



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Centrale de compensation CdC
Caisse fédérale de compensation CFC



Rapport annuel 2022

Caisse fédérale de compensation (CFC)

Sommaire

Avant-propos	4
Aperçu	6
L'année 2022 en chiffres :	6
Prestations versées au cours de l'année sous revue :	6
Cotisations	7
Rétrospective du point de vue des Cotisations	7
Domaine d'activité	7
Cotisations employeurs	8
Employeurs affiliés	8
Masse salariale annuelle	8
Demandes d'extraits de comptes	9
Contrôles d'employeurs	9
Obligation d'assurance / Affaires internationales	10
Détachements	10
Groupes professionnels spéciaux	11
Pluriactivité	11
Cotisations personnelles	11
Personnes sans activité lucrative	11
Redistribution de la taxe sur le CO ₂	12
Prestations	13
Rétrospective du point de vue des Prestations	13
Chiffres clés AVS et AI	14
Prestations AVS/AI et calculs prévisionnels de rentes	14
Prestations AVS	14
Prestations AI	14
Calculs prévisionnels de rentes	15
Genre de prestations AVS	15
Genre de prestations AI	15
Indemnités journalières AI	16
Allocations pour perte de gain	16
Allocations corona-perte de gain	17
Allocation de maternité	17
Allocation de paternité	17
Allocation de prise en charge	18
Allocations familiales CAF-CFC	19
Rétrospective du point de vue de la Caisse d'allocations familiales	19
Évolution des principaux postes	20
Adaptation des allocations familiales cantonales	20
Étranger	20
RINA GUI Échange électronique UE/CH	20
Finances	21

Rapport de l'organe de révision T+R SA.....	21
Compte d'exploitation	22
Compte d'exploitation.....	23
Service à la clientèle	23
Affaires juridiques	24
Ressources humaines	25
Informatique	25
Impressum	26
Abréviations	26
Éditrice	28

Avant-propos



Il y a 50 ans, le peuple et les cantons ont approuvé l'ancrage du concept des trois piliers dans la Constitution. Ce modèle à succès constitue toujours la base de la sécurité sociale dans notre pays, en particulier des rentes de vieillesse garantissant le minimum vital. Le premier pilier, l'AVS, fêtera en 2023 son 75^e anniversaire. La solidarité est le principe central de ce contrat unique entre les générations. Les jeunes et les actifs financent les prestations des retraités.

L'évolution démographique et les changements de valeurs dans la société posent des défis à la politique et au système. Un pas important vers le développement et le maintien de l'AVS a été franchi le 25 septembre 2022, lorsque le peuple et les cantons se sont prononcés en faveur de la réforme AVS 21 et ont approuvé le financement supplémentaire. Ce résultat de la votation peut tout à fait être interprété comme un engagement important de la population suisse en faveur de la solidarité. Une valeur qui se trouve de plus en plus en tension avec la responsabilité individuelle et les intérêts personnels.

Les changements sociaux influencent également le monde du travail. Les besoins des clients ont changé, comme nous l'a confirmé l'enquête de satisfaction auprès des employeurs affiliés. Il existe notamment une demande accrue d'offres numériques. Le développement de solutions correspondantes a été et restera une préoccupation majeure pour nous, en collaboration avec nos partenaires. Ainsi, la plateforme en ligne connect.eak a été complétée par une fonction supplémentaire qui permet d'impliquer directement les personnes assurées dans le traitement des cas.

Afin de pouvoir relever de manière optimale les défis de l'avenir, nous avons adapté nos structures organisationnelles et créé une nouvelle équipe "Développement & Projets", qui s'occupe en particulier des tâches interdisciplinaires au sein de la CFC. Cela répond au besoin de solutions en réseau dans un monde de plus en plus complexe.

La numérisation croissante et l'automatisation des processus créent des possibilités plus flexibles, mais modifient également les exigences et les intérêts des collaborateurs et requièrent de nouvelles compétences. Au sein de l'équipe, nous avons élaboré ensemble des valeurs. Celles-ci serviront à l'avenir de principes directeurs pour la collaboration interne et externe. Les possibilités de travailler indépendamment du lieu ont été développées et les offres de formation continue ont été élargies. La structure d'âge de notre organisation nous met au défi de maintenir et de transmettre le savoir et les connaissances. C'est pourquoi nous avons élaboré un concept de planification de la relève qui garantit la répartition et le maintien des connaissances.

En tant que CFC, nous voulons vivre avec notre temps, être ouverts aux nouveautés et adopter une attitude positive. La confiance est pour nous la base d'une bonne collaboration, fructueuse et constructive. C'est dans cet esprit que nous remercions nos collaborateurs, nos clients, nos entreprises partenaires et notre pool informatique pour cette année réussie et nous réjouissons de notre avenir commun.

Andrea Steiner
Gérante de la CFC

Aperçu



L'année 2022 en chiffres :

- 2 nouvelles prestations au 1.1.2022 : l'allocation de paternité et l'allocation de prise en charge
- 2830 demandes d'allocations de paternité
- 87 demandes d'allocation de prises en charge
- 1597 demandes d'allocations de maternité
- 3056 calculs anticipés des rentes
- 20281 allocations pour perte de gain (APG)
- 3369 demandes d'allocations familiales
- 22464 mutations d'allocations familiales

Autant de prestations ont été versées par la CFC au cours de l'année sous revue :

- CHF 1962 millions de prestations AVS
- CHF 117 millions de prestations AI
- CHF 28 millions d'allocations pour perte de gain (APG) ont été versées aux assurés et aux employeurs
- CHF 219,3 millions d'allocations familiales

Cotisations

D'année en année, la proportion de données transmises par voie électronique augmente, ce qui représente pour nous un allègement dans le traitement des données. Le développement continu des interfaces et des canaux numériques restera à l'avenir une tâche centrale et permanente d'une grande importance.

Christoph Brunschwiler, Responsable section Cotisations



Rétrospective du point de vue des Cotisations – une évolution stable après la pandémie

Au cours de l'année sous revue, la masse salariale totale des employeurs affiliés a légèrement augmenté pour dépasser les CHF 15 milliards. Et ce malgré le départ de plusieurs employeurs affiliés pour la fin de l'année.

La fin de la pandémie a marqué un retour à la normale au sein des différents secteurs d'activités. Le volume des cas traités dans le domaine de l'obligation d'assurance / affaires internationales (détachements et activités multiples) a ainsi à nouveau augmenté, en raison d'une hausse de la mobilité de la main d'œuvre.

Domaine d'activité

Parmi les nombreuses tâches de la section des Cotisations figurent la fixation des cotisations paritaires et personnelles à l'AVS, la facturation des cotisations de la Caisse

d'allocations familiales ainsi que l'examen des conditions d'affiliation à l'assurance obligatoire.

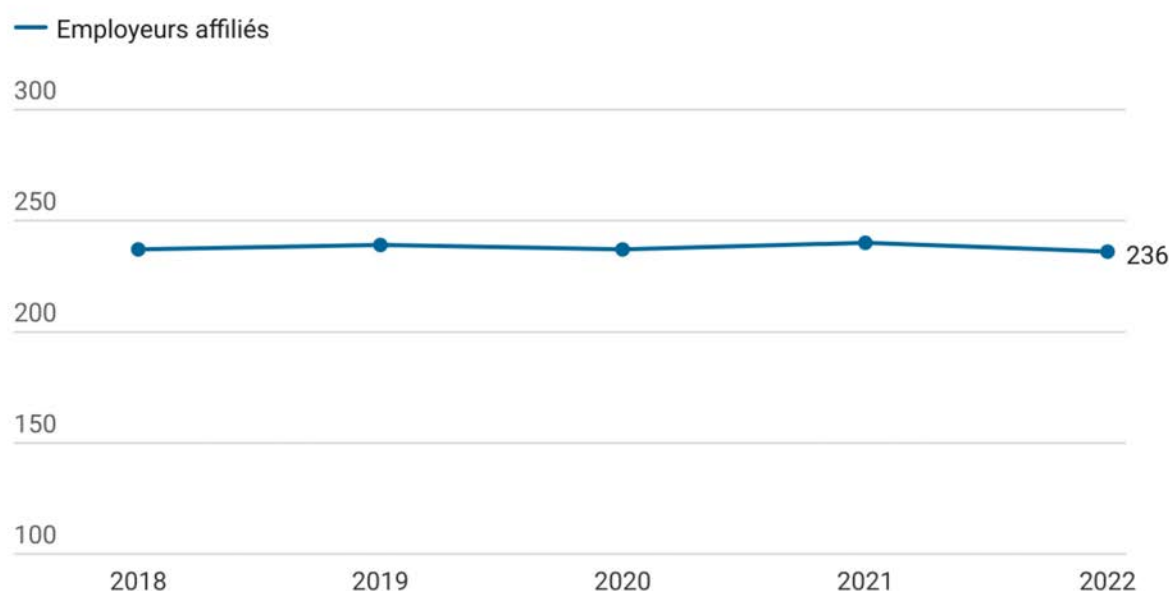
La CFC tient et gère en outre le registre des affiliés ainsi que les 'comptes individuels' (CI) des personnes assurées.

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

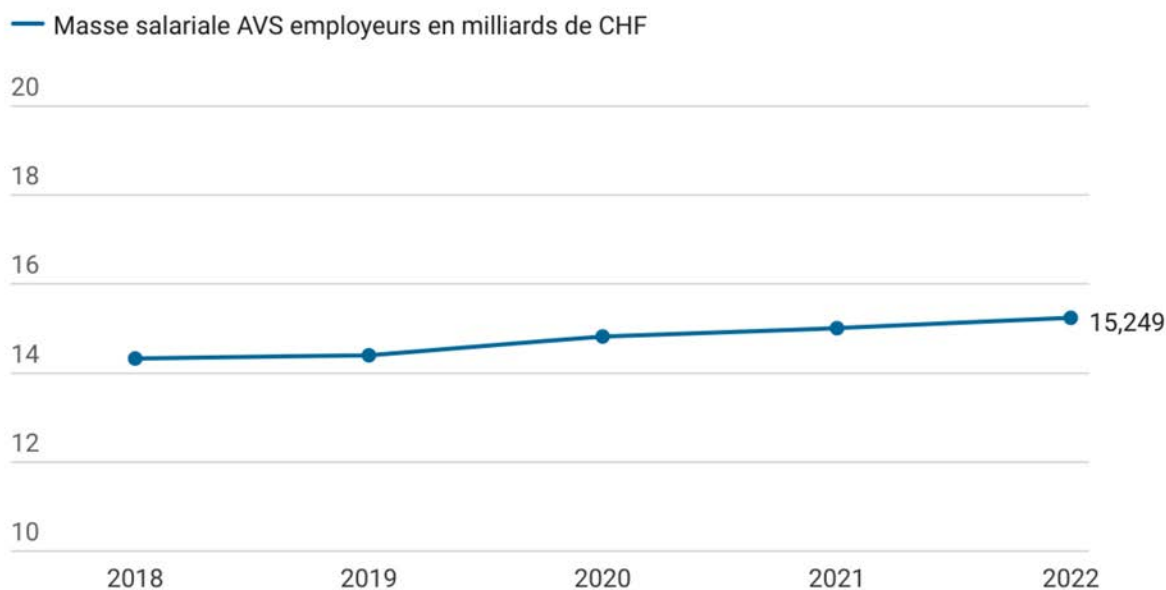
Employeurs affiliés

L'effectif des membres affiliés de la CFC est resté stable au cours des dernières années. Parmi les membres affiliés figurent de grandes institutions telles que l'Administration fédérale, la Poste Suisse ou les Chemins de fer fédéraux suisses CFF.



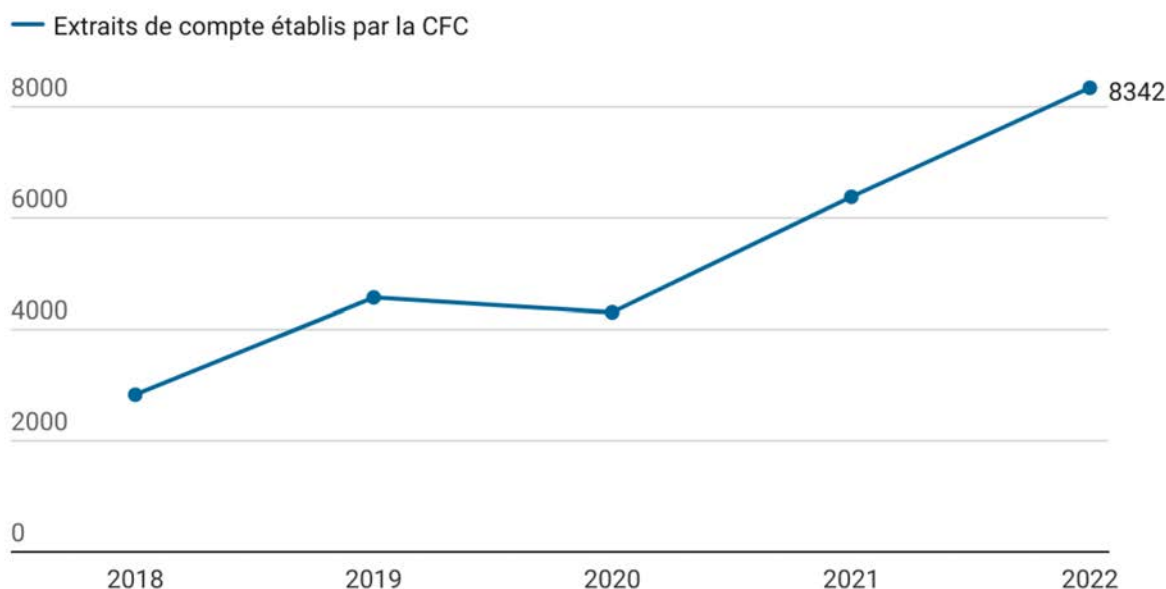
Masse salariale annuelle

La masse salariale des employeurs affiliés n'a cessé d'augmenter ces cinq dernières années. Au cours de l'année sous revue, la CFC a enregistré une légère augmentation : la masse salariale totale dépasse CHF 15 milliards.



Demandes d'extraits de comptes

Le compte individuel (CI) enregistre les salaires et revenus soumis à cotisations. 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 8342 extraits de comptes aux assurés. Ce chiffre représente une augmentation de 30 % par rapport à l'année précédente.

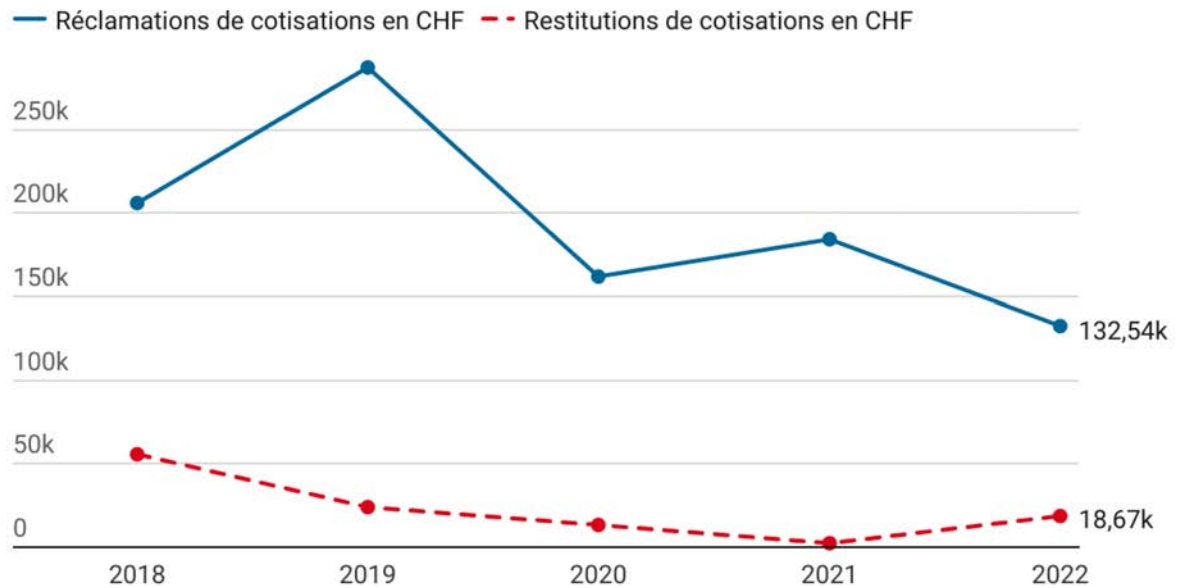


Contrôles d'employeurs

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

En 2022, 65 contrôles d'employeurs AVS ont été effectués au total, dont un tiers auprès d'unités administratives de la Confédération ainsi que 9 contrôles spéciaux

(contrôles initiaux et finaux suite à des réorganisations et à des changements de caisse).

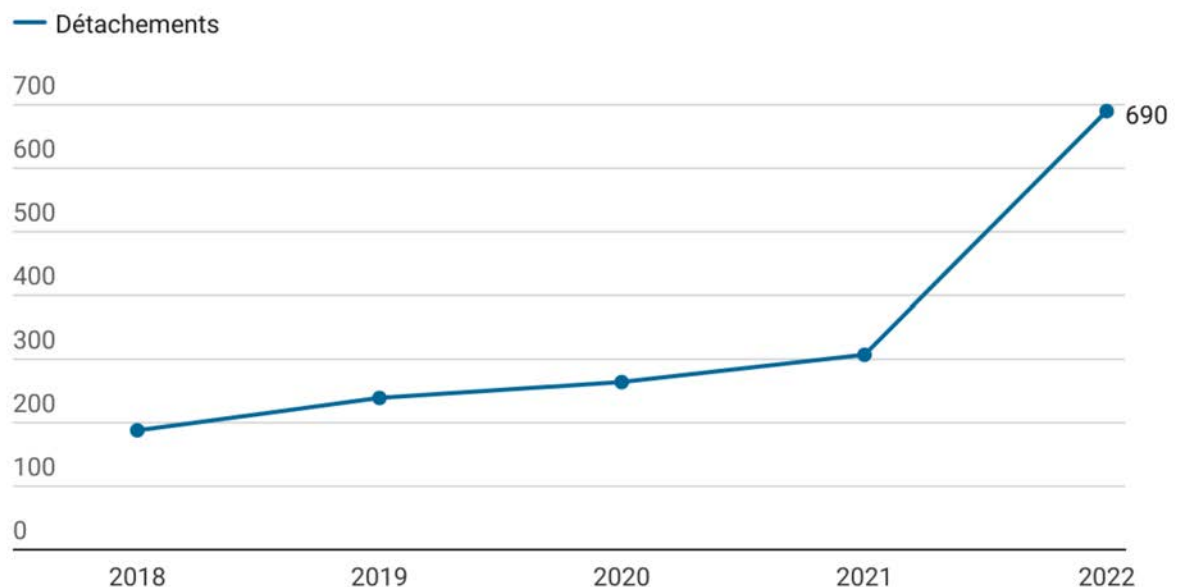


Obligation d'assurance / Affaires internationales

Détachements

La CFC établit, sur demande, une attestation de détachement (attestation A1) pour les assurés détachés temporairement à l'étranger.

Celle-ci prouve que la personne détachée reste assurée en Suisse pour toutes les branches des assurances sociales pendant son engagement à l'étranger. Au cours de l'année sous revue, la CFC a délivré 690 attestations de détachement, soit une augmentation d'environ 120 % par rapport à l'année précédente.

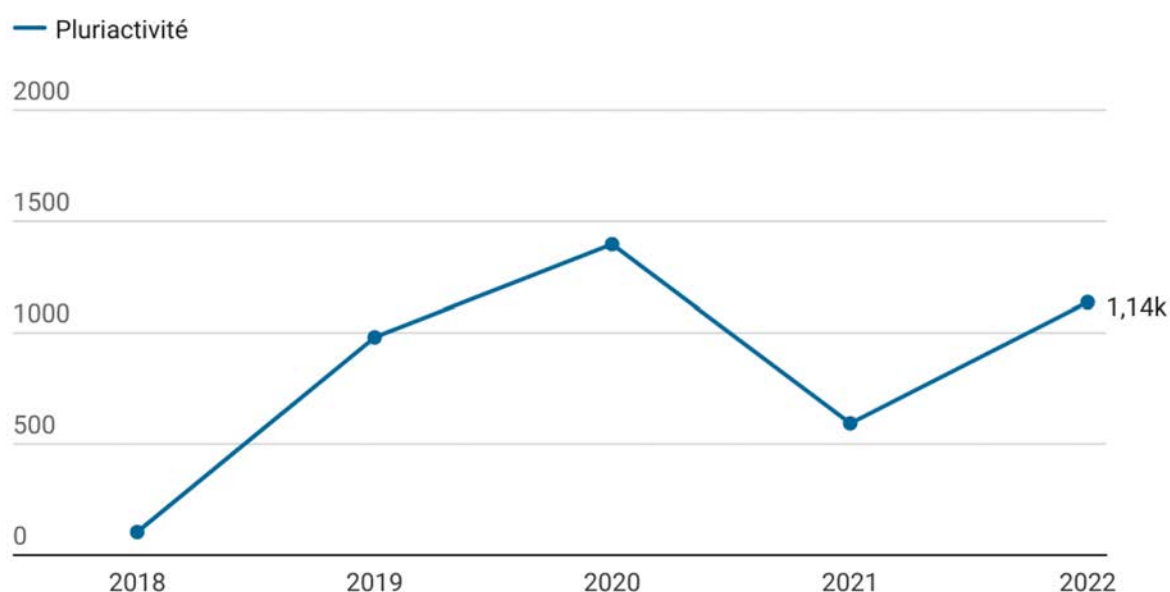


Groupes professionnels spéciaux

Sur demande, la CFC délivre également une attestation A1 aux assurés travaillant à l'étranger pour une unité administrative de la Confédération ou pour une institution proche de la Confédération. La CFC a délivré 1057 attestations au cours de l'année sous revue pour ces groupes professionnels particuliers.

Pluriactivité

Une attestation A1 peut également être délivrée aux assurés qui exercent une activité à la fois en Suisse et dans un État de l'UE ou de l'AELE. L'attestation prouve que la personne est assurée et soumise à l'obligation de cotiser pour la totalité de ses revenus, et ce uniquement en Suisse. En 2022, la CFC a enregistré 1137 cas de pluriactivité. Ce chiffre correspond au niveau d'avant la pandémie.

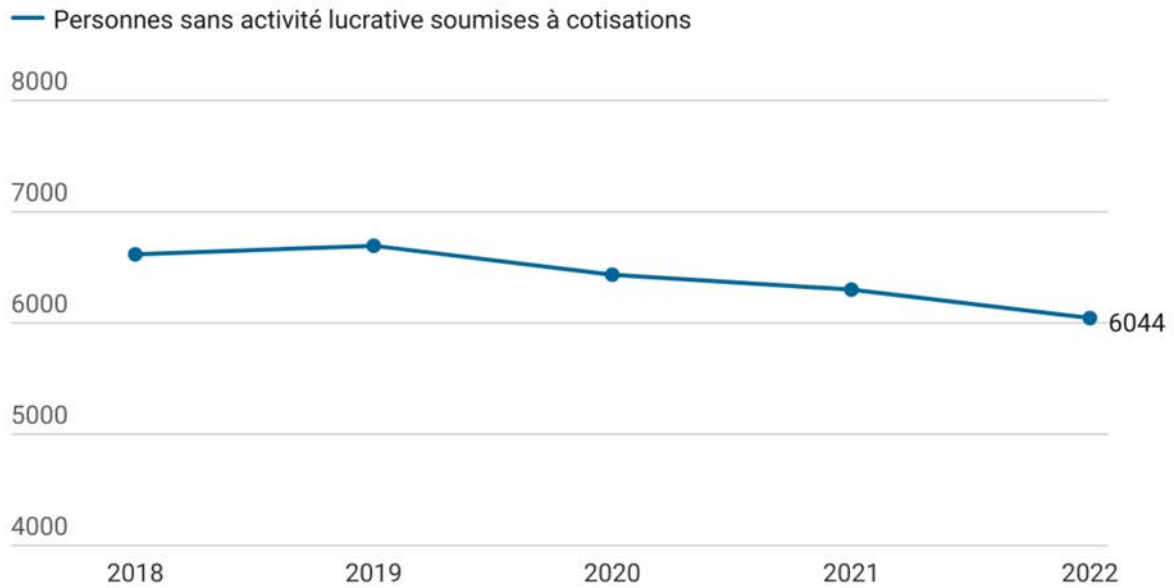


Cotisations personnelles

Personnes sans activité lucrative

Le nombre de personnes sans activité lucrative affiliées à la CFC et soumises à l'obligation de cotiser a légèrement diminué par rapport à l'année précédente, pour atteindre 6044 au cours de l'année sous revue. Il s'agit principalement des personnes en retraite anticipée et leurs partenaires.

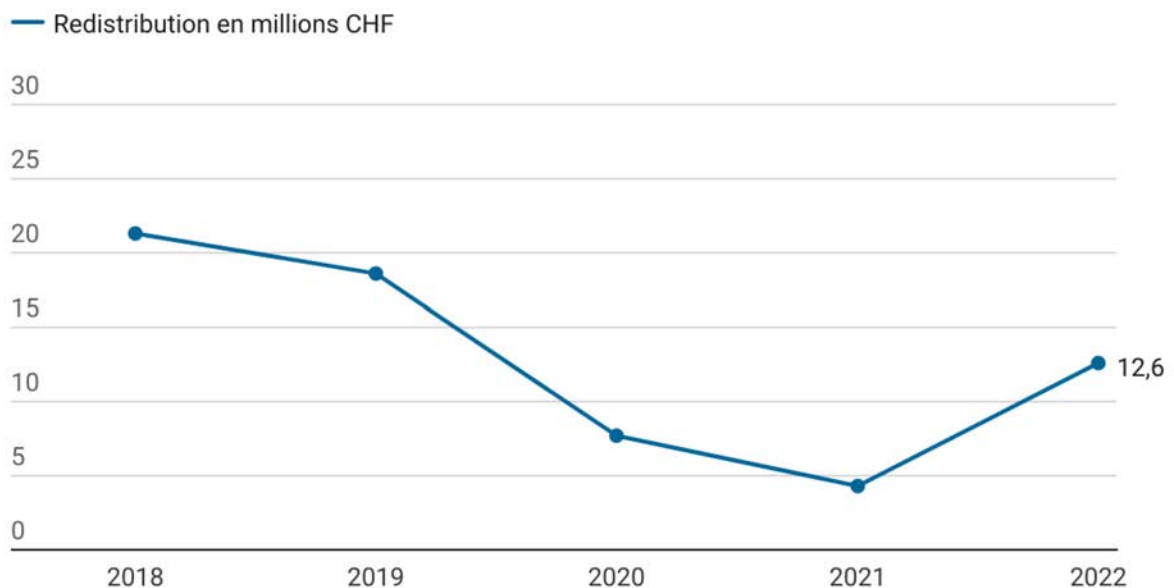
Les cotisations des personnes sans activité lucrative sont calculées sur la base de leur fortune et de leur revenu sous forme de rente.



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 redistribués à la population et à l'économie. La restitution aux entreprises se fait par le biais des caisses de compensation 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 2022, la CFC a versé à ses membres affiliés une somme de CHF 16,2 millions au total.



Prestations

Le oui à la réforme AVS 21 au 1er janvier 2024 et à l'introduction de l'allocation d'adoption au 1er janvier 2023 sont deux décisions populaires dont la mise en œuvre sollicite particulièrement la section des Prestations.

Carlo Natale, Responsable section Prestations



Rétrospective du point de vue des Prestations – ou comment sauter d'un défi à l'autre

La réforme AVS 21 est avant tout associée à la stabilisation financière de l'AVS et à l'uniformisation de l'âge de référence à 65 ans tant pour les hommes que pour les femmes. La flexibilisation du départ à la retraite est quant à elle souvent oubliée. Or la réforme offre aux futurs retraités une palette de nouvelles options à cet égard. On pense notamment à l'anticipation et à l'ajournement partiel de la rente qui pourront être mensualisés à raison de 20 à 80 %. La réforme représente à la fois un avantage pour les retraités, et un défi important pour les collaborateurs et collaboratrices du service des rentes. Les préparatifs en vue d'une mise en œuvre de la réforme dans les délais ont déjà débuté.

En 2021, le Parlement a décidé d'introduire une allocation d'adoption dans toute la Suisse. Dans le courant de l'année 2022, l'OFAS et les organes d'exécution ont décidé que cette nouvelle prestation serait gérée uniquement par la CFC, pour toute la Suisse, en raison du faible nombre de cas attendus. Une telle gestion centralisée est une nouveauté pour la Suisse. C'est pourquoi la planification de la mise en œuvre a pris beaucoup de temps à la CFC durant l'année sous revue. Après l'introduction de l'allocation de paternité et de l'allocation pour frais de garde, c'est un nouveau défi

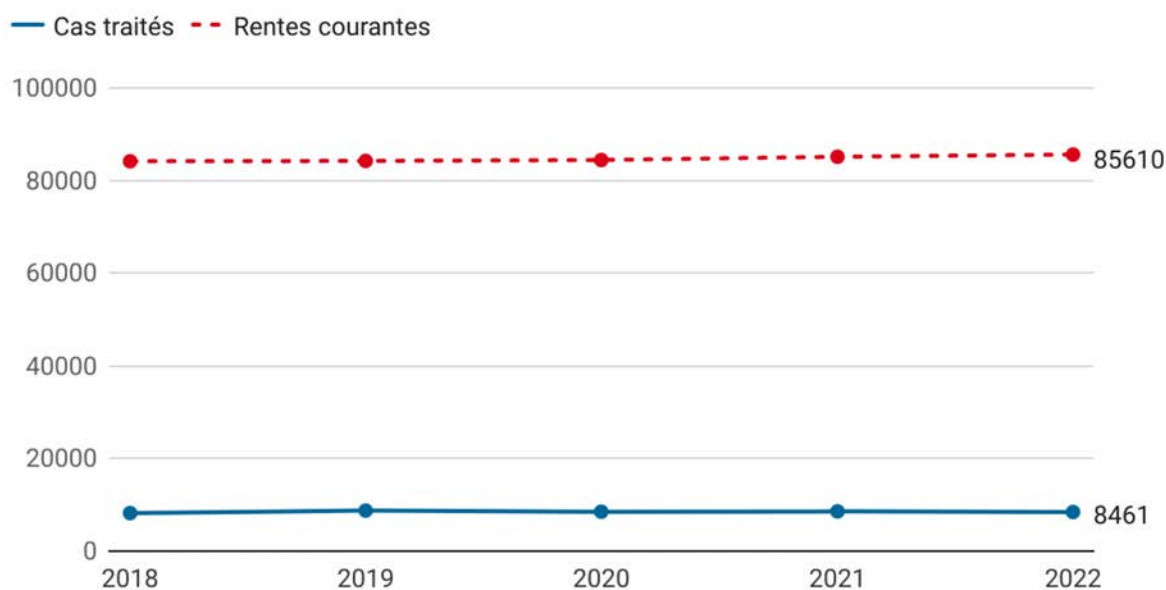
qui attend les collaboratrices et les collaborateurs du secteur des indemnités journalières. Il est d'autant plus important que la section Prestations puisse compter sur des collaboratrices et collaborateurs de longue date, disposant d'une solide expérience.

Chiffres clés AVS et AI

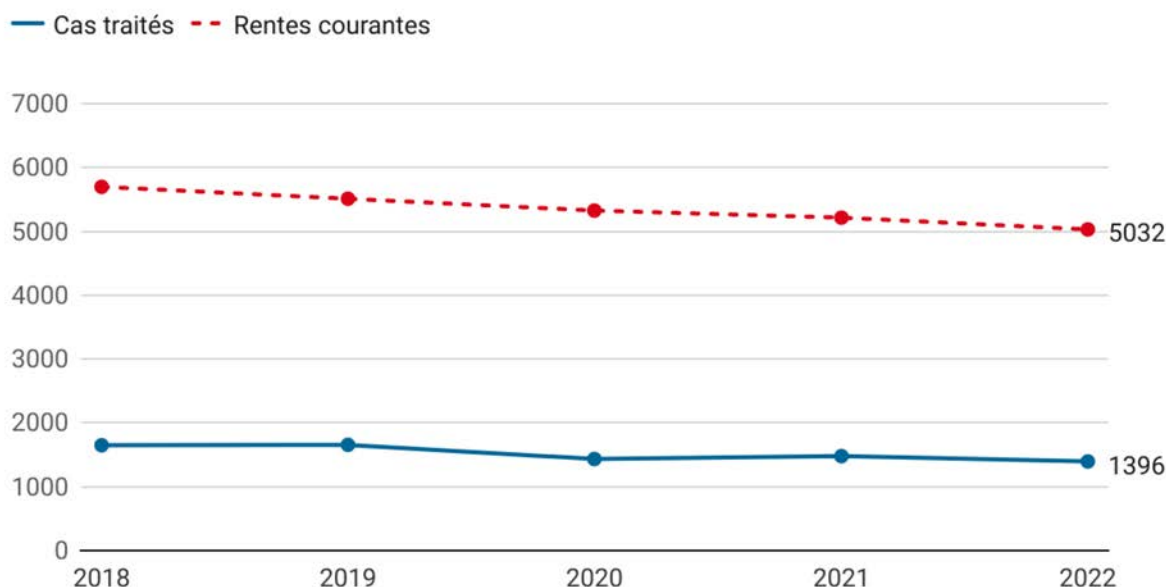
Prestations AVS/AI et calculs prévisionnels de rentes

Dans le domaine de l'AVS, les prestations versées se sont montées à CHF 1962 millions (contre CHF 1950 millions l'année précédente). Les prestations AI ont quant à elles diminué de CHF 5 millions par rapport à l'année précédente et se sont élevées à CHF 117 millions. La demande de calculs prévisionnels de rentes est restée stable, avec environ 3000 demandes.

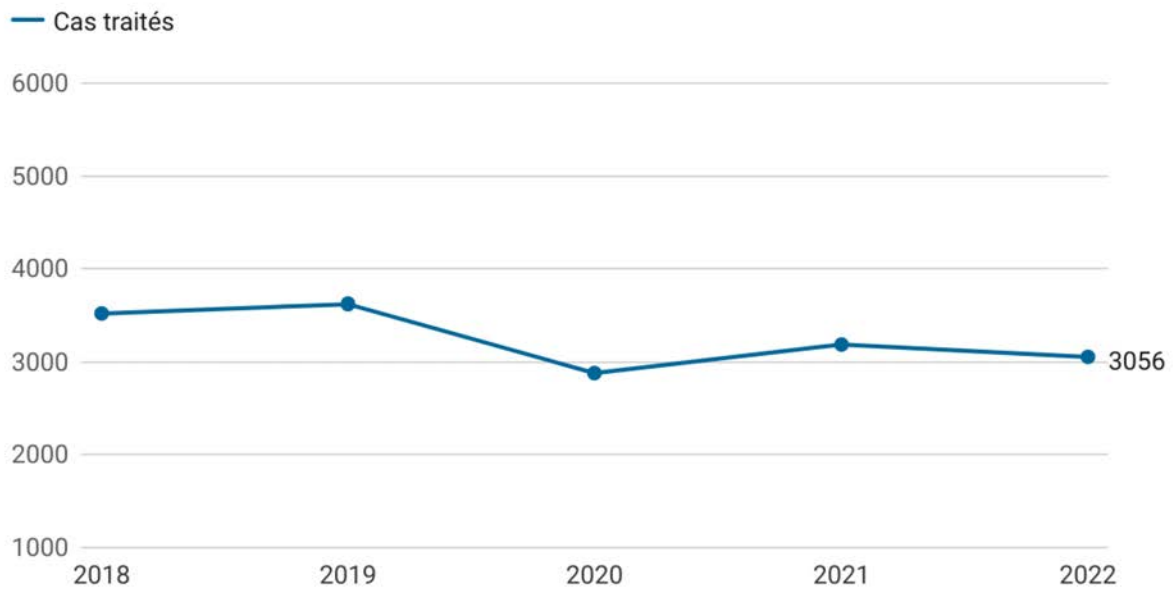
Prestations AVS



Prestations AI



Calculs prévisionnels de rentes



Genre de prestations AVS

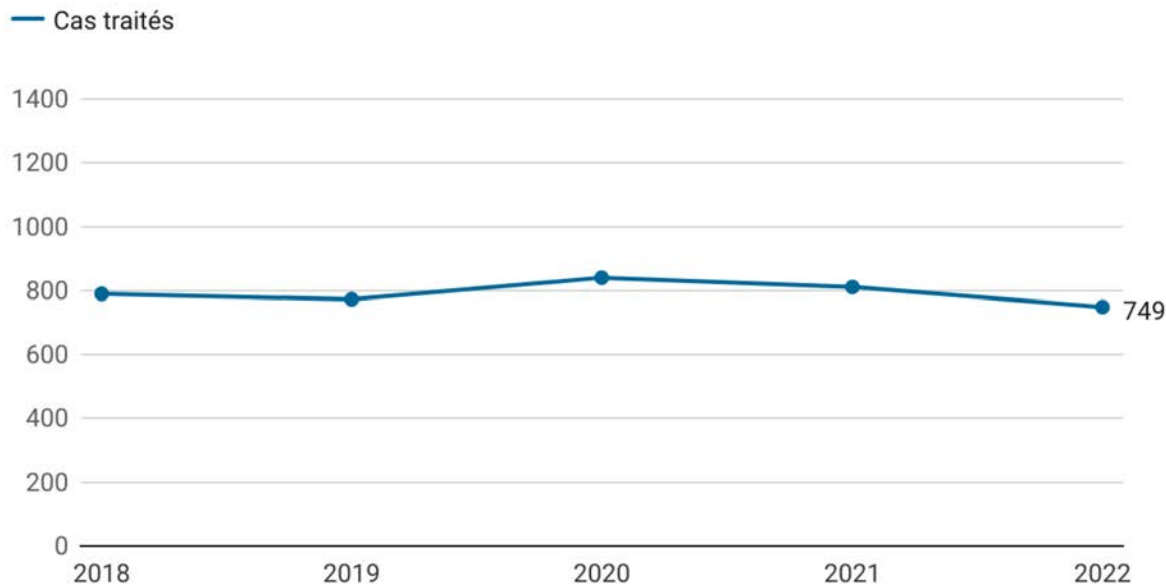
Genre de prestations AVS	2021	2022
Rentes de vieillesse	78778	79283
Rentes compl. conjoint	12	10
Rentes pour enfant	754	814
Rentes de veuve/veuf	2041	2023
Rentes d'orphelin	639	620
Allocations pour impotents	2904	2860
Total	85128	85610

Genre de prestations AI

Genre de prestations AI	2021	2022
Rentes d'invalidité	3960	3805
Rentes pour enfant	949	912
Allocations pour impotents	308	315
Total	5217	5032

Indemnités journalières AI

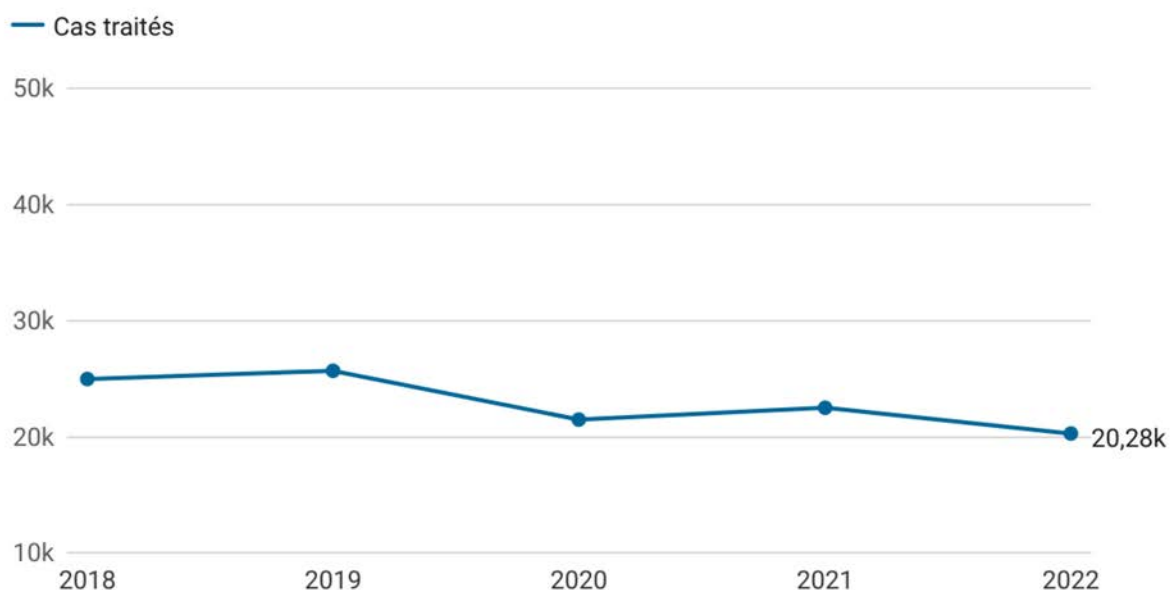
749 cas d'indemnités journalières AI ont été traités en 2022. En comparaison avec les années précédentes, le nombre de cas se situe dans une fourchette de 740 à 840 cas.



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, l'indemnité totale ne pouvant toutefois pas dépasser le montant maximal.

20281 demandes d'APG ont été traitées en 2022, un nombre légèrement en baisse par rapport à l'année précédente. CHF 28,4 millions d'indemnités APG ont été versés aux assurés et aux employeurs en 2022 (contre CHF 33,5 l'année précédente).



Allocations corona-perte de gain

Alors qu'en 2021, plus de 4000 demandes ont été traitées et près de CHF 6,7 millions de prestations versées, seules 1633 demandes ont été traitées au cours de l'année 2022. La fin des prestations corona-perte de gain a permis d'alléger le travail quotidien de la section Prestations.

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. Jusqu'à un salaire maximal de CHF 8250 par mois, l'allocation de maternité se monte à 80 % du revenu moyen de l'activité réalisé avant l'accouchement.

Après un record de 1700 demandes d'allocations de maternité en 2021, le nombre de demandes traitées en 2022 est revenu au niveau de 2020. La même évolution peut être constatée pour l'assurance en cas de maternité dans le canton de Genève. Sur un montant total de CHF 24,58 millions de prestations de maternité versées, la part concernant l'assurance en cas de maternité dans le canton de Genève s'élève à 0,5 %.

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, à concurrence du montant maximal.

Au cours de cette deuxième année suivant l'introduction de l'allocation de paternité, le nombre de demandes traitées a augmenté de manière significative. Avec 2830 cas traités et des prestations dépassant CHF 7,2 millions (CHF 3,0 millions en 2021), l'augmentation par rapport à l'année précédente représente environ 140 %. Il s'avère que le volume de cas traités pour l'allocation de paternité est nettement plus élevé

que pour l'allocation de maternité. Cette tendance s'explique par le fait que les employeurs affiliés à la CFC emploient proportionnellement plus d'hommes que de femmes dans la tranche d'âge concernée.

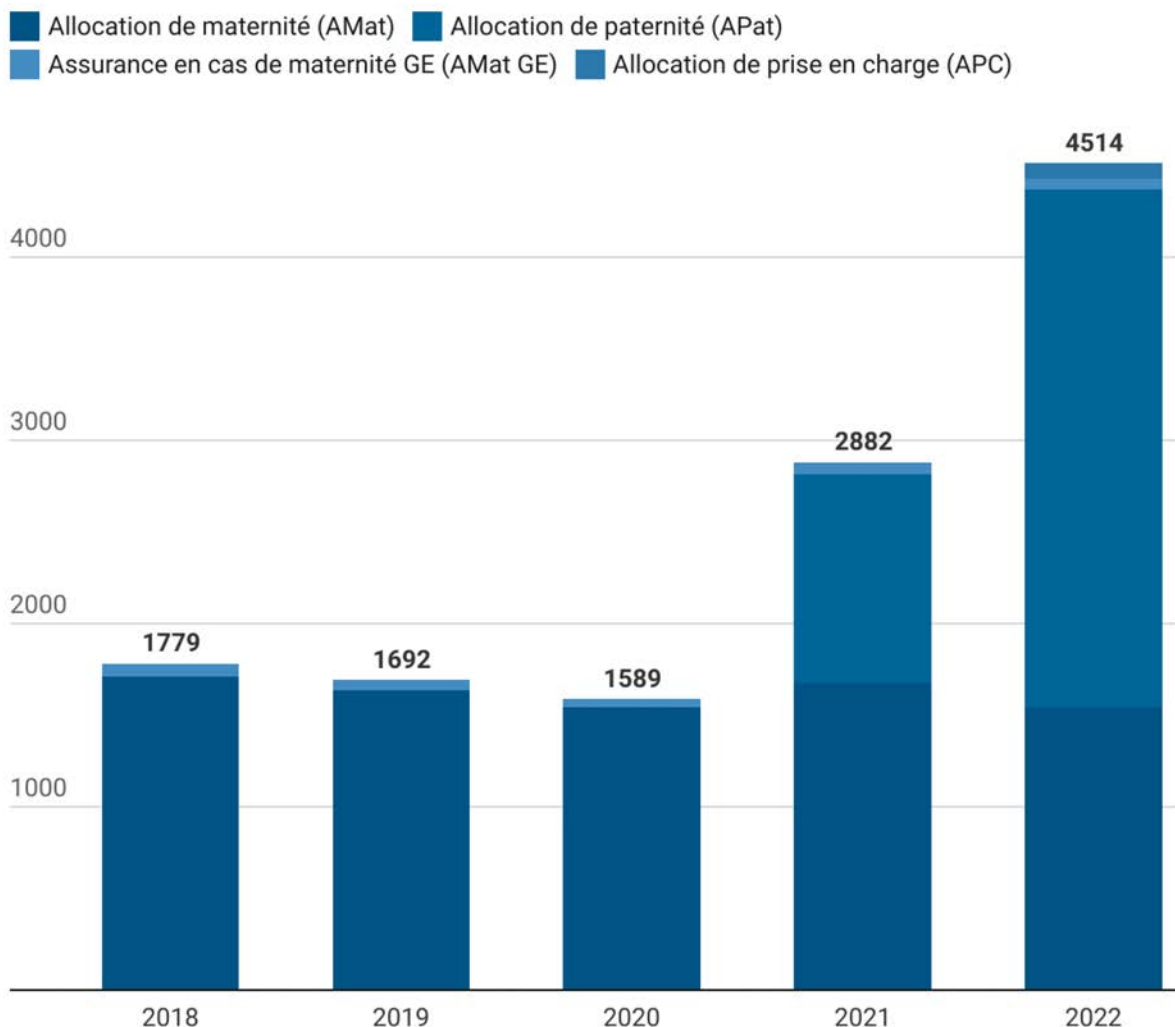
Allocation de prise en charge

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.

L'allocation de prise en charge ayant été introduite en cours d'année 2021, soit au 1er juillet 2021, une comparaison des chiffres par rapport à l'année sous revue n'est pas pertinente.

Les premières expériences acquises montrent cependant que le travail de clarification pour la détermination du droit à l'allocation est relativement élevé. Des prestations pour un montant total de CHF 0,41 million ont été versées au cours de l'année sous revue.

Allocations parentales (AMat, AMat GE, APat, APC) : nombre de cas traités



Allocations familiales CAF-CFC

Dans un environnement en constante évolution, nous nous efforçons de garantir à nos clients un service de qualité et un niveau de prestations élevé. Nous pouvons, pour ce faire, compter sur des collaboratrices et collaborateurs compétents et expérimentés.

Anick Herren, Responsable CAF-CFC



Rétrospective du point de vue de la Caisse d'allocations familiales – développement considérable dans le domaine des prestations en ligne

Le développement de la plateforme en ligne connect.eak permet à la CFC, en particulier à la CAF-CFC d'alléger le travail quotidien et les échanges avec ses clients, mais aussi de le rendre plus efficace. La CFC veille à cet égard à garantir la protection des données personnelles. Désormais, grâce à la fonction de délégation, les employeurs peuvent impliquer leurs collaborateurs directement dans les processus de travail de connect.eak. Un grand nombre de membres affiliés a fait le choix d'utiliser cette fonction au cours de l'année sous revue et s'en montre très satisfait. Outre une charge de travail réduite, la nouvelle fonction offre l'avantage de pouvoir suivre en tout temps l'état d'avancement des tâches en cours.

Les possibilités de délégation ont également suscité le souhait de plusieurs employeurs de changer de modèle d'application afin de simplifier l'examen et le traitement de leurs dossiers.

La situation financière de la CAF-CFC reste très saine au fil des années. La réserve de couverture lui permet aisément de compenser les différentes adaptations cantonales.

Évolution des principaux postes (en millions CHF)

	Cotisations	Allocations familiales	Fonds de surcompensation
2022	239,34	219,32	17,17
2021	232,41	219,02	15,67
2020	236,46	217,16	13,89
2019	233,90	211,84	2,89
2018	211,32	214,99	1,10

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). Depuis son introduction au 1^{er} janvier 2009, le montant minimal de l'allocation pour enfant est de CHF 200 et celle de l'allocation de formation de CHF 250 par mois au niveau fédéral.

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

En 2022, seul le canton de Vaud a augmenté le montant de ses allocations familiales.

Étranger

RINA GUI Échange électronique UE/CH

L'application web RINA GUI est un logiciel standard mis à disposition par l'Union européenne pour le traitement de cas transfrontaliers et d'échange électronique de documents entre les Etats. Elle a été mise en service en octobre 2021. Le dernier processus à l'attention des caisses d'allocations familiales a été déployé en 2022. Les premières expériences ont cependant démontré que RINA GUI n'amène pas, dans sa version actuelle, les améliorations espérées dans le domaine de l'échange de données. C'est sans doute une des raisons pour laquelle l'échange d'informations et le traitement de cas transfrontaliers avec certains États de l'UE se déroulent en dehors de l'application RINA GUI.

Finances



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 2022. Il 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)	2021	2022
Cotisations AVS/AI/APG/AC	1913	1978
Cotisations paritaires AVS/AI/APG	1582	1637
Cotisations AC	318	329
Cotisations personnelles AVS/AI/APG	13	13
Prestations AVS	1950	1962
Rentes	1937	1946
Allocations pour impotents	26	27
Restitutions	-13	-11
Prestations AI	122	117
Rentes	110	105
Allocations pour impotents	3	3
Indemnités journalières	14	14
Restitutions	-5	-5
Prestations APG	63	61
Allocations pour perte de gain	34	28
Allocations de maternité	26	25
Allocations de paternité	3	7
Allocations de prise en charge	0.02	0.5
Allocations familiales CAF-CFC	219	219

Compte d'exploitation



Service à la clientèle

Au cours de l'été 2022, une enquête de satisfaction a été menée auprès des employeurs affiliés afin de mesurer la qualité des prestations de la CFC. La participation élevée a permis de récolter des informations pertinentes. Dans l'ensemble, les résultats reflètent une satisfaction élevée, voire très élevée des clients. Il est également réjouissant de constater que l'image de la CFC est empreinte de valeurs positives telles que la compétence, l'amabilité, la fiabilité et la serviabilité.



Les termes les plus souvent cités en rapport avec l'image de la CFC sont représentés en plus grand dans le nuage de mots.

Un potentiel d'amélioration a notamment été identifié au niveau de la clarté et de la compréhension des informations, mais aussi de la présentation des informations sur le site internet. En outre, les résultats indiquent que le besoin des clients en termes de solutions numériques a encore augmenté suite à la pandémie Covid 19. Les précieux retours d'information permettent à la CFC de développer en permanence ses services à la clientèle.

Affaires juridiques

Au cours de l'année sous revue, le service juridique de la CFC s'est notamment intéressé aux questions relatives aux rentes de veuves ou rentes de veufs. En effet, dans un arrêt du 11 octobre 2022, la Cour européenne des droits de l'homme a estimé qu'il était discriminatoire que les veufs et les veuves en Suisse ne soient pas traités sur un pied d'égalité. Cet arrêt a suscité de nombreux espoirs chez de nombreux veufs. Cependant, les dispositions transitoires édictées par l'OFAS ont bien vite créé des frustrations. En effet, celles-ci ne s'appliquent cependant qu'aux veufs dont les enfants n'ont pas encore atteint l'âge de 18 ans au moment du jugement, ou qui ont fait l'objet d'une procédure.

L'indemnisation de prise en charge, qui ne peut au final être accordée que dans de rares cas en raison de dispositions légales strictes, a également suscité des incertitudes auprès des parents concernés. A titre d'exemple, les parents dont les enfants souffrent d'une infirmité congénitale n'ont pas droit à l'indemnisation de prise en charge selon les dispositions en vigueur. Ce type de situation est souvent difficile à concevoir pour les parents.

En 2022, la CFC a enregistré 59 oppositions contre ses décisions. Parmi celles-ci :

- 20 ont été acceptées,
- 22 ont été rejetées,
- 12 ont été retirées,
- 5 ont fait l'objet d'une non-entrée en matière.

9 de ces oppositions ont fait l'objet d'un recours. Parmi ces derniers :

- Un recours a été renvoyé,
- Un recours a été accepté,
- 2 recours ont été rejetés,
- 5 recours sont encore ouverts.

Ressources humaines

Au cours des dernières années, la CFC a traversé différents processus de changements, dont le mode de collaboration en fait partie. Le monde du travail se veut aujourd'hui plus flexible, numérique, connecté. La direction de la CFC a jugé le moment opportun pour mettre un accent particulier sur le développement de sa culture d'entreprise. Dans la mesure où celle-ci est adaptée à la stratégie de l'organisation, elle permet d'augmenter la satisfaction et l'implication du personnel à relever les défis futurs. L'identification avec l'organisation, le sens que les collaboratrices et les collaborateurs voient dans leur activité sont d'autant plus importants à l'heure où les modes de travail hybrides se sont établis.

La CFC a ainsi saisi cette opportunité pour façonner, au cours des deux dernières années, sa propre culture d'entreprise. De nombreuses valeurs positives déjà présentes étaient vécues de manières implicites au quotidien. Le travail s'est donc porté sur le choix et la définition de trois valeurs clés, mais aussi sur la manière dont celles-ci seraient communiquées et vécues. Ce sont les valeurs « digne de confiance », « orientée objectifs » et « apte au changement et à l'évolution » qui ont été retenues pour définir la ligne directrice de la CFC. Le comité de direction s'est également penché sur l'impact de ses propres actions et a (re)découvert des instruments de gestion permettant d'instaurer une culture authentique et vraie. De nouveaux principes de gestion ont été définis pour l'ensemble de la CFC.

Informatique

Le développement de la plateforme en ligne connect.eak a gagné en importance au cours des dernières années. En 2022, une nouvelle fonction de délégation a été introduite dans le domaine des allocations familiales. L'implication active des assurées dans les processus en ligne est une première. Cette fonction permet de simplifier le traitement des cas et d'alléger la charge administrative des employeurs. Pour l'instant, la fonction est disponible uniquement pour le domaine des allocations familiales. Une étendue à d'autres domaines est prévue dans un avenir proche.

Impressum



Les photographies de Jeroen Seyffer choisies pour illustrer ce rapport symbolisent les valeurs de la CFC. Du point de vue des collaborateurs et collaboratrices, le pont représente la confiance ; mais également les liens forts ou encore le fait de surmonter des obstacles. Les panneaux de signalisation aident à l'orientation et indiquent le chemin vers la destination, l'objectif. Les cours d'eau, en particulier l'Aar qui est proche de nous à Berne, exigent de l'homme et de la nature une constante capacité d'adaptation au changement.

Abréviations et significations

Abréviation	Signification
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
AC	Assurance-chômage

Abréviation	Signification
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
CFC	Caisse fédérale de compensation
CHF	Francs suisses
CI	Compte individuel
CO2	Dioxyde de carbone
LAFam	Loi sur les allocations familiales
OAFam	Ordonnance sur les allocations familiales
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OFEV	Office fédéral de l'environnement
RH	Ressources humaines
RINA GUI	Reference Implementation for a National Applications Graphical
RSA	Revisionsstelle der Ausgleichskassen
UE	Union européenne

Editrice



Caisse fédérale de compensation (CFC)

Schwarztorstrasse 59

3003 Berne

Tel. [058 462 64 25](tel:0584626425)

info.eak@zas.admin.ch

www.eak.admin.ch