Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil
à l'appui
d'un projet de loi
modifiant la loi d'application de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants et de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité.

(Du 25 juin 2007)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

RESUME

Le présent rapport dresse succinctement le portrait de la Caisse cantonale neuchâteloise de compensation (CCNC), ses tâches, son financement, son statut et l'organisation de sa gestion. Il met en exergue les liens étroits qui lient une institution chargée de mettre en œuvre le système d'assurances sociales du premier pilier avec, d'une part, l'économie et, d'autre part, la Confédération qui, dans le cas présent, agit en qualité d'autorité de surveillance par le biais de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS).

Nous vous proposons de prendre en considération cette réalité et d'accorder une marge d'autonomie accrue à la CCNC sur la base du modèle de la caisse cantonale du Jura. Cette dernière dispose, comme de nombreux autres organes publics d'application de l'AVS en Suisse (Zurich, Nidwald, Bâle-Campagne, Saint-Gall, Berne, Bâle-Ville et Obwald), d'un statut indépendant de l'administration cantonale.

Dans ce sens, deux mesures sont définies dans le présent rapport.

La première consiste à créer, à l'instar de ce qui se pratique pour la caisse cantonale neuchâteloise de compensation pour allocations familiales (ci-après caisse ALFA; voir chapitre 2.5.), une commission de gestion chargée de veiller au bon fonctionnement de la CCNC. Elle permettra d'associer les compétences des partenaires concernés à la gestion stratégique de la caisse. Le Conseil d'Etat y sera représenté et poursuivra ainsi sa surveillance dans les domaines du droit cantonal, tout en étant régulièrement informé de la marche des affaires de la CCNC.

Si les contacts de la caisse avec l'administration cantonale neuchâteloise sont réguliers, ils sont néanmoins réduits à la politique des ressources humaines et à la gestion de l'informatique. Depuis le début 2005, cette dernière fait l'objet d'un contrat de collaboration entre la CCNC et le service du traitement de l'information de l'Etat (STI) et génère pour cette entité plusieurs dizaines de milliers de francs de rentrées financières par année. Par ailleurs, les ressources humaines sont gérées à double par la CCNC et le service des ressources humaines de l'Etat (SRH). De manière à être plus rationnel et dans l'optique de diminuer la charge de travail du SRH, la deuxième mesure consiste à

élargir l'autonomie de la CCNC en matière de politique du personnel. Cette dernière ne sera plus que partiellement fondée sur la loi sur le statut de la fonction publique, tout en conservant un statut de droit public pour l'établissement.. Cela lui permettra d'appliquer une gestion des ressources humaines mieux adaptée aux nécessités d'une institution évoluant dans un contexte fédéral strict et marqué par des impératifs économiques.

Ces mesures impliquent des modifications légales mineures et s'inscrivent dans la volonté de rationaliser le fonctionnement des services administratifs.

1. LES TÂCHES ET LE FINANCEMENT

1.1. Les tâches fédérales

Les domaines d'activité de la Caisse cantonale neuchâteloise de compensation recouvrent principalement des compétences législatives et exécutives fédérales, soit la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), la loi fédérale sur l'assurance pour perte de gain (LAPG), la loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture (LFA) et la loi fédérale sur les prestations complémentaires à l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité (LPC). L'institution gère intégralement l'application de ces lois, encaisse les cotisations, détermine l'application du droit et verse les prestations. Certaines tâches lui sont également confiées dans le cadre de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI), la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI), la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) et la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), telles que la perception des cotisations, le paiement des prestations ou le contrôle en matière d'affiliation des employeurs.

Ces lois tissent les fondements de notre système d'assurances sociales. Elles sont placées sous la surveillance du Conseil fédéral et, par délégation, de l'OFAS. En outre, la Commission fédérale pour l'AVS et l'AI veille, à l'attention du Conseil fédéral, aux questions d'application et à l'évolution de ces assurances.

La CCNC est, par conséquent, un élément du dispositif d'application de notre premier pilier, constitué d'une centaine de caisses de compensation émanant d'associations professionnelles et interprofessionnelles, des cantons et de la Confédération. L'OFAS donne aux caisses de compensation des instructions précises auxquelles elles sont très étroitement liées. Le respect de ces instructions ainsi que la gestion des caisses sont régulièrement contrôlés par l'OFAS via un organe de contrôle privé, qui procède à tous les contrôles requis et dont le mandat est à la charge de la CCNC. L'organe de révision délivre chaque année ses rapports à l'OFAS et au Conseil d'Etat, via les chefs des Départements de l'économie et de la justice, de la sécurité et des finances. S'il y a lieu, l'OFAS exige de la caisse qu'elle corrige les défauts relevés.

Domaines d'activités de la CCNC au niveau fédéral, tableau récapitulatif

	CCNC
LAVS, LAPG, LFA	Organe de contrôle en matière d'affiliation des employeurs, des indépendants et des personnes sans activité lucrative Perception des cotisations Détermination du droit Calcul et versement des prestations
LAI	Perception des cotisations Calcul et versement des prestations
LACI	Perception des cotisations
LPC	Détermination du droit Calcul et versement des prestations
LPP et LAA	Organe de contrôle en matière d'affiliation des employeurs

1.2. Les sources de financement du premier pilier et de ses organes d'application

La loi précise que les employeurs doivent concourir à la gestion de l'assurance. Les employeurs sont tenus de prélever sur tous les salaires versés, ainsi que sur certaines prestations assimilées à un salaire, les cotisations de leurs employés et de les faire parvenir à la caisse de compensation AVS, en même temps que leur part des cotisations. L'AVS est ainsi financée à quelque 80% par des prélèvements sur les salaires. La croissance des revenus et, par conséquent, l'économie sont des facteurs prédominants dans le fonctionnement du système.

Les pouvoirs publics financent à raison de 20 % les dépenses de l'AVS. La part des cantons se monte à 3.64 %, le solde est à charge de la Confédération. Selon la Réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons (RPT), dont l'entrée en vigueur est prévue au 1er janvier 2008, la contribution des pouvoirs publics aux prestations individuelles de l'AVS sera du ressort exclusif de la Confédération, ce qui déchargera entièrement les cantons en la matière.

Les frais de fonctionnement des caisses de compensation sont principalement couverts par le prélèvement de contributions aux frais d'administration (art. 69 LAVS) auprès de l'économie, soit des affiliés de celles-ci. La CCNC n'émarge donc pas au budget cantonal. Les résultats financiers et le bilan de ses activités font l'objet d'un rapport de gestion annuel. Pour information, les chiffres-clés de l'exercice 2006 sont rapportés dans l'annexe 2.

1.3. Les tâches cantonales

AVS

En vertu de l'article 61 de la LAVS, chaque canton doit créer, par décret spécial, une caisse de compensation cantonale ayant le caractère d'un établissement autonome de droit public, doté de la personnalité juridique.

Le décret cantonal doit être soumis à l'approbation de la Confédération et contenir les dispositions suivantes:

a) les tâches et les attributions du gérant de la caisse;

b) l'organisation interne de la caisse;

c) la création d'agences, ainsi que leurs tâches et attributions;

d) les principes de la perception des contributions aux frais d'administration;

e) la révision de la caisse et le contrôle des employeurs.

La création d'une institution publique permet de créer un organe supplétif pour des acteurs économiques sans lien ou refusés par les caisses privées et interprofessionnelles, ainsi que pour les personnes sans activité lucrative (par exemple pour les personnes en pré-retraite, les invalides, etc.). Au surplus, les dispositions légales fédérales obligent le secteur primaire à s'affilier à la caisse cantonale.

PC

La loi fédérale sur les prestations complémentaires à l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité (LPC) fixe les principes fondamentaux qui régissent l'octroi des prestations complémentaires, dont le but est de couvrir les besoins vitaux de manière appropriée en cas de lacunes de couverture de l'AVS et l'AI. Dans ce domaine, les cantons disposent d'une marge d'appréciation pour fixer certains éléments déterminants du droit, dont par exemple, le montant destiné à la couverture des besoins vitaux, le montant des frais de loyer, etc. En outre, ils désignent les organes chargés d'appliquer la législation qui sont, généralement, les caisses publiques de compensation.

Dès 2006, la CCNC a développé son dispositif de contrôle de qualité en matière de prestations complémentaires en créant un poste de contrôleur. Cette nouvelle fonction a pour mission d'examiner les dossiers à l'interne, auprès des bénéficiaires et auprès de tiers à l'externe pour contrôler si les prestations sont versées conformément à leur but.

Le financement des prestations complémentaires est mixte et la part fédérale est échelonnée en fonction de la capacité financière des cantons. Elle varie entre 10 % et 35 % (34 % pour le Canton de Neuchâtel). Les cantons supportent, en outre, les frais de fonctionnement. Selon la RPT, la couverture des besoins vitaux incombera principalement à la Confédération, tandis que les cantons prendront à leur charge 3/8 des dépenses. Le financement des prestations destinées aux personnes vivant dans un home ou un établissement spécialisé fait l'objet d'un régime particulier. La règle des 5/8 et 3/8 est appliquée au montant de la prestation calculé selon les modalités d'une personne vivant à domicile. Par contre, les frais de home ou liés à un placement en institution qui dépassent les besoins vitaux calculés pour une personne à domicile sont intégralement à la charge du canton. Ce dernier supporte également la globalité des frais médicaux.

Politique familiale

La CCNC a le mandat de gérer la Caisse cantonale neuchâteloise de compensation pour allocations familiales (ALFA). Cette institution de droit public applique la loi cantonale sur les allocations familiales (LAF) et les dispositions de la loi cantonale sur la promotion de l'agriculture relatives aux allocations familiales dans l'agriculture. Le fonds des allocations familiales n'est alimenté que par l'économie. Les acteurs principaux sont, par conséquent, les employeurs qui cotisent et versent les prestations, ces dernières leur étant remboursées périodiquement par la caisse ALFA. Dès le 1er janvier 2009, la CCNC appliquera la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam), acceptée par le peuple suisse le 26 novembre 2006.

La caisse ALFA, comme toutes les caisses de compensation pour allocations familiales reconnues par le Conseil d'Etat et actives sur le territoire neuchâtelois, perçoit également les contributions auprès des employeurs qui alimentent le fonds pour la formation et le perfectionnement professionnels (FFPP).

1.4. Compétence fédérale prédominante et rapport étroit avec l'économie

La CCNC est donc régie par des prescriptions essentiellement fédérales et elle constitue un outil d'application de la politique sociale de la Confédération. Elle joue un rôle économique prépondérant par les rapports qu'elle entretient avec les entreprises, qui sont les principaux fournisseurs financiers du système d'assurance, et par son rôle d'organe supplétif d'affiliation à l'AVS. Dans le cadre de ses activités, la CCNC ne consacre environ que 25 % du travail au versement des prestations. Près de 55% de ses tâches sont directement liées aux acteurs économiques du canton, soit aux secteurs des affiliations-cotisations, des finances et du contentieux et de la révision. Le solde des activités, soit environ 20 %, correspond aux services généraux, à l'informatique et à la gestion administrative et financière.

Comme mentionné ci-devant, les frais de fonctionnement administratifs de la caisse sont supportés par ses affiliés. Ses résultats comptables ne dépendent donc aucunement des finances cantonales, mais bien de l'évolution économique des entreprises neuchâteloises et de la qualité de sa gestion qui se caractérise par des paramètres et des contingences comparables à ceux d'une caisse privée ou d'une entreprise.

2. LA GESTION

2.1. Le statut juridique de la CCNC

Instituée par la loi d'application cantonale de la loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants et de la loi fédérale sur l'assurance invalidité, la CCNC est une institution autonome de droit public, dotée de la personnalité juridique.

La caisse constitue par conséquent une entité administrative décentralisée, créée par le législateur. Ce dernier peut lui concéder une autonomie plus ou moins étendue.

En matière de politique de ressources humaines, son statut d'organisme de droit public ne signifie pas que la CCNC soit automatiquement soumise à la législation cantonale sur la fonction publique. En effet, l'Etat détermine dans quelle mesure les dispositions de cette loi s'appliquent au personnel des institutions de droit public, dotées de la personnalité juridique, qu'il crée. Par conséquent, la législation permet de soumettre globalement, partiellement ou encore de soustraire le personnel de la CCNC à l'application des dispositions de la loi sur le statut de la fonction publique.

2.2. L'autonomie de la CCNC en matière de gestion

Tout en étant soumise aux directives fédérales de l'OFAS, la caisse publique bénéficie d'une marge de manœuvre financière intégrale dans la gestion de ses fonds propres et le choix de ses investissements. En matière de fonctionnement, elle gère de manière autonome le choix de ses moyens de production, soit sa main-d'œuvre, ses équipements informatiques et son mobilier.

2.3. Les principes de gestion émanant du droit fédéral

Le fonctionnement administratif de la CCNC est réglé par les directives fédérales émises par l'OFAS. La caisse est tenue d'évoluer dans un cadre très strict, défini par des règles et des directives dictées par l'administration fédérale. Tant les principes d'application du droit que la gestion du contentieux et la tenue comptable sont notamment uniformisés au plan fédéral. Le gouvernement cantonal ne dispose donc d'aucune compétence dans ces domaines. Les mouvements de fonds des assurances ainsi que le plan comptable sont définis de manière détaillée par la Confédération et les résultats font l'objet de contrôles stricts par son organe de révision. Nous précisons également que l'application des directives fédérales s'étend par analogie aux autres tâches confiées à la CCNC, soit dans les domaines des prestations complémentaires et des allocations familiales dans l'agriculture.

2.4. Les principes de gestion émanant du droit cantonal

La loi cantonale d'application de la loi fédérale sur l'AVS et l'AI, du 6 octobre 1993, émet quelques principes de fonctionnement et soumet le personnel de la caisse aux dispositions de la loi sur le statut de la fonction publique. Le Conseil d'Etat exerce la surveillance sur les affaires administratives de la caisse qui ne sont pas sous la surveillance de la Confédération. Il est l'autorité de nomination du directeur et du personnel, qui sont soumis aux dispositions légales régissant le statut des fonctionnaires mais ne font pas partie de l'effectif du personnel de l'Etat. Le directeur établit chaque année un projet de budget, un rapport de gestion et des comptes à l'intention du département compétent. Les dispositions financières précisent que les frais de la caisse sont pris en charge par la contribution aux frais administratifs. Le canton n'est pas tenu de supporter un éventuel déficit des frais d'exploitation.

Le règlement de la Caisse cantonale de compensation, du 11 juin 1971, précise que l'administration de la CCNC est séparée de celle de l'Etat et qu'elle possède sa propre comptabilité, soumise aux instructions de l'OFAS. Il règle le fonctionnement des agences communales AVS, attribue au Conseil d'Etat la compétence de fixer la contribution des employeurs aux frais d'administration et détermine les principes de révision de la caisse et le contrôle des employeurs.

Au vu de ces éléments, les obligations de la CCNC en matière d'administration et de surveillance prévues par la loi cantonale peuvent être résumées comme suit:

– surveillance du Conseil d'Etat dans le domaine d'application du droit cantonal;

– application du statut de fonctionnaire et nomination du personnel par le Conseil d'Etat;

– établissement d'un rapport de gestion, d'un budget et des comptes à l'attention du Département de l'économie.

Le niveau réglementaire définit trois domaines:

– le fonctionnement et l'organisation des agences communales AVS;

– la détermination de la contribution aux frais d'administration par le Conseil d'Etat;

– les principes de révision et les contrôles des employeurs.

2.5. Les principes de gestion émanant du droit cantonal et s'appliquant à la Caisse ALFA

L'article 4 de la LAF institue une "Caisse cantonale de compensation pour allocations familiales" qui forme un établissement autonome de droit public distinct de l'Etat et doté de la personnalité juridique.

Son administration est séparée de celle de l'Etat, mais elle est placée sous la surveillance et le contrôle du Conseil d'Etat.

Les caisses d'allocations familiales prélèvent les cotisations nécessaires à la couverture de leurs dépenses en vue du paiement des allocations, des frais d'administration et de la constitution d'un fonds de réserves. Le canton garantit les prestations dues par la caisse publique.

Le règlement d'application de la LAF détermine les obligations des caisses en général ainsi que les règles d'alimentation des fonds de réserves.

La caisse cantonale a son propre règlement adopté par le Conseil d'Etat le 21 décembre 1988 qui fixe les principes d'organisation qui sont les suivants:

– L'administration est confiée à la CCNC.

– Une commission consultative, nommée par le Conseil d'Etat, s'implique dans les questions relatives à la gestion et à l'application des dispositions légales.

– La commission se réunit également pour prendre connaissance des comptes.

– Le rapport de l'organe de révision de la caisse est adressé au président de la commission consultative et à ses membres. La caisse doit également lui soumettre son rapport de gestion pour le remettre ensuite au Conseil d'Etat.

– Le rapport de gestion de la caisse ALFA est chaque année mis à la disposition des députés au Grand Conseil.

– La présidence de la commission consultative est assumée par le chef du Département de l'économie.

Au vu de ces éléments, nous constatons que les obligations en matière d'administration et de surveillance prévues par le droit cantonal peuvent être résumées comme suit:

– surveillance et contrôle de l'Etat;

– surveillance de la commission consultative dans le domaine de la gestion et des comptes;

– présentation d'un rapport de gestion et du rapport de l'organe de révision.

Le régime cantonal des allocations familiales sera revu et adapté aux dispositions de la loi fédérale sur les allocations familiales, dont l'entrée en vigueur est prévue au 1er janvier 2009; l'adaptation de la législation cantonale est en cours de réalisation, menée par un groupe de travail. Son application administrative passera, comme aujourd'hui, par les employeurs et les caisses de compensation pour allocations familiales reconnues par les cantons. Le financement et l'organisation resteront du ressort des cantons et les structures existantes ne seront pas modifiées.

2.6. Rapports de la CCNC avec les services de l'administration cantonale

La gestion financière est totalement autonome. La gestion administrative ainsi que les principes comptables sont exclusivement dictés par le droit fédéral. Seule, la politique du personnel de la CCNC se fonde sur le modèle cantonal, puisqu'elle est régie par les dispositions de la loi du 28 juin 1995 sur le statut de la fonction publique. Mise en application par le service des ressources humaines de l'Etat de Neuchâtel (SRH), la gestion des salaires et des horaires des collaborateurs de la CCNC lui est facturée. Considérant la volonté fédérale d'instituer le principe d'une comptabilité analytique au sein des caisses de compensation, la CCNC, après que le SRH lui a facturé les salaires, doit ventiler les charges salariales en fonction des différents domaines d'activité de ses collaborateurs et selon une clé de répartition mise en place par la direction et agréée par l'organe de révision. Cette situation crée une redondance malvenue entre les services cantonaux et la CCNC comme indiqué plus haut.

Dans le domaine informatique, les rapports avec le STI sont importants. Les prestations de ce dernier sont d'ailleurs facturées à la CCNC. Dès le début de l'année 2005, une convention de collaboration permet à la CCNC d'être reliée au réseau ACN. Ceci la décharge des mises à jour relatives à tout ce qui touche la bureautique, selon le même principe que ce qui a trait à l'ECAP (Etablissement cantonal d'assurance et de prévention). Dans le même ordre d'idées, la CCNC jouit aussi de toutes les mesures de sécurité nécessaires à l'exploitation de ses ressources informatiques bien que ses applications métiers soient spécifiques et hors réseau ACN.

Enfin, la caisse participe au projet BACEDOS (Base Centralisée de Données Sociales). De nombreux contacts et une collaboration sont instaurés avec les services concernés. Ces principes ne sauraient être mis en cause par les mesures proposées dans le présent rapport.

En matière de communication des données, la LAVS se montre très restrictive, désignant exhaustivement les organes aptes à recevoir des informations et la limitant aux cas d'espèce sur demande écrite et motivée. De ce point de vue, la CCNC est contrainte de protéger son autonomie vis-à-vis de tiers, qu'ils appartiennent aux domaines public, parapublic ou privé.

3. MESURES DE RÉORGANISATION PROPOSÉES

3.1. Deux mesures visant à améliorer la gestion

La CCNC dispose d'ores et déjà d'une large autonomie au niveau cantonal. Ses activités sont très fortement réglementées par le droit fédéral et interdépendantes des acteurs économiques de notre canton. Ces constats permettent au Conseil d'Etat de vous proposer deux mesures de réorganisation visant à renforcer son indépendance. Sa gestion s'en trouvera améliorée, adaptée à ses spécificités et poursuivie dans le respect des normes fixées par la Confédération.

Ces propositions impliquent la modification de quelques articles de la loi cantonale d'application de la loi fédérale sur l'AVS et l'AI, du 6 octobre 1993, touchant l'organisation de la caisse. Ces propositions vous sont soumises par le présent rapport.

Le Conseil d'Etat doit conserver son rôle d'autorité suprême de surveillance en matière de droit cantonal. La création d'une commission de gestion, présidée par le conseiller d'Etat de tutelle, permettra d'assurer ce rôle tout en renforçant les liens de la CCNC avec

l'économie et en associant des représentant(e)s des acteurs politiques, économiques et sociaux à la gestion de la caisse.

L'autonomie en matière de gestion des ressources humaines requiert l'élaboration d'une règlementation spécifique aux collaborateurs de la CCNC, s'écartant en partie de la loi sur le statut de la fonction publique. Elle permettra une politique adaptée aux particularités d'une caisse de compensation et de réduire les charges de la caisse. Elle sera menée par la CCNC en parfaite harmonie avec les ressources dont elle dispose, tout en respectant les dispositions fédérales. Dans le même ordre d'idées, ce transfert diminuerait d'autant la charge assumée par le SRH dans ce domaine.

3.2. La commission de gestion

Chargée de prendre connaissance du budget, des comptes et du rapport de gestion de la caisse, la commission de gestion conseillera la direction de la caisse dans les décisions stratégiques et rendra compte au Conseil d'Etat. Elle sera composée de onze membres au moins, qualifiés en matière de placement de fonds, de gestion du personnel et de fonctionnement du système suisse d'assurances sociales. Ils représenteront le Conseil d'Etat, les affiliés de la CCNC, les milieux sociaux concernés par le premier pilier ainsi que les autorités communales.

Un bureau de 3 membres issus de la commission, à même de se réunir régulièrement et rapidement, traitera des affaires courantes.

Enfin, la compétence de fixer le taux des frais d'administration de la CCNC sera confiée à la direction, avec préavis de la commission de gestion. Cette formule a l'avantage de confier les outils de gestion nécessaires aux organes décisionnels en fonction des données économiques et légales.

3.3. La politique des ressources humaines

En Suisse, nombre d'institutions autonomes de droit public ne sont pas ou que partiellement soumises à la législation sur la fonction publique. Dans le canton de Neuchâtel, c'est le cas de la Caisse cantonale d'assurance populaire (CCAP) ou de l'Etablissement cantonal d'assurance et de prévention (ECAP) et, dans d'autres cantons, de plusieurs organes cantonaux de compensation AVS. En l'état actuel de la législation neuchâteloise, le SRH assume contre facturation la gestion des horaires de travail et le paiement des salaires, les affiliations aux assurances sociales et à la caisse de pension. Il émet les directives en matière de politique des ressources humaines. Les collaborateurs sont donc soumis à une politique de personnel dictée par les contingences budgétaires de l'Etat et par des normes qui ne correspondent pas nécessairement aux besoins de la CCNC, définis eux par l'OFAS.

Le Conseil d'Etat a la volonté de modifier le fonctionnement de la CCNC, notamment s'agissant des domaines suivants:

– L'intégration de la gestion des salaires au sein de la CCNC permettra de rationaliser les tâches liées au contrôle des salaires et du temps de travail des collaboratrices et collaborateurs. En effet, le paiement des salaires par le SRH de l'Etat est un doublet parce qu'après avoir payé les salaires, ce service adresse une facture à la CCNC, qui doit ventiler chaque poste dans les rubriques comptables adéquates selon les secteurs d'activités, conformément aux directives de la Confédération.

– A l'instar de la caisse de compensation du canton du Jura, la CCNC devrait introduire, à moyen ou long terme, de nouveaux concepts de gestion des ressources humaines,

dont notamment un assouplissement de l'aménagement du temps de travail par son annualisation. Ce projet vise à améliorer le service clientèle et à offrir aux collaborateurs des conditions de travail plus attractives. La CCNC pourrait ainsi concrétiser l'idée de partage du temps de travail et compter sur du personnel encore plus motivé tout en faisant office d'entité pilote dans le cadre de la gestion des RH. En effet, il est plus facile de mettre en place un concept dynamique en matière de gestion des RH avec une équipe de collaborateurs tous actifs dans le seul domaine administratif que pour une entité comme l'administration cantonale, qui comporte de très nombreux secteurs, avec des métiers très différents et dont les contingences horaires ne sont pas transférables des uns aux autres (cantonniers, police, professions de la santé, professeurs).

– L'application d'un régime particulier, réglant l'organisation du travail de la CCNC, doit obtenir l'approbation de ses collaborateurs. Par conséquent, cette mesure requiert la création d'une commission du personnel. Elle sera consultée par la direction pour définir des dispositions particulières concernant les affaires directements liées aux rapports et aux conditions de travail. Elle sera chargée, en collaborant avec les membres de la direction, d'étudier les possibilités de partage du temps de travail et les propositions d'horaires à la carte. Cette commission sera composée de cinq membres élus par les collaborateurs de la CCNC.

– Actuellement, le Conseil d'Etat est l'autorité légale de nomination des collaborateurs de la CCNC. Cette compétence peut être déléguée à la direction, puisque dans les faits, elle effectue les procédures d'engagement et ses propositions de nomination sont toujours suivies. Le transfert d'autorité simplifie la procédure actuelle.

– L'affiliation à la Caisse de pensions de l'Etat sera poursuivie, la CCNC étant d'ores et déjà considérée comme un employeur externe. Des contrats d'assurances collectives seront négociés, notamment pour l'assurance accidents et maladie perte de gain avec l'assureur actuel de l'administration cantonale ou une autre entreprise.

La concrétisation de tels projets ne peut se faire dans le cadre de la législation actuellement en vigueur. En vertu de l'article 16 de la loi d'application de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants et de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité, du 6 octobre 1993, le personnel est en effet nommé par le Conseil d'Etat et soumis aux dispositions légales régissant le statut des fonctionnaires et employés de l'Etat. Il y a donc lieu de modifier cette loi d'application afin de permettre la création d'une réglementation spécifique au personnel de la CCNC. Le statut de rapports de travail de droit public sera maintenu; le Tribunal administratif sera par conséquent l'autorité compétente pour trancher les éventuels litiges entre employeur et employés.

Comme mentionné ci-devant (2.1.), lorsqu'il crée un établissement autonome de droit public doté de la personnalité juridique, la CCNC en est déjà une, l'Etat détermine dans quelle mesure les dispositions de la loi sur le statut de la fonction publique (LSt) s'appliquent aux membres de la direction et du personnel de l'établissement (art. 5 LSt). Il est prévu de mettre un place un système similaire à celui qui a été choisi pour l'Etablissement cantonal d'assurance et de prévention (ECAP), à savoir de déléguer au Conseil d'Etat la tâche de désigner les dispositions de la LSt qui s'appliquent. L'article 11 de la loi sur la préservation et l'assurance des bâtiments (LAB), du 29 avril 2003, précise que "les dispositions d'exécution de la présente loi déterminent dans quelle mesure les dispositions de la loi sur le statut de la fonction publique s'appliquent au directeur, à l'expert cantonal et au personnel de l'établissement", ce que le Conseil d'Etat a fait par arrêté du 10 décembre 2003. L'article 3a nouveau du projet de modification de la loi cantonale d'application qui vous est soumis est identique à l'article 11 LAB.

3.4. L'aménagement du temps de travail, présentation de certains modèles

La CCNC s'est intéressée à plusieurs modèles d'organisation du temps de travail, introduits par des entités administratives, dont notamment, la caisse de compensation du Jura et la Confédération.

Ils ont l'avantage d'offrir une marge de manœuvre élargie au personnel dans la gestion de son temps tout en conservant le souci permanent de maintenir ou de développer la qualité des prestations offertes au public.

La CCNC souhaite poursuivre son analyse afin d'adopter un concept adapté à ses activités et aux besoins de ses collaborateurs. Cette démarche sera entreprise à moyen terme selon des modalités conformes au droit du travail et en accord avec son personnel. Le modèle de la caisse de compensation du Jura, introduit le 1er janvier 2003, suscite un intérêt tout particulier en raison, d'une part, de la similarité de l'organisation de ses tâches avec la CCNC et, d'autre part, du succès rencontré par son concept tant au niveau du public que du personnel. Nous vous résumons quelques principes de base à titre informatif.

Le projet jurassien a été introduit sur une base volontaire et il a obtenu au préalable l'adhésion des collaborateurs. La caisse a testé le modèle au sein d'un service pilote avant de l'étendre à d'autres secteurs. La réduction du temps de travail correspond à 20% de l'horaire normal et s'accompagne d'une diminution de 10% du salaire. L'entreprise compense la perte d'activité à raison de 10% par l'engagement de personnel supplémentaire et de 10% par une hausse de productivité. L'opération est neutre du point de vue financier.

Parallèlement à cette mesure, une annualisation du temps de travail est mise en place. Le nombre annuel d'heures est fourni en fonction de la charge et des variations saisonnières du volume du travail. En outre, le temps de travail journalier peut être réalisé dans une tranche horaire élargie et nettement plus souple que celle pratiquée par l'administration cantonale neuchâteloise. Une permanence clientèle est introduite dans chaque service durant les heures d'ouverture des bureaux. L'introduction de ce dispositif d'organisation du travail au sein de la caisse du Jura a permis l'engagement de 7 personnes supplémentaires. La disponibilité à la clientèle s'est améliorée. Quant aux collaborateurs, l'autonomie accordée dans leur emploi du temps leur permet de mieux concilier activité professionnelle et vie familiale. La polyvalence s'est accrue et la satisfaction s'est renforcée, le tout dans le strict respect du principe de neutralité des coûts.

Le système d'aménagement du temps de travail de la Confédération est également intéressant, et plus particulièrement son système d'horaire à la carte. L'employeur offre à ses collaborateurs une carte de menus, comportant plusieurs possibilités de temps de travail hebdomadaire. La solution choisie est fixée pour une année civile. Le fonctionnaire peut ainsi décider du nombre d'heures à effectuer par semaine et du type de compensation. Soit cette dernière est financière, soit elle revêt la forme de jours de congé supplémentaires. Une réduction de l'horaire de travail est aussi possible. Selon les dispositions réglementaires régissant le personnel de la Confédération, un horaire de travail hebdomadaire comptant une heure de plus ou une réduction du salaire de 2% donne droit à une semaine de vacances supplémentaire. La combinaison d'un horaire de travail hebdomadaire plus long et d'une réduction du salaire est limitée à deux semaines de vacances supplémentaires ou à 4 % de salaire supplémentaires.

Appliqué à la CCNC, le régime de menus donnerait les combinaisons suivantes:

Heures hebdomadaires	Variation de salaire	Vacances supplémentaires
38	– 4%	-
39	– 2%	-
39	– 4%	1 semaine
40	–	-
40	– 2 %	1 semaine
40	– 4 %	2 semaines
41	-	1 semaine
41	– 2 %	2 semaines
41	+ 2 %	-
42	-	2 semaines
42	+ 2 %	1 semaine
42	+ 4 %	-

3.5. Statut du personnel

Actuellement, la composition de l'effectif du personnel de la CCNC est hétéroclite puisqu'elle comporte 27 fonctionnaires (droit public) nommés par le Conseil d'Etat et 22 personnes engagées par le SRH par le biais de contrats de travail de droit privé et tous régulièrement payées par le bureau des salaires de l'Etat qui, comme mentionné ci-devant, refacture les salaires à la CCNC.

A ces 49 personnes s'ajoutent, 6 stagiaires (étudiants, maturités professionnelles) engagés temporairement par la CCNC, 3 apprentis engagés par la CCNC (la LAVS est une sous-branche au titre de la formation professionnelle pour les employés de commerce), 1 personne au bénéfice d'indemnités journalières AI placée par l'OAI et 1 personne (avocat-conseil) au bénéfice d'un contrat de mandat la liant à la CCNC, tous payés directement par cette dernière ainsi qu'une personne par le biais des mesures d'intégration professionnelles, sous contrat avec le Bureau des emplois temporaires, et payée directement par cette dernière entité.

A l'avenir, il n'y aura qu'un seul statut, soit un statut de droit public pour l'ensemble du personnel, à l'exception des travailleurs au bénéfice de contrats de travail de durée déterminée comme les stagiaires, apprentis, éventuelles personnes en mesures d'intégration ou de réintégration professionnelles et du contrat de mandat précité. La CCNC sera le seul répondant de ses collaborateurs et sa gestion des dossiers en lien avec ses RH en sera grandement simplifiée que ce soit au titre administratif ou financier. Cette situation aura également l'avantage de clarifier le statut de chaque collaborateur et de mettre tout un chacun sur un même pied d'égalité au sein d'un même et unique employeur, ce qui n'est pas le cas actuellement. Il est important de relever qu'aucune mesure de restructuration n'est prévue au sein de la CCNC et que dans cette perspective, aucune suppression de poste n'est envisagée. Au contraire, des engagements ont été dernièrement opérés de manière à relever les importants défis auxquels la CCNC va se trouver confrontée. Parmi ceux-ci, nous pouvons citer la 5ème révision de la LAI, la RPT en matière de prestations complémentaires, l'implémentation du Nouveau Numéro de Sécurité Sociale (NNSS), la mise en œuvre de la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam), la future 11e révision de la LAVS et l'archivage (scannage) électronique des données car la CCNC possède dans ses sous-sols toutes ses archives sous forme papier (500 mètres linéaires) depuis 1946 et elle manque de place de stockage.

3.6. Rapport soumis en consultation auprès des collaborateurs de la CCNC

Le présent rapport a été soumis en consultation auprès des collaborateurs de la CCNC. Des séances d'informations ont été, en outre, organisées pour présenter et expliquer les principales mesures prévues en matière de politique des ressources humaines. Le personnel a répondu, de manière anonyme, à une enquête d'opinion menée par le biais d'un questionnaire.

Cette procédure a reçu un accueil favorable puisque l'ensemble du personnel présent durant la période concernée, soit 50 personnes, a pris connaissance du projet et rendu le formulaire. Deux personnes n'ont pas souhaité prendre position.; 46 ont jugé le document suffisamment clair et explicite. Des compléments d'informations étaient souhaités notamment en lien avec la politique salariale, l'accès au dispositif de mobilité professionnelle interne de l'Etat et les conditions d'assurances du deuxième pilier.

La proposition d'accroître l'autonomie de la CCNC en matière de politique du personnel rencontre un avis largement favorable puisque 45 collaborateurs accepteraient l'établissement d'une réglementation spécifique à l'institution, s'écartant partiellement du régime appliqué à la fonction publique. Deux personnes ont signifié leur désaccord sans développer leur point de vue respectif. Plus de 95% des collaborateurs sont intéressés par le concept de l'assouplissement du temps de travail.

46 personnes acceptent la création d'une commission du personnel, chargée de collaborer avec la direction dans l'établissement des directives internes. Toutefois, la composition de la commission doit exclure les cadres de la CCNC.

33 personnes n'ont aucune crainte particulière quant aux conséquences du projet sur leurs conditions de travail. Quelques collaborateurs ont mentionné leurs préoccupations concernant l'organisation pratique du travail au sein des services et plus particulièrement leur souci d'obtenir un traitement impartial en cas d'assouplissement de l'horaire. Certains ont relevé que les traitements actuels de certaines classes salariales ne permettaient pas d'opter pour une réduction du temps de travail. Il est certain qu'un tel projet doit, à l'instar du système jurassien, être introduit sur une base volontaire.

Des craintes ont été par ailleurs formulées concernant les licenciements et la garantie de l'emploi. Ces deux derniers aspects ne sont pas appelés à être modifiés, puisque les règles de la LSt , de droit public, continueront à être appliquées.

4. CONSÉQUENCES FINANCIÈRES ET VOTE DU GRAND CONSEIL

Les conséquences financières de ce rapport se limitent aux incidences du rapatriement de la gestion de 65 dossiers de personnel du Service des ressources humaines (SRH) à la CCNC.

Du côté du SRH, cela implique une baisse de revenus de fr. 7'000.- par an, correspondant au montant facturé à la CCNC pour les prestations transférées. Il va de soi qu'en contrepartie, le service est déchargé de la gestion des dossiers de la CCNC. Dès lors que ces prestations étaient facturées au prix coûtant, il s'agit d'une opération neutre pour le service.

Du côté de la CCNC, dont nous rappelons que les finances n'émargent pas aux comptes de l'Etat, la gestion des dossiers de personnel peut être assumée sans ressources supplémentaire. Il en résulte donc une économie de fr. 7'000.- par an pour la CCNC.

En conclusion, l'impact financier des propositions formulées dans ce rapport est nul pour l'Etat et correspond à un gain de minime importance pour la CCNC. Dès lors, le vote du Grand Conseil ne requiert pas la majorité qualifiée.

5. CONCLUSION

La caisse cantonale zurichoise a joué le rôle de précurseur en se détachant complètement de l'administration cantonale dès le début de l'entrée en vigueur de l'AVS. En raison de l'augmentation des tâches dévolues à l'Etat fédéral, de nombreux cantons ont suivi son exemple et le Conseil d'Etat souhaite associer la CCNC à cette évolution.

Le Conseil d'Etat du canton de Zurich en rapport avec la votation du 28 septembre 1947, déclarait:

> *Des douzaines de caisses de compensation associatives se sont développées sur les territoires cantonaux, se différenciant naturellement de l'administration des caisses cantonales de compensation.*
>
> *Toutes les directives sont émises par les fonctionnaires fédéraux alors que le canton n'a pratiquement pas droit d'intervention. Le devoir des cantons est simplement la création des caisses cantonales de compensation qui reçoivent par la suite toutes les instructions et lignes directrices de la part de la Confédération*.
>
> *Les caisses cantonales de compensation, comme les caisses cantonales associatives sont soumises juridiquement à l'autorité de la Confédération. Le terme "cantonales" n'a pas un sens juridique mais seulement un sens géographique concernant le territoire de compétence.*
>
> *La caisse cantonale de compensation doit être fondée en tant qu'institution de droit public indépendante, munie de sa propre organisation et de son droit juridique.*
>
> *Lors de la séparation complète de la caisse de compensation face à l'administration cantonale, ladite administration n'est en aucun cas responsable des déficits éventuels de la caisse. La responsabilité appartient exclusivement à la caisse et aux fonctionnaires fédéraux en cas de dommage selon l'article 70 LAVS.*

Ces propos reflètent bien l'environnement de la Caisse cantonale neuchâteloise de compensation. La Conférence des caisses cantonales de compensation résume dans un mémento, joint en annexe 2 du présent rapport, l'organisation et les tâches des caisses cantonales de compensation. Le projet qui vous est soumis permettra d'accorder une autonomie à la Caisse de compensation pour laquelle le Conseil d'Etat n'a aujourd'hui déjà qu'un pouvoir de surveillance.

En souhaitant que votre autorité réserve un accueil favorable à ce rapport, nous vous prions d'agréer, Madame la présidente, Mesdames et Messieurs, l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 25 juin 2007

Au nom du Conseil d'Etat:

Le président,	*Le chancelier,*
F. CUCHE	J.-M. REBER

Loi
modifiant la loi d'application de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants et de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité

Le Grand Conseil de la République et Canton de Neuchâtel,

sur la proposition du Conseil d'Etat, du 25 juin 2007,

décrète:

Article premier La loi d'application de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants et de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité, du 6 octobre 1993, est modifiée comme suit:

Art. 3, al. 2

[2]Le directeur établit chaque année, sur préavis de la commission de gestion de la caisse, un projet de budget ainsi qu'un rapport de gestion et des comptes à l'intention du département compétent.

Art. 3a (nouveau)

Statut du personnel

Les dispositions d'exécution de la présente loi déterminent quelles dispositions de la loi sur le statut de la fonction publique s'appliquent au directeur et au personnel de l'établissement.

Art. 6

[1]La caisse est placée sous la surveillance du Conseil d'Etat, au nom duquel agit le département compétent.

[2]Une commission de gestion, chargée de veiller au bon fonctionnement de la caisse, est nommée par le Conseil d'Etat.

Art. 10a (nouveau)

Nomination et statut du personnel

[1]Le personnel de l'office AI est nommé par le Conseil d'Etat et soumis aux dispositions légales régissant le statut des fonctionnaires et employés de l'Etat.

[2]Il ne fait pas partie de l'effectif du personnel de l'Etat.

Art. 16

Abrogé

Art. 2 [1]La présente loi est soumise au référendum facultatif.

[2]Elle est soumise à l'approbation de la Confédération.

Art. 3 [1]Le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

[2]Il pourvoit, s'il y a lieu, à sa promulgation et à son exécution.

Neuchâtel, le

Au nom du Grand Conseil:

Le président, *Les secrétaires,*

2006 en chiffres-clés

Cotisations AVS/AI/APG/AC/ALFA/AFA (en mio de francs)	2005	2006	+/- (%)
Cotisations paritaires AVS/AI/APG	185.589	187.792	1.19
Cotisations personnelles AVS/AI/APG	33.021	34.537	4.59
Cotisations à l'assurance-chômage	34.667	34.842	0.50
Cotisations ALFA (y compris agriculture cantonale)	40.429	41.179	1.86
Cotisations AFA (agriculture fédérale)	0.214	0.216	0.93
Totaux	**293.920**	**298.566**	**1.58**

Prestations AVS (en mio de francs)	2005	2006	+/- (%)
Rentes ordinaires AVS	315.428	317.845	0.77
Rentes extraordinaires AVS	0.283	0.302	6.71
Allocations pour impotents AVS	6.650	6.266	-5.77
Totaux	**322.361**	**324.413**	**0.64**

Prestations AI (en mio de francs)	2005	2006	+/- (%)
Rentes ordinaires AI	83.008	82.082	-1.12
Rentes extraordinaires AI	14.270	14.324	0.38
Allocations pour impotents AI	5.084	5.083	-0.02
Indemnités journalières AI	6.886	7.335	6.52
Totaux	**109.248**	**108.824**	**-0.39**

Prestations complémentaires (en mio de francs)	2005	2006	+/- (%)
Prestations complémentaires AVS	61.842	60.490	-2.19
Frais médicaux AVS	7.546	7.107	-5.82
Prestations complémentaires AI	33.481	33.585	0.31
Frais médicaux AI	3.445	3.357	-2.55
Totaux	**106.314**	**104.539**	**-1.67**

Allocations pour perte de gain et de maternité fédérale (en mio de francs)	2005	2006	+/- (%)
Allocations pour perte de gain (APG)	4.652	5.544	19.17
Allocation de maternité fédérale (AMAT) (exercice 2005 sur 6	2.112	6.202	193.65
Totaux	**6.764**	**11.746**	**73.65**

Allocations familiales, de naissance et de maternité (en mio de francs)	2005	2006	+/- (%)
Prestations ALFA (y compris agriculture cantonale)	37.400	37.769	0.99
Allocations de naissance	0.794	0.851	7.18
Allocations de maternité cant. (dont Fr. 1'097'138.- à charge du	1.143	0.059	-94.84
Prestations AFA (agriculture fédérale)	1.614	0.949	-41.20
Totaux	**40.951**	**39.628**	**-3.23**

Nombre d'affiliés CCNC	2005	2006	+/- (%)
Totaux	**23'872**	**24'683**	**3.40**

Contributions aux frais d'administration (en mio de francs)	2005	2006	+/- (%)
Totaux	**4.296**	**4.380**	**1.95**

Bilan comptable de la CCNC (en mio de francs)	2005	2006	+/- (%)
Réserves générales	2.546	3.347	31.46
Bénéfice	0.800	0.115	-85.62

Bilan comptable de la Caisse ALFAMA (en mio de francs)	2005	2006	+/- (%)
Fonds de réserves	16.654	17.666	0.07
Bénéfice	1.011	1.642	62.41

CAISSES CANTONALES DE COMPENSATION AVS

Forme juridique, organisation art. 61 LAVS

Des règles uniformes régissent la LAVS mais l'application s'effectue de manière décentralisée par l'intermédiaire des caisses de compensation cantonales, professionnelles et fédérales.

Chaque canton est tenu de créer une caisse de compensation. Les 26 caisses cantonales de compensation existantes sont des établissements autonomes de droit public, parfaitement indépendantes de l'administration fédérale et cantonale et sont dotées d'une personnalité juridique propre. Leur organisation interne varie d'un canton à l'autre.

Caisses supplétives art. 64 LAVS

Sont affiliés aux caisses de compensation cantonales tous les employeurs et personnes exerçant une activité lucrative indépendante qui ne sont pas membres d'une association fondatrice d'une caisse de compensation professionnelle ou d'une caisse fédérale de compensation, ainsi que les personnes n'exerçant aucune activité lucrative.

Obligations et autres tâches art. 63 LAVS

Les caisses de compensation ont pour tâche première l'exécution de l'AVS. Entre autres, elles fixent et encaissent les cotisations AVS, fixent et paient les rentes AVS et allocations pour impotent, décomptent les cotisations encaissées et les rentes servies avec la Centrale à Genève, tiennent les comptes individuels et perçoivent les contributions aux frais d'administration.

En plus de l'AVS, les caisses de compensation peuvent être chargées par la Confédération et, sur demande au Conseil fédéral, par leur canton, de ce qu'on appelle des "tâches déléguées". Citons, parmi les tâches confiées par la Confédération, la perception des cotisations AI, APG et AC, le paiement des prestations en espèces AI et APG, le régime des allocations familiales dans l'agriculture (AF) , le contrôle de l'affiliation à la LPP des employeurs. Parmi celles confiées par les cantons, il s'agit souvent de l'exécution des prestations complémentaires à l'AVS/AI (PC), du système cantonal d'allocations familiales et, parfois, de la réduction de primes selon la LAMal.

Financement art. 69 LAVS et 132 RAVS

Les caisses cantonales de compensation sont des organisations sans but lucratif. Elles couvrent les frais de fonctionnement liés à l'exécution de l'AVS principalement par le prélèvement, auprès des employeurs, des indépendants et des non actifs affiliés, de contributions aux frais d'administration, perçues en pour cent des cotisations.

Le subventionnement croisé des tâches n'étant pas autorisé, la Confédération et les cantons doivent indemniser les caisses de compensation pour l'accomplissement des tâches supplémentaires qu'ils leur délèguent.

Surveillance matérielle et comptable art. 72 LAVS

La Conseil fédéral, par l'intermédiaire de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), contrôle périodiquement que les caisses de compensation appliquent correctement et uniformément les dispositions légales et réglementaires en matière d'AVS/AI/APG/PC/AF.

L'activité de chacune des caisses de compensation fait l'objet tous les ans de deux révisions effectuées par des bureaux de révision reconnus par l'OFAS: l'une porte sur l'application du droit, l'autre sur les comptes et les mouvements de fonds. Grâce aux rapports de révision qui lui sont remis, l'OFAS peut ainsi se faire une idée de la manière dont travaille la caisse.

Surveillance formelle **art. 61 LAVS**

Chaque canton veille au bon fonctionnement de sa caisse de compensation. Il exerce la haute surveillance sur l'organisation interne. Selon les cantons, la surveillance est confiée soit à un département soit à une commission de gestion ou à un conseil de surveillance.

COMMISSION DE GESTION OU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Dans les cantons de UR, SZ, OW, GL, ZG, BS, SH, AR, AI, TG, VS et NE, la surveillance de la gestion est exercée par le gouvernement, dans les autres cantons par une commission de gestion ou un conseil de surveillance.

Tâche publique

Les membres de la commission de gestion ou conseil de surveillance sont nommés par le canton. Leurs compétences sont fixées par décret cantonal.

Compétences en matière d'AVS, AI et APG

En ce qui concerne l'AVS, l'AI et les APG, les tâches de la commission de gestion ou conseil de surveillance sont limitées. Il s'agit principalement de
- désigner le gérant de la caisse cantonale de compensation
- désigner l'organe de révision
- accepter le budget, les comptes annuels et le rapport de gestion.

La commission de gestion ou conseil de surveillance n'a jamais le pouvoir de décision ni celui de donner des instructions.

Compétences pour les autres branches d'assurances sociales

La marge de manœuvre est plus grande en ce qui concerne les tâches déléguées p. ex. allocations familiales, prestations complémentaires ou réduction des primes d'assurance-maladie.

Support

Les membres de la commission de gestion ou conseil de surveillance jouent un rôle de « coach » pour le gérant de la caisse. Ils font également office de relais entre la caisse de compensation et le public, le gouvernement et les parlements.

GÉRANT DE LA CAISSE CANTONALE DE COMPENSATION

Tâches fixées par décret

Le canton doit confier la gestion de la caisse cantonale de compensation à une personne physique. Il n'est pas question de remettre la gérance à une personne morale ou à une collectivité.

Les tâches et les attributions du gérant sont fixées par décret cantonal soumis à l'approbation de l'OFAS.

Représentation envers les tiers **(art. 109 RAVS)**

La caisse cantonale de compensation est représentée envers les tiers par le gérant. Celui-ci entretient des rapports directs tant avec les autorités fédérales qu'avec les employeurs et assurés affiliés à la caisse.

Le gérant est totalement indépendant du canton pour toutes les questions où il est subordonné aux instructions de la Confédération.

Direction et administration de la caisse

Le gérant administre les affaires de la caisse et prend toutes les mesures nécessaires à l'accomplissement des tâches.

Font principalement partie de ses attributions: la planification (des ressources principalement), l'organisation, le personnel, les finances, la direction, la coordination et l'obligation de faire des rapports.

BASES LEGALES

Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), RS 831.10
Règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants (RAVS); RS 831.101

LITTERATURE

Dr. Helen Monioudis, Die Organisation ausgewählter Sozialversicherungszweige und die rechtliche Stellung der Sozialversicherungsträger, Schulthess, 2003

LIENS UTILES

Droit

- Lois et ordonnances fédérales http://www.admin.ch/ch/f/rs/rs.html
- Directives (application) http://www.sozialversicherungen.admin.ch/?lng=fr
- Formulaires http://www.ahv.ch/Home-F/home-f.html
- Mémentos http://www.ahv.ch/Home-F/home-f.html

Autorités

- Office fédéral des assurances sociales http://www.ofas.admin.ch/
- Confédération http://www.admin.ch/ch/index.fr.html
- Tribunal fédéral des assurances http://www.bger.ch/fr/index.htm
- Parlement http://www.parlament.ch/f/homepage.htm
- CH.CH http://www.ch.ch
- Cantons online http://www.admin.ch/ch/f/schweiz/kantone/index.html

Publications

- Sécurité sociale (CHSS) http://www.bsv.admin.ch/publikat/chss/f/index.htm

e-gouvernement

- eavs/ai

Liste des abréviations

ACN	administration cantonale neuchâteloise
AI	assurance-invalidité
ALFA	allocations familiales
AVS	assurance-vieillesse et survivants
BACEDOS	base centralisée de données sociales
CCAP	caisse cantonale d'assurance populaire
CCNC	caisse cantonale neuchâteloise de compensation
ECAP	établissement cantonal d'assurance et de prévention
FFPP	fonds pour la formation et le perfectionnement professionnels
LAA	loi fédérale sur l'assurance-accidents
LACI	loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité
LAFam	loi fédérale sur les allocations familiales
LAI	loi fédérale sur l'assurance-invalidité
LAPG	loi fédérale sur l'assurance perte de gain en cas de service et de maternité
LAVS	loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants
LFA	loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture
LPC	loi fédérale sur les prestations complémentaires à l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité
LPP	loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
LSt	loi sur le statut de la fonction publique
OFAS	office fédéral des assurances sociales
RH	ressources humaines
RPT	réforme sur la péréquation des tâches entre la confédération et les cantons
SRH	service des ressources humaines de l'Etat
STI	service du traitement de l'information

TABLE DES MATIÈRES

Pages

RESUME 1

1. LES TACHES ET LE FINANCEMENT 2
1.1. Les tâches fédérales 2
1.2. Les sources de financement du premier pilier et de ses organes d'application..... 3
1.3. Les tâches cantonales..... 3
1.4. Compétence fédérale prédominante et rapport étroit avec l'économie 5

2. LA GESTION 5
2.1. Le statut juridique de la CCNC 5
2.2. L'autonomie de la CCNC en matière de gestion 6
2.3. Les principes de gestion émanant du droit fédéral 6
2.4. Les principes de gestion émanant du droit cantonal 6
2.5. Les principes de gestion émanant du droit cantonal et s'appliquant à la Caisse ALFA 7
2.6. Rapports de la CCNC avec les services de l'administration cantonale 8

3. MESURES DE REORGANISATION PROPOSEES 8
3.1. Deux mesures visant à améliorer la gestion 8
3.2. La Commission de gestion 9
3.3. La politique des ressources humaines 9
3.4. L'aménagement du temps de travail, présentation de modèles 11
3.5. Statut du personnel 12
3.6. Projet de rapport soumis en consultation auprès des collaborateurs de la CCNC 13

4. CONSEQUENCES FINANCIERES ET VOTE DU GRAND CONSEIL 13

5. CONCLUSION 14

Projet de loi modifiant la loi d'application de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants et de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité 15

Annexe 1: 2006 en chiffres-clés 17
Annexe 2: Mémento de la Conférence des caisses cantonales de compensation .. 18
Annexe 3: Liste des abréviations 21