



Kanton Bern
Canton de Berne

Personnel cantonal

Rapport 2020 sur les ressources humaines

Administration du canton de Berne

Office du personnel du canton de Berne

Année sous rapport : 2019



2020

Avant-propos

Chaque année, l'Office du personnel publie un rapport pour présenter les éléments essentiels de la gestion du personnel dans l'administration cantonale. Ce rapport englobe le personnel des sept Directions, de la Chancellerie d'Etat et du système judiciaire. Dans l'ensemble du rapport 2019, nous utilisons les désignations des Directions et des offices utilisées avant la réforme des Directions entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Le rapport 2019 est le premier à paraître dans un graphisme régi par les nouvelles règles de présentation visuelle qui contribuent à harmoniser l'image graphique du canton de Berne.

En décembre 2015, le Conseil-exécutif a approuvé la Stratégie relative au personnel 2016 à 2019. Ce faisant, il a défini plusieurs indicateurs qui servent à évaluer l'impact de cette stratégie et qui méritent donc une attention particulière. Dans ce rapport, nous signalons ces indicateurs et analysons leur évolution.

29 juin 2020

Office du personnel du canton de Berne



Dr André Matthey,
chef d'office

L'essentiel en quelques chiffres

Indicateur	Valeur en 2018	Valeur en 2019	Evolution par rapport à 2018
Effectif en personnes	12 613	12 606	➡ - 7 personnes
Effectif en équivalents plein temps (EPT)	10 414	10 415	➡ + 0,6 EPT
Age moyen	44,6 ans	44,8 ans	➡ + 0,2 ans
Ancienneté moyenne	12,2 ans	12,4 ans	➡ + 0,2 ans
Pourcentage de femmes	46,3%	46,7%	➡ + 0,4 points de pourcentage
Pourcentage de temps partiel	37,5%	38,6%	➡ + 1,1 points de pourcentage
Pourcentage d'apprenti-e-s	3,5%	3,3%	➡ - 0,2 points de pourcentage
Fluctuation brute	8,4%	7,8%	➡ - 0,6 points de pourcentage
Fluctuation nette	5,0%	4,4%	➡ - 0,6 points de pourcentage
Solde horaire (horaire annualisé, vacances et CET)	21,9 jours / EPT	21,6 jours / EPT	➡ - 0,3 jour
Absences pour maladie	7,1 jours / EPT	6,7 jours / EPT	➡ - 0,4 jour / EPT
Absences pour accident	0,9 jour / EPT	1,0 jour / EPT	➡ + 0,1 jour / EPT
Journées de perfectionnement	6,2 jours / EPT	5,8 jours / EPT	➡ - 0,4 jour / EPT
Progression de traitement moyenne	3,0 échelons	3,1 échelons	➡ + 0,1 échelon

Sommaire

1.	Effectifs et frais de personnel	1
1.1	Effectifs	1
1.2	Comparaison entre effectifs autorisés et effectifs réels	2
1.3	Evolution des effectifs du personnel	3
1.4	Autres informations sur l'effectif du personnel (répartition par classe de traitement et bilinguisme).....	3
1.5	Coût moyen du traitement par poste à plein temps	4
2.	Structure du personnel	5
2.1	Structure par âge, âge moyen et ancienneté	5
2.2	Répartition des sexes	8
2.3	Proportion du personnel travaillant à temps partiel.....	9
2.4	Proportion de personnes en apprentissage	11
3.	Départs de personnel	12
3.1	Fluctuations brutes et nettes.....	12
3.2	Résultats de l'enquête sur les départs	14
4.	Soldes horaires et provisions	17
4.1	Soldes de l'horaire de travail annualisé, de vacances et du compte épargne-temps.....	17
4.2	Provisions pour les soldes de l'horaire annualisé, les vacances et le CET.....	19
5.	Absences pour cause de maladie ou d'accident	20
6.	Activités de perfectionnement	23
7.	Prestations de conseil du Service de consultation de l'Office du personnel	24
8.	Progression des traitements	26
8.1	Répartition des appréciations	26
8.2	Analyse par niveau d'appréciation	29
8.3	Analyse par classe de traitement.....	31
8.4	Analyse par sexe	32
8.5	Analyse par degré d'occupation.....	33
	Annexe 1: Commentaire de l'évolution des effectifs de personnel	34
	Annexe 2: Effectif de personnel par office et par classe de traitement	40
	Annexe 3: Effectif de personnel par classe de traitement et par langue de correspondance	42
	Annexe 4: Proportion de femmes par unité administrative	43
	Annexe 5: Proportion du personnel travaillant à temps partiel par sexe	44
	Annexe 6: Fluctuations nettes par office entre 2017 et 2019	45

1. Effectifs et frais de personnel

Le présent rapport englobe uniquement le personnel cantonal au sens strict sans les effectifs des hautes écoles cantonales (Université de Berne, Haute école spécialisée bernoise et Haute école pédagogique) ni le personnel enseignant des écoles primaires, moyennes et professionnelles.

1.1 Effectifs

Le Tableau 1 offre une vue d'ensemble de l'effectif du personnel au 31 décembre 2019¹.

	Effectif du personnel en 2019					
	en personnes			en équivalents plein temps (EPT)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Conseil-exécutif	4	3	7	4.0	3.0	7.0
Contrôle des finances	18	9	27	16.3	7.4	23.7
Chancellerie d'Etat	43	54	97	38.5	38.6	77.1
Services parlementaires du Grand Conseil	7	17	24	5.2	11.0	16.1
<i>Direction de l'économie publique (sans l'office de l'assurance-chômage)</i>	517	376	893	420.9	249.4	670.3
<i>Office de l'assurance-chômage</i>	187	275	462	179.2	236.5	415.7
Direction de l'économie publique (avec l'office de l'assurance-chômage)	704	651	1'355	600.1	485.9	1'086.0
Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale	179	303	482	157.4	199.1	356.5
<i>Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques (sans les Eglises nationales)</i>	386	670	1'056	351.9	510.8	862.6
<i>Eglises nationales</i>	331	230	561	262.7	145.4	408.1
Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques (avec les Eglises nationales)	717	900	1'617	614.6	656.2	1'270.8
Direction de la police et des affaires militaires	2'882	1'574	4'456	2'807.2	1'173.9	3'981.1
Direction des finances	547	589	1'136	520.8	482.9	1'003.7
Direction de l'instruction publique	497	1'094	1'591	404.3	648.1	1'052.3
Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie	663	222	885	632.5	155.1	787.7
Autorité de surveillance de la protection des données	4	2	6	3.7	1.3	5.0
Autorités judiciaires et Ministère public	281	660	941	250.8	496.9	747.7
Total	6'542	6'064	12'606	6'055.3	4'359.4	10'414.7

Tableau 1 : Effectifs du personnel par Direction

¹ Le total des effectifs est légèrement différent de la somme des effectifs par Direction, car certains agents et agentes sont employés par plusieurs Directions. Dans le total cantonal, les personnes au bénéfice de plusieurs engagements ne sont comptabilisées qu'une seule fois.

1.2 Comparaison entre effectifs autorisés et effectifs réels

Les effectifs autorisés équivalent à l'état des postes approuvé par le Conseil-exécutif et la somme des postes à durée indéterminée ne doit pas dépasser ce chiffre. Le membre compétent du Conseil-exécutif peut autoriser des engagements de durée déterminée qui entraîne un dépassement temporaire des effectifs autorisés.

Le Tableau 2 compare les effectifs autorisés aux effectifs réels au 31 décembre 2019.

	Comparaison effectifs autorisés-effectifs réels 2019				
	Effectif réels décembre 2019			Effectifs autorisés	
	Engagements de durée indéterminée	Engagements de durée déterminée	Total	Effectifs autorisés	Ecart
Conseil-exécutif	7.0	0.0	7.0	7.0	0.0
Contrôle des finances	22.9	0.8	23.7	24.0	-0.3
Chancellerie d'Etat	72.2	4.9	77.1	80.2	-3.1
Services parlementaires du Grand Conseil	15.8	0.3	16.1	16.6	-0.5
Direction de l'économie publique (sans l'office de l'assurance-chômage)	631.9	38.4	670.3	681.4	-11.1
Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale	334.0	22.5	356.5	362.2	-5.7
Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques (sans les Eglises nationales)	827.9	34.7	862.6	883.8	-21.2
Eglises nationales	379.9	28.3	408.1	417.7	-9.6
Direction de la police et des affaires militaires	3'888.9	92.2	3'981.1	4'149.3	-168.2
Direction des finances	974.6	29.2	1'003.7	1'009.2	-5.5
Direction de l'instruction publique	961.8	90.5	1'052.3	1'032.0	20.3
Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie	777.2	10.5	787.7	802.4	-14.7
Autorité de surveillance de la protection des données	5.0	0.0	5.0	5.2	-0.2
Autorités judiciaires et Ministère public	708.3	39.4	747.7	762.3	-14.6
Total I	9'607.3	391.7	9'999.0	10'233.1	-234.1
Office de l'assurance-chômage (Direction de l'économie publique)	---	---	415.7	---	---
Total II	---	---	10'414.7	---	---

Tableau 2 : Comparaison effectifs autorisés-effectifs réels en équivalents plein temps par Direction

Les effectifs autorisés équivalent aux effectifs requis pour que le canton puisse accomplir ses tâches permanentes. Fin 2019, les effectifs réels étaient inférieurs de 234,1 équivalents plein temps (EPT) aux effectifs autorisés. Cet écart s'explique par la réserve prévue pour les effectifs autorisés de chaque Direction et par l'existence de postes à repourvoir, une constante dans la gestion du personnel.

1.3 Evolution des effectifs du personnel

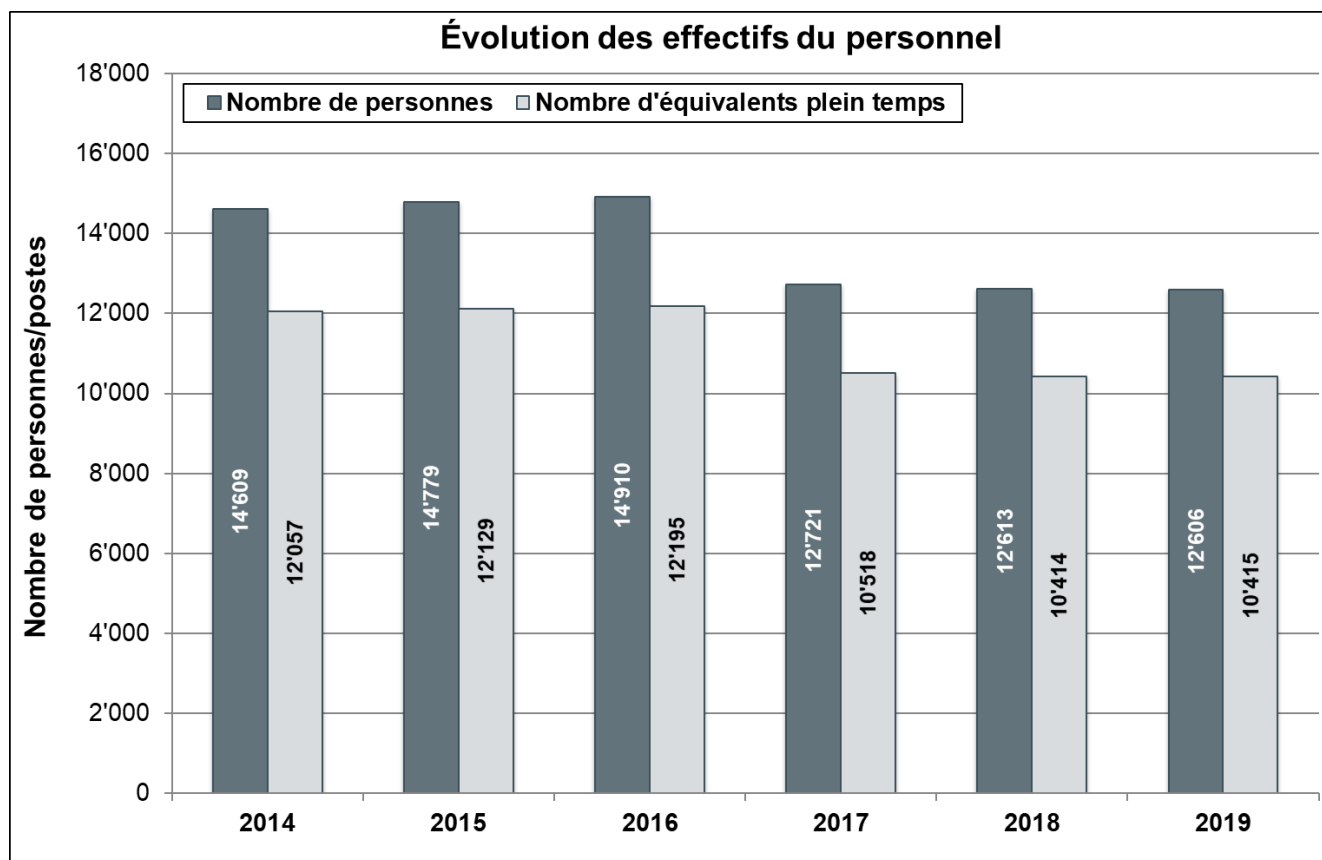


Illustration 1: Evolution des effectifs du personnel cantonal de 2014 à 2019

Les effectifs du personnel cantonal atteignaient 10 414,7 équivalents plein temps (EPT) à la fin 2019, ce qui représente un léger recul par rapport à l'année antérieure. Ce résultat tient compte d'une correction réalisée après la date d'établissement du rapport concernant la Direction de l'instruction publique (voir le commentaire de l'annexe 1).

La Direction de la police et des affaires militaires (-65,4 EPT) a enregistré une variation considérable, qui s'explique principalement par l'évolution au sein de la Police cantonale. La Direction des finances a en revanche clos l'exercice sur une forte hausse de ses effectifs (+38,9 EPT), dont l'origine se trouve pour l'essentiel à l'Intendance des impôts et à l'Office d'informatique et d'organisation. Outre ces principales causes, d'autres effets moins importants et des fluctuations aléatoires qui se sont produites au moment de l'enquête ont également influé sur l'évolution des effectifs du personnel. L'annexe 1 donne des informations détaillées sur l'évolution des effectifs du personnel.

1.4 Autres informations sur l'effectif du personnel (répartition par classe de traitement et bilinguisme)

Les annexes fournissent des informations complémentaires sur l'effectif du personnel. Ainsi, l'annexe 2 en présente l'évolution par office et par classe de traitement en équivalents plein temps et l'annexe 3 la répartition par traitement et langue de correspondance pour chaque Direction (nombre de personnes).

1.5 Coût moyen du traitement par poste à plein temps

En 2019, le traitement brut annuel moyen (13^e mois inclus) s'élevait à CHF 105 977² pour un degré d'occupation de 100 pour cent. Ce chiffre ne comprend pas les autres composantes du traitement, telles que les primes de performance ou les allocations. L'illustration 2 : Traitement moyen du personnel cantonal par équivalent plein temps indique dans un cadre gris le niveau des mesures salariales adoptées *en début d'année* et, dans une flèche gris bleu, l'augmentation effective du traitement moyen à *fin décembre de la même année*.

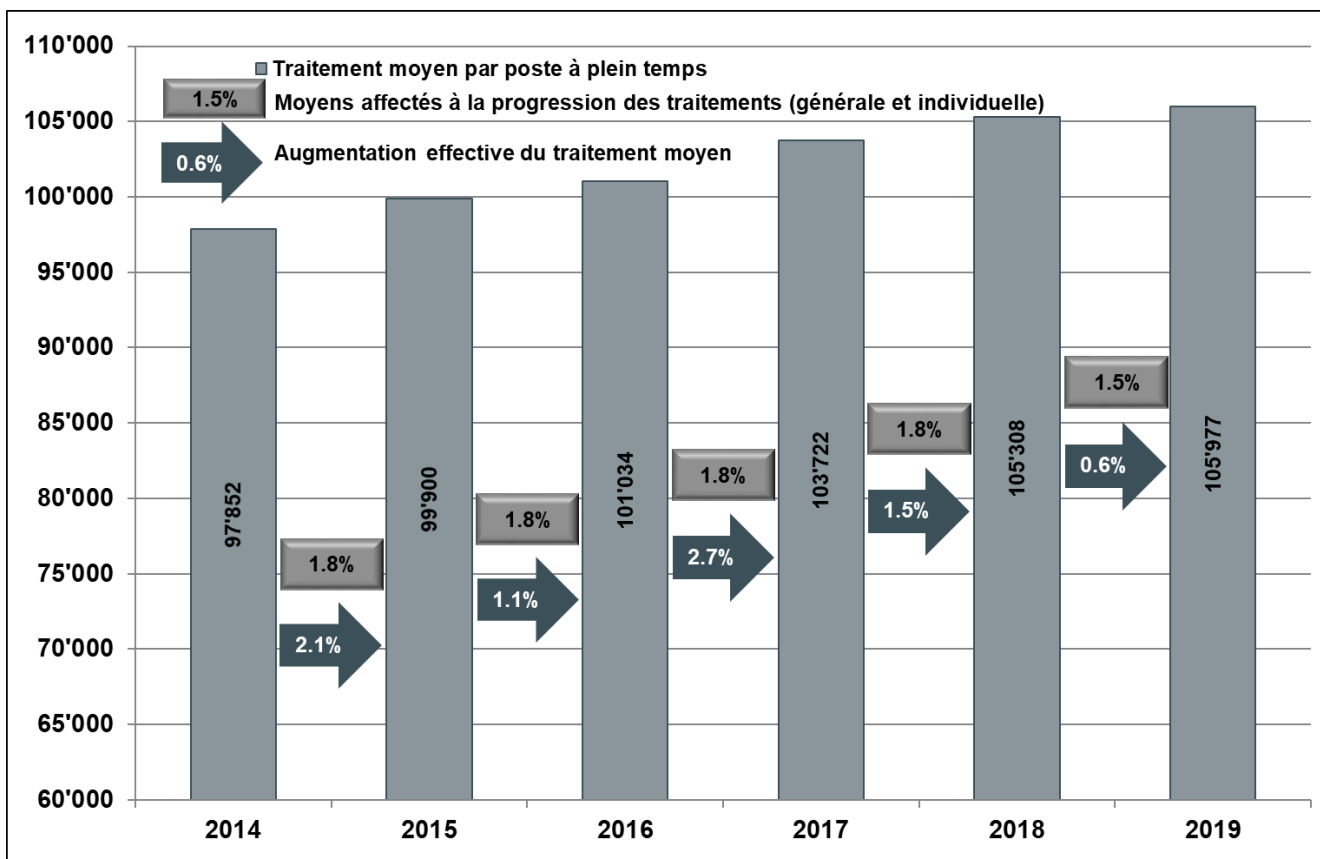


Illustration 2 : Traitement moyen du personnel cantonal par équivalent plein temps

De 2014 à 2019, les traitements ont augmenté en moyenne d'un montant nominal de CHF 8125, ce qui représente une progression de 8,3 pour cent. Durant la même période, le canton a mis à disposition pour les mesures salariales 8,7 pour cent au total de la masse salariale. Le fait que la progression réelle du traitement moyen soit souvent inférieure à ce que l'on pourrait escompter au vu des mesures salariales s'explique notamment par les gains de rotation³. En revanche, l'explication de l'augmentation proportionnellement élevée du traitement moyen de 2016 à 2017 – 2,7 pour cent – est à rechercher en premier lieu dans des raisons structurelles (autonomisation des trois établissements psychiatriques au 1^{er} janvier 2017).

² La comparaison des traitements se fonde souvent dans la pratique sur la **valeur médiane** (50 % des employés perçoivent un traitement inférieur à la médiane et les 50 % restant un traitement supérieur à cette valeur). Cette valeur est jugée plus significative que la moyenne arithmétique, car elle est influencée dans une moindre mesure par les valeurs extrêmes (les très gros traitements, par ex.) et elle traduit donc mieux la réalité. Dans le canton de Berne, la valeur médiane est inférieure d'environ CHF 5 400 à la moyenne arithmétique (elle se situe par ex. à CHF 100 565 en 2019).

³ Des **gains de rotation** sont dégagés lorsque des agents et agentes plus âgés s'en vont et sont remplacés par des personnes plus jeunes, touchant un traitement d'un montant inférieur.

2. Structure du personnel

Les indicateurs sur la structure du personnel concernent uniquement les personnes qui touchent un traitement mensuel. Le personnel rémunéré à l'heure est souvent engagé pour une durée limitée ou à court terme afin d'absorber les pics de charges, et peut varier d'une année à l'autre. Il n'est pas pris en compte de ces engagements dans les indicateurs structurels afin de ne pas nuire à la cohérence des données. Il en va de même pour les personnes en formation (apprenants et apprenantes, stagiaires, aspirants et aspirantes de police, etc.). A l'inverse, les indicateurs peuvent aussi enregistrer avec le temps des variations dont les causes sont en partie structurelles (cf. Evolution des effectifs du personnel, annexe 1). A cet égard, rappelons ici l'autonomisation des trois établissements psychiatriques cantonaux au 1^{er} janvier 2017.

2.1 Structure par âge, âge moyen et ancienneté

Les illustrations 3 à 5 renseignent sur la répartition par tranches d'âges, l'âge moyen et l'ancienneté du personnel cantonal. En raison de l'évolution démographique, nous assistons ces six dernières années à un déplacement de la tranche d'âge des 41 à 50 ans vers celle des 51 à 60 ans. Les classes d'âge des 51 à 60 ans (30,2 %) et des plus de 60 ans (9,3 %) ont atteint en 2019 leurs pourcentages les plus élevés de la période considérée. À l'inverse, la classe d'âge des 21 à 30 ans enregistre un recul pour la troisième année consécutive (-0,3 point de pourcentage) et tombe ainsi à son pourcentage le plus bas en six ans.

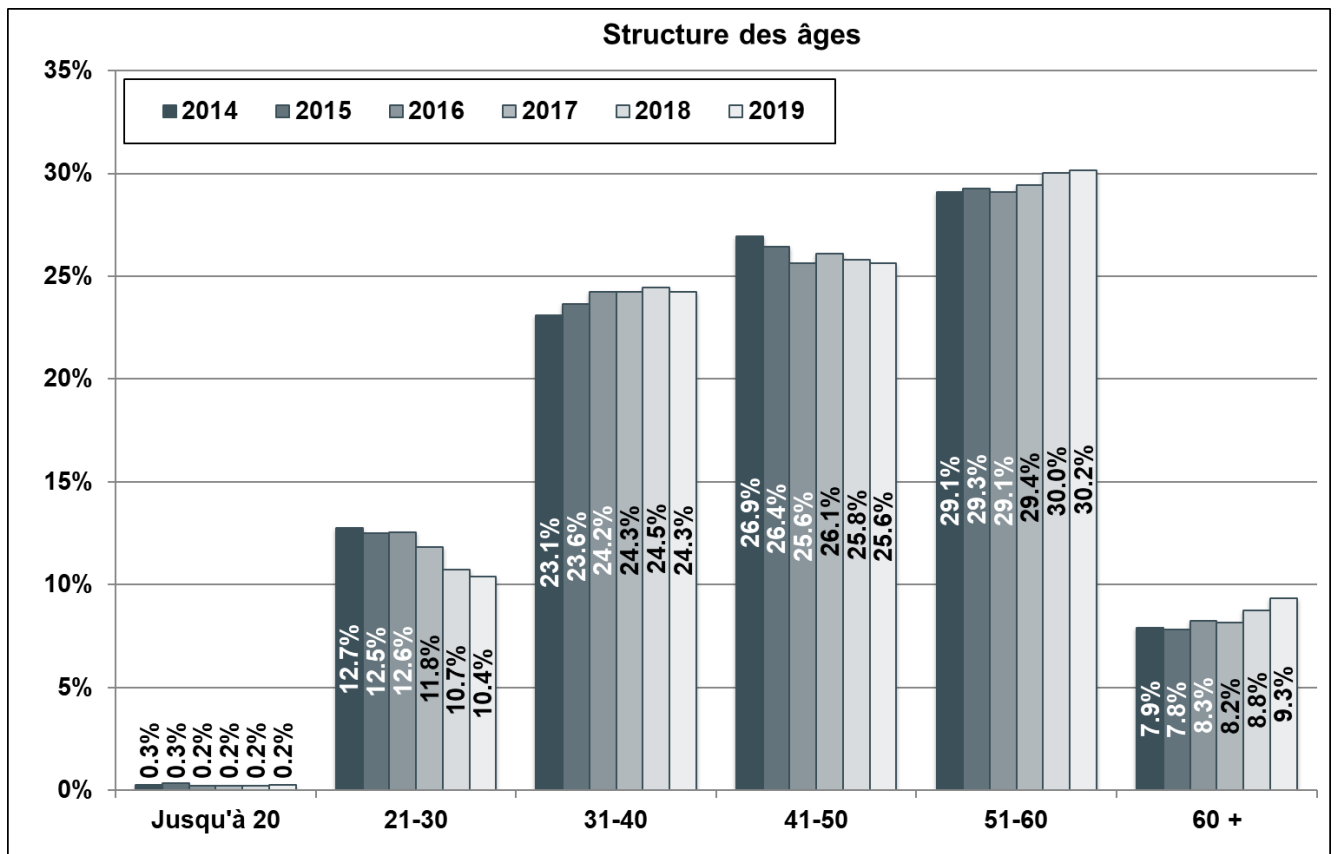


Illustration 3 : Structure par âge du personnel cantonal

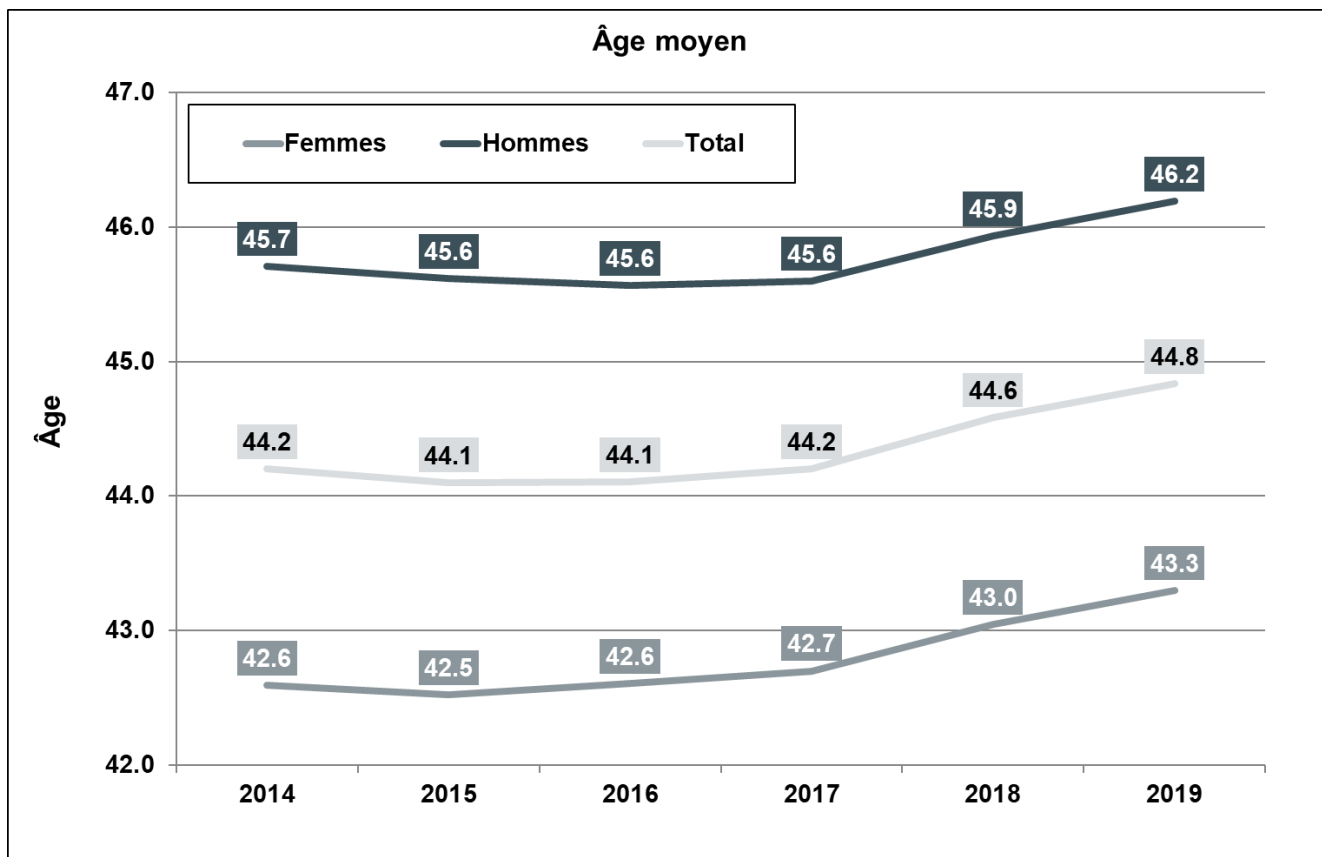


Illustration 4 : Âge moyen du personnel cantonal

L'évolution de la structure par âge (Illustration 3) n'est pas sans influence sur l'âge moyen, qui, après une période de stabilité jusqu'en 2016, augmente sans cesse depuis 2017. En 2019, l'âge moyen a augmenté au même rythme qu'en 2018, de 0,3 an, tant pour les hommes que pour les femmes, atteignant son niveau le plus élevé sur la période considérée.

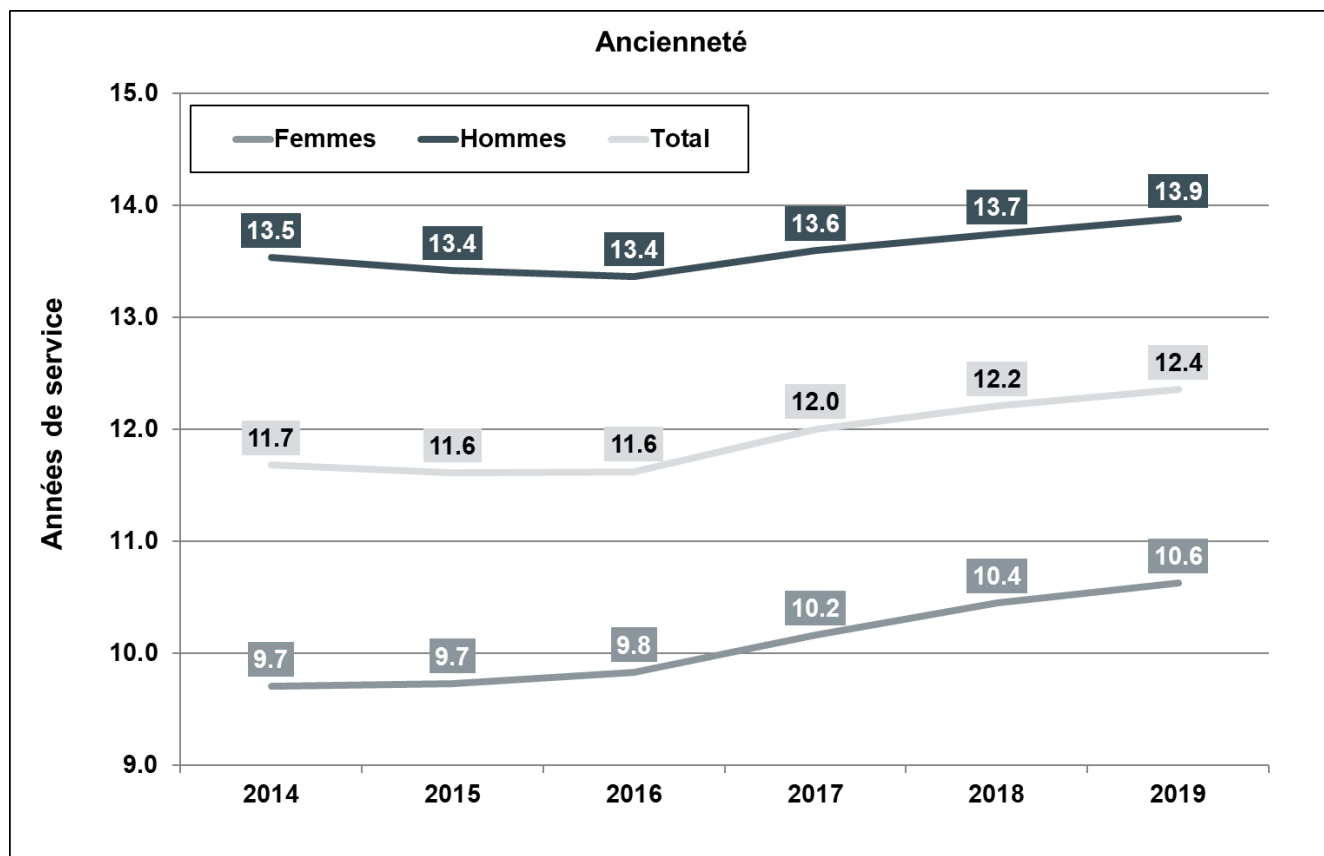


Illustration 5 : Ancienneté du personnel cantonal

Ces dernières années, l’ancienneté moyenne du personnel a aussi tendance à augmenter ; fin 2019, elle se situe à 12,4 ans. Sur l’ensemble de la période considérée, un recul est toutefois observé les premières années chez les hommes, suivi d’une légère reprise à partir de 2016. Cette évolution pourrait notamment s’expliquer par la proportion accrue de départs à la retraite observée en 2014 et en 2016 (cf. Illustration 10 et les explications du point 3.1). En revanche, l’ancienneté moyenne des femmes a constamment augmenté ces dernières années pour s’établir à 10,6 années de service fin 2019. C’est en particulier le bond enregistré entre 2016 et 2017 (0,4 an) qui retient ici l’attention. Dans ce cas aussi, la cause est à rechercher dans l’autonomisation des établissements psychiatriques au 1^{er} janvier 2017, qui présentent une proportion de femmes élevée et enregistrent un taux de fluctuation quelque peu supérieur à la moyenne, de sorte que l’ancienneté des agents et des agentes est inférieure.

2.2 Répartition des sexes

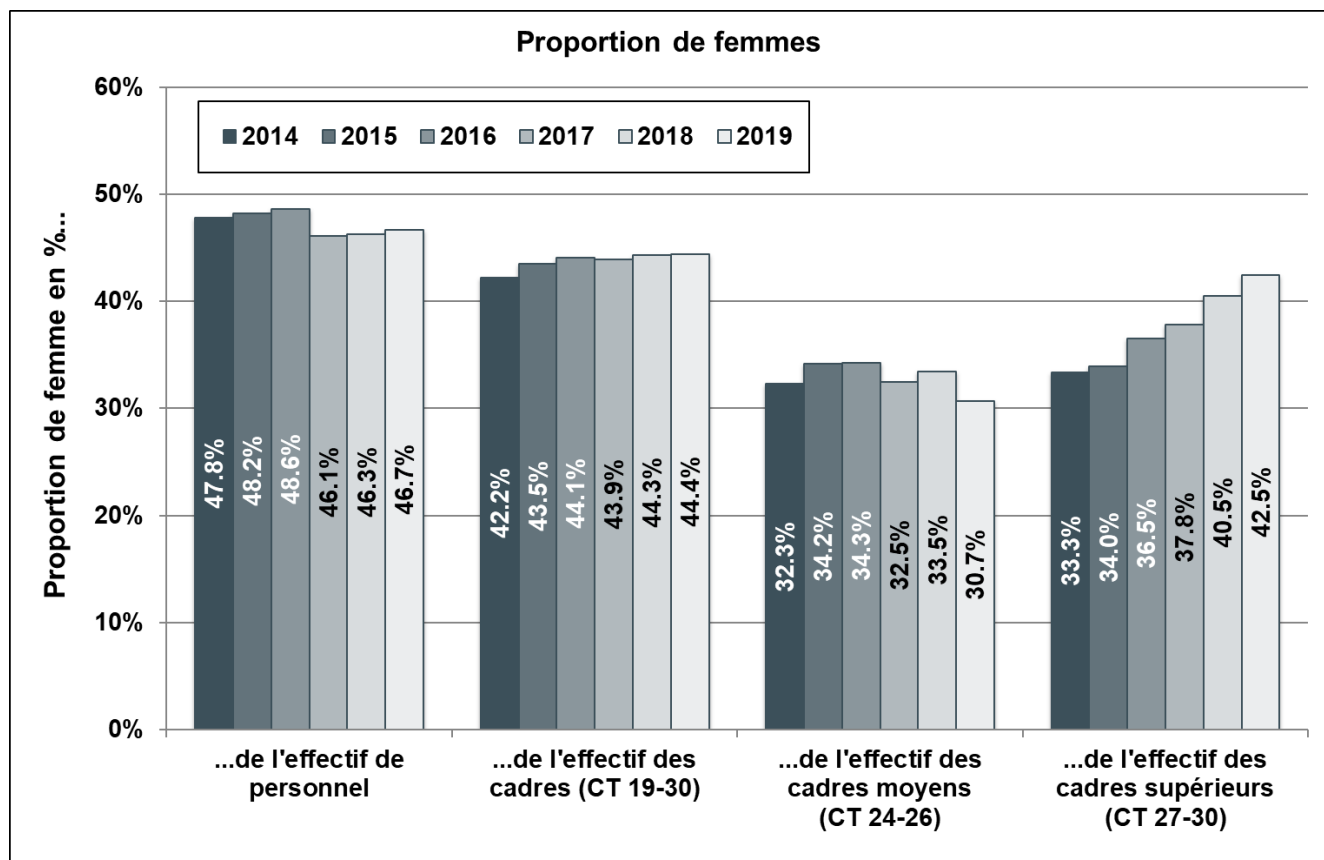


Illustration 6 : Proportion de femmes dans le personnel cantonal

L'augmentation de la part des femmes s'est poursuivie en 2019. Le recul relativement marqué de 2,5 points de pourcentage enregistré entre 2016 et 2017 s'explique par l'évolution structurelle (autonomisation des trois services psychiatriques, dans lesquels le personnel féminin est majoritaire). Sans cet effet, la proportion de femmes se serait accrue de façon constante sur la période considérée.

La proportion de femmes parmi les classes de traitement supérieures augmente légèrement (0,1 point de pourcentage) pour l'ensemble de l'effectif des cadres (CT 19-30), tandis qu'elle recule de 33,5 à 30,7 pour cent (-2,8 points de pourcentage) pour les cadres moyens (CT 24 à 26), évolution toutefois compensée par la hausse de la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs (+2,0 points de pourcentage). Les variations relativement importantes enregistrées dans les groupes de classes de traitement supérieures (CT 24 à 26 et CT 27 à 30) s'expliquent par le faible nombre de personnes appartenant à chacune de ces classes, de sorte qu'il suffit de quelques changements de poste pour que les pourcentages varient de façon perceptible.

Comme les professions représentées dans certaines Directions emploient nettement plus de personnes de l'un ou l'autre des deux sexes, la proportion de femmes varie fortement d'une Direction à l'autre, de sorte qu'une interprétation plus nuancée s'impose. Aussi l'annexe 4 présente-t-elle des données supplémentaires sur l'évolution de la répartition des sexes dans chaque Direction.

2.3 Proportion du personnel travaillant à temps partiel

Les illustrations 7 et 8 montrent la proportion du personnel de l'administration cantonale qui travaille à temps partiel, c'est-à-dire la proportion d'agents et agentes cantonaux dont le degré d'occupation est inférieur à 90 pour cent.

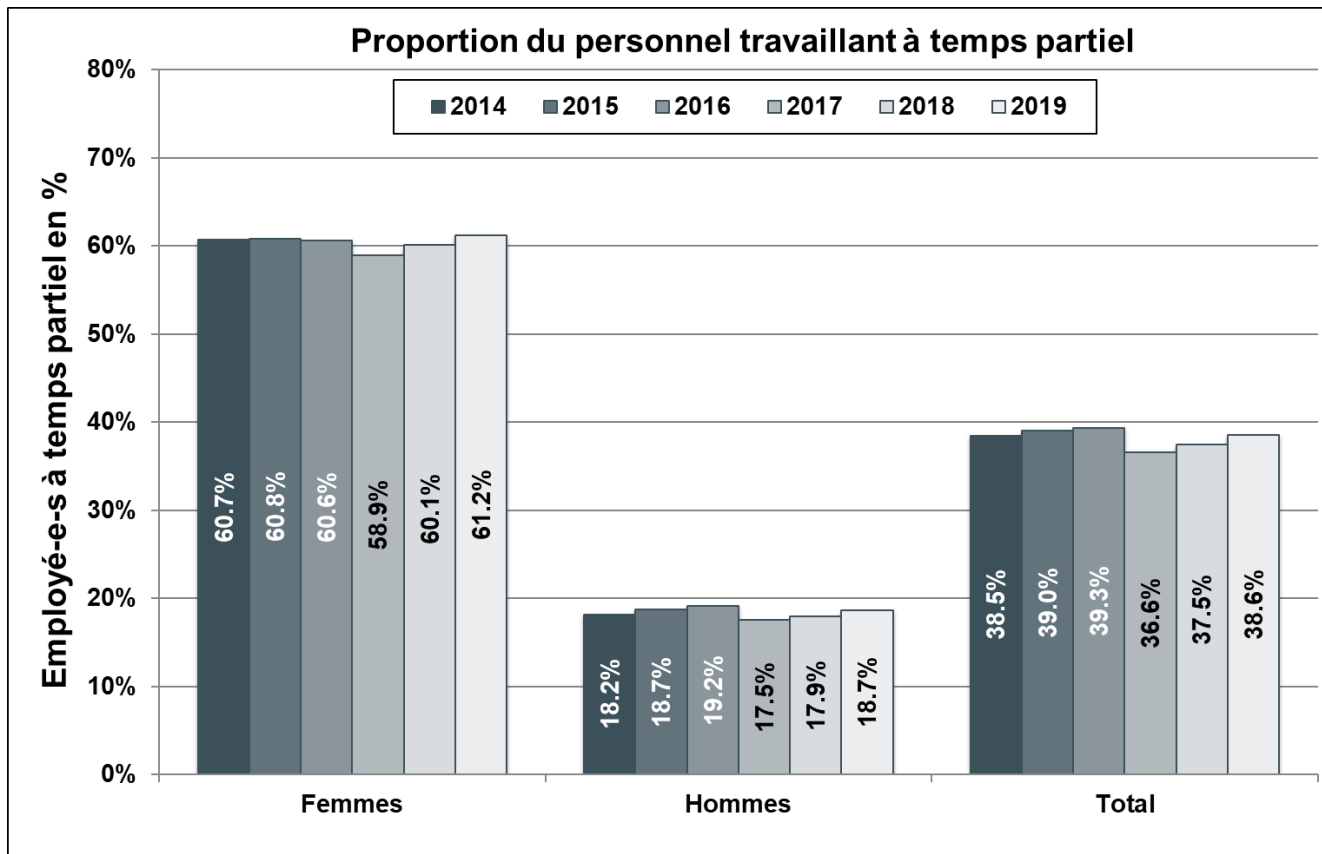


Illustration 7 : Proportion du personnel cantonal travaillant à temps partiel

Le taux de temps partiel a augmenté de 1,1 point de pourcentage en 2019 pour atteindre 38,6 pour cent à la fin de l'année. Sans le fléchissement de 2017 dû à des raisons structurelles (autonomisation des trois cliniques psychiatriques), les taux de temps partiel suivent eux aussi une tendance à la hausse sur l'ensemble de la période considérée. Cette évolution vaut tant pour les femmes, dont le taux a augmenté de 1,1 point de pourcentage, que pour les hommes, avec une hausse de 0,8 point de pourcentage. Fin 2019, le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel (61,2 %) était de la sorte plus de trois fois plus important que celui des hommes (18,7 %).

Des données plus détaillées figurent à l'annexe 5, qui présente, pour chaque Direction et par sexe, les statistiques des effectifs en fonction de leur temps de travail.

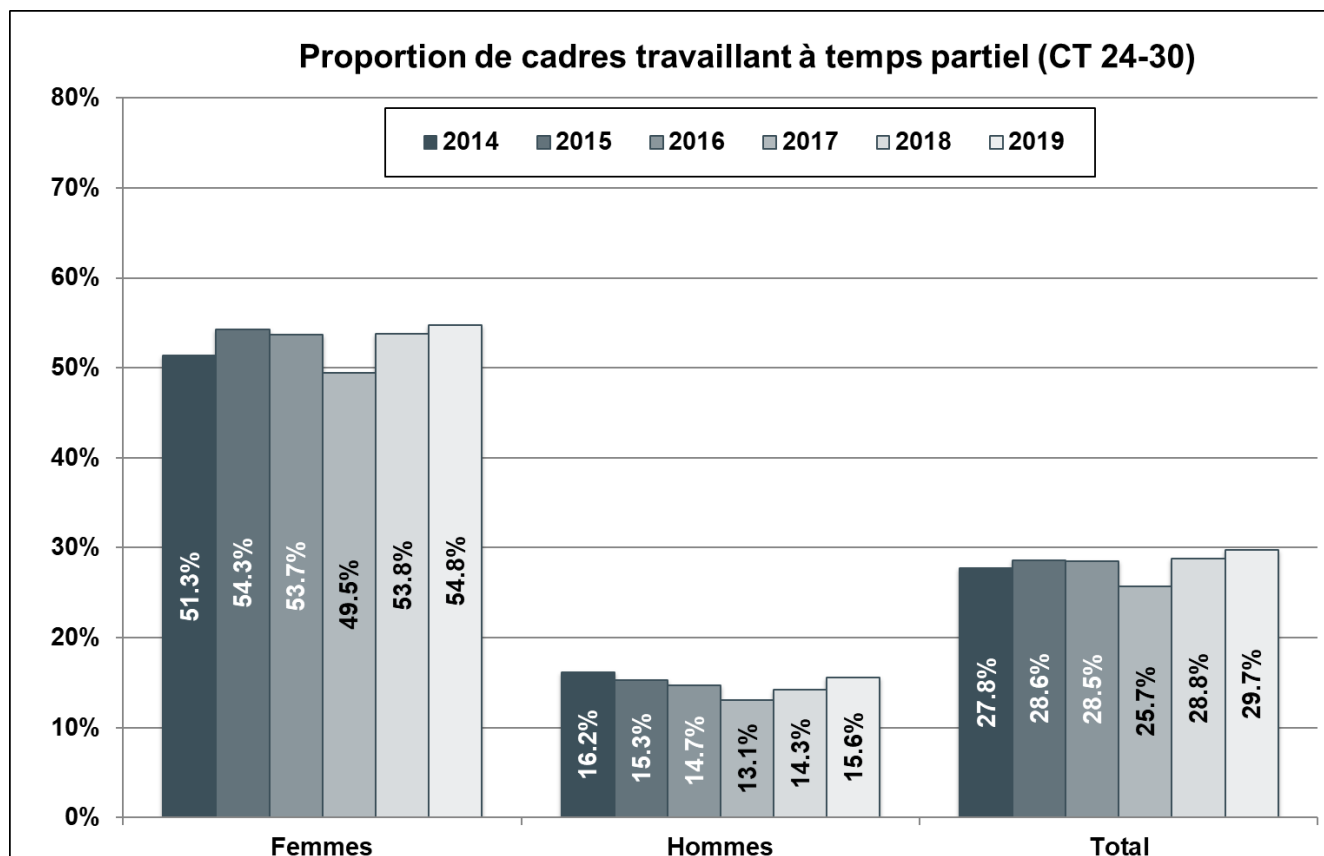


Illustration 8 : Proportion de cadres travaillant à temps partiel (classes de traitement 24 à 30)

L'illustration 8 présente les taux de temps partiel dans les classes de traitement supérieures (24 à 30), qui comprennent à la fois les cadres dirigeants et les cadres fonctionnels. Le constat qui vaut pour l'ensemble du personnel cantonal s'applique ici aussi (voir illustration 7) : la tendance au temps partiel se renforce en 2019, et les différences de taux de temps partiel entre hommes et femmes sont aussi considérables pour ces fonctions.

Stratégie relative au personnel 2016 à 2019

Dans le cadre de sa stratégie relative au personnel, le Conseil-exécutif du canton de Berne s'est fixé pour objectif d'améliorer encore les possibilités permettant de concilier de façon optimale travail, famille et loisirs (objectif n° 2).

L'évolution des taux de temps partiel, un des indicateurs importants de cet objectif, est fondamentalement positive, abstraction faite du recul enregistré en 2017 du fait de l'autonomisation des établissements psychiatriques, et le taux global de 38,6 pour cent est bien plus élevé par rapport à d'autres employeurs dans la région Berne-Mittelland.

Voilà des années que le canton de Berne œuvre à la conciliation de la vie professionnelle, de la vie de famille et de la vie privée et qu'il met en place un cadre favorable à cette conciliation : les modèles de travail souples, le télétravail, l'extension du congé de paternité et d'adoption à dix jours et la possibilité prévue par le droit du personnel de réduire le degré d'occupation après une naissance ou une adoption en sont les principaux exemples.

2.4 Proportion de personnes en apprentissage

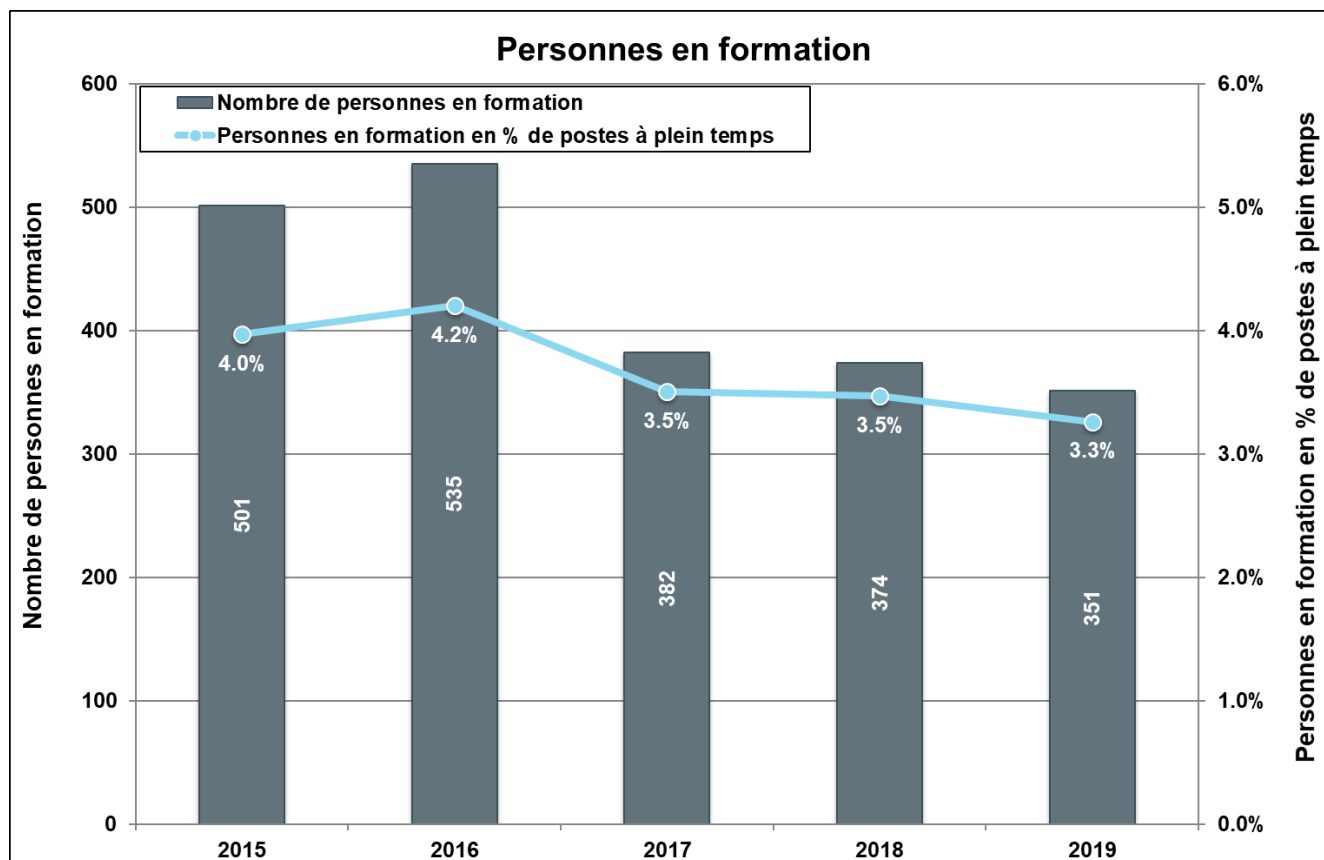


Illustration 9 : Proportion de personnes en apprentissage entre 2015 et 2019

Au total, 351 personnes étaient en formation dans l'administration du canton de Berne durant l'année scolaire 2019-2020, ce qui représente une proportion de personnes en apprentissage de 3,3 pour cent de l'effectif (en équivalents plein temps). Le nombre de contrats d'apprentissage a légèrement reculé par rapport à l'année précédente, de 23 unités. Les tendances de ces dernières années sont surtout à mettre sur le compte de l'évolution démographique : il devient de plus en plus difficile de pourvoir les places d'apprentissage, surtout dans les professions commerciales. Des 351 personnes en apprentissage, 24 étaient de langue française, ce qui représente 6,8 % du total.

3. Départs de personnel

3.1 Fluctuations brutes et nettes

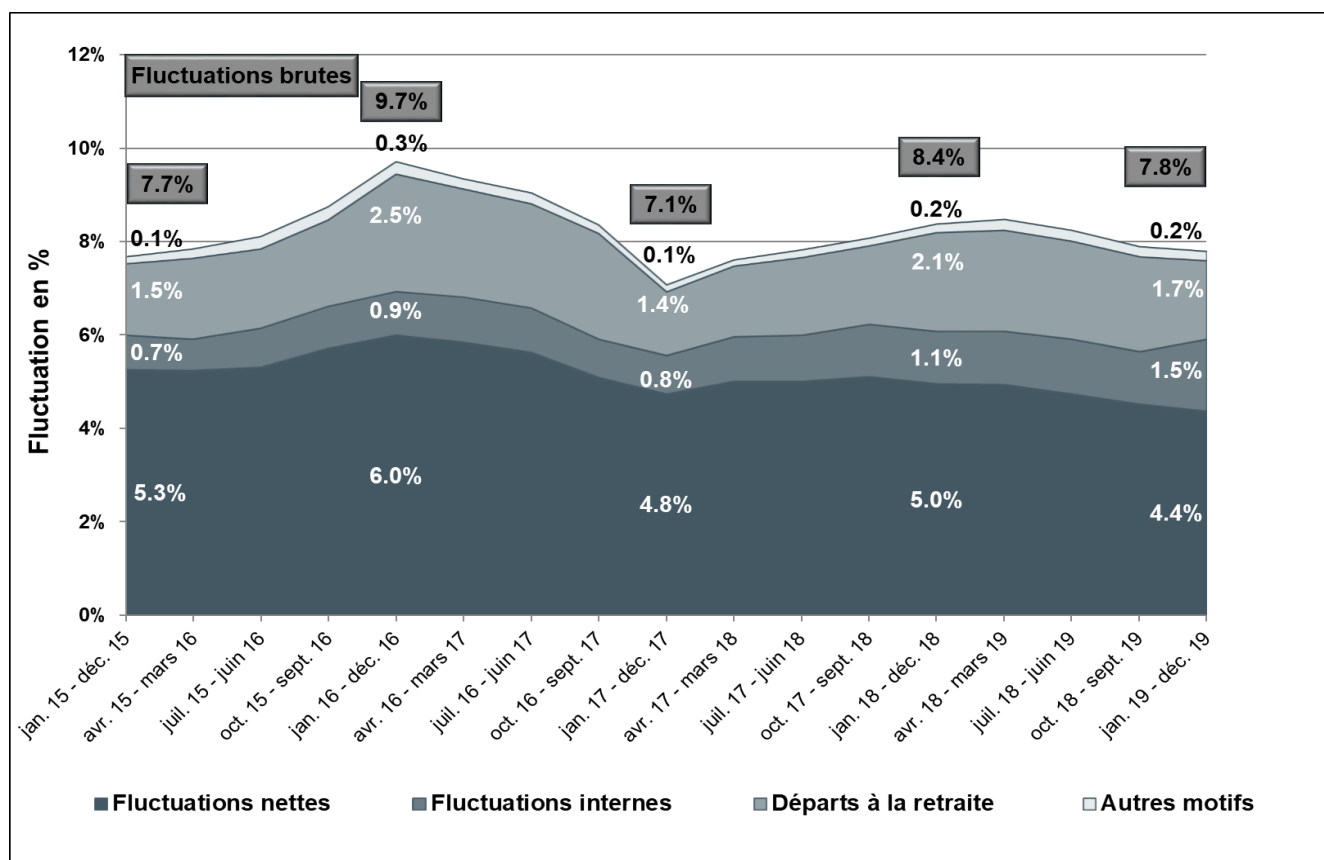


Illustration 10 : Taux de fluctuation du personnel cantonal

L'illustration 10 présente l'évolution des différents indicateurs de fluctuation. Les fluctuations brutes englobent tous les départs d'agents cantonaux. Après avoir enregistré une augmentation de +1,3 point de pourcentage en 2018, elles ont reculé en 2019 (-0,6 point de pourcentage, à 7,8 %). Cette évolution en dents de scie s'explique par l'augmentation des départs en 2016 motivée par les futures mutations structurelles de la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale (autonomisation des trois établissements psychiatriques au 1^{er} janvier 2017) et par la fermeture du foyer d'éducation de Prêles le 31 octobre 2016. Ce phénomène s'explique probablement par le fait que les projets de réorganisation de ce genre peuvent susciter des inquiétudes, ce qui amène un petit nombre d'employés et d'employées concernés à changer d'emploi ou à prendre leur retraite, ordinaire ou anticipée. En conséquence, le taux de fluctuation est tombé en 2017 à un niveau inhabituellement bas, avant de se stabiliser en 2018 et en 2019 et de retrouver son niveau habituel oscillant autour de 8 pour cent.

Les **fluctuations nettes** recensent le personnel quittant le canton pour un autre employeur (autrement dit sans les départs à la retraite ni les changements internes) ; elles se situaient à 4,4 pour cent en 2019 (-0,6 point de pourcentage). Elles s'inscrivent ainsi en recul par rapport à l'année précédente et tombent au niveau le plus bas de la période considérée. Généralement, elles oscillent autour de 5 pour cent. L'annexe 6 présente les taux de fluctuation nettes par office des trois dernières années.

Les **fluctuations internes** ont certes augmenté (+0,4 point de pourcentage), mais restent modérées (1,5 %). Il faut cependant préciser que seuls les départs pour une autre Direction, un autre office ou une autre entreprise entrent dans le calcul des fluctuations internes ; les changements de poste et les promotions au sein d'un même office ou d'une même entreprise ne sont pas pris en compte, de sorte que le taux de fluctuation interne effectif devrait être supérieur.

Après une augmentation l'année précédente, les **départs à la retraite** sont retombés en 2019 (à 1,7 %, soit -0,4 point de pourcentage). En temps normal, les départs pour des raisons d'âge avoisinent 2 pour cent, de sorte que les statistiques des deux dernières années restent dans la norme. Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2015, la révision de la loi sur les caisses de pension cantonales (passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations) a fortement influé sur le recul du nombre de départs à la retraite en 2015, car les agents avaient été plus nombreux, les années précédentes, à prendre leur retraite en prévision du changement de primauté. L'augmentation marquée de 2016 s'explique, comme nous l'avons déjà mentionné, par le nombre relativement important de départs à la retraite, tant ordinaire qu'anticipée, décidés dans la perspective de l'autonomisation des établissements psychiatriques au 1^{er} janvier 2017.

Il reste par ailleurs des types de départs qui n'entrent pas dans les autres catégories (arrêt du travail après une absence prolongée, pour un congé de maternité, par ex., et décès).

Stratégie relative au personnel 2016 à 2019

En adoptant sa stratégie relative au personnel, le Conseil-exécutif s'est fixé comme but d'être perçu comme un employeur attrayant qui parvient à s'attacher les services d'employés et employées compétents et à fidéliser les collaborateurs et collaboratrices performants (objectif n° 6). A cet effet, le canton a mis en œuvre plusieurs mesures (et notamment la création d'une nouvelle image d'employeur ou la mise en place d'une planification de la relève et des carrières).

Les indicateurs de fluctuation permettent d'estimer approximativement sa performance en matière de fidélisation du personnel. Un taux de fluctuation bas peut être révélateur d'une satisfaction élevée ou d'un fort sentiment de loyauté envers l'employeur. Par rapport à d'autres employeurs, les taux de fluctuation du canton de Berne – et en particulier celui de fluctuation nette, sur lequel il est le plus possible d'agir – sont dans la norme ou légèrement en dessous. Cette fidélité relativement élevée des employés et employées envers le canton de Berne est en outre corroborée par l'allongement de l'ancienneté moyenne (voir l'illustration 5).

3.2 Résultats de l'enquête sur les départs

Un « suivi des départs » a été mis en place en 2010 au niveau cantonal. Dans le cadre de cette enquête, les personnes qui quittent le service du canton sont interrogées de manière systématique sur leur satisfaction au travail, le motif de leur départ et d'autres aspects de leurs conditions d'engagement⁴. Ce suivi des départs doit permettre d'analyser les appréciations (positives comme négatives) des agents et des agentes cantonaux, d'anticiper les tendances et d'adopter le cas échéant les mesures nécessaires, ainsi que de fournir aux cadres dirigeants des conclusions spécifiques pour chaque domaine. L'enquête sur les départs fournit ainsi des informations circonstanciées, et en particulier qualitatives, qui complètent l'analyse purement quantitative des indicateurs de fluctuation exposée ci-dessus. En effet, les indicateurs ne permettent pas à eux seuls, par exemple, de déterminer les raisons qui motivent quelqu'un à quitter le canton, ni les mesures éventuelles qui s'imposent.

L'enquête sur les départs permet en outre de confirmer certaines conclusions des sondages réalisés périodiquement auprès de l'ensemble du personnel et de déterminer relativement tôt les tendances entre deux sondages du personnel. Elle constitue donc un instrument important de controlling qualitatif du personnel. L'illustration 11 présente une synthèse du rapport établi sur la base de l'enquête. Elle expose les raisons que les agents et agentes ont le plus souvent invoquées l'an dernier pour motiver la résiliation de leurs rapports de service avec le canton de Berne. Les personnes interrogées pouvaient choisir trois réponses au maximum parmi une série de raisons possibles. Cette question n'a pas été posée aux personnes quittant le canton pour prendre leur retraite ou pour des raisons de santé.

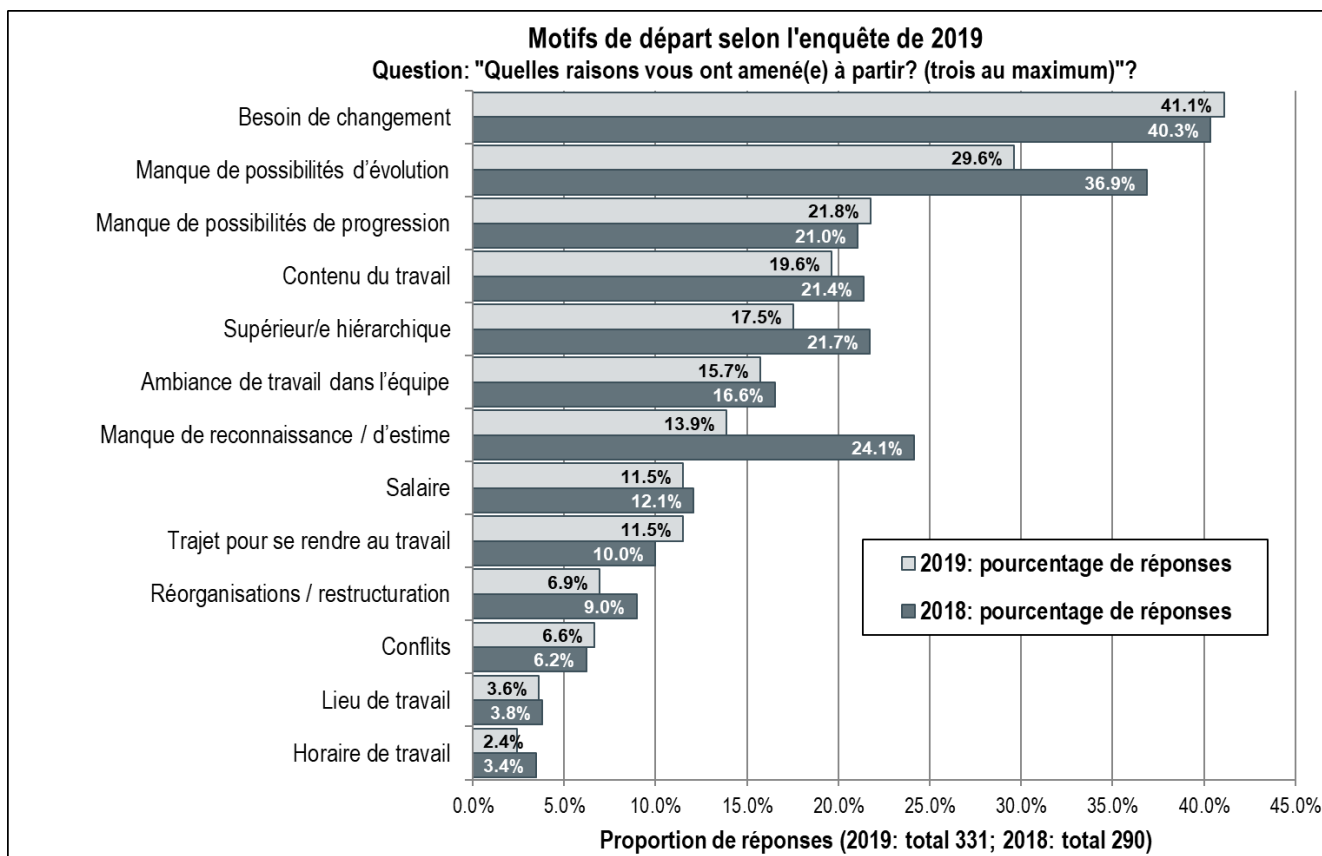


Illustration 11 : Motifs de départ

⁴ Cette enquête concerne tous les membres du personnel qui quittent le service du canton de Berne pour un autre employeur, pour prendre leur retraite, pour des raisons de santé ou à la fin d'un engagement à durée déterminée d'au moins 6 mois (y compris les mutations internes qui impliquent un changement de Direction ou d'office). Le taux de retour en 2019 a été de 78 pour cent au total, ce qui est jugé comme un bon résultat pour un sondage.

Depuis la première édition de l'enquête en 2010, le **besoin de changement dans la vie professionnelle** et le **manque de possibilités d'évolution** ont été les motifs le plus souvent invoqués. Le classement des autres motifs ne varie généralement guère d'une année à l'autre. Un changement marquant est à noter pour le sujet **Manque de reconnaissance / estime**, en recul de 10,2 points de pourcentage. Les causes exactes de cette nette amélioration n'ont pas encore pu être établies et appellent d'autres observations et analyses. Le sujet de la **rémunération** retient lui aussi l'attention : si, en 2013, le traitement était encore le troisième motif de départ, invoqué par 26 pour cent des personnes interrogées, il ne vient actuellement qu'au huitième rang des raisons d'un départ et n'est mentionné que par 11,5 pour cent des anciens agents et agentes.

Stratégie relative au personnel 2016 à 2019

Le Conseil-exécutif du canton de Berne a fait de **l'encouragement des cadres** l'un des objectifs de sa stratégie relative au personnel (objectif n° 3). Les résultats ci-dessous de l'enquête sur les départs qui concernent les motifs peuvent servir d'indicateur de la qualité du travail des cadres.

Sur 331 agents et agentes ayant répondu, 58 (17,5 pour cent) mentionnent leur supérieur comme l'un des motifs de leur départ, ce qui représente une légère amélioration par rapport à l'année précédente. Il y a lieu en outre de mettre en exergue la nette amélioration du critère Manque de reconnaissance / estime, rattaché lui aussi au sujet de la conduite du personnel. En 2019, seulement 13,9 pour cent des agents et des agentes l'ont cité parmi les raisons qui les ont poussés à quitter le canton, ce qui représente un net progrès par rapport à l'année précédente (-10,2 points de pourcentage).

Toutefois, il ne faut pas surestimer la pertinence de ces résultats, du fait du faible nombre de cas. Néanmoins, l'enquête par sondage réalisée auprès du personnel au printemps 2019 a confirmé dans l'ensemble les conclusions de l'enquête sur les départs. La note accordée au domaine *Supérieurs directs* reste élevée, en dépit d'une légère dégradation par rapport au sondage du personnel de 2015.

La majorité des agents et agentes qui quittent le service du canton ont globalement une appréciation positive de leur passage dans l'administration (cf. Illustration 12) : 84,2 pour cent des personnes sondées se déclarent « plutôt satisfaites » à « très satisfaites » de leur engagement, ce qui représente une amélioration par rapport à l'année précédente (+1,8 point de pourcentage). Les personnes qui ont quitté le service du canton lui ont donné la note de 4,6 sur une échelle de 1 à 6, la même qu'en 2017 et 2018.

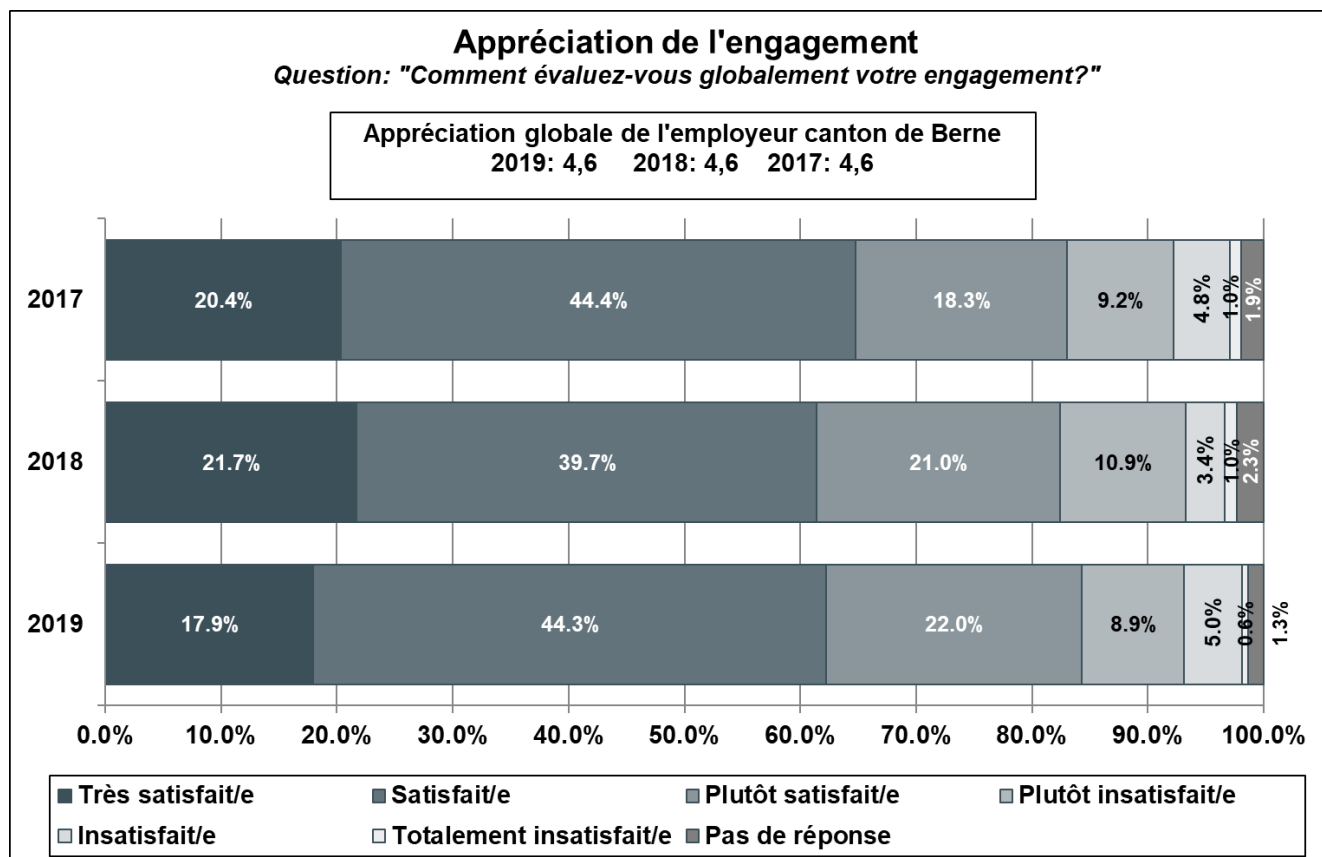


Illustration 12 : Appréciation de l'engagement au canton de Berne

4. Soldes horaires et provisions

4.1 Soldes de l'horaire de travail annualisé, de vacances et du compte épargne-temps

Les agents et agentes cantonaux ont, à quelques exceptions près (les ecclésiastiques, p. ex.), l'obligation d'enregistrer leur temps de travail. Les soldes horaires du personnel se composent des heures de travail effectuées en plus de l'horaire réglementaire de 8,4 heures par jour (solde de l'horaire annualisé), des jours de vacances non pris et du compte épargne-temps (avoir CET). Fin 2019, les soldes horaires moyens équivalaient à 21,6 jours par équivalent plein temps (voir Illustration 13).

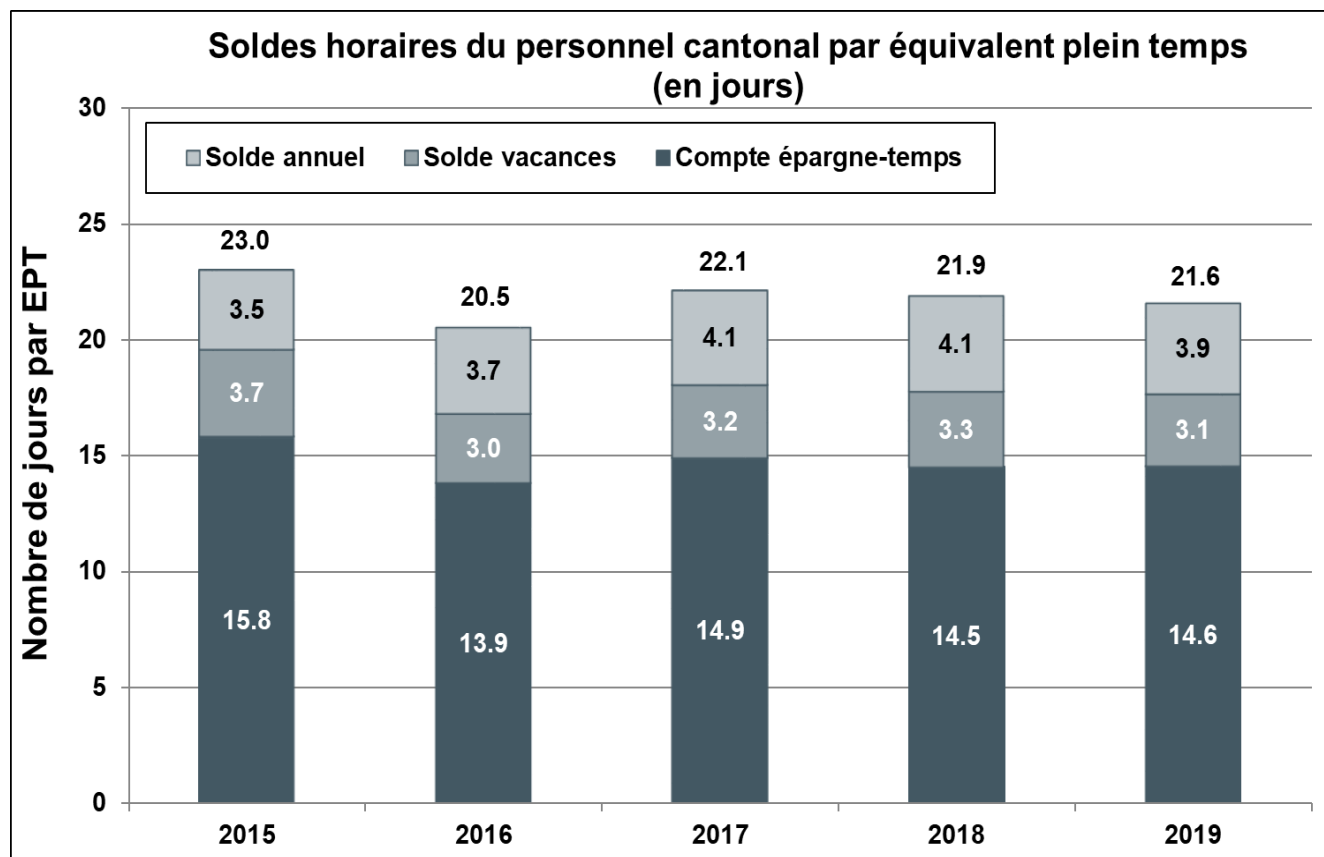


Illustration 13 : Soldes horaires du personnel cantonal par équivalent plein temps (en jours)

Les soldes horaires sont stables depuis 2015, avec une légère tendance à la baisse, qui est le résultat des dispositions plus strictes en matière de temps de travail adoptées lors de la révision partielle de l'ordonnance sur le personnel entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016 (compte épargne-temps plafonné à 50 jours, compensation financière pour les heures supplémentaires inévitables dues à des pics de travail en ce qui concerne le solde annuel d'heures de travail). Le solde horaire moyen par poste à plein temps a diminué de 0,3 jour entre 2018 et 2019 pour s'établir à 21,6 jours. Le durcissement des dispositions régissant le temps de travail a surtout permis de maîtriser la forte hausse du compte épargne-temps enregistrée auparavant, de sorte que ce solde s'est stabilisé autour de 14 à 15 jours en moyenne depuis 2016.

La comparaison entre les Directions (voir Illustration 14) confirme la légère tendance au recul des soldes horaires. Il n'y a en effet plus que la Chancellerie d'Etat et la Direction de la police et des affaires militaires à enregistrer de légers accroissements de leurs soldes horaires, toutes les autres unités administratives présentant une baisse. La forte hausse des soldes horaires par poste à plein temps constatée en 2017 à la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale est une conséquence de l'autonomisation des établissements psychiatriques. En effet, dans le domaine des soins, la durée du travail des agents et des agentes est déterminée par des plans d'affectation contraignants, ce qui les empêche d'accumuler des heures. Puisque l'analyse ne tient plus compte depuis 2017 du personnel des établissements psychiatriques, la moyenne générale des soldes horaires a augmenté (voir Illustration 13).

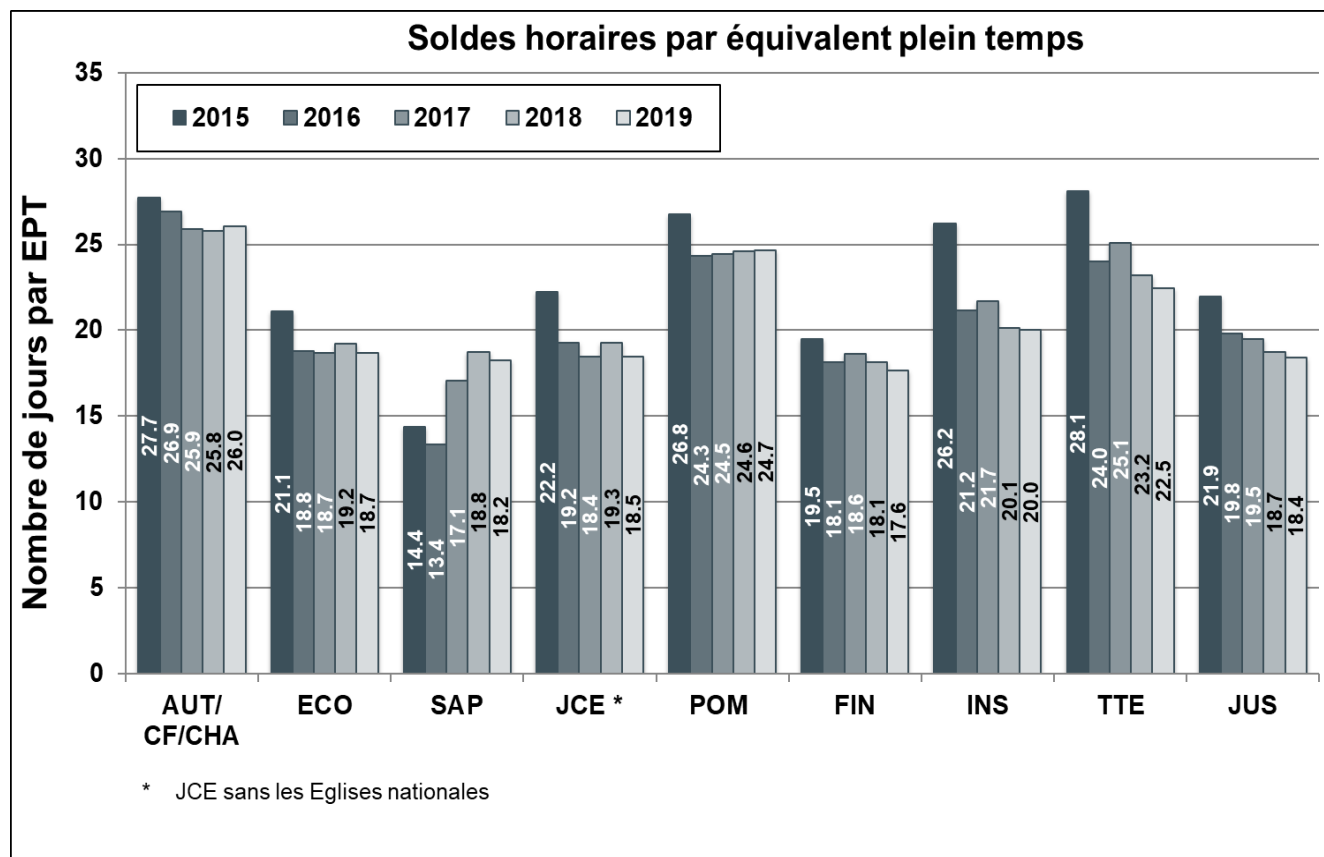


Illustration 14 : Soldes horaires par Direction et par équivalent plein temps (en jours)

4.2 Provisions pour les soldes de l'horaire annualisé, les vacances et le CET

Le canton constitue des provisions pour les soldes horaires. Lorsqu'une personne quitte le service du canton, elle prend en principe les jours accumulés. Si cela n'est pas possible avant la fin du délai de congé, le canton lui paie le solde horaire résiduel. Le montant des provisions nécessaires est ainsi recalculé et actualisé chaque année.

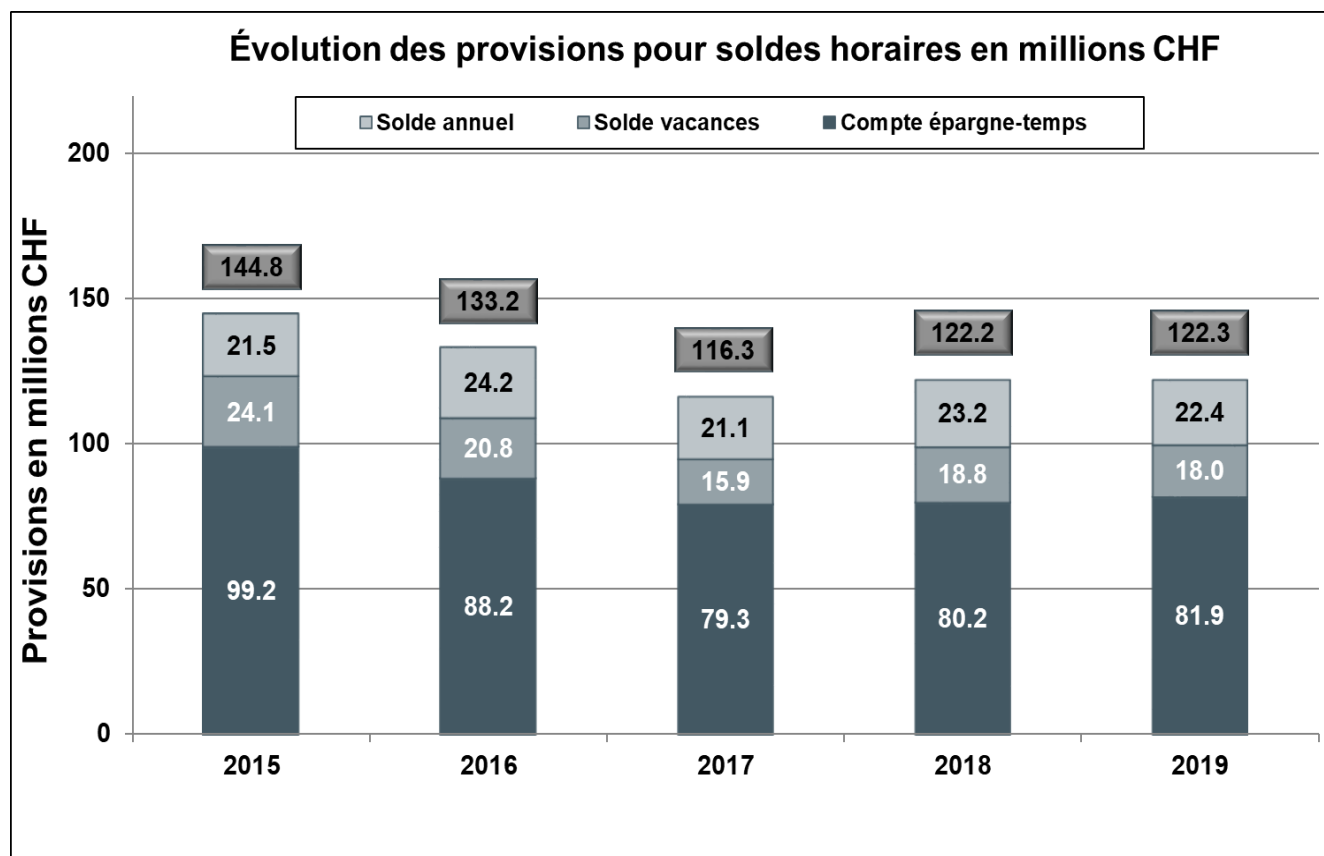


Illustration 15 : Evolution des provisions correspondant aux soldes horaires

Comme le montre l'illustration 15, les provisions constituées pour les **soldes horaires du personnel cantonal** totalisaient CHF 122,3 millions fin 2019, ce qui ne représente qu'une faible augmentation de 0,1 million de francs par rapport à 2018. Grâce au plafond de 50 jours introduit par la révision partielle de l'ordonnance sur le personnel entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et aux répercussions de l'autonomisation des établissements psychiatriques, les provisions pour le compte épargne-temps ont reculé d'environ un cinquième par rapport à 2015 et sont depuis lors stables.

5. Absences pour cause de maladie ou d'accident

L'enregistrement pratiquement généralisé du temps de travail dans l'administration cantonale permet un relevé précis des absences pour cause de maladie ou d'accident dans presque toutes les unités administratives.

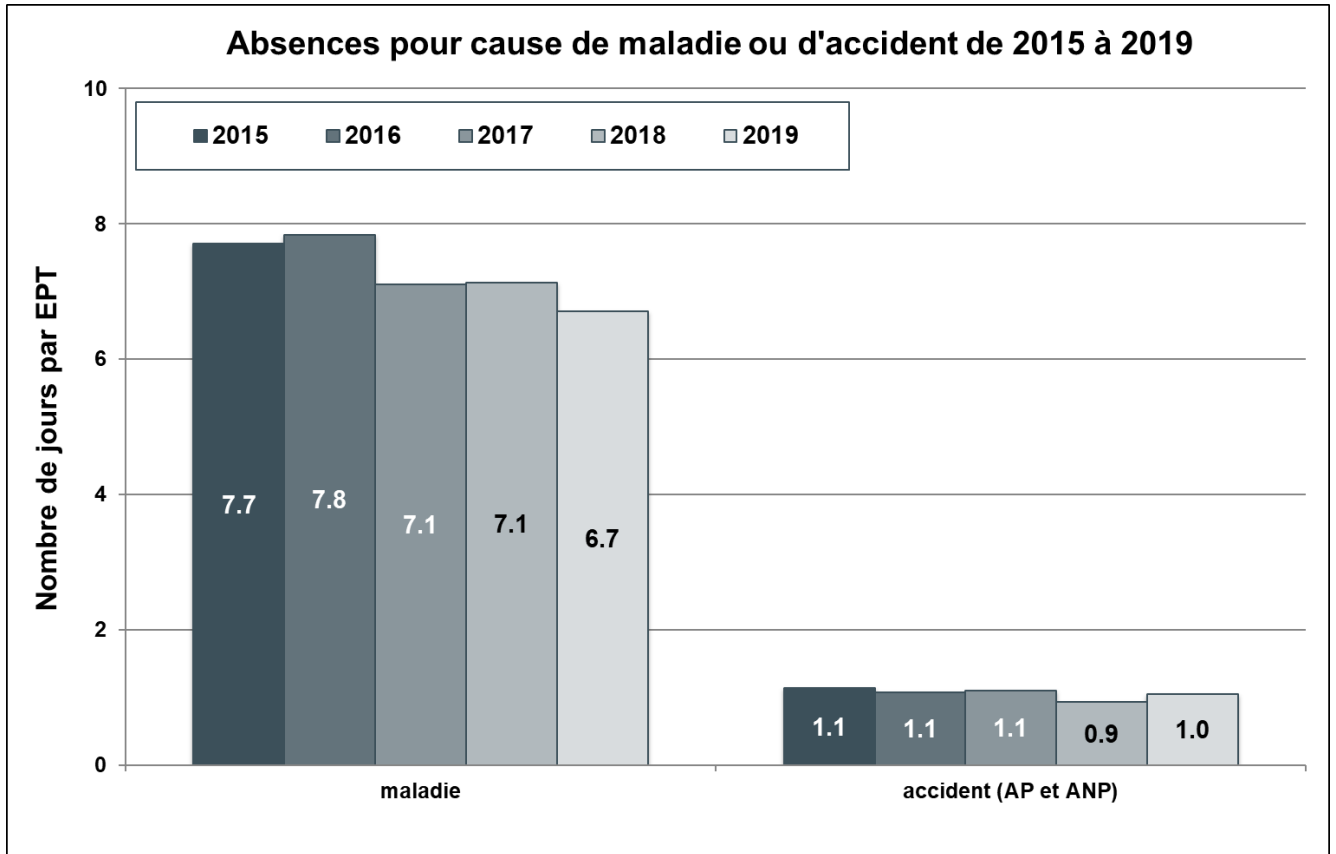


Illustration 16 : Absences pour maladie ou accident (en jours par équivalent plein temps)

Les **absences pour maladie** totalisaient en moyenne 6,7 jours par équivalent plein temps en 2019, soit une diminution appréciable de 0,4 jour par rapport à 2018. Le fort recul enregistré en 2017 s'explique ici aussi par l'autonomisation des établissements psychiatriques, le taux d'absence pour maladie étant légèrement plus élevé dans cette branche (voir aussi l'illustration 17). Par rapport à d'autres entreprises, la moyenne des jours d'absence pour maladie est dans la norme.

Les **absences pour accident** sont restées stables en 2019 et représentaient en moyenne 1,0 jour par équivalent plein temps. Un cinquième des absences résultait d'**accidents professionnels** (0,2 jour de travail par équivalent plein temps), les quatre autres cinquièmes étant imputables à des **accidents non professionnels** (0,8 jour de travail par équivalent plein temps). Le niveau d'absences pour accident se situe lui aussi dans la norme, puisqu'il est comparable à celui observé dans d'autres entreprises.

La comparaison des chiffres des Directions révèle de nettes différences. Il faut cependant garder à l'esprit que des cas isolés d'absence de longue durée (longue maladie suivie d'un congé de convalescence, p. ex.) peuvent influencer plus ou moins fortement les valeurs selon les années, de sorte que des fluctuations même relativement grandes sont le fruit du hasard.

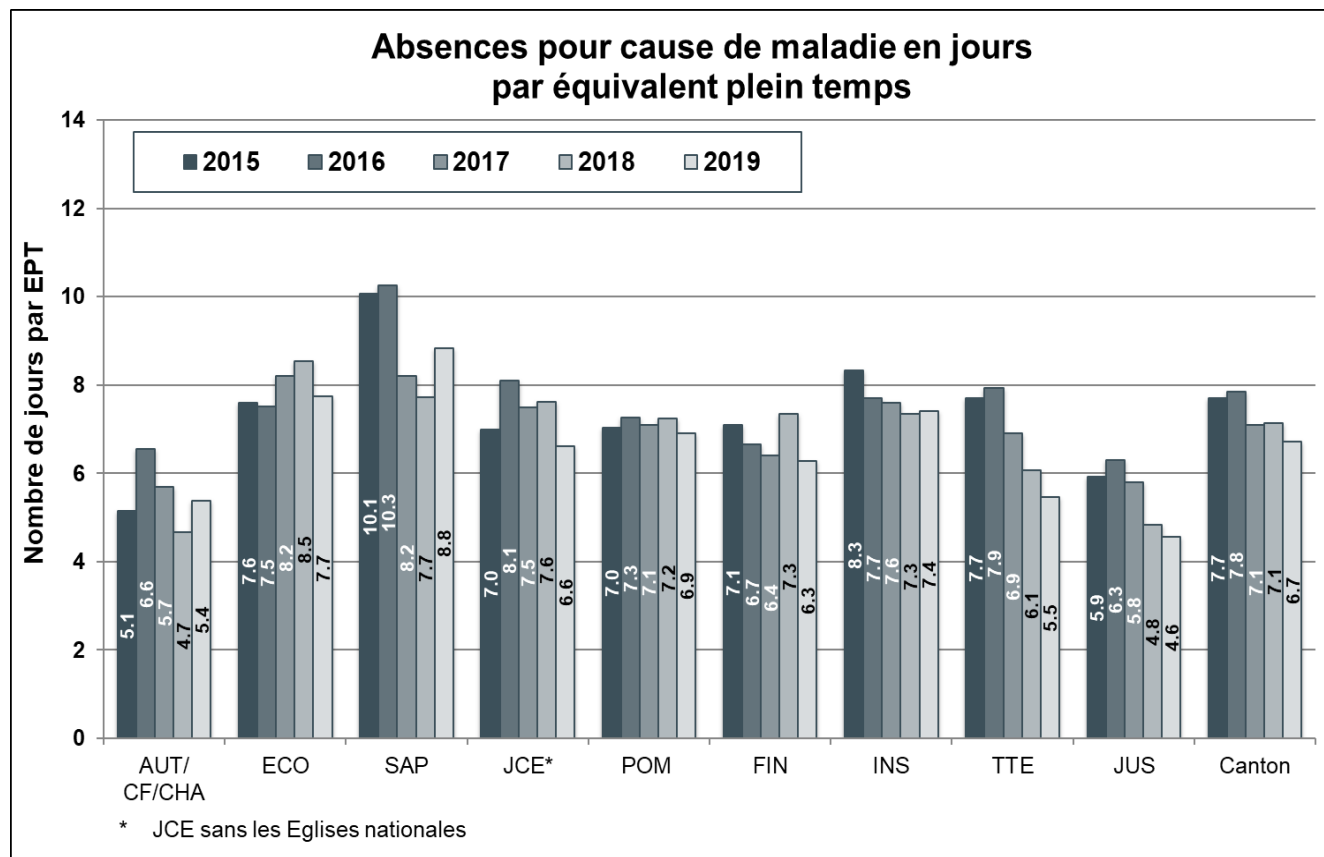


Illustration 17 : Absences pour maladie par Direction (en jours par équivalent plein temps)

L'évolution des absences pour maladie par équivalent plein temps n'a pas été homogène parmi les unités administratives. Ces absences ont ainsi augmenté à la Chancellerie d'Etat (+0,7 jour), à la Direction de l'instruction publique (+0,1 jour) et à la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale, qui affiche la plus forte hausse (+1,1 jour). Quant aux autres unités administratives, elles ont enregistré un recul. L'évolution est particulièrement réjouissante pour la Direction de l'économie publique (-0,8 jour), pour la Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques (-1,0 jour) et pour la Direction des finances (-1,0 jour). A l'exception de la Direction de l'économie publique, toutes ces unités ont enregistré le taux d'absence pour maladie le plus bas de la période considérée.

Stratégie relative au personnel 2016 à 2019

Le Conseil-exécutif du canton de Berne s'est fixé comme objectif de soutenir la performance des agents et agentes en leur offrant des conditions favorables à leur santé (objectif n° 5).

Les taux d'absence pour maladie (cf. Illustration 16) n'ont pratiquement **pas varié** ces dernières années et sont comparables à ceux enregistrés par d'autres employeurs.

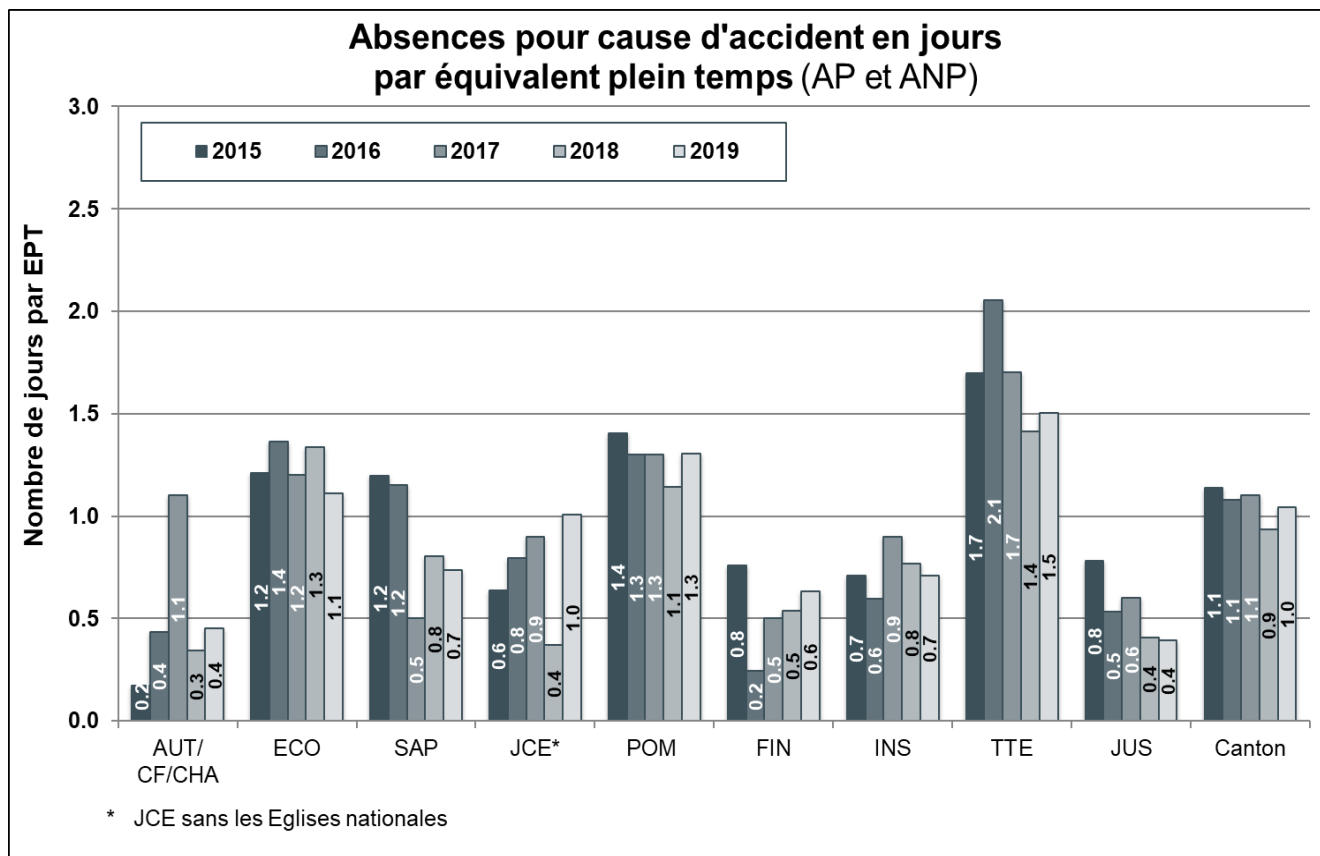


Illustration 18 : Absences pour accident par Direction (en jours par équivalent plein temps)

Les absences pour accident restent globalement stables à un niveau faible. Les valeurs sont plus élevées dans les Directions qui emploient des catégories professionnelles plus exposées aux accidents. Il s'agit notamment de la Direction de l'économie publique (sylviculture), de la Direction de la police et des affaires militaires (Police cantonale) et de la Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie (construction et entretien des routes). S'agissant des absences pour accident, il faut observer que quelques cas seulement d'absence de longue durée peuvent entraîner de fortes variations des valeurs d'une année à l'autre.

6. Activités de perfectionnement

Les activités de perfectionnement du personnel cantonal sont recensées depuis 2014. En 2019, les membres du personnel cantonal ont fréquenté en moyenne **5,8 jours de formation** par équivalent plein temps, qui se subdivisent en **4,2 jours de perfectionnement interne** et en **1,7 jour de perfectionnement externe**.

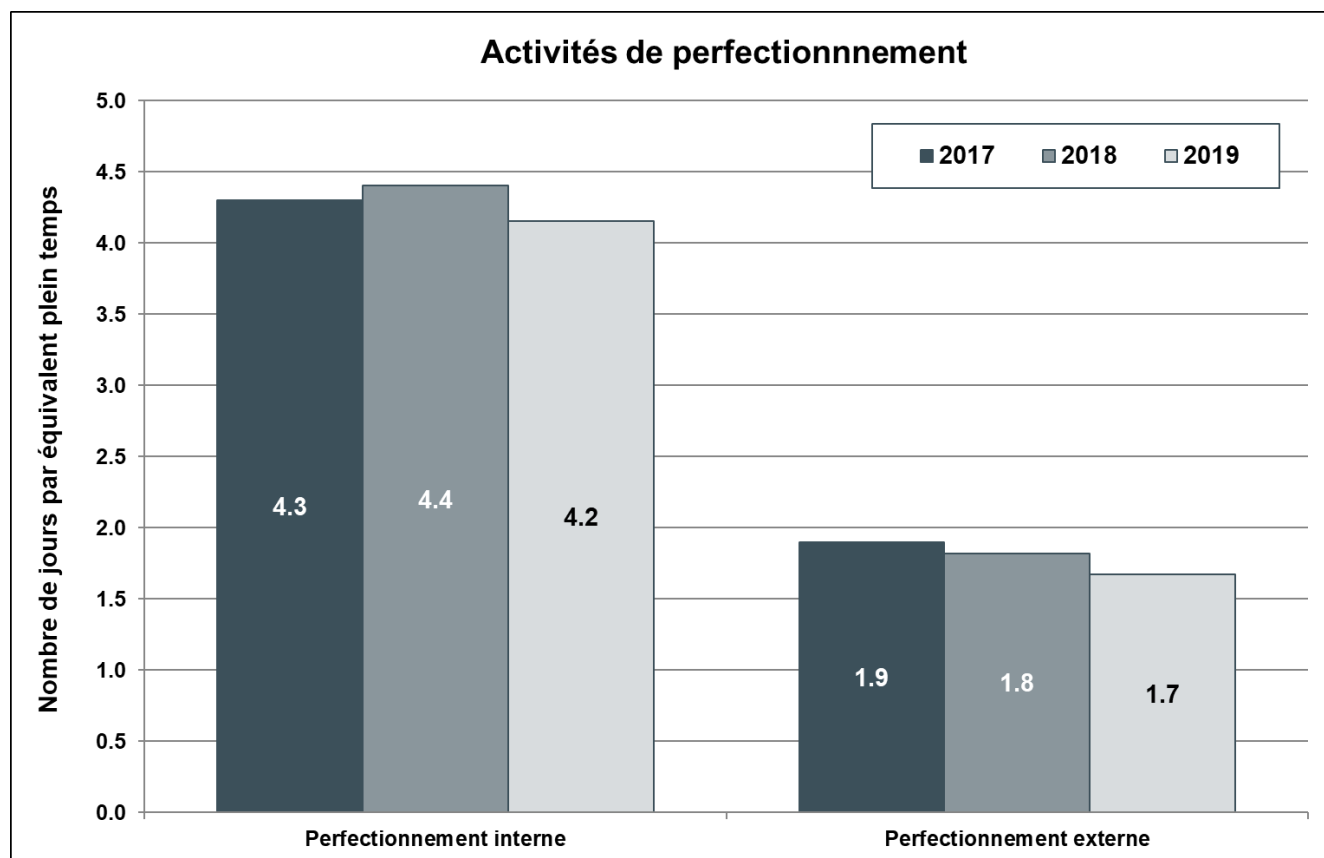


Illustration 19 : Activités de perfectionnement par équivalent plein temps (en jours)

Le **perfectionnement interne** englobe toutes les séances de perfectionnement proposées dans le cadre du programme des cours centraux de l'Office du personnel, à quoi il faut ajouter les cours spécialisés organisés par les Directions et par la Chancellerie d'Etat ainsi que les séances d'information des offices et des entreprises. En 2019, le nombre de jours de perfectionnement interne a légèrement reculé (-0,2 jour) après la hausse enregistrée en 2018.

Le **perfectionnement externe** comprend tous les cours dispensés par des prestataires qui ne font pas partie de l'administration cantonale. Accusant une tendance constante à la baisse, le nombre de jours de perfectionnement externe a reculé ces deux dernières années de 0,2 jour par équivalent plein temps.

Stratégie relative au personnel 2016 à 2019

Dans sa stratégie relative au personnel, le Conseil-exécutif s'est fixé comme objectif de préparer les agents et agentes à relever les défis présents et futurs (objectif n° 4).

A cet égard, le nombre de jours de travail consacrés à des activités de perfectionnement peut être un indicateur intéressant. Actuellement, il est d'environ six jours par équivalent plein temps.

7. Prestations de conseil du Service de consultation de l'Office du personnel

Le Service de consultation de l'Office du personnel est à la disposition des agents et agentes, des responsables du personnel et des cadres dirigeants à qui il propose diverses prestations de conseil dans quatre domaines principaux : gestion de la réintégration en entreprise, difficultés de collaboration, réorganisation ou restructuration et réorientation professionnelle.

En 2019, le service a traité un total de 577 demandes de consultation, qui se subdivisent en prestations de suivi ou consultations de longue durée (372 cas) et en consultations brèves et renseignements (205 cas).

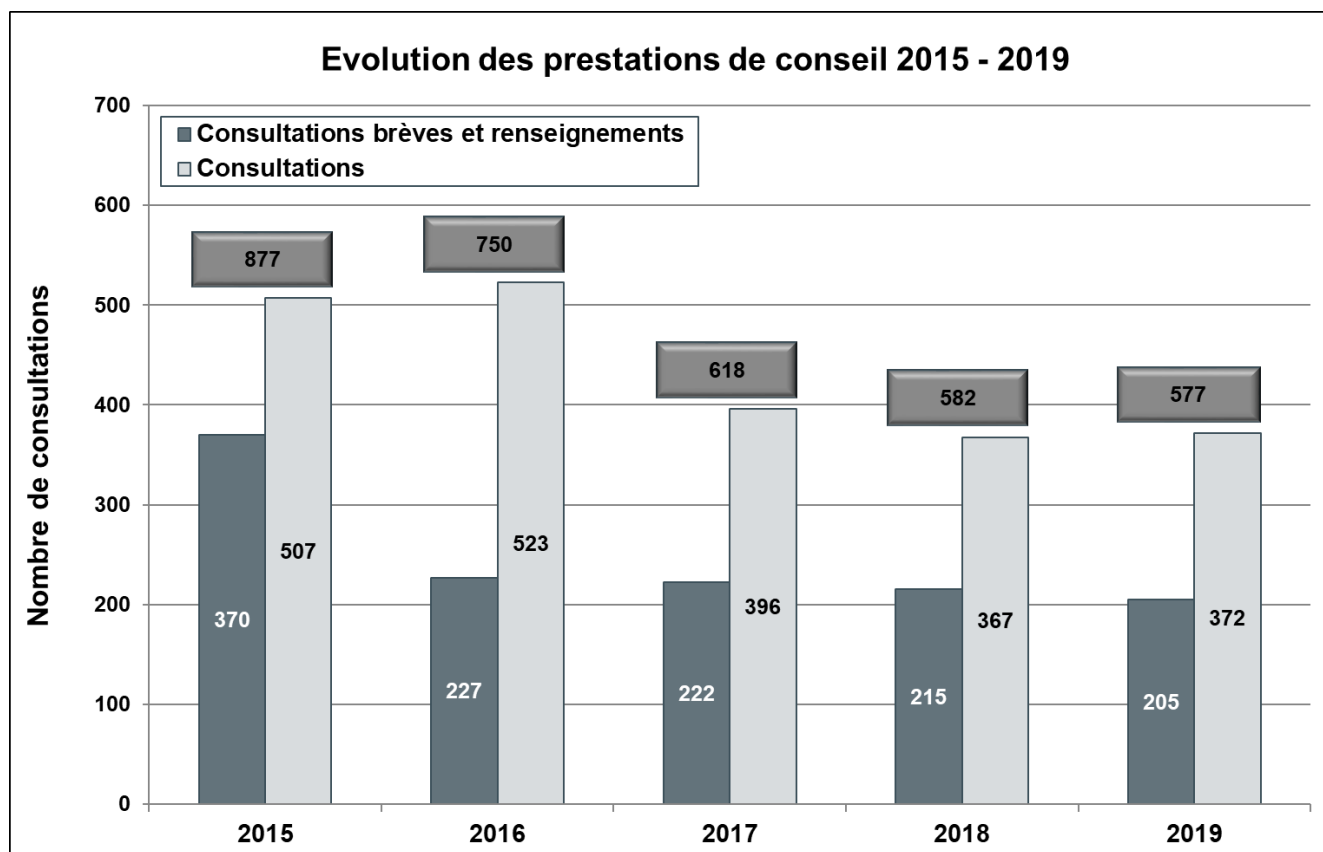


Illustration 20 : Evolution des services de consultation de 2015 à 2019

En 2019, l'administration cantonale a entrepris divers projets de réorganisation et mesures d'économie. La détente amorcée les années précédentes s'est poursuivie.

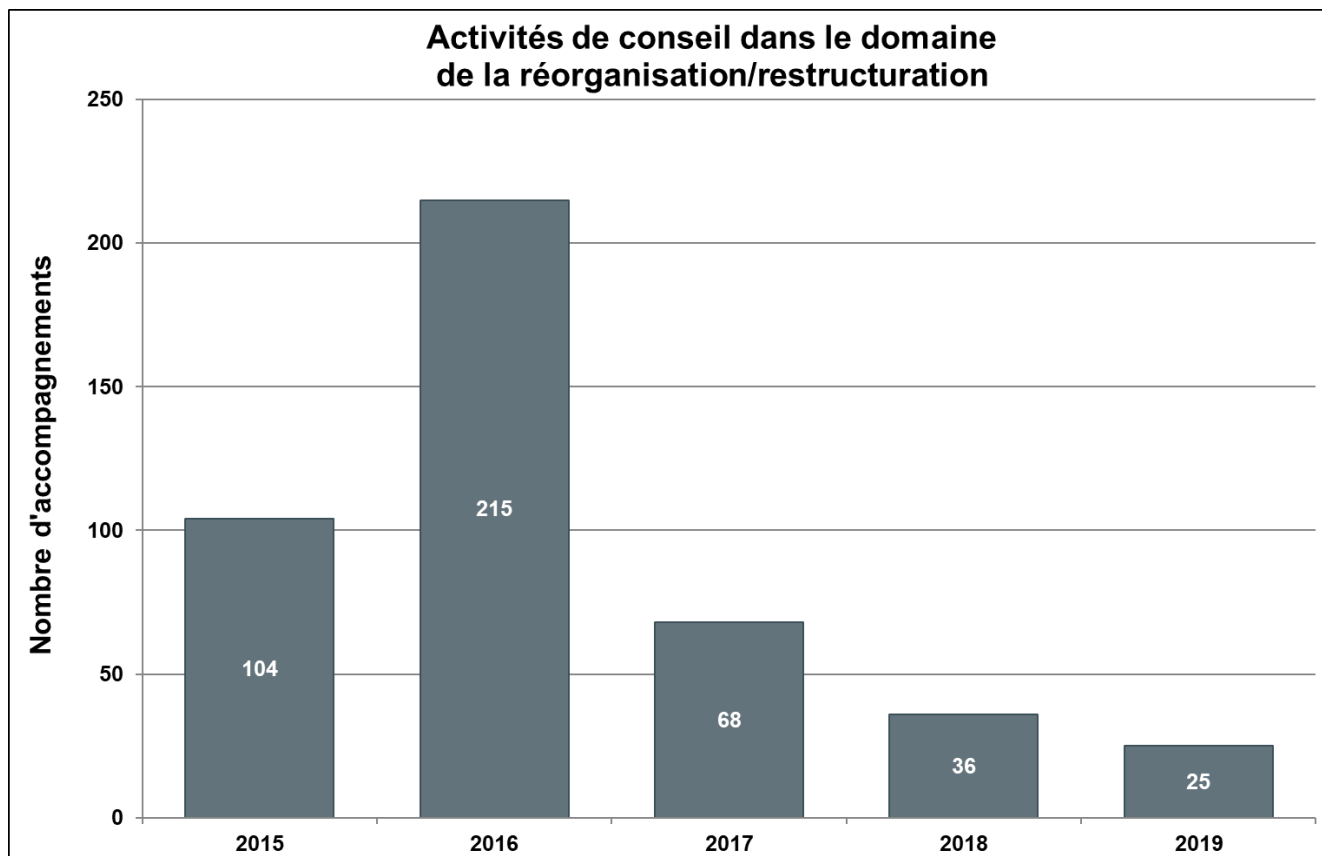


Illustration 21 : Nombre de personnes ayant bénéficié d'un accompagnement dans le secteur réorganisation/restructuration

Les consultations dispensées dans le domaine de la réorganisation/restructuration et de la réorientation professionnelle ont permis de redonner une perspective professionnelle à 76 pour cent des personnes qui ont perdu leur emploi sans faute de leur part. Un nouvel engagement professionnel au sein de l'administration cantonale a pu être trouvé pour un peu plus de la moitié d'entre elles et une solution externe pour un bon tiers. Par contre, quelques personnes n'ont pas retrouvé un emploi immédiatement après leur départ, en dépit de l'accompagnement du Service de consultation dont elles ont bénéficié durant une longue période. Une année de plus, cette difficulté est principalement due à la spécialisation des personnes affectées, conjuguée souvent à leur âge. La proportion des personnes âgées de 55 ans et plus qui sollicitent le Service de consultation reste supérieure à 50 pour cent.

8. Progression des traitements

Une proportion totale de 1,5 pour cent de la masse salariale – équivalant à 15,9 millions de francs – était disponible pour la progression individuelle des traitements au 1^{er} janvier 2020, corps enseignant et hautes écoles exclus. Les fonds nécessaires ont été inscrits pour 0,7 pour cent au budget ordinaire, et des moyens non budgétés ont été financés à hauteur de 0,8 pour cent supplémentaire par des gains de rotation. Ces fonds ont été distribués aux Directions et aux offices en fonction des besoins et en tenant compte de la structure de leur personnel. Ils ont été pratiquement épuisés, puisque leur taux d'utilisation a atteint 99,4 pour cent. En moyenne, trois échelons de traitement ont été accordés au personnel. Le canton a par ailleurs accordé une augmentation générale des traitements (compensation du renchérissement) à hauteur de 0,2 pour cent de la masse salariale.

Stratégie relative au personnel 2016 à 2019

Le Conseil-exécutif du canton de Berne s'est fixé comme objectif d'offrir une rémunération conforme aux performances et au marché, et exempte de toute discrimination (objectif n° 1). Il entend notamment affecter chaque année des ressources représentant 1,5 pour cent de la masse salariale à la progression individuelle des traitements, un objectif qu'il a une fois de plus atteint avec la progression des traitements au 1^{er} janvier 2020.

Les principaux résultats de l'exécution de la progression des traitements en 2020 sont résumés ci-après.

8.1 Répartition des appréciations

La plupart des agents et agentes ont reçu une appréciation A. Par rapport à 2018, la part des appréciations A et celle des appréciations A++ ont légèrement reculé, alors que le nombre d'appréciations A+, B et C a quelque peu augmenté. Une performance est jugée bonne (appréciation A) lorsque les objectifs fixés sont tous atteints et que les performances sont entièrement conformes aux attentes ; elle est jugée très bonne (appréciation A+) lorsque les objectifs ou les attentes sont dépassés dans des domaines importants. Pour obtenir une appréciation A++, il faut avoir dépassé nettement les objectifs ou les attentes dans tous ces domaines. L'appréciation B est attribuée lorsque les objectifs ou les attentes n'ont été atteints que partiellement et l'appréciation C lorsqu'ils n'ont pas été atteints dans des domaines importants.

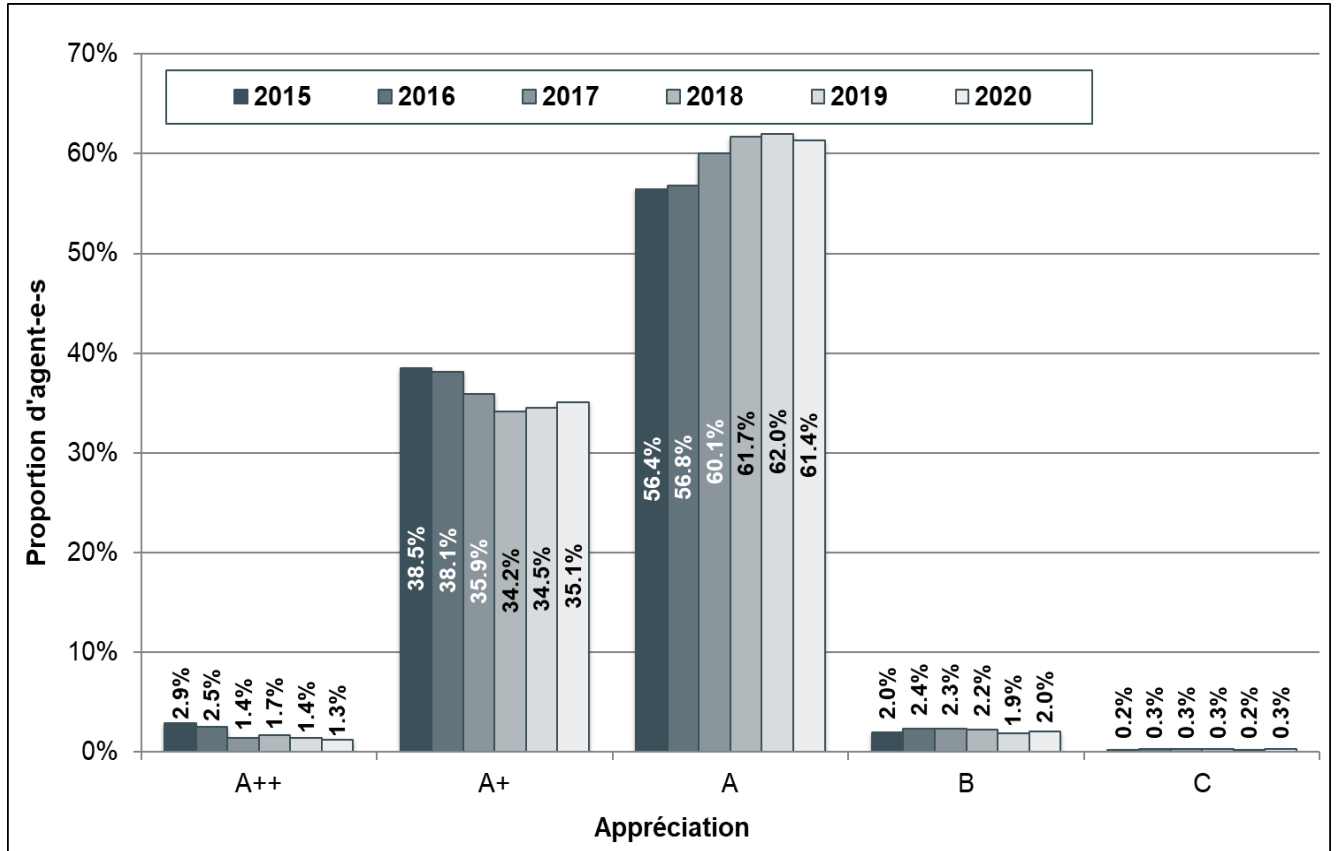


Illustration 22 : Répartition des appréciations

L'illustration 23 montre qu'il existe de grandes différences entre les Directions dans la pratique d'évaluation. Ce sont la Direction des finances, la Direction de l'économie publique et la Chancellerie d'Etat (y compris les Services parlementaires et le Contrôle des finances) qui se montrent le plus restrictives. La Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale, la Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques, la Direction de l'instruction publique et la Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie sont les plus proches de la moyenne cantonale, la première ayant dispensé des évaluations bien plus généreuses que lors de l'exercice précédent. La Direction de la police et des affaires militaires et le système judiciaire attribue les meilleures qualifications, avec plus de 40 pour cent d'appréciations A++ et A+.

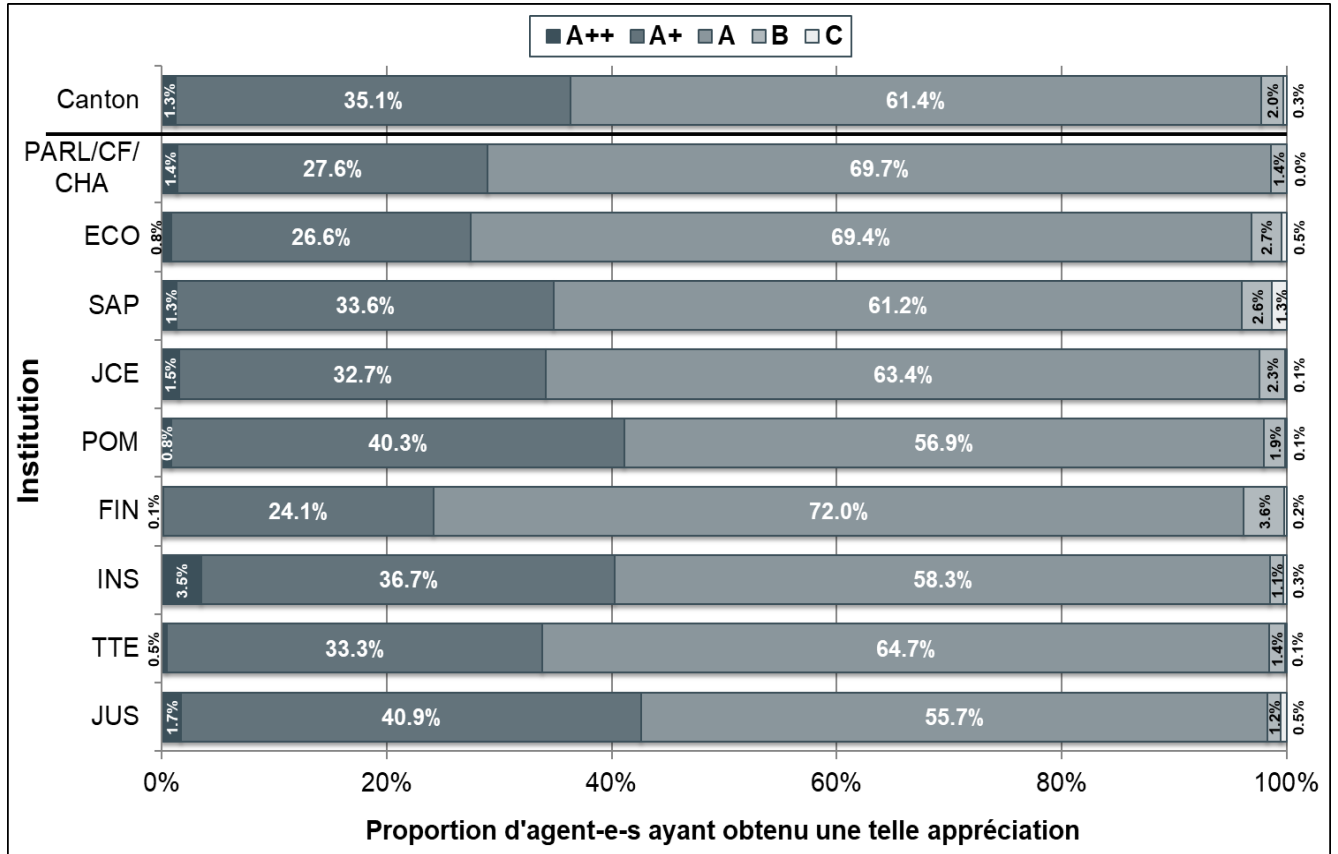


Illustration 23 : Répartition des appréciations par Direction

8.2 Analyse par niveau d'appréciation

Comme nous l'avons indiqué, les fonds disponibles en 2020 pour la progression individuelle des traitements représentent approximativement 1,5 % de la masse salariale. En moyenne, les agents et agentes faisant l'objet d'une évaluation périodique du comportement et des performances se sont vus attribuer 3,1 échelons de traitement. En moyenne, les membres du personnel cantonal notés A ont reçu 2,7 échelons, ceux notés A+ 3,9 échelons et ceux notés A++ 4,6 échelons. Jusqu'en 2017, les 80 échelons avaient tous la même valeur (0,75 % du traitement de base). Depuis le passage à la progression dégressive des traitements, la valeur des échelons varie, de sorte que le nombre moyen d'échelons attribués est moins significatif.

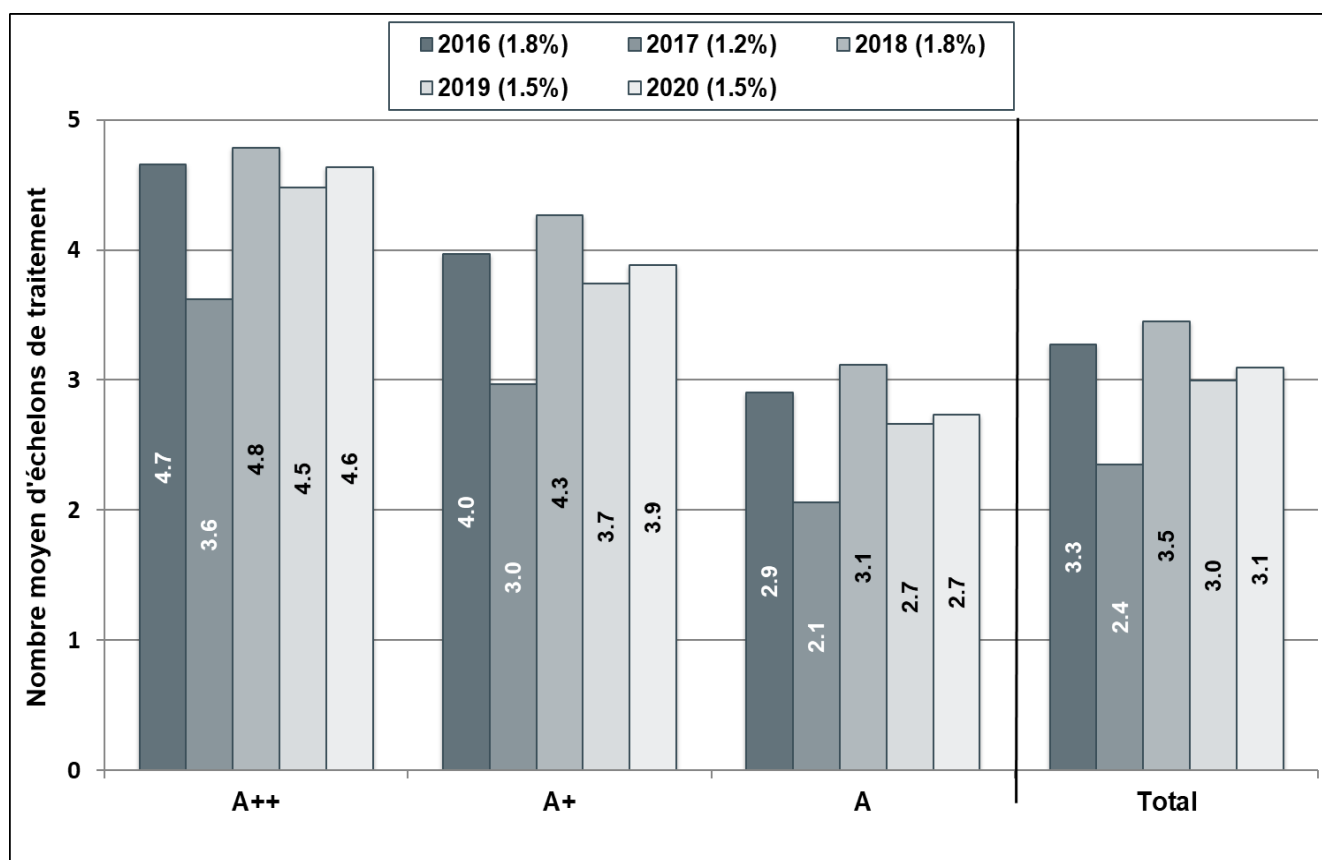


Illustration 24 : Nombre d'échelons accordés par appréciation

Certaines fonctions, telles que les juges ou les ecclésiastiques, par exemple, ne bénéficient pas d'une progression du traitement liée à leurs performances, mais d'une progression automatique. Au 1^{er} janvier 2020, ces agents et agentes ont ainsi reçu trois échelons au titre de progression individuelle du traitement. L'ordonnance sur le personnel dispose que les traitements des deux catégories de membres du personnel (agents et agentes soumis à l'évaluation des performances et du comportement et agents et agentes bénéficiant d'une progression automatique du traitement) doivent évoluer de manière comparable à moyen terme, ce qui a été le cas au 1^{er} janvier 2020, puisque les deux catégories de personnel ont obtenu trois échelons en moyenne.

En 2020, un peu plus de 40 pour cent de tous les agents et agentes ont reçu trois échelons de traitement et 33,6 pour cent quatre échelons ou plus, un résultat en légère hausse par rapport à l'année précédente (30,9 %). La proportion d'agentes et d'agents n'ayant pas évolué dans l'échelle des traitements s'est élevée à 5,5 pour cent, un pourcentage légèrement inférieur au résultat enregistré en 2019 (6,0 %). Cette catégorie comprend non seulement des agents et agentes notés B ou C (2,3 %), mais aussi les personnes dont l'engagement a pris fin.

Progression de traitement	Pas de progression	Progression de 1 ET	Progression de 2 ET	Progression de 3 ET	Progression de 4 à 6 ET	Progression de 7 à 10 ET
Proportion	5.5%	2.3%	17.9%	40.8%	32.6%	1.0%

Tableau 3 : Proportion d'agents et agentes par nombre d'échelons accordés

8.3 Analyse par classe de traitement

L'effet hiérarchique s'est aussi fait nettement sentir en 2019 : les agents et agentes des **classes supérieures sont mieux notés**. Faisons toutefois remarquer que la part d'appréciations A++ et A+ a reculé de 5,2 points de pourcentage dans les classes de traitement 27 à 30, tandis que la proportion d'appréciations A y a augmenté en conséquence, ce qui est conforme aux consignes du Conseil-exécutif. Ce sont en particulier les résultats de la Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques et de celle des travaux publics, des transports et de l'énergie qui expliquent cette évolution. Dans ces deux unités, la proportion d'appréciations A a en effet fortement augmenté. Signalons que des variations isolées peuvent exercer une grande influence sur le résultat, compte tenu du nombre relativement faible d'agents et agentes dans les classes de traitement 27 à 30. La répartition des appréciations n'a guère varié pour les autres groupes de classes de traitement par rapport à l'année précédente.

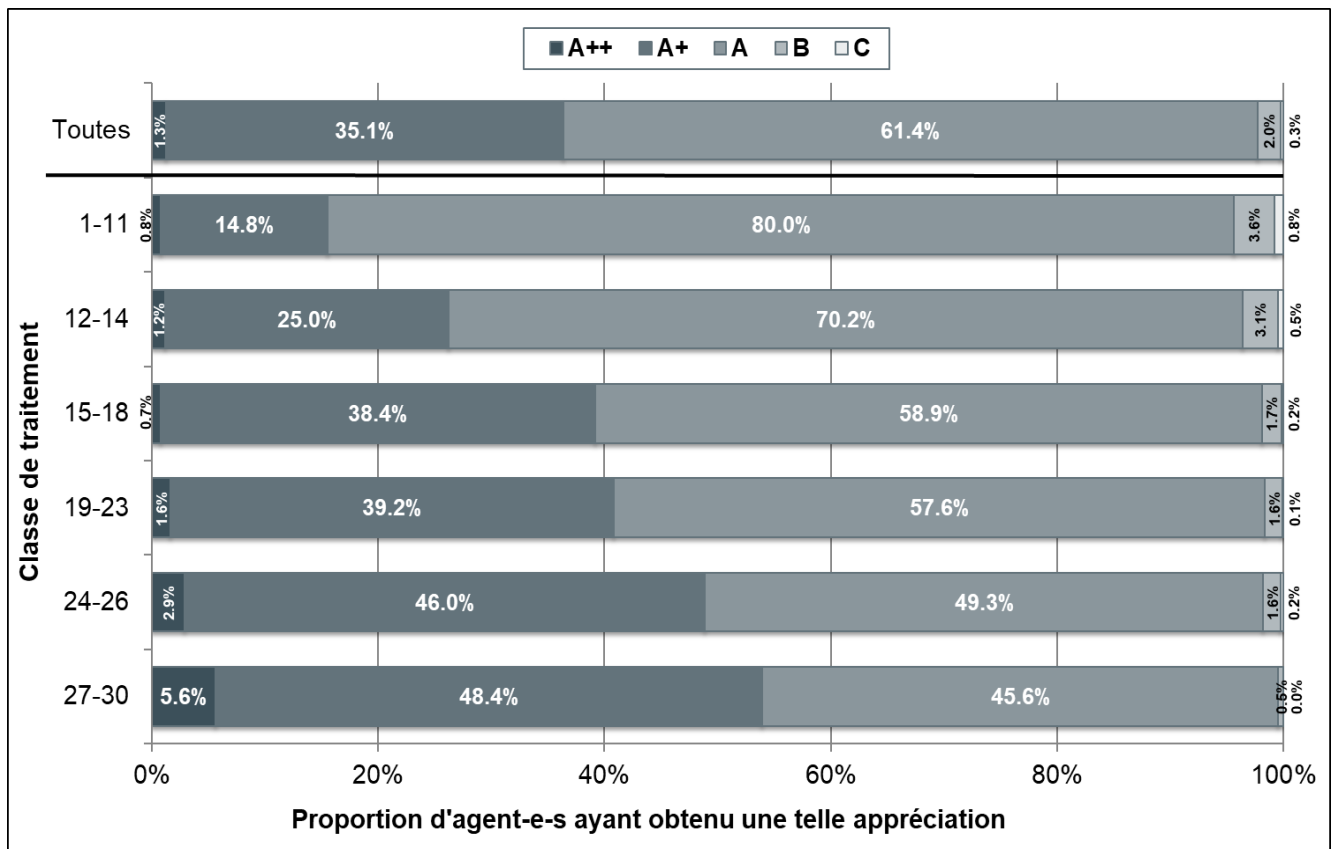


Illustration 25 : Répartition des appréciations par classe de traitement

Comme le montre l'illustration 26, les appréciations s'améliorent avec la classe de traitement, bien que les écarts restent faibles. Le pourcentage enregistré pour les appréciations A++ dans le groupe de classes de traitement 1 à 11 s'explique par le petit nombre d'agents et agentes concernés.

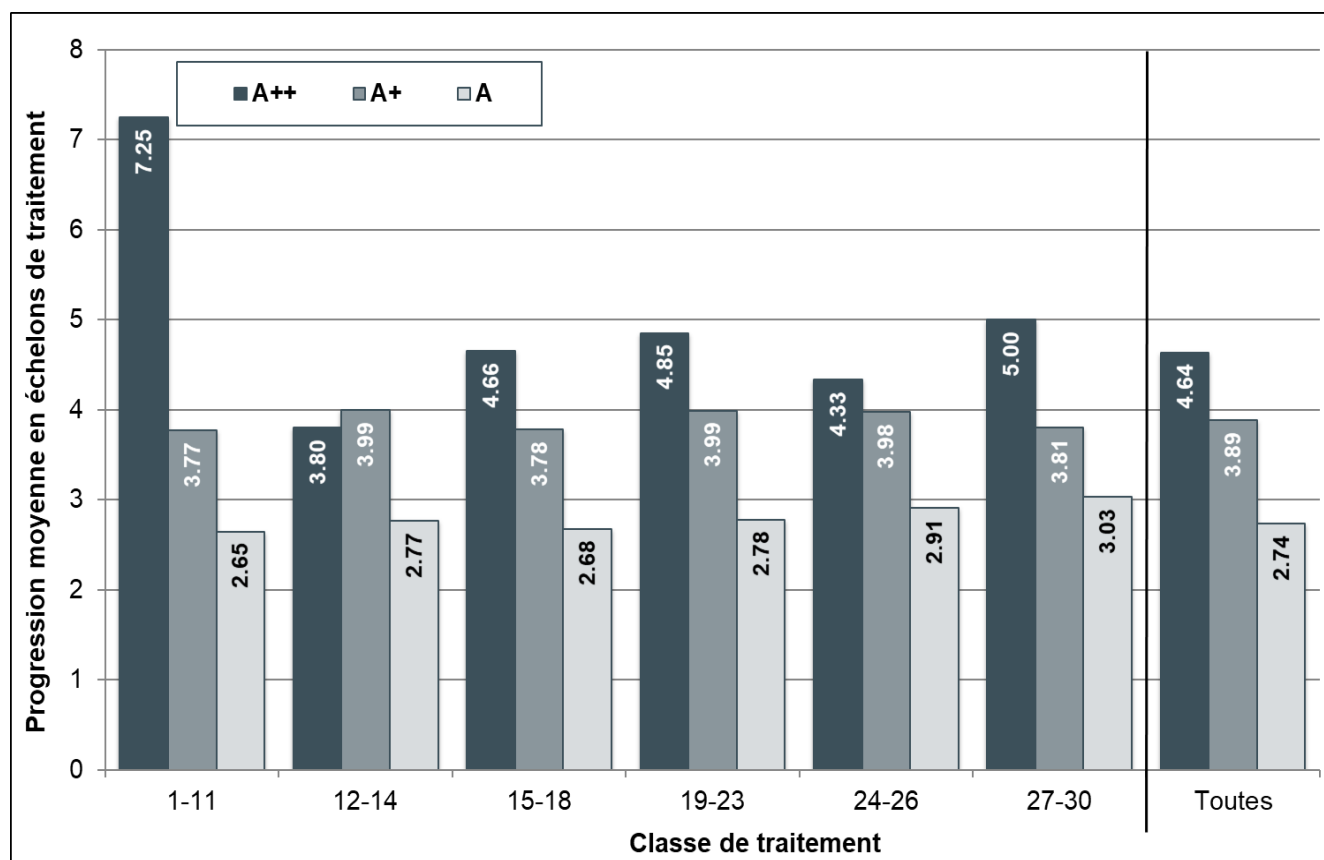


Illustration 26 : Nombre d'échelons accordés par groupe de classes de traitement

8.4 Analyse par sexe

L'appréciation de la progression des traitements ces trois dernières années a révélé dans certains domaines, pour ce qui est de l'analyse par sexe, des écarts qui dépassent nettement le seuil de tolérance de 5 points de pourcentage fixé pour le relevé de l'égalité homme-femme. Réagissant à cette situation, l'Office du personnel a défini diverses mesures mises en œuvre à l'échelon des Directions et des offices, et notamment rédigé le mémento « Pour éviter les biais d'évaluation dans l'EEP », un sujet qui constitue par ailleurs depuis lors une des matières traitées lors des cours d'introduction organisés à l'intention des cadres. Par ailleurs, l'Office du personnel a consacré le forum des cadres de mai 2019 à cette thématique. Les résultats de l'analyse de la progression des traitements 2020 montrent que les mesures de sensibilisation portent leurs fruits. Ainsi, l'écart est de 6,3 points de pourcentage pour l'appréciation A (8,4 en 2019) et de -6,2 points de pourcentage pour l'appréciation A+ (-8,5 en 2019). En dépit de cette évolution réjouissante, la **pratique d'évaluation entre les sexes n'est pas encore équilibrée dans l'ensemble de l'administration cantonale**. Les hommes ont ainsi été davantage notés A+ et les femmes davantage notées A.

Les écarts entre les sexes sont, **dans la plupart des Directions, inférieurs au seuil de tolérance**. La progression est particulièrement remarquable au sein de la Direction de l'économie publique. Les écarts en faveur des hommes se sont aussi réduits à la Direction de la police et des affaires militaires, même s'ils restent les plus élevés de toutes les Directions. Pour la période considérée, les résultats de la Direction des finances, de la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale et de la Chancellerie d'Etat (y compris les Services parlementaires et le Contrôle des finances) dépassent eux aussi le seuil de tolérance.

Comme l'indiquait déjà l'illustration 25, il existe un **rapport entre classes de traitement et niveaux d'appréciation**, ce qui n'est pas sans importance pour l'analyse par sexe : les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les classes de traitement supérieures (voir l'illustration 6) et c'est précisément dans ces classes que les appréciations ont tendance à être meilleures. Les écarts entre hommes et femmes sont considérables dans les divers groupes de classes de traitement, et en particulier dans les tranches 15 à 18, 24 à 26 et 27 à 30, dans lesquelles le seuil de tolérance de 5 points de pourcentage est nettement franchi, en faveur des femmes dans la deuxième de ces tranches.

A la différence de l'année précédente, les **femmes ont été mieux notées que les hommes à leur entrée dans la vie professionnelle**, puis le vent tourne et **les hommes sont en moyenne mieux notés jusqu'au départ à la retraite**. L'écart est particulièrement marqué pour la tranche d'âge de 40 à 49 ans et il dépasse le seuil de tolérance de 5 points de pourcentage de 30 à 59 ans. Cet écart pourrait s'expliquer par le taux de temps partiel supérieur des femmes, car les personnes travaillant à plein temps sont mieux notées (voir chapitre 8.5).

Il n'y a guère de différences entre hommes et femmes pour ce qui est de l'**attribution des échelons**. Signalons toutefois que la valeur moyenne d'un échelon est plus élevée pour les hommes que pour les femmes (486 francs contre 399 francs environ), du fait que ceux-là appartiennent en moyenne à une classe de traitement supérieure. Calculée en francs, l'augmentation s'est élevée en moyenne à 1249 francs pour les femmes (3,13 échelons) et à 1487 francs pour les hommes (3,06 échelons).

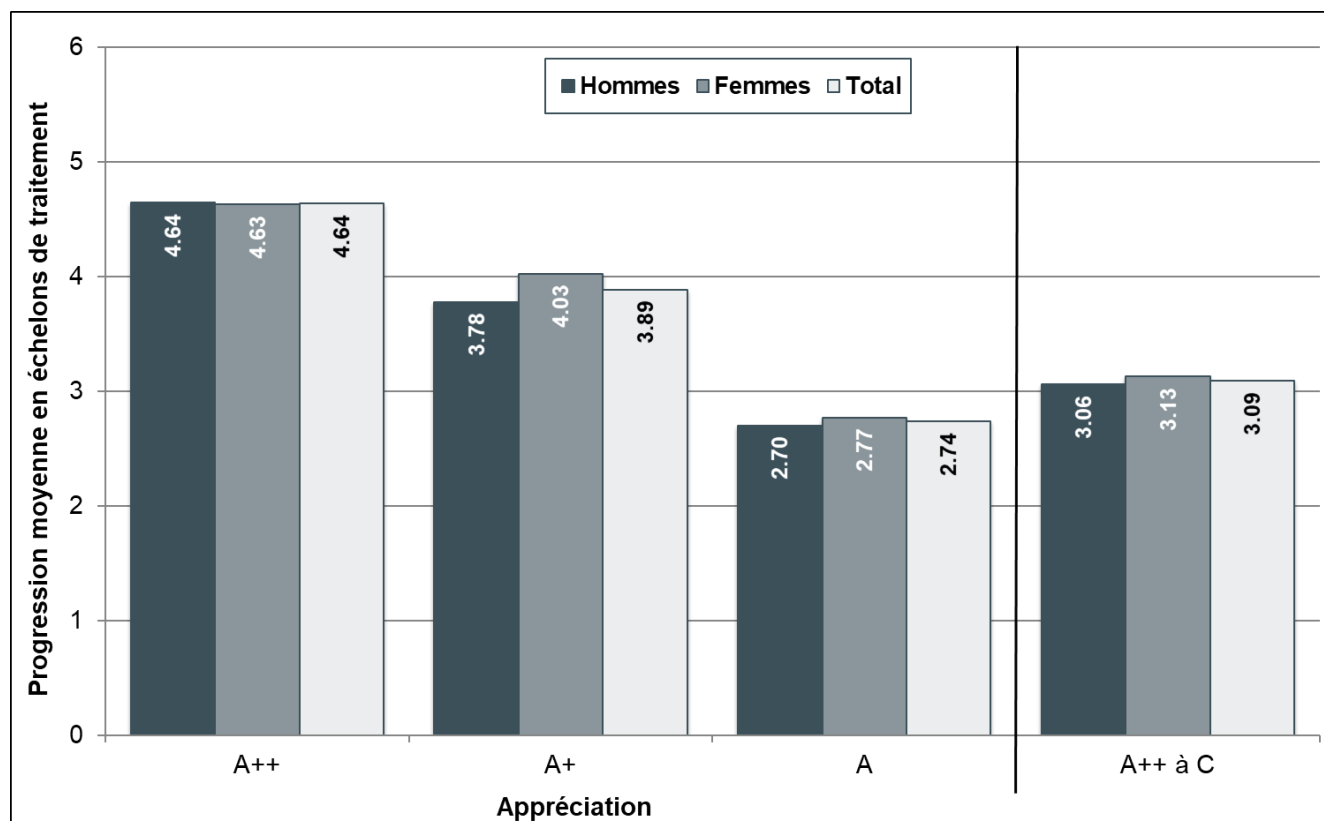


Illustration 27 : Nombre d'échelons accordés par sexe

8.5 Analyse par degré d'occupation

Les agents et agentes **employés à plein temps sont en moyenne mieux notés** que les personnes à temps partiel : la proportion d'appréciations A++ et A+ diminue avec le degré d'occupation, ce qui concerne particulièrement les femmes, car elles sont 61,2 pour cent à travailler à temps partiel (contre 18,7 % des hommes).

Annexe 1: Commentaire de l'évolution des effectifs de personnel

	Nombre d'équivalents plein temps (EPT)				
	2015	2016	2017	2018	2019
Conseil-exécutif	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0
Contrôle des finances	23.4	23.9	23.9	22.9	23.7
Chancellerie d'Etat	83.4	81.5	85.6	75.6	77.1
Services parlementaires	13.6	15.0	14.5	16.7	16.1
Direction de l'économie publique (sans l'office de l'assurance-chômage)	646.9	659.6	669.2	671.9	670.3
Office de l'assurance-chômage	430.3	454.0	448.6	413.3	415.7
Direction de l'économie publique (y compris OAC)	1'077.2	1'113.6	1'117.8	1'085.2	1'086.0
Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale	2'075.4	2'036.7	356.6	353.8	356.5
Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques	1'323.6	1'304.6	1'277.2	1'282.7	1'270.8
Direction de la police et des affaires militaires	4'003.0	4'045.7	4'064.6	4'046.6	3'981.1
Direction des finances	949.3	951.7	965.2	964.9	1'003.7
Direction de l'instruction publique	1'066.9	1'068.5	1'076.8	1'028.6	1'052.3
Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie	786.1	795.1	781.8	784.9	787.7
Autorité de surveillance de la protection des données	4.5	4.8	5.9	4.5	5.0
Autorité judiciaires et Ministère public	715.2	746.5	741.0	740.8	747.7
Total personnel cantonal	12'128.6	12'194.5	10'517.8	10'414.1	10'414.7

Les commentaires de l'évolution du nombre de postes présentés ci-après mentionnent uniquement les **principales causes d'augmentation et de diminution**. Ils ne tiennent pas compte d'un grand nombre d'autres petites variations qui ont été enregistrées par ailleurs au cours de la période considérée. En outre, quelques différences résultent de fluctuations aléatoires (plus ou moins de postes vacants au moment de la collecte des données) et de petits changements tels que des modifications du degré d'occupation.

1) Evolution de 2018 à 2019 (+0,6 équivalent plein temps)

Sur l'ensemble de l'administration cantonale, les effectifs n'ont pratiquement pas varié, atteignant 10 414,7 équivalents plein temps (EPT) à la fin 2019. Ce résultat tient compte d'une correction concernant la Direction de l'instruction publique (voir le commentaire ci-dessous).

A la **Direction de l'économie publique** (-1,6 EPT et +0,8 EPT y compris l'OAC), les variations ont été faibles au sein des offices. La légère hausse des effectifs est à mettre principalement au crédit de l'application de la législation fédérale en matière d'obligation d'annoncer les postes vacants, qui s'est traduite par une augmentation de 2,4 EPT à l'Office de l'assurance-chômage (postes financés par la Confédération).

L'évolution enregistrée à la **Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale** (+2,7 EPT) s'explique, outre par de faibles variations dans les offices, par les augmentations de durée limitée des taux d'occupation du personnel du Foyer scolaire du Château de Cerlier décidées pour compenser les absences (+2,3 EPT).

La **Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques** enregistre un recul global de 11,9 EPT. En ce qui concerne les Eglises nationales, la suppression de postes de pasteurs se solde par un recul de 6,2 EPT. En outre, les réductions enregistrées à l'Office des assurances sociales (-2,4 EPT) et à l'Office des mineurs (-4,4 EPT) s'expliquent par les postes vacants qui n'ont pas pu être repourvus. En revanche, des ressources supplémentaires (notamment pour gérer divers projets et révisions de loi) ont été nécessaires dans les préfectures (+2,1 EPT) et à l'Office des affaires communales et de l'organisation du territoire (+2,3 EPT). Pour le reste, la différence par rapport à 2018 s'explique par des variations mineures enregistrées par divers offices.

Le recul enregistré à la **Direction de la police et des affaires militaires** (-65,4 EPT) se localise principalement à la Police cantonale (-62,3 EPT) et s'explique par le fait que les membres de la formation d'application (engagements axés sur la formation) ne figurent plus à l'état des postes du personnel cantonal, par les sous-effectifs du corps de police (l'effet de l'augmentation de la taille des volées de l'école de police ne se fera sentir que dans deux ans environ) et par une fluctuation inhabituelle des assistants de sécurité (protection des ambassades et Service de la circulation). Les variations enregistrées à l'Office de la circulation routière et de la navigation (-5,1 EPT), à l'Office de l'exécution judiciaire (+6,6 EPT), à l'Office de la population et des migrations (-7,9 EPT) et à l'Office de la sécurité civile, du sport et des affaires militaires (+2,1 EPT) sont toutes à mettre sur le compte des variations des postes vacants à la date d'établissement du rapport.

A la **Direction de finances**, les effectifs progressent de 38,9 équivalents plein temps. L'Intendance des impôts a accru ses effectifs (+25,4 EPT), parce qu'elle a repris les attributions des communes en matière d'impôt à la source (+14,0 EPT, conformément au Programme d'allègement 2018) et parce que le nombre de postes vacants a reculé (+11,4 EPT). A l'Office d'informatique et d'organisation (+12,2 EPT), l'augmentation s'explique par la contraction des postes vacants à la date d'établissement du rapport et par le transfert de postes réalisés dans le cadre du projet IT@BE (+10,9 EPT).

La **Direction de l'instruction publique** affiche un rebond de ses effectifs de 23,7 EPT. De ce total, 8,7 EPT, correspondant à des postes financés par des pools et des fonds de tiers, ont été saisis par erreur dans le système informatique de gestion du personnel à l'Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle et comptabilisés dans l'état des postes. Rectification faite, l'augmentation totalise 15,0 EPT. L'accroissement des effectifs s'explique aussi par des remplacements pour cause de maladie dans les écoles de maturité (+2,3 EPT) et par des engagements de durée déterminée à l'Office des services spécialisés (+7,5 EPT, en particulier pour le projet ERP). Le recul enregistré à l'Office de la culture (-2,1 EPT) s'explique par la réalisation de mesures d'allègement planifiées.

A la **Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie** (+2,8 EPT), l'Office de l'information géographique enregistre une variation notable (-2,9 EPT) due aux postes vacants qu'il n'a pas été possible de repourvoir. La progression des effectifs signalée à l'échelon de la Direction s'explique par des variations ponctuelles des taux d'occupation et par des postes repourvus dans les autres offices.

Les effectifs des **autorités judiciaires et du Ministère public** se sont accrus de 6,8 EPT. Dans les juridictions civile et pénale, l'augmentation de 6,0 EPT est à mettre sur le compte de la double occupation de certains postes à la suite d'absence de longue durée. Les écarts enregistrés par le Ministère public (-2,6 EPT) et la Direction de la magistrature (+3,6 EPT) sont l'effet des variations du nombre de postes vacants par rapport à 2018.

2) Evolution de 2017 à 2018 (-103,7 postes à plein temps)

A la **Direction de l'économie publique**, la variation des effectifs (+2,8 EPT ou -32,5 EPT en tenant compte des ORP et de la CCh) s'explique par les fluctuations enregistrées pour les postes à durée déterminée et les postes provisoirement vacants.

Dans les offices régionaux de placement (ORP) financés par des tiers et à la Caisse de chômage (CCh), les effectifs ont reculé de 35,3 équivalents plein temps du fait de la contraction du nombre de personnes sans emploi ou à la recherche d'un emploi enregistrée en 2018.

La **Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale** (-2,8 EPT) enregistre un recul global de 4,4 équivalents plein temps dans son administration centrale en raison de la suppression de postes inhérente au Programme d'allègement 2018 (PA 18). Les engagements de durée limitée supplémentaires rendus nécessaires pour compenser des absences ont entraîné une hausse de 3,7 équivalents plein temps parmi les effectifs du Centre de pédagogie spécialisée Landorf Köniz - Schlössli Kehrsatz.

A la **Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques**, les effectifs ont augmenté de 5,5 équivalents plein temps, dans les limites de l'état des postes autorisé, en raison des postes repourvus par les offices des poursuites et faillites (+6,8 EPT) et par l'Office des assurances sociales (+2,5 EPT). En revanche, les Eglises nationales (-2,6 EPT en raison de postes vacants), l'Office cantonal des mineurs (-2,1 EPT en raison de l'application du PA 18 et des postes vacants) et l'Office du registre du commerce (-2,4 EPT en raison du PA 18 et de la conclusion d'un projet de numérisation) ont enregistré un recul de leurs effectifs.

La diminution enregistrée par la **Direction de la police et des affaires militaires** (-18,1 EPT) s'explique par la taille des promotions des écoles de police – qui ne cesse de s'amenuiser et entraîne un recul au sein de la formation d'application – et par la résorption d'un excédent d'effectifs interne au Service de la circulation de la Police cantonale qui résultait d'un taux de fluctuation inférieur à la moyenne (-22,3 EPT). Les variations signalées par l'Office de la circulation routière et de la navigation (-2,9 EPT), par l'Office de l'exécution judiciaire (+3,8 EPT) et par l'Office de la population et des migrations (+3,8 EPT) sont à attribuer à des postes devenus vacants et à des postes vacants repourvus.

La **Direction des finances** (-0,3 EPT) n'a pas enregistré d'évolution marquée de ses effectifs. Les écarts dignes d'être mentionnés à l'Intendance des impôts (-3,2 EPT) et à l'Office d'information et d'organisation (+2,4 EPT) sont dus à la variation du nombre de postes vacants au moment de réaliser l'enquête.

A la **Direction de l'instruction publique**, les effectifs reculent de 48,2 équivalents plein temps, en raison principalement de la suppression, dans l'état des postes des écoles professionnelles, des postes financés par des pools et des fonds de tiers (-41,1 EPT). A l'occasion de la modification de l'ordonnance sur la formation professionnelle, la formation continue et l'orientation professionnelle (OFOP) entrée en vigueur le 1^{er} août 2017, une solution adaptée aux besoins des écoles en matière de gestion de ces postes a été

trouvée pour cette catégorie de personnel. En conséquence, les engagements soumis à la loi sur le personnel financés par l'intermédiaire des pools ou par les recettes de la formation professionnelle supérieure (fonds de tiers) ne figurent plus à l'état des postes du personnel cantonal. Par ailleurs, les effectifs se contractent au Secrétariat général (-5,7 EPT en raison de mesures de réduction des effectifs du PA 18 et de l'échéance des contrats de durée déterminée) et dans les écoles de maturité (-5,0 EPT, du fait des postes vacants au moment de l'enquête). L'Office des services spécialisés fait par contre état d'une progression de 5,8 équivalents plein temps en raison d'engagements de durée déterminée et indéterminée effectués principalement pour épauler des projets.

A la **Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie** (+3,1 EPT), la différence enregistrée à l'Office des ponts et chaussées s'explique par des difficultés de recrutement moindres par rapport à l'enquête de 2017 (+7,1 EPT). L'Office des eaux et des déchets a supprimé 5,0 postes à plein temps en application du PA 18.

Les effectifs des **autorités judiciaires et du Ministère public** (-0,1 EPT) n'ont guère varié, car leurs unités n'ont pas enregistré d'écart digne d'être signalé.

3) Evolution de 2016 à 2017 (-1676,7 postes à plein temps)

A la **Direction de l'économie publique**, la variation des effectifs (+9,6 EPT ou +4,2 EPT en tenant compte des ORP et de la CCh) s'explique par les fluctuations enregistrées pour les postes à durée déterminée et les postes provisoirement vacants.

Dans les offices régionaux de placement (ORP) financés par des tiers et à la Caisse de chômage (CCh), les effectifs ont reculé de 5,4 équivalents plein temps (l'effectif du personnel étant lié au nombre de personnes sans emploi).

A la **Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale** (-1680,1 EPT), le recul des effectifs est à mettre sur le compte de l'autonomisation des trois établissements psychiatriques cantonaux réalisée au 1^{er} janvier 2017 (Services psychiatriques universitaires de Berne [SPU], Centre psychiatrique de Münsingen [PZM] et Services psychiatriques Jura bernois – Bienne-Seeland [SPJBB]).

La **Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques** enregistre un recul global de 27,5 EPT. De ce total, la suppression de l'équivalent plein temps de 4,7 postes d'ecclésiastiques s'explique par l'arrêté du Grand Conseil et par les postes vacants au moment de réaliser le relevé. La contraction d'effectifs enregistrée par les offices des poursuites et des faillites (-13,0 EPT) et l'Office des assurances sociales (-3,3 EPT) est à attribuer à des postes vacants. Par ailleurs, les registres fonciers (-3,4 EPT), l'Office des mineurs (-3,3 EPT) et l'Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte (-5,0 EPT) ont modifié leur gestion des postes en réaction à la réduction des effectifs autorisés.

La hausse enregistrée par la **Direction de la police et des affaires militaires** (+18,9 EPT) a notamment pour cause la création de deux postes de durée déterminée pour absorber la charge de travail croissante du service juridique du Secrétariat général. Quant à la progression observée à la Police cantonale (+7,6 EPT), elle provient essentiellement d'un taux de fluctuation inférieur à la moyenne. Par ailleurs, l'Office d'exécution judiciaire a pu repourvoir des postes vacants (+5,2 EPT).

La **Direction des finances**, qui enregistre une progression de 13,5 équivalents plein temps, a repourvu des postes qu'elle avait délibérément gardés vacants pour le programme « IT@BE » de l'Office d'informatique et d'organisation (+18,9 EPT). A l'inverse, l'Intendance des impôts fait état d'une diminution de 6,9 équivalents plein temps en raison de postes vacants au moment de réaliser l'enquête.

A la **Direction de l'instruction publique**, les effectifs progressent de 8,3 équivalents plein temps. Le recul de 3,8 équivalents plein temps observé dans les écoles de maturité en raison des postes vacants et de la suppression des remplacements en cas de maladie est contrebalancé par la hausse qui résulte au Secrétariat général de la centralisation de la gestion du personnel de la Direction (3,3 EPT) et de la création de postes de durée déterminée (7,2 EPT).

Le recul enregistré par la **Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie** (-9,0 EPT) est la conséquence d'une diminution de 7,9 équivalents plein temps à l'Office des ponts et chaussées, attribuable aux difficultés de recrutement des ingénieurs. Par ailleurs, les postes vacants (-3,5 EPT) à l'Office des immeubles et des constructions s'expliquent par la réorganisation de l'unité.

Pour les **autorités judiciaires et le Ministère public**, le recul des effectifs atteint 5,5 équivalents plein temps en tout. La diminution de 8,8 équivalents plein temps constatée dans les tribunaux civils et pénaux en raison de la réduction de la double occupation de certains postes et des postes vacants au moment de l'enquête est en partie compensée par la hausse de 4,0 équivalents plein temps au Ministère public, qui s'explique tant par la double occupation de certains postes en raison d'absences de longue durée que par un projet informatique et des enquêtes de grande envergure.

4) Evolution de 2015 à 2016 (+65,9 équivalents plein temps)

A la **Direction de l'économie publique**, la hausse des effectifs (+12,7 EPT ou +36,4 EPT en tenant compte des ORP et de la CCh) s'explique par divers transferts réalisés pour des questions d'organisation, notamment pour des postes financés par des tiers dans le Bureau de contrôle des chronomètres (+5,0 EPT, sujet aux fluctuations de la conjoncture), par l'intégration des postes TIC dans les services centraux et par la fluctuation des taux d'occupation.

Dans les offices régionaux de placement (ORP) financés par des tiers et à la Caisse de chômage (CCh), les effectifs ont augmenté de 23,7 équivalents plein temps (l'effectif du personnel étant lié au nombre de personnes sans emploi).

A la **Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale** (-38,7 EPT), le recul des effectifs est surtout à mettre sur le compte des mesures que les Services psychiatriques universitaires et les Services psychiatriques Jura Bernois – Bienne-Seeland ont adoptées pour améliorer leurs résultats (projet « Fit-for-Future »). Ces mesures, conséquence du processus d'autonomisation de ces services achevé le 1^{er} janvier 2017, entraînent un recul de 40,0 EPT. Diverses vacances de postes dans l'administration centrale se soldent par un recul total de 4,9 EPT, tandis que le Centre de pédagogie spécialisée Landorf Köniz - Schlössli Kehrsatz a dû créer des postes à durée déterminée pour combler des capacités insuffisantes (+3,5 EPT).

La **Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques** enregistre un recul de 18,9 EPT. Pour corriger son état des postes, elle a radié des postes d'ecclésiastique équivalant à 35,0 EPT financés non pas par le canton, mais par les paroisses elles-mêmes. A l'inverse, la mise en œuvre de la modification de la loi régissant les impôts sur les mutations entraîne une hausse de 3,7 EPT dans les registres fonciers. Par ailleurs, les engagements rendus nécessaires par les absences de longue durée et les fluctuations ordinaires de l'état des postes se soldent par une progression globale d'environ 10,0 EPT.

A la **Direction de la police et des affaires militaires** (+42,7 EPT), le recrutement de volées plus importantes pour l'école de police (+49,0 EPT), afin de faire face aux effectifs insuffisants du corps de police, et le renforcement des services de protection des ambassades (+11,7 EPT) entraînent une augmentation de 60,7 EPT. Par ailleurs, le nombre de postes civils de la Police cantonale augmente légèrement (+7,1 EPT).

Si l'Office de la circulation routière et de la navigation enregistre une hausse de ses effectifs de 7,4 EPT en raison de la réorganisation du système téléphonique entraînée par le projet Contact Center, la fermeture du foyer d'éducation de Prêles se solde en revanche par une réduction de 44,2 EPT à l'Office d'exécution judiciaire.

A la **Direction des finances**, la faible augmentation de l'état des postes de 2,4 EPT résulte des variations habituelles qui se sont produites au moment de l'enquête.

La **Direction de l'instruction publique** enregistre au total une faible hausse de 1,6 EPT. La suppression de postes dans les écoles professionnelles (personnel de restauration) aboutit à une diminution de l'état des postes de 13,5 EPT, tandis que la réorganisation des services d'orientation professionnelle dans le domaine de la gestion des cas entraîne une hausse de 2,3 EPT. De surcroît, les engagements rendus nécessaires par la pénurie de personnel et par les absences de longue durée dans diverses unités organisationnelles expliquent une hausse d'environ 10,0 EPT.

La **Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie** (+9,0 EPT) a pu repourvoir des postes vacants autorisés depuis longtemps à l'Office des ponts et chaussées et à l'Office des immeubles et des constructions, qui totalisent 7,2 EPT.

Pour les **autorités judiciaires et le Ministère public**, la hausse des effectifs atteint 31,3 EPT en tout. Pour l'essentiel (+19,0 EPT), cette augmentation s'explique par la création de postes à durée déterminée destinés à compenser des absences de longue durée liées à des congés de maternité, des maladies et des congés de longue durée octroyés pour réduire les soldes horaires. Dans le Ministère public, des postes supplémentaires ont été autorisés et repourvus, ce qui se traduit par une hausse de 15,3 EPT.

Annexe 2: Effectif de personnel par office et par classe de traitement

	Effectif de personnel par office et par classe de traitement au 31 décembre 2019																														Total	
	CT 1	CT 2	CT 3	CT 4	CT 5	CT 6	CT 7	CT 8	CT 9	CT 10	CT 11	CT 12	CT 13	CT 14	CT 15	CT 16	CT 17	CT 18	CT 19	CT 20	CT 21	CT 22	CT 23	CT 24	CT 25	CT 26	CT 27	CT 28	CT 29	CT 30		
Contrôle des finances		0.4												1.5				0.9		2.5	0.9	4.6	1.8	2.4	3.7	1.0	2.0	1.0		1.0	23.7	
Conseil-exécutif																															7.0	
Services parlementaires du Grand Conseil														1.9				3.7	0.8		1.0	1.8				3.4	1.7	0.8		1.0	16.1	
Chancellerie d'Etat		0.7									0.8	0.4	8.8	4.9	3.8	3.9	3.6	2.4	5.3	4.1	5.9	12.0	7.1	5.4	1.4	2.0	0.8	2.8		1.0	77.1	
Secrétariat général ECO										0.4	1.1	3.3			0.7	2.8	1.6	4.3	0.8	4.5	4.8	0.9	6.2	3.0	2.0	1.0	1.0			1.0	39.4	
Office de l'agriculture et de la nature		1.6	9.5	0.7	3.5		0.9		0.5	1.8	5.9	18.6	12.3	6.8	6.9	18.8	43.8	18.8	20.6	23.3	59.9	67.8	23.1	7.5	4.0	3.0	1.0				360.4	
Office des forêts		0.9			0.6		5.9	0.2	0.6			6.6	2.5	10.6	11.0	1.0	39.9	15.6	0.6	16.4		3.0	17.2		6.0	1.0		1.0			140.4	
Office de l'économie										10.3	0.9	11.9		6.6	16.1	8.4	5.8	10.8	3.0	13.6	11.7	13.3	6.4	6.0	2.0	2.0	1.0			0.5	130.0	
Office de l'assurance-chômage										1.3		45.2	6.3	28.6	54.0	162.7	17.7	32.2	22.0	9.0	11.9	16.9	4.0	2.0			2.0				415.7	
Direction de l'économie publique		2.5	9.5	0.7	4.1		6.8	0.2	1.1	13.4	7.2	83.3	24.4	52.5	88.6	193.7	108.8	81.6	47.0	66.7	88.2	101.9	56.9	18.5	14.0	9.0	3.0	1.0	0.5	1.0	1'086.0	
Administration centrale SAP		2.2			0.2		1.1	0.8			0.9	1.9	6.7	24.2	6.3	1.6	1.8	3.5	2.8	15.5	13.2	46.8	23.0	11.9	7.6	2.0	1.0	6.0	1.0	1.0	182.8	
Laboratoire cantonal		0.8									1.7		13.5	1.0		0.7	19.2			4.0	7.8	8.2	3.0		2.0	1.0		1.0			63.9	
Ecole de logopédie de Münchenbuchsee		1.0	0.1	0.3	1.6						2.3	5.5	3.0	0.9	4.3	2.1	4.4		1.8		0.8	1.3	1.0			1.0					31.3	
Foyer scolaire de Certier				1.1		0.1					0.7	2.0	4.5	2.6	6.1	1.2	5.6	0.5	0.2		1.2				1.0						26.8	
Foyer scolaire de Landorf-Schlössli		0.2	1.8							0.4		4.9	6.0	1.9	22.1	0.9	5.9	3.1	2.1		1.7				1.0						51.8	
Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale		4.1	1.8	1.4	1.8	0.1	1.1	0.8	0.4		5.6	14.3	33.7	30.6	38.8		6.5	36.8	7.1	6.9	19.5	24.6	56.3	27.0	11.9	11.6	4.0	1.0	7.0	1.0	1.0	356.5
Secrétariat général JCE		0.2											1.0			1.0			2.2		1.0		1.8					1.6		0.8	9.6	
Eglises nationales																1.2	7.2	5.8		25.0	18.0	1.0	347.0	2.1		1.0					408.1	
Office de gestion et de surveillance											0.9		1.0	1.6	2.6	1.0	4.5	1.5	18.9	4.0	1.0	1.8		4.0			1.0				43.8	
Préfectures		4.5		0.6	0.3						2.7	1.8	7.2	15.8	10.5	7.3	10.5	5.8	2.8	7.0		12.3	2.4	9.8				10.0			111.1	
Bureaux du registre foncier		0.1							0.6			17.4		25.6	0.9	8.9	14.6	9.7	2.0		1.0	15.5	5.3	1.8	5.0						108.4	
Office du registre du commerce							0.8			0.6		4.8		4.1	1.1	0.9	4.8			1.0	1.0		1.0	1.0	1.0						22.1	
Office des poursuites et des faillites		0.5										41.1	46.6	89.8	6.8	19.8	3.4	13.2	13.2	1.0		6.0	4.8	1.0	5.0						252.2	
Office des affaires communales et de l'organisation du territoire									0.7		6.4		0.8			1.0	0.6		15.6	9.5	17.2	8.4	1.0	2.0	0.9			1.0			65.0	
Office des mineurs				0.8									5.8	2.3		10.5	7.4	6.9	6.3	9.5	3.7	3.1	2.7					0.9			59.8	
Office juridique JCE												0.9										5.8	0.8					1.0				8.5
Office des assurances sociales											1.4		11.5	4.6	2.4		1.0		0.9	3.1		0.8	2.0					1.0			28.7	
Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte		0.1									0.4	18.0	0.6		30.0					8.8	10.3	29.8	8.2	26.9	10.7			9.9			153.6	
Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques		5.4		1.3	0.3		0.8	0.7	0.6	0.6	11.8	85.0	73.4	143.8	56.5	56.6	52.6	39.3	93.4	64.4	54.7	410.6	49.0	30.3	12.9			26.4		0.8	1'270.8	
Secrétariat général POM		1.5									1.0	4.0	3.1		4.4	2.8	3.0	3.8	3.6	2.9	3.9	8.3	3.9	2.0	1.0	2.0				1.0	52.2	
Police cantonale		33.5					4.9	3.2	8.0	1.4	43.4	87.4	153.8	348.0	751.9	563.2	233.9	94.9	58.2	51.2	18.6	18.5	4.8	2.0	3.0	5.0	2.0		1.0		2'491.8	
Office de la circulation routière et de la navigation							0.5	5.0	12.7	0.5	14.7	58.4	20.6	26.4	43.3	37.3	26.8	20.3	16.4	5.3	2.0	5.7	3.7		2.9	1.0		1.0			304.4	
Office de la privation de liberté et des mesures d'encadrement		0.2							0.2		1.9	8.2	110.6	178.3	157.5	129.8	50.2	52.2	21.5	31.8	25.4	17.5	22.9	8.3	5.3	3.2	3.0	1.0	1.0		829.9	
Office de la population et des migrations							0.8				4.7	4.5	14.4	29.3	20.3	54.7	22.6	9.8	7.9	9.9	9.9	11.0	4.5	2.9	2.0	1.0		1.0			211.2	
Office de la sécurité civile, du sport et des affaires militaires		1.5								1.0	2.3	5.9	0.8	10.2	12.2	4.9	7.3	7.8	3.8	4.6	12.8	7.2	2.6	3.8	2.0			1.0			91.7	
Direction de la police et des affaires militaires		36.7					1.3	9.9	16.1	9.5	25.0	121.4	237.8	401.1	581.3	983.0	672.9	327.0	148.3	113.4	104.2	63.9	60.5	23.7	16.2	9.2	10.0	6.0	1.0	2.0	3'981.1	

	Effectif de personnel par office et par classe de traitement au 31 décembre 2019																														Total			
	CT 1	CT 2	CT 3	CT 4	CT 5	CT 6	CT 7	CT 8	CT 9	CT 10	CT 11	CT 12	CT 13	CT 14	CT 15	CT 16	CT 17	CT 18	CT 19	CT 20	CT 21	CT 22	CT 23	CT 24	CT 25	CT 26	CT 27	CT 28	CT 29	CT 30				
Secrétariat général FIN													1.8		0.8		0.8		0.6	1.0		3.8	3.9	0.6	1.8		1.6	2.0		1.0	19.7			
Administration des finances													1.0	0.6	1.0	0.9	1.5	2.7	2.5	10.6	5.7	4.7	4.0	3.0	2.0	1.0	1.0	1.0			43.2			
Intendance des impôts								0.6		0.9	6.9	54.3	28.7	161.9	90.5	39.2	28.9	71.7	16.3	21.3	39.1	132.3	41.1	11.7	3.3	9.0	3.0	1.0	1.0			762.4		
Office du personnel														3.3	5.4	1.7	2.4	6.6	4.4	3.5	6.7	7.2	6.6	1.8	1.8	2.0	1.0		1.0			55.4		
Office d'informatique et d'organisation												0.5			24.1	17.7	1.7	3.8	2.0	15.3	13.8	25.3	8.0	3.9	2.0	2.9	1.0	1.0					123.0	
Direction des finances								0.6		0.9	6.9	54.8	31.5	165.8	121.8	59.5	35.3	84.8	25.8	51.7	65.3	173.3	63.6	21.0	10.9	14.9	7.6	5.0	2.0	1.0			1'003.7	
Secrétariat général INS		0.1									0.9		1.6	4.5	4.1	1.0	0.9	1.8	4.7	6.3	1.3	5.4	10.9	4.3	1.6		2.8			1.0			53.0	
Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation		1.7						4.6			2.2	1.0	31.8	2.7	4.0	1.2	1.0		1.6	2.3	3.5	6.6	53.0	25.9	3.9	1.0		1.0					149.0	
Office de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle		91.2		1.6	11.5	2.0	2.0	1.6	5.9	2.3	2.4	61.4	87.8	67.8	31.4	22.4	9.5	15.8	3.5	23.9	36.7	84.4	18.7	10.3	4.7	2.0		1.0					601.6	
Office de l'enseignement supérieur												0.5	1.7	1.3		1.3					0.9	2.3	7.1	2.8	1.9			1.0					20.7	
Office de la culture				0.1							2.3	8.3	12.6	10.8	6.4	1.2	2.6	13.6	5.9	40.2	17.5	6.6	7.1	1.7	2.0		1.0	1.0					140.8	
Office des services centralisés					0.2						4.0		0.8	3.0	22.4	9.0	1.6	8.7	3.1	12.7	11.7	1.8	2.6	2.8	1.0	1.0		1.0					87.3	
Direction de l'Instruction publique (INS)		93.0	0.0	1.7	11.8	2.0	2.0	6.2	5.9	2.3	11.8	71.2	136.3	89.9	68.2	36.1	15.6	39.8	18.7	85.4	71.5	107.0	99.2	47.8	15.1	4.0	3.8	5.0	0.0	1.0			1'052.3	
Secrétariat général TTE									1.5				4.0	3.8	2.0	0.8	5.4	7.7	1.0	6.8	11.1	10.0	0.8	3.9		0.6	0.9	1.0		1.0			62.2	
Office juridique												0.6	0.7		0.7								8.8	0.3	0.9		1.0						13.0	
Office de la coordination environnementale et de l'énergie													0.5	0.7	1.8			1.7			0.8		6.8	0.8	0.9	0.9		1.0					15.9	
Office de l'information géographique																	1.6		0.8	1.9	4.0	12.6	2.7	2.6	1.0		1.0						28.2	
Office des eaux et des déchets		0.5			1.4				0.1		9.2	0.6	5.5	5.1	1.8	5.9	7.1	4.0	3.0	2.6	30.0	11.3	5.6	5.6	3.4	0.8			1.0				104.4	
Office des ponts et chaussées		1.5				1.0					3.2	201.5	14.2	47.2	5.5	60.4	5.5	19.2	14.9	11.9	39.8	22.2	26.5	9.0	1.0	2.0	4.0		1.0				491.4	
Office des transports publics													0.6	0.6									6.1	4.1	0.9	0.9			1.0					14.2
Office des immeubles et des constructions														3.7		3.9		1.0			1.6	16.6	6.2	10.8	11.6	1.0	1.0			1.0			58.4	
Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie		2.1			1.4	1.0			1.6		12.4	202.7	25.5	61.1	11.1	71.7	21.3	31.9	19.7	25.6	101.4	75.1	60.1	34.8	9.1	4.4	7.9	2.0	3.0	1.0			787.7	
Juridictions civile et pénale		8.1								8.1		1.0	30.1	33.5	19.2	30.2	3.9	4.8	9.2	2.0		1.6	108.0	2.0			1.0	77.2		21.0			360.8	
Tribunal administratif												1.6	5.2	1.8	1.7			0.7					42.1	1.8			1.0			20.3			76.2	
Ministère public		0.2									10.3	11.4	23.0	13.7	64.2	16.6	6.8	18.5	1.6		2.0	12.9				0.9	94.7	2.0	1.0				279.6	
Direction de la magistrature									0.1		1.8	2.4	4.5			2.1	0.1	1.3	1.9		8.1	3.9		3.9				1.0						31.1
Autorités judiciaires et Ministère public		8.3								8.2		14.7	49.1	62.8	34.6	96.5	20.6	13.6	29.6	3.6	8.1	7.5	163.0	7.7			2.9	172.9	2.0	42.3			747.7	
Autorité de surveillance de la protection des données																					1.0		1.6	1.4			1.0							5.0
Total	0.0	153.3	11.4	5.0	19.4	3.1	11.2	18.5	25.8	34.8	70.1	574.4	632.1	945.4	1'092.0	1'507.2	972.3	644.3	343.7	464.1	540.2	655.3	951.8	224.7	113.0	64.1	39.8	228.1	10.5	52.1	10'414.7			

Annexe 3: Effectif de personnel par classe de traitement et par langue de correspondance

	Effectif de personnel par classe de traitement et par langue de correspondance au 31 décembre 2019																														Total	
	CT 1	CT 2	CT 3	CT 4	CT 5	CT 6	CT 7	CT 8	CT 9	CT 10	CT 11	CT 12	CT 13	CT 14	CT 15	CT 16	CT 17	CT 18	CT 19	CT 20	CT 21	CT 22	CT 23	CT 24	CT 25	CT 26	CT 27	CT 28	CT 29	CT 30		
41 00 400 Services parlementaires du Grand Conseil														3				8	1		1	4			5	2	1		1		25	
allemand														3				8	1		1	3			5	2	1		1		24	
français																						1								1		
41 30 Contrôle des finances		1												2		1		3	1	5	2	3	4	1	2	1				1	27	
allemand														2		1		3	1	5	2	3	4	1	2	1				1	26	
français		1																													1	
42 Chancellerie d'Etat		1								1	1	11	7	5	7	4	3	9	5	7	15	10	7	3	3	1	3			1	97	
allemand		1								1	1	10	5	4	6	4	3	6	3	6	14	7	4	2	2	1	2			1	78	
français												1	2	1	1		3	2	1	1	3	3	1	1			1			1	19	
43 Direction de l'économie publique (y compris Office de l'assurance-chômage)		18	18	1	10		10	1	3	44	16	114	32	63	101	213	121	95	63	85	119	146	76	20	14	9	3	1	1	1	1'367	
allemand		16	18	1	10		9	1	3	7	15	104	31	56	93	192	113	92	58	78	115	140	72	19	13	9	3	1	1	1	1'241	
français		2					1					37	1	10	1	7	8	21	8	3	5	7	4	6	4	1	1				126	
44 Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale		19	5	3	3	1	2	1	3		7	41	48	39	57	15	41	9	8	22	29	74	35	16	12	4	1	7	1	1	487	
allemand		19	5	2	3	1	2	1	3		7	41	47	38	57	14	40	9	8	17	28	71	35	16	11	4	1	7	1	1	472	
français				1									1	1		1	1			5	1	3				1				1	15	
45 Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques		20		3	1			1	1	2	1	17	112	88	174	80	70	70	46	113	94	74	549	60	34	14			28		1	1'622
allemand		19		2	1			1	1	2	1	13	102	81	154	73	62	66	36	105	83	70	515	55	29	12			26		1	1'486
français		1		1								4	10	7	20	7	8	4	10	8	11	4	34	5	5	2		2			136	
46 Direction de la police et des affaires militaires		161					2	13	21	12	33	156	269	448	624	1'102	712	352	155	125	122	76	76	26	17	10	10	6	1	2	4'483	
allemand		141					2	13	20	12	33	154	258	424	599	1'018	651	330	138	119	115	70	72	26	17	10	10	6	1	2	4'196	
français		20							1			2	11	24	25	84	61	22	17	6	7	6	4								287	
47 Direction des finances								1		2	11	60	35	198	145	66	40	92	28	59	73	205	70	24	12	16	9	5	2	1	1'136	
allemand								1		2	10	57	33	181	130	62	37	87	24	53	69	197	66	23	12	15	9	5	2	1	1'059	
français											1	3	2	17	15	4	3	5	4	6	4	8	4	1			1				77	
48 Direction de l'instruction publique		289		3	29	11	2	14	8	4	19	103	206	126	101	84	20	54	25	114	98	169	150	57	17	5	5	5		1	1'619	
allemand		245		3	26	11	2	4	7	3	13	86	185	102	91	70	18	50	21	100	86	151	131	53	15	4	4	5		1	1'406	
français		44			3						10	1	1	6	17	21	24	10	14	2	4	4	14	12	18	19	4	2	1		213	
49 Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie		13			4	1			5		15	211	35	65	16	76	25	35	21	32	117	95	68	39	14	6	10	4	4	1	887	
allemand		13			4	1			5		14	193	31	56	15	68	25	31	21	23	111	92	65	38	14	6	10	4	3	1	821	
français											1	18	4	9	1	8			4		9	6	3	3	1					1	66	
51 Autorité de surveillance de la protection des données																					1		2	2				1			6	
allemand																					1		2	2				1			6	
français																																
52 Autorités judiciaires et Ministère public		41									13	1	29	73	98	52	126	34	19	38	4	10	10	203	9			3	203	2	45	942
allemand		38									12	1	29	65	85	41	108	30	18	34	4	10	10	178	8			3	178	2	40	838
français			3								1			8	13	11	18	4	1	4				25	1			25		5	104	
Total	0	563	23	10	47	13	16	31	41	77	104	732	821	1'137	1'275	1'769	1'068	737	397	560	676	870	1'242	264	129	71	45	262	12	55	12'680	
Total allemand	0	492	23	8	44	13	15	21	39	38	95	678	762	1'033	1'184	1'611	981	694	350	503	630	820	1'146	248	119	66	44	234	11	49	11'641	
Total français	0	71	0	2	3	0	1	10	2	39	9	54	59	104	91	158	87	43	47	57	46	50	96	16	10	5	1	28	1	6	1'039	

Précision importante: Des agents ou agentes sont indiqués plusieurs fois du fait qu'ils/elles occupent plusieurs emplois affectés à des classes de traitement différentes ou dans des Directions différentes. Mais les totaux sont corrigés de ces doublons et ne correspondent donc pas à la somme des différents éléments. Le système d'informations sur le personnel permet d'évaluer la langue de correspondance souhaitée (allemand ou français). Cette évaluation de la langue de correspondance n'autorise toutefois à tirer **aucune conséquence fiable sur les compétences linguistiques** des agents et des agentes. Il est à supposer que la langue de correspondance choisie est celle que la personne préfère et comprend le mieux.

Annexe 4: Proportion de femmes par unité administrative

		2014	2015	2016	2017	2018	2019
AUT/CF/ CHA	Proportion totale	53.1%	52.7%	52.7%	51.7%	53.8%	53.7%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	43.2%	43.6%	47.4%	45.7%	45.8%	45.3%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	25.0%	30.4%	34.6%	32.0%	40.0%	37.5%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	30.0%	30.0%	40.0%	33.3%	33.3%	33.3%
ECO (y compris OAC)	Proportion totale	46.7%	47.1%	47.5%	47.4%	47.4%	47.5%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	35.7%	36.4%	36.2%	38.7%	39.3%	39.2%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	15.9%	18.2%	18.6%	22.7%	27.3%	23.3%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
SAP	Proportion totale	62.3%	63.0%	63.5%	60.5%	61.3%	60.4%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	53.4%	55.9%	54.9%	53.0%	53.7%	53.9%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	40.5%	44.7%	44.5%	31.6%	37.5%	34.4%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	18.2%	22.7%	31.8%	55.6%	70.0%	70.0%
JCE	Proportion totale	53.3%	53.4%	53.7%	54.9%	55.1%	55.1%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	42.8%	43.1%	44.6%	45.7%	45.8%	46.0%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	37.4%	38.1%	38.6%	37.0%	38.9%	33.3%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	24.1%	23.3%	38.7%	44.8%	48.3%	50.0%
POM	Proportion totale	32.5%	32.8%	33.1%	33.2%	33.3%	33.6%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	27.8%	27.5%	28.8%	30.4%	31.3%	30.7%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	23.4%	24.5%	23.5%	31.5%	29.1%	24.5%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	10.0%	10.0%	10.5%	10.5%	11.1%	15.8%
FIN	Proportion totale	50.2%	50.5%	50.9%	51.0%	50.8%	51.8%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	31.7%	33.3%	34.6%	35.9%	36.6%	38.3%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	21.6%	22.2%	23.2%	25.9%	23.5%	19.6%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.8%	17.6%
INS	Proportion totale	65.8%	66.5%	66.5%	66.4%	65.8%	66.5%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	57.5%	58.9%	58.4%	61.0%	60.3%	60.2%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	43.1%	45.2%	45.1%	48.0%	48.7%	46.8%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	9.1%	9.1%	9.1%	10.0%	9.1%	9.1%
TTE	Proportion totale	20.9%	22.5%	23.8%	23.6%	23.9%	24.2%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	23.7%	27.2%	28.6%	28.8%	29.6%	29.2%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	20.0%	18.0%	17.0%	17.3%	15.8%	16.1%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	17.6%	23.5%
JUS	Proportion totale	66.3%	66.5%	67.1%	67.7%	68.9%	69.7%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	54.1%	54.4%	55.0%	55.5%	56.8%	57.5%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	37.5%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	55.6%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	42.8%	43.4%	44.0%	44.0%	46.9%	48.2%
Total canton	Proportion totale	47.8%	48.2%	48.6%	46.1%	46.3%	46.7%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	42.2%	43.5%	44.1%	43.9%	44.3%	44.4%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	32.3%	34.2%	34.3%	32.5%	33.5%	30.7%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	33.3%	34.0%	36.5%	37.8%	40.5%	42.5%

Exemple de lecture : en 2019, les femmes représentaient 48,2 pour cent de tous les cadres supérieurs de la JUS

Annexe 5: Proportion du personnel travaillant à temps partiel par sexe

		Femmes	Hommes
		2019	2019
AUT/CF/ CHA	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	7.6%	4.4%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	29.1%	2.9%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	41.8%	26.5%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	21.5%	66.2%
ECO (y compris OAC)	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	10.4%	7.2%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	19.9%	7.5%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	25.9%	17.4%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	43.8%	67.9%
SAP	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	12.7%	2.8%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	18.7%	5.1%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	42.7%	25.6%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	25.8%	66.5%
JCE	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	13.7%	5.6%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	23.2%	11.4%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	25.9%	20.3%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	37.3%	62.8%
POM	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	13.5%	0.4%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	14.8%	1.3%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	23.2%	5.2%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	48.4%	93.1%
FIN	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	6.8%	1.1%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	18.8%	1.8%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	19.9%	10.8%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	54.5%	86.3%
INS	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	20.2%	6.2%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	32.7%	11.3%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	31.4%	25.5%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	15.7%	57.1%
TTE	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	9.0%	0.8%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	27.5%	2.0%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	34.1%	11.9%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	29.4%	85.3%
JUS	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	5.9%	2.2%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	26.3%	2.9%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	25.5%	22.0%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	42.4%	72.9%
Total canton	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	12.3%	2.3%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	22.2%	4.1%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	26.8%	12.3%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	38.8%	81.3%

Exemple de lecture : en 2019, 42,4 pour cent des femmes au service des autorités judiciaires et du Ministère public (JUS) travaillaient à un taux allant de 90 à 100 pour cent.

Annexe 6: Fluctuations nettes par office entre 2017 et 2019

	Fluctuations nettes		
	2017	2018	2019
Conseil-exécutif	0.0%	0.0%	0.0%
Contrôle des finances	7.5%	11.2%	11.8%
Chancellerie d'Etat	1.7%	8.9%	3.5%
Services parlementaires du Grand Conseil	13.5%	7.7%	11.0%
Secrétariat général ECO	5.4%	8.4%	1.4%
Office de l'agriculture et de la nature	4.0%	5.0%	4.9%
Office des forêts	2.9%	6.3%	3.4%
Office de l'économie	5.9%	4.6%	2.7%
Direction de l'économie publique (sans l'office de l'assurance-chômage)	4.2%	5.4%	4.0%
Secrétariat général SAP	9.6%	9.6%	5.7%
Office du médecin cantonal	6.8%	21.3%	13.0%
Office du pharmacien cantonal	0.0%	9.8%	0.0%
Commission cantonale d'éthique	15.0%	0.0%	14.3%
Office des affaires sociales	22.1%	17.4%	5.4%
Office juridique	7.2%	13.7%	12.6%
Office des hôpitaux	11.6%	8.3%	23.3%
Office des personnes âgées et handicapées	25.5%	14.0%	12.2%
Laboratoire cantonal	2.8%	1.4%	1.4%
Ecole de logopédie de Münchenbuchsee	9.6%	1.8%	3.9%
Foyer social de Cerlier	5.8%	5.9%	14.2%
Foyer scolaire de Landorf Köniz-Schlössli Kehrsatz	11.0%	8.5%	4.7%
Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale	11.6%	8.7%	8.0%
Secrétariat général JCE	0.0%	0.0%	0.0%
Eglises nationales	4.2%	3.8%	4.3%
Office de gestion et de surveillance	7.7%	9.9%	14.2%
Préfectures	6.0%	2.2%	3.2%
Bureaux du registre foncier	5.7%	1.9%	2.5%
Office du registre du commerce	3.5%	8.8%	0.0%
Office des poursuites et des faillites	9.1%	6.1%	5.2%
Office des affaires communales et de l'organisation du territoire	4.8%	5.9%	3.6%
Office des mineurs	3.3%	13.7%	6.1%
Office juridique JCE	9.1%	0.0%	0.0%
Office des assurances sociales	21.6%	5.3%	10.7%
Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte	3.4%	5.2%	6.0%
Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques	5.6%	4.8%	4.7%

	Fluctuations nettes		
	2017	2018	2019
Secrétariat général POM	3.8%	6.9%	6.8%
Police cantonale	2.1%	2.7%	2.7%
Office de la circulation routière et de la navigation	1.9%	4.7%	4.1%
Office de la privation de liberté et des mesures d'encadrement	6.7%	6.2%	6.7%
Office de la population et des migrations	5.4%	5.0%	4.0%
Office de la sécurité civile, du sport et des affaires militaires	6.1%	6.2%	2.7%
Direction de la police et des affaires militaires	3.3%	3.9%	3.8%
Secrétariat général FIN	0.0%	12.7%	0.0%
Administration des finances	4.2%	2.0%	0.0%
Intendance des impôts	5.7%	4.4%	5.2%
Office du personnel	1.2%	2.4%	6.0%
Office d'informatique et d'organisation	7.2%	12.3%	9.0%
Direction des finances	5.3%	5.2%	5.4%
Secrétariat général INS	1.1%	5.4%	11.0%
Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation	4.3%	4.3%	4.0%
Office de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle	6.3%	5.7%	4.1%
Office de l'enseignement supérieur	0.0%	6.2%	12.4%
Office de la culture	1.1%	5.3%	2.2%
Office des services centralisés	7.2%	11.1%	6.0%
Direction de l'instruction publique (INS)	5.0%	5.7%	4.5%
Secrétariat général TTE	8.4%	2.0%	3.9%
Office juridique	8.8%	0.0%	0.0%
Office de la coordination environnementale et de l'énergie	15.5%	5.0%	4.7%
Office de l'information géographique	5.2%	2.6%	7.6%
Office des eaux et des déchets	4.6%	5.5%	7.0%
Office des ponts et chaussées	2.3%	3.5%	2.9%
Office des transports publics	5.9%	0.0%	0.0%
Office des immeubles et des constructions	21.1%	13.8%	5.9%
Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie	5.2%	4.2%	3.9%
Juridictions civile et pénale	3.7%	6.3%	2.9%
Tribunal administratif	8.1%	5.2%	4.1%
Ministère public	6.5%	6.2%	4.3%
Direction de la magistrature	9.4%	9.2%	8.7%
Autorités judiciaires et Ministère public	5.4%	6.2%	3.7%
Autorité de surveillance de la protection des données	0.0%	14.8%	0.0%
Total personnel cantonal	4.8%	5.0%	4.4%