

Faits Chiffres Données 2022



Rapport d'activité Marché du travail et assurance-chômage

Juin 2023



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Abréviations

Ces abréviations sont utilisées dans le présent rapport d'activité pour une meilleure lisibilité.

AC Assurance-chômage	FA Frais d'administration	ORP Office régional de placement
ACt Autorité cantonale	GED Gestion électronique des documents	Passages Fédération suisse des caisses d'assurance-chômage de l'économie privée
AELE Association européenne de libre-échange	GIA AC Gestion des identités et des accès de l'assurance-chômage	PLASTA Placement et statistique du marché du travail (système d'information)
AI Assurance-invalidité	ICI Indemnité en cas d'insolvabilité	RHT Réduction de l'horaire de travail
AVS Assurance-vieillesse et survivants	IFA Indemnisation des frais d'administration	ROSO Renseignement provenant d'une source ouverte
BCM Gestion de continuité des affaires <i>Business Continuity Management</i>	LAA Loi fédérale sur l'assurance-accidents	SCI Système de contrôle interne
BCP Plan de continuité des affaires <i>Business Continuity Plan</i>	LACI Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité	SECO Secrétariat d'État à l'économie
CCh Caisse de chômage	LAMDA Système d'information pour l'analyse des données du marché du travail <i>Labour Market Data Analysis</i>	SEM Secrétariat d'État aux migrations
CE Contrôles auprès des employeurs	LMMT Service de logistique des mesures relatives au marché du travail	SIPAC Système informatique de paiement des caisses de chômage
CII Collaboration interinstitutionnelle	LPP Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité	SPE Service public de l'emploi
CS AC Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage	MMT Mesures relatives au marché du travail	SUVA Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
DEFR Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche	MoU Déclaration d'intention <i>Memorandum of Understanding</i>	TC Centre de prestations Marché du Travail/Assurance-chômage de la Direction du travail SECO
eGov Cyberadministration eGovernment	OACI Ordonnance fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité	UE Union européenne
EPER Entraide protestante suisse	OFDF Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières	UP Unité de prestations
EPT Équivalents plein temps	OIT Organisation internationale du travail	VAK Association des caisses publiques de chômage de Suisse et de la Principauté du Liechtenstein
ERFAA Groupe d'échange d'expériences des caisses de chômage des organisations de travailleurs	OMC Organisation mondiale du commerce	WAPES Association mondiale des services publics d'emploi <i>World Association of Public Employment Services</i>

Contenu

5	Éditorial
6	Pour faire court
8	Événements marquants
12	Lutte contre les abus
16	WAPES
18	Déploiement de GIA AC
20	Série Collaboration TC/Organes d'exécution
24	Exercice comptable
26	Aperçu des résultats annuels
27	Versements
34	Pilotage exécution
38	Interventions parlementaires
39	Organigramme TC
40	Organisation TC



Gestion commune de la crise

La guerre d'agression contre l'Ukraine et ses importantes conséquences ont ému le monde entier. Bien qu'évoquer des effets positifs dans ce contexte puisse paraître un contresens, mentionnons néanmoins que la collaboration s'est intensifiée dans les constellations et les domaines les plus variés – un aspect qui se veut reflété également dans le présent rapport d'activité et ses illustrations.

Faits Chiffres Données 2022



Chères lectrices, cher lecteurs,

L'année passée a été marquée par l'évolution positive du marché du travail suisse, avec des effets réjouissants sur le nombre de chômeurs et sur l'assurance-chômage (AC). D'une part, la reprise économique rapide en 2022 après la pandémie de COVID-19 a fait baisser le taux de chômage moyen à 2,2 %, le plus bas depuis 20 ans. D'autre part, la situation financière de l'assurance-chômage s'est suffisamment rétablie fin 2022 pour que le pourcentage de solidarité perçu sur les parts de salaire élevées soit supprimé automatiquement de par la loi à partir de 2023.

Ces bonnes nouvelles pour l'AC ont toutefois un revers: avec l'augmentation de la demande de main-d'œuvre sur un marché du travail revigoré et la baisse simultanée du nombre de chômeurs et de demandeurs d'emploi inscrits, la recherche de personnel est devenue nettement plus difficile pour les entreprises. Ainsi, en 2022, le besoin de main-d'œuvre qualifiée a été l'un des thèmes dominants dans la politique et les médias. Cela nous oblige à intensifier les efforts du service public de l'emploi pour réinsérer les demandeurs d'emploi dans le marché du travail.

On n'a pu s'empêcher de remarquer l'année dernière que l'AC, dont les prestations sont très demandées dans les périodes de difficultés économiques, dépend de plus en plus des circonstances extérieures (voir l'article en page 8). À peine l'AC avait-elle retrouvé une certaine normalité après les défis de la pandémie de COVID-19 qu'elle s'est vue confrontée aux effets de la guerre en Ukraine ainsi qu'aux conséquences du changement climatique: tant la hausse des prix de l'énergie et la pénurie d'énergie redoutée que le manque de neige au début de la saison d'hiver ont entraîné un appel rapide et presque réflexe des branches concernées et de la politique à un nouveau soutien simplifié au moyen de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT).

À l'avenir, nous devons répondre aux attentes croissantes de l'économie, de la politique et de l'opinion publique envers l'AC en anticipant les crises de manière aussi proactive et précoce que possible. C'est la seule façon pour nous de faire entendre notre position rapidement et de manière fondée en cas de besoin et de mettre à disposition les prestations appropriées de l'AC.

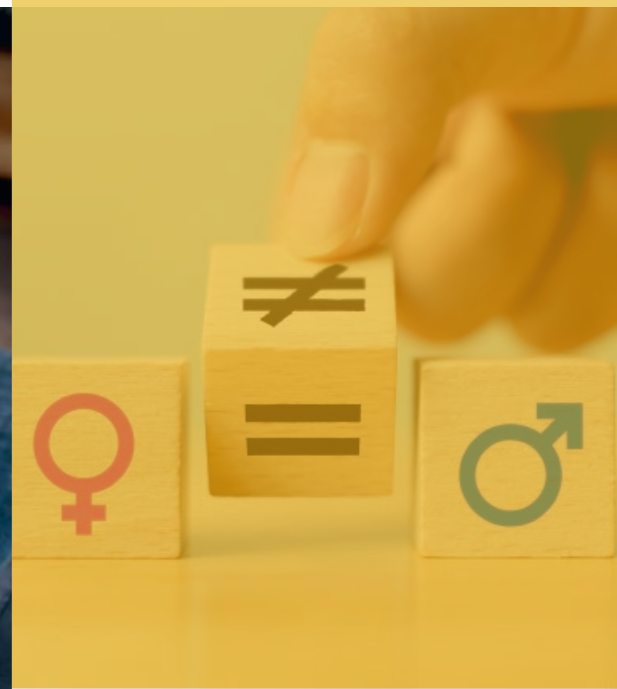
La RHT, en particulier, nous a une nouvelle fois fortement sollicités en 2022 avec l'examen des indices d'abus et les paiements rétroactifs des indemnités de vacances et pour jours fériés. Apprenez-en davantage sur le sujet et sur d'autres thèmes importants qui ont occupé l'AC l'année dernière dans les articles de ce rapport d'activité.

Je profite de l'occasion pour remercier chaleureusement toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs des organes d'exécution et de l'organe de compensation pour leur excellent travail. L'AC a encore besoin de l'engagement marqué de chacune et de chacun, notamment pour réussir le déploiement du nouveau système de paiement SIPAC 2.0 à partir de 2023. Cette étape aussi, nous ne pourrions la franchir qu'ensemble!

Je vous souhaite une rétrospective passionnante sur une année pour laquelle nous aurions sans doute tous souhaité encore un peu plus de normalité.

Oliver Schärli
Chef Marché du travail et assurance-chômage

Pour faire court



Thèmes de recherche de la Commission de surveillance du fonds de compensation de l'AC

L'une des tâches essentielles de la Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage (CS AC) est la recherche sur le marché du travail.

- En 2022, l'étude «Méthodes de recherche d'emploi et leurs succès» a été publiée dans le cadre du concept de recherche. Elle fournit de précieuses informations sur le comportement de recherche des demandeurs d'emploi. Les résultats montrent notamment que les indications sur l'emploi trouvé proviennent le plus souvent du réseau personnel ou d'une bourse d'emploi générale. Souvent, les demandeurs d'emploi sont également contactés directement par des agences de placement ou des employeurs. Les prochaines étapes sont la publication des études «Impact de la pandémie sur le marché du travail et rôle de l'assurance-chômage» et «Système de classification MMT».

- En 2023, l'accent sera mis sur les thèmes suivants: «Potentiels du conseil à distance et expériences faites par les ORP avec le conseil à distance» et «Effet des différentes sanctions des ORP».

Changement de version PLASTA-GED réussi

Le 11 avril 2022, la nouvelle version de la gestion électronique des documents (GED) a été introduite avec succès dans le système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (PLASTA).

L'interface utilisateur de l'application PLASTA-GED était basée sur le logiciel standard IBM FileNet P8. Elle avait atteint la fin de son cycle de vie et n'était plus supportée par IBM. La nouvelle version de PLASTA-GED a été réalisée sur la base du produit successeur IBM Content Navigator.

Les utilisateurs ont ainsi bénéficié d'une nouvelle interface utilisateur graphique qui offrait les mêmes fonctions et une expérience d'utilisation comparable avec un design moderne.

Égalité des sexes dans le domaine des mesures du marché du travail

Une étude réalisée par la société de conseil BSS et l'Université de Saint-Gall sur mandat de TC montre que l'utilisation des mesures relatives au marché du travail (MMT) ne diffère guère selon le sexe. S'il existe des MMT destinées uniquement à un sexe, il s'agit de mesures spécifiques isolées. Les spécialistes portent un jugement plutôt négatif sur les MMT spécifiquement destinées à un sexe. Généralement, les autorités du marché du travail n'accordent pas une attention accrue au thème de l'égalité des sexes et ne voient pas non plus de nécessité d'une thématique particulière.

L'étude formule néanmoins quelques recommandations visant à promouvoir l'égalité: mieux concilier la participation aux MMT avec les tâches ménagères et familiales, réduire les inégalités de traitement inconscientes lors des attributions et procéder à davantage d'évaluations concernant l'utilisation des MMT selon le sexe.

LAMDA: nouveaux indicateurs de pilotage MMT

Un pilotage efficace présuppose que les cadres puissent s'informer rapidement sur les différentes activités des organes d'exécution. À cet effet, TC met à disposition des indicateurs de pilotage dans le système d'information pour l'analyse de données du marché du travail (LAMDA). Dans le domaine des mesures relatives au marché du travail (MMT), il existait jusqu'à présent principalement des données relatives aux finances et aux aspects logistiques. Avec le projet «Nouveaux indicateurs de pilotage MMT», qui s'est achevé en août 2022, s'ajoutent de nombreux indicateurs concernant l'utilisation des MMT et les personnes qui y participent. Une attention particulière a été accordée aux possibilités d'évaluation flexibles et à une présentation plus moderne. Grâce à une documentation complète, des présentations en ligne et des formations sur place, les utilisateurs obtiennent les outils nécessaires pour utiliser au mieux les nouveaux instruments.

Migration vers Job-Desk 2.0: pour des terminaux sûrs et aisés à entretenir

En service depuis 2017 dans les cantons, les terminaux Job-Desk offrent aux demandeurs d'emploi la possibilité de s'informer facilement et rapidement sur les offres d'emploi actuelles via un écran tactile. Fin octobre 2022, tous les terminaux de Job-Desk ont eu droit à une mise à jour du système d'exploitation installé ainsi qu'à une nouvelle interface utilisateur. La durée de vie des terminaux est limitée à fin 2024 et certains cantons ont déjà cessé de les utiliser. Toutefois, notamment pour des raisons de sécurité informatique et de maintenabilité, une migration de tous les terminaux disponibles vers Job-Desk 2.0 a été nécessaire.

Jusqu'à présent, Job-Desk 1.0 ne permettait aucun effet de reconnaissance en lien avec Job-Room. Cela a changé avec Job-Desk 2.0. L'expérience d'utilisation ainsi que la convivialité ont pu être sensiblement améliorées. De plus, Job-Desk peut désormais être exploité et entretenu directement en interne (par TCIT).

La facture QR remplace le bulletin de versement

Au 30 septembre 2022, les prestataires dans le domaine du trafic des paiements ont définitivement abandonné les bulletins de versement rouges et orange utilisés depuis de nombreuses années au profit des factures QR. Chez TC et les organes d'exécution, il était initialement prévu de mettre en œuvre le passage à la facture QR dans le cadre du projet SIPACfuture. Toutefois, en raison du retard de la nouvelle solution, les factures QR ont encore dû être implémentées sur l'application existante (SAP ECC). Cela a été mis en œuvre entre novembre 2021 et septembre 2022, en étroite collaboration avec les services spécialisés, et introduit dans les délais.

L'organisation décentralisée au sein des organes d'exécution a entraîné un travail de coordination plus important que prévu. L'introduction de la solution transitoire pour les factures QR a elle aussi provoqué l'une ou l'autre surprise. La bonne collaboration entre tous les services impliqués a cependant permis de remédier rapidement et efficacement aux «maladies infantiles» et d'assurer la stabilité du système.

Motion Bruderer Wyss, l'assurance-invalidité a désormais accès à la priorité de l'information

Le 24 août 2022, le Conseil fédéral a pris connaissance du rapport «Accès de l'assurance-invalidité à la priorité de l'information dans le cadre de l'obligation d'annonce» en réponse à la motion 19.3239 Bruderer Wyss. Sur la base de ce rapport, deux mesures seront mises en œuvre pour l'assurance-invalidité (AI) dans le cadre de la collaboration interinstitutionnelle (CII), qui garantissent l'accès aux postes vacants pendant la priorité de l'information de l'obligation d'annonce. D'une part, cela concerne les personnes aptes au placement qui sont inscrites à l'AI et qui ne perçoivent pas d'indemnités journalières de l'AC. Ces personnes bénéficient d'une inscription facilitée à *Job-Room.ch* pour la recherche d'emploi autonome. D'autre part, les collaborateurs des offices AI ont également la possibilité d'y accéder au cas par cas pour leur travail de placement. Ces deux mesures sont réalisables sans adaptations légales.

Le pour-cent de solidarité est supprimé au 1^{er} janvier 2023

L'assurance-chômage (AC) est financée par les cotisations sociales des employés et des employeurs. Jusqu'à une limite de 148 200 francs, le taux de cotisation à l'AC est de 2,2 % du salaire annuel déterminant.

Au début des années 2000, l'AC était financièrement instable et fortement endettée pour des raisons structurelles. En 2011, dans le cadre d'une révision de la loi sur l'assurance-chômage, le législateur a introduit une contribution de solidarité destinée à accélérer le désendettement de l'AC.

La contribution de solidarité peut être prélevée jusqu'à ce que le capital propre du fonds de compensation de l'AC atteigne le seuil de 2,5 milliards de francs à la fin de l'année. Fin 2022, ce seuil a été atteint. Aussi, le droit de prélever le pour-cent de solidarité est-il automatiquement supprimé de par la loi au 1^{er} janvier 2023.

Mus par les événements extérieurs

Les besoins en matière de prestations de l'assurance-chômage sont étroitement liés à la situation économique et influent en conséquence l'activité de l'organe de compensation de l'assurance-chômage. Alors que le retentissement de la pandémie de COVID-19 était encore perceptible au sein du Secrétariat d'État à l'économie (SECO), il a fallu faire face aux conséquences de la guerre en Ukraine. Les attentes suscitées par ces événements n'ont pas seulement influé sur l'activité de TC, mais l'ont durablement marquée.

SEYIT EREN



Ces trois dernières années, des événements mondiaux imprévus ont profondément marqué les travaux de l'organe de compensation de l'assurance-chômage (TC). À peine la pandémie de COVID-19 passée, la Russie envahissait l'Ukraine, avec de lourdes conséquences. TC a dû surmonter de nombreuses difficultés tout en assurant le traitement des affaires courantes.

Mode «gestion de crise»

En période de crise, il faut agir efficacement et venir à bout des difficultés et des tâches de la manière la plus efficiente possible. Pour s'adapter aux fréquents changements de situation et aux nouveaux défis, TC a fait preuve de célérité et de dynamisme: partage des ressources, des informations et de l'expertise, coordination des travaux et prise de décisions rapides ont caractérisé son action.

Les frontières entre les domaines de compétence sont devenues plus élastiques et les contacts plus suivis – le sentiment d'appartenance au centre de prestations s'est développé

La gestion de crise a exigé la mobilisation d'un large éventail de compétences, ce qui a nécessité des échanges à grande échelle entre les secteurs, notamment dans le cadre de task forces. Afin de garantir le bon fonctionnement et le respect des objectifs de l'assurance-chômage (AC) et du service public de l'emploi (SPE), même en période de crise, les secteurs de TC ont collaboré encore plus étroitement pour élaborer les directives, les projets de loi et les notes.

Affaires courantes

Parallèlement à la gestion de crise, TC a poursuivi le traitement des affaires courantes: développement de l'AC et de ses systèmes informatiques, poursuite de la révision de la loi sur l'assurance-chômage, soutien et surveillance des organes d'exécution cantonaux et suivi des affaires politiques. Malgré la réaffectation de ressources humaines à la gestion de la crise, le maintien d'un haut niveau de qualité dans l'exécution des affaires courantes a toujours été la priorité absolue de TC.

Une entité forte

TC a été durablement imprégné par les échanges intenses et la collaboration renforcée qui ont eu lieu entre les secteurs ces années passées. Les frontières entre les domaines de compétence sont devenues plus élastiques et les contacts plus suivis – le sentiment d'appartenance au centre de prestations s'est développé. TC a prouvé qu'il était en mesure de fonctionner comme une entité forte non seulement pour expédier les affaires courantes, mais aussi pour affronter les crises.

Assurance-chômage: le remède universel?!

En raison de ces événements, TC a continué à être fortement sollicité. Assez rapidement, le public a réclamé une nouvelle extension de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT). Mais dans quels cas l'AC peut-elle effectivement faire office de remède universel? Dans les paragraphes qui suivent, nous revenons sur les circonstances qui ont contraint l'organe de compensation à passer «en mode crise».





Le Tribunal fédéral a jugé que le calcul de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail fait par l'AC pendant la pandémie était contraire au droit

Les retentissements de la pandémie de COVID-19

À peine l'organe de compensation avait-il retrouvé un semblant de normalité après la pandémie qu'il fut rattrapé par un nouveau coup de tonnerre: le Tribunal fédéral a jugé que le calcul de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail fait par l'AC pendant la pandémie était contraire au droit.

Immédiatement après avoir pris connaissance de l'arrêt, TC a entamé les travaux afin de satisfaire les exigences légales. Il a tout d'abord élaboré les bases nécessaires pour que l'indemnité de vacances et jours fériés soit prise en compte correctement lors du versement de l'indemnité en cas de RHT à partir de janvier 2022. De plus, il a fallu déterminer si les entreprises pouvaient demander une modification rétroactive de leur droit à l'indemnité pour 2020 et 2021.

À l'issue de plusieurs semaines de discussions intenses, de consultations juridiques et d'analyses techniques entre différents offices et au sein de la Direction du travail, le Conseil fédéral a finalement approuvé la rétroactivité. En seulement trois mois, TC a créé les bases permettant d'exécuter la dé-

cision du Conseil fédéral concernant 160000 entreprises. Il a fallu notamment mettre au point les outils techniques, établir un budget plausible et garantir le financement.

Retour à la normalité

Parallèlement à la mise en application de l'arrêt du Tribunal fédéral, TC a accompagné les organes d'exécution et les entreprises sur la voie du retour à la normale. Au printemps 2022, les bases légales, fortement imbriquées, ont dû être clarifiées, la loi sur l'assurance-chômage et la loi COVID-19 s'appliquant simultanément.

TC a aidé les organes d'exécution et les entreprises à démêler et interpréter la situation juridique. Pour ce faire, il a redoublé d'efforts et utilisé différents canaux de communication: portail *travail.suisse* actualisée en continu, publication d'aide-mémoires et de lettres d'information régulières, entre autres.

Conséquences multiples de la guerre

Sanctions contre la Russie

Les mesures relatives à la RHT définies dans la loi COVID-19 n'étant pas applicables aux entreprises concernées par les sanctions contre la Russie, il a fallu créer un système permettant un traitement différencié selon que les cas avaient trait à la pandémie ou aux sanctions.

Certaines pertes de travail étaient toujours dues à la pandémie, mais des entreprises suisses ont aussi subi indirectement les conséquences des sanctions contre la Russie. Devant le flot croissant de demandes émanant des organes d'exécution au sujet des sanctions, TC a mis au point des solutions pour régler les deux niveaux d'exécution tout en soutenant les organes de l'AC. L'organe de compensation a rédigé des directives pour informer ces derniers sur la marche à suivre pour les cas concernés par les sanctions.

Statut de protection S

La Suisse accorde le statut de protection S aux réfugiés ukrainiens. Il a été introduit dans la loi sur l'asile en 1998 en réaction aux flux migratoires liés à la guerre des Balkans, et activé pour la première fois.

Le statut S permet aux personnes réfugiées d'exercer une activité salariée ou indépendante. Dans le cadre de la collaboration interinstitutionnelle (CII), les cantons étaient structurellement bien armés pour aider les personnes bénéficiant de ce statut à intégrer rapidement le marché du travail.

Il était en outre essentiel de coordonner efficacement les moyens dont disposent TC dans le domaine de l'AC avec ceux du Secrétariat d'État aux migrations (SEM) en matière de droit de l'asile et de la migration. La communication commune qui en a résulté – cosignée par Cornelia Lüthy, vice-directrice du SEM, et Oliver Schärli, chef du centre de prestations Marché du travail/AC du SECO – démontre la volonté, au niveau fédéral égale-



La Suisse accorde le statut de protection S aux réfugiés ukrainiens

ment, de soutenir les personnes concernées sans complications administratives.

Marché de l'énergie

L'AC a subi les remous des turbulences qui ont agité les marchés de l'énergie. Il a fallu tout d'abord savoir si l'explosion des prix de l'énergie justifiait l'octroi d'indemnités en cas de RHT. Puis, le spectre d'une pénurie d'énergie est venu s'ajouter à la question des prix, causant un véritable casse-tête.

L'explosion des prix de l'énergie a fait craindre des fermetures d'entreprise. L'organe de compensation a donc été confronté à la question de savoir si des hausses de prix extrêmes suffisaient à justifier l'octroi de l'indemnité en cas de RHT. Une autre question se faisait de plus en plus pressante: que faire en cas d'arrêt de l'approvisionnement énergétique ou si le Conseil fédéral était amené à prendre des mesures drastiques pour faire face à la pénurie?

TC s'est penché sur ces scénarios de manière approfondie. Comme pendant la pandémie, les task forces ont joué un rôle central. TC a mis en place une task force interne, et une autre avec les cantons et les caisses de chômage. Il a également pris part au groupe de travail interdirections du SECO.

Au cœur des préparatifs, les parties prenantes ont défini quels seraient les instruments de l'AC adaptés pour

atténuer les effets d'une crise énergétique. Les expériences faites pendant la pandémie se sont avérées extrêmement utiles à cet effet.

Paré à toutes éventualités

En interne, TC a par la même occasion revu sa gestion de continuité des affaires (Business Continuity Management – BCM) afin de se préparer en cas de mise en œuvre de mesures d'économie d'énergie élaborées. Au pire des cas, cela pourrait signifier des interruptions de courant alternées de quatre heures chacune.

Ces interruptions pourraient avoir une incidence sur les systèmes informatiques de TC. Le plan de continuité des affaires (Business Continuity Plan – BCP) a été adapté en conséquence pour assurer le maintien des affaires essentielles. Celui-ci sera régulièrement revu de façon à être prêt à affronter une situation de pénurie d'énergie ou d'autres éventualités.

La pénurie redoutée n'a pas eu lieu jusqu'ici. Néanmoins, l'organe de compensation continuera d'ébaucher des solutions au cas où un tel scénario devait se produire au cours des prochaines années.



L'explosion des prix de l'énergie a fait craindre des fermetures d'entreprise

Lutte contre les abus de RHT: un puits sans fond?

Plus de 2100 annonces d'abus et de signalements des organes d'exécution de la LACI sont parvenues au Service de révision de l'assurance-chômage (TCRD) pendant la pandémie du coronavirus. L'ampleur du potentiel d'abus est-elle ainsi déjà atteinte, compte tenu des quelque 185 000 secteurs d'exploitation décomptés? Ou, au contraire, finira-t-elle par se révéler plus importante encore?

JEAN-CHRISTOPHE LANZERAY

Sa gestion de la pandémie a montré que l'assurance-chômage (AC) est en mesure de faire face à des situations exceptionnelles avec des moyens appropriés. Toutefois, comme toujours dans de tels cas, il n'est pas rare que des acteurs isolés cherchent à en profiter.

Les quelque 2100 annonces d'abus et signalements des organes d'exécution concernant des irrégularités dans les décomptes d'indemnités en cas de RHT indiquent que l'ampleur du «potentiel d'abus» n'est pas négligeable.

-  **185 000** secteurs d'exploitation
-  **1 053 000** périodes de décompte
-  **16 milliards CHF** payés pour la RHT
-  **2100 annonces** vérifiées
-  **120 millions de CHF** remboursés

Dans les entreprises signalées, on a effectué de nombreux contrôles (analyses des données, contrôles sur place), qui démontrent l'existence d'un cas d'abus avéré dans environ 10 % des décomptes. Étant donné que ce résultat est basé sur les annonces et les signalements concrets des organes d'exécution, le risque d'abus effectif, sur l'ensemble des décomptes d'indemnités en cas de RHT-COVID-19, est pro-

bablement inférieur aux 10 % calculés fin 2022. De plus, les annonces donnant déjà une indication quant à un abus possible, il était – et il est – possible de procéder à des vérifications ciblées. Mais on constate en même temps que le nombre d'opérations de contrôle à effectuer doit clairement dépasser les annonces et les signalements reçus et traités.

Quelle est la bonne quantité?

L'analyse des risques dans le domaine des paiements d'indemnités RHT-COVID-19 montre¹ que le potentiel de perception illégale de prestations est relativement élevé. Il faut vraisemblablement procéder à quelque 6000 contrôles pour pouvoir détecter avec une bonne probabilité les acteurs qui ont délibérément remis des décomptes erronés – un chiffre qui est basé sur une estimation de la probabilité. Aussi, le nombre de contrôles ne doit-il pas être considéré comme une grandeur absolue, mais relativement aux résultats des contrôles.

Qu'a-t-on constaté?

Les examens d'environ 300 cas dans le domaine du risque de paiements d'indemnités en cas de RHT après une liquidation ou une faillite d'entreprise ont montré que le système de contrôle interne des caisses de chômage (SCI CCh) a obtenu un excellent résultat pour le cas de figure mentionné. Dans aucun des cas, des prestations n'ont été versées à tort.

Dans environ 800 cas, des opérations de contrôle analytiques n'ont révélé aucune nécessité de procéder à des contrôles approfondis. Les annonces ou les signalements se sont en principe révélés sans substance, et les soupçons n'ont pas été étayés.

Les près de 600 contrôles auprès des employeurs effectués sur place jusqu'à fin 2022 ont permis de constater précisé-

¹ Analyse des risques RHT-COVID-19 comme partie du concept de contrôle stratégique



ment les erreurs dans les décomptes qui avaient déjà été évaluées lors de l'analyse des risques susmentionnée:

- une somme des salaires artificiellement élevée sert de base au décompte;
- le nombre d'heures perdues ne correspond pas à la réalité;
- des catégories de personnes n'ayant pas droit à l'indemnité en cas de RHT figurent sur le décompte;
- il n'y a pas de contrôle du temps de travail.

Ces erreurs ne sont pas inhabituelles, puisqu'elles se produisent régulièrement également en temps «normal». Là où l'abus commence, c'est lorsque des chefs d'entreprises demandent et ordonnent aux collaborateurs d'effectuer sciemment une saisie erronée du temps de travail. Par exemple, en les faisant timbrer dès midi, alors qu'ils sont censés poursuivre le travail dans la deuxième moitié de la journée. Pour des raisons de tactique d'enquête, il n'est toutefois pas possible de développer ici ces subtilités.

Le risque d'abus sur l'ensemble des décomptes d'indemnités en cas de RHT-COVID-19 est probablement inférieur à 10 %.

Que signifient ces résultats en termes financiers?

Les prestations de la RHT-COVID-19 ont été approuvées par les Chambres fédérales. Environ 16 milliards de francs de fonds publics ont été alloués pour alimenter le fonds de l'AC et versés aux entreprises par le biais des CCh.

Les contrôles effectués jusqu'à présent ont révélé un volume de restitution d'environ 90 millions de francs. Dans la moyenne pluriannuelle, environ 80 % des demandes de

restitution sont réglées. Fin 2022, les restitutions effectuées se montaient déjà à 30 millions de francs.

Le décalage temporel entre la demande de restitution et le paiement s'explique essentiellement par les conventions de remboursement que TCRD conclut avec les entreprises. Dans beaucoup de cas, un paiement immédiat de la somme à restituer mettrait en péril la liquidité de l'entreprise et donc sa survie, ce qui serait contre-productif au vu de l'objectif de la RHT de maintenir les emplois.

Au-delà des restitutions issues des révisions, les CCh apportent elles aussi une contribution précieuse à la lutte contre la perception illégale de prestations. Environ 90 millions de francs avaient déjà été récupérés par l'encaissement des CCh jusqu'à fin 2022, dont quelques montants considérables remboursés «volontairement» par les entreprises.

Les 120 millions de francs que le fonds de l'AC a ainsi encaissés ont bien entendu été remboursés à la Confédération. Ainsi, les coûts pour les auditeurs externes (budget: 25 millions de francs) sont-ils largement compensés.

Perspectives 2023–2025

Au premier semestre 2023, il faudra encore effectuer les contrôles auprès des employeurs sur place qui ont déjà été décidés, afin de traiter le volume restant des annonces et signalements d'abus des organes d'exécution.

En parallèle, TCRD effectuera des analyses de données orientées sur les risques, dont les résultats définiront les autres opérations de contrôle à mettre en œuvre. Trois approches principales sont envisagées à cet égard:

- analyse sectorielle COVID-19: accent sur les secteurs qui n'ont été que peu touchés par la pandémie (informatique, logistique, etc.), – prise en compte l'impact individuel de la pandémie sur chacun des secteurs;
- comparaison entre groupes de pairs: comparaisons au sein de différents groupes statistiques détaillés ou secteurs;

- résultats des audits obtenus jusqu'à présent: classification des secteurs en catégories de risque selon les résultats des audits.

Les contrôles effectués jusqu'à présent ont révélé un volume de restitution d'environ 90 millions de francs.

Le développement des compétences de contrôle va également jouer un rôle: TCRD a pu étendre ces dernières en octobre 2022 grâce à un accord avec l'Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières (OFDF). S'il existe un conflit d'intérêts dans le cadre d'un mandat pour des auditeurs externes, TCRD peut recourir aux services de l'OFDF. Outre l'informatique légale, il s'agit de services spécifiques – appelés services de renseignement de sources ouvertes (ROSO) – relatifs à la collecte et à l'analyse d'informations provenant des médias de masse librement accessibles tels que la presse écrite, la radio ou internet.

Au vu du volume de contrôles total défini dans le concept de contrôle stratégique, des méthodes de contrôle étendues, de la simplification administrative des rapports et du développement des ressources chez le partenaire externe et TCRD:

- il ne faut pas s'attendre à des cas où le délai de péremption absolu pour les restitutions serait atteint;
- tous les contrôles nécessaires peuvent être effectués pour autant que la période pour les contrôles est prolongée en conséquence.

Pour conclure

Le traitement des paiements RHT-COVID-19 par l'intermédiaire de la révision n'est pas un puits sans fond, mais un projet mené de manière ciblée. Les résultats et les enseignements qu'on peut en tirer seront très certainement utiles à l'AC – surtout si une situation exceptionnelle comme celle que nous venons de vivre avec la pandémie devait se reproduire.



§

Indemnité en cas de RHT: conditions-cadres

Pendant la pandémie de COVID-19, l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) a été largement employée, cependant avec des conditions assouplies et une procédure simplifiée. De retour à la normale, il est important de rappeler son but et les conditions ordinaires d'octroi.

L'indemnité en cas de RHT est une prestation de l'assurance-chômage en faveur des travailleurs, dont la durée du travail a été réduite ou l'activité suspendue par l'employeur en raison de facteurs d'ordre économique ou de circonstances qui ne lui sont pas imputables. Elle couvre une partie du salaire des travailleurs touchés. Le but est d'éviter que des pertes de travail inévitables de courte durée n'entraînent des licenciements.

L'employeur doit en principe aviser l'autorité cantonale dix jours avant l'introduction de la RHT et lui fournir les indications détaillées sur la structure de l'entreprise, le carnet des commandes, le chiffre d'affaires, les motifs de la RHT et les mesures prises pour éviter les pertes de travail pronostiquées. Si l'employeur rend vraisemblable que ces pertes de travail sont inévitables, temporaires et qu'elles revêtent un caractère exceptionnel, l'autorité cantonale autorise le recours à la RHT.

L'employeur doit rendre compte quotidiennement des heures de travail fournies par les travailleurs, y compris des éventuelles heures en plus, de la perte de travail due à des facteurs d'ordre économique, ainsi que de tout autre type d'absences. Il doit donc disposer d'un système de contrôle du temps de travail.

L'employeur prend en charge l'indemnité durant un délai d'attente, avance les indemnités aux travailleurs au jour de paie habituel et verse les cotisations aux assurances sociales comme si la durée de travail était normale. Il a ensuite trois mois pour faire la demande de versement de l'indemnité auprès de la caisse de chômage. Il y joint les feuilles de calcul, listes et rapports nécessaires. Si les travailleurs ont confirmé par leur signature les heures de travail perdues et si les autres conditions du droit sont remplies, la caisse de chômage verse l'indemnité en cas de RHT à l'employeur. Celui-ci doit conserver tous les documents pendant cinq ans et, sur demande, les présenter lors du contrôle d'employeur.

De plus amples informations sur l'indemnité en cas de RHT figurent sur le site travail.swiss sous «Indemnité en cas de RHT».



Les résultats du traitement des paiements RHT-COVID-19 par l'intermédiaire de la révision et les enseignements que nous en avons tirés seront certainement utiles à l'AC – surtout dans une situation exceptionnelle comme l'a été la pandémie.

WAPES et l'OIT renforcent leur collaboration

La réunion du conseil d'administration de WAPES a eu lieu à Berne en novembre 2022. WAPES et l'OIT y ont notamment signé un protocole d'accord pour renforcer leur collaboration.

DORIT GRIGA

WAPES (World Association of Public Employment Services) est l'Association mondiale des services publics d'emploi. Son but est de favoriser les échanges sur les bonnes pratiques et l'innovation au sein du service public de l'emploi (SPE). Depuis 2015, la Suisse assume la fonction de trésorier au sein du conseil d'administration de WAPES.

Protocole d'accord commun

WAPES et l'Organisation internationale du travail (OIT) ont formulé un protocole d'accord (Memorandum of Understanding, MoU) ayant les objectifs suivants:

- renforcer et élargir la collaboration existante;
- explorer de nouvelles formes de collaboration dans des domaines d'intérêt communs;
- contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable dans le cadre de chaque mandat.

Le MoU a été signé lors de la réunion du conseil d'administration de WAPES qui a eu lieu le 28 novembre 2022 dans le Kursaal à Berne.

Le MoU confirme la volonté d'une collaboration entre les deux institutions. Pour rappel, WAPES est née en 1988 au sein de l'OIT. Depuis, l'OIT est observateur officiel des organes directeurs de WAPES et joue un rôle de scrutateur, par exemple lors de nominations, d'élections et de consultations.

Le protocole a été signé par Sangheon Lee, directeur du département Politiques d'emploi de l'OIT, et Nouredine Benkhalil, président de WAPES. La coopération sur les questions de fond annoncée avec l'OIT – institution centrale pour le monde du travail – renforcera WAPES.

Sur le plan thématique, le MoU prévoit des coopérations entre les deux institutions dans le domaine de l'échange de bonnes pratiques, du renforcement des capacités ainsi que des services consultatifs techniques et de coopération. Une

éventuelle collaboration prend déjà forme avec des réflexions autour d'un projet WAPES sur la Convention n° 88 de l'OIT, qui prévoit que chaque membre de l'OIT entretient un service public de l'emploi dont les prestations sont mises à disposition des demandeurs d'emploi gratuitement.

WAPES doit apporter une réelle valeur ajoutée à ses membres.

En tant que trésorière de WAPES, la Suisse s'emploie à renforcer le conseil d'administration avec les ressources disponibles (y c. humaines). En outre, elle attire l'attention sur le fait que les organisations et associations internationales doivent générer une réelle valeur ajoutée afin de rester attractives pour leurs membres sur la durée. Avec environ 80 pays membres, dont près de la moitié situés en Europe, le nombre et la composition des adhérents de l'association suscitent de l'inquiétude depuis déjà longtemps.

Étoffer son profil et développer son charisme

Pour apporter cette valeur ajoutée, le conseil d'administration de WAPES a décidé de créer deux postes, à durée déterminée dans un premier temps, dans le domaine de la gestion de projet et du développement du partenariat. Les membres ont intérêt à ce que WAPES parvienne à améliorer à moyen terme ses résultats dans le renforcement des compétences et des capacités ainsi que dans l'encouragement de l'innovation dans le service public de l'emploi. WAPES renforcera ainsi sa visibilité, sa capacité à s'engager dans des relations stables et son pouvoir d'attraction vis-à-vis des pays des membres actuels et potentiels.



Sangheon Lee (à gauche), directeur du département Politiques d'emploi de l'OIT, et Nouredine Benkhalil (à droite), président de WAPES, ont signé le protocole. La coopération sur les questions de fond annoncée avec l'OIT – institution centrale pour le monde du travail – renforcera WAPES.

Sécurité numérique: déploiement réussi de GIA AC

Pour entrer dans une discothèque, il faut se présenter devant le portier.
Il nous prie de présenter une pièce d'identité avant de nous laisser entrer.
Pour utiliser les services informatiques de l'assurance-chômage,
il faut se connecter à GIA AC – le portier de la sécurité numérique.

FRANZISKA WINKLER

En mai 2022, le système de gestion des identités et des accès de l'assurance-chômage (GIA AC) a été introduit avec succès pour tous les organes d'exécution. À terme, lorsque tous les services informatiques seront techniquement connectés, il ne faudra plus qu'un seul login pour accéder à tous les services informatiques de l'AC. La page d'accueil de GIA AC présente tous les services informatiques actuellement disponibles. Désormais, les organes d'exécution ou les organisations tierces gèrent eux-mêmes les autorisations de leurs collaborateurs.

Attribution des droits basée sur des rôles

GIA AC protège, contrôle et gère l'accès aux services informatiques de l'AC et aux données qu'ils contiennent. Il gère en outre les identités numériques des utilisateurs. Deux fonctionnalités principales sont disponibles pour ce faire:

- gestion des identités et authentification
On vérifie quelle personne accède au système et si la preuve est donnée qu'il s'agit effectivement de cette personne (authentification à deux facteurs);
- gestion des accès – autorisation
Les droits d'accès sont mis à disposition sous forme de rôles opérationnels de manière centralisée pour tous les services informatiques.

GIA AC protège, contrôle et gère l'accès aux services informatiques de l'AC.

Avec GIA AC, on n'attribue plus de droits individuels; seules des séries d'autorisations sont octroyées sous forme de rôles opérationnels (p. ex. spécialiste ICI, chef ORP). Plusieurs rôles opérationnels peuvent être attribués à chaque collaborateur. Un rôle opérationnel peut contenir des droits d'accès à plusieurs services informatiques. Avant l'attribution, le système vérifie de manière automatisée que les rôles opérationnels

sont compatibles entre eux. On encourage ainsi la séparation des fonctions entre les tâches opérationnelles et les tâches de contrôle. Dans les organes d'exécution de petite taille, les collaborateurs peuvent exercer plusieurs fonctions. Grâce à un processus d'approbation défini dans GIA AC, deux rôles opérationnels en conflit peuvent être approuvés par l'organe de compensation.

Les rôles opérationnels ont été élaborés en étroite collaboration avec les organes d'exécution. Pour l'ensemble de l'AC, 142 rôles opérationnels sont actuellement disponibles.

Gestion décentralisée des profils

Avec la standardisation et l'automatisation, il devient possible d'attribuer les accès de manière décentralisée:

- auto-enregistrement de tous les utilisateurs dans GIA AC avec possibilité de préenregistrement;
- administration autonome et attribution de rôles opérationnels dans toutes les organisations (organes d'exécution ou organisations tierces telles qu'employeurs ou agences de placement privées) par des administrateurs principaux responsables.

Dès le milieu de l'année 2021, plus de 100 administrateurs principaux ont été formés à leur nouvelle tâche. Début 2022, plus de 400 organisations et 7000 utilisateurs étaient enregistrés dans le système.

Depuis le déploiement en mai 2022, quatre services informatiques sont déjà reliés techniquement à GIA AC et les accès sont attribués de manière entièrement automatique. Pour tous les autres services informatiques, les autorisations sont également gérées de manière centralisée à l'aide de GIA AC. Les processus et formulaires recourant au papier ont ainsi été remplacés et transposés sous forme numérique.

D'ici fin 2023, Job-Room, les services en ligne, SIPAC 2.0 et PLASTA seront reliés techniquement à GIA AC.



Avec GIA AC, des séries d'autorisations sont octroyées au lieu de droits individuels. Avec la standardisation et l'automatisation, il devient possible d'attribuer les accès de manière décentralisée.

Une histoire de cœur qui fédère

Dans cette série, nous vous présentons tour à tour des collaborateurs de TC et des organes d'exécution. Ils nous donnent un aperçu de leur travail quotidien et décrivent la façon dont les organes de surveillance et d'exécution collaborent dans la pratique.

STEFAN MEUWLY

Les personnes qui sont en contact avec TC ont généralement affaire au secteur Finances, au service de révision ou au secteur Informatique. Le service juridique ainsi que le secteur Marché du travail et Réinsertion sont aussi des points de contact fréquemment utilisés par les organes d'exécution de l'assurance-chômage (AC).

TCQL fait le lien entre la politique, les partenaires sociaux et les cantons.

Il en va autrement du secteur Prestations transversales (TCQL), dirigé par Christian Müller. Il passe peut-être inaperçu aux yeux des organes d'exécution, mais est incontournable pour TC. TCQL comprend entre autres l'administration, la coordination des affaires, le service des acquisitions et le service linguistique interne.

Le groupe «Questions fondamentales», qui compte actuellement onze personnes, est la plus grosse unité. Selina Furgler y travaille depuis septembre 2019. La jeune femme de 29 ans domiciliée à Berne a fait ses premières armes au TC en qualité de stagiaire universitaire après avoir obtenu son master en politique sociale et économie politique. Un poste fixe de collaboratrice scientifique lui a été proposé pendant son stage. Elle voit TCQL comme un point de jonction au sein de TC, qui joue souvent le rôle de support pour les autres secteurs. «Les contacts directs avec les organes d'exécution de l'AC sont plutôt rares. C'est pourquoi on nous remarque moins.» Elle décrit le champ d'activité de TCQL comme suit: «Nous faisons le lien entre la politique, les partenaires sociaux et les cantons. Nos activités couvrent donc des objets politiques, parfois les affaires du Conseil fédéral, et nous rédigeons des documents de base à partir de données scientifiques.»

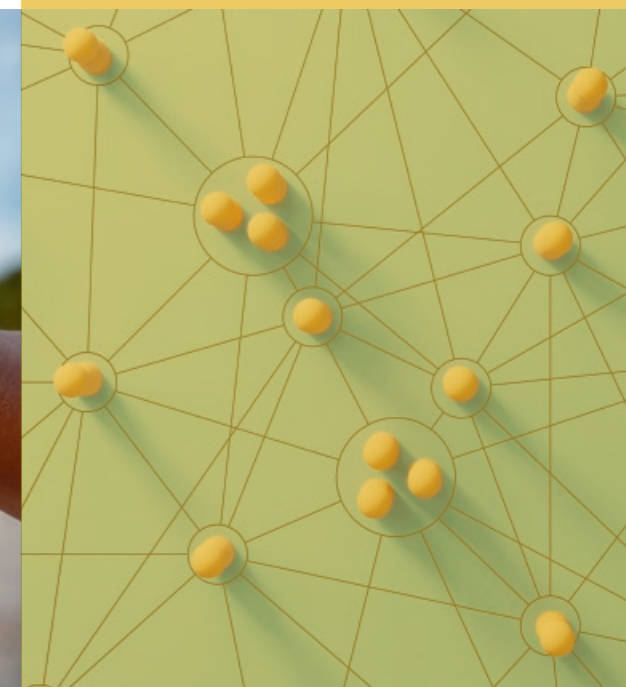
La situation des travailleurs âgés sur le marché du travail compte parmi les thèmes clés qui occupent Selina Furgler.

Elle assure le suivi du programme d'impulsion de l'AC, qui aide les cantons à créer de nouvelles offres pour la réinsertion des demandeurs d'emploi âgés et présentant une faible aptitude au placement. Selina Furgler accompagne et assiste les cantons dans l'élaboration et la mise en œuvre des projets.

C'est ainsi qu'elle est entrée en contact avec Tatjana Lambrinoukakis en juin 2021. La cinquantenaire travaille pour la section Intégration sur le marché du travail de l'Office de l'économie et du travail du canton d'Argovie. Elle assume la fonction de partenaire du SECO et du Secrétariat d'État aux migrations (SEM) pour la mise en œuvre des projets de réinsertion professionnelle. Cette activité est pour elle une véritable histoire de cœur, car elle était déjà engagée dans le social avant d'intégrer l'office cantonal: «J'ai été responsable de la formation dans une association qui propose des cours d'allemand aux personnes migrantes et réfugiées et j'ai aussi travaillé pour l'Entraide protestante suisse (EPER). Ces expériences me sont très utiles pour la mise en œuvre de ces projets.»

Le programme d'impulsion de l'AC encourage la création de nouvelles offres cantonales pour la réinsertion des demandeurs d'emploi âgés et présentant une faible aptitude au placement.

Le projet soumis au SECO par le canton d'Argovie en juin 2021 vise à favoriser l'intégration professionnelle des seniors sans qualification professionnelle. Et Selina Furgler d'ajouter: «Le canton d'Argovie prévoit des conseils plus fréquents et plus intenses pour ce groupe-cible, et fait désormais appel à des conseillers en insertion professionnelle dans ce domaine également.» Depuis le dépôt de la demande, elle



est régulièrement en contact avec Tatjana Lambrinoukakis: «Nous avons eu des échanges très ouverts et agréables. Tatjana est extrêmement motivée et s'engage corps et âme pour le projet et ses bénéficiaires.»

Tatjana Lambrinoukakis apprécie également la collaboration avec Selina Furgler, en particulier son sens aigu de la communication: «Elle a toujours veillé à ce que les informations concernant le traitement des demandes soient transmises aux cantons. Cela a permis de créer un climat de confiance qui donne le sentiment aux parties prenantes que tout le monde poursuit le même objectif. Je n'ai jamais eu l'impression de quémander quoi que ce soit au SECO. Au contraire, avec Selina Furgler, j'ai eu affaire à une personne qui communique d'égal à égal avec ses interlocuteurs et qui ne laisse pas de fossé se creuser entre la Confédération et les cantons.»

Selina Furgler

a 29 ans, vit à Berne et est célibataire. Depuis le 1^{er} septembre 2019, elle travaille au sein du secteur Prestations transversales de TC, où elle a d'abord été stagiaire universitaire avant de devenir collaboratrice scientifique.

Tatjana Lambrinoukakis

a 50 ans, vit à Buchs (AG), est mariée et mère de deux enfants. Depuis le 1^{er} avril 2020, elle travaille au sein de la section Intégration dans le marché du travail de l'Office de l'économie et du travail du canton d'Argovie.



«Tatjana est extrêmement motivée et s'engage corps et âme pour le projet et ses bénéficiaires.»

«Avec Selina, j'ai eu affaire à une personne qui communique d'égal à égal avec ses interlocuteurs.»



Informations complémentaires 2022

	2022	2021	en millions de CHF	
Taux de chômage	2.2%	3.0%		
Chômeurs inscrits (moyenne annuelle)	99577	137614		
01.01.2022–31.12.2022	2022*	2021*	Différence	%
Cotisations salariales	7955.0	7657.8	297.2	3.9
Dommages-intérêts	4.2	4.0	0.2	5.0
./ Amortissements des cotisations	-15.1	-15.9	-0.8	-5.0
Cotisations assurés et employeurs	7944.1	7645.8	298.3	3.9
Confédération	618.0	597.5	20.5	3.4
Participation financière de la Confédération COVID-19	897.0	5648.1	-4751.1	-84.1
Participation financière de la Confédération	1515.0	6245.6	-4730.6	-75.7
Cantons	182.8	176.0	6.8	3.9
Contributions des pouvoirs publics	1697.8	6421.6	-4723.8	-73.6
PRODUITS	9641.9	14067.4	-4425.5	-31.5
Indemnités de chômage	4418.8	6226.8	-1808.0	-29.0
Indemnités journalières non soumises à l'AVS	21.2	22.3	-1.1	-4.9
Allocations familiales	58.2	85.1	-26.9	-31.6
Cotisations AVS, SUVA et LPP	645.2	908.0	-262.8	-28.9
./ Cotisations assurés à AVS, SUVA et LPP	-348.1	-490.3	-142.2	-29.0
./ Participations employeurs aux stages professionnels	-2.6	-3.3	-0.7	-21.2
./ Participations AI aux indemnités journalières	-0.1	0.0	0.1	0.0
Indemnités de chômage	4792.7	6748.5	-1955.8	-29.0
Indemnités réduction horaire de travail	897.3	5648.3	-4751.0	-84.1
Indemnités en cas d'intempéries	10.9	24.4	-13.5	-55.3
Indemnités en cas d'insolvabilité	29.6	24.7	4.9	19.8
./ Recette indemnités insolvabilité	-8.5	-9.2	-0.7	-7.6
Indemnités en cas d'insolvabilité	21.1	15.4	5.7	37.0
Mesures relatives au marché du travail	618.4	657.4	-39.0	-5.9
./ Participations des cantons aux frais de cours	-8.2	-10.0	-1.8	-18.0
Mesures relatives au marché du travail	610.2	647.4	-37.2	-5.7
CHARGES DES PRESTATIONS DIRECTES	6332.1	13084.1	-6752.0	-51.6
Indemnisation accords bilatéraux	201.8	327.8	-126.0	-38.4
RÉSULTAT D'EXPLOITATION I	3108.0	655.5	2452.5	374.1
Frais d'administration des caisses de chômage	219.6	235.0	-15.4	-6.6
Frais d'administration des cantons	511.7	539.2	-27.5	-5.1
Frais d'administration de la centrale de compensation	22.7	22.0	0.7	3.2
Frais d'administration de l'organe de compensation	96.6	85.9	10.7	12.5
./ Participation de la Confédération à l'informatique de l'organe de compensation	-17.9	-18.9	-1.0	-5.3
Frais d'administration de l'organe de compensation	78.7	67.0	11.7	17.5
Frais d'administration	832.7	863.2	-30.5	-3.5
Résultat de l'intérêt des caisses de chômage	0.0	-0.1	-0.1	-100.0
Résultat de l'intérêt de l'organe de compensation	6.0	0.0	6.0	-
Résultat de l'intérêt de la centrale de compensation	3.5	3.6	-0.1	-2.8
Résultat d'évaluation	18.3	14.6	3.7	25.3
Résultat financier	27.8	18.2	9.6	52.7
RÉSULTAT D'EXPLOITATION II	2303.2	-189.5	2492.7	1315.4
Autres résultats	-1.8	-1.5	0.3	20.0
Résultats non incorporés à la période	5.3	5.2	0.1	1.9
Résultats extraordinaires	3.5	3.7	-0.2	-5.4
RÉSULTAT	2306.7	-185.8	2492.5	1341.5

* La somme des montants arrondis ne correspond pas à la somme arrondie.

Bilan

au 31.12.2022	2022*	2021*	Différence	%
ACTIFS				
Liquidités des caisses de chômage	153.5	135.2	18.3	13.5
Liquidités de l'organe de compensation	2515.5	814.5	1701.0	208.8
Liquidités	2669.0	949.7	1719.3	181.0
Créances diverses des caisses de chômage	151.4	118.5	32.9	27.8
Créances fondées sur l'art. 29 LACI	43.8	47.9	-4.1	-8.6
Créances indemnité en cas d'insolvabilité	83.7	84.5	-0.8	-0.9
Créances stages professionnels	0.7	1.0	-0.3	-30.0
Créances envers les cantons	182.8	176.0	6.8	3.9
Créances diverses de l'organe de compensation	44.5	0.0	44.5	0.0
Créances de l'organe de compensation envers la centrale	1050.9	902.5	148.4	16.4
Retenue de la centrale de compensation	112.7	107.1	5.6	5.2
Créances accords bilatéraux	12.4	11.7	0.7	6.0
Créances et avoirs	1682.9	1449.4	233.5	16.1
Comptes de régularisation actifs	183.8	168.2	15.6	9.3
ACTIF CIRCULANT	4535.7	2567.2	1968.5	76.7
Immobilisations corporelles mobilières des caisses de chômage	2.6	2.0	0.6	30.0
Immobilisations corporelles mobilières de l'organe de compensation	6.8	10.5	-3.7	-35.2
Immobilisations corporelles	9.4	12.5	-3.1	-24.8
ACTIF IMMOBILISÉ	9.4	12.5	-3.1	-24.8
TOTAL ACTIFS	4545.1	2579.7	1965.4	76.2
PASSIFS				
Engagements des caisses de chômage	26.1	27.9	-1.8	-6.5
Engagements de l'organe de compensation	13.2	-1.5	14.7	980.0
Engagements accords bilatéraux	222.0	342.7	-120.7	-35.2
Engagements à court terme	261.3	369.0	-107.7	-29.2
Provisions fondées sur l'art. 29 LACI	44.1	48.1	-4.0	-8.3
Provisions insolvabilité	83.7	84.5	-0.8	-0.9
Provisions stages professionnels	0.7	1.0	-0.3	-30.0
Provisions diverses des caisses de chômage	12.8	12.5	0.3	2.4
Provisions de l'organe de compensation	72.4	68.2	4.2	6.2
Autres dettes à court terme	213.7	214.4	-0.7	-0.3
Comptes de régularisation passifs	49.5	282.3	-232.8	-82.5
FONDS ÉTRANGERS À COURT TERME	524.5	865.7	-341.2	-39.4
Prêts de trésorerie portant intérêt	0.0	0.0	0.0	0.0
FONDS ÉTRANGERS À LONG TERME	0.0	0.0	0.0	0.0
TOTAL FONDS ÉTRANGERS	524.5	865.7	-341.2	-39.4
Capital propre Fonds de l'AC au 01.01.	1713.9	1899.7	-185.8	-9.8
Résultat comptable	2306.7	-185.8	2492.5	1341.5
Capital propre Fonds de l'AC au 31.12.	4020.6	1713.9	2306.7	134.6
TOTAL PASSIFS	4545.1	2579.7	1965.4	76.2

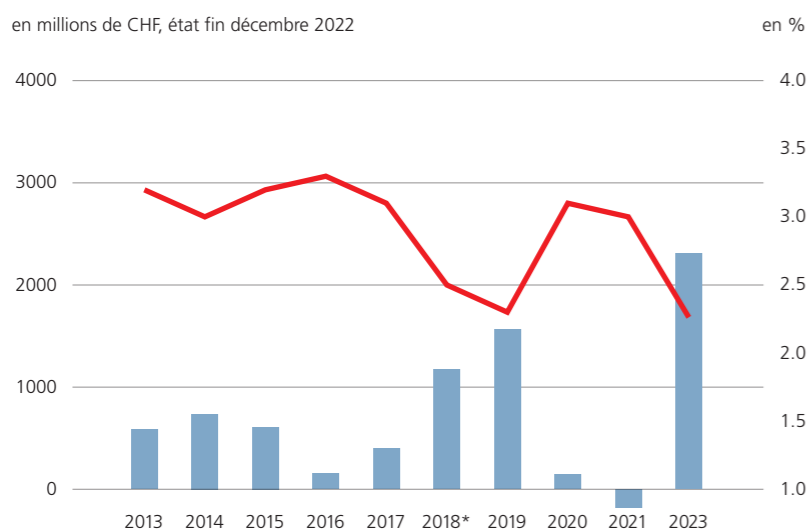
* La somme des montants arrondis ne correspond pas à la somme arrondie.

Concernant le compte de résultats et le bilan

Au moment de la publication du rapport d'activité, la révision du bouclage de l'exercice annuel est encore en cours de réalisation par le Contrôle fédéral des finances et le compte annuel doit encore être approuvé formellement par le Conseil fédéral.

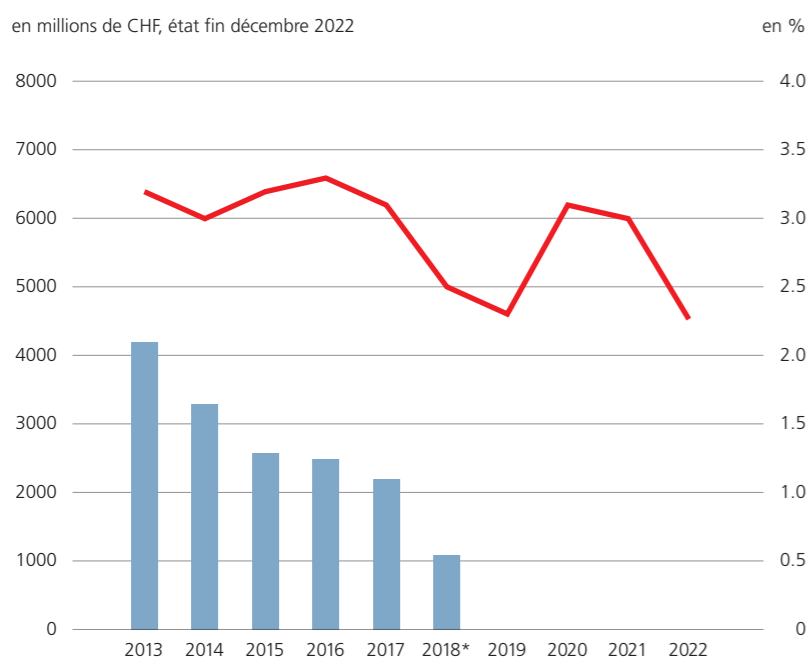
Résultat et dettes

En 2022 également, les frais de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) liés à la crise de la COVID-19 ont été pris en charge par la Confédération. Ceux-ci ont diminué de 4751 millions de francs par rapport à l'année précédente. Le taux de chômage a baissé de 0,8 %. Les comptes annuels de l'assurance-chômage ont été clôturés avec un bénéfice de 2306,7 millions de francs.



Résultat de l'assurance-chômage 2013-2022

Échelle de gauche: Résultat
Échelle de droite: *Taux de chômage



Dettes 2013-2022

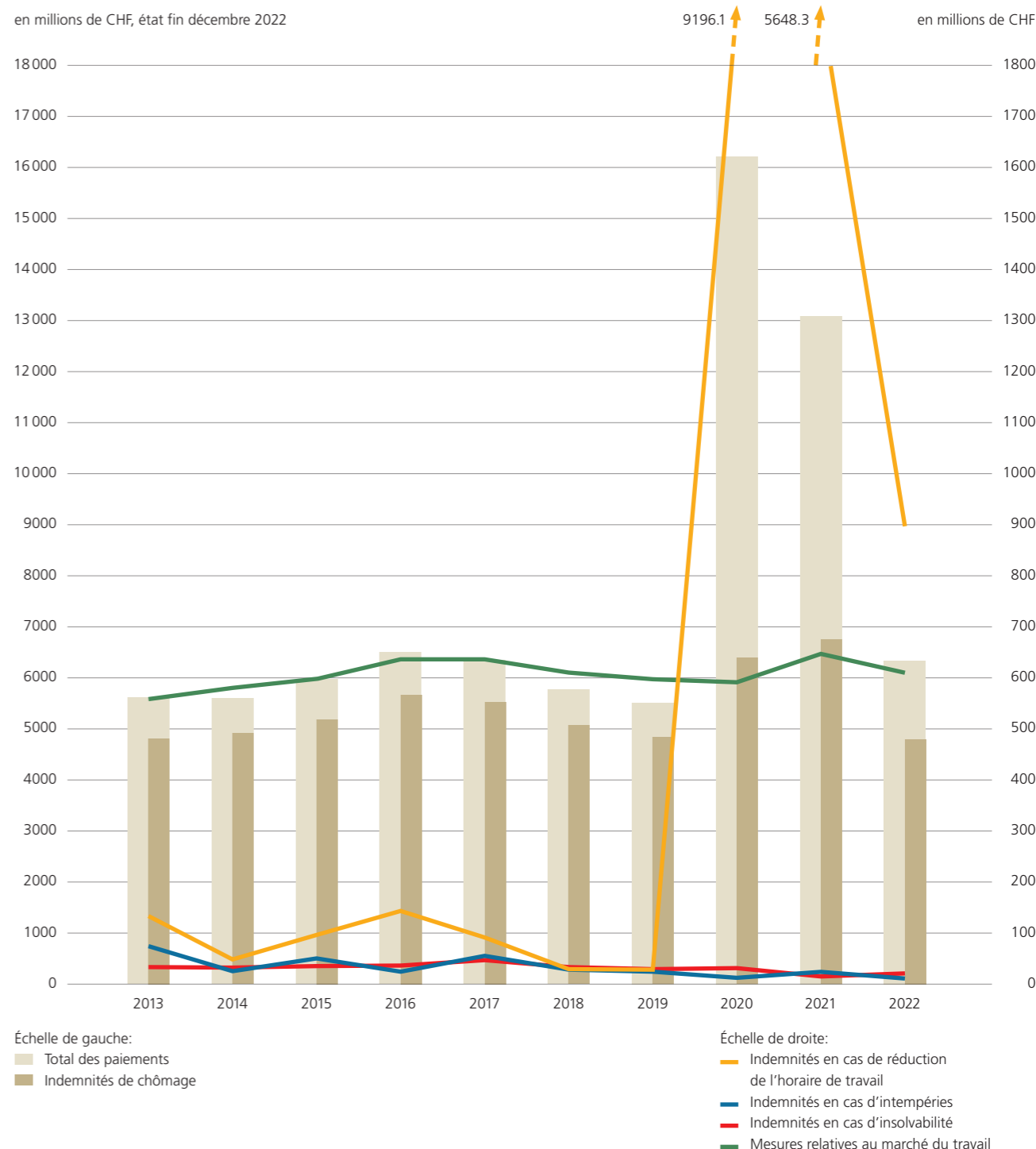
Échelle de gauche: Dettes
Échelle de droite: *Taux de chômage

* Adaptation du taux de chômage aux nouveaux chiffres relatifs à la population active issus du regroupement (pooling) réalisé sur la base des données du relevé structurel de 2015 à 2017 concernant la vie active de la population. Ces nouveaux chiffres (recalculés jusqu'à janvier 2017) remplacent donc les chiffres relatifs à la population active établis sur la base du relevé structurel concernant la vie active réalisé de 2012 à 2014.

Évolution des paiements

Le montant versé à titre d'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail en lien avec la crise de la COVID-19 a été nettement moins élevé en 2022 par rapport à 2021, en baisse de 4751 millions de francs. Les versements des indemnités de chômage ont, quant à eux, reculé de 1955,8 millions de francs (-29%). De même, l'indemnité

en cas d'intempéries a également diminué, de 13,5 millions de francs (-55,3%). L'indemnité en cas d'insolvabilité a, au contraire, augmenté de 5,7 millions de francs (+37%) par rapport à l'année précédente. Les frais liés aux mesures relatives au marché du travail ont reculé de 37,2 millions de francs (-5,7%).



Échelle de gauche: Total des paiements, Indemnités de chômage

Échelle de droite: Indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail, Indemnités en cas d'intempéries, Indemnités en cas d'insolvabilité, Mesures relatives au marché du travail

Mesures relatives au marché du travail

Participants et coûts

En 2022, 116 328 personnes ont participé à des mesures relatives au marché du travail, soit une baisse de 23 663 participants, ou 16,9 %, par rapport à l'année précédente. Le nombre de participants a donc moins baissé que le nombre de demandeurs d'emploi inscrits, lequel a recu-

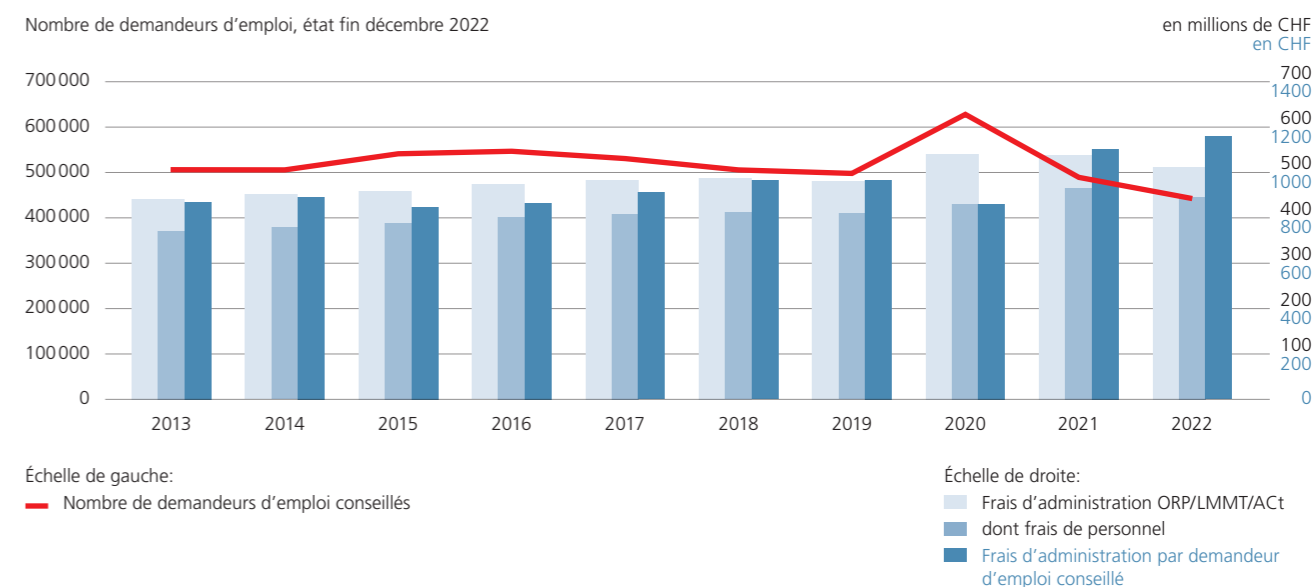
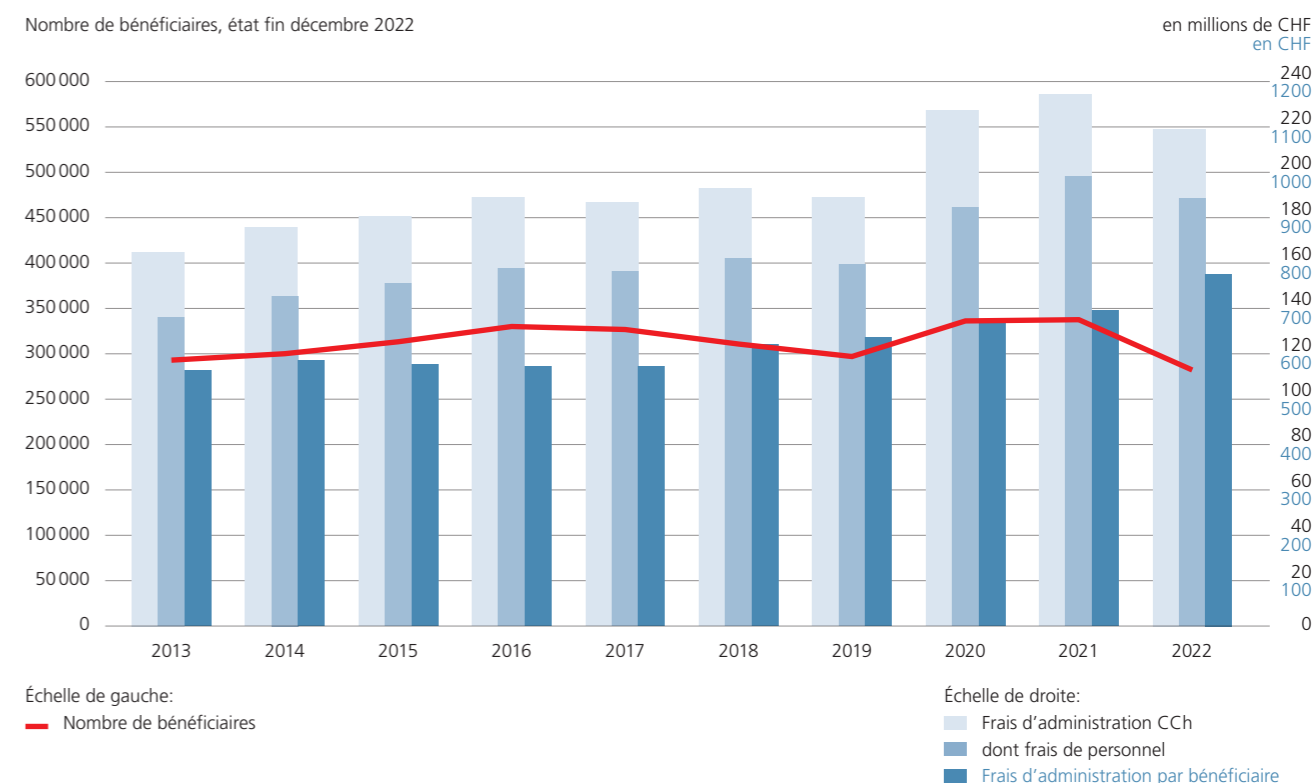
lé de 23,3 % au cours de la même période. Les frais occasionnés par ces mesures se sont montés à 616 millions de francs. Par rapport à 2021, les dépenses de l'assurance-chômage pour les mesures relatives au marché du travail ont diminué d'environ 15 millions de francs.



Frais d'administration de l'assurance-chômage

Les frais d'administration pour l'exécution de l'assurance-chômage ont légèrement baissé. S'agissant du pourcentage des frais d'administration des caisses de chômage et des organes d'exécution cantonaux, il n'a que peu évolué. Le nombre de bénéficiaires a reflué de 16,4 % pour atteindre 282 161 personnes et celui des demandeurs d'emploi béné-

ficiant de conseils de 9,7 %. À nouveau, ce sont les frais de personnel qui ont pesé le plus lourd dans le total des frais d'administration (plus de 80 %).



Parts de marché des caisses de chômage

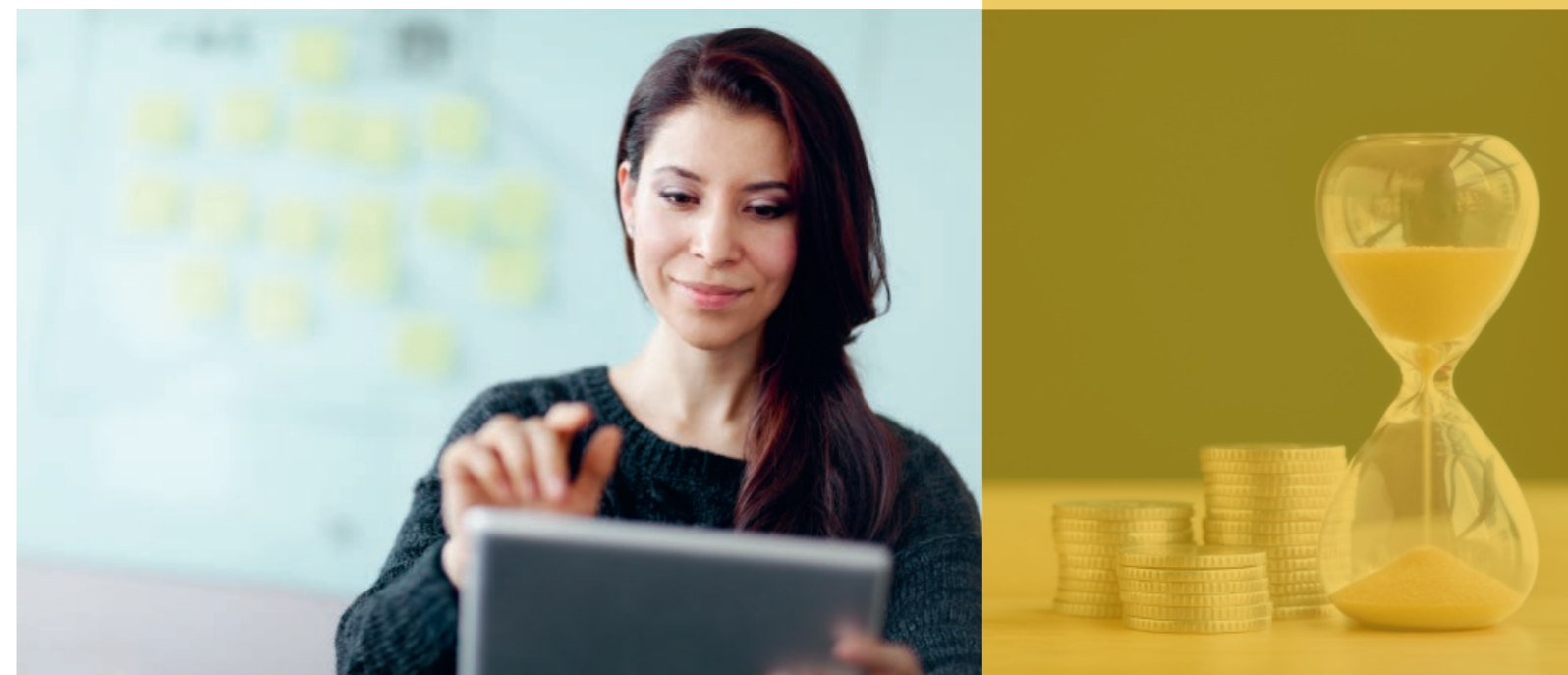
Les parts de marché des caisses de chômage témoignent de leur diversité dans le système suisse de l'assurance-chômage.

Paiements d'indemnités de chômage 2022

État fin février 2023

Caisse	Nombre de bénéficiaires	Indemnités journalières	Montant brut	Déductions	Allocations	Paiement	%
TOTAL*	282 161	25 294 850	4 412 406 506	423 032 621	56 838 278	4 046 212 163	100.00
60 UNIA	77 624	6 978 703	1 178 163 442	112 619 873	15 998 484	1 081 542 053	26.73
22 VD	27 626	2 547 125	478 704 328	52 602 311	8 235 406	434 337 423	10.73
01 ZH	21 416	1 781 336	357 200 523	33 686 935	2 808 137	326 321 725	8.06
25 GE	13 218	1 384 531	271 809 415	31 012 041	4 951 865	245 749 239	6.07
02 BE	18 836	1 611 076	258 816 963	23 326 960	3 058 124	238 548 127	5.90
19 AG	15 024	1 388 034	241 448 409	20 788 187	2 451 535	223 111 758	5.51
17 SG	13 224	1 169 966	187 173 957	16 854 934	2 613 679	172 932 702	4.27
57 SYNA	11 023	1 000 110	175 059 758	16 925 322	2 191 995	160 326 430	3.96
20 TG	9 014	776 610	123 935 920	11 211 872	1 268 545	113 992 593	2.82
10 FR	7 160	617 919	106 564 476	9 594 583	1 507 567	98 477 460	2.43
12 BS	6 367	601 305	104 046 251	10 100 914	1 717 091	95 662 429	2.36
13 BL	6 213	567 988	99 319 108	8 446 707	581 285	91 453 685	2.26
03 LU	7 318	593 770	98 729 437	8 663 261	898 602	90 964 778	2.25
23 VS	7 404	584 657	95 238 686	8 739 713	1 240 238	87 739 211	2.17
11 SO	5 790	521 233	84 674 431	7 431 669	860 142	78 102 905	1.93
47 OCST	5 342	490 183	75 014 449	6 327 047	736 831	69 424 233	1.72
58 OCSV	5 317	425 001	70 406 196	7 523 785	1 274 695	64 157 106	1.59
24 NE	4 320	406 316	68 465 867	5 872 674	774 526	63 367 719	1.57
09 ZG	3 096	283 411	67 447 813	5 849 329	647 917	62 246 401	1.54
35 Syndicom	2 196	211 569	39 807 146	3 743 286	461 450	36 525 309	0.90
18 GR	3 785	229 902	35 832 233	3 655 349	377 760	32 554 644	0.80
21 TI	2 121	198 636	34 355 330	2 955 162	260 893	31 661 061	0.78
44 SIT	1 751	185 904	32 329 198	3 860 032	711 324	29 180 490	0.72
05 SZ	1 618	131 770	29 964 883	2 550 035	158 149	27 572 997	0.68
14 SH	2 052	176 459	28 309 830	2 521 094	363 841	26 152 577	0.65
15 AR	1 120	100 605	15 818 436	1 396 536	148 555	14 570 455	0.36
26 JU	1 045	94 527	14 963 012	1 259 100	135 509	13 839 421	0.34
06 OW/NW	1 030	76 822	14 271 727	1 323 461	104 840	13 053 107	0.32
08 GL	742	65 229	10 350 110	946 544	106 569	9 510 135	0.24
49 IP Porrentruy	509	50 235	7 303 429	613 753	105 418	6 795 094	0.17
04 UR	521	34 861	5 197 901	483 010	63 746	4 778 638	0.12
16 AI	131	9 059	1 683 843	147 142	23 561	1 560 261	0.04
Total VAK	108 191	15 953 145	2 834 322 889	271 419 522	35 358 081	2 598 261 449	64.21
Total ERFAA	103 253	9 291 470	1 570 780 188	150 999 346	21 374 779	144 155 621	35.62
Total Passages	509	50 235	7 303 429	613 753	105 418	6 795 094	0.17

* La somme des montants arrondis ne correspond pas à la somme arrondie.
En raison des changements de caisse des bénéficiaires au cours de l'année, le nombre total des bénéficiaires de toutes les caisses de chômage est supérieur au total affiché.



Paiements d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail 2022

État fin février 2023

Caisse	Nombre d'entreprises	Paiement	Remboursement AVS	Total	%
TOTAL*	11 637	346 076 448	28 143 013	374 219 461	100.00
01 ZH	1 942	93 264 821	7 523 397	100 788 219	26.93
02 BE	1 319	32 200 129	2 627 530	34 827 659	9.31
25 GE	780	28 057 747	2 308 229	30 365 977	8.11
03 LU	771	22 423 585	1 842 394	24 265 979	6.48
60 UNIA	791	20 129 385	1 627 587	21 756 972	5.81
17 SG	600	17 850 247	1 485 415	19 335 662	5.17
19 AG	625	16 360 330	1 360 840	17 721 169	4.74
12 BS	555	16 022 366	1 279 804	17 302 170	4.62
22 VD	551	13 735 527	1 110 306	14 845 833	3.97
11 SO	370	12 249 176	1 021 821	13 270 996	3.55
47 OCST	329	11 243 618	886 433	12 130 051	3.24
20 TG	408	9 898 220	820 126	10 718 347	2.86
18 GR	364	6 322 692	503 713	6 826 405	1.82
21 TI	254	5 905 445	470 322	6 375 766	1.70
10 FR	286	4 777 141	388 319	5 165 459	1.38
13 BL	195	4 653 903	376 609	5 030 512	1.34
24 NE	237	4 552 489	375 151	4 927 640	1.32
23 VS	315	4 252 482	334 725	4 587 207	1.23
09 ZG	185	3 708 003	298 185	4 006 187	1.07
05 SZ	107	3 519 515	279 193	3 798 708	1.02
14 SH	109	2 863 635	234 958	3 098 593	0.83
57 SYNA	100	2 115 887	169 021	2 284 908	0.61
06 OW/NW	95	1 910 144	155 851	2 065 995	0.55
26 JU	87	1 711 207	140 417	1 851 623	0.49
58 OCSV	78	1 519 372	121 567	1 640 939	0.44
15 AR	50	1 386 950	117 126	1 504 075	0.40
08 GL	51	1 062 759	86 560	1 149 319	0.31
49 IP Porrentruy	34	1 060 904	87 983	1 148 887	0.31
16 AI	15	693 389	54 769	748 158	0.20
04 UR	27	503 457	44 866	548 323	0.15
44 SIT	7	121 924	9 797	131 720	0.04
Total VAK	10 298	309 885 357	25 240 626	335 125 983	89.55
Total ERFAA	1 305	35 130 186	2 814 404	37 944 590	10.14
Total Passages	34	1 060 904	87 983	1 148 887	0.31

* La somme des montants arrondis ne correspond pas à la somme arrondie.



Paiements d'indemnités en cas d'intempéries 2022

État fin février 2023

Caisse	Nombre d'entreprises	Paiement	Remboursement AVS	Total	%
TOTAL*	342	9 264 566	891 703	10 156 269	100.00
47 OCST	46	1 987 850	189 210	2 177 060	21.44
57 SYNA	52	1 890 533	177 449	2 067 981	20.36
60 UNIA	45	1 129 793	110 726	1 240 519	12.21
23 VS	31	746 960	71 211	818 170	8.06
21 TI	18	667 835	63 924	731 759	7.20
18 GR	16	530 607	50 787	581 394	5.72
58 OCSV	16	390 359	36 641	427 000	4.20
01 ZH	19	366 568	37 766	404 334	3.98
02 BE	9	220 072	22 716	242 788	2.39
17 SG	12	214 595	21 117	235 711	2.32
05 SZ	7	210 618	19 221	229 839	2.26
26 JU	9	138 157	13 584	151 741	1.49
11 SO	1	129 864	12 086	141 950	1.40
03 LU	6	102 471	10 007	112 478	1.11
19 AG	6	89 482	8 254	97 736	0.96
22 VD	11	87 240	9 428	96 668	0.95
15 AR	3	84 881	9 077	93 958	0.93
24 NE	5	68 644	6 898	75 543	0.74
49 IP Porrentruy	7	39 386	4 381	43 767	0.43
10 FR	6	28 025	3 537	31 562	0.31
06 OW/NW	2	27 698	2 465	30 163	0.30
12 BS	2	27 180	2 645	29 825	0.29
08 GL	3	23 004	2 492	25 496	0.25
09 ZG	2	21 507	2 035	23 542	0.23
13 BL	3	14 644	1 437	16 081	0.16
04 UR	1	11 511	1 040	12 551	0.12
20 TG	2	8 614	879	9 492	0.09
16 AI	1	4 084	437	4 521	0.04
25 GE	1	2 385	254	2 639	0.03
Total VAK	176	3 826 644	373 297	4 199 941	41.35
Total ERFAA	159	5 398 536	514 025	5 912 560	58.22
Total Passages	7	39 386	4 381	43 767	0.43

*La somme des montants arrondis ne correspond pas à la somme arrondie.

Paiements d'indemnités en cas d'insolvabilité 2022

État fin février 2023

Caisse	Nombre d'entreprises	Créances des travailleurs	%
TOTAL*	768	24 927 685.84	100.00
01 ZH	146	4 986 141	20.00
21 TI	98	3 259 819	13.08
25 GE	53	2 972 144	11.92
09 ZG	35	2 221 939	8.91
02 BE	55	1 393 230	5.59
10 FR	31	1 255 434	5.04
19 AG	58	1 225 293	4.92
20 TG	28	1 184 863	4.75
22 VD	41	828 342	3.32
23 VS	32	722 999	2.90
17 SG	36	671 087	2.69
06 OW/NW	2	656 022	2.63
03 LU	33	631 839	2.53
13 BL	17	543 045	2.18
04 UR	5	471 943	1.89
24 NE	12	417 231	1.67
11 SO	18	361 742	1.45
05 SZ	17	261 387	1.05
18 GR	13	242 523	0.97
12 BS	16	195 945	0.79
26 JU	7	182 340	0.73
14 SH	5	114 210	0.46
08 GL	3	96 799	0.39
15 AR	6	27 141	0.11
16 AI	1	4 228	0.02

*La somme des montants arrondis ne correspond pas à la somme arrondie.

Aperçu

S'élevant à près de 4 milliards de francs, le montant de l'**indemnité de chômage** est de 29 % inférieur à celui de l'an passé. La caisse de chômage UNIA ainsi que les caisses publiques des cantons de Vaud, de Zurich et de Genève ont versé à elles seules plus de 50 % du total des paiements. Près des deux tiers des paiements ont été effectués par des caisses publiques (VAK).

Au cours de l'année sous revue, le montant de l'**indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail** a continué de baisser pour atteindre 374 millions de francs, soit à peine 8 % de l'indemnité versée lors de la deuxième année de crise de la COVID-19 en 2021. Au cours de cette même période, le nombre de secteurs d'exploitation touchés a chuté, passant de 71 998 à 11 637. La part des prestations d'indemnité en cas de RHT versées par les caisses publiques (VAK) s'est élevée à environ 90 %.

Après une hausse sensible en 2021, le montant total de l'**indemnité en cas d'intempérie** a reculé à nouveau de plus de la moitié, passant de 24 millions de francs à 10 millions de francs. Ce sont les trois caisses de chômage privées OCST, SYNA et UNIA qui ont versé de loin le plus de prestations. Avec un total d'environ 5,5 millions de francs, cela équivaut à plus de la moitié du total des prestations.

Par rapport à l'année précédente, la somme de l'**indemnité en cas d'insolvabilité** versée a crû une nouvelle fois, s'élevant à près de 25 millions de francs. Ce sont les caisses de chômage des cantons de Zurich et du Tessin qui ont versé la plus grande part, soit presque 30 %.

Indemnisation des frais d'administration caisses de chômage

Frais d'administration caisses de chômage 2022

État fin février 2023

Caisse	IFA	FA effectifs	dont frais personnel	dont frais locaux	EPT	Frais personnel/EPT	Bonus/résultat*	UP	IFA/UP
TOTAL	219 096 256	219 194 528	182 412 105	14 639 256	1 710	106 670		35 418 307	6.19
20 TG	4 884 562	4 884 562	4 199 691	314 317	40.2	104 522	88 163	1 047 879	4.66
49 IP Porrentruy	370 503	370 503	305 032	25 665	2.9	107 029	7 279	79 087	4.68
22 VD	15 571 007	15 571 007	12 756 909	1 531 398	125.5	101 641	177 823	3 118 004	4.99
47 OCST	3 820 942	3 820 942	3 223 542	350 779	31.6	102 011	–	740 713	5.16
04 UR	369 669	369 669	326 614	20 671	3.2	102 709	2 537	71 309	5.18
05 SZ	1 281 981	1 281 981	1 136 139	84 351	10.7	106 680	7 884	244 965	5.23
15 AR	796 546	796 546	708 339	41 655	6.4	110 678	5 505	152 327	5.23
10 FR	5 137 260	5 137 260	4 412 716	343 473	43.7	101 093	30 937	928 617	5.53
11 SO	4 682 497	4 682 497	4 074 705	292 926	37.3	109 300	35 731	843 716	5.55
17 SG	8 001 950	8 001 950	6 935 424	414 217	66.1	104 939	26 060	1 442 231	5.55
35 Syndicom	1 358 202	1 358 202	1 185 482	75 917	10.4	113 552	7 875	244 675	5.55
21 TI	2 118 107	2 118 107	1 896 604	157 763	19.4	97 763	–	367 098	5.77
01 ZH	19 231 999	19 231 999	16 637 233	856 908	153.4	108 435	73 290	3 328 036	5.78
06 OW/NW	1 086 482	1 086 482	935 609	84 029	8.4	111 382	–	186 090	5.84
19 AG	10 259 816	10 259 816	9 092 447	684 907	90.2	100 848	15 674	1 734 852	5.91
44 SIT	1 163 166	1 163 166	926 659	161 161	8.7	106 635	8 538	196 380	5.92
12 BS	5 798 560	5 798 560	4 866 925	472 704	45.7	106 404	8 166	964 102	6.01
24 NE	3 779 815	3 779 815	3 073 721	393 764	27.4	112 057	4 537	618 073	6.12
60 UNIA	53 912 645	54 010 916	40 309 684	3 303 416	373.8	107 830	–98 272	8 780 561	6.14
14 SH	1 634 250	1 634 250	1 420 342	121 320	12.0	118 263	–	258 876	6.31
23 VS	5 667 739	5 667 739	4 851 651	376 117	44.6	108 684	–	887 594	6.39
26 JU	1 008 971	1 008 971	884 856	45 038	8.2	108 571	–	158 018	6.39
18 GR	3 177 550	3 177 550	2 834 625	168 448	25.9	109 445	–	496 876	6.40
58 OCSV	3 838 961	3 838 961	3 117 539	449 123	26.6	117 245	–	584 043	6.57
25 GE	11 202 824	11 202 824	9 594 695	1 031 383	87.8	109 242	–	1 647 944	6.80
02 BE	17 865 550	17 865 550	15 904 028	921 737	148.4	107 170	–	2 542 896	7.03
13 BL	6 655 347	6 655 347	5 885 984	434 017	53.1	110 805	–	909 897	7.31
09 ZG	3 420 646	3 420 646	2 913 602	300 221	20.2	144 095	–	431 285	7.93
03 LU	8 973 258	8 973 258	7 833 387	478 777	76.1	102 963	–	1 072 885	8.36
57 SYNA	10 753 932	10 753 932	9 039 108	653 367	91.4	98 853	–	1 206 118	8.92
08 GL	923 312	923 312	837 291	29 100	7.9	106 526	–	99 234	9.30
16 AI	348 209	348 209	291 521	20 585	2.9	99 836	–	33 926	10.26
Total VAK	143 877 905	143 877 905	124 305 059	9 619 828	1 165	106 734		23 586 730	6.10
Total ERFAA	74 847 848	74 946 119	57 802 014	4 993 763	543	106 531		11 752 490	6.37
Total Passages	370 503	370 503	305 032	25 665	3	107 029		79 087	4.68

Au moment de la publication du rapport d'activités, les frais d'administration n'ont pas encore été révisés.

IFA indemnisation des frais d'administration (montant de l'indemnisation)
 FA frais d'administration (frais engendrés)
 EPT équivalents plein temps
 UP unités de prestations
 * résultat en cas de décompte forfaitaire



Un accord passé entre la Confédération et les fondateurs des caisses règle les détails de l'indemnisation des frais d'administration des CCh. Pour chaque prestation, la CCh comptabilise un certain nombre d'unités de prestations en fonction de la charge en temps de travail. Selon l'accord, les fondateurs ont le choix entre une indemnisation des frais effectifs avec un système de bonus/malus et une indemnisation forfaitaire par unité de prestation. Pour les années allant de 2020 à 2022, seule UNIA a choisi l'indemnisation forfaitaire. Conformément à l'accord, les caisses ayant choisi le forfait sont également tenues de publier leurs frais effectifs.

L'efficacité des CCh en matière de coûts peut se lire à la hauteur de l'indemnisation des frais d'administration par unité de prestation (IFA/UP, voir dernière colonne). À partir de 2020, la crise du coronavirus a entraîné d'importantes fluctuations quant à la charge de travail des CCh – avec pour effet des variations du nombre d'unités de prestation et (avec un décalage temporel) des frais d'administration. Il convient de tenir compte de ce contexte lors de la lecture

de ces chiffres. Les changements de ces dernières années reflètent en premier lieu ces fluctuations et ne permettent pas de conclure à des changements plus profonds de l'efficacité des CCh en matière de coûts.

Si ces coûts d'administration par unité de prestation sont inférieurs à une valeur cible donnée, les fondateurs des CCh se voient octroyer un bonus. À cet effet, 500 000 francs sont répartis selon une formule basée sur la distance jusqu'à la valeur cible et les unités de prestations réalisées. Le système de malus, qui demande une participation aux frais de la part des fondateurs dont l'efficacité en matière de coûts est clairement inférieure à la moyenne, a été supprimé en vue de l'introduction du nouveau système de paiement des caisses de chômage (SIPAC 2.0).

La publication de ces chiffres dans le rapport d'activité TC intervient en réponse à la motion Müller Damian (20.3665) «Caisses d'assurance-chômage. Améliorer la transparence».

Mesure des résultats AC

Un accord entre la Confédération et les cantons règle le pilotage du service public de l'emploi (SPE). Les mesures des résultats du SPE sont un élément clé de cet accord.

L'objectif stratégique prioritaire du SPE est d'intégrer le plus rapidement et durablement possible les bénéficiaires d'indemnités journalières de l'AC dans le marché du travail. Les résultats annuels de la mesure des résultats AC montrent avec quelle efficacité les cantons atteignent ces objectifs prioritaires.

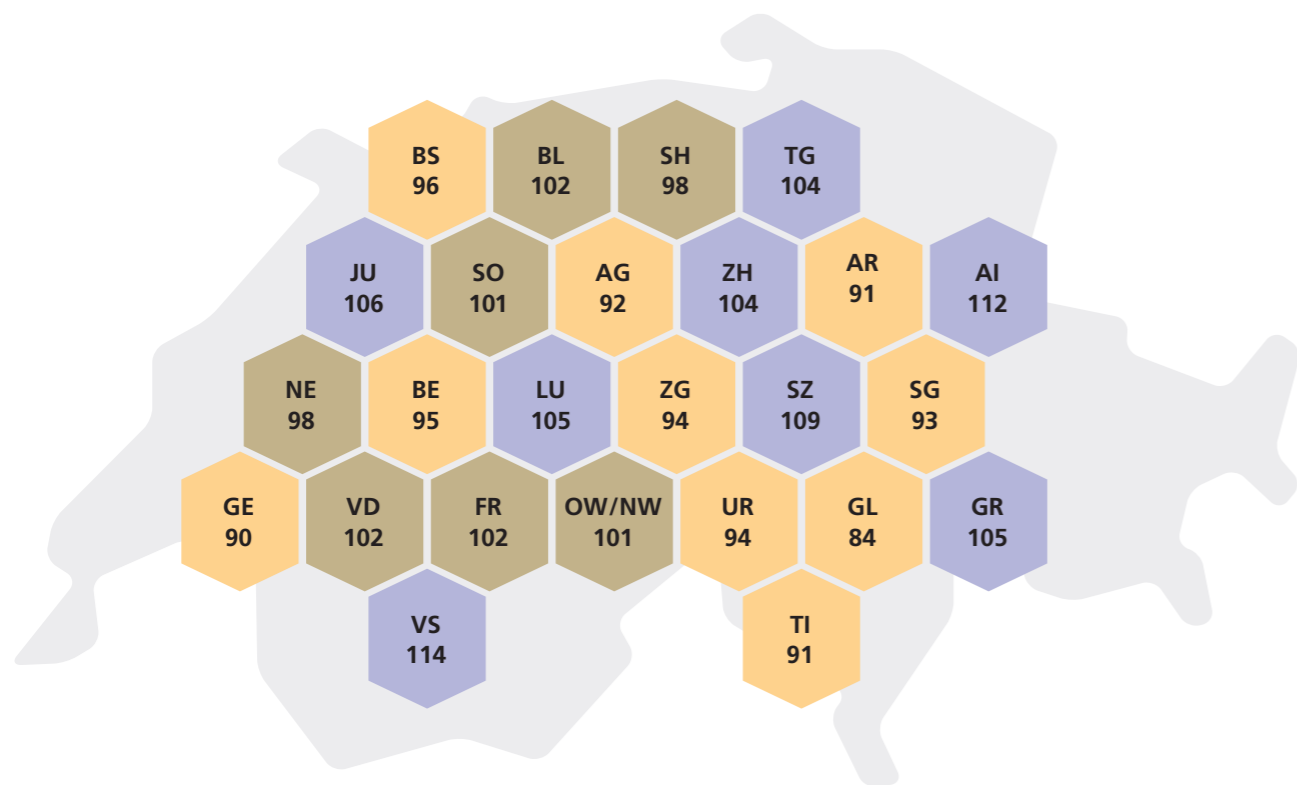
L'atteinte de l'objectif est mesurée à l'aide de quatre indicateurs de résultats:

- durée moyenne de perception d'indemnités journalières
- part des entrées au chômage de longue durée
- part des arrivées en fin de droits
- part des réinscriptions

L'organe de compensation calcule chaque année, par une procédure statistique, un benchmark cantonal relatif à ces quatre indicateurs de résultats.



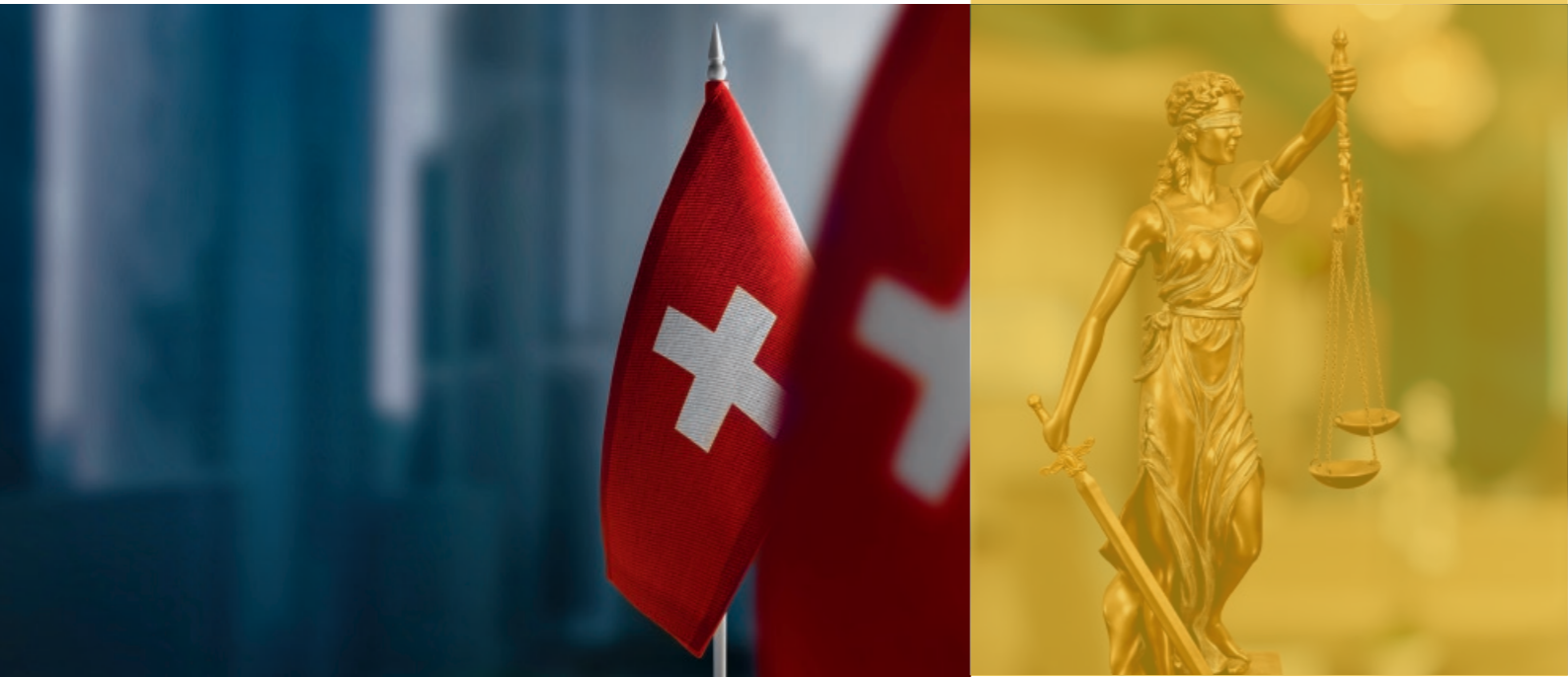
Benchmark mesure des résultats AC 2022



- Valeurs supérieures à 102: résultats supérieurs à la moyenne
- Valeurs inférieures à 98: résultats inférieurs à la moyenne
- Valeurs entre 98 et 102: résultats dans la moyenne

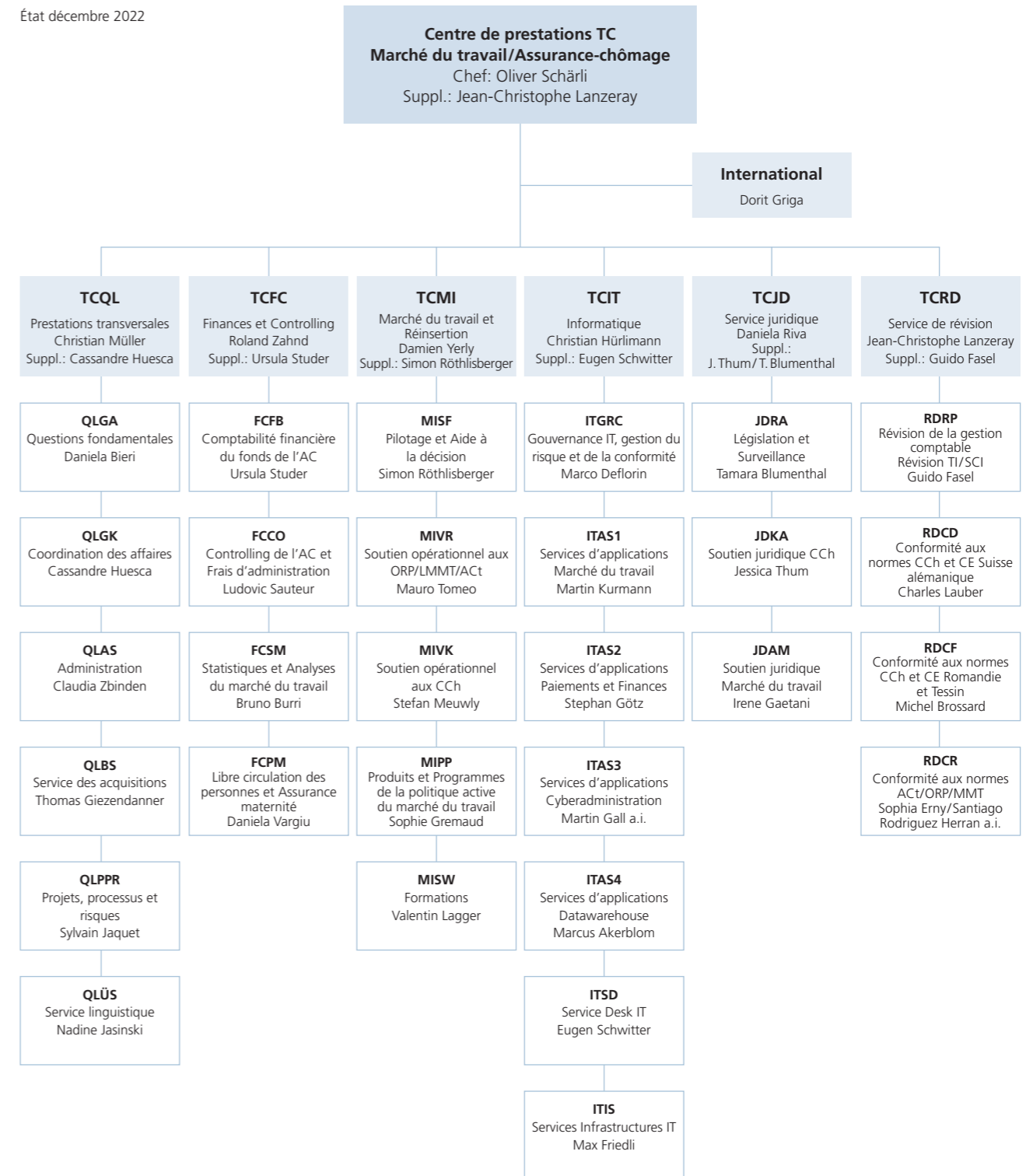


L'objectif stratégique prioritaire du SPE est d'intégrer le plus rapidement et durablement possible les bénéficiaires d'indemnités journalières de l'AC dans le marché du travail.



Organigramme TC

État décembre 2022



Aperçu des interventions parlementaires

Les interventions parlementaires, y compris les prises de position et réponses y relatives, peuvent être consultées dans la base de données des objets parlementaires Curia Vista à l'adresse suivante: www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/curia-vista

Type d'intervention	Numéro de l'intervention	Titre	Déposé par	État au 31.12.2022
Motion	22.3162	Assurance-chômage. Les demandeurs d'emploi ne doivent pas être soumis à un formalisme excessif	Christian Dandrès, Conseil national	Non encore traité par le conseil
Motion	22.3894	Protection contre la discrimination liée à l'âge	Hannes Germann, Conseil aux États	Liquidé
Interpellation	22.4191	Droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Clarifier au plus vite la situation face à la hausse du prix de l'électricité	Nicolo Paganini, Conseil national	Liquidé
Postulat	22.4198	Rapport sur l'indemnité en cas d'intempéries au regard des changements climatiques	Emmanuel Amoos, Conseil national	Non encore traité par le conseil

TC: vue d'ensemble des tâches principales

Finances et Controlling (TCFC)

Le secteur Finances et Controlling (TCFC) gère les comptes consolidés du fonds de compensation de l'assurance-chômage. Ces comptes englobent les comptes de l'organe de compensation et les sommes périodiques des caisses de chômage. Dans ce contexte, la couverture des besoins financiers pour l'exécution des tâches ainsi que la gestion des placements et des dettes jouent un rôle essentiel.

TCFC gère aussi le controlling d'entreprise pour l'assurance-chômage et décide de la prise en compte des frais d'administration des organes d'exécution.

En outre, le secteur réalise pour le compte d'organes internes et externes des évaluations statistiques sur le chômage ainsi que sur les indemnités en cas d'intempéries, de réduction de l'horaire de travail et d'insolvabilité. Tous les mois, il élabore et publie une documentation de presse complète concernant la situation du marché du travail. De plus, une fois par année, il publie la brochure «Le chômage en Suisse». La plateforme www.amstat.ch permet de consulter toutes les statistiques publiques.

Dans le cadre des traités bilatéraux entre la Suisse, l'Union européenne et l'AELE dans le domaine de l'assurance-chômage (attestation de périodes d'emploi en Suisse et décomptes avec l'étranger concernant les frontaliers), TCFC assume également le rôle d'interlocuteur pour les autorités étrangères et les assurés.

- Nombre de postes: 22,4

Informatique (TCIT)

En tant que prestataire interne de services informatiques, le secteur Informatique (TCIT), au vu de son rôle de coacteur et de promoteur de la numérisation, participe à la gestion globale de l'environnement applicatif mis à disposition de manière centralisée, qui inclut des applications spécialisées et des solutions de cyberadministration de l'assurance-chômage, du service public de l'emploi et de la statistique du marché du travail.

Ses tâches principales consistent tout d'abord à exploiter l'ensemble des applications informatiques spécialisées, des solutions de cyberadministration et des infrastructures IT qu'elles requièrent, et à en assurer la maintenance et le développement. Par ailleurs, il fournit un soutien aux quelque 6000 utilisateurs internes et aux désormais plus de 100000 utilisateurs des solutions en ligne.

Une autre tâche essentielle dont est chargé le secteur Informatique, en étroite collaboration avec le domaine spécialisé

et les organes d'exécution, est l'implémentation et le déploiement de nouvelles fonctionnalités et applications spécialisées qui répondent aux besoins. À cet égard, l'offre de conseil axée sur les besoins des clients et le déploiement ciblé de nouvelles technologies jouent un rôle important.

Les applications spécialisées sont utilisées dans les domaines du service public de l'emploi, des mesures relatives au marché du travail, du versement des indemnités de chômage et des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail, d'intempéries ou d'insolvabilité, de la gestion financière, de la statistique du marché du travail, ainsi que des solutions internet et intranet. Elles offrent également un appui dans les processus de conduite et de soutien de l'organe de compensation et des organes d'exécution. Au total, le secteur Informatique exploite environ 80 applications.

- Nombre de postes: 53,6

Service juridique (TCJD)

Le secteur TCJD assure la haute surveillance de l'exécution de la loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI). Ce secteur est responsable de veiller à une application uniforme et correcte du droit. Il est formé d'une équipe de juristes répartis en trois groupes en fonction de ses interlocuteurs:

- groupe Soutien juridique Marché du travail (JDAM)
- groupe Soutien juridique CCh (JDKA)
- groupe Législation et Surveillance (JDRA)

En matière de législation, le secteur TCJD effectue les modifications nécessaires de la LACI en collaboration avec le secteur TCQL. En cas de modifications des ordonnances d'application de la LACI, TCJD prend la responsabilité.

TCJD fait office de service de liaison pour les questions sur le chômage liées à la coordination avec les assurances sociales européennes. Le secteur s'assure que les principes relatifs à la protection des données sont mis en œuvre à tous les niveaux et s'occupe du droit en matière d'informatique et du droit des marchés publics dans le domaine des mesures relatives au marché du travail.

Le service juridique participe à l'élaboration des directives et des circulaires à l'intention des organes d'exécution de l'assurance-chômage (autorités cantonales, caisses de chômage, etc.) afin d'assurer une application homogène de la loi.

Une application uniforme du droit est également garantie par une surveillance concrète des décisions d'exécution de la LACI. Le service juridique contrôle en effet les décisions des tribunaux cantonaux et les décisions sur opposition, ces

dernières par échantillonnage. En cas d'application incorrecte de la législation sur l'assurance-chômage, il est légitimé à faire opposition ou recours. Il est ainsi très régulièrement amené à prendre position dans le cadre de procédures devant les tribunaux fédéraux.

Par ailleurs, le service juridique répond aux questions relatives au droit que lui adressent, par courriel ou par courrier, les citoyens, les entreprises ainsi que les organes d'exécution. Enfin, ce service traite également les interventions parlementaires inhérentes à son domaine de compétence.

- Nombre de postes: 14,7

Marché du travail et Réinsertion (TCMI)

Le secteur Marché du travail et Réinsertion (TCMI) est chargé de piloter et de conseiller, en matière de prise de décisions, les caisses de chômage (CCh), les offices régionaux de placement (ORP), les services de logistique des mesures relatives au marché du travail (LMMT) et les autorités cantonales (ACT). Le secteur est responsable des accords conclus avec les cantons et les fondateurs des caisses de chômage et s'occupe de la mesure des résultats et des prestations des organes d'exécution. Il élabore des appréciations de la situation ainsi que des analyses de processus et d'organisation, et met à disposition des indicateurs de pilotage.

Le secteur TCMI offre un soutien opérationnel à l'ensemble des organes d'exécution (CCh, ORP, LMMT et ACT) dans la mise en œuvre de leurs tâches et encourage l'échange d'expériences. Le secteur est également responsable des processus métiers pour le développement des systèmes informatiques tels que les applications spécialisées SIPAC (système d'information pour le paiement de prestations de l'assurance-chômage) et PLASTA (système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail) et formule des exigences métier dans le cadre de la mise en œuvre de projets stratégiques tels que «SIPACfuture» et l'«eAC». L'assurance de la qualité des données ainsi que les décomptes des assurances sociales (AVS, LPP, LAA) dans le cadre des prestations de l'assurance-chômage font aussi partie intégrante des tâches du TCMI.

L'assurance-chômage a pour tâche de promouvoir l'employabilité des demandeurs et demandeuses d'emploi en les assignant aux mesures relatives au marché du travail (MMT). Les MMT visent la réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi dans le marché du travail. Le secteur soutient les services LMMT cantonaux en ce qui concerne la qualité et l'efficacité des MMT. En outre, le secteur TCMI gère le portefeuille des MMT nationales, accompagne les essais pilotes

destinés à tester de nouveaux instruments relatifs au marché du travail et coordonne le réseau EURES dans le cadre du service public international de l'emploi.

Finalement, le secteur TCMI coordonne l'offre de formations mise à disposition par l'organe de compensation et organise des formations pour les collaborateurs des organes d'exécution.

- Nombre de postes: 35,7

Prestations transversales (TCQL)

Le secteur TCQL compte six groupes, qui couvrent un large éventail de tâches. Le secteur fournit des prestations à l'intérieur de TC, d'une part, et élabore des bases stratégiques et thématiques en matière de politique du marché du travail, d'autre part. Par ailleurs, la direction du bureau national de la collaboration interinstitutionnelle (CII) est rattachée à TCQL sur le plan du droit du personnel. La présidence du comité de pilotage de la CII est assurée à tour de rôle, pour une durée de deux ans, par les quatre offices fédéraux concernés.

Le groupe Questions fondamentales (QLGA) accompagne et soutient les affaires du Conseil fédéral en matière d'assurance-chômage et de politique du marché du travail sur les plans stratégique et scientifique et coordonne ces affaires à l'échelle fédérale avec les autres institutions de la sécurité sociale, de la migration, de l'intégration et de la formation. En particulier, il représente l'assurance-chômage au sein de la CII nationale et assume les tâches liées au secrétariat scientifique de la commission de surveillance. Il est responsable de la mise en œuvre de projets d'envergure tels que le programme d'impulsion de la série de mesures du Conseil fédéral visant à encourager le potentiel de main-d'œuvre indigène, l'obligation d'annoncer les postes vacants et les révisions de loi dans le domaine de l'assurance-chômage.

Le groupe Coordination des affaires (QLGK) canalise et coordonne les mandats au sein des secteurs et entre eux ainsi que les affaires politiques. Il garantit une communication cohérente et unifiée de l'assurance-chômage et du service public de l'emploi à l'interne comme à l'externe (p. ex. via le portail travail.swiss), tout en assurant et encourageant la transmission d'informations et l'échange d'expériences avec les organes d'exécution. De plus, ce groupe se charge de coordonner les apprentis de commerce du centre de prestations.

Le groupe Projets, processus et risques (QLPPR) prépare, d'une part, les instruments de pilotage de l'organe de compensation en tenant compte de différents aspects (p. ex. les directives et les principes organisationnels, l'orientation stratégique, les risques, la continuité des affaires – BCM, le système de

→

contrôle interne SCI) et, d'autre part, traite et synthétise les informations à l'intention de la direction du centre de prestations pour permettre à cette dernière de prendre des décisions stratégiques et de piloter les processus d'affaires. Afin d'assurer la sélection, la priorisation et le pilotage des projets de l'organe de compensation, la gestion des portefeuilles de projets et le bureau de la gestion de projets mettent à disposition les bases, les analyses, les recommandations ainsi que les instruments nécessaires.

Le Service des acquisitions (QLBS) est l'organe central pour la gestion et la coordination de toutes les acquisitions de l'organe de compensation. Le groupe est responsable de l'exécution correcte et légalement conforme des opérations d'acquisition. Il réceptionne les offres, gère les appels d'offres OMC, conduit ou coordonne les cycles de négociation et établit les contrats. En outre, le groupe est une interface du Centre de compétence des marchés publics de la Confédération.

Le groupe Administration (QLAS) a le rôle de plaque tournante pour toutes les questions administratives et organisationnelles des différents secteurs. Par ailleurs, il s'occupe de la gestion des actes de défaut de biens des caisses de chômage ainsi que des formulaires et des brochures de l'assurance-chômage. Enfin, il est responsable de l'envoi d'informations telles que les communications ou les directives aux organes d'exécution.

Le groupe Service linguistique (QLÜS) traduit des textes de l'allemand vers le français et est généralement compétent pour toutes les traductions et questions relatives aux langues pour l'ensemble de la Direction du travail. Afin de faire face aux pics de travail et de traiter les demandes de traduction vers des langues non officielles ou vers l'anglais, le service linguistique entretient un réseau étoffé de traducteurs externes, auxquels il attribue des mandats, et dont il gère le suivi et la révision. Le groupe travaille au moyen de l'outil de traduction Transit et de son workflow avec les traducteurs externes. Le développement d'une banque de terminologie spécialisée fait également partie de son cahier des charges.

Le Bureau national de la collaboration interinstitutionnelle (CII) est un centre de compétences et une plateforme d'échange d'informations pour les thèmes ayant trait à la CII. Il soutient le comité de pilotage de la CII ainsi que le comité de développement et de coordination s'agissant de questions opérationnelles et techniques. Par ailleurs, il entretient des échanges étroits avec les coordinateurs cantonaux de la CII.

- Nombre de postes: 32,8

Service de révision (TCRD)

Le Service de révision (TCRD) du centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage (TC) est subdivisé en quatre groupes:

- RDRP (révision de la gestion comptable, révision TI/SCI)
- RDCD (conformité aux normes des caisses de chômage et contrôles des employeurs, Suisse alémanique)
- RDCF (conformité aux normes des caisses de chômage et contrôles des employeurs, Suisse romande et Tessin)
- RDCR (conformité aux normes des autorités cantonales, des offices régionaux de placement et des mesures du marché du travail)

Les contrôles effectués par les réviseurs portent sur environ 90 % de la charge des comptes annuels du Fonds de l'assurance-chômage. Les résultats constituent une base importante pour la révision de groupe effectuée par le Contrôle fédéral des finances.

TCRD examine la gestion comptable et l'inventaire des organes d'exécution (CCh, ORP, LMMT et ACt), en collaboration avec des sociétés de révision externes. Les audits informatiques sont coordonnés avec les spécialistes en informatique (TCIT). Le secteur vérifie en outre le respect des prescriptions relatives au système de contrôle interne de l'assurance-chômage ainsi que la gestion des affaires inhérentes aux organes d'exécution.

Dans le cadre de la révision des paiements, TCRD vérifie si les organes d'exécution de la loi sur l'assurance-chômage agissent de manière conforme aux règles. Le secteur focalise ses activités sur les dispositions pertinentes en matière financière. L'examen régulier des prestations reçues par les assurés et les employeurs doit garantir une application uniforme de la loi sur l'assurance-chômage et l'emploi correct des moyens financiers du fonds de compensation. Les contrôles servent aussi à éviter la perception abusive de prestations. En conclusion, il s'agit de prémunir le Fonds de l'assurance-chômage contre les dommages financiers.

Les contrôles auprès des caisses de chômage portent sur le versement des indemnités de chômage ainsi que les indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail, d'intempéries ou d'insolvabilité. En cas de perte de travail due à des facteurs d'ordre économique ou aux conditions météorologiques, il s'agit de vérifier si les heures perdues ont été indemnisées conformément au droit. S'agissant de l'audit des organes régionaux de placement (ORP), les prescriptions de contrôle et les mesures relatives au marché du travail qui ont été octroyées occupent le premier plan.

TCRD partage les résultats des révisions qu'il mène avec les secteurs TCMI (pilotage), TCJD (droit), TCFC (finances) et TCIT (informatique).

- Nombre de postes: 18,6

Achévé d'imprimer

© 2023 Secrétariat d'État à l'économie SECO, Berne

Publication

Centre de prestations Marché du travail et assurance-chômage
Secrétariat d'État à l'économie SECO
Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR

Informations

www.travail.swiss
www.seco.admin.ch, rubrique Assurance-chômage

Rédaction

Sabrina Colombo, Fabienne Ducry, Seyit Eren, Selina Furgler, Martin Gall, Jürg Gilgen, Stephan Götz, Dorit Griga, Iris Guggisberg, Daniel Keller, Alan Knaus, Samuel Kost, Martin Kurmann, Jean-Christophe Lanzeray, Stefan Meuwly, Laura Rothen, Thanya Tharmalingam, Jessica Thum, Franziska Winkler

Traduction

Services linguistiques de la Direction du travail du SECO et du SG-DEFR

Conception graphique

Haller Artwork AG, Béatrice Haller

Expédition

Service d'administration Marché du travail et assurance-chômage

Photos: iStock
Tirage: 550 A/250 F
Impression: Albrecht Druck AG

Faits
Chiffres
Données
2022

Rapport d'activité
Marché du travail et assurance-chômage



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO