

Rapport de gestion 2025



Table des matières

1	Message du directeur	2
2	Organisation	4
	LÉGISLATION, SURVEILLANCE, RÉVISION, AUDITS INTERNES ET ORGANES D'APPLICATION	4
	MISSION GÉNÉRALE ET TÂCHES DES SERVICES	5
	ORGANIGRAMME	6
	RAPPORT DE LA COMMISSION DE GESTION	7
3	Rétrospective	9
	RESSOURCES HUMAINES	9
	Contexte et indicateurs	9
	Jubilaires et retraités	13
	Quoi de neuf au secteur Relation client et gestion numérique?	14
	ACTUALITÉS	16
	Cadre légal : les nouveautés majeures 2025	16
	Assemblée générale du VAK	17
	Accueil de Moutier	18
	Valeurs de l'ECAS Jura illustrées : un projet collaboratif avec la Fondation les Castors	20
	Brèves	21
4	Chiffres clés	22
	CLIENTÈLE ECAS & PRESTATIONS	22
	CAISSE DE COMPENSATION & CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES	24
	Cotisations	24
	Affiliation / Taxation	24
	Allocations familiales	25
	Révision	26
	CAISSE DE COMPENSATION	27
	Prestations	27
	Rentes	27
	Allocations perte de gain (APG) / Indemnités journalières AI (IJAI)	28
	Prestations complémentaires	29
	PC / Remboursement des frais de maladie / Prestations transitoires	29
	Réduction des primes d'assurance-maladie (AMal)	30
	CAISSE DE CHÔMAGE	31
	OFFICE DE L'ASSURANCE-INVALIDITÉ	32
	Prestations	32
	Réadaptation	33
	JURIDIQUE	34
5	Comptes	36
	CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES	36
	CAISSE DE COMPENSATION	38
	CAISSE DE CHÔMAGE	41
	OFFICE DE L'ASSURANCE-INVALIDITÉ	43

1 Message du directeur

Rétrospective

- **Moutier:** Nous avons profité de l'arrivée de Moutier pour réorganiser l'accueil de la clientèle en créant un nouveau secteur, intitulé « Relation client et gestion numérique ». Il est chargé de traiter tous les appels externes, précédemment répartis entre les différents services. Dès lors, les gestionnaires de dossiers ont été allégés des tâches quotidiennes liées à ces appels, ce qui a renforcé indirectement les services pour absorber le travail supplémentaire généré par la population prévôtoise. En outre, l'engagement de collaboratrices dotées d'un sens inné de l'accueil nous permet d'améliorer cette dimension et de rendre l'ECAS Jura encore plus convivial et sympathique.

L'intégration de la ville de Moutier en 2025 a présenté des défis importants ! Pour garantir le traitement des dossiers de sa population dès le 1^{er} janvier 2026, et assurer la continuité des prestations ainsi que l'encaissement des cotisations, nous avons mobilisé des ressources équivalentes à trois postes à plein temps. Le premier paiement des rentes et/ou des prestations complémentaires a été effectué avec succès le 7 janvier 2026, tout comme la facturation des cotisations et le versement des allocations familiales à nos affiliés le 12 janvier. Nous profitons de l'occasion pour adresser une cordiale bienvenue aux habitants de Moutier ainsi qu'aux entreprises locales affiliées à l'ECAS Jura.



- **Caisse publique de chômage:** l'année 2025 a été marquée par les travaux préparatoires à l'introduction d'un nouveau logiciel métier pour l'indemnité de chômage, prévu pour janvier 2026. Le personnel a suivi des formations au SECO, afin d'anticiper ce grand changement.
- **Délai de traitement des dossiers:** malgré une charge de travail accrue en raison de l'accueil de Moutier et de la mise en place du nouveau logiciel pour l'assurance-chômage, l'ECAS Jura a réussi à maintenir des délais comparables à ceux de l'année précédente. Après une période de consolidation, notre objectif est de réduire ces délais pour mieux répondre aux attentes de nos bénéficiaires, pour qui le versement des prestations est une aide essentielle à la couverture de leurs besoins vitaux.

Perspectives

- **13^e rente AVS:** ce versement sera effectué pour la première fois en décembre 2026. Il concernera exclusivement la rente de vieillesse et sera calculé sur la moyenne des montants versés tout au long de l'année, et non sur un doublement de celui de décembre. Nos logiciels informatiques sont en cours de développement pour assurer un déroulement fluide de ce paiement historique.
- **Modernisation de la surveillance du 1^{er} pilier:** la première échéance, concernant l'application des nouvelles règles de gestion des risques, a été respectée au 31 décembre 2025. Il nous reste moins de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2028, pour achever la réforme liée à la gouvernance, nécessitant une révision de nos législations cantonales, notamment les lois d'introduction de l'AVS et de l'AI. Ce projet devra donc être adopté prochainement par le Parlement jurassien.

Message du directeur

- **AVS 21:** la réforme de l'AVS, acceptée en votation populaire, prévoit le relèvement progressif de l'âge de référence pour les femmes à 65 ans. Après une première étape introduite en 2025, avec un droit à la retraite retardé de trois mois pour les femmes nées en 1961, l'âge de référence sera différé de six mois dès 2026 pour celles nées en 1962.
- **Digitalisation:** les prochaines années verront la création d'un portail pour les assurés, centralisant toutes les informations sociales en un seul endroit. Certaines lois doivent être approuvées au niveau fédéral, notamment concernant l'échange de données. L'objectif est d'offrir à la population jurassienne un point d'entrée unique, permettant par exemple de consulter ses droits aux allocations familiales, à la réduction des primes ou d'obtenir un extrait des cotisations AVS versées au cours de sa carrière professionnelle. Le chemin reste encore long, mais le processus est en marche!

Remerciements

L'année 2025 a été marquée par de nombreux défis relevés grâce à l'engagement et à la motivation sans faille de notre personnel. Notre vocation demeure inchangée: « améliorer l'autonomie de nos assurés dans un délai respectueux et répondre aux attentes de nos affiliés qui ont choisi l'ECAS Jura comme partenaire ». Je suis fier de constater que mon équipe de 125 collaboratrices et collaborateurs a su accomplir cette tâche, loin d'être évidente, et qu'elle s'investit sans relâche pour satisfaire les demandes de la population jurassienne. Une belle et noble mission!

Je tiens également à exprimer ma gratitude envers les agences communales AVS, un lien essentiel avec les habitants de notre canton, souvent premier contact avec nos prestations. Mes remerciements vont aussi à la commission de gestion pour son rôle de conseil et de supervision, ainsi qu'à Madame la Ministre Nathalie Barthoulot pour son soutien et sa confiance durant ces dernières années. Enfin, je salue les organes fédéraux d'application et de surveillance, ainsi que les services cantonaux et communaux avec lesquels nous collaborons dans notre travail quotidien.

Pour conclure, je remercie sincèrement nos fidèles affiliés, nos bénéficiaires de prestations et nos partenaires, qui nous accompagnent tout au long de l'année et qui sont notre raison d'exister. À tous, je souhaite adresser un grand et sincère MERCI.

Michel Kottelat

2 Organisation

LÉGISLATION, SURVEILLANCE, RÉVISION ET ORGANES D'APPLICATION

Législation

L'activité de nos institutions est principalement régie par le droit fédéral en matière d'assurances sociales ainsi que par la législation cantonale correspondante.

Nos tâches principales consistent à appliquer les législations concernant l'assurance-vieillesse et survivants (AVS), l'assurance-invalidité (AI), les prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI (PC), l'assurance-chômage (AC), les allocations familiales (AF), les allocations pour perte de gain (APG) et les prestations transitoires pour les chômeurs âgés (Pträ).

D'autres tâches nous sont également confiées dans des domaines qui ne relèvent pas prioritairement de notre compétence. Il s'agit de l'information et du contrôle des affiliations des employeurs en matière de prévoyance professionnelle, d'assurance-accidents et d'assurance-maladie, pour laquelle nous exécutons encore le système de réduction des primes. Par ailleurs, nous assurons la perception de la contribution due par les employeurs conformément à la loi sur le fonds pour le soutien aux formations professionnelles.

Surveillance

La surveillance de la Caisse de compensation du canton du Jura incombe au Gouvernement, par l'intermédiaire du Département de l'intérieur, dont la cheffe est Madame la Ministre Nathalie Barthoulot.

La commission de gestion de la Caisse de compensation du canton du Jura est chargée de veiller au bon fonctionnement de cette institution.

Révision des institutions

La Caisse de compensation du canton du Jura et la Caisse d'allocations familiales du canton du Jura sont soumises à une révision semestrielle par un bureau de révision reconnu par l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS). Cette révision porte sur la comptabilité ainsi que sur l'application du droit.

Le Gouvernement a désigné la Fiduciaire Muller Christe & Associés SA, à Neuchâtel, comme organe de révision de nos institutions.

La Caisse publique de chômage de la République et Canton du Jura fait l'objet d'une révision comptable annuelle et d'une révision matérielle tous les deux ans, réalisées par le SECO (Secrétariat d'État à l'économie).

L'Office de l'assurance-invalidité du canton du Jura est révisé chaque année sur le plan comptable par le bureau de révision désigné par le Gouvernement. Par ailleurs, l'OFAS effectue un audit annuel portant sur le droit matériel.

Audits internes

Les audits internes permettent de garantir que les bases légales sont correctement appliquées et bien comprises et que le système de management par la qualité (incluant la documentation et les outils informatiques) est utilisé, complet et régulièrement mis à jour.

Chaque année, trois audits internes sont réalisés par le management qualité auprès des différents services ou secteurs. Selon le planning établi, un domaine est contrôlé tous les trois ans. En 2025, ces évaluations ont été menées avec succès dans les services de l'assurance-chômage et de l'assurance-invalidité (prestations et réadaptation).

Dans le cadre de la modernisation de la surveillance, la matrice des risques a été entièrement revue : la liste a été épurée, une nouvelle échelle d'évaluation a été mise en place et les risques institutionnels ont été séparés de ceux liés aux métiers. Le système de contrôle interne est également intégré à cette matrice et a pu être vérifié lors des audits internes.

Organisation

Organes d'application

Différentes lois cantonales ont conduit à la création des quatre entités suivantes, dont le siège est situé à Saignelégier :

- la Caisse de compensation du canton du Jura (CCJU)
- la Caisse d'allocations familiales du canton du Jura (CCAF)
- la Caisse publique de chômage de la République et Canton du Jura (CPAC)
- l'Office cantonal de l'assurance-invalidité (OAI).

Organes auxiliaires : les agences communales AVS

Les agences communales AVS ont pleinement rempli leur rôle en 2025, en accomplissant avec diligence les tâches qui leur sont attribuées conformément aux lois sur les assurances sociales. Elles ont assuré une information de qualité, proche des citoyens.

Trois agences ont changé de titulaire en 2025 :

Commune	Ancien agent	Nouvel agent	Date
St-Brais	Joseph Queloz	Émilie Brahier	01.01.2025
Les Enfers	Martine Haldimann	Samira Frésard	01.03.2025
Courtedoux	Ginette Talbi	Barbara Carrer Seuret	01.05.2025

MISSION GÉNÉRALE

Notre mission est de veiller à ce que toute personne physique ou morale bénéficie des prestations du 1^{er} pilier.

Vocation

- Améliorer l'autonomie de nos assurés dans un délai respectueux et répondre aux attentes de nos affiliés qui ont choisi l'ECAS Jura comme partenaire.

Vision

- Être reconnu pour notre soutien, nos compétences et nos conseils envers notre clientèle jurassienne.

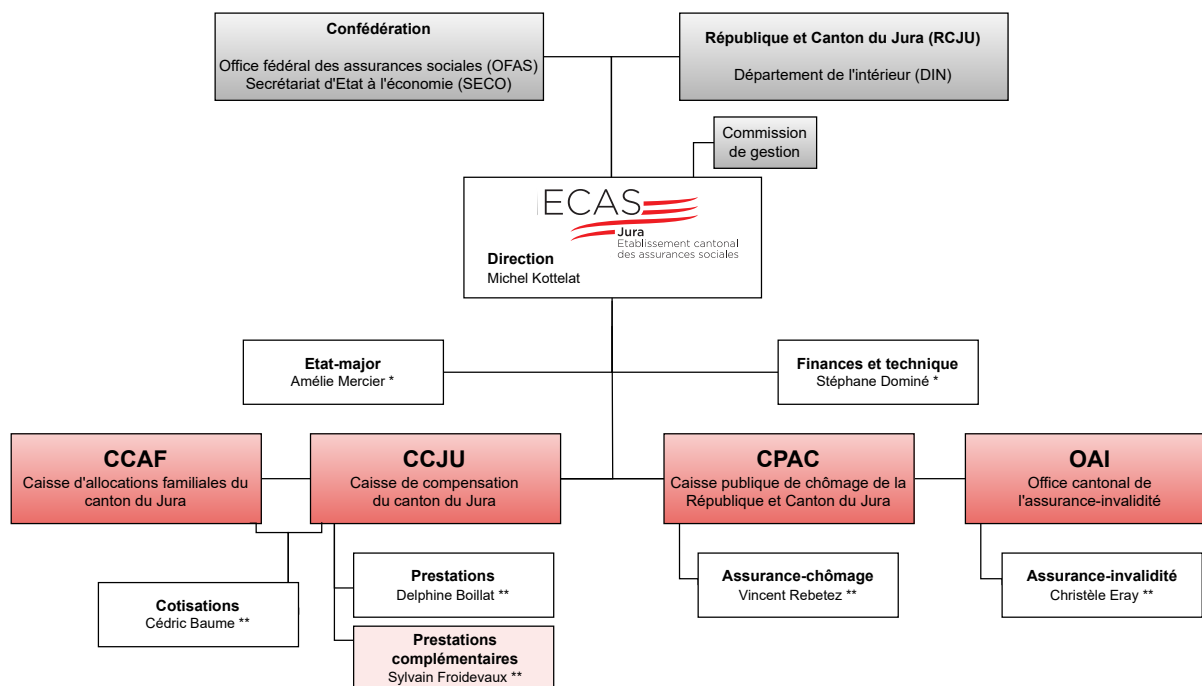
Tâches des services

- Cotisations: affilier les assurés ainsi que les entreprises et percevoir les cotisations sociales; verser les allocations familiales.
- Prestations: verser à nos assurés les prestations auxquelles ils ont droit.
- Prestations complémentaires: garantir la couverture des besoins vitaux des bénéficiaires.
- Assurance-chômage: déterminer le droit et payer rapidement les prestations de chômage.
- Assurance-invalidité: favoriser la réinsertion professionnelle et l'autonomie des personnes atteintes dans leur santé.
- État-major & Finances et technique: faciliter l'activité des services métiers et les soutenir activement pour en augmenter l'efficacité.

ORGANIGRAMME

L'Établissement cantonal des assurances sociales est composé de quatre institutions autonomes de droit public (CCAF, CCJU, CPAC et OAI) et de deux services transverses (État-major, Finances et technique).

L'organigramme 2025 fait partie intégrante du « Règlement de la Caisse de compensation du canton du Jura » validé par Madame la Ministre Nathalie Barthoulot.



Légende

Forme juridique	Externe	Tâche cantonale	* Responsable de service et membre de direction
			** Responsable de service

RAPPORT DE LA COMMISSION DE GESTION

Composition de la commission :

Mme Sabine Lachat, présidente, Roche d'Or
Mme Françoise Chaignat, Le Noirmont
M. Pierre Chételat, Delémont
M. Jean-Daniel Ecoeur, Les Genevez
Mme Joëlle Girard, Saignelégier
Mme Monika Kornmayer, Saignelégier
M. Denis Vuilleumier, Saignelégier

Au cours de l'année 2025, la commission de gestion de la Caisse de compensation du canton du Jura (CCJU) s'est réunie à deux reprises afin d'exercer les missions qui lui sont confiées par la législation. Dans ce cadre, elle a notamment examiné les comptes, le rapport de gestion, les budgets des différents secteurs ainsi que les projets organisationnels et institutionnels en cours.

Séance du 15 mai 2025

La commission prend connaissance des comptes 2024 de la CCJU, lesquels présentent un bénéfice de CHF 86'674,95.

Le compte d'administration générale se solde par une perte de CHF 428'468,17, alors que le compte d'administration des capitaux dégage un gain de CHF 515'143,12. Ce résultat s'explique notamment par une diminution significative des charges de personnel liée à plusieurs départs planifiés intervenus durant l'année, ainsi que par des coûts informatiques inférieurs au budget.

Du côté des produits, il convient également de relever une augmentation des contributions aux frais d'administration des affiliés et des taxes de sommation liée au rattrapage du contentieux. La gestion des capitaux, initialement budgétisée de manière neutre, a généré un produit supérieur aux attentes.

Les provisions et réserves de la CCJU s'élevaient à environ 12,4 millions de francs au 31 décembre 2024, garantissant ainsi une situation financière solide.

La commission examine également les comptes de la Caisse d'allocations familiales (CCAF) qui se clôturent avec un bénéfice de CHF 457'208,35 après constitution de provisions. Il est rappelé que l'augmentation du taux de cotisation des allocations familiales entrée en

vigueur au 1^{er} janvier 2024 a permis de renforcer les recettes du compte d'exploitation.

Le rapport de gestion 2024 est présenté par la direction. Les membres de la commission en relèvent l'excellente qualité, tant au niveau de la clarté des informations que de la présentation.

La commission prend également connaissance de diverses informations relatives à la gestion du personnel, notamment les départs, les engagements externes et les mutations internes intervenus depuis la précédente séance.

Séance du 11 décembre 2025

Lors de cette séance, la commission examine le budget 2026 des différents secteurs de la Caisse.

Pour la CCJU, le budget prévoit un déficit de CHF 821'800. Celui-ci s'explique notamment par les investissements informatiques à venir, en particulier le projet ECM (remplacement du logiciel d'archivage ELAR), ainsi que l'augmentation de certaines charges liées à l'intégration de Moutier dans le canton du Jura. La commission constate toutefois que les réserves et provisions existantes permettent d'absorber ce déficit.

Pour la CCAF, malgré une perte prévue sur le compte d'administration, le résultat global devrait rester positif grâce au compte d'exploitation et aux rendements attendus des placements.

La commission prend également connaissance du rapport sur la révision principale de l'exercice 2025, établi par la Fiduciaire Muller Christe et Associés SA à Neuchâtel. Deux lacunes ont été relevées, l'une concernant l'exonération d'un affilié au Fonds pour le soutien aux formations professionnelles (FSFP) et l'autre la comptabilisation de remises de certains dossiers de prestations complémentaires. Ces éléments font l'objet d'un suivi afin d'y remédier.

Plusieurs informations sont également présentées concernant la gestion du personnel, marquée par différents engagements et adaptations organisationnelles, notamment en lien avec la création du nouveau secteur « Relation client et gestion numérique ».

La commission suit par ailleurs l'évolution du projet de modernisation de la surveillance. Le projet

de loi d'introduction est en cours d'examen par le service juridique du canton avant sa transmission au Gouvernement et au Parlement. La mise en œuvre de cette réforme interviendra dans les années à venir, mais au plus tard le 1^{er} janvier 2029.

Enfin, la commission est informée de l'avancement du projet d'agrandissement du bâtiment. La première étape des travaux, comprenant notamment la transformation de l'ancien appartement du troisième étage en salles de conférence, est désormais achevée. Ces nouvelles infrastructures permettront d'améliorer l'organisation des activités et l'accueil du public.

Séance du 20 février 2025

La sous-commission placement, composée de Mme Lachat ainsi que de MM. Chételat et Ecoeur, accompagnés de MM. Kottelat et Dominé, s'est réunie afin d'examiner les résultats 2024 des mandats de gestion confiés aux instituts bancaires. Les performances enregistrées pour l'exercice 2024 s'élèvent à 7,46 % pour l'un et 7,08 % pour l'autre. Malgré des approches de gestion différentes, les résultats sont jugés satisfaisants, avec une incidence positive sur la clôture des comptes 2024 de la CCJU et de la CCAF.

Conclusion

La commission de gestion remercie la direction ainsi que l'ensemble du personnel de l'ECAS Jura pour leur engagement, leur professionnalisme et la qualité du travail accompli tout au long de l'année 2025.

Dans un contexte marqué par d'importants projets organisationnels et institutionnels, notamment l'intégration de Moutier et les travaux liés à la modernisation de la surveillance, la Caisse de compensation du canton du Jura poursuit ses missions avec rigueur et efficacité au service des assurés et des institutions sociales du canton.

Le 5 mai 2026

Sabine Lachat
Présidente de la commission de gestion

3 Rétrospective

RESSOURCES HUMAINES

Contexte et indicateurs

L'année 2025 s'est distinguée par un ensemble d'initiatives RH ambitieuses, visant à renforcer l'engagement des collaborateurs et à promouvoir leur épanouissement professionnel, éléments clés pour la réussite et la performance de nos institutions. Ces actions ont démontré notre volonté de dynamiser l'environnement de travail et de faire du bien-être de notre personnel un levier de succès.

- Le **cercle des cadres** a été instauré et constitue un pilier essentiel pour dynamiser le management au sein de l'ECAS Jura. Cet espace d'échange permet aux responsables de service, responsables opérationnels et spécialistes en charge de la gestion d'une petite équipe de partager leurs expériences et bonnes pratiques. Il favorise la cohésion entre les cadres, aligne les actions avec les objectifs stratégiques de l'institution et encourage l'innovation dans la conduite du personnel. Les sessions régulières du cercle visent à développer le leadership et à garantir une gestion homogène, propice à une culture managériale commune et performante.
- La **santé et le bien-être au travail** des collaborateurs ont été au cœur des préoccupations du « groupe santé » qui a mis en lumière l'importance de l'activité physique. Des événements tels que la conférence sur les bienfaits du sport, suivie d'ateliers pratiques, ont encouragé les employés à intégrer cette pratique dans leur quotidien. Par ailleurs, des initiatives comme les défis sportifs d'Octobre rose, la marche et la course à pied le jeudi midi, ainsi que la distribution de messages positifs, ont visé à maintenir un environnement motivant et à lutter contre la sédentarité.
- Une **évaluation mutuelle d'appréciation** annuelle des prestations a apporté un véritable dynamisme dans la relation entre collaborateurs et responsables. Désormais, les employés peuvent également évaluer leur supérieur sur les pratiques managériales, favorisant ainsi une approche 360 degrés. Cette initiative a encouragé des échanges constructifs, mis l'accent sur le retour d'information et le développement continu des compétences, et renforcé la communication ainsi que la transparence au sein des équipes.



■ Le **secteur «Relation client et gestion numérique»** a été créé dans le cadre de l'amélioration continue et l'accueil de la ville de Moutier. Les RH ont participé à ce projet ambitieux en collaboration étroite avec la responsable de la structure, les collègues et l'engagement de toutes les parties prenantes. Une organisation rigoureuse a été instaurée, et les étapes ont été clairement établies :

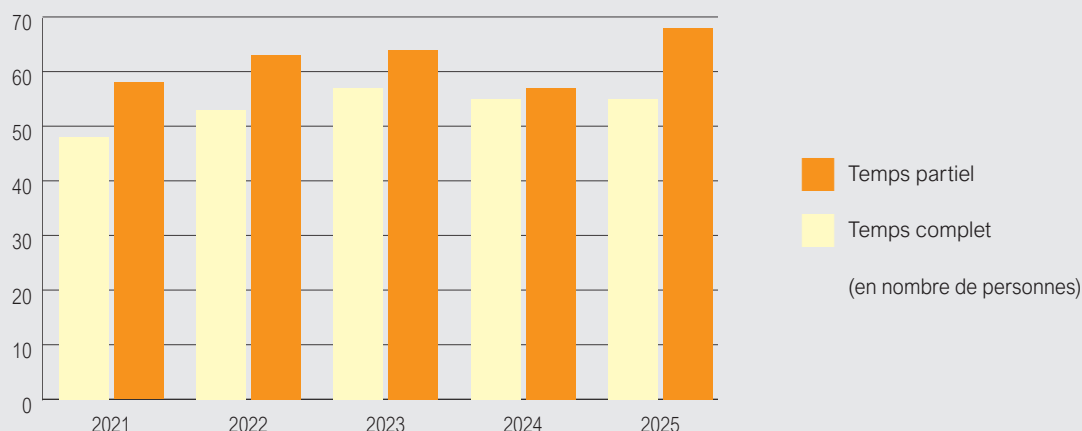
1. Planification et préparation initiale: clarification des responsabilités, identification des ressources, recrutement et organisation de séances d'information.
2. Mise en place des formations et des processus: élaboration de procédures pour le traitement des mails et des appels de premier niveau, avec formation des employés, tout en maintenant la continuité du travail quotidien.
3. Définition des supports et des contrôles: sélection de la téléphonie, des paramètres et établissement d'indicateurs de performance.

4. Phase d'essais et d'adaptations: tests des outils et des procédures, identification des points d'amélioration et ajustements nécessaires.

■ Nos collaborateurs peuvent désormais faire appel à une **personne de confiance externe**, spécialisée en santé mentale et en prévention de l'épuisement professionnel. Ce dispositif permet d'anticiper et traiter les situations de souffrance au travail, garantissant un environnement plus sain. Il offre une écoute neutre et confidentielle aux personnes en difficulté, tout en contribuant à la prévention des risques psychosociaux.

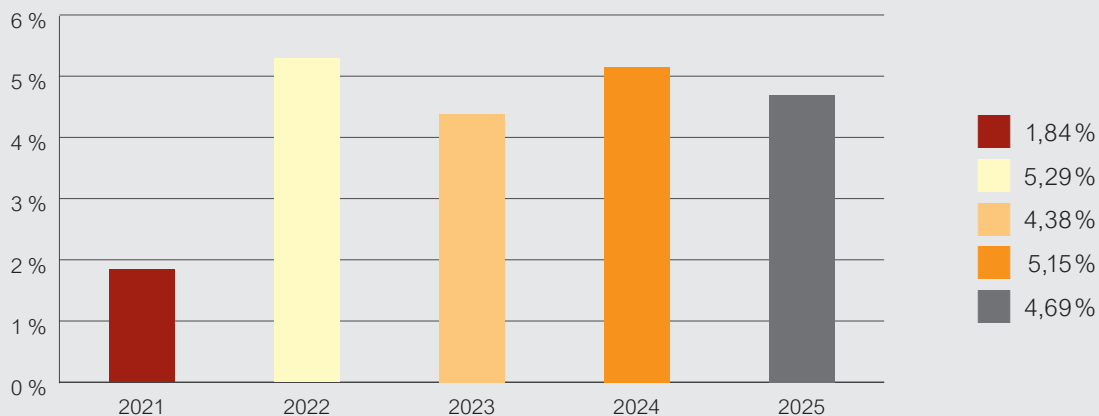
En résumé, ces initiatives ont consolidé l'engagement de l'ECAS Jura envers le bien-être de ses collaborateurs, en posant les bases d'une culture d'entreprise saine et tournée vers l'avenir. Elles ont permis de renforcer l'efficacité des services, d'améliorer la qualité de nos prestations et de poser les fondations d'une performance durable ainsi que d'une réussite collective.

COLLABORATEURS À TEMPS COMPLET ET PARTIEL



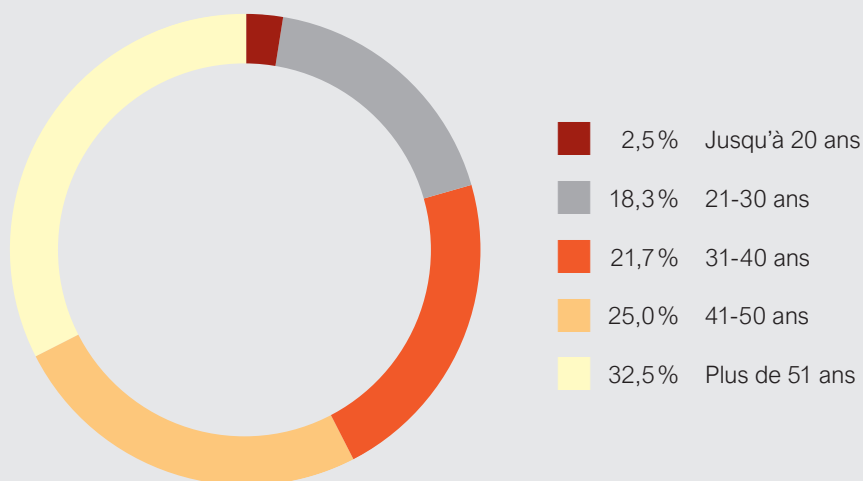
La planification de l'arrivée de Moutier, notamment à travers la création de la nouvelle structure «Relation clients et gestion numérique», a entraîné l'engagement de plusieurs collaborateurs afin d'assurer une transition de qualité à notre clientèle et de gérer le volume de travail supplémentaire.

ÉVOLUTION DU TAUX D'ABSENTÉISME



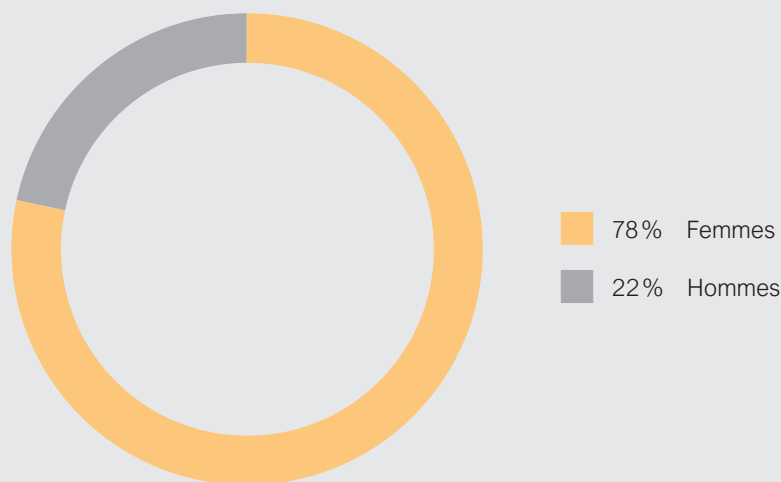
Le taux d'absentéisme, incluant à la fois les accidents et les maladies, a légèrement diminué pour atteindre une moyenne de 4,69%. Ce taux est principalement dû aux absences prolongées pour des maladies graves, tandis que les absences courtes, liées à des maladies isolées, restent très faibles. Les actions mises en place pour maîtriser l'absentéisme portent leurs fruits, notamment grâce aux mesures de prévention, au soutien psychologique et à l'accompagnement progressif et adapté des collaborateurs lors de leur retour au travail après une longue absence.

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



Avec un âge moyen de 43 ans, notre organisation bénéficie d'un capital humain expérimenté et stable, soutenu par une forte expertise et une connaissance approfondie de ses activités. Cette structure d'âge favorise la continuité et la transmission des compétences, tout en soulignant l'importance de la gestion de la relève et du développement des talents.

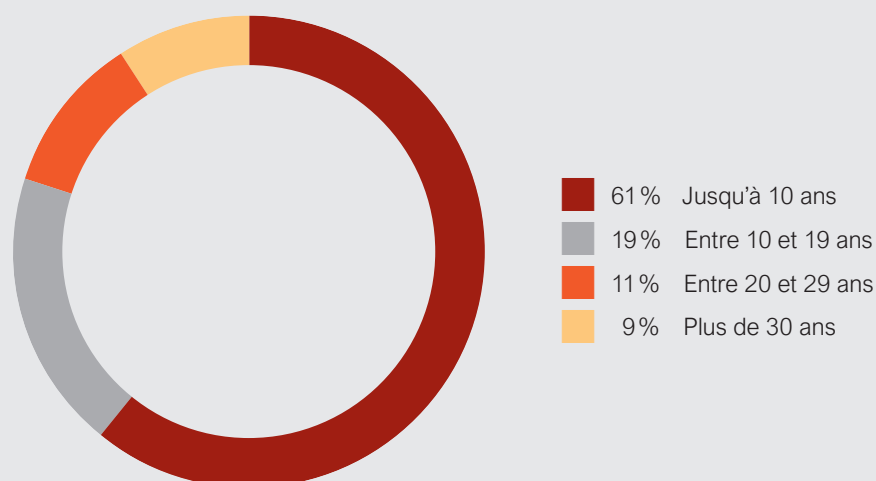
RÉPARTITION PAR GENRE



Nous déployons un effort constant pour promouvoir une représentation équilibrée des genres au sein de notre organisation. Cependant, nous constatons que notre domaine d'activité, ainsi que nos conditions de travail, attirent davantage de femmes.

Néanmoins, notre démarche de recrutement reste centrée sur les compétences. Nous nous engageons à rechercher le profil idéal pour chaque fonction, en mettant l'accent sur les qualifications et l'expérience requises, plutôt que sur le sexe. Cette approche garantit que chaque poste est occupé par la personne la plus qualifiée, quelle que soit son identité de genre.

ANNÉES DE FIDÉLITÉ



La structure d'ancienneté de notre effectif reflète un équilibre entre stabilité et renouvellement. 39% de nos collaborateurs ont plus de 10 ans d'ancienneté, ce qui témoigne de leur fidélité et assure la continuité des savoirs. En parallèle, les 61% restant apportent dynamisme, adaptation et développement durable à notre domaine.

Jubilaires et retraités

Jubilaires

L'ECAS Jura tient à exprimer sa profonde gratitude envers ses collaborateurs, dont la fidélité et le professionnalisme sont des atouts précieux pour notre institution. En 2025, nous avons eu le privilège de célébrer les parcours exceptionnels de 13 jubilaires, qui ont fêté respectivement 10, 15, 20, 25, 35 et même 40 ans d'engagement au sein de notre organisation.

Cela représente un impressionnant total de 260 années de dévouement et de savoir-faire. Leur fidélité et leur expertise sont des piliers qui font notre richesse. Nous leur adressons nos plus sincères remerciements et nos félicitations chaleureuses: merci pour votre implication inestimable!

10 ans d'activité

Mathieu Cléménçon
Stéphane Dominé
Florence Donzé
Jean-Paul Kottelat
Julie Kuenzle

15 ans d'activité

Audrey Cuenin
Marie-Josée Personeni

20 ans d'activité

Delphine Boillat
Florian Degoumois

25 ans d'activité

Jocelyne Girard

35 ans d'activité

Anne-Françoise Graf

40 ans d'activité

Marlyse Gigon
Éliane Gogniat



De gauche à droite: Jean-Paul Kottelat, Marie-Josée Personeni, Audrey Cuenin, Stéphane Dominé, Marlyse Gigon, Éliane Gogniat, Mathieu Cléménçon, Florence Donzé, Anne-Françoise Graf, Delphine Boillat, Julie Kuenzle. Absents: Jocelyne Girard, Florian Degoumois.

Retraités

L'année 2025 marque également le départ en retraite de deux collaborateurs qui ont consacré une grande partie de leur carrière à nos institutions:

- Silvia Gremaud après 23 ans d'activité
- Raphaël Bilat après 34 ans d'activité.

Après tant d'années d'investissement exemplaire, nous leur exprimons toute notre reconnaissance et leur souhaitons une retraite épanouie, pleine de satisfaction et de nouveaux projets. Merci pour votre dévouement et votre précieuse contribution au fil des années.

Quoi de neuf au secteur Relation client et gestion numérique ?

La terminologie «Quoi de neuf?» ne paraît pas appropriée pour faire le bilan de l'année 2025 dans le secteur «Relation client et gestion numérique». On pourrait plutôt parler de «petite révolution» avec un focus sur la satisfaction de nos affiliés et assurés. Plusieurs changements majeurs ont eu lieu: l'équipe a plus que doublé, l'outil de téléphonie ainsi que l'espace de travail ont été modifiés, et l'organisation des tâches entre les différents services de l'ECAS Jura a été redéfinie.

Pourquoi ces modifications? L'objectif principal était d'améliorer la qualité de l'accueil de notre clientèle et de préparer l'arrivée de la ville de Moutier. Jusqu'alors, une seule personne gérait la réception et assurait le transfert de tous les appels vers les services concernés. Ce système entraînait des délais d'attente longs pour le client, avec plusieurs redirections. Désormais, il choisit le domaine souhaité via le répondeur téléphonique, et deux collaboratrices dédiées répondent directement à ses questions. En cas de demande plus complexe, il est dirigé vers les spécialistes de la permanence de deuxième niveau.

Quels sont les avantages? Cette organisation réduit considérablement les temps d'attente pour les clients, qui obtiennent une réponse

quasi immédiate dans la majorité des cas. Les gestionnaires de dossiers dans les services sont moins sollicités par téléphone et peuvent de cette façon absorber l'arrivée de la population prévôtoise.

De plus, l'ancien secteur « Centre de données » a été renommé « Relation client et gestion numérique ». Les tâches des collaboratrices ont été diversifiées, alors qu'elles étaient jusque-là principalement concentrées sur la numérisation, l'indexation du courrier, la prise en charge des boîtes mail des services, ainsi que la saisie des informations sur les partenaires et les assurés.

L'équipe en quelques chiffres

- 20 collaborateurs (dont 19 collaboratrices) à fin décembre 2025 contre 8 collaborateurs à fin décembre 2024, plus la responsable.
- Taux d'activité: entre 50 et 100%, représentant un total de 1605% à fin 2025 contre 705% à fin 2024.
- 8 nouveaux collaborateurs ont été engagés en 2025; 12 collaborateurs et la responsable travaillaient déjà à l'ECAS et cumulent ensemble 163 années de service.



L'équipe du secteur « Relation client et gestion numérique »

Interview avec la responsable

Quels sont les principaux objectifs de ce nouveau secteur dans les six premiers mois?

«La satisfaction de notre clientèle est au cœur de nos préoccupations. Nous visons un taux de réponse de 80% en moyenne avec la permanence de premier niveau. Il est aussi important de peaufiner son organisation, car les membres de l'équipe alternent entre l'accueil et la gestion numérique.»

Quelles sont vos priorités actuelles?

«Il s'agit d'améliorer certains processus pour mieux coordonner les informations entre notre secteur et les autres services. Il faut également maintenir l'équilibre interne du secteur, qui est très sollicité pendant cette phase de mise en place, particulièrement avec une grande équipe à flux tendu.»

Comment l'intégration de ce secteur se passe-t-elle au sein de l'institution?

«Les synergies sont essentielles. Nos collaborateurs de premier niveau dépendent de ceux du deuxième et vice versa. Chaque question de la clientèle peut engendrer le besoin d'un perfectionnement professionnel continu spécifique, ce qui rend crucial le fait de travailler dans des espaces physiques contigus.»

Quels défis anticipez-vous le plus?

«Tous les changements ou nouveautés dans les assurances sociales impliquent des formations régulières. Or, avec notre planning quotidien serré entre les permanences et le courrier, nous avons peu de marge de manœuvre dans les horaires.»

Quelles compétences clés cherchez-vous à développer au sein de votre équipe?

«Les assurances sociales couvrent un large éventail de prestations et chaque collaborateur fait partie d'un pool. A terme, il serait intéressant d'accroître la polyvalence sur plusieurs domaines. Nous mettons aussi l'accent sur la qualité des échanges avec notre clientèle et participerons tous à des formations continues sur les techniques de communication. Nous devons faire preuve d'empathie face aux situations per-

sonnelles et financières des assurés qui sont souvent complexes, tout en restant professionnels. Mon rôle est de soutenir mes collègues en les encourageant à être ouverts et à savoir quand clore les discussions.»

Pouvez-vous nous décrire votre secteur en quelques mots?

«L'équipe est très soudée, motivée et positive, bien que nous ayons eu peu de temps pour nous connaître et que plusieurs nouvelles collaboratrices aient rejoint le secteur dans le dernier trimestre de 2025. Chacun prend plaisir à venir travailler, ce qui est essentiel pour maintenir une bonne dynamique.»

Si vous pouviez choisir un slogan, quel serait-il?

«Nos maîtres-mots sont patience et bienveillance. Nous les appliquons chaque jour.»

Quel animal vous représenterait le plus et pourquoi?

«La loutre est notre mascotte et nous l'affichons dans nos bureaux. Elle symbolise l'agilité, la rapidité et l'adaptabilité, tout en restant joyeuse. Dans notre quotidien, elle nous rappelle qu'en situations délicates, il est important de garder son calme, de laisser passer la tempête et d'aller de l'avant.»

Et pour conclure, quelle superhéroïne vous correspondrait le plus?

«Elastigirl, des Indestructibles, pour son élasticité, sa souplesse, sa force et ses stratégies. Elle représente parfaitement notre état d'esprit : flexibilité avec les clients et collègues, tout en faisant preuve d'efficacité dans l'organisation.»

Pascale Radice



ACTUALITÉS

Cadre légal

Les nouveautés majeures 2025

Disposition légale	Entrée en vigueur	Description de la modification
ORPAMal	01.01.2025	Ordonnance cantonale concernant la réduction des primes dans l'assurance-maladie obligatoire des soins Modification de l'ordonnance par l'introduction de nouvelles conditions d'éligibilité. Un seuil de fortune déterminant de CHF 150'000, selon le chiffre 740 de la taxation, ne doit pas être atteint. De plus, les déductions fiscales liées au rachat de 2 ^e pilier et aux cotisations au pilier 3a sont ajoutées au revenu imposable pour déterminer le revenu déterminant (RDU).
AVS	01.01.2025	Ordonnance sur les adaptations à l'évolution des salaires et des prix dans le régime de l'AVS, de l'AI et des APG - adaptation par le Conseil fédéral des rentes AVS/AI à l'évolution des prix et des salaires avec un relèvement de 2,9%. La rente AVS/AI minimale passe de CHF 1'225 à CHF 1'260 et la rente maximale de CHF 2'450 à CHF 2'520 pour une échelle de rente complète. - augmentation du montant des cotisations minimales et maximales AVS en lien avec l'augmentation des rentes AVS/AI au 1 ^{er} janvier 2025. La cotisation minimale passe de CHF 514 à CHF 530 et la cotisation maximale de CHF 25'700 à CHF 26'500.
AVS 21	01.01.2025	Réforme sur la stabilisation de l'AVS Relèvement progressif de l'âge de référence des femmes commençant à s'appliquer dès le 1 ^{er} janvier 2025. Concrètement, les femmes nées en 1961 voient leur âge de référence passer de 64 ans à 64 ans + 3 mois.
OACI	01.11.2025	Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité Modification de l'ordonnance prolongeant la durée maximale d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) de 18 à 24 mois, applicable de novembre 2025 à juillet 2026.

Assemblée générale du VAK

L'Association des caisses publiques de chômage (VAK) de Suisse et du Liechtenstein, en tant qu'organe faitier représentant les intérêts de toutes les caisses cantonales et du Liechtenstein, a tenu son assemblée générale (AG) annuelle le 5 juin 2025 à la salle StrateJ à Delémont. Cet événement a réuni 90 représentants des caisses de chômage des différentes régions de Suisse, unissant ainsi les acteurs clés du domaine dans un esprit de collaboration et de partage.

Sous la présidence de Monsieur Jean-Claude Frésard (caisse cantonale de chômage du Valais), la partie officielle a été marquée par plusieurs interventions, notamment de Madame Nicole Hostettler (Présidente de l'association des offices suisses du travail), de Monsieur Martin Godel (Chef du secteur marché du travail et assurance-chômage au SECO), ainsi que de Monsieur Martial Courtet, Ministre et Président du Gouvernement jurassien. Ces discours ont souligné l'importance des échanges assurant le bon fonctionnement du système de chômage public et le développement de solutions adaptées aux défis actuels.



Accueil des membres de l'assemblée par Monsieur Jean-Claude Frésard, Président du VAK.

L'assemblée s'est poursuivie dans une atmosphère conviviale, propice aux partages et à la découverte des atouts du canton organisateur. Pour mettre en lumière le savoir-faire horloger du Jura, Monsieur Jacky Epitoux, Directeur de la marque Rudis Sylva, a présenté un éclairage à la fois historique et moderne sur l'horlogerie jurassienne, un secteur emblématique de notre région. Cette présentation a offert aux participants l'opportunité de mieux comprendre l'enracinement de cette tradition artisanale dans le tissu économique local.

La découverte de notre canton s'est poursuivie avec la visite de St-Ursanne, une perle médiévale pleine de charme, avant que les invités ne profitent, le lendemain, d'une escapade dans les paysages verdoyants des Franches-Montagnes à bord du train historique des Chemins de fer du Jura. Ce voyage à travers des panoramas exceptionnels a permis de renforcer les liens dans un cadre inoubliable.

L'AG 2025 a ainsi été un véritable succès, conciliant les échanges statutaires essentiels à la bonne marche de l'association et des moments de convivialité, tout en mettant en valeur le canton du Jura, ses traditions et ses atouts économiques.

Accueil de Moutier

L'accueil de Moutier, effectif dès le 1^{er} janvier 2026, a représenté un défi majeur pour l'ECAS Jura en 2025. L'objectif était de garantir la continuité des versements pour notre nouvelle clientèle. Étant donné que les prestations du 1^{er} pilier garantissent les besoins vitaux de nos assurés, toute interruption ou tout retard était hors de question.

Communication

Une attention particulière a été portée à la communication avec la population prévôtoise. Dès juillet 2025, une rubrique dédiée « Moutier » a été mise en ligne sur notre site internet, afin de préciser les éventuels changements et démarches à entreprendre pour chaque prestation. L'ECAS Jura a également contribué à la rédaction du Guide pratique « Moutier dans le Jura », destiné à informer les citoyens. A partir du 1^{er} janvier 2026, l'agence communale AVS est disponible pour répondre aux questions des habitants, dans le cadre du Guichet unique.

Transmission des dossiers et disparités cantonales

Le transfert des dossiers de Berne vers le Jura a impliqué trois acteurs distincts. En effet, alors que toutes les assurances sociales du 1^{er} pilier sont centralisées au sein de l'ECAS pour le Jura, le canton de Berne répartit cette gestion entre trois entités : la caisse cantonale de compensation, l'office de l'assurance-invalidité et l'office cantonal pour la réduction des primes dans l'assurance-maladie. Ce découpage a donc nécessité trois migrations de données parallèles.

Les prestations ont été transférées selon deux scénarios possibles. Dans le premier cas, elles n'ont subi aucune modification lorsque seul le droit fédéral s'appliquait et, dans le second, elles ont été adaptées s'il existait des particularités cantonales additionnelles.

Les services de l'ECAS Jura ont ainsi été impactés de manière différente selon le type de prestations.



- **Les rentes AVS/AI** étant des dispositions légales fédérales, les montants restent identiques. Seuls les dossiers des bénéficiaires de prestations complémentaires résidant à Moutier, et dont la rente AVS/AI est versée par la Caisse de compensation du canton de Berne, ont été transférés à celle du Jura. Si le bénéficiaire percevait aussi une allocation pour impotent, celle-ci a également été reprise par la Caisse de compensation du Jura. La migration des 463 dossiers a été réalisée en 2025, avec le premier versement effectué le 7 janvier 2026.
- **Les prestations complémentaires à l'AVS/AI (PC) et les prestations transitoires aux chômeurs âgés (Ptr)** peuvent différer selon certaines dispositions cantonales. Tous les dossiers PC (496) et Ptr (1) de Moutier ont été repris, mais des transpositions ont été nécessaires. Une décision concernant le droit aux prestations 2026 a été envoyée en décembre 2025 aux bénéficiaires.
- **Les subsides pour la réduction des primes dans l'assurance-maladie** sont régis par des dispositions cantonales. Pour les bénéficiaires prévôtois, les taxations 2024 émises par le canton de Berne restent la référence, mais une adaptation est effectuée afin de les rendre équivalentes aux taxations jurassiennes. Une fois la décision fiscale notifiée par Berne, le droit à la réduction des primes est étudié dès le 1^{er} janvier 2026.
- Les montants des **allocations familiales** jurassiennes ont été attribués conformément à la loi fédérale et cantonale, ainsi qu'à l'ordre de priorité défini. Après examen des dossiers de 434 potentiels ayants droit, 322 droits ont été octroyés.
- De septembre à décembre 2025, 1'432 **affiliations aux cotisations AVS** ont été enregistrées avec effet au 1^{er} janvier 2026, couvrant toutes les catégories (employeur, travailleurs indépendants et personnes sans activité professionnelle).
- Les dispositions légales fédérales s'appliquent pour **l'assurance-invalidité** avec des prestations uniformes. L'office compé-

tent lors du dépôt de la demande continue de la traiter jusqu'à la décision finale. En conséquence, seules celles soumises à partir du 1^{er} janvier 2026 sont désormais prises en charge par le Jura. Toutefois, plus de 616 dossiers et 47'428 documents ayant été clôturés par l'office AI du canton de Berne ont été migrés.

- Le principe du libre choix de la caisse dans **l'assurance-chômage** n'a entraîné que peu de transferts de dossiers lors du changement de canton. De plus, en raison de la modification du système informatique des indemnités de chômage en janvier, il a été décidé que les dossiers ne seraient transférés que dès le 1^{er} février 2026.

Organisation interne : collaborateurs et locaux

Des recrutements ont été réalisés en 2025, non pas pour renforcer les services existants, mais pour créer le nouveau secteur « Relation client et gestion numérique ». Ce dernier a permis de faciliter le traitement des appels, libérant ainsi du temps pour les gestionnaires de dossiers qui ont pu dès lors compenser de manière indirecte l'arrivée de la population de Moutier.

Un réaménagement complet des espaces s'est également avéré nécessaire. Mi-décembre 2025, des travaux ont été lancés, incluant la démolition de quelques murs et un déménagement général des collaborateurs, dans le but d'améliorer l'efficacité et de favoriser les synergies. Un agrandissement est encore en cours et de nouvelles salles de réception pour la clientèle seront disponibles en principe à la fin de l'été 2026, ce qui clôturera tous les aspects liés à l'accueil de Moutier.

Valeurs de l'ECAS Jura illustrées: un projet collaboratif avec la Fondation les Castors

Au cours de l'année 2024, nos collaborateurs ont identifié huit valeurs internes destinées à renforcer leur adhésion et à favoriser leur implication au sein de l'organisation: compétence, engagement, respect, soutien, équilibre & accomplissement, confiance & reconnaissance, responsabilité & honnêteté, positivité & esprit d'équipe. Elles sont au cœur de notre mission, nourrissent la satisfaction de nos clients, contribuent à notre épanouissement personnel et encouragent des relations de travail sereines.

Il était essentiel de traduire ces valeurs de manière visuelle, simple et facilement compréhensible. C'est dans cette optique que nous avons imaginé une collaboration avec la Fondation les Castors. En février 2025, nous avons eu le plaisir de participer à un atelier à Porrentruy avec les résidents du « LAC » (Loisirs, Art, Créativité). Cette après-midi de partage, où échanges et dessins en binôme ont rythmé l'ac-

tivité, a été une véritable expérience humaine, enrichie par une dynamique créative et positive.

Quelques semaines plus tard, l'équipe des Castors nous a transmis une multitude de dessins. Elle avait su donner vie à nos valeurs en les illustrant de manière claire et évocatrice à travers des représentations variées.

Le temps de choisir était arrivé. Tous les collaborateurs de l'ECAS Jura ont été invités à voter pour leurs dessins préférés. Nous avons ensuite accueilli à Saignelégier la Fondation les Castors pour un moment de convivialité, durant lequel les résultats du concours ont été dévoilés.

Les huit œuvres sélectionnées ont été confiées à une agence de communication. Nous souhaitons désormais les faire vivre sur différents supports afin qu'elles nous rappellent au quotidien les valeurs qui nous sont chères.



Brèves

Convention de «réinsertion professionnelle» entre l'Office AI et l'ORP

La collaboration interinstitutionnelle cantonale a été réactivée par la signature d'une convention-cadre le 1^{er} février 2025. Ce document définit les modalités d'échange entre l'Office AI et l'Office régional de placement (ORP) du canton du Jura en vue d'harmoniser l'accompagnement des clients communs. Cette coopération repose sur les dispositions légales ainsi que les directives fédérales et cantonales, en complément des principes de coordination régissant l'assurance-invalidité et l'assurance-chômage. Les conseillers de l'OAI et de l'ORP doivent dès lors se tenir mutuellement informés et suivre l'état d'avancement des dossiers de leurs clients communs, afin d'assurer une prise en charge optimale.

Nouveau logiciel dans l'assurance-chômage

Après plus de 30 ans de bons et loyaux services, le logiciel pour le paiement de prestations de l'assurance-chômage «SIPAC» a été abandonné le 22 décembre 2025. Son successeur «SIPAC 2.0» est entré en vigueur le 6 janvier

2026 sous la responsabilité du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Ce nouveau système améliorera à terme l'efficacité, la sécurité et la gestion des prestations, contribuant à une administration plus moderne et réactive.

Documentation qualité: centralisation et rationalisation

Dans le cadre de l'optimisation de notre système de management par la qualité (SMQ), nous avons procédé à une réorganisation de la gestion des instructions de travail (IT). Auparavant, chaque service conservait sa documentation SMQ sur son serveur individuel, ce qui compliquait la mise à jour et le suivi. Désormais, elle est centralisée sur notre portail interne et offre une vision globale et simplifiée.

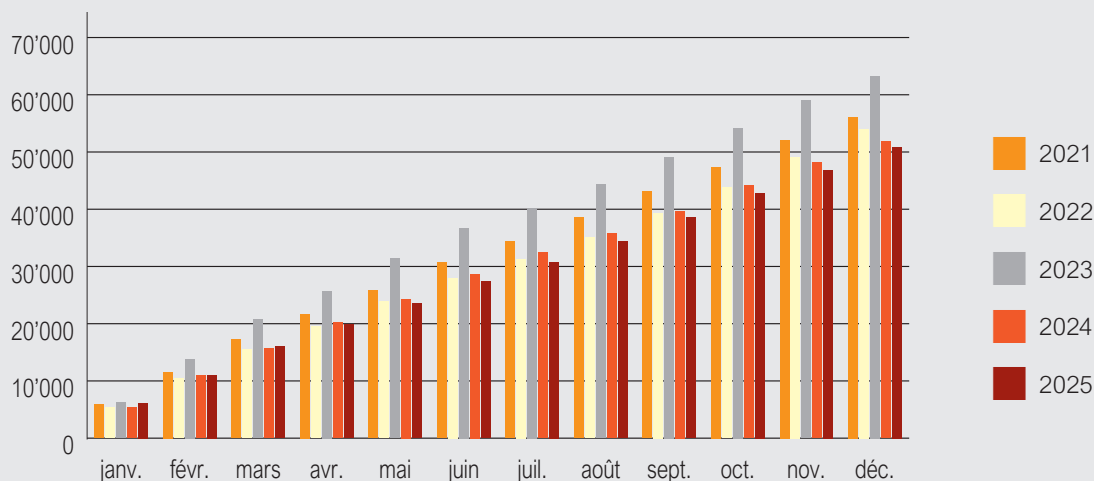
Cette nouvelle organisation permet également d'associer directement chaque IT au programme qualité «BIC process». En cas de modification d'une IT, le lien reste valable. Ce changement améliore l'efficacité de nos processus et facilite la gestion des documents, tout en assurant une mise à jour continue et cohérente.



4 Chiffres clés

CLIENTÈLE ECAS JURA & PRESTATIONS

APPELS REÇUS À LA RÉCEPTION (CUMUL ANNUEL)

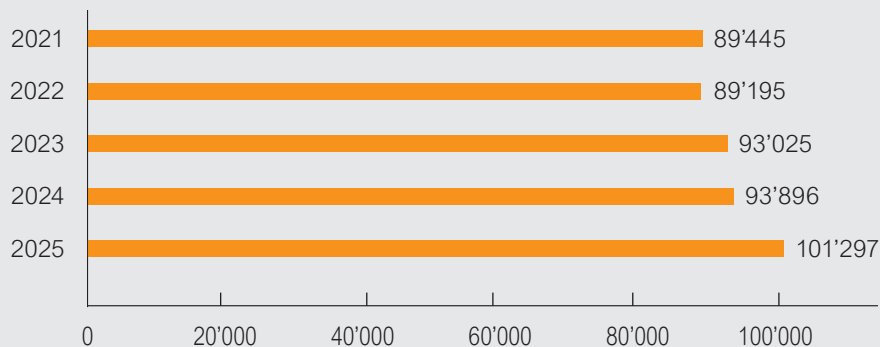


En 2025, 50'873 appels ont été reçus, soit environ 204 appels par jour répartis sur les 249 ouvrables de l'année. Bien que ce chiffre demeure élevé, une tendance à la baisse est observée par rapport aux années précédentes, ce qui pourrait refléter l'efficacité croissante des canaux numériques, tels que le courriel, qui reste un des moyens privilégiés par les assurés.

L'enquête de satisfaction réalisée en 2024 a mis en évidence la préférence des usagers pour le contact téléphonique, malgré la montée de la digitalisation. En réponse à cette demande, un projet lancé en 2025 vise à créer un véritable service à la clientèle. Il inclut des équipes formées pour traiter efficacement les demandes de premier niveau, garantissant ainsi un service plus rapide, plus efficient et plus empathique.

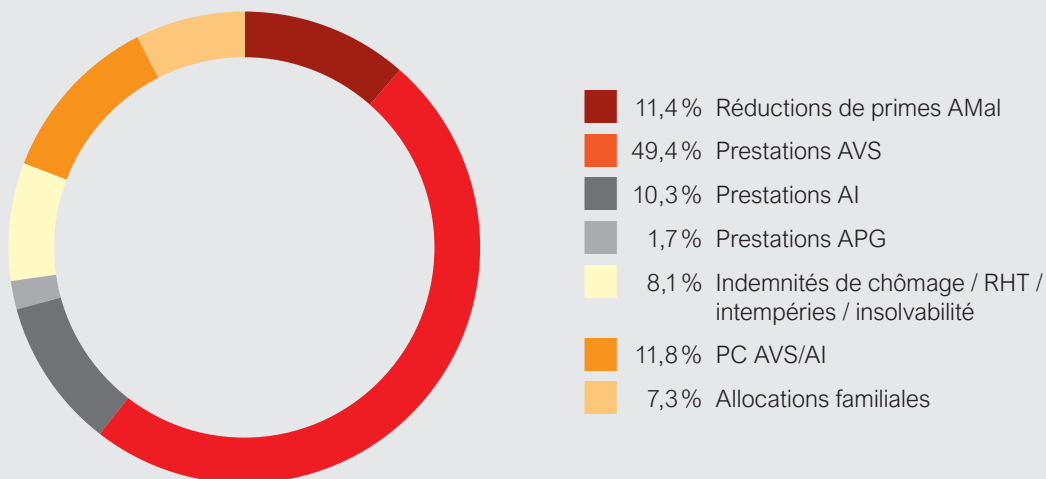
L'objectif est d'offrir un contact téléphonique de qualité tout en répondant aux besoins des usagers dans un environnement de plus en plus complexe. L'optimisation de ce service devrait permettre de maintenir un équilibre entre l'accessibilité téléphonique et l'efficacité des autres canaux de communication.

VISITES MENSUELLES SUR LE SITE WWW.ECASJURA.CH

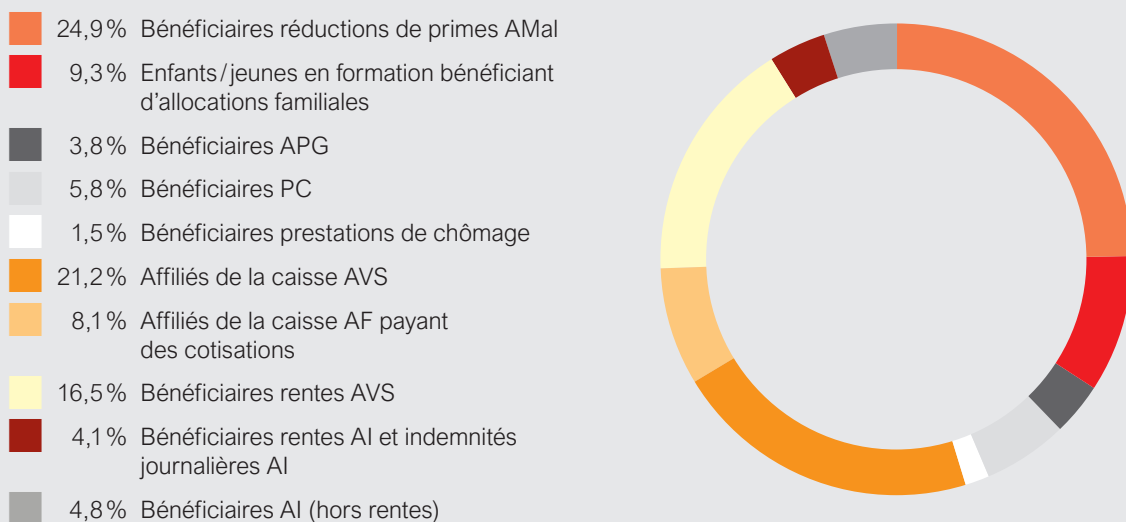


La progression du nombre de visites sur le site internet a franchi un nouveau cap en 2025. En effet, l'augmentation par rapport à l'année précédente est notable, avec environ 7'400 visites supplémentaires. De plus, le pic record de 2020, avec 97'023 visites, coïncidant avec le début du confinement lié au COVID-19, a été dépassé.

CHF 539,83 MIO DE PRESTATIONS VERSÉES À NOS ASSURÉS



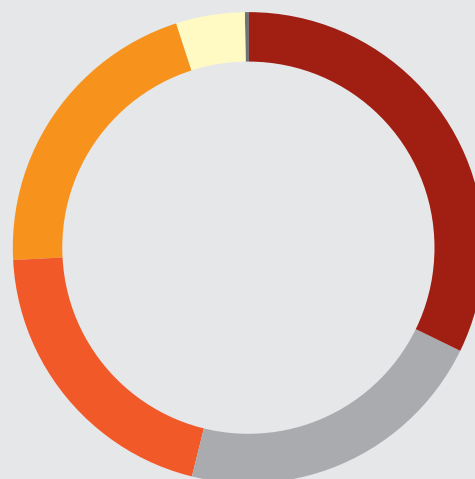
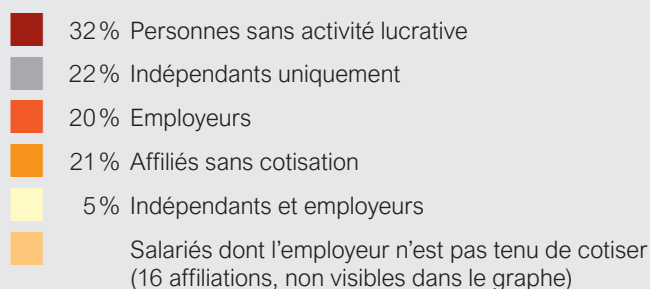
RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE



CAISSE DE COMPENSATION & CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES

Cotisations | Affiliation/Taxation

RÉPARTITION DES AFFILIÉS, ÉTAT AU 31.12.2025

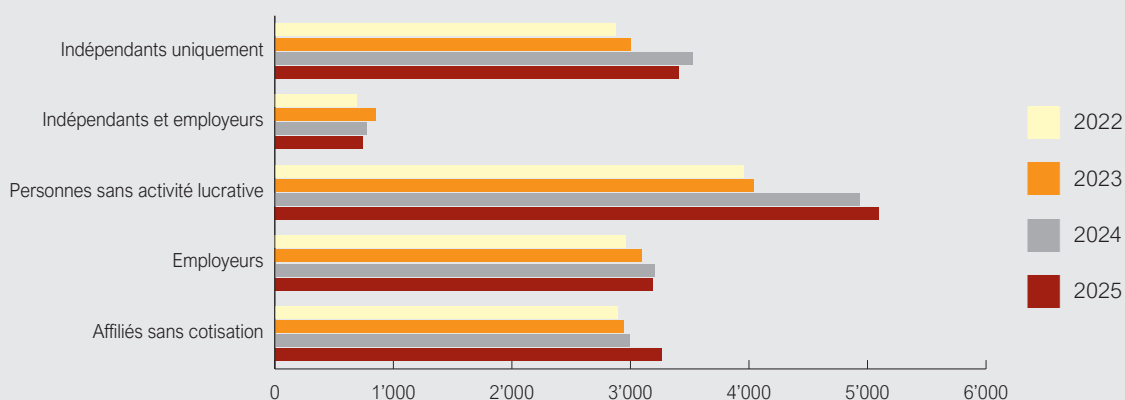


Ce graphique met en évidence la grande diversité des affiliés de notre établissement. Les personnes sans activité lucrative représentent 32% de la population affiliée, étant donné qu'exception faite de quelques rares situations, ces personnes doivent être affiliées à une caisse cantonale.

Les affiliés ayant une activité économique constituent la majorité de notre clientèle, avec près de 68% des affiliations. Cela souligne le rôle important de l'ECAS Jura dans la vie économique jurassienne.

Nous constatons une augmentation du total des affiliations, qui passe de 15'445 en 2024 à 15'708. À noter que les affiliations liées à l'arrivée de Moutier ne sont pas incluses dans ces chiffres, car elles ne seront actives qu'à partir du 1^{er} janvier 2026.

COMPARAISON DU NOMBRE D'AFFILIÉS ENTRE 2022 ET 2025

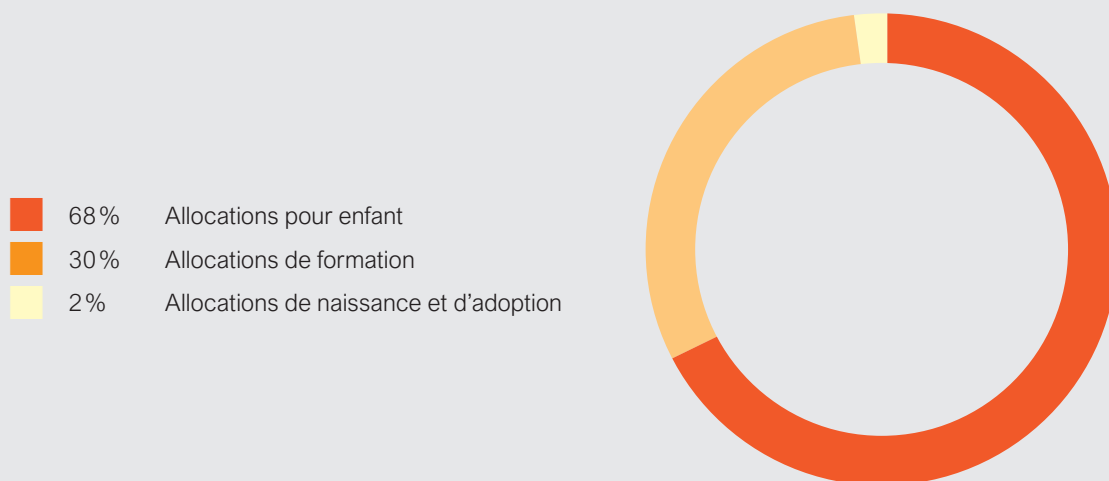


La comparaison pluriannuelle pour la période 2022-2025 montre une grande stabilité entre 2024 et 2025, avec une légère progression du total des affiliations.

Un recul est observé dans les catégories des indépendants (-117 affiliations) et des indépendants et employeurs (-32 affiliations). Il peut s'expliquer, entre autres, par les nouvelles dispositions concernant la faillite, entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Malgré ce constat, les affiliations suivent, elles, une tendance globale à la hausse sur la période de comparaison.

Cotisations | Allocations familiales

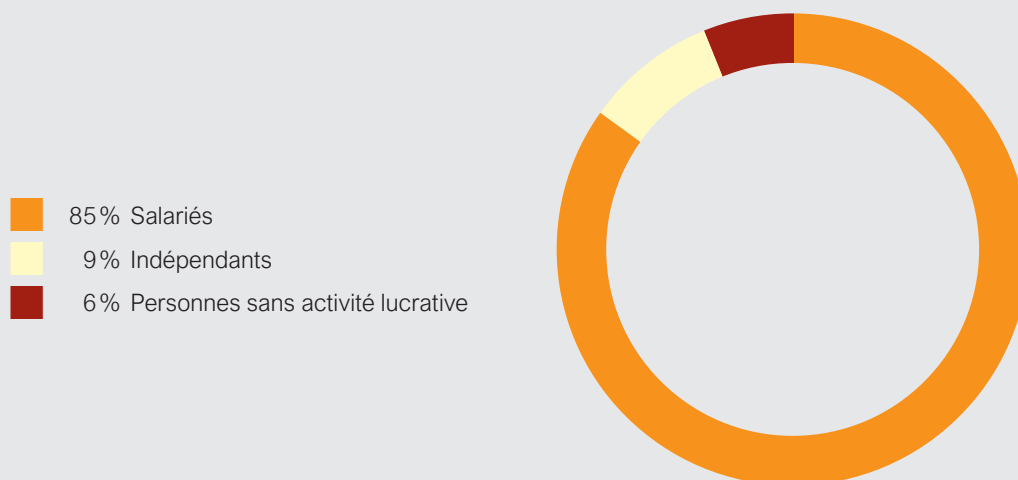
TYPES D'ALLOCATIONS FAMILIALES, ÉTAT AU 31.12.2025



Le terme générique « allocations familiales » englobe trois types de prestations : les allocations pour enfants (8'637 unités), les allocations de formation (3'758 unités) et les allocations uniques d'adoption ou de naissance (306 unités).

A titre de comparaison, les chiffres 2024 et 2023 des types d'allocations sont produits en regard des données 2025 et la stabilité est évidente.

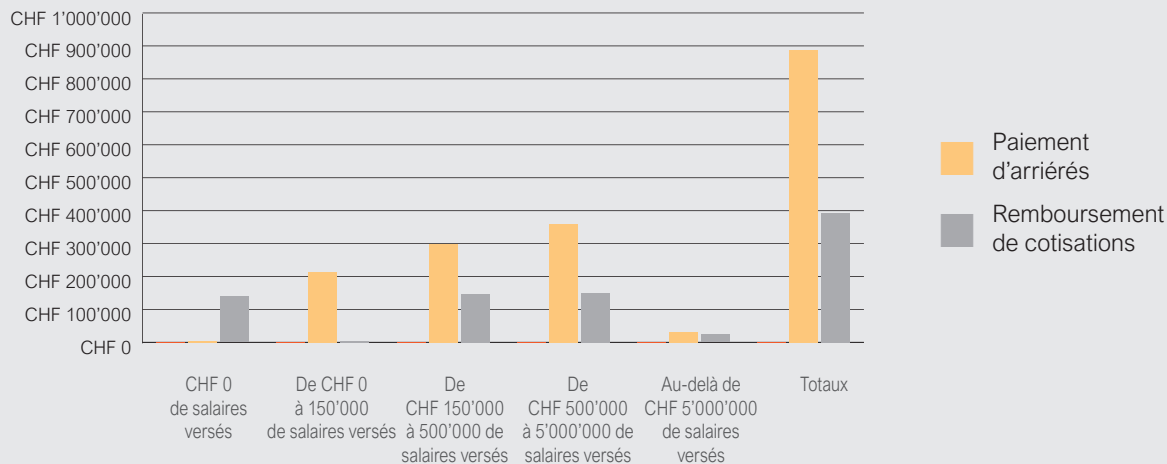
ALLOCATIONS FAMILIALES PAR TYPE DE BÉNÉFICIAIRES, ÉTAT AU 31.12.2025



L'intégration des allocations familiales dans l'agriculture dans les statistiques 2025 a pour effet une légère correction des pourcentages entre les allocations versées aux salariés et celles versées aux indépendants, au profit de cette seconde catégorie.

Cotisations | Révision

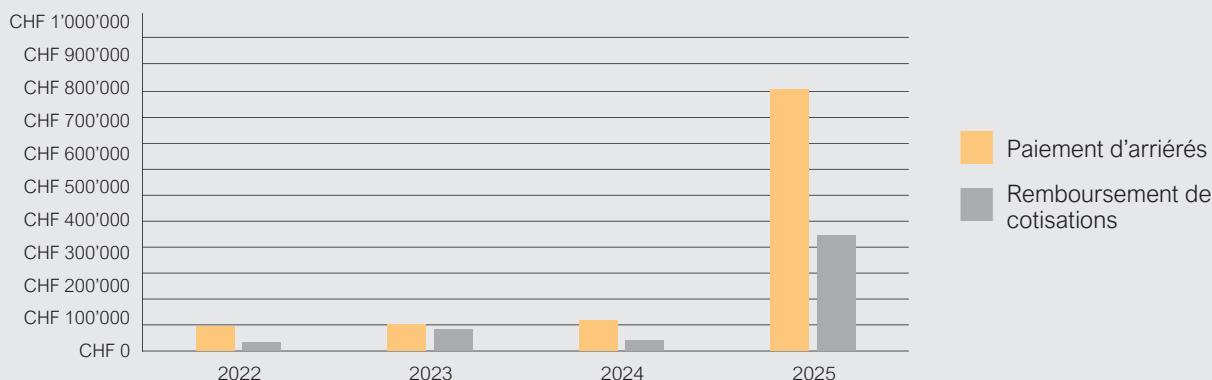
CONTRÔLES D'EMPLOYEURS ET CORRECTIONS DES COTISATIONS



La révision des affiliés est une obligation légale pour toutes les caisses AVS. L'intervalle entre les révisions dépend de plusieurs facteurs, notamment la masse salariale, la qualité constatée lors des précédents contrôles et la variation annuelle des contrôles à effectuer. L'intervalle va de un à neuf ans. En 2025, le nombre a augmenté, passant de 180 en 2024 à 207, soit une augmentation de 15%. Parmi ces derniers, 41 ont conduit à des paiements d'arriérés, soit des montants qui ont été omis par les employeurs et 24 ont conduit à des remboursements, soit des salaires ou plus régulièrement des indemnités, qui ont été déclarés à l'AVS alors qu'ils n'étaient pas soumis.

Suite à la cessation d'activité du réviseur interne, une série de contrôles d'employeur a été confiée à la « Revisionsstelle der Ausgleichskassen (RSA) » à notre plus grande satisfaction. Le lien entre l'augmentation du nombre de contrôles et le mandat confié à la RSA n'est toutefois pas à faire, dans la mesure où cette institution a repris ceux dévolus antérieurement à notre réviseur.

COMPARAISON DES PAIEMENTS D'ARRIÉRÉS ET REMBOURSEMENT DE COTISATIONS



Les montants facturés à la suite des contrôles d'employeurs (paiement d'arriérés) et les remboursements aux affiliés ont connu une importante croissance par rapport aux années précédentes.

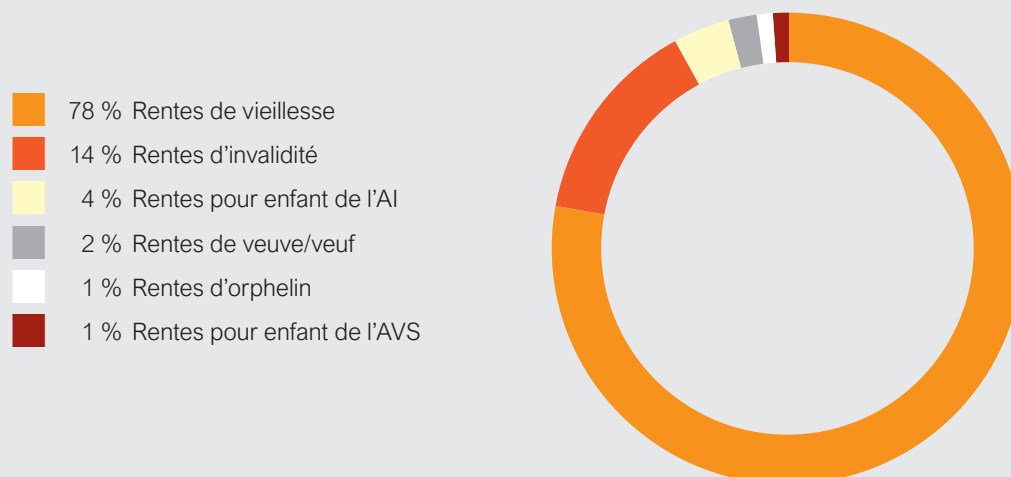
Cependant, ces augmentations doivent être relativisées, car elles résultent de cas isolés impliquant des montants élevés. Par exemple, cinq contrôles, réalisés quatre ans après le dernier, ont conduit à une facture globale d'arriérés de CHF 290'755, tandis que deux dossiers, contrôlés huit ans après le dernier, ont généré des remboursements de CHF 84'077.

Il est important de noter que les sommes remboursées représentent près de 45% des montants facturés en supplément. Ainsi, les contrôles d'employeurs présentent également un intérêt évident pour les affiliés.

CAISSE DE COMPENSATION

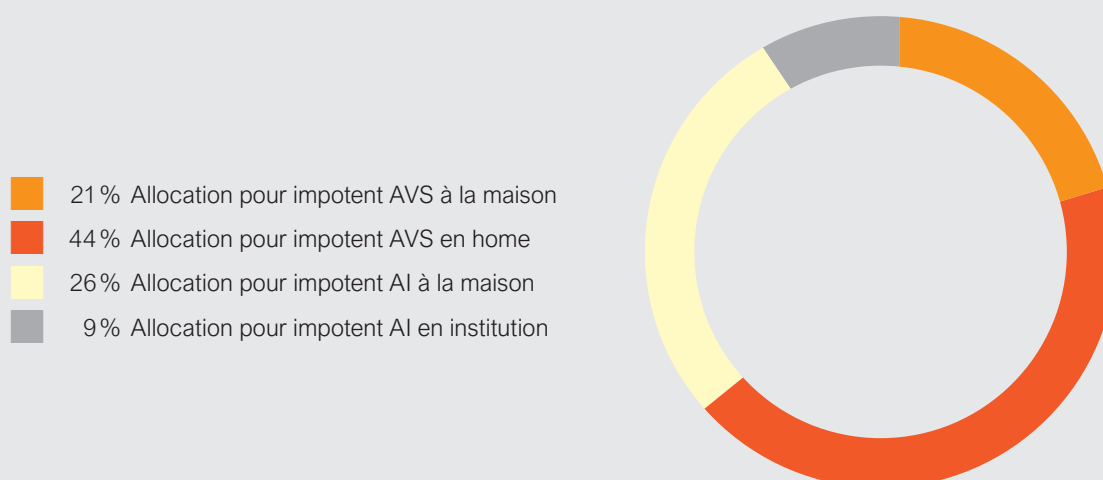
Prestations | Rentes

RÉPARTITION DES PRESTATIONS AVS/AI (SANS API) D'UN MONTANT TOTAL DE CHF 305 MIO CORRESPONDANT À 13'828 BÉNÉFICIAIRES



La majorité des prestations est attribuée à l'assurance vieillesse et représente un montant total de CHF 238 millions. Viennent ensuite les rentes d'invalidité pour CHF 41 millions. Les autres catégories restent marginales et représentent 8% combiné. Cette répartition met en évidence la part élevée des rentes de vieillesse avec des implications importantes sur la gestion des finances publiques.

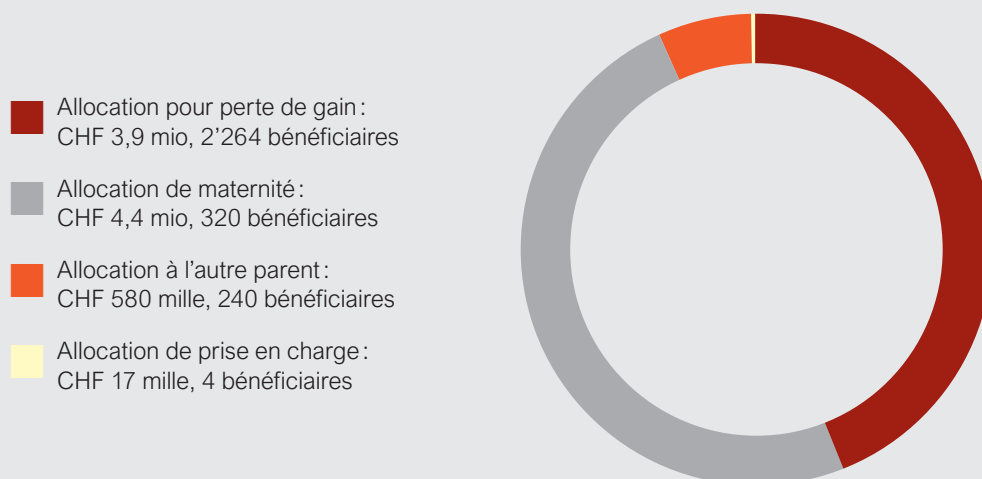
RÉPARTITION DE L'ALLOCATION POUR IMPOTENT (API) SELON LE DOMICILE



Le plus grand nombre de bénéficiaires API de l'AVS se trouve en home. Comparativement à l'aide à domicile, un pourcentage plus élevé de personnes opte pour une prise en charge en home, surtout dans l'AVS. Ces différences révèlent des choix personnels, influencés par les besoins spécifiques de chaque individu, mais aussi par des contraintes liées à l'état de santé.

Prestations | Allocations perte de gain (APG) / Indemnités journalières AI (IJAI)

RÉPARTITION DES PRESTATIONS APG D'UN MONTANT TOTAL DE CHF 9 MIO CORRESPONDANT À 2'828 BÉNÉFICIAIRES

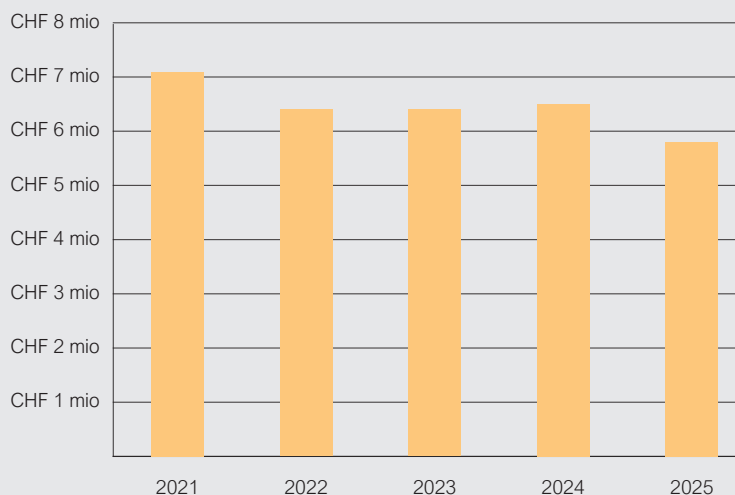


En comparant les années 2024 et 2025, les différences dans les prestations APG versées sont minimales.

Concernant l'allocation de maternité, nous observons moins de cas, mais avec un montant versé plus élevé. Cela peut être dû à l'augmentation des prolongations de la durée de maternité suite à l'hospitalisation du nouveau-né.

Le nombre de bénéficiaires de l'allocation à l'autre parent (anciennement allocation de paternité) reste inférieur à celui de l'allocation de maternité. Cependant, il ne peut être identique, car notre caisse n'est pas toujours compétente pour le versement de cette allocation.

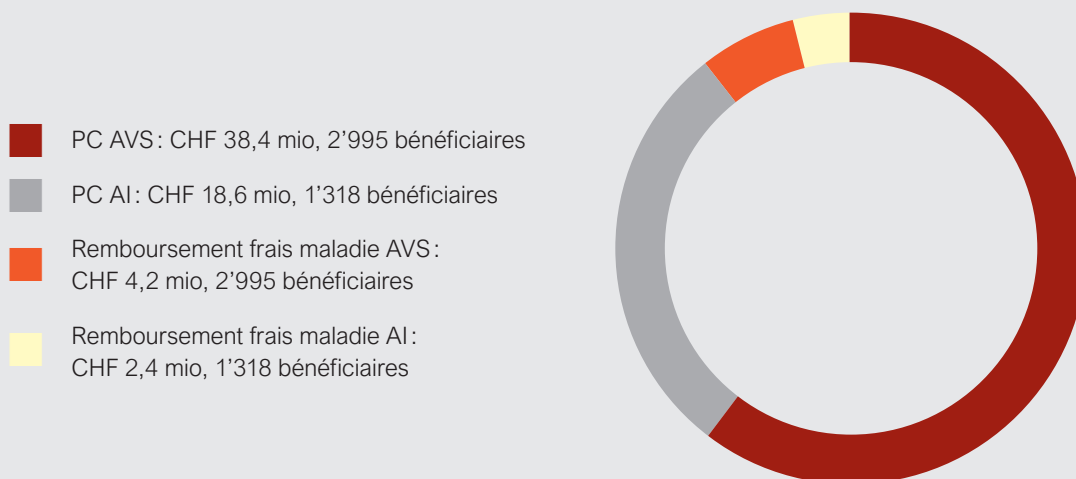
ÉVOLUTION DES MONTANTS DES IJAI VERSÉES



Malgré l'augmentation du nombre de mesures de réadaptation professionnelle pour les jeunes ces dernières années, une diminution des indemnités journalières AI est observée. Cette situation peut en partie s'expliquer par le fait qu'au cours de la formation professionnelle initiale, c'est la caisse de compensation de l'employeur ou de l'institution formatrice qui est responsable du versement de ces indemnités. L'ECAS Jura n'est donc pas compétente lorsque les entreprises ou écoles formatrices sont situées en dehors de notre canton.

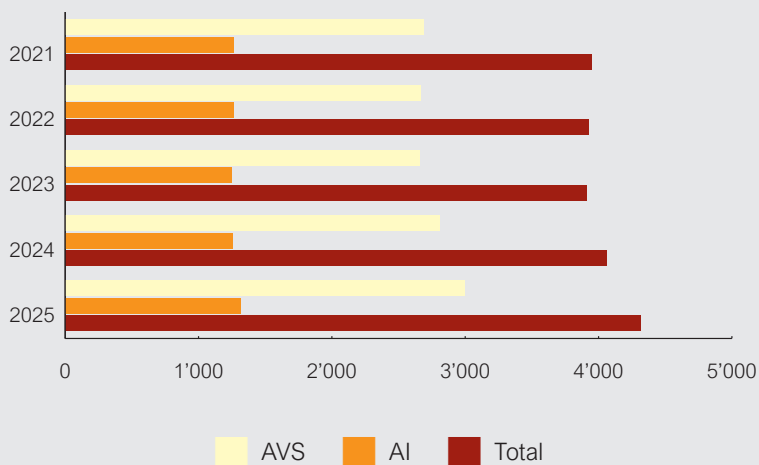
Prestations complémentaires | PC/Remboursement des frais de maladie/Prestations transitoires

RÉPARTITION DES PC POUR UN MONTANT TOTAL DE CHF 63,6 MIO



L'année 2025 a été marquée par une augmentation du nombre de bénéficiaires PC. Avec une hausse de plus de 6% en seulement un an, il est évident que les effets escomptés de la réforme PC de 2021 sont déjà complètement gommés. L'augmentation, au 1^{er} janvier 2025, de certaines normes fédérales et cantonales, ainsi que le nombre croissant de bénéficiaires, expliquent la montée des coûts à la charge de l'État (Confédération et Canton).

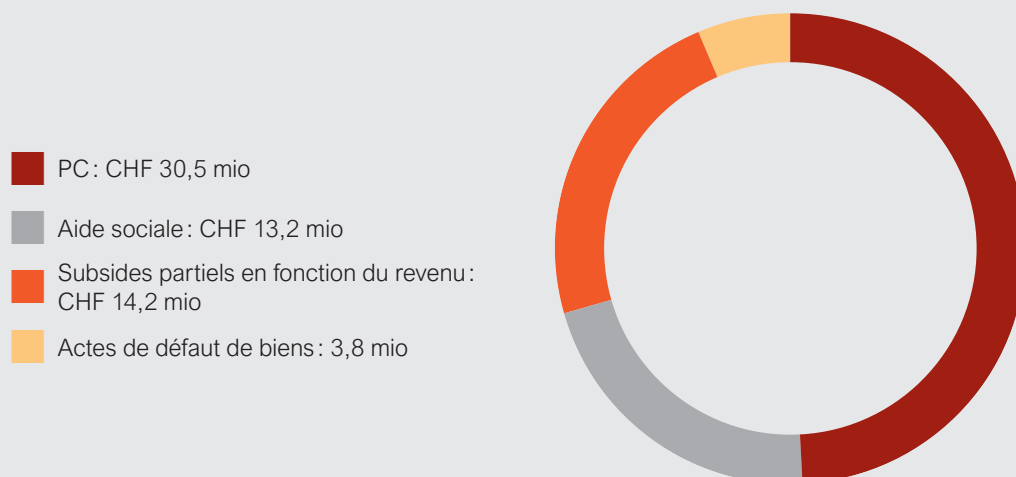
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES PC



Les PC continuent de croître et sont essentielles pour les rentiers dans de nombreuses situations. Les personnes en home (EMS, foyers, institutions, etc.) représentent 17% des bénéficiaires au 31 décembre 2025, pour des coûts représentant 53% du total.

Prestations complémentaires | Réduction des primes d'assurance-maladie (AMal)

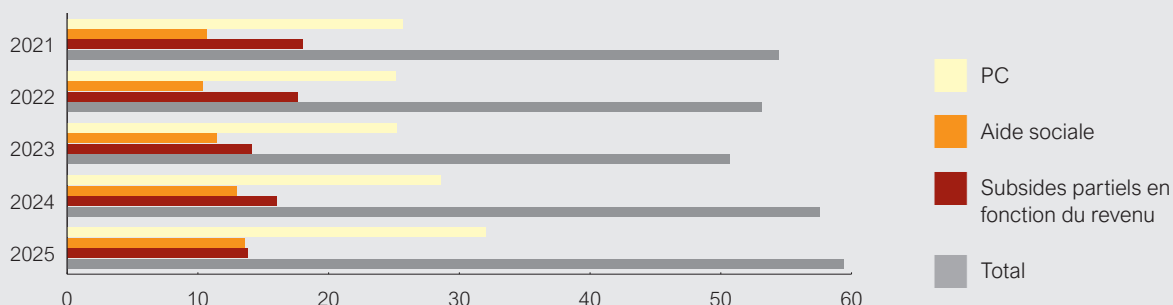
RÉPARTITION DES RÉDUCTIONS DE PRIMES D'ASSURANCE-MALADIE POUR UN MONTANT TOTAL DE CHF 61,7 MIO



Le nombre de bénéficiaires de subsidés partiels a diminué suite à l'entrée en vigueur du seuil de fortune déterminant pour accéder à la réduction des primes, ainsi que de la prise en compte dans le calcul du revenu déterminant (RDU) des rachats du 2^e pilier et des cotisations au pilier 3a. Ces mesures ont permis de maintenir stable le budget dédié à la réduction des primes en 2025, tout en augmentant le subsidé accordé aux familles et à leurs enfants à charge, grâce à l'augmentation du supplément famille.

Par ailleurs, le nombre de bénéficiaires liés à l'aide sociale et aux prestations complémentaires a lui aussi augmenté. Les actes de défaut de biens (ADB) ont été pris en charge à hauteur de CHF 3,8 millions, en baisse par rapport à 2024. Ces actes font partie intégrante des coûts supportés par l'État pour les prestations d'assurance-maladie non réglées.

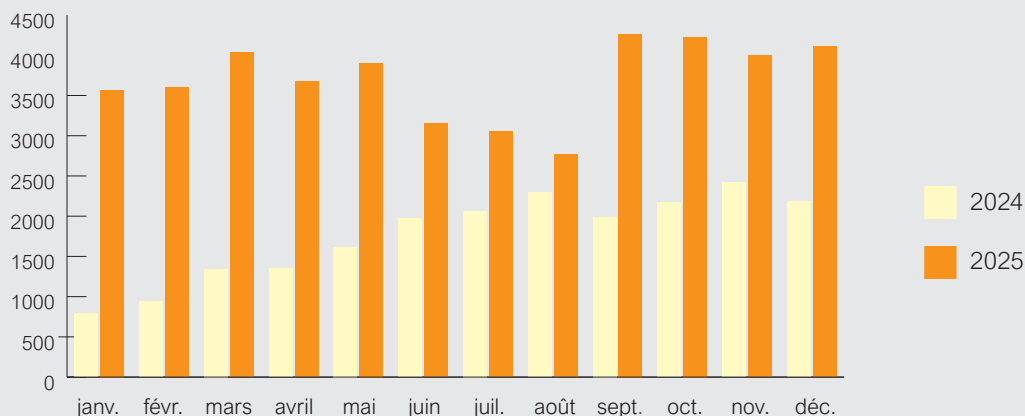
ÉVOLUTION DES COÛTS EN MATIÈRE DE RÉDUCTION DES PRIMES (EN MIO DE CHF)



L'évolution des coûts liés aux subsidés suit celle du nombre de bénéficiaires PC, en constante augmentation tout au long de l'année. Les nouveaux critères d'éligibilité, ainsi que les diverses mesures d'économies mises en place au fil des ans pour les réductions de primes partielles, se reflètent dans les coûts engagés à cet égard.

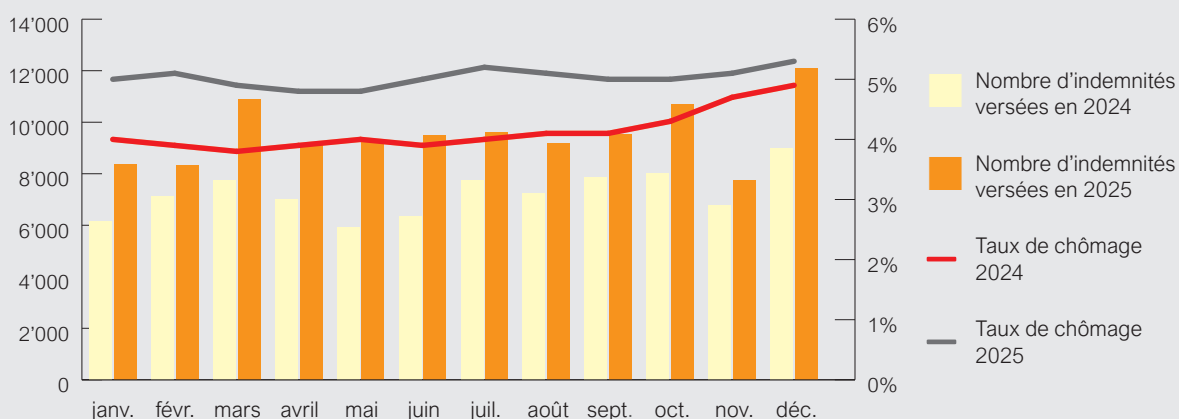
CAISSE DE CHÔMAGE

COMPARAISON DES TRAVAILLEURS AUTORISÉS À PERCEVOIR LA RHT



Entre 2024 et 2025, le nombre de travailleurs autorisés à bénéficier de la réduction de l'horaire de travail (RHT) dans le canton du Jura a augmenté en moyenne de 237 %, après qu'un préavis favorable ait été délivré par le Service de l'économie et de l'emploi à leur employeur. Cette hausse souligne le rôle essentiel de la RHT face aux défis économiques. En permettant aux entreprises de réduire temporairement les horaires de travail sans recourir à des licenciements massifs, cette prestation contribue à maintenir les emplois et à éviter une hausse brutale du chômage, renforçant ainsi la stabilité du marché du travail.

COMPARAISON MENSUELLE DU NOMBRE D'INDEMNITÉS VERSÉES ET DU TAUX DE CHÔMAGE

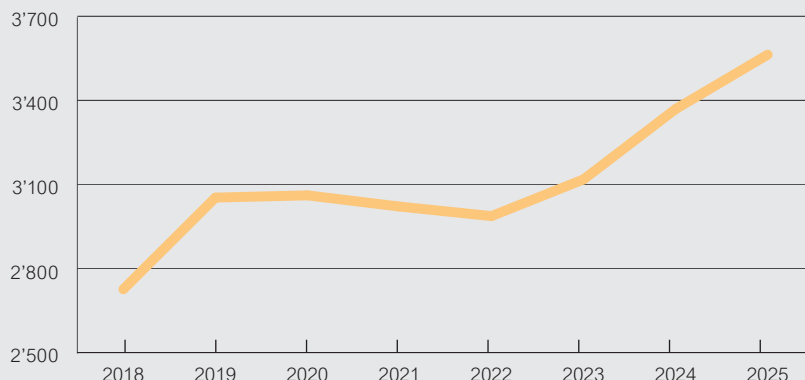


On observe une tendance à la hausse du taux de chômage, en moyenne de 1 point de pourcentage par rapport à 2024. Parallèlement, le nombre d'indemnités mensuelles versées connaît une augmentation notable, approximativement de 30 % en 2025 par rapport à l'année précédente. Cette évolution suggère une pression accrue sur l'assurance-chômage, ceci en dépit d'un recours élevé à la RHT.

OFFICE DE L'ASSURANCE-INVALIDITÉ

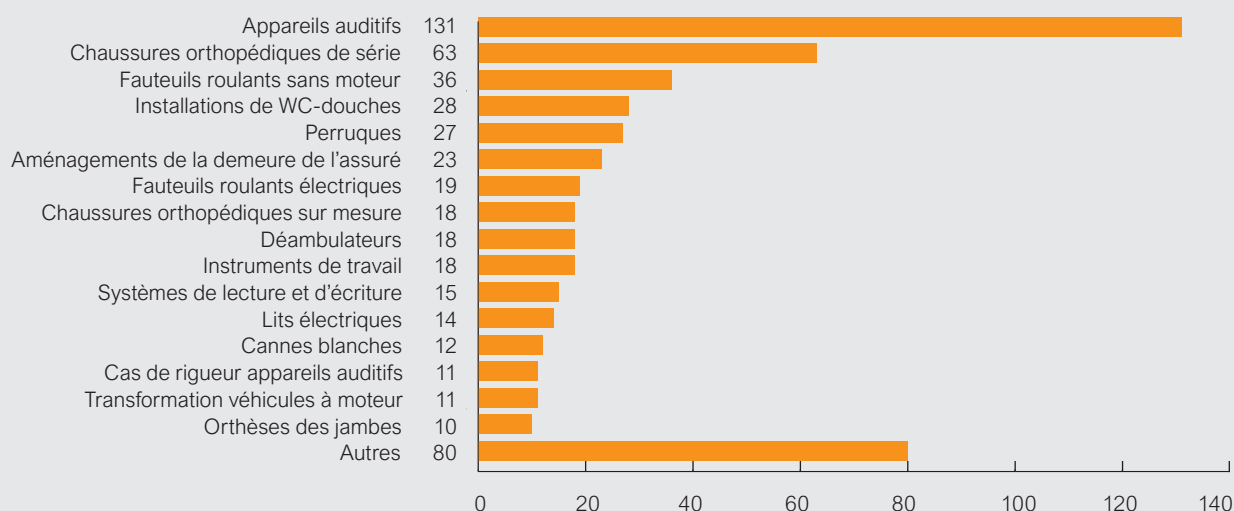
Prestations

DEMANDES DÉPOSÉES (TOUTES PRESTATIONS CONFONDUES)



Après une année 2024 déjà marquée par un nombre exceptionnel de demandes, celles-ci ont continué de croître, enregistrant une hausse de 5,8% et établissant ainsi un nouveau record de 3'563 demandes. Les principaux domaines concernés sont les moyens auxiliaires (1'286) et les mesures de réadaptation/rente (1'162).

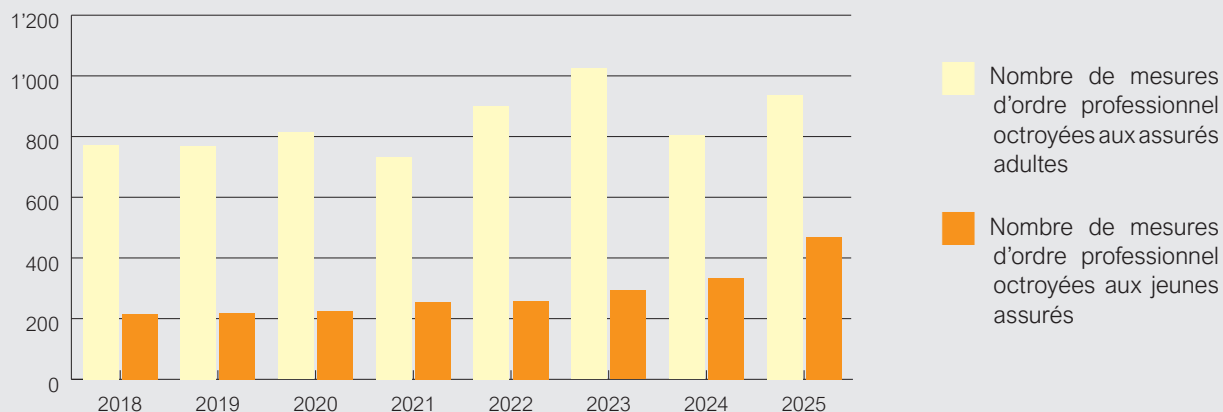
TYPES DE MOYENS AUXILIAIRES AI



Notre office a octroyé 534 moyens auxiliaires aux assurés AI. Ces dispositifs sont répertoriés dans l'ordonnance relative à la remise de moyens auxiliaires (OMAI). Il est important de ne pas les confondre avec ceux de l'assurance-vieillesse (AVS), dont la liste (OMAV) est bien plus restrictive. Parmi les moyens auxiliaires octroyés par l'AI, les appareils auditifs, les chaussures orthopédiques et les fauteuils roulants représentent 50% du total, soit 267 dispositifs.

Réadaptation

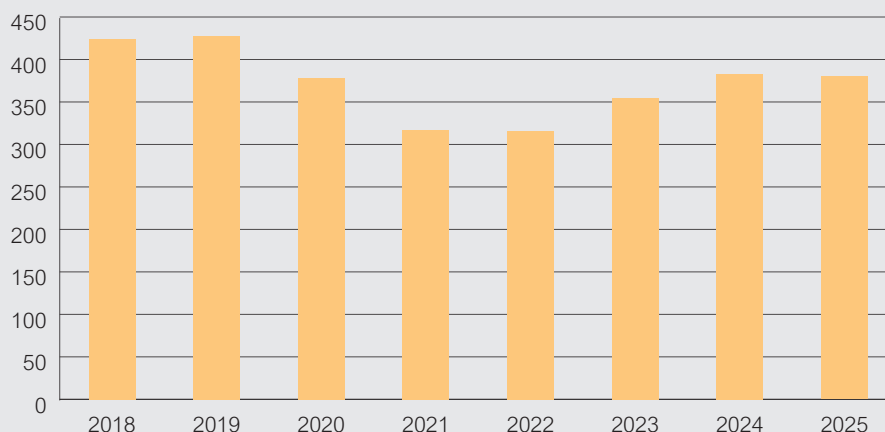
MESURES DE RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE OCTROYÉES



Depuis 2018, le nombre de mesures de réadaptation professionnelle octroyées aux jeunes assurés a considérablement augmenté, doublant même entre 2018 et 2025. Cette tendance s'accélère, avec une hausse de 40% des mesures entre 2024 et 2025, mettant en évidence le besoin croissant de soutien de cette population, en parallèle avec l'augmentation des demandes de prestations AI. Pour répondre à cette forte demande, le personnel du secteur de la réadaptation des jeunes assurés a été renforcé.

Pour les adultes, la tendance reste moins marquée et plus fluctuante, bien qu'une augmentation de plus de 16% des mesures octroyées ait été observée entre 2024 et 2025.

PLACEMENTS RÉALISÉS SUR LE PREMIER MARCHÉ DU TRAVAIL

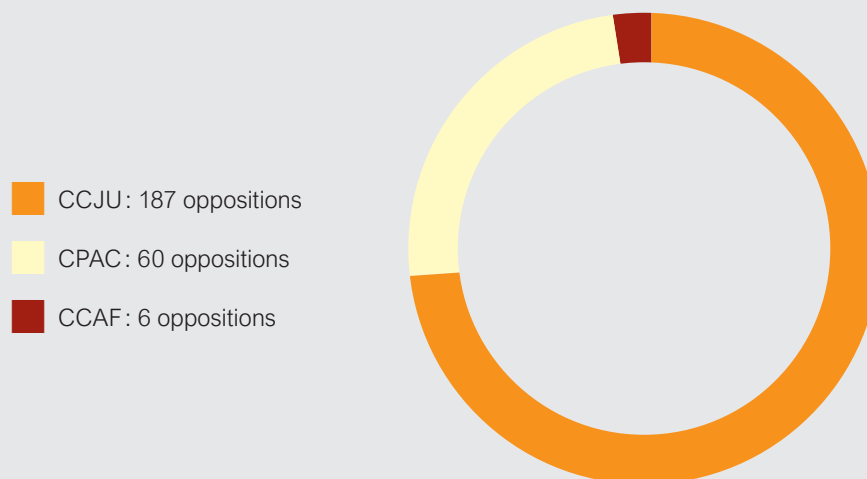


Après la diminution observée durant la pandémie, le nombre de placements retrouve désormais des niveaux que l'on peut qualifier de satisfaisants. Toutefois, il convient de noter que cette stabilité en 2025 par rapport à 2024 a été rendue possible grâce à une utilisation accrue des différentes mesures d'aide au placement. En effet, la situation économique actuelle demeure délicate, avec de nombreuses entreprises de la région bénéficiant de la RHT, ce qui rend difficile l'engagement de nouveaux collaborateurs.

Dans ce contexte économique tendu et incertain, la stabilité du nombre de placements enregistrés cette année est donc une évolution réjouissante. Elle met également en lumière la persistance de l'engagement social de la majorité des entreprises de la région jurassienne.

JURIDIQUE

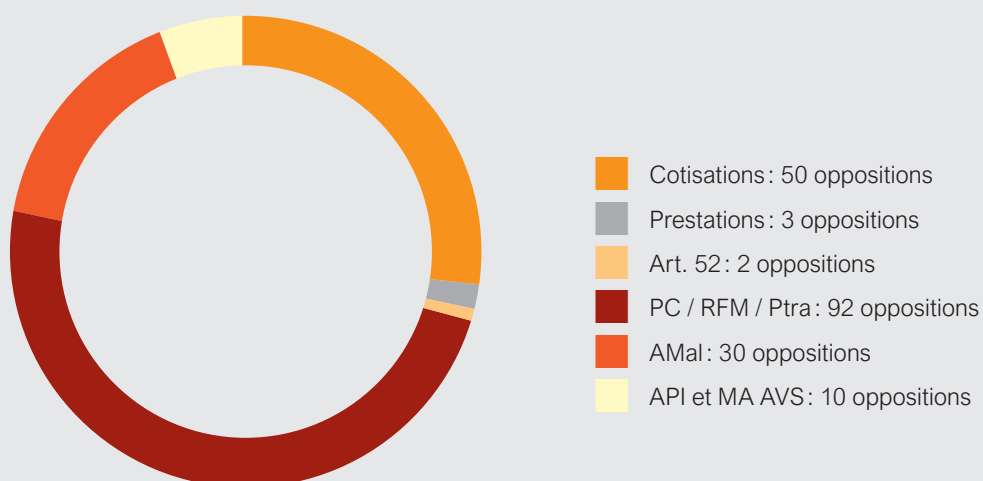
NOMBRE D'OPPOSITIONS TRAITÉES



Nos institutions ont traité 253 oppositions durant l'année écoulée. L'essentiel du contentieux concerne la CCJU, avec 74 % des cas. Les décisions sur opposition de la CPAC représentent 24 % et celles de la CCAF 2 %.

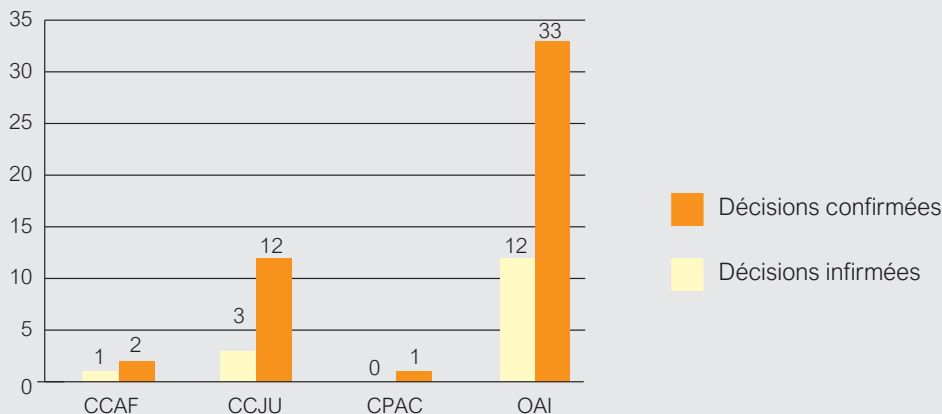
En matière d'assurance-invalidité, les décisions rendues par l'OAI ne sont pas sujettes à opposition, mais peuvent être contestées directement par recours auprès du Tribunal cantonal. Les assurés peuvent néanmoins manifester leur désaccord préalablement en contestant un projet de décision communiqué par l'OAI. Durant l'année écoulée, ce dernier a traité 199 contestations de ce type.

RÉPARTITION DES OPPOSITIONS TRAITÉES POUR LA CCJU



S'agissant de la CCJU, les décisions sur opposition ont essentiellement pour thématique les prestations complémentaires avec 49 % des cas, puis les cotisations (27 %), l'assurance-maladie (réductions de primes, affiliation et dispenses, 16 %), les décisions d'allocations pour impotent et de moyens auxiliaires de l'AVS (5 %), les prestations (rentes et APG, 2 %) et pour finir les décisions de réparation du dommage causé par l'employeur (art. 52 LAVS, 1 %).

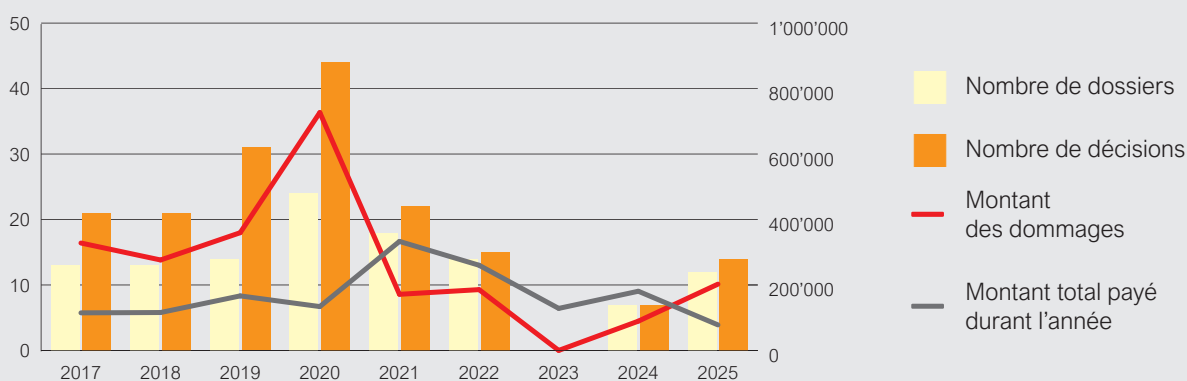
ARRÊTS RENDUS PAR LES TRIBUNAUX PAR INSTITUTION



Durant l'année écoulée, 87 recours ont été déposés, toutes institutions et instances confondues. Les tribunaux ont rendu 64 arrêts sur recours contre nos décisions. Le contentieux judiciaire touche essentiellement l'assurance-invalidité avec 70% des arrêts rendus. Cette matière comporte une composante médicale et une grande latitude d'appréciation du cas particulier, ce qui explique le nombre plus élevé d'admission des recours que dans les autres domaines.

Les arrêts rendus envers la CCJU concernent des cas de prestations complémentaires (huit arrêts), de cotisations (trois arrêts), de prestations (trois arrêts, deux concernant les rentes, un concernant les APG), et de responsabilité de l'employeur pour le non paiement des cotisations sociales (art. 52 LAVS, un arrêt). Trois arrêts concernent la CCAF : dont deux ont pour objet la surcompensation en matière d'allocations familiales et portent sur une seule décision, confirmée successivement par le Tribunal cantonal puis par le Tribunal fédéral. Un seul arrêt a porté sur une décision de la CPAC. Le haut taux de confirmation de nos décisions (75% toutes institutions confondues) est un indicateur d'une application correcte des dispositions légales.

RESPONSABILITÉ DES ORGANES DE L'EMPLOYEUR



La responsabilité des organes de 12 sociétés insolvable ou en faillite a été recherchée en 2025 par la notification de 14 décisions de réparation du dommage. Les cotisations impayées concernées se sont montées à CHF 202'551. Durant la même période, un montant total de CHF 77'952 a pu être récupéré en exécution des décisions de ce type rendues jusqu'alors. Au 31 décembre 2025, le total des sommes à récupérer s'élevait à CHF 2'307'559.

CAISSE D'ALLOCATIONS FAMILIALES

Compte d'exploitation

CHARGES	2025	2024
Allocations familiales	35'166'603	35'426'257
Allocations familiales à restituer	-663'042	-741'086
Amortissement d'allocations familiales à restituer	283	14'411
Constitution de provisions (cotisations et ducroire)	1'307'500	1'308'000
Fonds de surcompensation	402'232	0
Total	36'213'576	36'007'582
PRODUITS	2025	2024
Cotisations AF et indemnités en réparation de dommages	38'289'334	38'414'962
Amortissement de cotisations AF	-123'974	-101'252
Intérêts moratoires	807	-3'423
Intérêts rémunérateurs	-1'648	0
Fonds de surcompensation	0	1'045'048
Total	38'164'519	39'355'335
Excédent de produits d'exploitation	1'950'943	3'347'753

Compte d'administration

CHARGES	2025	2024
Charges de personnel	904'721	920'415
Fournitures de bureau, mobilier et machines	14'042	14'808
Frais informatiques	681'613	586'069
Ports et taxes téléphoniques	32'808	16'656
Frais de locaux	258'281	560'091
Prestations de tiers	75'926	69'136
Frais d'administration divers	50'742	44'927
Amortissement des équipements	3'756	637'196
Amortissement immeuble	120'000	120'000
Attribution à la réserve de fluctuations de valeurs	300'000	344'000
Constitution de provisions	200'000	800'000
Total des charges d'administration	2'641'889	4'113'298
PRODUITS	2025	2024
Produits de prestations de services	2'349	1'217
Remboursement de prestations d'assurances	33'957	35'382
Frais de poursuites récupérés	41'713	35'019
Total des produits d'administration	78'019	71'618
Résultat net des placements	576'519	805'055
Loyers propre et tiers	342'780	346'080
Total des produits	997'318	1'222'753
Excédent de charges d'administration	-1'644'571	-2'890'545
Excédent de produits d'exploitation	1'950'943	3'347'753
Résultat de l'exercice	306'372	457'208

Bilan au terme des exercices

ACTIFS	2025	2024
Liquidités	2'372'141	618'553
Affiliés	2'657'034	2'480'899
Correctif de valeur sur créances	-125'000	-117'500
Indemnités en réparation de dommages	181'919	160'103
Indemnités en réparation de dommages - <i>compte réfléchi</i>	-181'919	-160'103
Caisse de compensation, c/c	1'510'680	134'215
Débiteurs	219'751	190'874
Placements	14'819'701	16'127'045
Immeuble	5'862'950	5'659'144
Total	27'317'257	25'093'230

PASSIFS	2025	2024
Créanciers divers	115'848	83'193
Provisions	1'159'000	959'000
Provision pour taux de cotisations	2'600'000	1'300'000
Fonds de rénovation immeuble	240'000	180'000
Réserve de fluctuations de valeurs	4'200'000	3'900'000
Passifs transitoires	26'000	1'000
Réserves générales	18'670'038	18'212'829
Résultat de l'exercice	306'371	457'208
Total	27'317'257	25'093'230

CAISSE DE COMPENSATION

Compte d'exploitation - Prestations (régimes fédéraux)

CHARGES	2025	2024
Prestations AVS y compris API	272'099'864	261'235'885
Prestations AVS à restituer y compris API	-5'609'576	-8'011'013
Prestations AVS à restituer irrécouvrables/remises	13'146	4'567
Prestations AI y compris API	58'570'067	58'829'834
Prestations AI à restituer y compris API	-2'996'265	-3'237'414
Prestations AI à restituer irrécouvrables/remises	55'565	23'832
Intérêts rémunérateurs sur prestations AI	184'684	264'351
Frais et dépens AI	52'180	60'347
Prestations APG et maternité	9'199'485	8'700'880
Prestations APG et maternité à restituer	-240'278	-337'651
Prestations LFA	1'837'582	1'799'755
Prestations LFA à restituer	-59'966	-19'947
Indemnités pour frais de gestion LFA	25'183	25'725
Indemnités pour frais de gestion AC	99'484	95'483
Taxes d'affranchissement	876	1'060
Redistribution de la taxe CO ₂ aux entreprises	-1'604	822'375
Indemnités COVID-19	148'083	14'049
Restitutions COVID-19	-7'180	0
Prestations transitoires	234'686	329'370
Report à charge CdC	-140'903	-14'049
Total	333'465'113	320'587'439

Compte d'exploitation - Cotisations (régimes fédéraux)

PRODUITS	2025	2024
Cotisations AVS/AI/APG et réparation de dommages	154'485'613	158'128'555
Amortissement de cotisations AVS/AI/APG	-525'993	-506'287
Cotisations AC et réparation de dommages	26'259'473	26'625'501
Amortissement de cotisations AC	-20'585	-25'635
Cotisations LFA	216'237	219'442
Intérêts moratoires	657'795	881'477
Intérêts rémunérateurs	-247'552	-267'801
Total	180'824'988	185'055'252

Compte d'administration

CHARGES	2025	2024
Charges de personnel	4'539'537	4'375'690
Fournitures de bureau, mobilier et machines	76'780	75'059
Frais informatiques	2'204'018	1'737'386
Ports et taxes téléphoniques	91'910	53'718
Frais de locaux	168'627	178'800
Prestations de tiers	356'179	327'773
Frais d'administration divers	28'145	21'875
Amortissement des équipements	17'597	148'849
Constitution de provisions	0	250'000
Total des charges d'administration	7'482'793	7'169'150

PRODUITS	2025	2024
Contribution aux frais d'administration	2'488'568	2'500'987
Émoluments	221'987	233'828
Indemnités pour frais d'administration Confédération	1'458'122	1'482'877
Indemnités pour frais d'administration Canton	2'722'132	2'417'764
Produits de prestations de services	8'357	8'391
Remboursement de prestations d'assurances	68'271	44'523
Frais de poursuites récupérés	66'173	52'529
Dissolution de provisions	250'000	0
Total des produits d'administration	7'283'610	6'740'899
Résultat net des placements	213'761	514'926
Total des produits	7'497'371	7'255'825
Résultat de l'exercice	14'578	86'675

Bilan au terme des exercices

ACTIFS	2025	2024
Liquidités	9'871'656	8'732'000
Affiliés	20'335'717	17'196'687
Prestations à restituer	295'413	176'440
Indemnités en réparation de dommages	2'063'244	2'021'825
Indemnités en réparation de dommages - <i>compte réfléchi</i>	-2'063'244	-2'021'825
Avoirs envers les institutions	347'832	521'791
Débiteurs	243'822	80'859
Actifs transitoires	1'238	3'000
Équipement mobilier et informatique	14	25'413
Placements	7'884'198	7'690'289
Total	38'979'890	34'426'479

PASSIFS	2025	2024
Paiements en retour et autres engagements envers assurés	2'477'191	1'629'204
Centrale de compensation, c/c	19'400'966	16'074'129
Dettes	4'534'811	3'909'136
Créanciers	341'865	242'713
Passifs transitoires	67'321	175'138
Provisions	2'584'512	2'837'513
Réserves spéciales	2'100'000	2'100'000
Réserves générales	7'458'646	7'371'971
Résultat de l'exercice	14'578	86'675
Total	38'979'890	34'426'479

CAISSE DE CHÔMAGE

Compte d'administration

CHARGES	2025	2024
Charges de personnel	1'004'456	904'856
Fournitures de bureau, mobilier et machines	15'204	11'426
Frais informatiques	38'063	37'223
Ports et taxes téléphoniques	23'244	17'926
Frais de locaux	35'619	30'738
Prestations de tiers	8'426	6'068
Frais d'administration spécifiques CPAC	1'604	7'694
Amortissement des équipements	4'571	4'046
Total des charges d'administration	1'131'187	1'019'977
PRODUITS	2025	2024
Remboursement de prestations d'assurances	20'899	51'237
Produits d'administration divers	2'460	6'368
Total des produits d'administration	23'359	57'605
Excédent de charges d'administration	-1'107'828	-962'372

Compte d'exploitation

CHARGES	2025	2024
Indemnités de chômage	20'281'506	14'831'756
Indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail	23'438'816	11'796'476
Indemnités en cas d'intempéries	6'849	187'885
Indemnités en cas d'insolvabilité	98'221	149'906
Remboursements d'indemnités en cas d'insolvabilité	0	-109'283
Retenues AVS, SUVA et LPP	-1'545'673	-1'140'581
Mesures du marché du travail	5'898'786	5'449'860
Autres prestations (allocations de formation, cours, etc.)	623'049	486'951
Autres charges d'exploitation	2'634	6'292
Bonification pour risque en responsabilité	1'442	670
Total	48'805'630	31'659'932
PRODUITS	2025	2024
Avances pour paiements	50'700'000	32'800'000
Stages professionnels	3'117	8'318
Total	50'703'117	32'808'318
Excédent de produits d'exploitation	1'897'487	1'148'386
Excédent de charges d'administration	-1'107'828	-962'372
Fonds de roulement	789'659	186'014

Bilan au terme des exercices

ACTIFS	2025	2024
Liquidités	3'897'302	2'341'131
Avances aux assurés	32'846	44'550
Créances de prestations	1'476'041	1'973'817
Correctif de valeur sur créances	-441'849	-301'711
Actifs transitoires	0	53'627
Total	4'964'340	4'111'414

PASSIFS	2025	2024
Créanciers	30'430	9'349
Passifs transitoires	43'004	479
Provisions	102'011	102'350
Fonds SECO*	4'788'895	3'999'236
Total	4'964'340	4'111'414

* soit :	2025	2024
Fonds SECO au 1 ^{er} janvier	3'999'236	3'813'222
Fonds de roulement	789'659	186'014
Fonds SECO au 31 décembre	4'788'895	3'999'236

OFFICE DE L'ASSURANCE-INVALIDITÉ

Compte d'administration

CHARGES	2025	2024
Charges de personnel	3'780'386	3'943'859
Fournitures de bureau, mobilier et machines	58'182	41'531
Frais informatiques	687'257	700'962
Ports et taxes téléphoniques	42'867	31'151
Frais de locaux	190'456	181'104
Prestations de tiers	991'858	728'510
Total des charges d'administration	5'751'006	5'627'117
PRODUITS	2025	2024
Remboursement de prestations d'assurances	139'992	134'528
Produits d'administration divers	135'725	14'680
Total des produits d'administration	275'717	149'208
Excédent de charges d'administration	-5'475'289	-5'477'909

Impressum

Editeur

Établissement cantonal des assurances sociales – ECAS Jura
Rue Bel-Air 3
CH-2350 Saignelégier
T +41 32 952 11 11
mail@ecasju.ch



www.ecasjura.ch

Impression

Centre d'impression Le Pays SA
2350 Saignelégier

Photographies

Banque d'images Shutterstock
ECAS Jura
@ RCJU/Remedia

Publication

Mai 2026