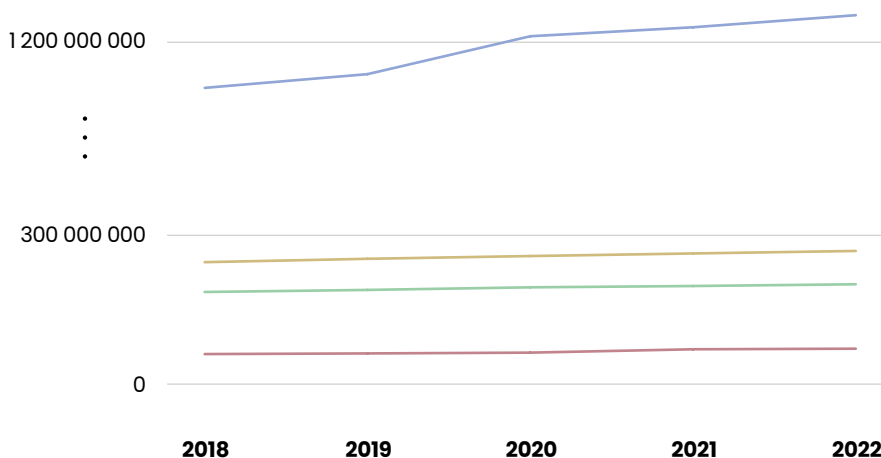


Cotisations à l'assurance-vieillesse et survivants	1 255 453 727
Cotisations à l'assurance-chômage	269 195 401
Cotisations assurance-invalidité	202 027 036
Cotisations allocations pour perte de gain*	72 152 513

Toutes les cotisations listées sont calculées sur la masse salariale. C'est pourquoi les totaux partiels évoluent au même rythme par rapport à l'année précédente. Entre 2021 et 2022, on observe une augmentation de 2,0%, ce qui est dû d'une part à la croissance de l'économie, mais d'autre part aussi à la poussée de l'inflation. En outre, il n'y a pas eu de départs de grandes entreprises vers d'autres caisses de compensation.

## Évolution sur les 5 dernières années

Au cours des 5 dernières années, le produit des cotisations AVS/AI/APG a augmenté de 12,8%. Malgré les restrictions imposées à l'économie pendant les années de pandémie, on y observe une croissance considérable de la masse salariale. Cette croissance a été rendue possible par les mesures Corona prises par l'État pour soutenir l'économie.



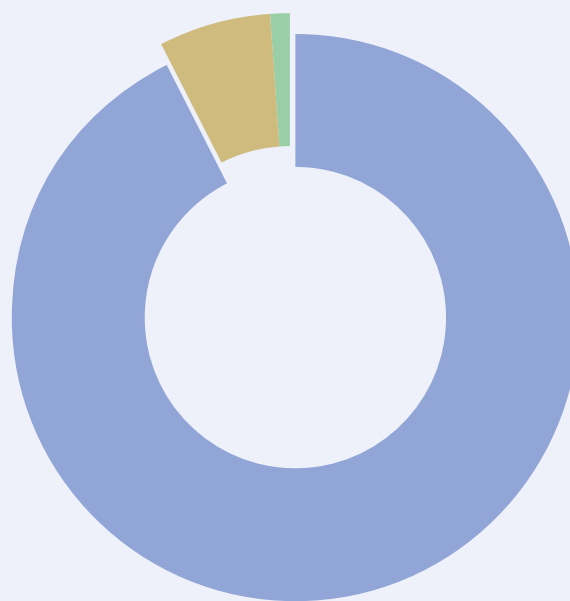
# Cotisations aux allocations familiales

Recettes de cotisations en valeur absolue: total 230 385 925 CHF

Cotisations allocations familiales employés  
**213 325 364**

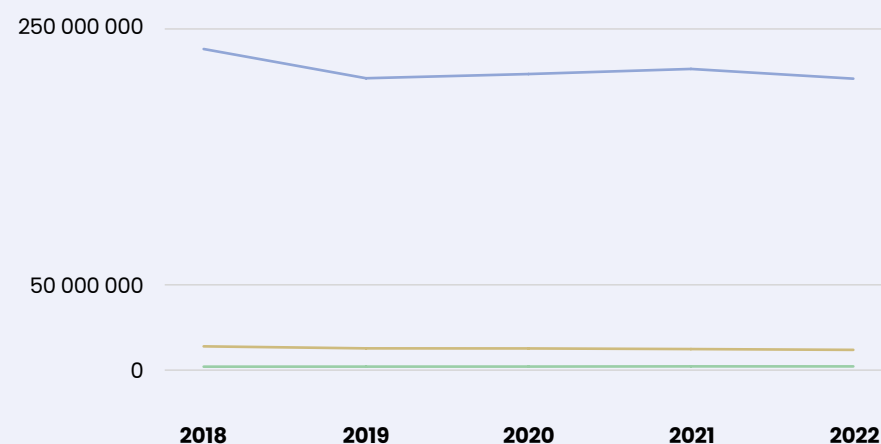
Cotisations allocations familiales indépendants  
**14 533 006**

Cotisations allocations familiales agriculture  
**2 527 555**



Par rapport à l'année précédente, les cotisations aux allocations familiales ont diminué de 3,6%. En raison de la compensation des charges pratiquées depuis 2019 entre les caisses de compensation actives dans le canton de Berne, le taux de cotisation a pu être abaissé de 0,1 point de pourcentage à 1,5%.

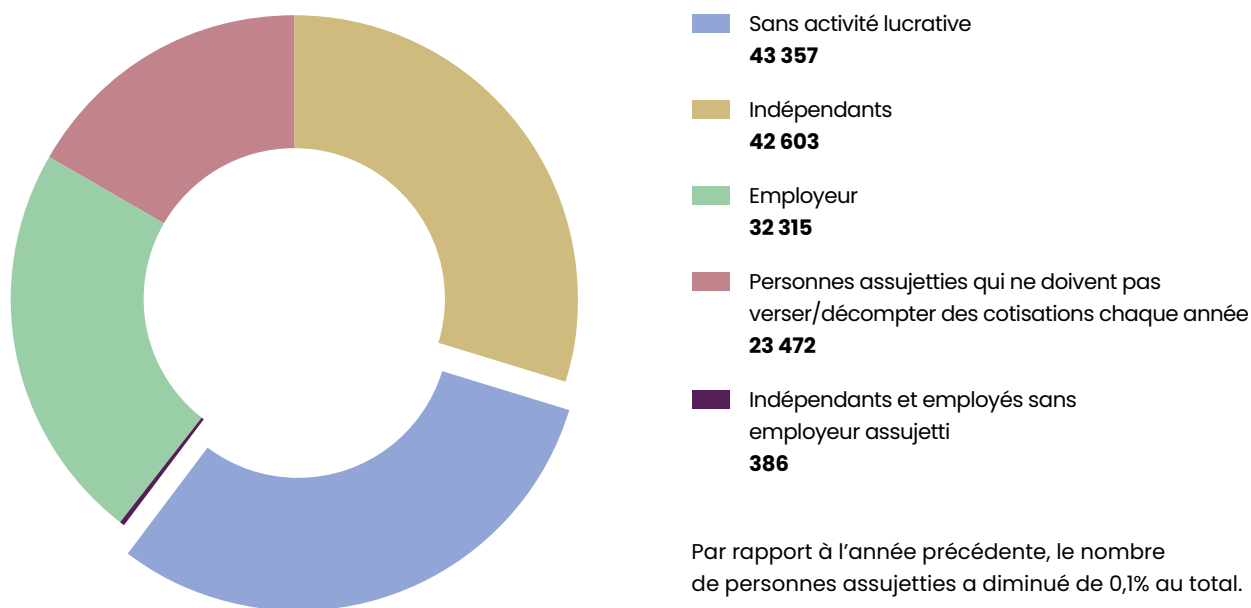
## Évolution sur les 5 dernières années



Depuis 2018, le taux de cotisation a pu être abaissé de 1,8 à 1,5% de la masse salariale. Grâce à l'introduction de la compensation des charges à partir de 2019, le produit est toutefois resté constant. Une tendance à la baisse apparaît essentiellement dans l'évolution des allocations familiales des employés.

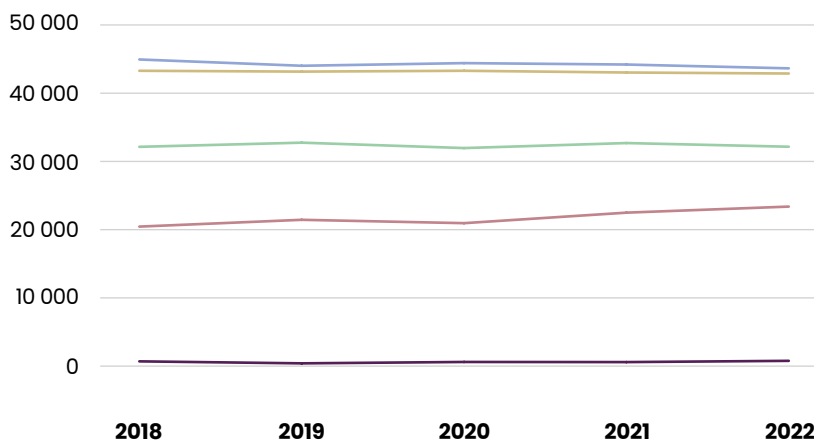
# Personnes assujetties au 1<sup>er</sup> pilier et allocations familiales

Nombre absolu de personnes assujetties: total 142 133



## Évolution sur les 5 dernières années

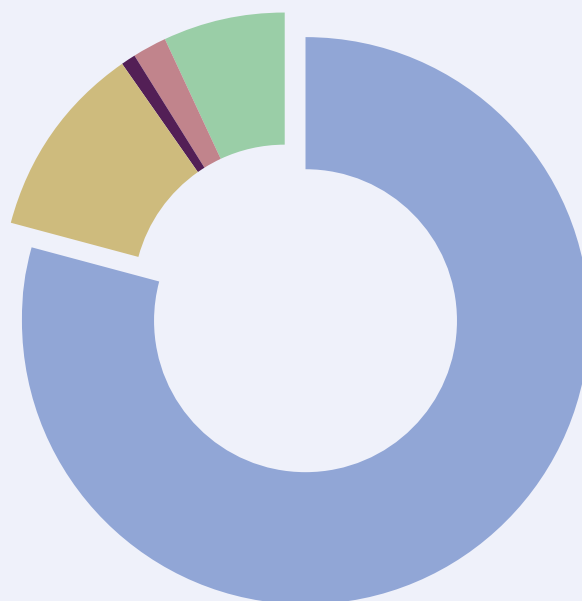
Depuis 2018, on observe une stabilisation du nombre de membres au niveau des personnes assujetties. L'introduction de la compensation des charges entre les caisses de compensation pour les allocations familiales à partir de 2019 y a particulièrement contribué ce qui, par rapport aux années précédentes, a conduit à une diminution des départs d'entreprise de la caisse de compensation cantonale vers les caisses des organisations professionnelles.



# Prestations rentes, indemnités journalières et allocations familiales

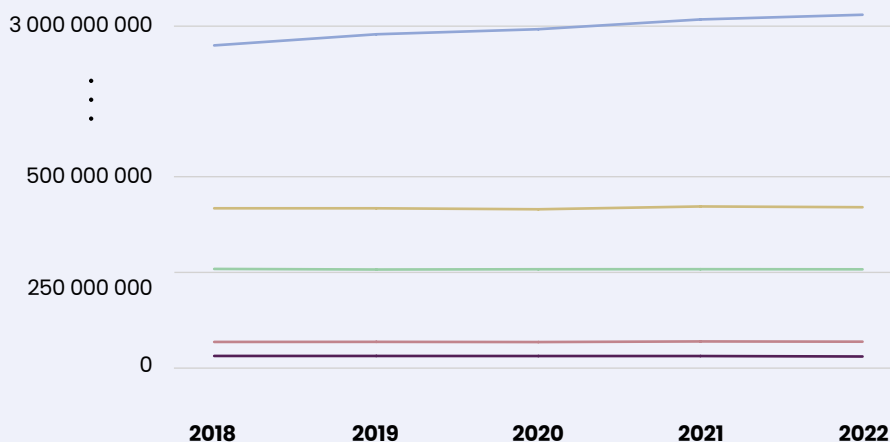
Prestations en valeur absolue: total 3 843 762 423 CHF

Total des prestations des rentes AVS	3 052 963 318
Total des prestations des rentes AI	421 926 297
Total des prestations des allocations familiales	259 761 805
Total des prestations des indemnités journalières APG	75'640'009
Total des prestations des indemnités journalières AI	33 470 994



La plus grande partie des prestations est fournie sous la forme de rentes mensuelles (AVS et AI) à nos assurés. Une autre part importante incombe aux prestations adressées aux familles (allocations familiales). Par rapport à l'année précédente, les prestations du domaine des rentes, des indemnités journalières et des allocations familiales ont augmenté de 0,3%.

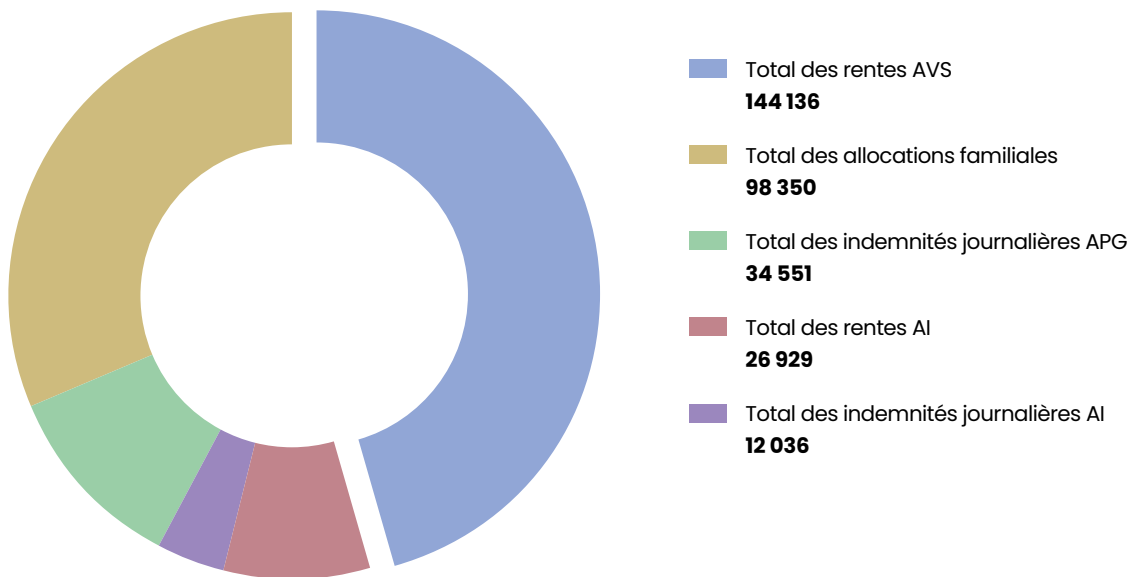
## Évolution sur les 5 dernières années



Au cours des dernières années, les dépenses pour les rentes de vieillesse ont nettement augmenté. Cette hausse est due à l'augmentation du nombre de bénéficiaires de rente (démographie) et à l'augmentation du niveau des rentes.



# Nombre absolu de bénéficiaires de prestations: total 316 002

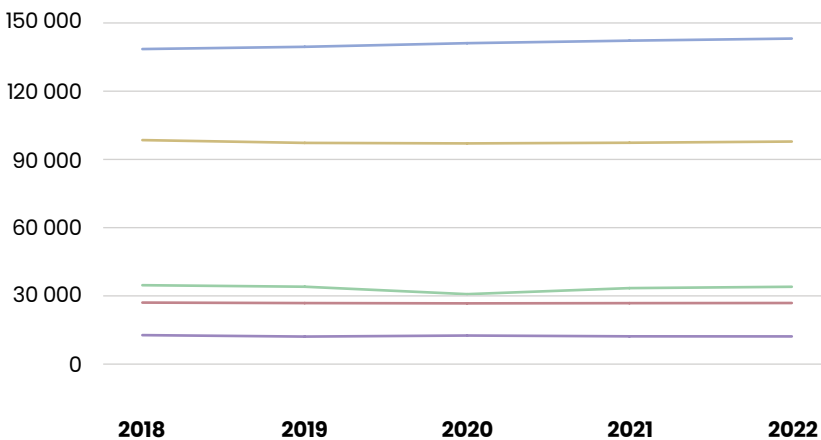


Le groupe le plus important de personnes qui bénéficient de nos prestations est celui des rentiers, puis les familles qui reçoivent les prestations des allocations familiales.

## Évolution sur les 5 dernières années

Le nombre de bénéficiaires de rente AVS a augmenté continuellement en raison de l'évolution démographique. Dans le cas des rentes AI, le nombre est resté stable en raison des révisions de la législation opérées précédemment.

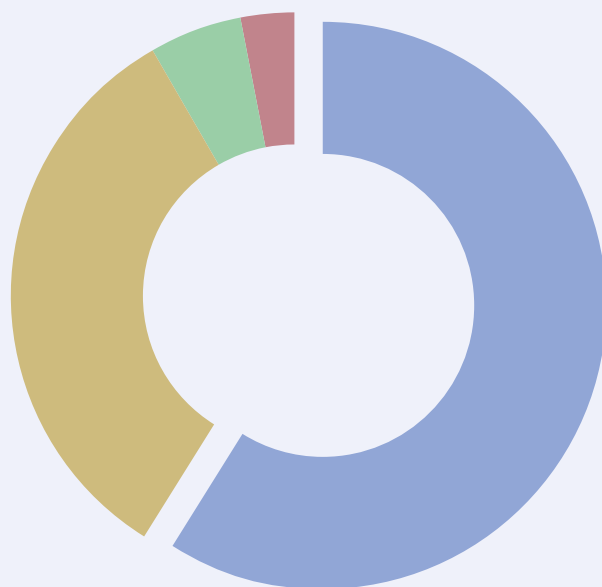
Dans le cas des prestations APG, on remarque qu'elles présentent une légère tendance à la hausse à partir de 2020. C'est essentiellement dû à l'introduction du congé de paternité rémunéré.



# Prestations complémentaires, prestations transitoires et autres charges

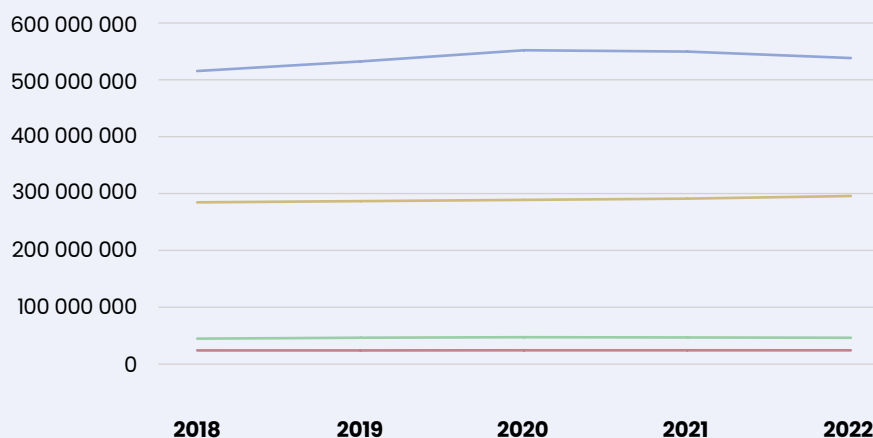
Prestations en valeur absolue: total 908 876 472 CHF

<span style="color: #4F81BD;">■</span> Prestations complémentaires à l'AVS	<b>537'211'632</b>
<span style="color: #C4A037;">■</span> Prestations complémentaires à l'AI	<b>297'560'535</b>
<span style="color: #76B82A;">■</span> Frais de maladie à l'AVS	<b>48'635'844</b>
<span style="color: #C0392B;">■</span> Frais de maladie à l'AI	<b>25'468'461</b>



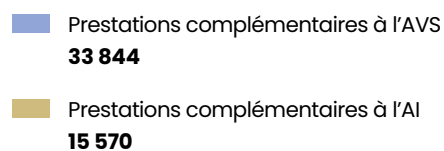
À la date du 31 décembre 2022, les prestations complémentaires (prestations complémentaires annuelles et frais de maladie et d'invalidité comptabilisés ensemble) versées dans le canton de Berne étaient moins élevées qu'au 31 décembre de l'année précédente. Cela correspond à une diminution de 0,8%.

## Évolution sur les 5 dernières années



En ce qui concerne l'évolution des coûts complémentaires versés (prestations complémentaires annuelles et frais de maladie et d'invalidité comptabilisés ensemble), on constate qu'ils présentent une légère tendance à la baisse depuis 2020. C'est essentiellement dû à la baisse du nombre des bénéficiaires de rentes vivant dans un EMS.

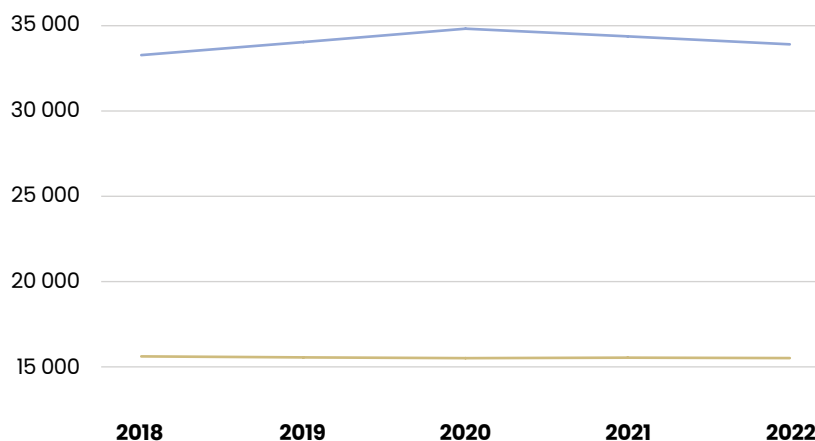
## Nombre absolu de bénéficiaires de prestations: total 49 414



Au 31 décembre 2022, 549 personnes de moins bénéficiaient de prestations complémentaires dans le canton de Berne par rapport au même jour de l'année précédente. Cela correspond à une diminution de 1%.

## Évolution sur les 5 dernières années

Le nombre de personnes touchant des prestations complémentaires a été inférieur à celui de l'année précédente aux deux dernières dates de référence (31.12.2021 et 31.12.2022). C'est essentiellement dû à la baisse du nombre des bénéficiaires de rentes vivant dans un EMS.



# Taxe sur le CO<sub>2</sub> / remboursement

Les entreprises émettant davantage de CO<sub>2</sub> et les consommateurs de combustibles fossiles payent 120 francs par tonne de CO<sub>2</sub> émise. Cet argent est perçu dans le cadre d'une taxe d'incitation et est ensuite versé pour les deux tiers au secteur économique et à la population. Un tiers est utilisé pour soutenir

la rénovation énergétique des bâtiments. Les remboursements se répartissent comme suit: Un tiers des recettes de cette source de revenu est redistribué uniformément à tous les habitants du pays à travers une réduction de la prime de l'assurance maladie.

Un autre tiers est remboursé aux employeurs en fonction de la masse salariale et du montant disponible dans la cagnotte du CO<sub>2</sub>. Ce versement, ou respectivement dans la plupart des cas une compensation avec les montants dus pour le 1er pilier est effectué par l'intermédiaire des caisses de compensation de l'AVS. L'année passée, la Caisse de compensation du canton de Berne a remboursé 9 952 947 francs dans ce cadre.

**2022**

9 952 947 CHF

**2021**

3 431 966 CHF

## Les chiffres du Covid

Entre Pâques 2020 et janvier 2023, la CCB a approuvé des indemnités Covid pour un montant d'environ 242 millions de francs. Au total, près de 71 000 demandes ont été traitées au cours de cette période, dont quelque 60 000 ont conduit à un versement. Pour 4,5% des demandes, il a fallu ensuite traiter une demande de remboursement ou effectuer un paiement complémentaire. Actuellement, des décisions de justice sont encore attendues dans certains cas. Elles pourraient conduire à des remboursements ou des paiements complémentaires.

Pour gérer ces tâches, la CCB avait mis sur pied une équipe centrale de six personnes. Pendant les phases les plus pressantes avec de très nombreuses demandes, cette équipe a été soutenue par l'ensemble de la division cotisations et allocations (DCA).

## Prestations transitoires

La loi fédérale sur les prestations transitoires pour les chômeurs âgés est entrée en vigueur le 1er juillet 2021. Dans le canton de Berne, les premières prestations transitoires ont été versées en août 2021. Depuis l'introduction de cette nouvelle assurance sociale, 219 demandes au total ont été transmises à la Caisse de compensation du canton de Berne. Le 31 décembre 2022, 48 personnes bénéficiaient de prestations transitoires dans le canton de Berne.

**2022**

1 514 402 CHF

**2021**

185 842 CHF



# Rapport de l'organe de révision



Tel. +41 44 444 35 55  
www.bdo.ch

BDO AG  
Schiffbaustrasse 2  
8031 Zürich

An den Aufsichtsrat der  
Ausgleichskasse des Kantons Bern  
Chutzenstrasse 10  
3007 Bern

Zürich, 24. März 2023

## Revision AHV/IV/EO/EL/ÜL/FL 2022

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 13. bis 24. Juni und 5. bis 8. September 2022 sowie zwischen dem 20. Februar und dem 2. März 2023 haben wir die Haupt- und die Abschlussrevision AHV/IV/EO/EL/ÜL/FL bei der Ausgleichskasse des Kantons Bern vorgenommen. Über das Ergebnis unserer Arbeiten erstatten wir den zuständigen Stellen weisungsgemäss Bericht. Der Bericht über die Hauptrevision datiert vom 2. Dezember 2022 und der Bericht über die Abschlussrevision datiert vom 24. März 2023.

Ferner haben wir im Rahmen unserer Prüfungen ebenfalls die Jahresrechnung der Familienausgleichskasse des Kantons Bern geprüft und separat darüber Bericht erstattet.

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

Freundliche Grüsse

BDO AG

Matthias Hildebrandt

Zugelassener Revisionsexperte

Rico Zindel

Leitender Revisor

Zugelassener Revisionsexperte

**Éditeur**

Caisse de compensation du canton de Berne  
Chutzenstrasse 10, 3007 Berne  
T +41 31 379 79 79  
F +41 31 379 79 00  
info@akbern.ch  
[www.akbern.ch](http://www.akbern.ch)

**Responsabilité du projet**

Caisse de compensation du canton de Berne,  
Elke Magnin, Fritz Marti

**Concept et réalisation – analogue et numérique**

Fruitcake publicité + presse SA, Worb

**Photographie**

Phil Wenger Photography GmbH, Steffisburg

**Impression**

Streit AG, Liebefeld

**Tirage**

400 exemplaires en allemand

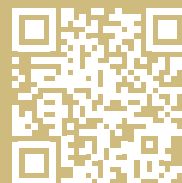
200 exemplaires en français

Le rapport annuel paraît en français et en allemand,  
la version allemande faisant foi.

© Caisse de compensation du canton de Berne, 2023

## RAPPORT ANNUEL NUMÉRIQUE

Apprenez-en plus:  
[akbern-jahresbericht.ch/fr](http://akbern-jahresbericht.ch/fr)





AUSGLEICHSKASSE DES KANTONS BERN  
CAISSE DE COMPENSATION DU CANTON DE BERNE

Chutzenstrasse 10  
3007 Berne  
T +41 31 379 79 79  
F +41 31 379 79 00  
[info@akbern.ch](mailto:info@akbern.ch)  
[www.akbern.ch](http://www.akbern.ch)