



2021

CFC

RAPPORT ANNUEL



Sommaire

AVANT-PROPOS 5

L'ANNÉE 2021 EN CHIFFRES 6

COTISATIONS 8

PRESTATIONS 15

CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES 23

SERVICE À LA CLIENTÈLE 28

INFORMATIQUE 29

AFFAIRES JURIDIQUES 31

RESSOURCES HUMAINES 32

QUALITÉ 34

RAPPORT DE L'ORGANE DE RÉVISION T&R SA 35

COMPTE D'EXPLOITATION 37

ORGANIGRAMME 38

IMPRESSUM 39



AVANT-PROPOS

Les avancées sociales et technologiques surviennent sous la pression du changement – cette affirmation est sans doute valable pour ces deux dernières années. Bien des choses impensables avant le covid ou semblant appartenir à un avenir lointain font aujourd’hui partie de notre quotidien.

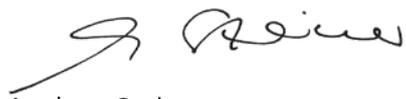
L’année dernière a débuté avec l’obligation de télétravail, en vigueur dans toute la Suisse. A l’exception des activités liées à l’impression, au courrier et au scannage, les collaborateurs de la CFC ont accompli toutes leurs tâches depuis leur domicile. Cela a été possible notamment grâce aux nombreux outils numériques que les collaborateurs ont su manier avec beaucoup de talent.

Le contact et les échanges avec les membres affiliés, qui ont toujours été une priorité, ont également été marqués par le recours à la voie électronique. La CFC a organisé des entretiens ainsi que des formations via MS Teams et mis à disposition des vidéos de formation. L’introduction de la fonction de délégation dans connect.eak, la plateforme en ligne pour une communication sécurisée et l’échange protégé de données et de documents, a permis de franchir une étape importante dans l’allègement des tâches administratives des employeurs. Ces possibilités numériques ont été largement utilisées. Je suis convaincue que cette collaboration par voie électronique a si bien fonctionné, notamment grâce aux relations personnelles de longue date que la CFC entretient avec ses membres affiliés. Les contacts et les relations personnelles sont primordiales pour utiliser les possibilités digitales de manière efficiente et efficace. C’est pourquoi la CFC va continuer de développer et encourager cette collaboration hybride à l’avenir.

Dans le domaine des Prestations, l’année sous revue a été marquée par l’introduction de deux nouvelles prestations légales et l’adaptation de nombreuses exigences en lien avec les prestations d’allocations corona-perte de gain. Les défis ont été considérables. Le résultat très réjouissant de l’enquête de satisfaction auprès des nouveaux bénéficiaires de rentes en 2021 a donc été d’autant plus apprécié par les collaborateurs.

Du côté des Cotisations, la masse salariale des membres affiliés de la CFC a augmenté de 1,25 % par rapport à l’année précédente, pour atteindre plus de CHF 15 milliards. Ce résultat a été particulièrement encourageant en raison des circonstances particulières et des prévisions économiques plutôt réservées.

Les collaborateurs, les membres affiliés et les partenaires, en particulier le pool informatique, ont fourni un travail formidable au cours de l’année écoulée. Grâce à cet engagement et au soutien mutuel de toutes les personnes concernées, la CFC a réussi à accomplir ses tâches de manière fiable, efficace et dans les délais. Un grand merci pour votre confiance. Je me réjouis de poursuivre notre bonne collaboration.



Andrea Steiner
Gérante de la CFC

15 016 000 434

Masse salariale en CHF

22 505

Demandes APG

240

Employeurs affiliés

6 300
Personnes sans
activité lucrative

1 137

Demandes d'allocations de paternité

1 950 000 000

Prestations AVS en CHF

4 273

Demandes de prestations
corona-perte de gain

122 000 000

Prestations AI en CHF

33 500 000

Allocations pour perte de gain (APG) en CHF

3 189

Calculs anticipés de la rente

7

Demandes d'allocations
de prise en charge

219 000 000

Allocations familiales versées en CHF

23 449

Mutations d'allocations familiales

3 198

Demandes d'allocations familiales



COTISATIONS

Rétrospective du point de vue des Cotisations - malgré la pandémie, un bilan positif de l'évolution des salaires

La masse salariale des employeurs affiliés a augmenté au cours de la deuxième année de pandémie et s'élève à plus de CHF 15 milliards. La masse salariale sert de base à la perception des cotisations et revêt donc un caractère décisif pour les prestations de services de la CFC.

Le nombre relativement faible de membres affiliés (environ 240 employeurs) est stable depuis des années. Cela s'explique notamment par le cadre légal qui définit étroitement les conditions d'adhésion à la CFC. Les dix plus grands employeurs, dont font notamment partie l'Administration fédérale et les entreprises proches de la Confédération, représentent plus de 90 % du total des salaires décomptés.

Dans ses activités quotidiennes, la CFC traite d'importants volumes. Afin de garantir à ses membres affiliés un service de qualité répondant à leurs besoins, la CFC mise sur le traitement automatisé et l'échange électronique des données. Dans ce cadre, il convient de mentionner le portail en ligne connect.eak, la 'procédure unifiée de communication des salaires ELM' ou encore le 'service de transfert de fichiers' au sein de l'Administration fédérale. Avec AKIS, la CFC dispose en outre d'un logiciel standard bien établi, qui compte parmi les solutions informatiques de pointe dans le domaine du 1^{er} pilier. La numérisation, qui est une tendance à long terme, restera l'une des principales priorités à l'avenir. La CFC poursuit son engagement sur cette voie !



Domaine d'activité

Parmi les nombreuses tâches de la section des Cotisations figurent la fixation des cotisations paritaires et personnelles à l'AVS, celles de la Caisse d'allocations familiales ainsi que l'examen des conditions d'affiliation à l'assurance obligatoire.

La CFC tient et gère en outre le registre des affiliés ainsi que les 'comptes individuels' (CI) des personnes assurées.

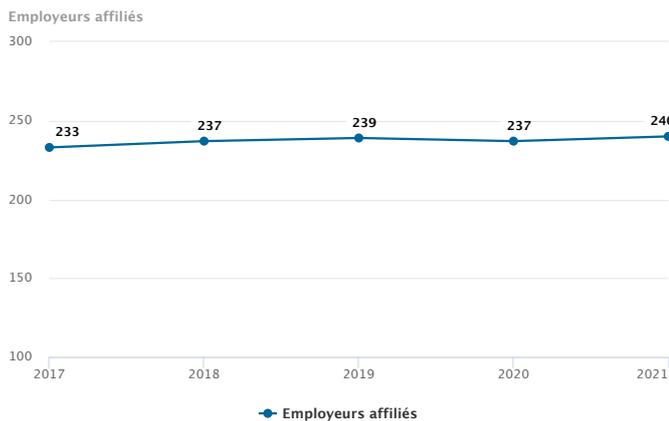
La section des Cotisations ordonne également les contrôles réguliers d'employeurs prescrits par la loi et redistribue le produit de la taxe sur le CO₂.



Cotisations employeurs

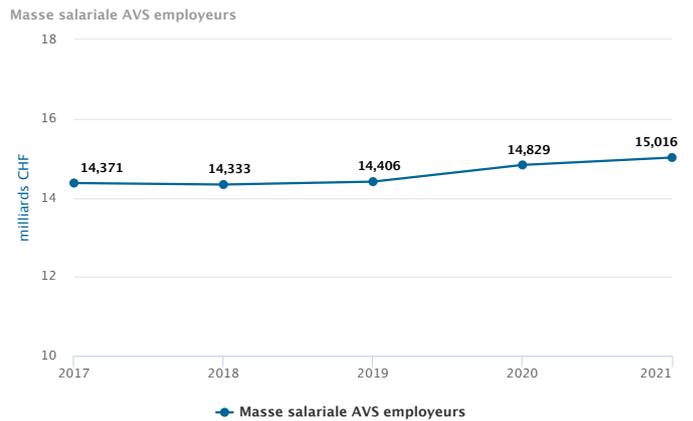
Employeurs affiliés

L'effectif des membres affiliés de la CFC est stable depuis des années avec environ 240 employeurs. Parmi les membres affiliés, on trouve de grandes institutions telles que l'Administration fédérale, la Poste Suisse ou les Chemins de fer fédéraux suisses CFF.



Masse salariale annuelle

La pandémie a rendu difficile toute prévision quant à l'évolution de la masse salariale. La CFC a néanmoins pu se réjouir d'une légère augmentation. Elle s'élève ainsi à environ CHF 15 milliards.



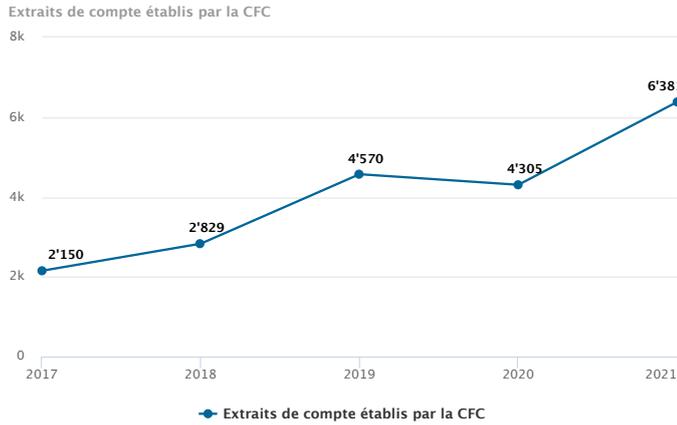
Communication des CI à la CdC

Les inscriptions sur le 'compte individuel' (CI) doivent être annoncées par toutes les caisses de compensation à la Centrale de compensation CdC. Les inscriptions CI transmises comprennent notamment tous les salaires communiqués par les employeurs, les cotisations personnelles des personnes sans activité lucrative ainsi que les prestations (indemnités journalières) de l'AC, de l'AMat, des APG, de l'AI et de l'assurance militaire. Sont également incluses les écritures liées au partage des revenus (divorce). Le 'compte individuel' constitue la base d'un calcul ultérieur de la rente et revêt donc une importance capitale pour les assurés.



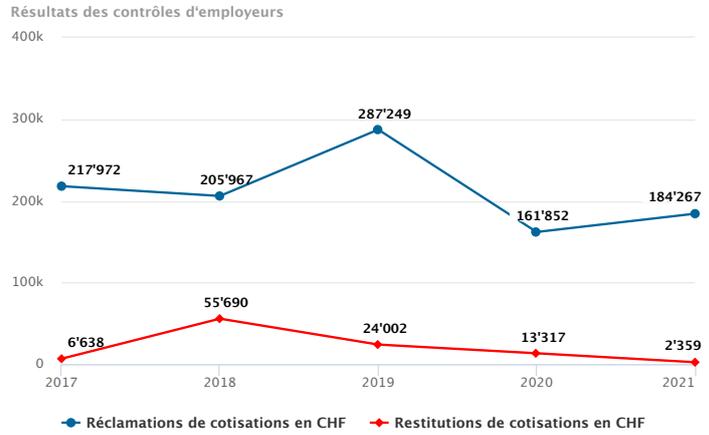
Extrait du compte individuel

Les assurés peuvent demander des extraits de tous les comptes individuels tenus pour eux auprès des différentes caisses de compensation. L'année dernière, la CFC a envoyé 6'381 extraits de compte aux assurés. Ce chiffre correspond à une augmentation de 50 % par rapport à l'année précédente.

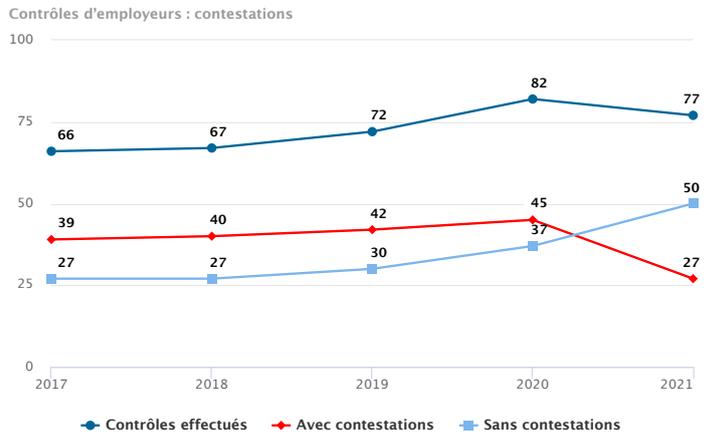


Contrôles d'employeurs

Les employeurs sont soumis à des contrôles périodiques sur le respect des dispositions légales. Les contrôles ont lieu en principe tous les quatre ans et sont effectués par l'organe de révision des caisses de compensation (RSA).



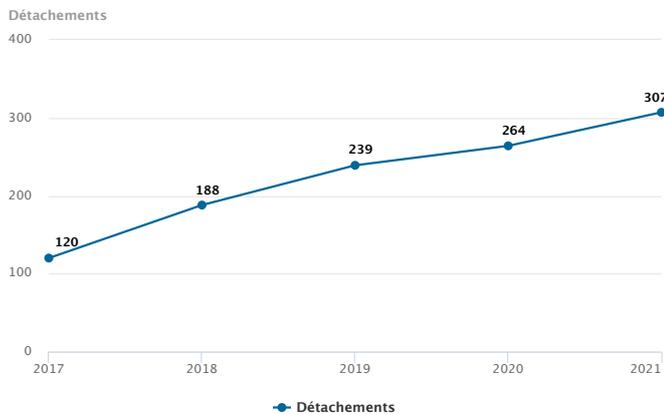
En 2021, 77 contrôles d'employeurs AVS ont été effectués au total, dont 34 contrôles auprès d'unités administratives de la Confédération ainsi que 16 contrôles spéciaux (contrôles initiaux et finaux suite à des réorganisations et à des changements de caisse).



Obligation d'assurance / Affaires internationales

Détachements

Pour leurs collaborateurs détachés à l'étranger, les employeurs demandent à la caisse de compensation d'établir d'une attestation de détachement. Celle-ci prouve que la personne détachée reste assurée en Suisse pour toutes les branches des assurances sociales pendant son engagement à l'étranger et qu'elle n'est pas soumise à une obligation d'assurance ou de cotisation dans le pays d'engagement.



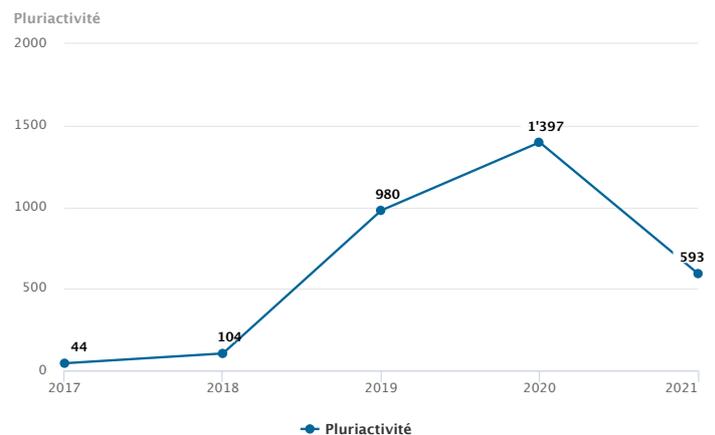
Groupes professionnels spéciaux

Pour les personnes appartenant à des groupes professionnels spéciaux (par exemple les membres d'une unité administrative), une attestation est délivrée sur demande lors d'affectations à l'étranger.

L'attestation sert de preuve que seule la législation suisse en matière de sécurité sociale est applicable pendant l'affectation à l'étranger. Jusqu'en 2019, les membres de groupes professionnels spéciaux travaillant à l'étranger étaient traités comme toutes les autres personnes exerçant une activité lucrative dans plusieurs États membres de l'UE ou de l'AELE (cf. pluriactivité).

Pluriactivité

Pour les personnes qui travaillent dans plusieurs États de l'UE ou de l'AELE, l'institution d'assurance compétente de l'État de résidence doit déterminer l'État dans lequel la personne est assurée pour l'ensemble de ses revenus. L'attestation délivrée sert de preuve à la personne assurée que le revenu perçu dans plusieurs États n'est soumis à l'obligation d'assurance et de cotisation que dans un seul État. Depuis 2020, les membres de groupes professionnels spéciaux (par exemple, les membres d'une unité administrative) qui n'exercent pas d'autre activité lucrative ne sont plus inclus dans la catégorie 'pluriactivité'. Cela explique la diminution du nombre de cas en 2021.



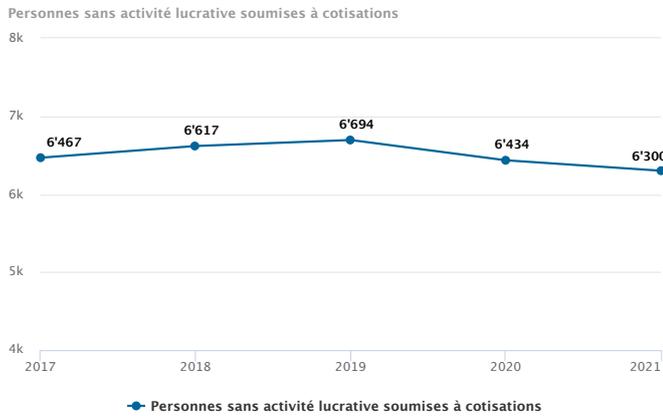


Cotisations personnelles

Personnes sans activité lucrative

Le nombre de personnes sans activité lucrative affiliées à la CFC et soumises à l'obligation de cotiser a encore légèrement diminué. Il s'agit principalement des personnes en retraite anticipée et leurs partenaires.

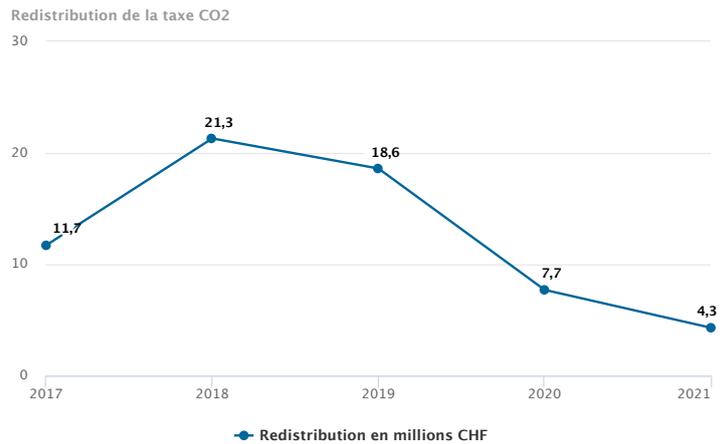
Les cotisations des personnes sans activité lucrative sont calculées sur la base de leur fortune et de leur revenu sous forme de rente.



Redistribution de la taxe sur le CO₂

La taxe sur le CO₂ est une taxe d'incitation qui est prélevée depuis janvier 2008 sur les combustibles fossiles tels que le mazout ou le gaz naturel. Environ deux tiers des recettes de la taxe sur le CO₂ sont redistribuées à la population et à l'économie. La restitution aux entreprises se fait par le biais de l'impôt sur le revenu sur mandat de l'Office fédéral de l'environnement (OFEV), qui fixe chaque année le facteur de répartition.

La redistribution est proportionnelle à la masse salariale AVS décomptée. En 2021, la CFC a versé à ses membres affiliés une somme de CHF 4,3 millions.



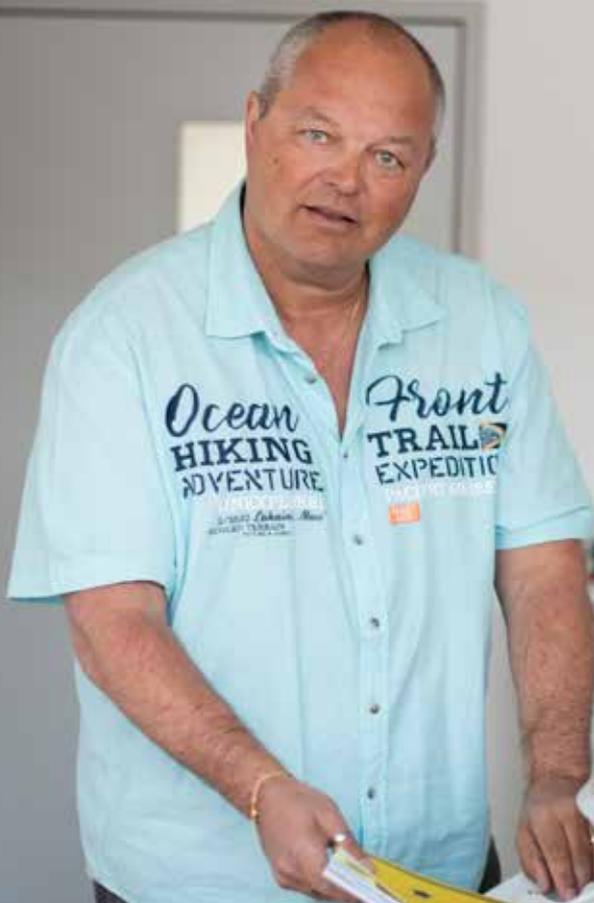
PRESTATIONS

Rétrospective du point de vue des Prestations – deux nouvelles prestations et une pandémie

Congé de paternité : pas moins, pas autant, mais plus ! Au préalable, on s'est longuement demandé si les pères allaient faire usage de leur nouveau droit, le congé de paternité, à partir du 1^{er} janvier 2021. La planification des ressources et l'estimation du nombre d'inscriptions par rapport à l'allocation de maternité ont été d'autant plus difficiles. Le résultat a surpris tout le monde. Pas moins, pas autant, mais plus ! Alors que les demandes d'allocations de paternité étaient encore hésitantes les premiers mois, elles ont rattrapé et même dépassé les demandes d'allocations de maternité dès les mois d'été (+5 % à partir du deuxième semestre).

Indemnité de prise en charge : pas facile à bien des égards. Comme prévu, l'introduction et la mise en œuvre de cette nouvelle prestation à partir du 1^{er} juillet 2021 ne se sont pas révélées 'faciles'. Pas faciles parce que, d'une part, les demandes de prestations ont été faites dans des situations de vie parfois très difficiles et que, d'autre part, les valeurs empiriques si importantes pour un traitement correct et rapide des cas n'étaient pas encore disponibles.

Indemnité corona-perte de gain : un produit de fin de série, espérons-le. L'année sous revue a été marquée par de nombreuses adaptations. Ce sont en particulier les personnes en quarantaine et les personnes particulièrement vulnérables qui ont soumis des demandes de prestations à la CFC. Alors que 1'476 cas avaient été indemnisés lors de la première année de la pandémie en 2020, ils étaient trois fois plus nombreux au cours de l'année sous revue. Bien que les indemnités corona-perte de gain soient très importantes pour les personnes concernées et qu'elles remplissent leur objectif, nous espérons qu'elles soient vouées à disparaître.





Satisfaction de la clientèle : les retraités apprécient les compétences professionnelles de haut niveau

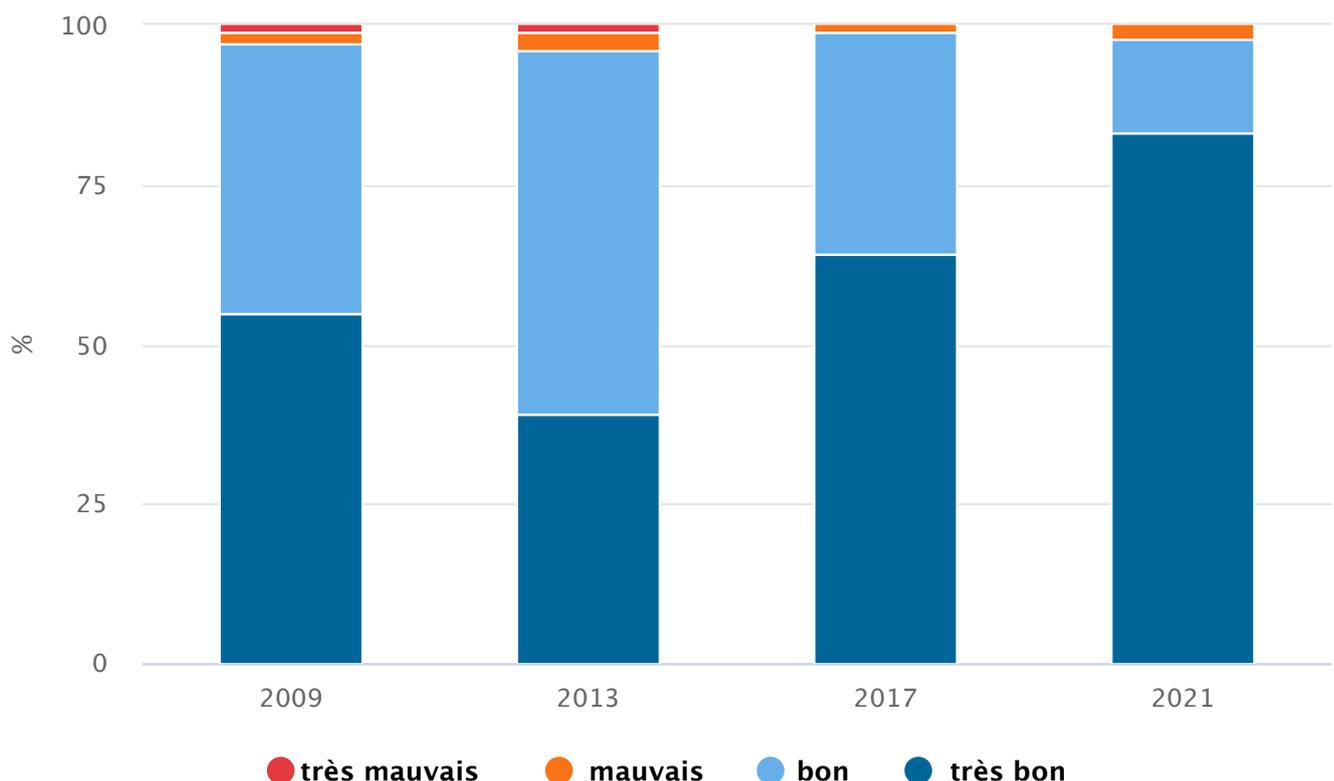
Depuis 2009, la section Prestations mène une enquête de satisfaction auprès des nouveaux rentiers tous les quatre ans. En 2021, cette enquête a été réalisée, pour la première fois, exclusivement en ligne.

La satisfaction des clients, déjà élevée les années précédentes, a encore pu être légèrement améliorée.

Les critères de service tels que l'accessibilité, le temps de traitement, l'amabilité et la compétence ainsi que l'impression générale ont été au centre de l'attention. 98 % des retraités interrogés ont surtout apprécié la grande compétence professionnelle des collaborateurs de la CFC.

Compétences prof.	2009	2013	2017	2021
Très mauvais	1 %	1 %	-	-
Mauvais	2 %	3 %	1 %	2 %
Bon	42 %	57 %	35 %	15 %
Très bon	59 %	39 %	64 %	83 %

Niveau de satisfaction des compétences professionnelles

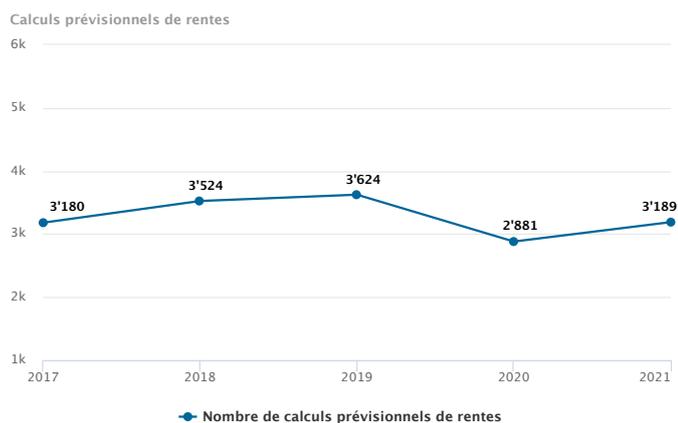
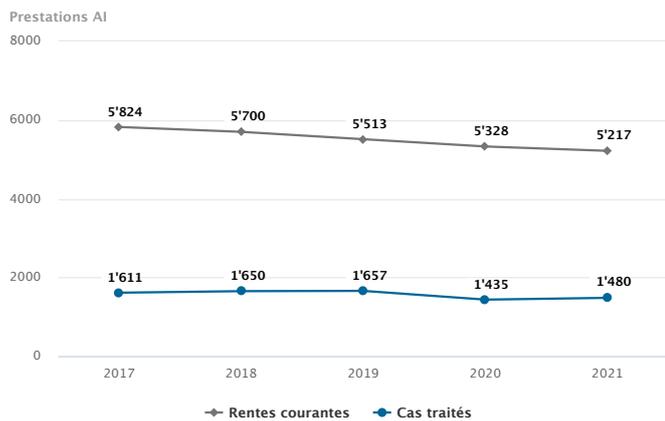
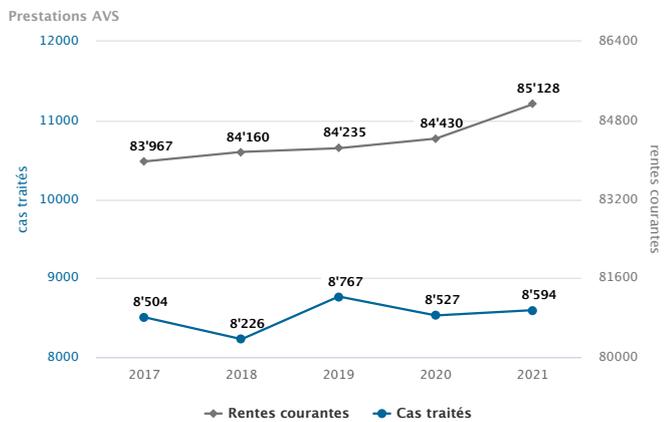




Chiffres clés AVS et AI

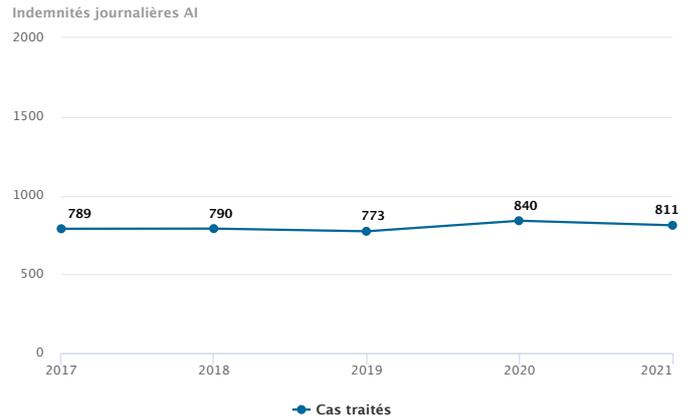
Prestations AVS/AI et calculs prévisionnels de rentes

Dans l'AVS, les prestations versées se sont élevées à CHF 1'950 millions (contre CHF 1'929 millions l'année précédente). Les prestations AI ont augmenté de CHF 1 million par rapport à l'année précédente et se sont élevées à CHF 122 millions. Après être passées pour la première fois sous la barre des 3'000 demandes l'année dernière, les demandes de calculs prévisionnels de rentes ont de nouveau nettement augmenté au cours de l'année sous revue (+10,7 %).



Indemnités journalières AI

Avec 811 cas traités, la barre des 800 a été franchie pour la deuxième fois consécutive. En comparaison pluriannuelle, le nombre de cas dans le domaine des indemnités journalières d'invalidité continue d'augmenter légèrement.



Genre de prestations AVS	2020	2021	Genre de prestations AI	2020	2021
Rentes de vieillesse	78'715	78'778	Rentes d'invalidité	4'046	3'960
Rentes compl. conjoint	17	12	Rentes pour enfant	978	949
Rentes pour enfant	689	754	Allocations pour impotents	304	308
Rentes de veuve/veuf	2'107	2'041	Total	5'328	5'217
Rentes d'orphelin	626	639			
Allocations pour impotents	2'876	2'904			
Total	84'430	85'128			

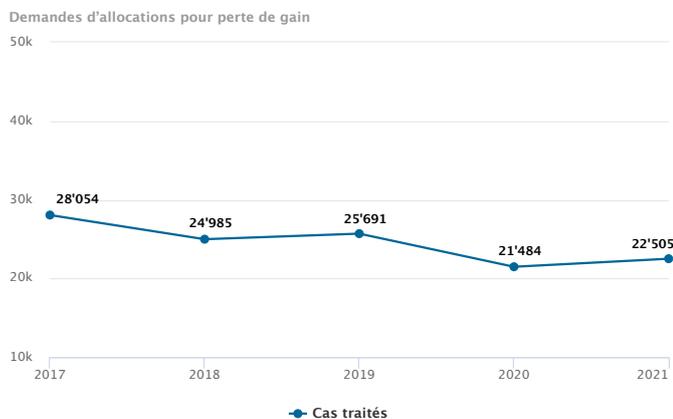


Allocations pour perte de gain

Toute personne qui sert dans l'armée suisse, la protection civile, le service de la Croix-Rouge, le service civil ou qui participe à des cours fédéraux ou cantonaux pour moniteurs de Jeunesse + Sport (J+S) ou à des cours pour moniteurs de jeunes tireurs a droit à des allocations pour perte de gain. Pour les personnes exerçant une activité lucrative, l'indemnité de base s'élève en principe à 80 % du revenu moyen obtenu avant l'entrée en service, plus les allocations pour enfants. L'indemnité totale ne peut toutefois pas dépasser le revenu moyen obtenu avant l'entrée en service, et ne peut en aucun cas dépasser le montant de CHF 245 par jour.

22'505 demandes d'APG ont été traitées en 2021, un nombre à nouveau en hausse par rapport à l'année précédente.

CHF 33.5 millions d'indemnités APG ont été versés aux assurés et aux employeurs en 2021 (2020 : CHF 30 millions).



Allocations corona-perte de gain

La deuxième année de pandémie due au covid a été marquée par de nombreux changements des conditions d'octroi aux prestations. La CFC a tenu ses affiliés informés sur les dernières adaptations et dispositions en vigueur via son site internet www.eak.admin.ch. En parallèle, les informaticiens ont travaillé d'arrache-pied pour garantir la mise en œuvre technique des nouveautés et leur implémentation dans les systèmes informatiques. Grâce à l'engagement de toutes les personnes impliquées, les prestations ont pu être calculées et versées dans les délais. Au cours de l'année sous revue, la CFC a traité 4'273 demandes de prestations et versé CHF 6'694'362 aux assurés. Comme aucun indépendant n'est affilié à la CFC, les indemnités ont été versées exclusivement aux personnes en quarantaine et aux personnes vulnérables.



Indemnités parentales

La prise en charge des familles et des enfants a gagné en importance en 2021 pour la CFC. Les nouvelles prestations dans le cadre des indemnités parentales, de l'allocation de paternité et de l'allocation de prise en charge sont venues diversifier encore plus le domaine d'activité.

Allocation de paternité

Les pères ont droit à un congé de paternité de deux semaines (14 jours au maximum) qui peut être pris dans les six mois suivant la naissance de leur enfant. L'allocation correspond à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant la naissance de l'enfant, mais au maximum à CHF 196 par jour.

Si le nombre de demandes pour des allocations de paternité était encore très modeste en début d'année, il a atteint le niveau des allocations de maternité dès le deuxième semestre, et l'a même dépassé pour certains mois.

La CFC a traité 1'137 demandes d'allocation de paternité en 2021 pour un montant total d'environ CHF 3 millions de prestations.

Allocation de prise en charge

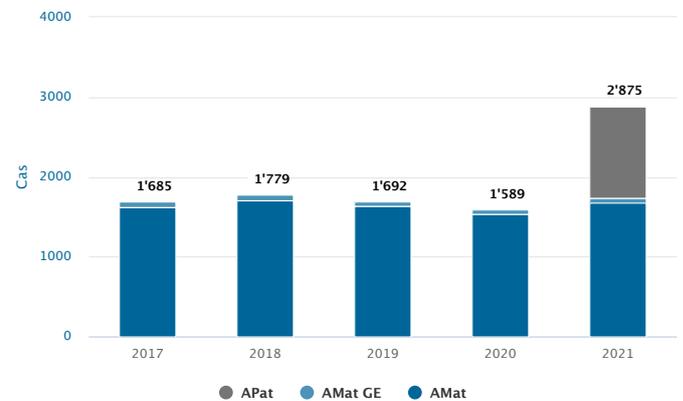
Les parents qui doivent interrompre ou réduire leur activité lucrative pour s'occuper d'un enfant mineur gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ont droit à un congé de 14 semaines.

Comme on pouvait s'y attendre, la phase de clarification pour la détermination du droit aux premières demandes d'allocation de prise en charge s'est avéré complexe et intense. 7 cas d'allocations de prise en charge ont été traités au cours de l'année sous revue, pour un montant total de prestations de CHF 24'334. A titre de comparaison, 1'738 cas d'allocations de maternité et 1'137 cas d'allocations de paternité sont traités par an. Le service des indemnités journalières s'attend à recevoir environ 20 à 30 demandes d'allocations de prise en charge par an à l'avenir.

Allocation de maternité

Toute mère exerçant une activité lucrative a droit à une allocation de maternité les 14 premières semaines, soit 98 jours, suivant la naissance de son enfant. L'allocation de maternité se monte à 80 % du revenu moyen de l'activité réalisé avant l'accouchement, mais au plus à CHF 196 par jour. Le nombre de demandes pour des allocations de maternité (+9,4 %) tout comme pour celles de l'assurance en cas de maternité dans le canton de Genève (+25 %) ont considérablement augmenté. CHF 26,39 millions de prestations ont été versées au total, dont 0,92 % pour l'assurance en cas de maternité du canton de Genève.

Indemnités parentales (allocation de maternité, de paternité et de prise en charge)



CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES

Rétrospective du point de vue de la Caisse d'allocations familiales – Progrès de la digitalisation grâce à connect.eak

Les employeurs affiliés à la CAF-CFC sont principalement de grandes organisations. La charge administrative que représente pour elles la gestion des allocations familiales peut aujourd'hui être considérablement réduite grâce au développement de la plateforme en ligne connect.eak. Pour cette raison, la mise en place de la fonction de délégation, permettant aux employeurs de transmettre certaines tâches pour traitement directement aux assurés, a été au centre des préoccupations de la CAF-CFC en 2021.

Fin août 2021, le Conseil fédéral a décidé de ne pas donner suite à la motion 'Allocations familiales – pour une répartition des charges équitable'. Celle-ci ayant été classée, une compensation des charges à l'échelle nationale n'est plus d'actualité, du moins pour le moment.

Sur le plan financier, la CAF-CFC jouit d'une santé saine. Les taux de cotisations CAF ont pu être diminués dans dix cantons en 2021. Seul le canton d'Uri a subi une légère hausse du taux de cotisations CAF suite à l'augmentation du montant cantonal des allocations familiales.





Adaptation des allocations familiales cantonales

La CAF-CFC est active dans tous les cantons et verse des allocations familiales en vertu de la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam).

La loi fédérale sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2009, prévoit une prestation minimale par enfant et par mois :

Montant minimal au niveau fédéral	Allocation pour enfant	Allocation de formation
Montant minimal	CHF 200	CHF 250

La LAFam laisse aux cantons une certaine marge de manœuvre, ceux-ci peuvent notamment prévoir des montants plus élevés.

En 2021, les allocations familiales ont augmenté dans les cantons de Schwyz, Uri, Nidwald, Obwald et Thurgovie.



Allocations familiales au 1 ^{er} janvier 2021	Schwyz	Uri	Obwald	Nidwald	Thurgovie
					
Allocation pour enfant	CHF 230	CHF 240	CHF 220		
Allocation de formation	CHF 280	CHF 290	CHF 270	CHF 290	CHF 280
Allocation de naissance et d'adoption		CHF 1'200			

Adaptation des valeurs de référence

Le niveau actuel des rentes AVS/AI a été adapté à l'évolution des salaires et des prix au 1^{er} janvier 2021. Les valeurs de référence de la LAFam ont par conséquent été augmentées :

Valeurs de référence au 1 ^{er} janvier 2021	par année	par mois
Revenu minimal pour salariés	CHF 7'170	CHF 597
Revenu maximal de l'enfant en formation	CHF 28'680	CHF 2'390
Revenu maximal pour personnes sans activité lucrative	CHF 43'020	CHF 3'585

Etranger

Royaume-Uni

La sortie du Royaume-Uni de l'UE a mis un terme à l'applicabilité de l'Accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE. Pour les prestations familiales, le Royaume-Uni est considéré comme un État non contractant. Tant qu'aucun accord sur la sécurité sociale n'entre en vigueur, les allocations familiales selon le LAFam ne pourront pas y être exportées.

Bosnie-Herzégovine

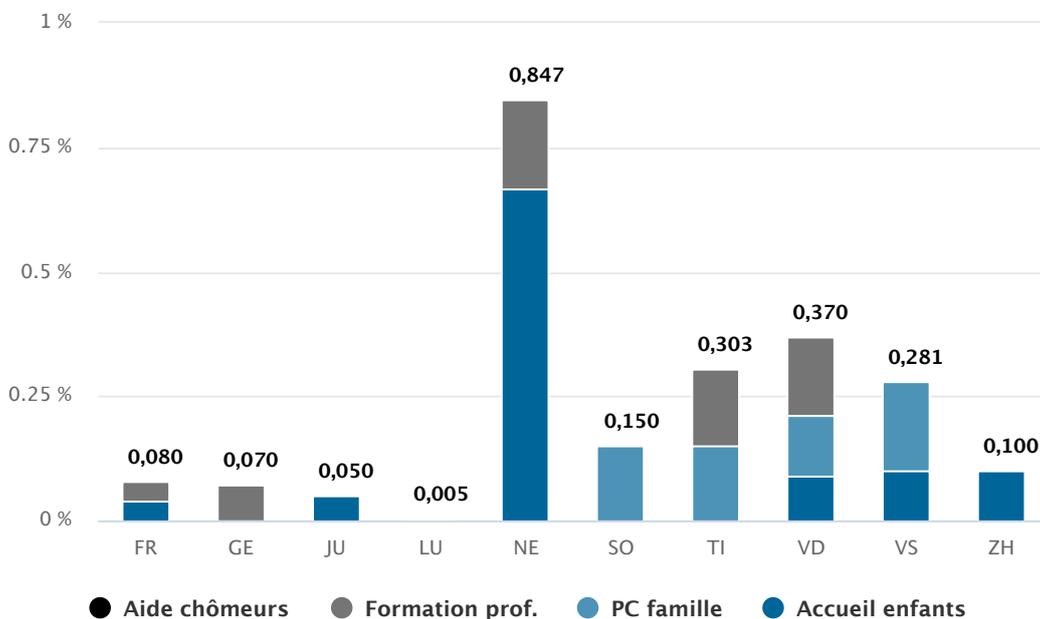
La convention de sécurité sociale entre la Suisse et la Bosnie-Herzégovine est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2021. Les prestations familiales au titre de la LAFam ne sont plus comprises dans le champ d'application matériel de l'accord. En vertu de celui-ci, il n'existe plus de droit aux prestations familiales au titre de la LAFam pour les enfants résidant à l'étranger.

Modifications des tâches déléguées aux CAF

Trois cantons ont apporté des changements dans le cadre des tâches déléguées aux CAF. Le canton du Tessin a augmenté le taux de cotisations en faveur du fonds pour la famille. Dans le canton de Soleure, les personnes morales imposables doivent contribuer, dès 2021, au financement du fonds pour les prestations complémentaires pour les familles. Dans le canton du Valais, les salariés participent désormais au financement du fonds pour la formation professionnelle.

La Caisse d'allocations familiales est chargée de la perception des cotisations à divers fonds cantonaux. La contribution au fonds de formation professionnelle TI est prélevée avec les cotisations de la CFC et fait l'objet d'un décompte séparé. Les entreprises et leurs succursales actives dans les cantons concernés par ces fonds sont soumises à cotisations. Ces contributions sont prélevées par la CAF-CFC en même temps que les cotisations CAF puis transmises aux cantons.

Aperçu des fonds cantonaux dans le cadre des tâches déléguées à la CAF :



connect.eak

Le développement continu de la plateforme connect.eak et l'évolution de l'offre en ligne ont permis à la CAF-CFC d'optimiser ses processus et de proposer à ses employeurs affiliés des instruments de travail modernes.

Depuis le mois de mars 2021, certaines tâches spécifiques (par ex. la transmission de documents manquants ou d'attestations de formation) peuvent être déléguées pour traitement directement aux collaborateurs concernés via connect.eak, dans une optique de self-service numérique. Ainsi, près de 1'300 rappels pour les attestations de formation ont été transmis fin décembre 2021 de manière automatisée via connect.eak.

Cette avancée digitale a permis de décharger les employeurs dans l'exécution des tâches administratives, et les échos concernant cette fonction ont été très positifs.



SERVICE À LA CLIENTÈLE

Le service à la clientèle personnalisé et un soutien individuel aux employeurs affiliés sont une priorité pour la CFC. Afin de garantir les échanges, la CFC a organisé en 2021 plusieurs formations spécifiques en ligne pour satisfaire les besoins de ses clients. Cette offre de cours a été bien accueillie. Les rencontres avec les employeurs se sont également déroulées en ligne ; rares sont celles qui ont permis des échanges en présentiel, tant appréciés.

Ce mode hybride de collaboration s'est bien établi et a fait ses preuves au cours des deux dernières années. Les collaborateurs et collaboratrices de la CFC, tout comme les personnes de contact sont parfaitement familiarisés avec les outils de communication numériques. Les expériences acquises au cours des derniers mois ont toutefois démontré l'importance des contacts personnels afin de tirer profit d'une relation axée sur le numérique.

La CFC est persuadée que la collaboration idéale avec ses employeurs trouvera son équilibre entre les rencontres personnelles et le recours aux solutions numériques.



INFORMATIQUE

A la mi-septembre 2021, la CFC a pu prolonger de cinq ans son contrat avec IGAKIS (communauté d'intérêts formée par des caisses de compensation). Grâce à cette prolongation, la CFC peut tabler sur la continuité et la qualité dans le domaine informatique. Le système d'information pour les caisses de compensation ,AKIS' est une solution informatique moderne, qui répond parfaitement aux besoins de la CFC. En 2021, IGAKIS a entre autre procédé aux développements nécessaires pour les nouvelles prestations ,allocation de paternité' et ,allocation de prise en charge' ; celles-ci ont pu être mises en service à temps au sein de la CFC.

La forme coopérative d'IGAKIS permet à ses membres de contribuer activement à la maintenance et au développement de l'application. Ainsi, la CFC a investi en 2021 environ 700 heures dans des tâches de développement et de tests (participation aux équipes de projet et de maintenance ainsi qu'à la phase de pilotage du produit).





AFFAIRES JURIDIQUES

Suite à la votation sur le mariage pour tous, le thème de l'égalité dans l'AVS a gagné en importance. L'exemple suivant montre comment la CFC peut elle aussi être confrontée à la question de l'égalité de ses assurés. En 2020, la CFC a suspendu la rente de veuf pour un assuré dont le plus jeune enfant a atteint l'âge de 18 ans. L'assuré a contesté cette décision en s'appuyant sur un arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH, affaire n° 78630 du 20.10.2020). La Cour européenne y a condamné l'inégalité de traitement des veufs par rapports aux veuves dans l'AVS et ainsi la violation de l'égalité de traitement. L'arrêt de la Petite Chambre n'est toutefois pas définitif et est contesté par la Suisse. Le Conseil fédéral a porté l'affaire devant la Grande Chambre de la CEDH. Le recours de l'assuré a été suspendu par le Tribunal fédéral jusqu'à nouvel ordre. Il reste à savoir si la Grande Chambre de la CEDH accepte le recours de la Suisse ou si elle arrive à la conclusion que l'art. 24 al. 2 de la LAVS viole le principe de l'égalité de traitement, et que les veufs et veuves doivent percevoir une rente de survivant sous les mêmes conditions. Cette décision constituerait un pas supplémentaire vers l'égalité des sexes dans l'AVS.

La juriste du service des affaires juridiques est responsable des procédures d'opposition. C'est elle qui représente la CFC devant les tribunaux cantonaux et le Tribunal fédéral. C'est également elle qui conseille la gérante de la caisse et les différentes sections pour toutes les questions juridiques.

Au cours de l'année sous revue, 11 recours contre les décisions de la CFC ont été déposés devant les tribunaux cantonaux, 5 d'entre eux ont été rejetés, 2 acceptés. L'un des recours rejetés a été porté devant le Tribunal fédéral. Les autres recours sont encore en traitement auprès des tribunaux cantonaux.

RESSOURCES HUMAINES

L'année 2021 a été placée sous le signe de la flexibilité et du travail mobile, en réponse aux circonstances particulières. Le Conseil fédéral a adopté au mois de mai 2021 une révision de l'Ordonnance du personnel de la Confédération afin d'encourager les formes de travail flexibles au sein de l'Administration fédérale, notamment en ce qui concerne le lieu de travail et le modèle de temps de travail.

La CFC a ainsi créé un groupe de projet composé de collaborateurs, cadres et RH, chargé de concevoir la mise en œuvre des nouvelles formes de travail au sein de la CdC. Dans ce contexte, l'accent a été mis sur les relations interpersonnelles et les valeurs telles que l'engagement et la confiance.

Cette flexibilité nouvellement acquise présente en outre un effet secondaire réjouissant. Le faible taux d'absentéisme au sein de la CFC a encore diminué en 2021, suggérant ainsi que les conditions-cadres ont un effet bénéfique pour la santé. Le taux de fluctuation reste lui aussi très bas. Ces tendances démontrent clairement que les modèles appliqués, permettant une conciliation plus harmonieuse des vies professionnelle et privée, répondent aux besoins des collaborateurs. Un tableau encourageant, qui laisse entrevoir d'autres adaptations orientées vers l'avenir.



QUALITÉ



ISO et SCI

La CFC est fière d'avoir obtenu le renouvellement du label de qualité ISO 9001:2015. La première certification ayant été obtenue en 2014, le renouvellement de celle-ci témoigne des efforts constants de la CFC de garantir à ses assurés et partenaires un service de qualité tout en visant une amélioration permanente de son efficacité.

La CFC dispose également d'un système de contrôle interne (SCI) qui repose sur le cadre de référence COSO. Elle définit le système de contrôle interne comme une mission visant l'amélioration continue des processus et la réduction des risques financiers. Le responsable de la qualité de la CFC établit chaque année un état des lieux du système de contrôle interne. Un audit indépendant mené en 2021 a conclu que le système de contrôle interne de la CFC est bien documenté et qu'il remplit pleinement son objectif.

RAPPORT DE L'ORGANE DE RÉVISION T&R SA

L'organe de révision T&R SA, à Gümligen, a contrôlé les comptes annuels de la CFC pour l'exercice 2021 et confirme la bonne tenue de la comptabilité de la CFC et le respect des dispositions légales ainsi que des directives complémentaires.





COMPTE D'EXPLOITATION

Chiffres clés (en millions CHF)	2020	2021
Cotisations AVS/AI/APG/AC	1'885	1'913
Cotisations paritaires AVS/AI/APG	1'557	1'582
Cotisations AC	315	318
Cotisations personnelles AVS/AI/APG	13	13
Prestations AVS	1'929	1'950
Rentes	1'913	1'937
Allocations pour impotents	27	26
Restitutions	-11	-13
Prestations AI	121	122
Rentes	110	110
Allocations pour impotents	3	3
Indemnités journalières	14	14
Restitutions	-6	-5
Prestations APG	54	63
Allocations pour perte de gain	30	34
Allocations de maternité	24	26
Allocations de paternité	-	3
Allocations de prise en charge	-	0.02
Allocations familiales CAF-CFC	215	219

ORGANIGRAMME

Fin 2021, la CFC employait 69 collaboratrices et collaborateurs, dont 2 apprentis. Ces employés occupaient 56,2 postes de travail à plein temps.



IMPRESSUM

Les collaboratrices et collaborateurs de la CFC ont accepté de figurer dans le rapport annuel afin d'apporter un visage personnel à la CFC. Les activités du 1^{er} pilier et de la Caisse d'allocations familiales sont certes liées aux personnes, mais les tâches de ces domaines sont principalement exécutées par voie numérique. Peu visibles, les collaboratrices et collaborateurs derrière ces tâches s'engagent au quotidien afin de répondre aux demandes des clients de la CFC.

EDITRICE :
Caisse fédérale de compensation (CFC)



Eidgenössische Ausgleichskasse
Caisse fédérale de compensation
Schwarztorstrasse 59
3003 Bern
Tel. 058 462 64 25
info.eak@zas.admin.ch
www.eak.admin.ch

ABRÉVIATIONS

AC	Assurance-chômage
AELE	Association européenne de libre-échange
AI	Assurance-invalidité
AMat	Allocation de maternité
AMat GE	Assurance en cas de maternité et d'adoption Genève
APat	Allocation de paternité
APC	Allocation de prise en charge
APG	Allocations pour perte de gain
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAF-CFC	Caisse de compensation pour allocations familiales de la CFC
CdC	Centrale de compensation
CFC	Caisse fédérale de compensation
CHF	Francs suisses
CI	Compte individuel
CO2	Dioxyde de carbone
IGAKIS	Communauté d'intérêts formée par des caisses de compensation
ISO	International Organization for Standardization
LAFam	Loi sur les allocations familiales
OAFam	Ordonnance sur les allocations familiales
OFEV	Office fédéral de l'environnement
RSA	Revisionsstelle der Ausgleichskassen
SCI	Système de contrôle interne
UE	Union européenne

