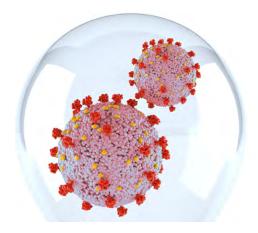


93^E

TABLE DES MATIÈRES

	CHIFFRES CLÉS 2020	3
	ABRÉVIATIONS	4
1	INTRODUCTION	5
2 2.1 2.2 2.3	STRUCTURE Administration centrale Agences Organigramme au 31.12.2020	5 5 6
3.1 3.2 3.3 3.4	GÉNÉRALITÉS Conjoncture Principaux indicateurs Organisation Personnel	7 7 9 10 11
4.1 4.2 4.3	INDEMNITÉS DE CHÔMAGE Nombre d'assurés inscrits à la CCNAC Indemnités de chômage versées, en CHF Nombre d'indemnités de chômage versées	12 13 13 13
5 5.1 5.2 5.3	JURIDIQUE Oppositions Décisions administratives Décisions de première instance de recours / Cour de droit public (CDP)	14 14 15 16
6.1 6.2 6.3	INDEMNITÉS VERSÉES AUX ENTREPRISES Évolution des indemnités Chiffres clés pour le Canton de Neuchâtel Chiffres clés en comparaison pour l'ensemble de la Suisse	17 17 18 18
7 7.1 7.2 7.3	COMPTABILITÉ Créances de la CCNAC Compte d'exploitation 2020 Bilan 2020	19 19 20 21
8 8.1	TAC CHÈQUE EMPLOI: ACTIVITÉS ET PERSPECTIVES Éléments statistiques	22 24
9	REMERCIEMENTS	26

CHIFFRES CLÉS 2020



7'503 ASSURÉS

inscrits auprès de la CCNAC > p. 9

620'934 IC

Nombre d'indemnités de chômage versées > p. 9



97.3 MIO IC

Indemnités de chômage versées > p. 13

293 MIO RHT

Indemnités RHT versées > p. 17

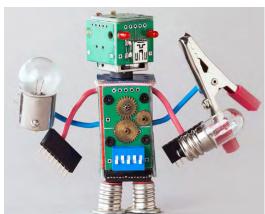


281 OPPOSITIONS

Nombre d'oppositions traitées > p. 14

3.1 MIO DE CRÉANCES

> p. 19



7.7 MIO

Masse salariale pour TAC Chèque Emploi > p. 25



ABRÉVIATIONS

APG Assurance perte de gain Art. 29 Le but de l'art. 29 LACI est de garantir à l'assuré un revenu de remplacement nécessaire pour assurer sa subsistance. En cas de doutes fondés, la caisse a l'obligation de verser des indemnités journalières à l'assuré. En contrepartie, les droits de l'assuré passent à la caisse et il incombera à la caisse de produire les créances de salaire cédées par l'assuré auprès de l'ancien employeur-euse. Il s'agit là d'un transfert légal de créances, appelé aussi cession légale ou subrogation. AVS Assurance-vieillesse et survivants **BNS** Banque nationale suisse CCh Caisse de chômage **CCNAC** Caisse cantonale neuchâteloise d'assurance-chômage CDP Cour de droit public DEAS Département de l'Économie et de l'action sociale **EPT** Équivalent plein temps FNSC Fondation neuchâteloise de secours aux chômeurs Indemnités de chômage IC ICI Indemnités en cas d'insolvabilité INT Indemnité en cas d'intempéries LACI Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (RS 837.0) LP Loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite (RS 281.1) LPGA Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (RS 830.1) LTN Loi fédérale concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir (RS 822.41) MMT Mesures relatives au marché du travail PDU1 Portable document unemployment (form. européen) RHT Réduction de l'horaire de travail SCI Système de contrôle interne

+ d'infos www.ccnac.ch

Secrétariat d'État à l'économie

Travail au clair Sàrl — chèque-emploi neuchâtelois

SEC0

TAC

> 1. INTRODUCTION

En vertu de l'article 22, alinéa 2, de l'arrêté fédéral du 8 octobre 1976 instituant l'assurance-chômage obligatoire, la République et canton de Neuchâtel gère à titre de fondatrice, à partir du 1^{er} avril 1977, la Caisse cantonale neuchâteloise d'assurance-chômage (ci-après CCNAC).

> 2. STRUCTURE

La CCNAC, rattachée au Département de l'économie et de l'action sociale (DEAS), est constituée d'une administration centrale et de trois agences.

La CCNAC est au service des personnes et des entreprises situées dans le Canton de Neuchâtel pour leur fournir des renseignements sur le droit aux prestations et pour assurer le versement desdites prestations.

Chef du DEAS – Département de l'économie et de l'action sociale Administration centrale Agence Littoral neuchâtelois Agence Val-de-Travers

2.1 Administration centrale

L'administration centrale a pour tâches principales, l'application des dispositions légales suivantes:



Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT)



Indemnité en cas d'intempéries (INT)



Indemnité en cas d'insolvabilité (ICI)



Accords bilatéraux (établissement des formulaires PDU1)

F/SC

Fondation neuchâteloise de secours aux chômeurs (FNSC)

tac

Travail au Clair TAC – Le Chèque emploi neuchâtelois



Elle régit également les relations avec le SECO; elle coordonne les tâches des agences pour lesquelles elle exerce un rôle d'autorité de surveillance. Elle gère la comptabilité générale ainsi que le contentieux.

2.2 Agences

Les agences du Littoral à Neuchâtel, des Montagnes à La Chaux-de-Fonds et du Val-de-Travers à Fleurier s'occupent:



de l'accueil et de l'information du public



de la constitution des dossiers et du versement des indemnités en cas de chômage complet

2.3 Organigramme au 31.12.2020

Direteur Pascal Guillet 100%

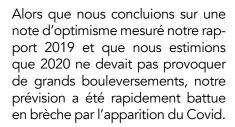
Sous-direteur Pierre-François Vuillemin 100%

ADMINI	STRATI	ON CENTRALE	
Chargé de missions Stephan Naula	100%		
Juriste Sandra Pauli Robert	50%	Juriste Anne Sophie Papeil	60%
Collaboratrice spécialisée CTX/RHT/LTN Martina Machado	100%	Collaboratrice spécialisée TAC/RHT/SEC Mélanie Girardin	100%
Collaboratrice spécialisée TAC/RHT/SEC Anouck Hess	100%	Collaboratrice spécialisée TAC/SEC Agnès Nussbaum	80%
Collaboratrice administrativ RHT Mélissa Von Arx	ve 100%	Collaborateur administratif RHT Arnaud Léon	100%
Collaborateur administratif RHT Leny Montes	100%	Collaboratrice administrativ RHT Alexandra Robles Paulet	e 100%
Collaboratrice administrativ Martine Faustini	ve 50%	Collaboratrice administrativ RHT Maria Dilorenzo	e 100%
Collaborateur technique Philippe Tschannen	100%	Collaborateur administratif David Halilovic	100%
Apprenti EC E Hugo Sanchez	100%		
Stagiaire MPC 3+1 Elisa Blangiforti	100%	Stagiaire MPC 3+1 Mailinda Jasaraj	100%

/Montagnes		INDEMNITÉ DE CHÔMAGE Littoral		Val-de-Travers	
		Responsable IC Mario Stettler	100%		
		Adjoint au responsable IC Dominique Schindler	100%		
Collaborateur administratif répondant Sergio Alessandri	100%	Collaboratrice administrativ Mélissa Marques	7 e 70%	Collaboratrice administrative Isabelle Vuille	80%
Collaboratrice administrative répondante Céline Tanner	50%	Collaboratrice administrativ Chanthou Phin-Chhay	r e 80%	Collaboratrice administrative Karine Piaget	60%
Collaboratrice administrative Laurence Zoutter 1	100%	Collaboratrice administrativ Cátia De Jesus Dos Santos	-	Collaboratrice administrative Céline Jaques	50%
Collaboratrice administrative Nicole Chappatte 1	100%	Collaboratrice administrativ Delphine Henry	r e 50%		
Collaboratrice administrative Sahar Karami 1	100%	Apprenti EC E Adrien Raccio	100%		
Collaboratrice administrative auxiliaire Jocya Curtit	100%				
Taxateur Cédric Uhlmann 1	100%	Taxatrice Françoise Gutknecht	90%	Taxatrice Sandrine Chapuis	80%
Collaborateur administratif Patrick Cornioley 1	100%				

> 3. GÉNÉRALITÉS

3.1 Conjoncture



Dès le mois de janvier, les médias ont commencé à se faire l'écho d'un mal mystérieux qui frappait l'Asie. Au fil des jours, ce qui n'était que l'apparition d'un virus de plus sur la planète s'avérait être beaucoup plus problématique que prévu initialement. La tension n'a fait qu'augmenter durant le mois de février au niveau médiatique et à dires d'experts mais sans que nous ressentions de réelles retombées économiques.

l'outil de production. Depuis de nombreuses années, nous rappelions l'importance de conserver l'outil de RHT alors que certains parlementaires revenaient régulièrement à la charge pour remettre en cause l'aide apportée. Il est vrai que les crises horlogères touchent principalement les cantons de l'arc jurassien et d'autres régions ne se sentaient pas très concernées par ce qui se déroulait dans nos régions qui souvent ont été touchées de plein fouet.

Cette fois, l'histoire ne se répétait pas. Du jour au lendemain la Suisse dans son entier a découvert la sianification des trois lettres RHT: réduction de l'horaire de travail. Dès le premier confinement, nous avons

Le mois de mars a marqué un pas décisif dans l'analyse du risque par de nombreux gouvernements et la notion de pandémie est apparue avec comme conséquence dès le 18 mars 2020 les mesures prises par le Conseil fédéral et le lock out qui a été

décidé. Du jour au lendemain, les caisses de chômage se sont retrouvées très rapidement au centre du dispositif permettant le maintien de l'emploi et le soutien économique aux entreprises touchées.

Nous étions habitués à des crises horlogères ou plus récemment à celle des subprimes où nous étions déjà au front. Nous savions que notre activité pouvait rapidement s'accélérer. Nous savions que les prestations liées à la réduction de l'horaire de travail constituent un outil indispensable pour éviter des licenciements et conserver intact

TRÈS RAPIDEMENT LES CAISSES DE CHÔMAGE **SE SONT RETROUVÉES AU CENTRE DU DISPOSITIF** PERMETTANT LE MAINTIEN DE L'EMPLOI ET LE **SOUTIEN ÉCONOMIQUE AUX ENTREPRISES**

mis en place une cellule de crise interne permettant d'évaluer la situation. Mais, évaluer une situation quand rien n'est déterminé au niveau de la Confédération relève de l'utopie.

Dès les premiers jours, nous avons été confrontés à une situation où les ordres et contre-ordres ont produit un désordre. La Suisse n'était pas préparée à une gestion de crise où les prises de décision doivent être claires, pragmatiques et rapides. Les outils informatiques n'étaient simplement pas existants et malgré les efforts énormes consentis,





La Suisse dans son entier a découvert la signification de ces trois lettres: RHT réduction de l'horaire de travail. le retard technologique que nous avions dans le domaine de l'assurance-chômage et dans les autres domaines ne pouvait être comblé dans des délais qui auraient permis une meilleure réactivité.

Les caisses ont été confrontées aux changements incessants indiqués lors des conférences de presse du Conseil fédéral. Une décision annoncée le mercredi allait parfois être revue et corrigée le vendredi ou la semaine suivante.

Ces volte-face ont eu pour effet de créer une insécurité tant pour les entreprises et les assurés que pour les organes d'exécution. De plus, dans cette phase, les instructions ne parvenaient que tardivement aux organes d'exécution et nous n'étions pas en mesure d'informer de manière claire et complète nos équipes et les personnes concernées.

La pandémie a mis en lumière des failles au niveau de la communication et de la prise de décision au niveau fédéral. Les vagues suivantes ont permis une amélioration de la situation mais n'ont pas permis d'éviter que les problèmes rencontrés à la base ne se reproduisent.

Alors que nous disposions d'une ressource limitée pour la RHT en 2019 compte tenu du volume de prestations, dès le mois de mars 2020, la situation a nécessité immédiatement une réaffectation des ressources entre les différents secteurs, de déterminer les prestations essentielles et de mobiliser au maximum les ressources disponibles.

Dans un premier temps, des ressources ont été réquisitionnées au niveau du secteur IC, de la comptabilité, du courrier, du secteur juridique et de la direction pour étoffer l'équipe RHT qui de moins d'un EPT en 2019 a passé en quelques jours à près de 10 EPT. La formation a été opérée à l'interne, par très petits groupes (pandémie oblige) et en présentiel. Nous avons pu compter dans cette première phase sur une équipe de collaborateurs engagés qui avaient pour la très grande majorité compris l'impact de nos prestations sur l'avenir de l'économie neuchâteloise.

UN TRÈS GRAND MERCI À TOUTES ET TOUS

Un très grand merci à ces collaboratrices et collaborateurs qui n'ont pas hésité à annuler des jours de congé prévus, à travailler les weekends et les jours fériés - parfois à la limite de la rupture – pour que les délais de paiement soient tenus et que les employeur·euse·s et les personnes au chômage puissent disposer à temps des ressources nécessaires allouées par la caisse. La Direction est reconnaissante d'avoir pu compter sur des collègues impliqués, qui ont rapidement pris conscience du rôle que nous devions tenir et des défis qu'il fallait relever.

Alors que nous pensions que la pandémie avait un caractère passager et que l'été en viendrait à bout, nous avons rapidement pris acte que cela ne serait pas le cas.

Dès le mois d'avril 2020, nous avons lancé des procédures d'engagements pour renforcer les secteurs concernés et les premiers engagements ont été opérés en juin 2020. Une seconde vague d'engagements a eu lieu en août 2020 et la prochaine est prévue en 2021, en fonction de l'évolution de la situation.

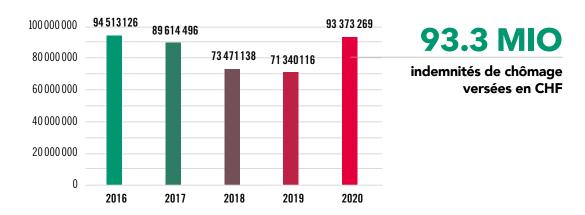
À l'interne, les mesures sanitaires prises très rapidement ont fort heureusement évité la propagation du virus, malgré le fait que nous devions avoir des effectifs en présentiel pour gérer l'ensemble des téléphones, des courriels, du scannage, des envois, de la formation, etc.

Au niveau du volume des prestations de RHT, nous avons malheureusement battu tous les records. Au plus fort des crises horlogères, la CCNAC a versé environ 50 millions. Avec le COVID, c'est près de 300 millions qui ont été versés.

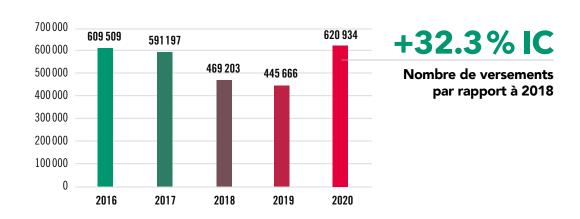
Après une année 2020 passée sur les chapeaux de roue et avec une tension journalière, nous formons l'espoir que 2021 soit propice à une reprise progressivement normale de nos activités et à la disparition ou pour le moins à une maitrise de la pandémie.

3.2 Principaux indicateurs

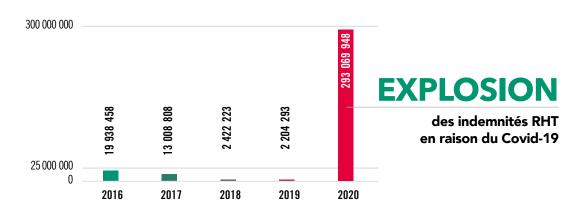
Montant des prestations de chômage allouées par la CCNAC, en CHF



Indemnités de chômage versées par la CCNAC, en CHF



Indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail RHT versées par la CCNAC, en CHF



3.3 Organisation

La pandémie nous a obligés depuis le mois de mars à être proactifs et inventifs pour être en mesure de faire face aux défis qui sont apparus au fil des jours, des semaines et des mois.

Dès mars 2020, nous avons été confrontés à un manque de matériel informatique pour que nous puissions travailler de manière appropriée en télétravail. Le SIEN n'ayant plus de stock et les commandes étant bloquées, nous avons été

contraints de commander les écrans manquants sur le Net ce qui nous a permis de disposer des écrans dans un délai de 72 heures. Cette souplesse n'a été possible que grâce à notre statut d'établissement autonome.

LA PANDÉMIE NOUS A OBLIGÉS DEPUIS LE MOIS DE MARS À ÊTRE PROACTIFS ET INVENTIFS

Avec de nouveaux engagements et les distanciations nécessaires, nous avons été confrontés à la problématique des surfaces de locaux disponibles. Une solution a rapidement été trouvée pour la location de surfaces disponibles au niveau de l'administration centrale.

Dès le mois de janvier et avec l'expérience acquise durant la crise du H1N1, nous avons rapidement constitué des stocks minimums de masques, de désinfectant, de gants, de produits de nettoyage pour les surfaces et divers matériels. Mis à disposition dès le mois de mars au sein des entités de la CCNAC ce matériel a permis d'éviter des foyers de contamination à l'interne. Si ces mesures sont importantes, il en va de même de la discipline des collaboratrices et collaborateurs qui ont dès le début été particulièrement sensibles aux mesures de protection. De plus, dès les premiers symptômes, nous avons invité le personnel à faire des tests PCR et à rester à la maison.

La capacité de tests n'étant pas suffisante durant les premiers mois, ces prestations ont été parfois faites dans les cantons voisins ou auprès de laboratoires privés, la CCNAC prenant à charge les coûts du test. Il était essentiel pour nous d'éviter la propagation à l'interne et éviter dans la mesure du possible une rupture dans la chaine de traitement des prestations.

Durant plus d'un mois et pour respecter la demande faite par les autorités d'éviter l'utilisation des transports publics, nous avons organisé le transport de notre personnel au moyen d'un minibus mis à disposition par nos collègues du SCAN, que nous remercions très chaleureusement. Le but étant à nouveau de minimiser au maximum le risque. Les guichets ont été fermés; ils n'ont rouvert que temporairement entre la première et la seconde vague en étant équipés de grands écrans

de protections en plexiglas et en observant un protocole sanitaire incluant la traçabilité de nos visiteurs. Nous avons dû nous réinventer à bien des égards!

La fourniture de la prestation en ligne pour les entreprises

n'a pas posé de problème particulier si ce n'est l'utilisation des formules mises à disposition par le SECO qui ont une fâcheuse tendance à être modifiées à un rythme soutenu souvent dicté par les décisions prises par le Conseil fédéral et les chambres. Pour les personnes sans emploi, cette solution n'est pas optimale et nous en convenons. Les outils informatiques actuels qui datent de près de 30 ans ne sont pas adaptés à un traitement efficace en ligne. Malgré les efforts consentis depuis le début de la pandémie, force est de constater que la situation n'est pas efficiente et que la pandémie a mis en exergue un retard technologique important par rapport à d'autres pays limitrophes. Une ouverture des guichets en 2021 est à prévoir dès que la pandémie aura perdu un peu de vigueur.

Compte tenu du contexte, l'introduction de SIPAC 2.0 prévue initialement au mois d'avril 2021 a été repoussée au mois d'octobre 2022. Les ressources métiers qui devaient être mises à disposition du SECO par les caisses ont été mises à contribution au sein des caisses pour l'indemnisation de la RHT et n'ont pas été disponibles pour le projet. La pandémie a mis en lumière l'organisation complexe du domaine de l'assurance-chômage et nous ne pouvons qu'espérer qu'une réflexion soit entreprise lors d'une révision future de la loi qui risque de ne pas tarder après la fin de la pandémie.

3.4 Personnel

Durant l'année 2020, 46 personnes (33.92 EPT*) ont participé à l'exécution des tâches de la CCNAC et de TAC Sàrl, pour un total en heures de 77705:36.

Cela représentait:

- 38 personnes engagées durablement (29.51 EPT) pour la CCNAC et pour TAC
- 1 stagiaire MPC 3+1 terminant son année de stage en 2020 (0.67 EPT)
- 2 stagiaires EC 3+1 débutant une année de formation en 2020 (0.75 EPT)
- 2 apprentis terminant leur formation en 2020 (0.28 EPT)
- 2 apprentis poursuivant leur formation en 2020 (2.00 EPT)
- 5 personnes ayant bénéficié d'un emploi temporaire (0.79 EPT)

COVID-19 - RHT

Les mesures de lutte contre la pandémie de COVID-19 ont induit une situation totalement inédite. La RHT a "explosé"! Là où nous n'employions qu'un demi EPT, il a fallu très rapidement passer à près de 10 EPT!

Nous avons tout d'abord réaffecté des ressources depuis d'autres secteurs, puis augmenté le taux d'activité de personnes à temps partiel et enfin lancé une campagne de recrutement qui a conduit à 5 engagements. Nous avons dû former "à chaud" les renforts que nous avons ainsi obtenus. C'est au prix de nombreuses heures supplémentaires et de reports de vacances que nous avons pu absorber le choc!

COVID-19 – MESURES BARRIÈRE

Nous avons commandé très tôt des masques, des gants, du gel hydroalcoolique et du désinfectant pour notre personnel. Les guichets ont aussi été équipés de grands panneaux de protection en verre acrylique

COVID-19 – TÉLÉTRAVAIL

Nous avons introduit le télétravail - jusqu'ici inexistant pour réduire par alternance et dans la mesure du possible la densité d'occupation des bureaux. Dans l'urgence, il a fallu commander du matériel informatique et le configurer pour permettre l'accès à distance.

ARRIVÉES À LA CCNAC

01.2020 - 06.2021	i apprenti (EC 18 mois)
02.2020 - 08.2020	1 collaboratrice temporaire (PDU1)
08.2020 - 08.2021	2 stagiaires (MPC 3+1)
06.2020	3 collaborateurs (RHT)
08.2020	2 collaborateurs (RHT)

1 collaboratrice (IC)

DÉPARTS

11.2020

2 personnes ont fait d'autres choix professionnels ou cessé leur activité.

2 apprentis EC 18 mois (porteurs de maturité) ont terminé leur formation avec succès.

1 stagiaire MPC 3+1 a obtenu son CFC avec maturité professionnelle commerciale; nous l'avons ensuite engagée.

MUTATIONS

1 personne a augmenté son taux d'activité de 20% 3 personnes à 50%, 60% et 70% ont augmenté temporaire-

ment leur taux d'activité à 100% (COVID19).

La CCNAC participe de longue date à l'effort de reclassement de personnes auxquelles elle offre des possibilités de placement temporaire. En 2020, la CCNAC a accueilli 5 personnes en emploi temporaire dont 3 ont été ensuite engagées temporairement ou durablement.

FORMATION CONTINUE

EMPLOIS TEMPORAIRES

La CCNAC encourage son personnel à suivre des formations continues. Cette année particulièrement chargée a de ce fait surtout été consacrée à du transfert de compétences et de la formation en interne.

ENTREPRISE FORMATRICE

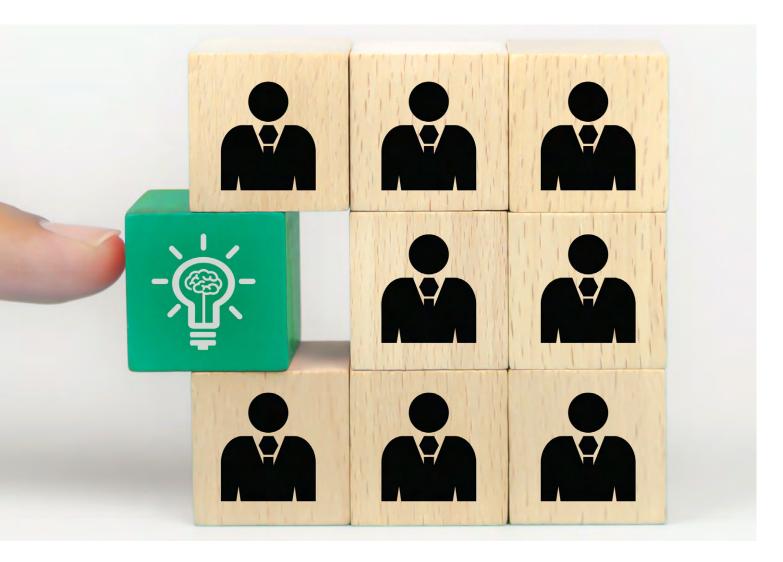
La CCNAC poursuit son engagement dans la formation d'apprenti·e·s et de stagiaires.

Une stagiaire a obtenu son CFC avec maturité professionnelle commerciale (MPC 3+1) en 2020.

^{*} ÉQUIVALENT PLEIN TEMPS

> 4. INDEMNITÉS DE CHÔMAGE

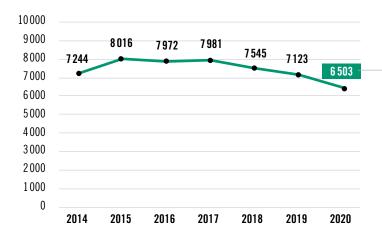
Dès 2017, suite à l'introduction du traitement mutualisé des dossiers indépendamment de leur origine géographique (grâce à la gestion électronique des documents GED), les données ne sont plus ventilées par site mais globalisées pour la CCNAC.



> Plus de détails sur les données cantonales:

www.ne.ch/autorites/DEAS/STAT/emploi-chomage-salaire/chomage

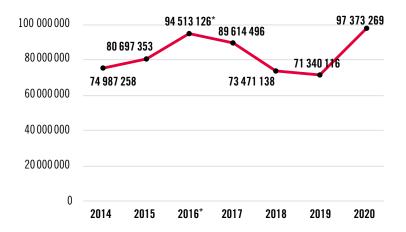
4.1 Nombre d'assurés inscrits à la CCNAC



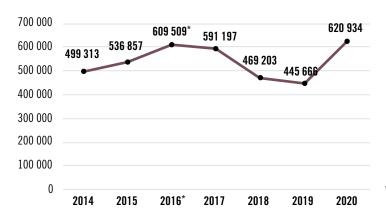
-18.5% D'ASSURÉS

depuis 2017, recul qui traduit une situation économique saine et un marché de l'emploi équilibré, mais 2021 sera plus révélatrice de la situation pandémique.

4.2 Indemnités de chômage versées, en CHF



4.3 Nombre d'indemnités de chômage versées



*Relèvement du plafond du gain assuré de 10'500 à 12'350 CHF dès le 01.01.2016



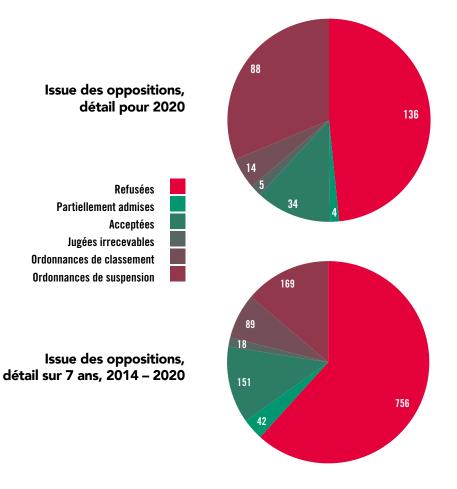
> 5. JURIDIQUE

5.1 Oppositions

Dès le 1^{er} janvier 2003, la nouvelle loi sur la partie générale des assurances sociales (LPGA) est entrée en vigueur. Les assurés disposent d'une possibilité de faire opposition aux décisions rendues par la CCNAC dans le cadre du traitement de leur dossier.

281 **OPPOSITIONS**

déposées auprès de l'Administration centrale (178 en 2019) > 57.9 %

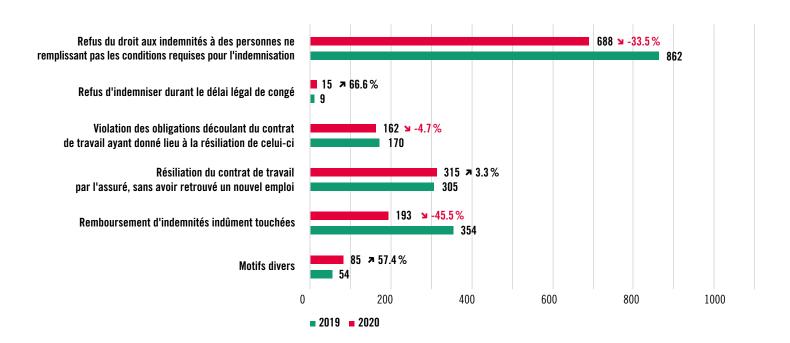


5.2 Décisions administratives

// Secteur juridique - Décisions administratives	//////%///	////2020///
Refus du droit aux indemnités à des personnes ne remplissant pas les conditions requises pour l'indemnisation	47%	688
Refus d'indemniser durant le délai légal de congé	1%	15
Violation des obligations découlant du contrat de travail ayant donné lieu à la résiliation de celui-ci	11%	162
Résiliation du contrat de travail par l'assuré, sans avoir retrouvé un nouvel emploi	22%	315
Remboursement d'indemnités indûment touchées	13%	193
Motifs divers	6%	85
TOTAUX	100%	1'458

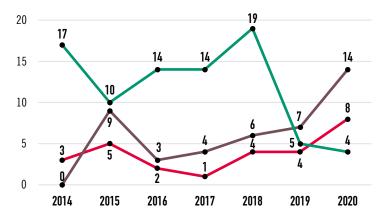
Nombre de décisions administratives

et variation entre 2019 et 2020 en %



5.3 Décisions de première instance de recours / Cour de droit public (CDP)

Évolutions des décisions, détail sur 7 ans, 2014 – 2020



Décisions en suspens au 31.12 (à la CDP)

Recours acceptés /partiellement admis /renvoi CCNAC

Recours rejetés

54%

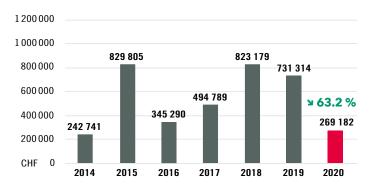
des recours sont acceptés, partiellement admis ou renvoyés pour une nouvelle décision



> 6. INDEMNITÉS VERSÉES AUX ENTREPRISES

INDEMNITÉS INT 269'182 CHF versés à 7 entreprises

La CCNAC est à disposition des entreprises sises dans le canton de Neuchâtel afin de leur verser des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) et des indemnités en cas d'intempéries (INT). Au niveau cantonal, elle est seule compétente pour le versement des indemnités en cas d'insolvabilité (ICI).

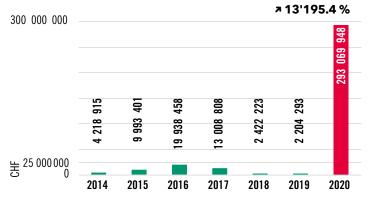


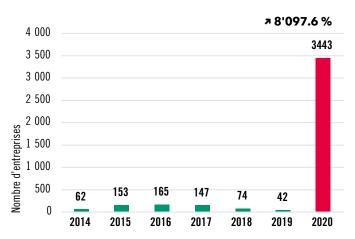
6.1 Évolution des indemnités

50 47 45 38 40 35 30 28 25 21 Nombre d'entreprises 20 16 ¥ 66.6 % 15 9 10 7 5 0 2014 2020 2015 2016 2017 2018 2019

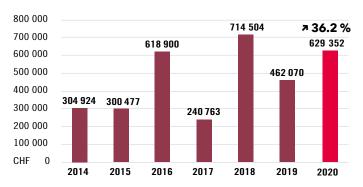
Comparaison entre les indemnités versées en CHF par la CCNAC et le nombre d'entreprises indemnisées.

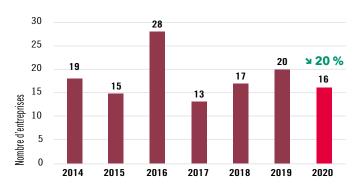
INDEMNITÉS RHT 293'069'948 CHF versés à 3'443 entreprises





INDEMNITÉS ICI 629'352 CHF versés à 16 entreprises



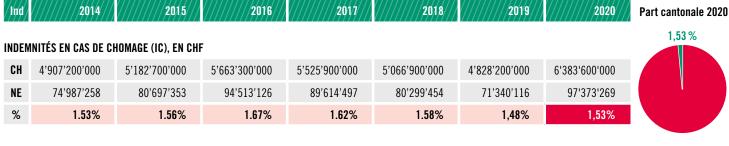


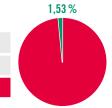
6.2 Chiffres clés pour le Canton de Neuchâtel

INDICATEURS CANTONAUX	///2014///	///2015///	///2016*//	///2017///	///2018///	///2019///	////Var///	///2020///
IC – Indemnité journalière de chômage nette moyenne, en CHF	163,00	162,95	167,25	156,90	156,60	160,10	-2,0%	156,82
Durée moyenne de l'indemnisation (jours)	90,90	90,21	96,43	91,00	83,05	82,85	31.7%	109,11
RHT — Salaire horaire moyen y compris bonification charges sociales, en CHF	24,45	25,99	29,81	31,02	30,83	26,47	5.3%	27,87
INT — Salaire horaire moyen y compris bonification charges sociales, en CHF	24,25	24,55	23,40	20,18	25,43	26,17	-4.6%	24,97

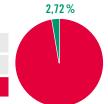
^{*}Relèvement du plafond du gain assuré de 10'500 à 12'350 dès le 01.01.2016

6.3 Chiffres clés en comparaison pour l'ensemble de la Suisse



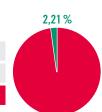


INDEMNITÉS EN CAS DE RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL (RHT), EN CHF 10'785'400'000 CH 47'700'000 96'300'000 142'700'000 90'600'000 29'000'000 27'500'000 293'069'948 NE 4'218'915 9'993'401 19'938'458 13'008'808 2'422'223 2'204'293 2,72% % 8.84% 10.38% 13.97% 14.35% 8.35% 8,02%



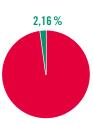
INDEMNITÉS EN CAS D'INTEMPÉRIES (INT), EN CHF							
CH	24'700'000	49'600'000	23'				

CH	24'700'000	49'600'000	23'900'000	54'700'000	27'800'000	24'200'000	12'200'000
NE	242'741	829'805	345'290	494'789	823'179	731'314	269 182
%	0.98%	1.67%	1.44%	0.90%	2.96%	3,02%	2,21%



INDEMNITÉS EN CAS D'INSOLVABILITÉ (ICI), EN CHF

NE	304'924	300'477	618'900	240'763	714'504	462'070	629'352
%	0.97%	0.87%	1.72%	0.72%	2.50%	1,48%	2,16%



> Plus de détails sur les données suisses:

https://www.amstat.ch/v2/fr/index.html

Total des indemnités versées

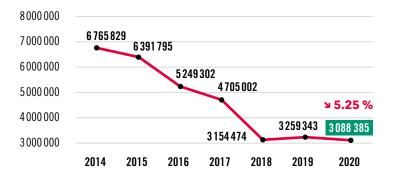




> 7. COMPTABILITÉ

7.1 Créances de la CCNAC

Évolutions des créances en CHF, détail sur 7 ans, 2014 - 2020



NATURE DES CRÉANCES	/%//2014/	/////2015//	/////2016//	/////2017//	/////2018//	/////2019//	///	/////2020//	////%//
Débiteurs	1'484'706	1'488'428	1'148'540	1'201'861	1'480'743	1'440'311	-4,1%	1'380'723	45%
ICI	4'536'095	4'343'137	3'451'561	3'101'981	992'438	1'114'228	-9,0%	1'013'811	33%
Art. 29 LACI	728'358	552'534	638'974	391'377	677'393	704'804	-3,9%	677'241	22%
Stages professionnels	16'670	7'696	10'227	9'782	3'901	0,00	100%	16'611	1%

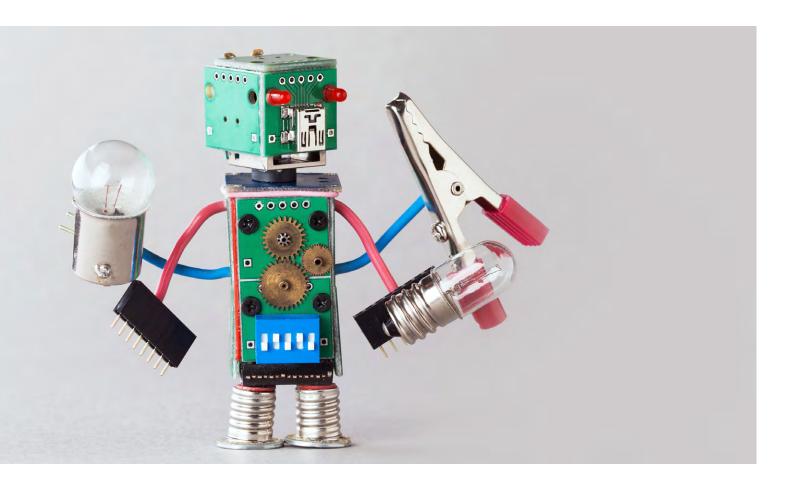
7.2 Compte d'exploitation 2020

	//////Dépenses CHF	///////Recettes CHF
Indemnités de chômage	106'204'203,20	
Indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail	293'069'948,05	
Indemnités en cas d'intempéries	269'181,55	
Indemnités en cas d'insolvabilité	629'352,30	
Frais afférents au projet	13'374'127,95	
Allocations de formation	651'204,55	
Cotisations sociales sur allocation de formation	78'003,80	
Frais de cours	1'122'836,50	
Allocations d'initiation au travail	575'360,55	
Contribution aux frais de déplacement	1'690,60	
Contribution aux frais de séjour hebdo.	7'789,20	
Frais de justice et de procédure	2'984,60	
Honoraires avocat privé		
Frais de poursuite	10'146,90	
Bonification pour risque de responsabilité du Fondateur	2'704,80	
Frais d'administration	3'933'010,02	
Bonus	46'370,00	
Différences d'arrondis (dépenses)		
Autres charges	10'839,65	
Produit insolvabilité		158'982,10
Produit stages professionnels		36'745,85
Remboursement d'anciennes prestations		115'369,80
Produit d'exploitation divers assurés		
Produit responsabilité du fondateur CCh		7'444,05
Cotisations AVS sur IC		5'517'152,25
Cotisations LPP sur IC		61'046,75
Cotisations AANP sur IC		2'628'399,45
Produit provenant des frais de justice et de procédure		
Remboursement de frais de poursuite		9'956,80
Commission Impôt à la source		
Intérêts créditeurs		51,25
Produit Remise spéciale de prestations		
Différences d'arrondis (produits)		0,36
Produit des remboursements		
Avances du SECO		417'800'000,00
SOUS-TOTAUX	419'989'754,22	426'335'148,66
Résultat 2020 Produit	6'345'394,44	
TOTAUX	426'335'148,66	426'335'148,66

7.3 Bilan 2020

		//////////Actifs CHF	Passifs CHF
Caisses		401,90	
Poste		7'982,60	
Banques		7'464'524,54	
Demandes de restitution		1'380'722,80	
Avances aux assurés		91'930,00	
Créances fondées sur l'art. 29 LACI		677'240,85	
Créances en cas d'insolvabilité		1'013'810,85	
Créances stages professionnels		'16'611,40	
Caisse de l'État			
Avoirs impôt anticipé			
Actifs transitoires		257'135,65	
Produits escomptés		2'235,75	
Machines et mobilier de bureau		-	
Logiciels		-	
Matériel informatique		7'902,33	
Transformations immobilières		50'746,50	
Dettes à court terme IC MMT INT RHT ICI			75'380,00
Nouvel envoi retours provenant de la GB			
Compte de passage pour retours provenant de la GB			25,75
Provision pour créances fondées sur l'art. 29 LACI			677'240,85
Provision pour créances en cas d'insolvabilité			1'013'810,85
Provision pour créances stages professionnels			16'611,40
Créanciers frais administratifs			78'054,65
Passifs transitoires			11'960,75
Compte de passage pour rachat d'ADB			1'950,00
Compte de passage pour les salaires			-
SOUS-TOTAUX		10'971'245,17	1'875'034,25
Fonds de roulement au 01.01.2020	9'096'210,92		
Résultat de l'exercice 2020	_		
Capital au 31.12.2020			9'096'210,92
TOTAUX		10'971'245,17	10'971'245,17

> 8. TAC CHÈQUE EMPLOI: ACTIVITÉS



Alors que nous avions débuté l'année 2020 sur des bases qui pouvaient laisser entrevoir une progression des activités, la pandémie qui nous a frappés au mois de mars 2020 n'a pas permis d'atteindre les objectifs que nous nous étions fixés. Nous devons faire face pour la seconde année consécutive à une diminution de la masse salariale soumise à cotisations. Avec un peu de recul et compte tenu de l'ampleur de la pandémie que nous avons connue durant le premier semestre et les restrictions sanitaires pour faire face à cette situation inédite, nous pouvons aujourd'hui nous déclarer satisfaits de la situation qui aurait pu être bien pire.

Avec le premier confinement, TAC Sàrl s'est retrouvé très vite dans une situation de crise. Malgré une redistribution des ressources et des engagements à plusieurs niveaux, le volume des demandes n'a pu être traité selon nos critères de qualité habituels. Les demandes de toutes et tous les employeur·euse·s et employé·e·s concerné·e·s par le confinement en lien avec le droit au salaire et le droit du travail ont littéralement explosé durant les mois de mars et avril 2020. Les atermoiements du Conseil fédéral pour la prise en charge des travaux de proximité par le biais des APG avec une décision négative après plusieurs semaines a créé une situation d'insécurité juridique inacceptable pour les personnes touchées.

... ET PERSPECTIVES

Malgré de nombreuses interventions auprès des services de la Confédération, nous n'avons pas été en mesure de faire valoir notre point de vue en la matière; ce que nous pouvons sincèrement regretter. Alors que plusieurs domaines ont réussi à se faire entendre, force est de constater que l'ampleur et l'importance des travaux de proximité couverts par le biais des chèques emploi en Suisse n'ont pas retenu l'attention à la fois des parlementaires fédéraux et des offices concernés. A l'issue de la crise que nous connaissons, il conviendra de reprendre ce point pour éviter qu'une situation de ce type ne se reproduise.

LA QUASI-TOTALITÉ **DES EMPLOYEUR-EUSE-S ONT** RESPECTÉ LEURS OBLIGATIONS ET PAYÉ LE DROIT AU SALAIRE À LEURS EMPLOYÉ·E·S

Dans un premier temps, nous avons craint que les personnes exerçant des travaux de proximité se retrouvent sans salaire et démunies. En collaboration avec les instances concernées, TAC Sàrl n'a cessé de rappeler les obligations de chaque partie dans le cadre du droit du travail. La quasi-totalité des employeur euses ont respecté leurs obligations et ont payé le droit au salaire à leurs employés et nous tenons ici à le relever. Lors d'un examen attentif des cas qu'une association nous avait soumis et pour lesquels un doute pouvait subsister quant au respect de l'obligation de payer le salaire, force a été de constater que la situation n'était pas aussi catastrophique que ce que nous pouvions craindre et que seuls quelques cas isolés présentaient des problèmes qui ont été résolus par les associations concernés et par TAC Sàrl. Nous profitons de l'occasion pour remercier également toutes ces associations qui ont été largement mises à contribution durant cette période.

La seconde partie de l'année a été marquée par une reprise des activités à un niveau équivalent aux années précédentes. L'apprentissage des gestes barrières, le fait que le Conseil fédéral ait allégé les mesures en faveur des personnes âgées et ouvert à nouveau les établissements scolaires et les crèches a eu des effets sur les activités usuelles de TAC Sàrl.

Planifiée depuis de nombreux mois, la campagne de promotion de TAC et de la solution intégrée au guichet unique au début janvier 2020 n'a pas eu l'écho espéré; ce qui est très compréhensible. Nous avons stoppé la seconde partie de notre campagne de promotion et attendons des jours meilleurs pour la relancer.

Les possibilités offertes par le guichet unique sont importantes et permettront également de disposer de certaines informations 24 heures sur 24 et 365 jours par année sans passer dans tous les cas par une demande téléphonique ou par courriel. La version en ligne permet de mieux gérer le flux des demandes et surtout de garantir une accessibilité des services que nous ne pouvions assumer au-delà des horaires. Si nous avions disposé de cet outil avant, il est évident que nous aurions été mieux armés pour affronter la crise que nous avons connue.

Dans ce sens, une promotion d'une solution en ligne performante et répondant aux attentes des clientes doit être une priorité pour les années futures, après la résolution de la crise sanitaire actuelle. Nous ne délaisserons pas la version papier dans l'immédiat car le public cible du système des chèques emploi nous oblige à conserver les deux versions.

Comme dans chaque crise, il est important d'en tirer les conclusions et d'examiner plus en détail les points qui ont donné satisfaction – ils ont été nombreux – et ceux qui méritent une attention particulière pour proposer des améliorations, voire des changements de paradigmes. Nous ne pouvons qu'espérer que 2021 nous permette de laisser derrière nous le Covid... mais rien n'est moins sûr.

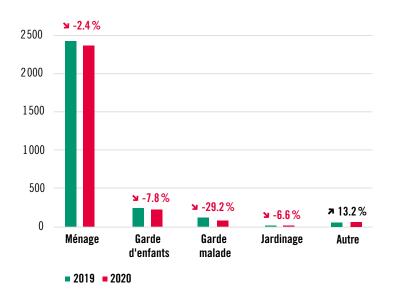
8.1 Éléments statistiques

Nombre d'affiliations et inscriptions



L'accès en ligne permet des démarches administratives simplifiées, une couverture sociale garantie pour l'employé·e, l'assurance d'être en conformité avec la loi et l'accès à tout moment aux dossiers, **24h/24**.

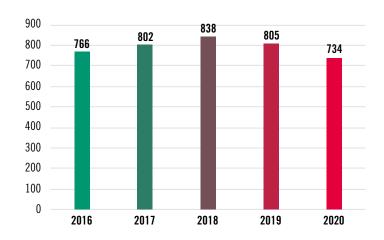
Comparaisons des répartitions des relations de travail par activité entre 2019 et 2020



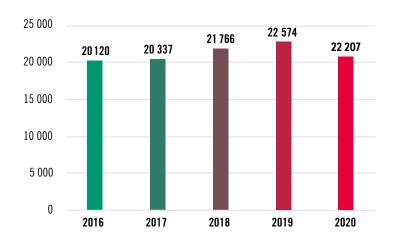
EFFET COVID-19

De nombreuses relations de travail ont été rompues en cette période de pandémie, soit par souci de distanciation ou pour cause de décès des employeur·euse·s

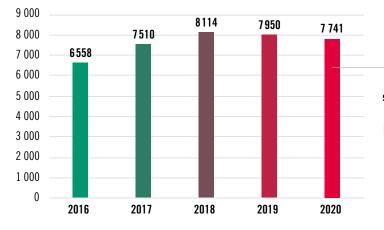
Nombre de formulaires d'adhésion enregistrés par mois



Nombre de salaires annoncés par mois



Masse salariale brute par an (en milliers de francs)



-4.6% SUR 2 ANS

Diminution de la masse salariale soumise à cotisations. Compte tenu de la pandémie, la situation aurait pu être pire.

> 9. REMERCIEMENTS

2020 a été la première crise sanitaire et économique que la génération active actuelle a connue. Les anciens citeront les crises économiques des années 70, la guerre du Golfe et les crises horlogères mais jamais l'ampleur n'a été aussi importante même si, pour notre région, cela représentait déjà un impact très significatif.

Depuis la création de la CCNAC en 1927, nous n'avons jamais versé des prestations à la hauteur de ce que nous avons connu en 2020, c'est un triste record malheureusement.

La situation dans laquelle nous nous sommes retrouvés a été difficile pour la CCNAC. L'incertitude journalière sur l'évolution de la situation et les attentes compréhensibles qu'avaient les employeur·euse·s, les personnes sans emploi et le pouvoir politique ont lourdement pesé sur les épaules de la direction et de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de la CCNAC. Nous avons fait au mieux pour répondre aux attentes de chacun. Nous sommes conscients que tout n'a pas été parfait à chaque instant mais nous avons le sentiment d'avoir accompli notre devoir.

Nous tenons à remercier toute la population neuchâteloise que cela soit au titre de personnes sans emploi, d'employeur euse s ou de personnes en contact avec la CCNAC, pour leur patience, leur compréhension, leur compassion. Quelques critiques ont parfois fait mal car le mieux n'est pas toujours suffisant pour certains, malgré les efforts consentis. Ces quelques critiques isolées ont été largement balancées par les messages de reconnaissance et de remerciements que nous recevions journellement. Ces messages souvent fort simples nous ont permis de poursuivre notre travail en sachant que la grande majorité de nos bénéficiaires était satisfaite de notre travail et en était reconnaissante.

Merci à l'ensemble du personnel de la CCNAC pour votre engagement durant cette période de pandémie.

Nous tenons également à remercier les collaboratrices et collaborateurs du SECO pour le soutien apporté.

CCNAC,

Pascal Guillet

Directeur

> Plus de détails

Données cantonales www.ne.ch/autorites/DEAS/STAT/emploi-chomage-salaire/chomage

AMSTAT www.amstat.ch/v2/fr

SEC0 www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/grundlagen.html



CAISSE CANTONALE NEUCHÂTELOISE D'ASSURANCE CHÔMAGE CASE POSTALE / CH 2301 LA CHAUX-DE-FONDS / TÉL. +41 32 889 67 90 / CCNAC@NE.CH / WWW.CCNAC.CH