



AUSGLEICHKASSE DES KANTONS BERN
CAISSE DE COMPENSATION DU CANTON DE BERNE

Rapport annuel 2023



« Nous te soutenons dans les nombreuses phases de la vie. De la naissance à la retraite en passant par ta formation, ton premier emploi et ton service militaire, nos prestations t'accompagnent. Tu peux avoir confiance en nous, ton filet de sécurité en de nombreuses situations. »

« Pour nous paysans, le fait de recevoir des allocations familiales supplémentaires est vraiment d'une grande aide. Grâce à ce soutien, je peux offrir à mes enfants plus que le strict nécessaire. Cela me rassure de savoir que grâce à ces allocations, je peux organiser un peu plus facilement le quotidien de notre famille. Nous pouvons même nous permettre d'aller visiter un musée à Berne une fois par année. »

L. D., producteur de fruits et légumes bio, Frauenkappelen



Sommaire

05

Éditorial

Dòra Makausz, directrice

06–07

Portrait

Vision, charte d'entreprise et organisation

08

Stratégie

Des bases pour l'avenir

10–15

Notre orientation client

Quelques exemples

16–19

Comptes annuels

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

20–29

Chiffres clés

Cotisations, prestations, collaboratrices et collaborateurs

30

Rapport de l'organe de révision

32

Impressum

« Dans ma fonction de directrice, je considère que la collaboration au sein de la direction, les échanges constructifs dans la vie quotidienne de l'entreprise et dans le cadre des projets ainsi que la communication avec nos agences sont essentiels.

Je veille à ce que la collaboration avec les autorités, les institutions, les autres caisses de compensation, les fournisseurs et les partenaires commerciaux fonctionne parfaitement. À côté des rendez-vous professionnels, il me tient à cœur de réserver des moments pour des discussions internes, que se soit spontanément à la machine à café ou pendant la pause de midi. J'apprécie tout particulièrement ces moments d'échanges informels qui me permettent de prendre la mesure des besoins de notre clientèle et des préoccupations actuelles de nos collaboratrices et collaborateurs. »

D. M., directrice de la
CCB, Berne



Éditorial

Au printemps 2023, nous avons défini notre vision et adopté une nouvelle stratégie pour la CCB, qui est mise en œuvre par le biais de mesures ciblées. Les besoins de notre clientèle sont au cœur de nos préoccupations. La numérisation et le développement de nos systèmes d'information jouent à cet égard un rôle important. L'évaluation et, lorsque cela est nécessaire et possible, l'optimisation de la collaboration avec les agences occupent également une place essentielle. Nous poursuivons également notre travail de développement de stratégies dans le domaine du personnel et de la communication et la mise en place d'importantes mesures de soutien dans des domaines tels que la gestion des projets et des processus. Enfin, nous renforçons la compliance et la gouvernance. Ces mesures constituent une base solide pour atteindre nos objectifs.

La nouvelle stratégie permettra à la CCB d'affronter les futurs défis et de renforcer ses prestations en faveur de ses membres et de ses assuré-e-s. Vous trouverez de plus amples informations au sujet de notre stratégie à la page 8 du présent rapport annuel.

La CCB doit faire face au double défi de l'évolution démographique et sociétale et de la complexification du cadre réglementaire. Notre stratégie témoigne de notre engagement à faire face aux défis qui nous attendent tout en améliorant en permanence nos services en faveur de nos membres et de nos assuré-e-s.

Les mesures stratégiques visent à nous permettre de répondre aux attentes de notre clientèle concernant la conduite de nos activités tout en nous conformant aux conditions-cadres politiques et légales. La votation sur la loi cantonale sur la protection des données et la mise en œuvre de la loi sur l'administration numérique dans le canton de Berne, par exemple, imposent aux autorités, aux entreprises et aux utilisateurs professionnels d'effectuer leurs échanges avec l'État par voie électronique. Nous devons donc revoir nos processus, adapter les canaux et introduire des solutions numériques conviviales.

La modernisation de la surveillance dans le 1^{er} pilier impose des exigences accrues en termes de gouvernance des caisses de compensation et de leurs organismes de surveillance ainsi qu'au niveau de la sécurité de l'information. Le législateur a par ailleurs supprimé l'obligation d'avoir des agences. Les nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2024, partiellement avec effet immédiat, partiellement moyennant des délais transitoires. Certaines de ces modifications requièrent la révision de la loi cantonale portant introduction de la loi fédérale

sur l'assurance-vieillesse et survivants. La direction cantonale compétente, la direction de l'intérieur et de la justice, a lancé les travaux correspondants. Les tâches et la structure des agences vont donc être réorientées en fonction des évolutions et des besoins futurs afin de pouvoir, à l'avenir également, assumer leur fonction importante.

Dans cet environnement complexe, des collaboratrices et des collaborateurs compétents et motivés sont au cœur de notre action. Soucieux, dans cet environnement complexe et en pleine mutation, de mettre en place une stratégie RH en phase avec notre époque et de renforcer durablement notre attrait sur le marché du travail, nous avons réalisé en été 2023 une vaste enquête auprès de notre personnel. La forte participation, très réjouissante, nous a permis de recueillir de précieuses informations. En comparaison avec d'autres autorités ou des institutions similaires comme des caisses de pension ou de compensation, la CCB, avec ses résultats, se positionne dans la moyenne suisse ou légèrement au-dessus.

Dans un deuxième temps, en automne 2023, nous avons révisé notre charte d'entreprise en misant sur un processus participatif. Cette manière de procéder nous a permis de définir clairement nos objectifs et nos valeurs et de veiller à informer tant à l'interne que vis-à-vis de l'extérieur.

Notre vision et la nouvelle orientation de notre charte d'entreprise, que vous trouverez à la page suivante, aident l'ensemble de notre personnel à se concentrer sur nos objectifs communs et contribuent résolument à renforcer notre identité organisationnelle et notre culture d'entreprise. Ce processus était essentiel pour garantir la poursuite d'un

but commun et la collaboration au sein de la CCB.

Des considérations économiques jouent un rôle toujours plus important dans nos processus décisionnels et nos planifications stratégiques. Dans un contexte de croissance de nos activités liée à la démographie, de marché du travail marqué par une pénurie de main-d'œuvre et de mutation technologique, cette évolution est incontournable. Il est très important pour nous de fournir des services de grande qualité. Nous sommes confrontés au défi de traiter les demandes qui nous arrivent de manière efficace et rentable. Nous voulons en même temps faire en sorte que la qualité de notre travail demeure élevée, que chaque cliente et chaque client se sente compris-e tout en étant en mesure de comprendre nos décisions. Seul l'avenir nous dira dans quelle mesure nous parviendrons à maintenir cet équilibre. Je suis toutefois persuadée que toutes les parties impliquées sont conscientes de ce défi et qu'elles travailleront main dans la main pour réaliser cet objectif.

Je tiens enfin à remercier nos collaboratrices et collaborateurs, le Conseil de surveillance ainsi que nos partenaires et parties prenantes pour leur soutien en faveur de notre stratégie. Leur engagement est essentiel pour notre succès. Nous pouvons envisager ensemble un avenir dans lequel la CCB sera perçue comme une institution forte, fiable et innovante.

Dóra Makausz
Directrice de la CCB, Berne



Portrait

Notre vision

En tant que Caisse de compensation du canton de Berne, nous fournissons des prestations efficaces et de haute qualité dans le domaine des assurances sociales. Pour ce faire, nous accompagnons nos clientes et clients avec compétence, motivation et d'égal à égal. Nous sommes un employeur attrayant et nos collaboratrices et collaborateurs sont fiers de faire partie de notre entreprise.

Notre charte d'entreprise

Nous vivons notre orientation service

Nous traitons nos clientes et clients avec engagement, équité et intérêt afin de répondre au mieux à leurs besoins. Nous considérons que les nouvelles exigences et la constante évolution des besoins sont autant d'opportunités de créer une valeur ajoutée durable dans le respect permanent des prescriptions légales.

Nous assumons nos obligations envers nos collaboratrices et collaborateurs

Un authentique climat de respect préside aux relations que nous entretenons avec nos collaboratrices et collaborateurs. Des informations transparentes fournies en temps utile et la possibilité de prendre part aux processus décisionnels rendent nos actions compréhensibles. Le soutien du développement individuel est un élément essentiel de notre engagement.

Nous créons des emplois et des places

de formation en conséquence, et assumons ainsi notre responsabilité sociale et sociétale.

Nous organisons notre travail de manière efficace et rentable

Nous veillons à mettre en place des structures claires, des processus solides et des interfaces fonctionnelles. L'optimisation régulière de nos activités est un élément important de notre approche. Nous utilisons nos ressources de manière responsable.

Nous communiquons de manière proactive et en fonction des destinataires

Nous informons nos clientes et clients ainsi que les autres parties prenantes de manière ouverte et compréhensible sur nos tâches. Nous privilégions un dialogue empreint de respect.

Nous favorisons ainsi la compréhension de nos activités.



Comment sommes-nous organisés ?

En tant qu'établissement autonome de droit public, nous travaillons selon le principe dit de légalité. Pour nos activités, nous nous appuyons sur des bases légales, respectivement sur des mandats légaux. Notre mission prioritaire est l'exécution des tâches en matière d'assurance-vieillesse et survivants. Nous pouvons nous voir confier des tâches tant par la Confédération que par le Canton. Sur cette base, nous mettons en œuvre d'autres assurances sociales du 1^{er} pilier ainsi que les allocations familiales et les prestations complémentaires. L'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) exerce la surveillance matérielle, le Conseil de surveillance, celle des affaires administratives. Le Conseil de surveillance est dirigé par la Directrice de l'intérieur et de la justice du canton de Berne, Evi Allemann, en sa qualité de présidente du Conseil de surveillance.

Conseil de surveillance de la CCB

(situation au 31.12.2023)

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,
co-présidente d'ARTISET

Jürg Brechbühl

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

Manfred Bühler

Conseiller national
Maire de Cortébert

Cyril Friche

Directeur Digital Office et
membre du Comité directeur du
Centre hospitalier Bienne SA

Meinrad Ender

Ancien directeur
de la Band-Genossenschaft

Eva Meroni

Directrice de Profil -
Arbeit & Handicap

Sous la conduite de la directrice, Madame Dóra Makausz, la CCB s'articule autour de quatre domaines, la division cotisations et allocations (DCA), dirigée par le directeur adjoint, Martin Benz, la division prestations complémentaires (DPC), dirigée par Pascal Defuns, la division rentes et indemnités journalières (DRJ), dirigée par Emanuel Lauber, et la division support et services (DSS), dirigée par Fritz Marti.

Les agences, qui sont subordonnées aux communes, sont les premières interlocutrices des membres et des assuré-e-s.

Notre stratégie

L'année dernière, nous avons élaboré notre « Stratégie 2030 » afin de pouvoir répondre aux évolutions sociétales et politiques en mettant l'accent sur l'orientation client. Nous nous positionnons ainsi comme une organisation moderne et performante qui adapte sa manière de travailler et ses processus aux nouvelles conditions-cadres juridiques et technologiques afin de pouvoir faire face de manière optimale aux défis à venir.

Expériences de la direction

Les discussions autour des défis à venir, de l'orientation client et de la numérisation ont été intenses et pas toujours simples. Elles nous ont contraints à remettre en question les évidences et à changer de perspective. Il était également important pour nous d'aboutir à des solutions pragmatiques et faciles à mettre en œuvre. À cet égard, il ne faut pas oublier que la priorité absolue doit être d'assurer le bon fonctionnement de la CCB. En impliquant à chaque fois les collaboratrices et collaborateurs dont c'est le cœur de métier, nous avons pu faire en sorte que les choses soient correctement planifiées.

Grâce à notre orientation stratégique, nous voulons répondre au mieux aux besoins de nos clientes et clients comme à ceux de nos partenaires. La numérisation et l'orientation service systématique vont encore continuer à améliorer notre qualité et notre efficacité. Nous sommes persuadés que nous allons atteindre nos objectifs grâce à l'engagement et à la capacité d'innovation de nos collaboratrices et collaborateurs.

La numérisation comme facteur clé

La numérisation va entraîner une trans-

formation radicale de notre manière de travailler, une simplification de nos processus et une amélioration de notre service. Notre objectif est de disposer d'un système d'information qui répond tant aux besoins de nos clientes et clients qu'à ceux de nos collaboratrices et collaborateurs.

Nous ne pouvons ici pas nous permettre le moindre compromis en termes de sécurité et de fiabilité.

Renforcer l'orientation client

Le cœur de notre stratégie est de répondre aux besoins spécifiques de nos différents groupes de clients. Des canaux simples et une communication claire et compréhensible sont indispensables à cet effet. À l'avenir, nous allons mettre encore davantage l'accent sur les retours de notre clientèle afin de poursuivre l'amélioration de nos services. Dans ce but, nous réaliserons en 2024 une grande enquête auprès de notre clientèle.

Augmenter l'efficacité

En recourant à de nouvelles technologies et en optimisant nos processus, notre objectif est d'utiliser de manière optimale les ressources et de raccourcir les temps de traitement. Des analyses de processus, l'automatisation des procédures standard et l'utilisation

des potentiels de synergies vont nous permettre d'accélérer le traitement des dossiers et de répondre aux besoins de la clientèle sans porter atteinte à la qualité de nos tâches essentielles.

Compliance et exigences légales

L'adaptation de notre compliance aux prescriptions réglementaires plus strictes constitue un autre point fort. La mise en place de fonctions idoines nous permettra de répondre aux développements législatifs. Notre participation active à différents organismes et projets souligne notre engagement dans ce domaine.

Nos collaboratrices et collaborateurs au cœur de la transformation

Des collaboratrices et collaborateurs engagés et responsables sont essentiels pour le succès de notre stratégie. Grâce à une communication transparente, à une formation continue permanente et à la promotion de l'esprit d'initiative, nous encourageons une culture du travail positive. Le remaniement participatif de notre charte d'entreprise a encore renforcé notre engagement et mis en évidence l'importance de la responsabilité individuelle.



« C'est vraiment merveilleux pour moi d'avoir droit à une allocation de maternité pendant les 14 premières semaines après la naissance de notre enfant. Ce soutien me permet de savourer pleinement ces précieux moments sans avoir à me soucier de questions financières.

J'ai de la peine à m'imaginer à quel point les choses devaient être compliquées avant l'introduction de ce système en 2005, avec des réglementations complètement différentes d'un employeur à l'autre et l'absence de tout soutien uniforme. Cette réglementation à l'échelle nationale est une reconnaissance de la valeur de la maternité, et elle fournit à des familles comme la nôtre un espace précieux pour grandir ensemble. »

A. K., géologue, Lauenen bei Gstaad

« L'AVS est un élément fédérateur de ce pays. Tout le monde y participe, les jeunes financent les rentes des plus âgés et l'économie, par le biais des cotisations, contribue à un niveau équivalent à son financement.

Ce système est génial ! Tout le monde paie quelque chose, et tout le monde reçoit quelque chose. Celui qui est riche paie plus que ce qu'il reçoit, celui qui est pauvre reçoit plus qu'il ne paie. Un système vraiment solidaire ! »

L. K., enseignant à la retraite, Bolligen



Quelques exemples de notre orientation client

AVS 21

Le 25 septembre 2022, l'adoption en votation populaire de la réforme AVS 21 a ouvert la voie à une modification novatrice de la prévoyance vieillesse en Suisse.

Son introduction progressive dès 2024 va contribuer de manière déterminante à garantir et à stabiliser la prévoyance vieillesse et survivants pour les générations futures.

Le cœur de la réforme AVS 21 est l'alignement de l'âge de la retraite des femmes sur celui des hommes. Il s'agit-là d'une étape importante vers une répartition équilibrée des droits et des responsabilités au sein du système. L'introduction de la notion d'âge de référence (qui remplace celle d'« âge de la retraite ») offre désormais la possibilité de personnaliser la perception de la rente.

La réforme permettra dès 2024 plus de flexibilité dans la perception de la rente de manière à ce que le départ à la retraite puisse être planifié individuellement entre 63 et 70 ans. Une activité lucrative poursuivie au-delà de l'âge de référence

permettra par ailleurs désormais de combler des lacunes de cotisations et d'influer sur le montant de la rente.

Cela crée une incitation à rester plus longtemps dans la vie active. La réforme favorise ainsi une adaptation à l'évolution du monde du travail et à l'allongement de l'espérance de vie.

Pour s'y retrouver dans ce nouveau système, la CCB, l'Office fédéral des assurances sociales et le Centre d'information AVS/AI mettent à disposition diverses informations. Des pages Internet détaillées, des vidéos explicatives et des brochures rendent plus compréhensibles les différentes facettes de la réforme. Ces ressources permettent de mieux comprendre les changements et de prendre plus facilement des décisions éclairées pour la perception future de la rente.

La CCB a programmé un calculateur de rentes mis à disposition en ligne, de manière à ce que tout le monde puisse se faire une idée concrète des conséquences d'une anticipa-

tion ou d'un ajournement de rente. Le coup d'envoi officiel de la réforme en 2024 et l'introduction de la flexibilisation de la retraite entraînent d'importants changements pour les assuré-e-s.

Les femmes en particulier vont vivre dès 2025 un changement significatif avec le premier relèvement (échelonné) de l'âge de référence. Cette phase sera assortie de mesures de soutien comme des taux de réduction plus favorables et un supplément de rente spécial pour la génération transitoire, ce afin de garantir une transition sans heurt.

La CCB fournit conseil et soutien à ses assuré-e-s.

En cas de demande de calcul anticipé de la rente, nous offrons désormais à nos assuré-e-s la possibilité de calculer différentes variantes de départ à la retraite.

Les assuré-e-s peuvent ainsi se faire une idée précise de leurs futures possibilités financières.

Vérification des documents

Dans le cadre de notre projet de révision linguistique de nos documents écrits, nous avons dans un premier temps analysé en détail plus de 150 documents du domaine des cotisations et des allocations en nous posant la question de leur lisibilité. Un guide stylistique a servi de base à ce travail de révision. Une attention particulière a été portée à la promotion de la lisibilité et à la neutralité en termes de genre. Cette initiative s'inscrit dans notre effort d'amélioration de l'accessibilité et de la clarté de notre communication tout en renforçant la facilité d'accès et la transparence de nos services.

Afin de soutenir ce travail, nous avons mis en place des ateliers d'écriture dans lesquels nos collaboratrices et collaborateurs apprennent à formuler des textes accessibles, compréhensibles et inclusifs. Ces ateliers fournissent de précieux conseils concernant les principes du langage simplifié, enseignent des techniques pour éviter les formulations

inutilement complexes et promeuvent une approche consciente de la diversité linguistique. Grâce à des exercices pratiques et à l'échange de bonnes pratiques, les participant·e·s apprennent à créer des contenus qui garantissent que notre correspondance soit adaptée à nos destinataires et que nos informations soient lisibles pour un large public.

Cette approche globale de vérification et de révision de nos documents témoigne de notre engagement en faveur d'une communication inclusive et compréhensible. Nos priorités sont le recours à un langage clair, l'anticipation des besoins d'information et la renonciation au jargon technique.

Nous contribuons ainsi à renforcer les bases de notre système de sécurité sociale grâce à une communication moderne et claire et à une documentation améliorée.

« Ma collaboration au projet de vérification de notre documentation a été une expérience très enrichissante. L'application directe du guide stylistique et la mise en œuvre des principes du langage simplifié dans nos documents m'ont montré à quel point il est important de s'adresser à tous les membres de notre communauté. Les retours positifs que nous avons reçus au sujet des documents remaniés confirment le bien-fondé de nos efforts. Cela fait du bien de savoir que notre travail contribue à une communication plus inclusive et plus compréhensible. »

A. N., spécialiste, Meikirch





« Le fait de travailler à la mise en œuvre de la réforme des PC m'a placé face à des défis intéressants. Personnellement, les discussions avec des bénéficiaires de prestations dont la situation personnelle a tantôt souffert, tantôt bénéficié de la réforme ont été particulièrement enrichissantes. Voilà en tout cas qui confirme une fois de plus que notre travail a une incidence directe sur la qualité de vie des gens. Ces expériences renforcent encore mon engagement en faveur d'un filet de sécurité social qui bénéficie à tout le monde. »

K. Sch., collaboratrice au centre d'appel,
Zimmerwald

Fin du délai transitoire de la réforme des prestations complémentaires

Les prestations complémentaires (PC) sont un instrument social essentiel de garantie des besoins vitaux lorsque les rentes AVS ou AI ne sont pas en mesure de couvrir les frais d'entretien nécessaires.

La réforme des PC est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Son objectif était de maintenir le niveau des prestations et de garantir un financement plus durable face à l'augmentation des coûts.

Parmi les mesures de cette réforme, il y a une série d'adaptations comme l'augmentation des loyers maximaux, une plus grande prise en compte de la fortune et une actualisation des règles en matière de besoins vitaux des enfants. Des changements au niveau de la prise en compte du revenu du conjoint et des primes d'assurance-maladie ainsi qu'au niveau du calcul des PC pour les personnes vivant dans un home font également partie de la réforme.

L'adaptation des loyers maximaux a pris en compte les différences régionales de loyers alors que les montants forfaitaires pour les frais accessoires et le chauffage ont été actualisés afin de mieux tenir compte des dépenses réelles.

La réforme aborde la question de la fortune de manière plus critique,

en réduisant les franchises et en définissant un seuil d'entrée. Les règles en matière de dessaisissement de fortune ont été durcies afin d'empêcher les abus. Outre une prise en compte plus importante des revenus du conjoint et des primes d'assurance-maladie effectives, les besoins vitaux des enfants de moins de 11 ans ont été revus à la baisse. Un nouvel aspect est l'obligation de remboursement des prestations PC à la charge des héritières et héritiers si la succession dépasse un certain montant.

Cette réforme renforce durablement le système suisse d'assurances sociales et garantit aux personnes dans le besoin un soutien adéquat.

La réforme est entrée en vigueur en 2021 avec un délai transitoire de 3 ans. Pour les personnes qui touchaient déjà des PC, les règles applicables pendant le délai transitoire ont été celles qui étaient les plus favorables : soit les nouvelles, soit les anciennes.

À partir du 1^{er} janvier 2024, les nouvelles règles s'appliquent à tout le monde.

Quelque 18'500 dossiers ont bénéficié du délai transitoire. Lors de la mise en conformité de ces dossiers au nouveau droit, nous avons constaté, dans plus

de 1'000 cas, que la fortune était trop élevée. Ces dossiers ne sont plus éligibles pour des PC. Dans 2'500 dossiers, il n'a été procédé à aucun changement. Les personnes concernées ont continué à recevoir les mêmes prestations que précédemment. Dans 4'000 dossiers, les personnes ont même reçu des prestations plus élevées qu'auparavant. Pour les 11'000 dossiers restants examinés, l'adaptation a entraîné une diminution du droit aux PC. Dans la majorité des cas, toutefois, les baisses ont été inférieures à 10%.

Grâce à des mesures de communication à large échelle, à une préparation ciblée en collaboration avec nos agences et à une implication étroite des services sociaux et des institutions Pro, nous étions préparés à faire face à un grand nombre de réactions. Grâce à une communication proactive concernant tant les anciennes évaluations que les nouvelles évaluations selon nos estimations, nous avons pu minimiser le nombre de demandes de renseignements.

Notre hotline spécialement mise en place pour les questions en rapport avec les nouveaux calculs a été en mesure de réagir à toutes les demandes de manière efficace, rapide et compétente.

Caisse de compensation du canton de Berne

BILAN (en CHF)

ACTIFS	31.12.2023	31.12.2022	Différence	en %
Liquidités (y c. avoir selon SC I)*	12 406 711	16 951 527	-4 544 816	-26.8%
Avoirs en compte courant Personnes tenues de payer des cotisations	5 019 608	4 824 033	195 575	4.1%
Autres avoirs	3 866 451	745 745	3 120 706	418.5%
Placements de capitaux	31 523 096	37 218 079	-5 694 983	-15.3%
Immeubles	24 462 255	24 942 255	-480 000	-1.9%
Biens meubles	389	835	-446	-53.4%
Actifs transitoires	1 157 293	520 491	636 803	122.3%
Total AKTIVEN	78 435 803	85 202 965	-6 767 162	-7.9%
PASSIFS	31.12.2023	31.12.2022	Différence	en %
Dettes compte courant	3 049 151	2 164 665	884 487	40.9%
Autres dettes	–	10 200 000	-10 200 000	-100.0%
Provisions	28 632 409	23 469 907	5 162 502	22.0%
Passifs transitoires	276 444	142 239	134 205	94.4%
Réserves générales	49 226 155	47 416 151	1 810 004	3.8%
Résultat du compte d'administration (perte)	-2 748 356	1 810 004	-4 558 360	-251.8%
Total des PASSIFS	78 435 803	85 202 965	-6 767 162	-7.9%

COMPTE D'ADMINISTRATION (en CHF)

CHARGES	31.12.2023	31.12.2022	Différence	en %
Frais de personnel	25 436 221	24 274 763	1 161 458	4.8%
Frais de matériel (y compris informatique)	10 536 446	9 352 771	1 183 675	12.7%
Coûts locaux/immeubles	2 373 033	2 321 472	51 561	2.2%
Prestations de tiers	6 035 735	5 355 629	680 106	12.7%
Intérêts passifs/coûts de capital	96 941	242 894	-145 953	-60.1%
Amortissements	2 394 080	5 040 695	-2 646 615	-52.5%
Frais administratifs généraux	531 890	476 419	55 471	11.6%
Constitution de provisions	6 187 000	2 182 000	4 005 000	183.5%
Résultat du compte d'administration (perte)	-2 748 356	1 810 004	-4 558 360	-251.8%
Total des CHARGES D'ADMINISTRATION	50 842 990	51 056 647	-213 657	-0.4%
PRODUITS	31.12.2023	31.12.2022	Différence	en %
Contributions aux frais administratifs	20 560 468	21 065 834	-505 366	-2.4%
Produits de la fortune	3 236 678	3 038 441	198 237	6.5%
Rémunérations (émoluments)	2 108 423	1 997 810	110 613	5.5%
Produits de prestations	4 317 033	5 363 970	-1 046 937	-19.5%
Indemnités pour frais administratifs	19 036 368	16 905 277	2 131 091	12.6%
Produits d'administration généraux	358 723	377 714	-18 990	-5.0%
Remboursements	1 225 297	1 216 601	8 696	0.7%
Dissolution de provisions	–	1 091 000	-1 091 000	-100.0%
Total des PRODUITS D'ADMINISTRATION	50 842 990	51 056 647	-213 657	-0.4%

* Suite à des reclassements, le solde diffère de celui des comptes 2022.

FONDS AVS/AI/PC (en CHF)

COTISATIONS	31.12.2023	31.12.2022	Différence	en %
AVS/AI/APG	1 571 061 738	1 529 633 276	41 428 462	2.7%
Assurance-chômage	272 827 473	269 195 401	3 632 072	1.3%
Allocations familiales agriculture	2 777 550	2 527 555	249 995	9.9%
Total des COTISATIONS	1 846 666 761	1 801 356 232	45 310 529	2.5%
PRESTATIONS	31.12.2023	31.12.2022	Différence	en %
Rentes AVS				
Rentes ordinaires	3 109 396 856	3 006 672 228	102 724 628	3.4%
Rentes extraordinaires	159 717	163 452	-3 735	-2.3%
Allocations pour impotent	48 260 281	46 127 638	2 132 643	4.6%
	3 157 816 854	3 052 963 318	104 853 536	3.4%
Prestations AI				
Rentes ordinaires	272 825 302	263 619 483	9 205 819	3.5%
Rentes extraordinaires	128 700 482	121 843 090	6 857 392	5.6%
Allocations pour impotent	37 805 114	36 463 724	1 341 390	3.7%
Indemnités journalières AI	30 332 563	31 477 914	-1 145 351	-3.6%
	469 663 461	453 404 211	16 259 250	3.6%
Prestations APG				
Allocations de perte de gain	35 158 888	33 193 800	1 965 088	5.9%
Allocations de maternité	28 461 537	32 968 025	-4 506 488	-13.7%
Allocations de paternité	4 271 806	4 788 200	-516 394	-10.8%
Allocations de prise en charge	242 405	278 269	-35 864	-12.9%
	68 134 636	71 228 294	-3 093 658	-4.3%
Prestations allocations familiales agriculture				
en faveur des employés agricoles	2 703 246	2 593 311	109 935	4.2%
en faveur des agriculteurs indépendants	9 935 665	10 265 021	-329 356	-3.2%
	12 638 911	12 858 332	-219 421	-1.7%
Redistribution				
Taxe sur le CO ₂	7 976 656	9 952 947	-1 976 291	-19.9%
	7 976 656	9 952 947	-1 976 291	-19.9%
Prestations coronavirus	259 049	9 364 713	-9 105 664	-97.2%
Total des prestations	3 716 489 567	3 609 771 815	106 717 752	3.0%

Caisse d'allocations familiales du canton de Berne

BILAN (en CHF)

ACTIFS	31.12.2023	31.12.2022	Différence	en %
Liquidités (y c. avoir selon SC I)*	21 991 489	13 051 747	8 939 743	68.5%
Avoirs en compte courant	10 746 734	10 440 159	306 575	2.9%
Autres avoirs	459 974	368 887	91 087	24.7%
Placements de capitaux	175 225 959	174 656 791	569 168	0.3%
Comptes de régularisation/d'ordre	12 559 203	13 771 490	-1 212 287	-8.8%
Total des ACTIFS	220 983 359	212 289 074	8 694 285	4.1%
PASSIFS	31.12.2023	31.12.2022	Différence	en %
Dettes compte courant	0	2 320	-2 320	-100.0%
Provisions	1 044 656	1 010 382	34 274	3.4%
Corrections de valeur sur les placements de capitaux	13 444 000	7 729 000	5 715 000	73.9%
Réserves générales	203 547 372	196 965 115	6 582 257	3.3%
Résultat du compte d'exploitation et du compte d'administration (bénéfice)	2 947 331	6 582 257	-3 634 926	-55.2%
Total des PASSIFS	220 983 359	212 289 074	8 694 285	4.1%

COMPTE D'ADMINISTRATION (en CHF)

CHARGES	31.12.2023	31.12.2022	Différence	en %
Frais de personnel	1 808 297	1 727 683	80 614	4.7%
Frais de matériel (y compris informatique)	851 821	973 629	-121 808	-12.5%
Coûts des locaux	115 346	120 331	-4 985	-4.1%
Prestations de tiers	1 252 678	1 147 354	105 324	9.2%
Coûts du capital	333 273	227 029	106 244	46.8%
Amortissements sur immobilisations corporelles	77 124	86 320	-9 196	-10.7%
Frais administratifs généraux	2 722	8 154	-5 432	-66.6%
Corrections de valeur sur les placements de capitaux	2 243 997	12 238 646	-9 994 648	-81.7%
Constitution de provisions sur les placements de capitaux	5 715 000	–	5 715 000	0.0%
Résultat du compte d'administration (bénéfice)	–	–	0	0.0%
Total des CHARGES D'ADMINISTRATION	12 400 258	16 529 146	-4 128 888	-25.0%
PRODUITS	31.12.2023	31.12.2022	Différence	en %
Rémunérations	271 366	170 270	101 096	59.4%
Produits de la fortune	2 539 505	2 095 895	443 610	21.2%
Corrections de valeur sur les placements de capitaux	1 895 948	479 225	1 416 724	295.6%
Remboursements	6 271	11 387	-5 116	-44.9%
Dissolution de provisions	–	5 229 000	-5 229 000	-100.0%
Résultat du compte d'administration (perte)	7 687 168	8 543 369	-856 201	-10.0%
Total des PRODUITS D'ADMINISTRATION	12 400 258	16 529 146	-4 128 888	-25.0%

* Suite à des reclassements, le solde diffère de celui des comptes 2022.

COMPTE D'EXPLOITATION (en CHF)

CHARGES	31.12.2023	31.12.2022	Différence	en %
Allocations familiales	243 162 815	239 148 369	4 014 446	1.7%
Amortissements sur les demandes de restitution / remises	69 819	78 033	-8 214	-10.5%
Demandes de restitution allocations familiales	-979 654	-802 571	-177 083	22.1%
Résultat compte d'exploitation (bénéfice)	10 634 499	15 125 626	-4 491 128	-29.7%
Total des CHARGES	252 887 479	253 549 457	-661 979	-0.3%
PRODUITS	31.12.2023	31.12.2022	Différence	en %
Cotisations	235 969 245	228 798 740	7 170 505	3.1%
Cotisations prescrites / avec remise	-1 074 793	-940 371	-134 422	14.3%
Compensation des charges	17 993 026	25 691 088	-7 698 062	-30.0%
Total des PRODUITS	252 887 479	253 549 457	-661 979	-0.3%

Prestations complémentaires

COMPTE D'EXPLOITATION (en CHF)

PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES ANNUELLES	31.12.2023	31.12.2022	Différence	en %
à l'AVS	551 581 140	537 211 632	14 369 508	2.7%
à l'AI	304 117 462	297 560 535	6 556 927	2.2%
	855 698 602	834 772 167	20 926 435	2.5%
FRAIS DE MALADIE ETD'INVALIDITÉ	31.12.2023	31.12.2022	Différence	en %
à l'AVS	53 010 920	48 635 844	4 375 076	9.0%
à l'AI	27 737 245	25 468 461	2 268 784	8.9%
	80 748 165	74 104 305	6 643 860	9.0%
Total des PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES	936 446 767	908 876 472	27 570 295	3.0%

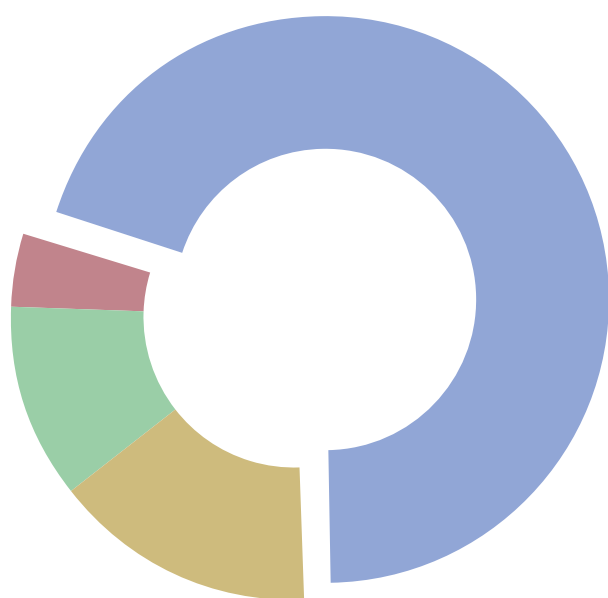
Prestations transitoires pour les chômeurs âgés

COMPTE D'EXPLOITATION (en CHF)

PRESTATIONS TRANSITOIRES	31.12.2023	31.12.2022	Différence	en %
Prestations transitoires annuelles	2 949 582	1 497 329	1 452 253	97.0%
Frais de maladie et d'invalidité	49 173	17 073	32 100	188.0%
Total des PRESTATIONS TRANSITOIRES	2 998 755	1 514 402	1 484 353	98.0%

Cotisations au 1^{er} pilier et à l'assurance-chômage

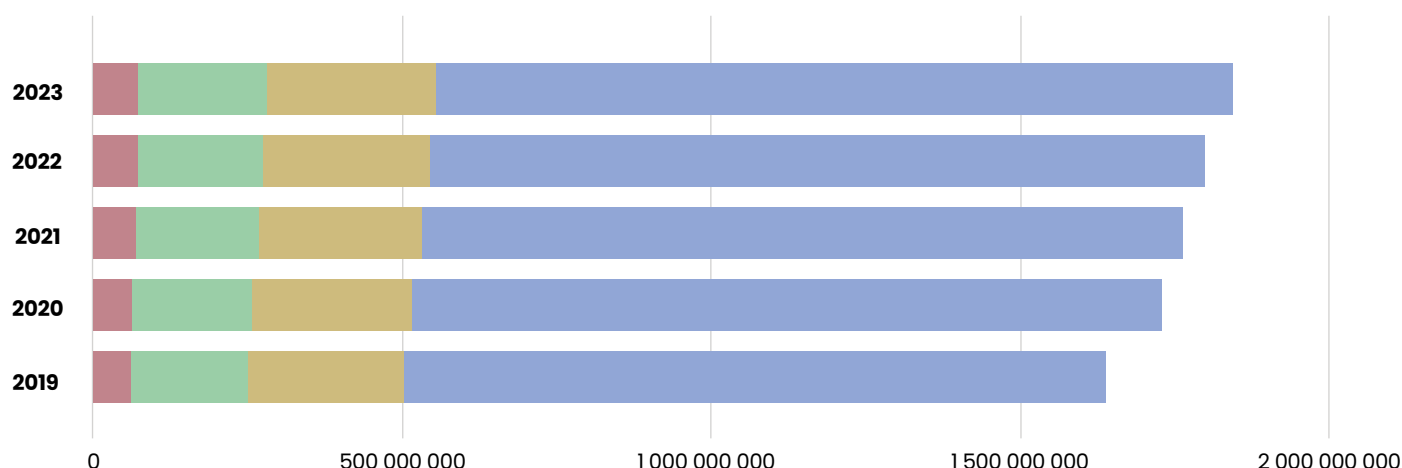
Recettes de cotisations en valeur absolue : total
1'843'889'210 CHF



- Cotisations à l'assurance-vieillesse et survivants
1 289 456 332
- Cotisations à l'assurance-chômage
272 827 473
- Cotisations à l'assurance-invalidité
207 498 720
- Cotisations aux allocations pour perte de gain*
74 106 686

Toutes les cotisations listées sont calculées sur la masse salariale. Les totaux partiels évoluent donc au même rythme par rapport à l'année précédente. Entre 2022 et 2023, on observe une augmentation de 2.5%, ce qui est dû à la croissance économique, mais aussi à la hausse de l'inflation. Il n'a pas eu de départs importants d'entreprises vers d'autres caisses de compensation.

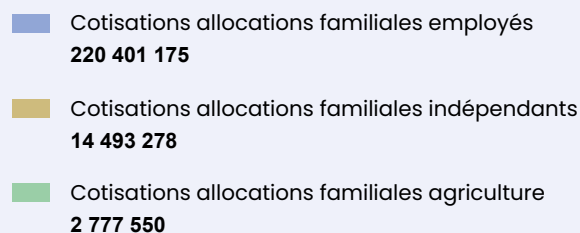
Évolution sur les 5 dernières années



Au cours des cinq dernières années, le produit des cotisations AVS/AI/APG a augmenté de 12.6%. Malgré l'activité économique réduite pendant les années de pandémie, une croissance considérable de la masse salariale est ainsi observée. Cette croissance a été rendue possible par les mesures corona prises par l'État pour soutenir l'économie.

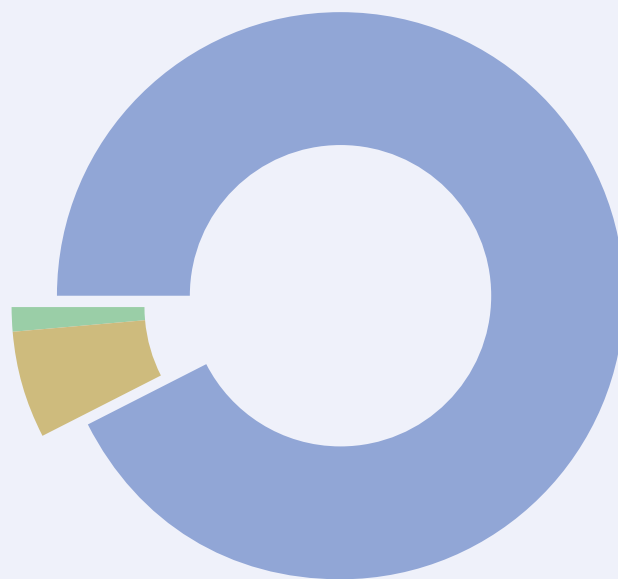
Cotisations aux allocations familiales

Recettes de cotisations en valeur absolue : total
237'672'003 CHF

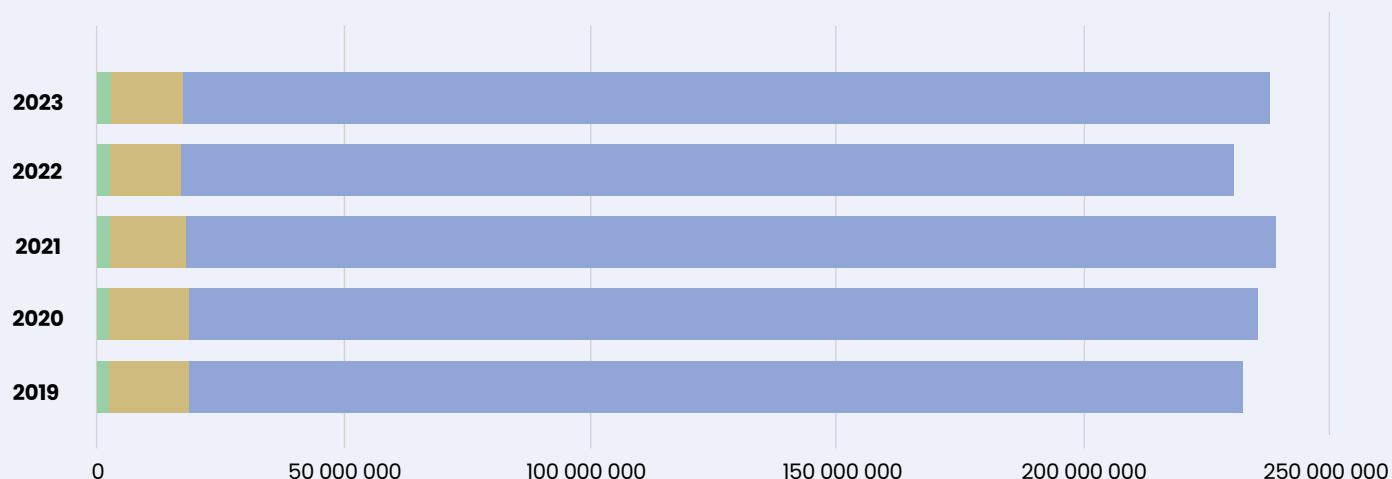


Par rapport à l'année précédente, les cotisations aux allocations familiales ont progressé de 2.5%, soit au même rythme que la masse salariale totale.

Le taux de cotisation est resté constant à 1.5%.



Évolution sur les 5 dernières années

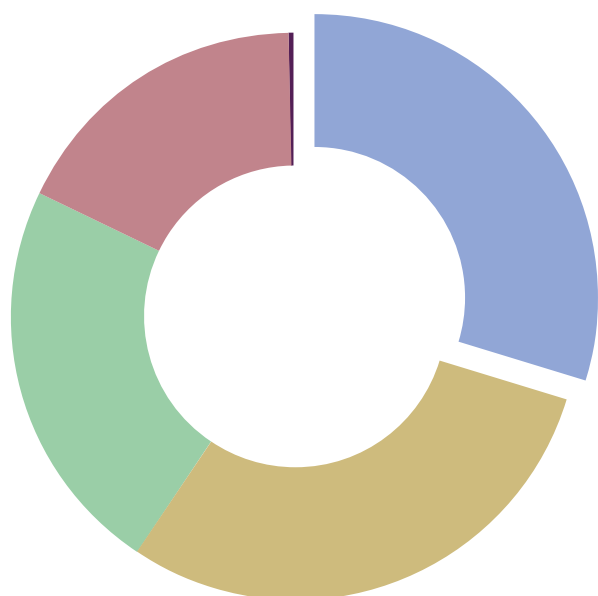


La croissance du total des cotisations découle en particulier des cotisations des employeurs sur les masses salariales de leurs employé-e-s.

Les produits des masses salariales des personnes exerçant une activité indépendante et des agricultrices et agriculteurs n'ont guère évolué de façon générale. Le recul du total des cotisations en 2022 s'explique par le taux de cotisation moins élevé de 1.5% appliqué pour la première fois cette année-là.

Personnes tenues de payer des cotisations au 1^{er} pilier et allocations familiales

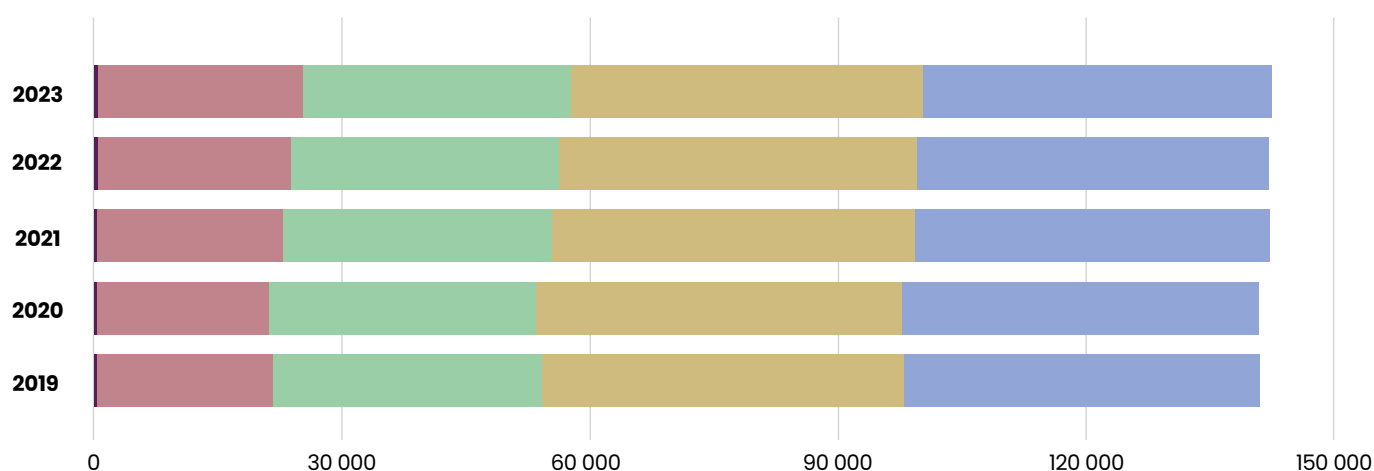
Nombre absolu de personnes tenues de payer des cotisations : total 142'532



- Personnes sans activité lucrative
42 524
- Indépendant-e-s
42 307
- Employeurs
32 410
- Personnes tenues de payer des cotisations qui ne doivent pas payer des cotisations / décompter chaque année
24 902
- Indépendant-e-s et salarié-e-s dont l'employeur n'est pas tenu de payer des cotisations
389

Par rapport à l'année précédente, le nombre de personnes tenues de payer des cotisations n'a pratiquement pas varié. L'augmentation la plus frappante est celle des personnes tenues de payer des cotisations qui ne versent pas de cotisations chaque année ou qui n'exercent une activité lucrative que de manière irrégulière. Leur nombre a progressé d'environ 1'500. Cette progression est à mettre en relation avec une nouvelle définition de ce groupe.

Évolution sur les 5 dernières années



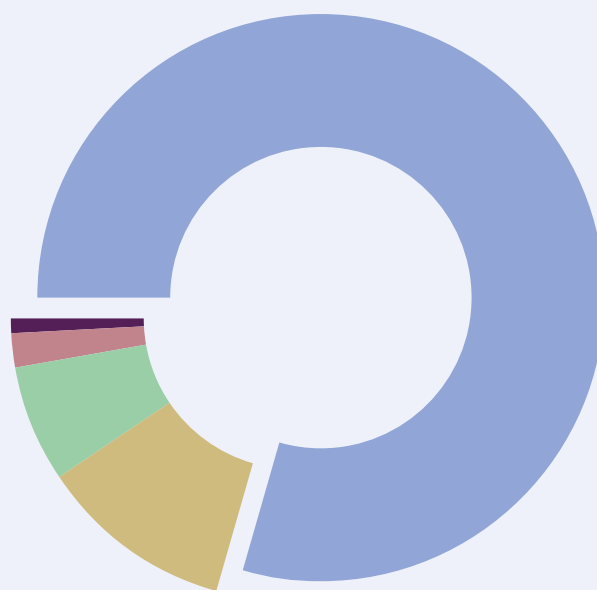
Suite à l'introduction de la compensation des charges entre les caisses d'allocations familiales en 2019, le départ de membres de la CCB vers une caisse de compensation professionnelle s'est notablement réduit. Il en est résulté depuis trois ans un effectif pratiquement stable des personnes tenues de payer des cotisations au sein de la CCB.

Prestations de rentes, d'indemnités journalières et d'allocations familiales

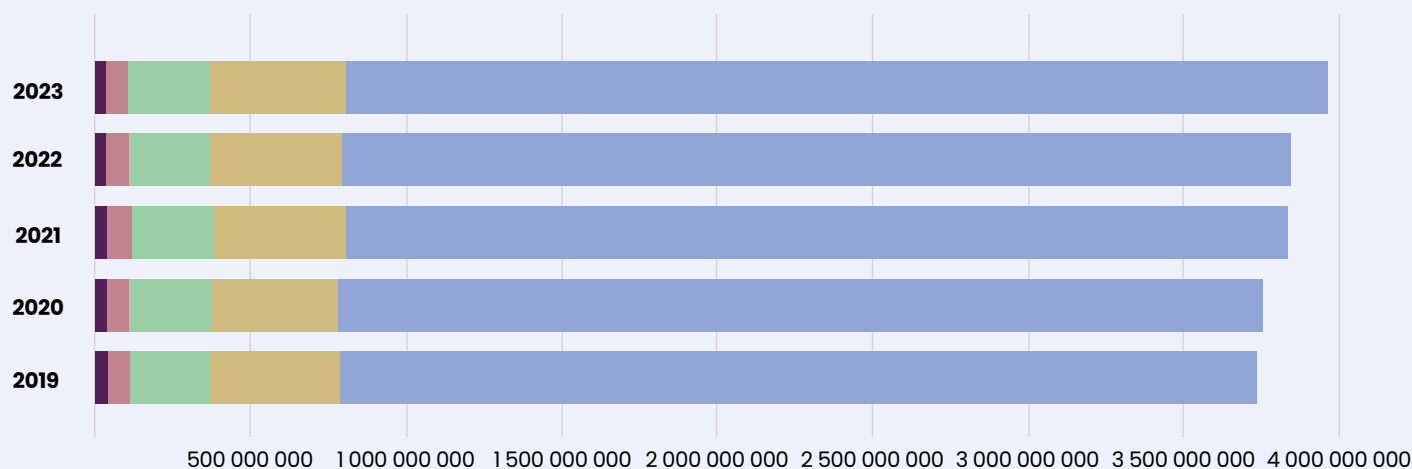
Prestations en valeur absolue : total 3'963'870'172 CHF

Total des prestations de rentes AVS	3 157 816 855
Total des prestations de rentes AI	439 330 898
Total des prestations d'allocations familiales	262 146 548
Total des prestations d'allocations pour perte de gain	72 340 422
Total des prestations d'indemnités journalières AI	32 235 450

La majeure partie des prestations est versée à nos assuré-e-s sous la forme de rentes mensuelles (AVS et AI). Les prestations en faveur des familles (allocations familiales) représentent une autre part importante. Par rapport à l'année précédente, les prestations dans le domaine des rentes, des indemnités journalières et des allocations familiales ont progressé de 3%.



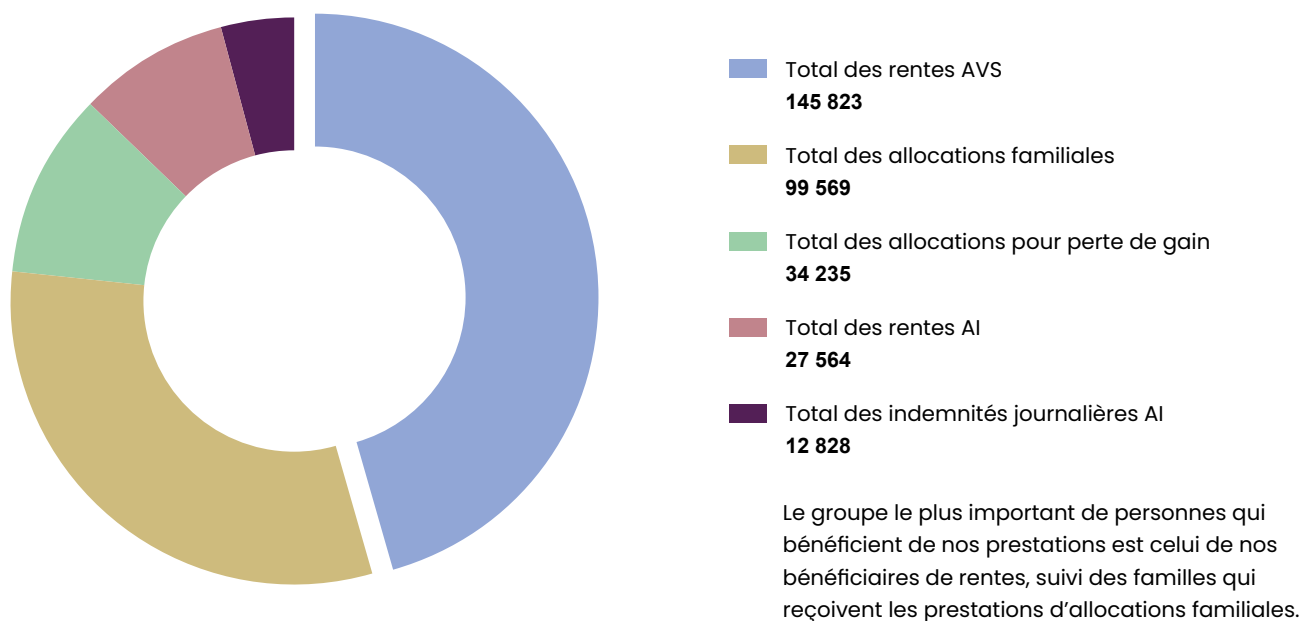
Évolution sur les 5 dernières années



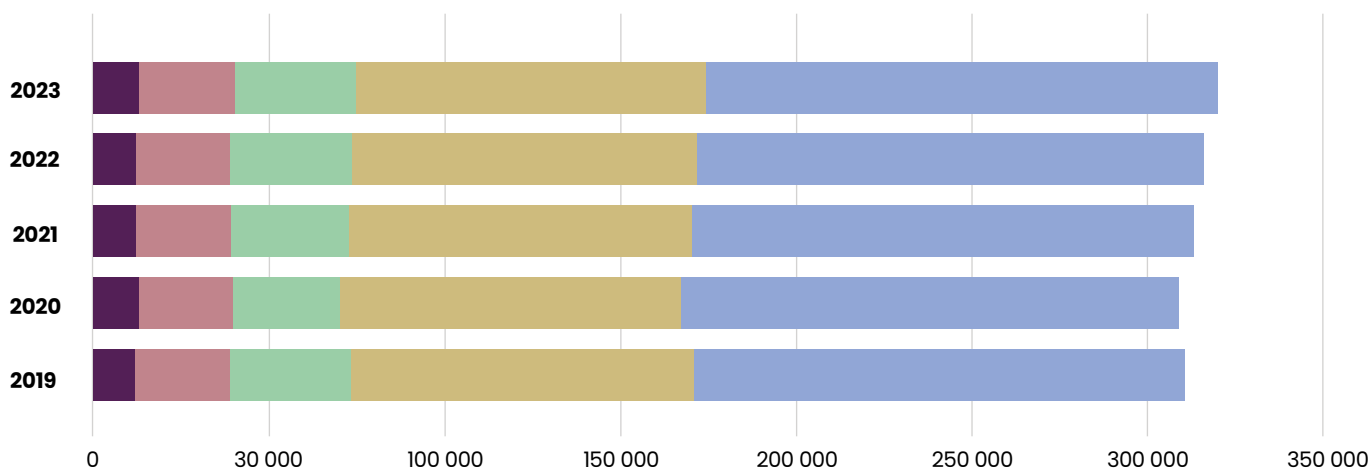
Au cours des dernières années, les dépenses pour les rentes de vieillesse ont nettement augmenté. Cette hausse est due à l'accroissement du nombre de bénéficiaires de rente (démographie) et à l'augmentation du niveau des rentes.

Bénéficiaires de prestations de rentes, d'indemnités journalières et d'allocations familiales

Nombre absolu de bénéficiaires de prestations : 320'019



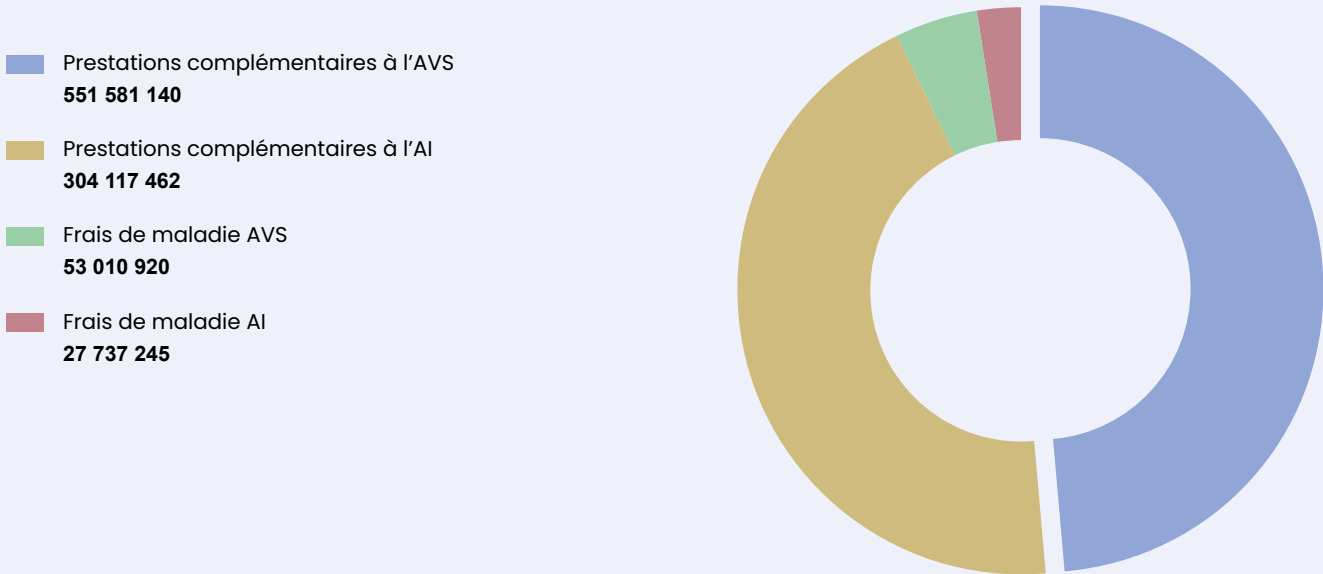
Évolution sur les 5 dernières années



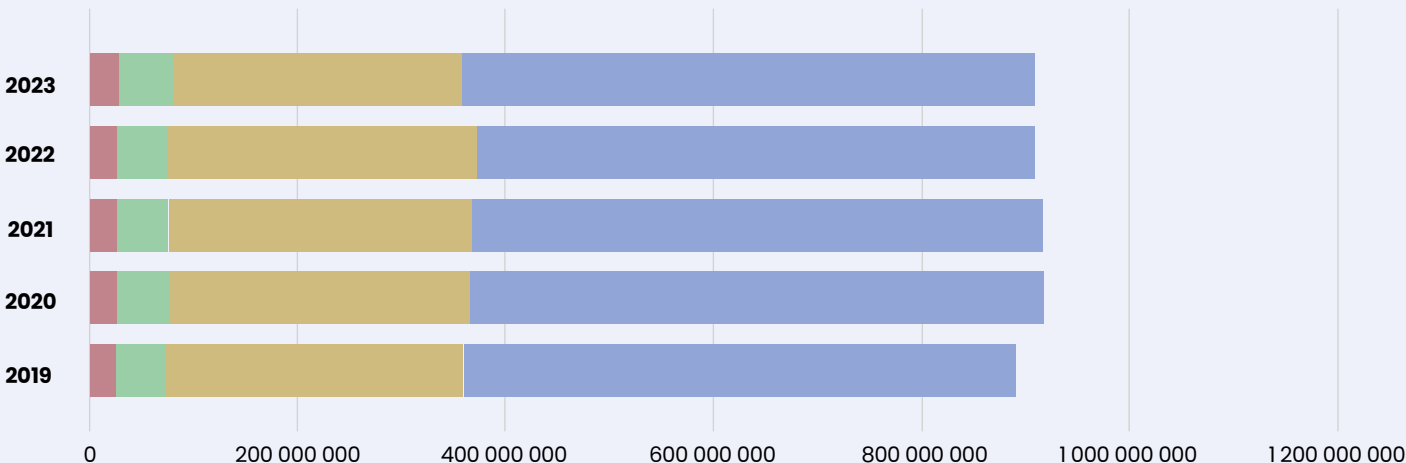
Le nombre de bénéficiaires de rente AVS a augmenté continuellement en raison de l'évolution démographique. Dans le cas des rentes AI, le nombre est resté stable en raison des révisions de la législation opérées précédemment. Dans le cas des prestations APG, on remarque qu'elles présentent une légère tendance à la hausse à partir de 2020. Cette évolution est essentiellement due à l'introduction du congé de paternité payé.

Prestations complémentaires, frais de maladie et d'invalidité AVS/AI

Prestations en valeur absolue : total 1'131'108'463 CHF



Évolution sur les 5 dernières années



Bénéficiaires de prestations : prestations complémentaires, frais de maladie et d'invalidité AVS/AI

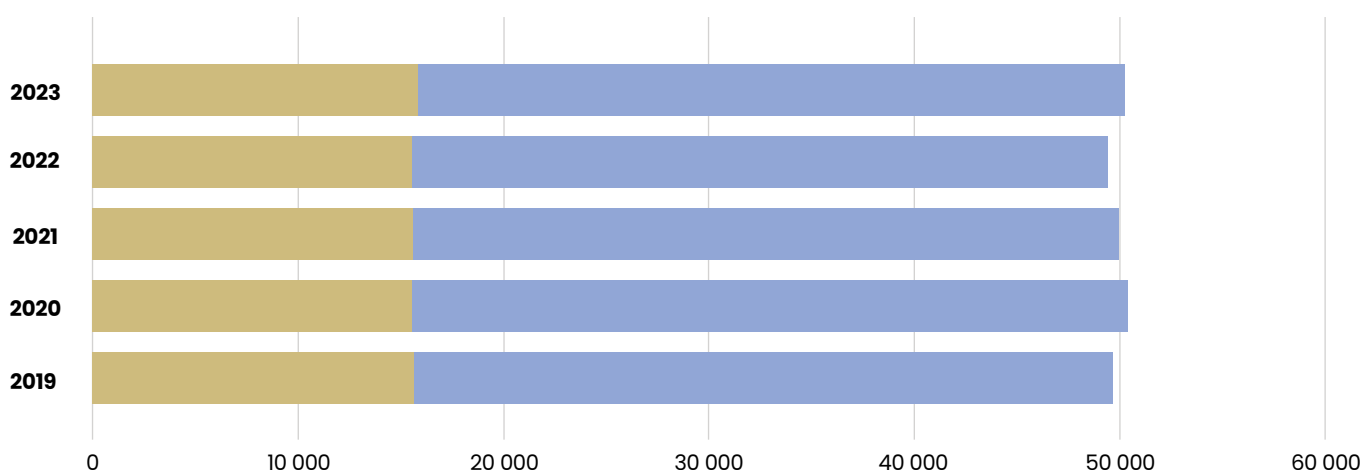
Nombre absolu de bénéficiaires de prestations : 50'249



- Prestations complémentaires à l'AVS
34 396
- Prestations complémentaires à l'AI
15 853

Dans le canton de Berne, au 31 décembre 2023, un nombre légèrement plus important de personnes bénéficiaient de PC par rapport au même jour de l'année précédente.

Évolution sur les 5 dernières années



Taxe sur le CO₂ / remboursement

Les entreprises dont les émissions de CO₂ sont importantes ainsi que tous les consommateurs de combustibles fossiles paient 120 francs par tonne de CO₂ émise. Cet argent est perçu dans le cadre d'une taxe d'incitation pour être ensuite versé à raison des deux tiers à l'économie et à la population. Un tiers est utilisé pour soutenir la rénovation énergétique des bâtiments. Les remboursements se répartissent comme suit : un tiers environ des recettes de cette source de revenu est redistribué à parts égales à toutes les personnes domiciliées en Suisse à travers une réduction de la prime d'assurance-maladie.

Un autre tiers est remboursé aux employeurs en fonction de leur masse salariale et du montant disponible dans la cagnotte CO₂. Ce versement est effectué par l'intermédiaire des caisses de compensation AVS. L'année passée, la Caisse de compensation du canton de Berne a remboursé CHF 7'976'656 dans ce cadre.

Le montant inférieur d'environ CHF 2 millions par rapport à l'exercice précédent s'explique probablement par l'appel du Conseil fédéral à économiser l'énergie en lien avec la guerre en Ukraine. Durant la période qui sert de référence, il a en effet été utilisé moins de combustibles fossiles, ce qui a entraîné une baisse du produit de la taxe sur le CO₂.

2023

7'976'656 CHF

2022

9'952'947 CHF

Prestations transitoires

Depuis l'introduction des prestations transitoires le 1^{er} juillet 2021, 361 demandes ont été déposées. La date de référence est le 31 décembre 2023. Ce jour-là, dans le canton de Berne, 77 personnes percevaient des prestations transitoires.

2023

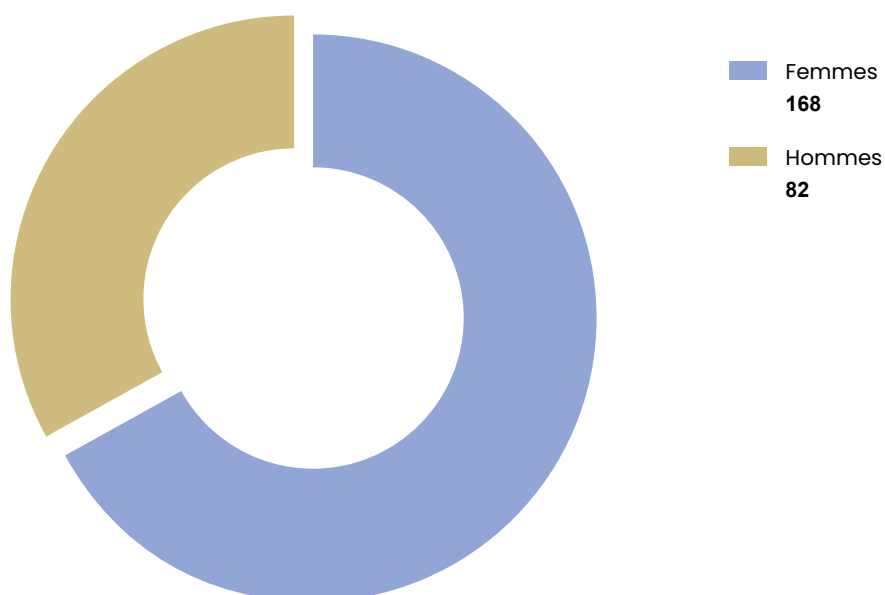
2'998'755 CHF

2022

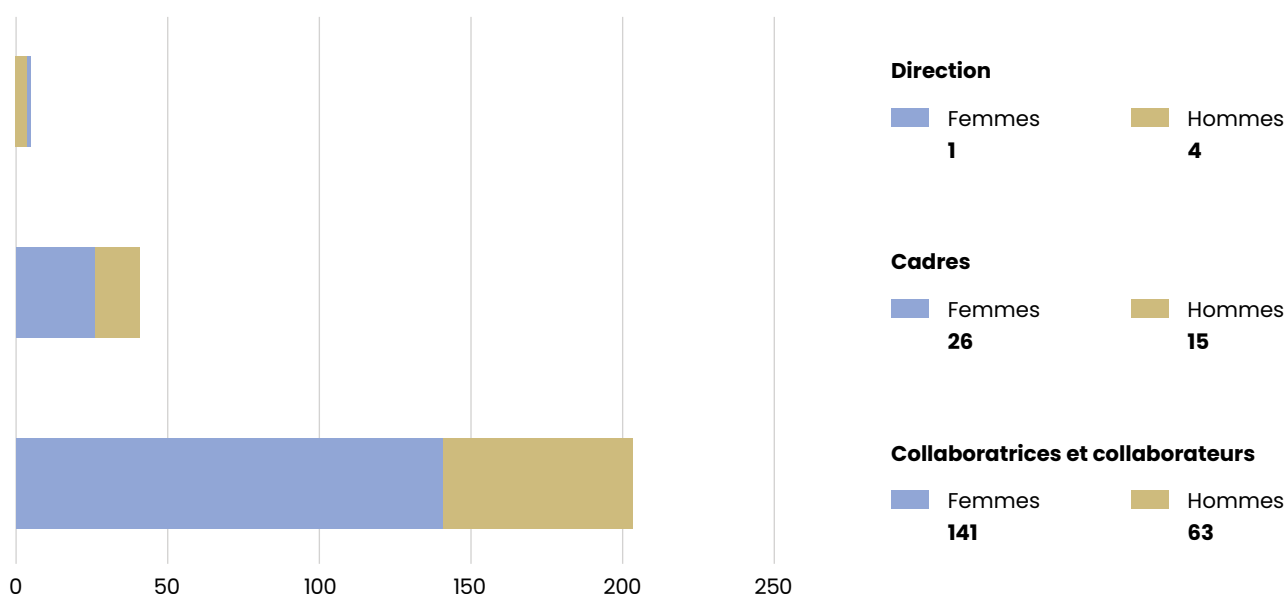
1'514'402 CHF

Chiffres clés collaboratrices et collaborateurs

Nombre total de collaboratrices et collaborateurs : 250



Niveaux hiérarchiques



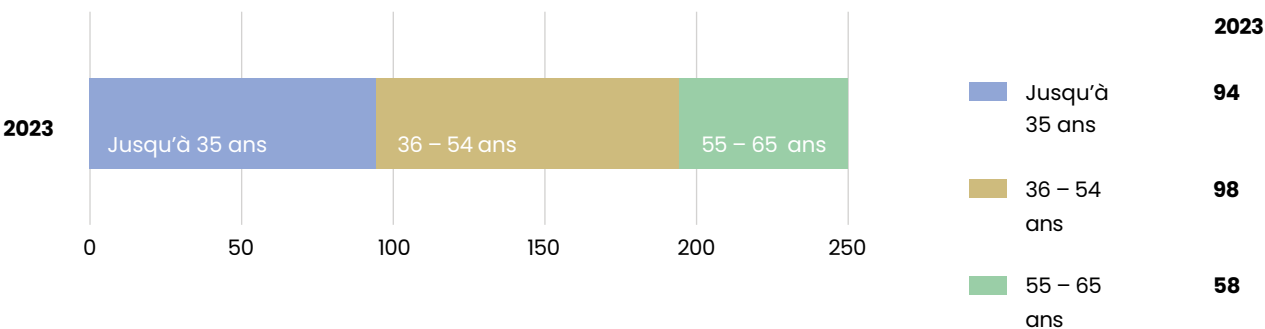
Formes d'engagement

- Temps complet
145
- Temps partiel
105

Dont nombre de collabora-
trices et collaborateurs avec
convention de télétravail
166



Structure d'âge



Rapport de l'organe de révision



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

BDO AG
Schiffbaustrasse 2
8031 Zürich

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

Zürich, 19. März 2024

Revision AHV/IV/EO/EL/ÜL/FL 2023

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 26. Juni bis 7. Juli 2023 sowie zwischen dem 19. und 29. Februar 2024 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 22. November 2023 und der Bericht über die Abschlussrevision datiert vom 15. März 2024.

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



« Je fais mon école de recrues, et je suis vraiment reconnaissant pour l'allocation pour perte de gain que je reçois de la part de la caisse de compensation. Peu importe qu'on ait été auparavant en formation ou déjà dans la vie active, on reçoit CHF 69.00 de plus par jour. C'est une aide précieuse.

Ce soutien financier me conforte dans le sentiment que mon engagement pour le pays est reconnu. C'est rassurant de voir que notre système soutient ceux qui s'engagent pour la sécurité et le bien de notre pays. »

F. M., recrue, Zollikofen



AUSGLEICHKASSE DES KANTONS BERN
CAISSE DE COMPENSATION DU CANTON DE BERNE

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

Responsabilité du projet

Caisse de compensation du canton de Berne,
Marion Ebinger

**Concept et réalisation,
analogique et numérique**

Fruitcake publicité + presse SA, Worb

Photographie

Alexander Jaquement, Erlach

Impression

Streit SA, Liebefeld

Tirage

200 exemplaires en allemand
100 exemplaires en français
Le rapport annuel 2023 paraît en français et en
allemand, la version allemande faisant foi.

© Caisse de compensation du canton de
Berne, 2024

Rapport annuel numérique

Pour plus d'informations :
akbern-jahresbericht.ch/fr

