



Kanton Bern
Canton de Berne

Personnel cantonal

Rapport 2021 sur les ressources humaines

Administration du canton de Berne

Office du personnel du canton de Berne

Année sous rapport : 2020



21

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.

L'exercice 2020 aura été marqué par la pandémie de Covid-19, pour le personnel du canton comme pour l'ensemble de notre société. Pour cette raison, nous consacrons un chapitre de ce rapport à une série d'indicateurs recueillis en lien avec la crise sanitaire. Effective au 1^{er} janvier 2020, la restitution aux paroisses des postes d'ecclésiastiques cantonaux entraîne une modification structurelle des effectifs, qui a une incidence sur divers indicateurs relatifs au personnel.

En décembre 2019, le Conseil-exécutif a approuvé la Stratégie relative au personnel 2020 à 2023 mise à jour. Afin de pouvoir vérifier l'impact des mesures prévues dans cette stratégie, nous signalons dans ce rapport les chiffres-clés qui y sont définis comme des indicateurs et analysons leur évolution.

29 juin 2021

Office du personnel du canton de Berne



Dr André Matthey,
chef d'office

L'essentiel en quelques chiffres

Indicateur	Valeur en 2019	Valeur en 2020	Evolution par rapport à 2019
Effectif en personnes	12 606	12 343	➡ - 263 personnes
Effectif en équivalents plein temps (EPT)	10 415	10 242	➡ - 172,8 EPT
Pourcentage d'agentes et agents de langue française	7,9%	7,8%	➡ - 0,1 point de pourcentage
Age moyen	44,8 ans	44,5 ans	➡ - 0,3 an
Ancienneté moyenne	12,4 ans	12,2 ans	➡ - 0,2 an
Pourcentage de femmes	46,7%	47,5%	➡ - 0,8 point de pourcentage
Pourcentage de temps partiel	38,6%	38,4%	➡ - 0,2 point de pourcentage
Pourcentage d'apprenti-es	3,4%	3,3%	➡ - 0,1 point de pourcentage
Fluctuation brute	7,8%	6,9%	➡ - 0,9 point de pourcentage
Fluctuation nette	4,4%	3,6%	➡ - 0,8 point de pourcentage
Solde horaire (horaire annualisé, vacances et CET)	21,6 jours / EPT	21,8 jours / EPT	➡ + 0,2 jour
Absences pour maladie	6,7 jours / EPT	7,1 jours / EPT	➡ + 0,4 jour
Absences pour accident	1,0 jour / EPT	1,0 jour / EPT	➡ +/- 0,0 jour
Journées de perfectionnement	5,8 jours / EPT	3,5 jours / EPT	➡ - 2,3 jours
Progression de traitement moyenne	3,1 échelons	2,6 échelons	➡ - 0,5 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	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 fluctuations 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.	Indicateurs liés à la pandémie de Covid-19	23
6.1	Evolution des soldes horaires	23
6.2	Congés de courte durée.....	24
6.3	Récompenses pour des prestations exceptionnelles / Primes de performance	25
7.	Activités de perfectionnement	26
8.	Prestations de conseil du Service de consultation de l'Office du personnel	27
9.	Progression des traitements	28
9.1	Répartition des appréciations	28
9.2	Analyse par niveau d'appréciation	30
9.3	Analyse par classe de traitement	31
9.4	Analyse par sexe	32
9.5	Analyse par degré d'occupation	34
	Annexe 1 : Commentaire de l'évolution des effectifs de personnel	35
	Annexe 2 : Effectif de personnel par office et par classe de traitement.....	41
	Annexe 3 : Effectif de personnel par classe de traitement et par langue de correspondance	43
	Annexe 4 : Proportion de femmes par unité administrative.....	44
	Annexe 5 : Proportion du personnel travaillant à temps partiel par sexe	45
	Annexe 6 : Fluctuations nettes par office entre 2018 et 2020	46

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 2020¹.

	Effectif du personnel en 2020					
	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	15	9	24	14.2	7.2	21.4
Chancellerie d'Etat	45	60	105	39.6	41.2	80.8
Services parlementaires du Grand Conseil	8	21	29	5.6	14.0	19.6
<i>Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (sans l'office de l'assurance-chômage)</i>	566	425	991	465.4	287.0	752.4
<i>Office de l'assurance-chômage</i>	217	365	582	206.9	321.4	528.4
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (avec l'office de l'assurance-chômage)	782	790	1'573	672.3	608.5	1'280.7
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	148	290	438	123.3	188.5	311.8
Direction de l'intérieur et de la justice	411	706	1'117	372.4	540.8	913.2
Direction de la sécurité	2'925	1'586	4'511	2'842.3	1'187.0	4'029.3
Direction des finances	544	596	1'140	512.5	486.5	999.0
Direction de l'instruction publique et de la culture	507	1'097	1'604	407.8	655.9	1'063.7
Direction des travaux publics et des transports	629	211	840	601.9	147.5	749.4
Autorité de surveillance de la protection des données	5	2	7	3.9	1.2	5.1
Autorités judiciaires et Ministère public	279	678	957	247.2	513.7	761.0
Total	6'300	6'043	12'343	5'847.1	4'394.8	10'241.9

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 2020.

	Comparaison effectifs autorisés-effectifs réels 2020				
	Effectif réels décembre 2020			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	20.6	0.8	21.4	24.0	-2.6
Chancellerie d'Etat	73.2	7.6	80.8	80.4	0.4
Services parlementaires du Grand Conseil	17.3	2.3	19.6	16.8	2.8
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (sans l'office de l'assurance-chômage)	711.0	41.4	752.4	764.4	-12.0
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	285.1	26.7	311.8	305.2	6.5
Direction de l'intérieur et de la justice	876.8	36.4	913.2	922.8	-9.6
Direction de la sécurité	3'927.5	101.8	4'029.3	4'120.2	-90.9
Direction des finances	968.2	30.9	999.0	1'032.2	-33.1
Direction de l'instruction publique et de la culture	953.6	110.1	1'063.7	1'034.5	29.2
Direction des travaux publics et des transports	732.7	16.7	749.4	758.3	-8.9
Autorité de surveillance de la protection des données	5.1	0.0	5.1	5.2	-0.1
Autorités judiciaires et Ministère public	713.9	47.1	761.0	770.5	-9.5
Total I	9'292.0	421.5	9'713.5	9'841.3	-127.8
Office de l'assurance-chômage (Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement)	---	---	528.4	---	---
Total II	---	---	10'241.9	---	---

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 2020, les effectifs réels étaient inférieurs de 127,8 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

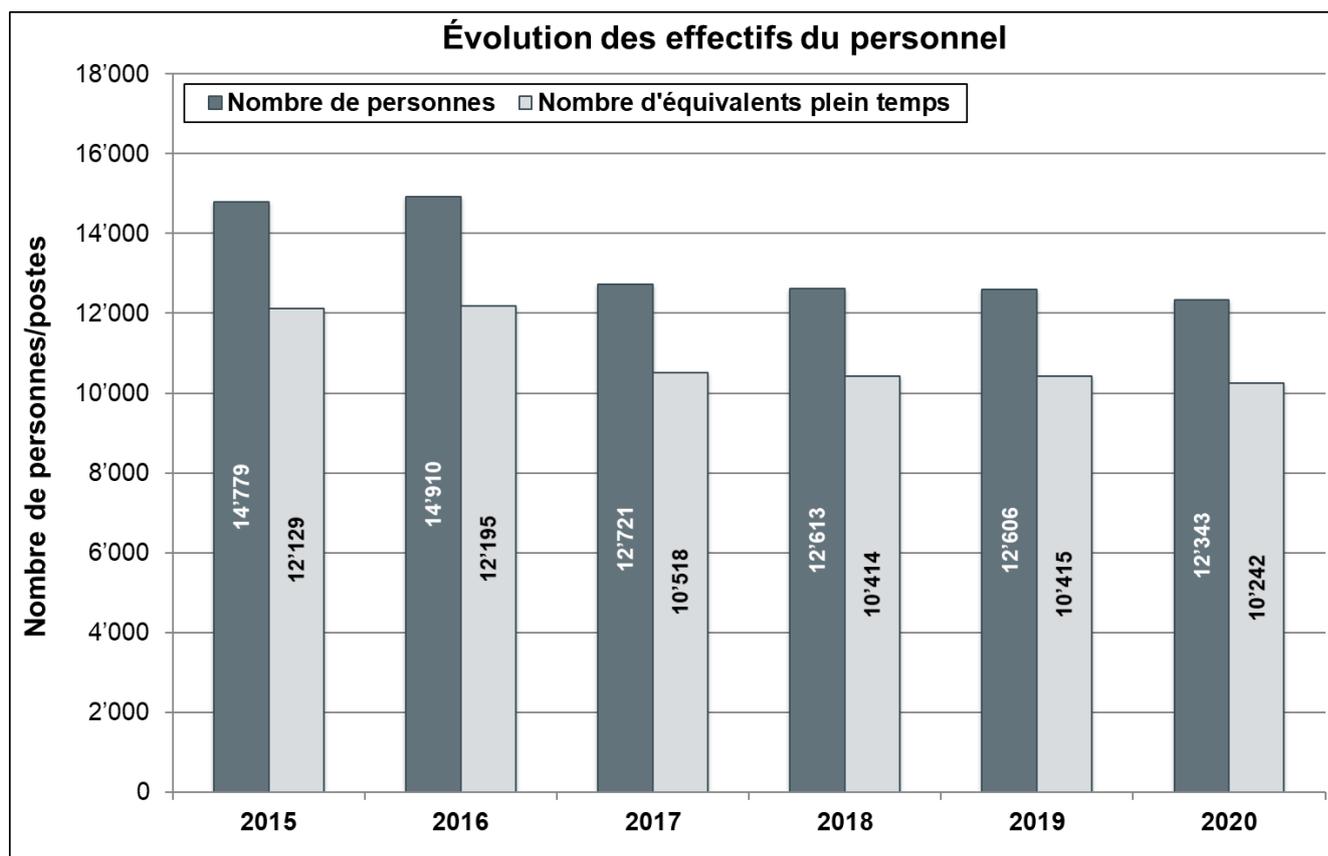


Illustration 1 : Evolution des effectifs du personnel cantonal de 2015 à 2020

Les effectifs du personnel cantonal atteignent 10 241,9 équivalents plein temps (EPT) à la fin 2020, ce qui représente un recul de 172,8 EPT par rapport à l'année antérieure. Les variations des effectifs du personnel cantonal s'expliquent par les facteurs suivants :

Effective au 1^{er} janvier 2020, la restitution aux paroisses des postes d'ecclésiastiques réalisée à la Direction de l'intérieur et de la justice (DIJ) est la principale raison de ce recul (-357,6 EPT). La régression moins marquée enregistrée par les effectifs totaux s'explique par l'augmentation des besoins constatée dans d'autres Directions. La hausse a été particulièrement nette à la Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (+194,8 EPT), principalement en raison de l'accroissement des effectifs à l'Office de l'assurance-chômage (+112,8 EPT, financés par la Confédération) imputable à la pandémie de Covid-19. Par ailleurs, l'augmentation des effectifs signalée à la Direction de la sécurité (+48,1 EPT) est presque entièrement due à l'évolution au sein de la Police cantonale (+45,0 EPT). En outre, la réforme des Directions mise en œuvre en date du 1^{er} janvier s'est traduite par divers transferts de postes, qui ne modifient toutefois pas le niveau des effectifs du canton. L'annexe 1 donne des informations détaillées sur l'évolution des effectifs du personnel.

1.4 Bilinguisme

Fin 2020, le personnel francophone représentait 7,8 % des effectifs de l'administration cantonale (contre 7,9 % en 2019). Cette proportion était de 7,7 % dans les classes de traitement 1 à 18 et de 7,8 % dans les classes de traitement 19 à 23 et 24 à 30. De la sorte, le pourcentage de personnel francophone est légèrement inférieur à la proportion que représente la population de langue française dans le canton de Berne². L'annexe 3 présente par ailleurs une vue d'ensemble des effectifs par Direction (nombre de personnes), ventilés par classes de traitement et langue de correspondance.

² Fin 2019, les personnes dont le français est la langue principale constituaient 11 % de la population du canton de Berne. Source : [Statistique de la population du canton de Berne](#)

1.5 Coût moyen du traitement par poste à plein temps

En 2020, le traitement brut annuel moyen (13^e mois inclus) s'élevait à 104 922 francs³ 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 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*.

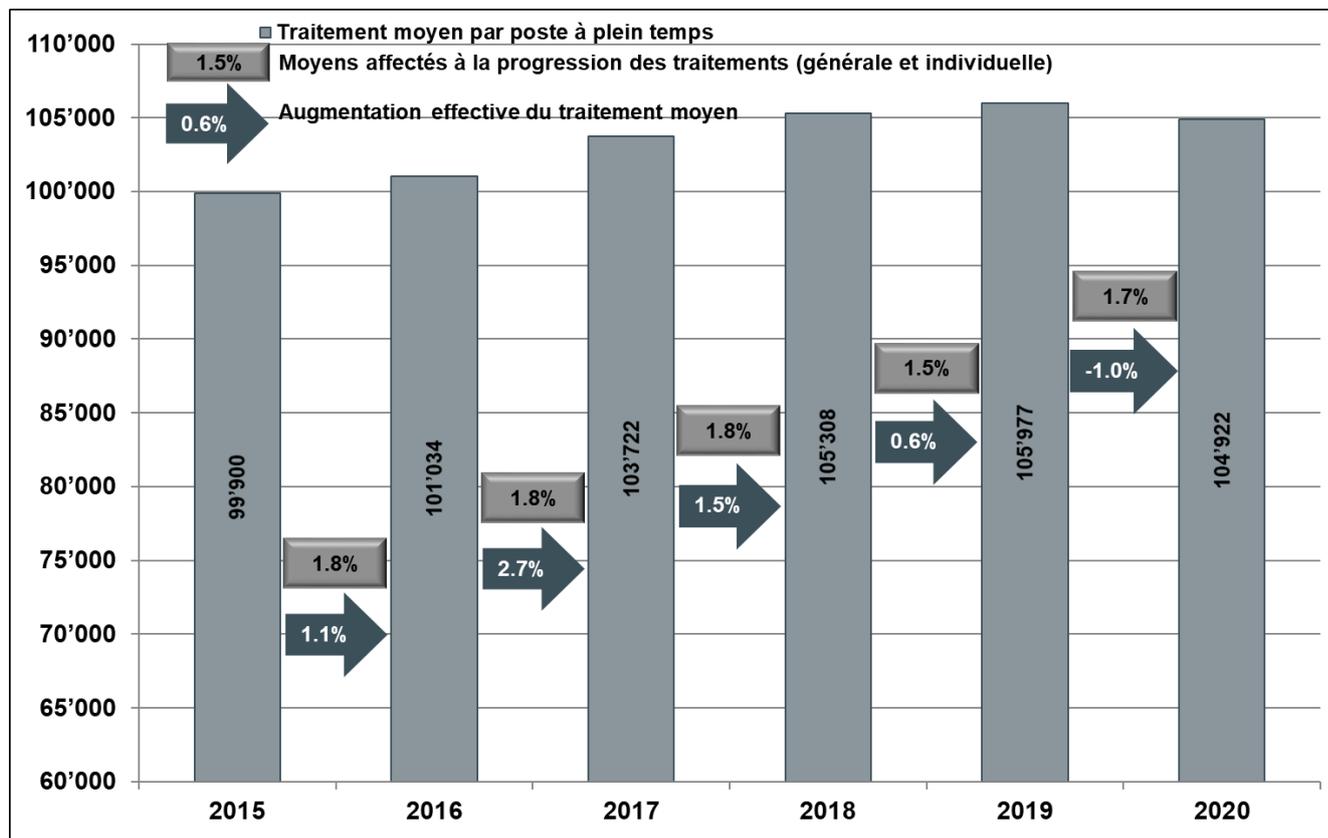


Illustration 2: Traitement moyen du personnel cantonal par équivalent plein temps

De 2015 à 2020, les traitements ont augmenté en moyenne d'un montant nominal de 5022 francs, ce qui représente une progression de 5,0 pour cent. Durant la même période, le canton a mis à disposition pour les mesures salariales 8,6 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 rotation⁴. Les modifications enregistrées durant les exercices 2017 et 2020 sont essentiellement de nature structurelle : le recul enregistré en 2020 s'explique en particulier par la prise en compte des postes affectés au suivi des contacts et d'autres engagements ad hoc rendus nécessaires par la pandémie de Covid-19. Ces engagements sont en règle générale de durée déterminée et le recours à des employé-e-s rémunérés à l'heure tire le traitement moyen vers le bas. Déjà signalée ci-dessus, la restitution des postes d'ecclésiastiques aux paroisses a aussi pour conséquence de réduire cette moyenne. L'explication de l'augmentation proportionnellement élevée du traitement moyen de 2016 à 2017 – 2,7 pour cent – est à attribuer à l'autonomisation des trois établissements psychiatriques au 1^{er} janvier 2017.

³ 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 5 400 francs à la moyenne arithmétique (elle se situe par ex. à CHF 99 581 en 2020).

⁴ 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). Mentionnons à cet égard l'autonomisation des trois anciens établissements psychiatriques cantonaux, effective au 1^{er} janvier 2017, et la restitution des postes d'ecclésiastiques aux paroisses, qui prend effet au 1^{er} janvier 2020.

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 avons assisté jusqu'en 2019 à un déplacement de la tranche d'âge des 41 à 50 ans vers celle des 51 à 60 ans. Toutefois, cette tranche d'âge se contracte en 2020 (-1,2 %) et retombe au niveau le plus bas de la période considérée, notamment en raison de la suppression des postes d'ecclésiastiques (âge moyen au 31.12.2019 : 51,8 ans). En revanche, les tranches d'âge des 21 à 30 ans et des 31 à 40 ans inversent la tendance à la baisse enregistrée ces dernières années pour progresser respectivement de 0,5 et de 0,6 %.

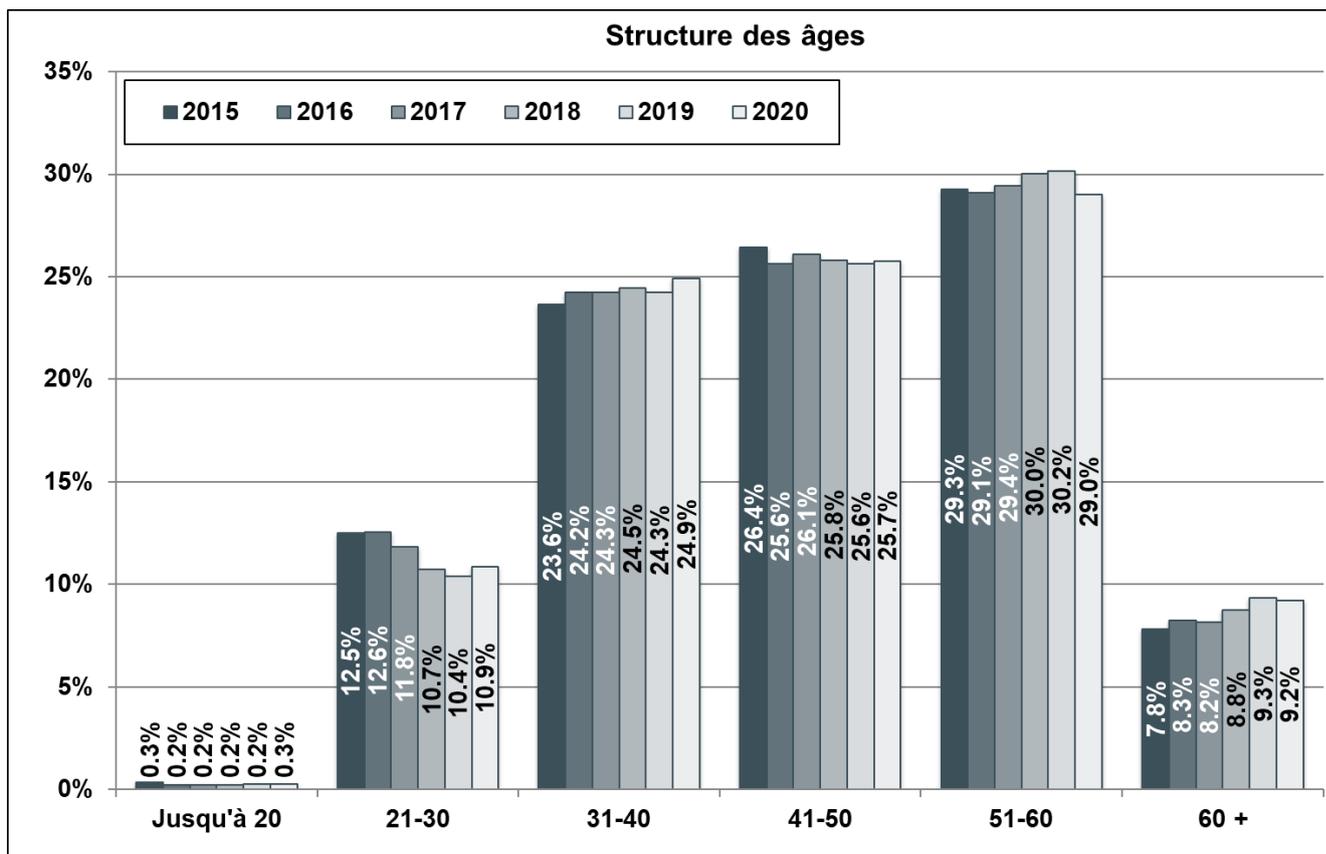


Illustration 3 : Structure par âge du personnel cantonal

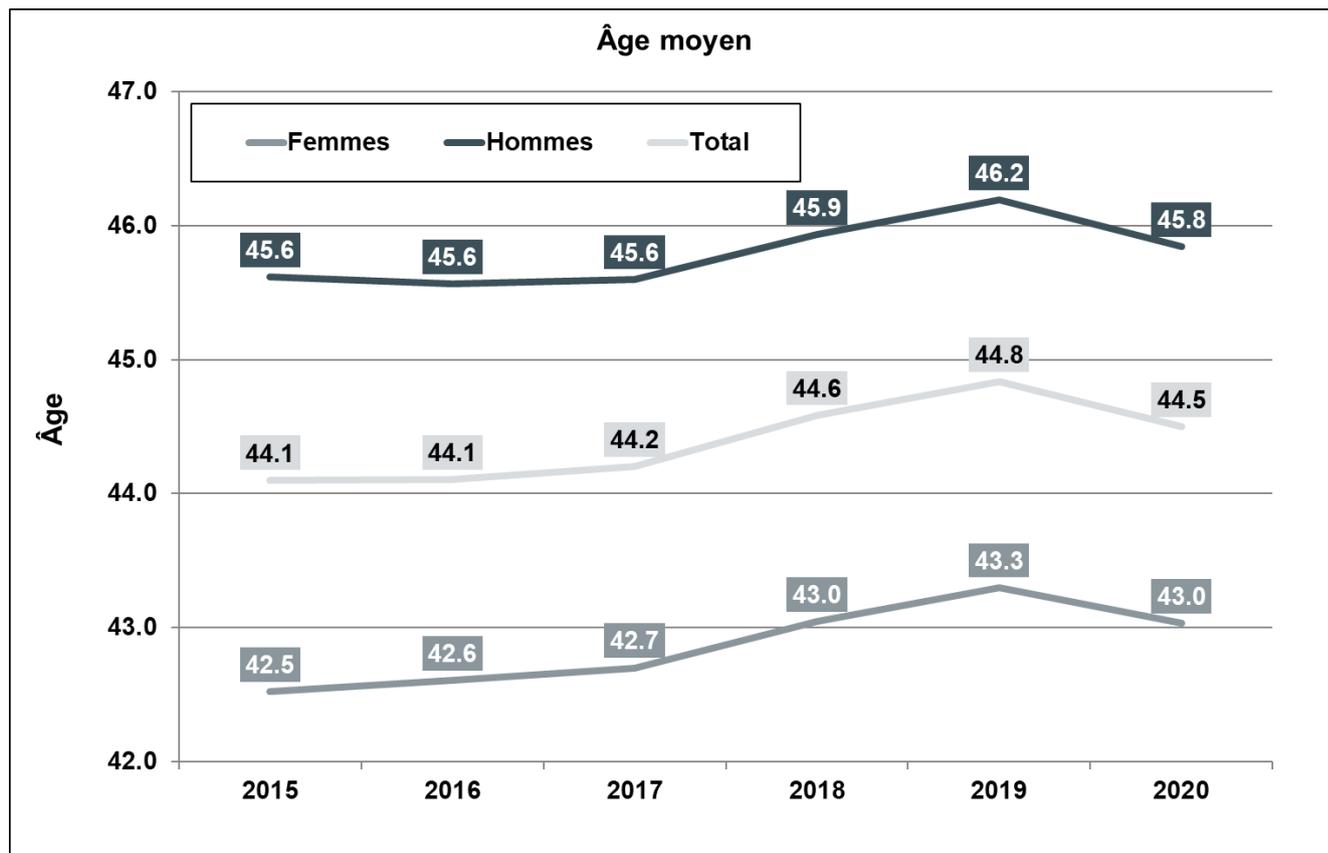


Illustration 4 : Âge moyen du personnel cantonal

L'évolution de la structure par âge (Illustration 3) n'est pas sans influence sur l'âge moyen, qui fléchit en 2020, après une hausse constante ces dernières années. Comme nous l'indiquons au chapitre 2.1, ce recul est dû l'essentiel à la suppression des quelque 357 postes d'ecclésiastiques dont la moyenne d'âge est pour plutôt élevée. Chez les femmes, l'âge moyen diminue légèrement moins (-0,3 an) que chez les hommes (-0,4 an).

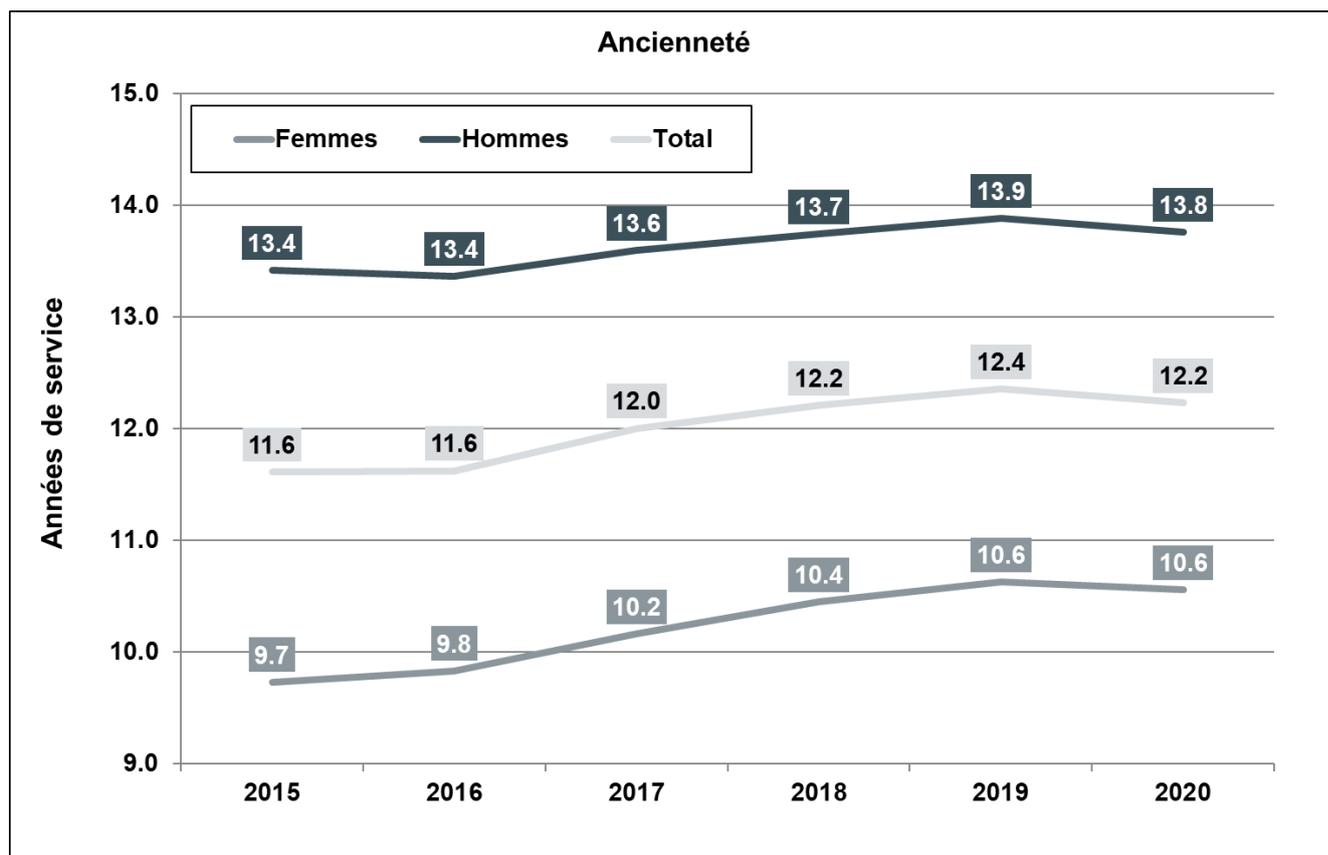


Illustration 5 : Ancienneté du personnel cantonal

Après une hausse constante lors des trois exercices précédents, l'ancienneté moyenne du personnel cantonal s'inscrit en légère baisse à 12,2 ans (-0,2 an) en 2020. Fin 2020, l'ancienneté moyenne des femmes est de 10,6 ans, ce qui représente une progression de 0,9 an sur toute la période considérée. Fin 2020, l'ancienneté moyenne est de 13,8 ans pour les hommes, mais l'augmentation enregistrée lors de la même période atteint seulement la moitié environ de celle des femmes (+0,4 an). Le bond de 0,4 an enregistré entre 2016 et 2017 chez les femmes s'explique en particulier par l'autonomisation des établissements psychiatriques au 1^{er} janvier 2017. Cette branche a en effet un taux de personnel féminin élevé et un taux de fluctuation quelque peu supérieur compte tenu de ses caractéristiques, de sorte que l'ancienneté de ses effectifs est inférieure.

2.2 Répartition des sexes

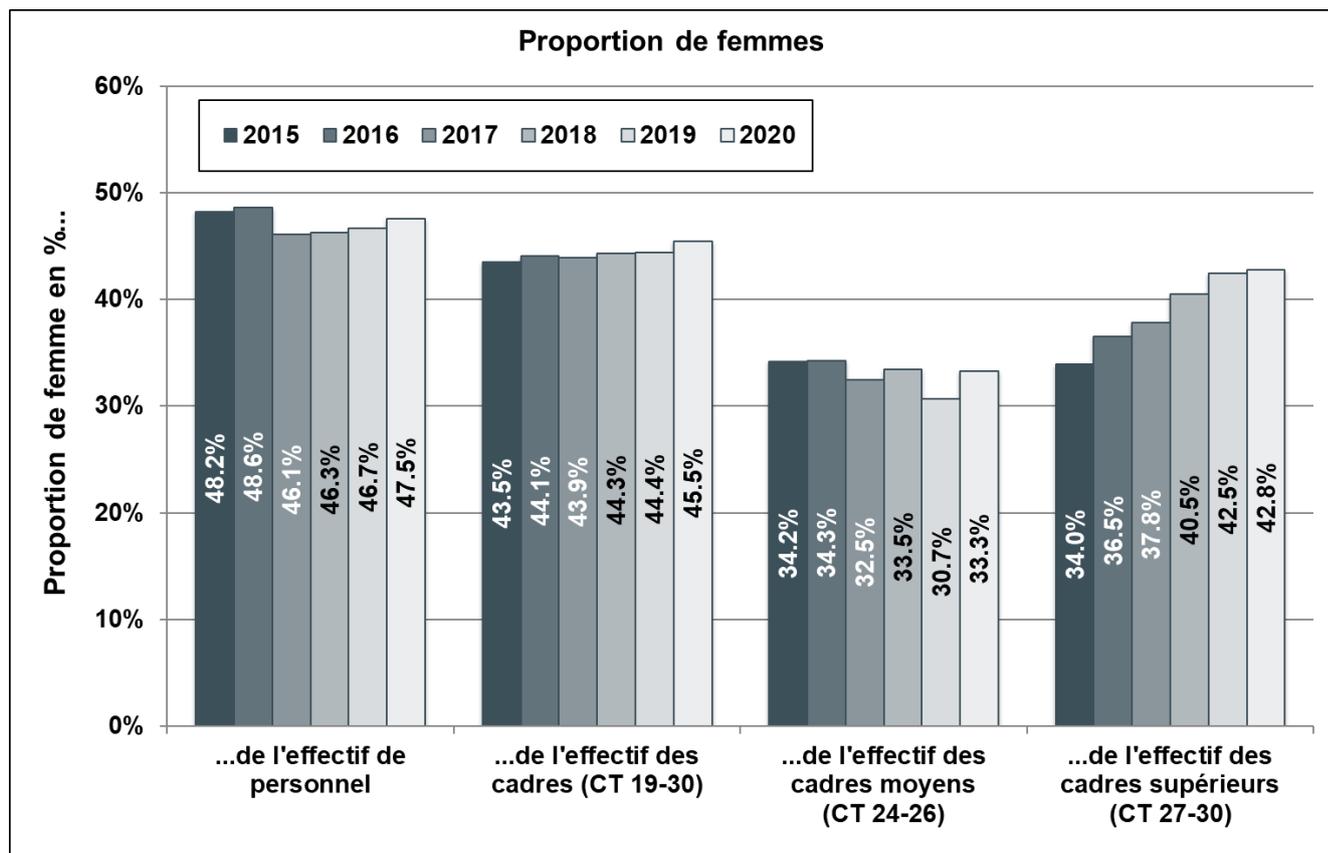


Illustration 6 : Proportion de femmes dans le personnel cantonal

En 2020, la proportion de femmes a progressé pour la troisième année consécutive. Sans le recul enregistré en 2017 en raison de facteurs structurels (autonomisation des établissements psychiatriques présentant un taux de personnel féminin élevé), la part des femmes progresse durant toute la période considérée.

La proportion de femmes parmi les classes de traitement supérieures augmente légèrement, de 1,1 %, toutes catégories confondues (CT 19 à 30). Il est probable que cette progression soit essentiellement due à la suppression des postes d'ecclésiastiques, parmi lesquels la proportion de femmes est inférieure à la moyenne. Après le recul affiché lors de l'exercice précédent, la part des femmes parmi les cadres moyens (CT 24 à 26) rebondit et passe de 30,7 à 33,3 pour cent (+2,6 points de pourcentage). Parmi les cadres supérieurs, la progression se poursuit, à l'instar de tous les exercices antérieurs de la période considérée. Signalons que, pour les deux groupes de classes de traitement supérieurs (CT 24 à 26 et CT 27 à 30), peu nombreux, 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.

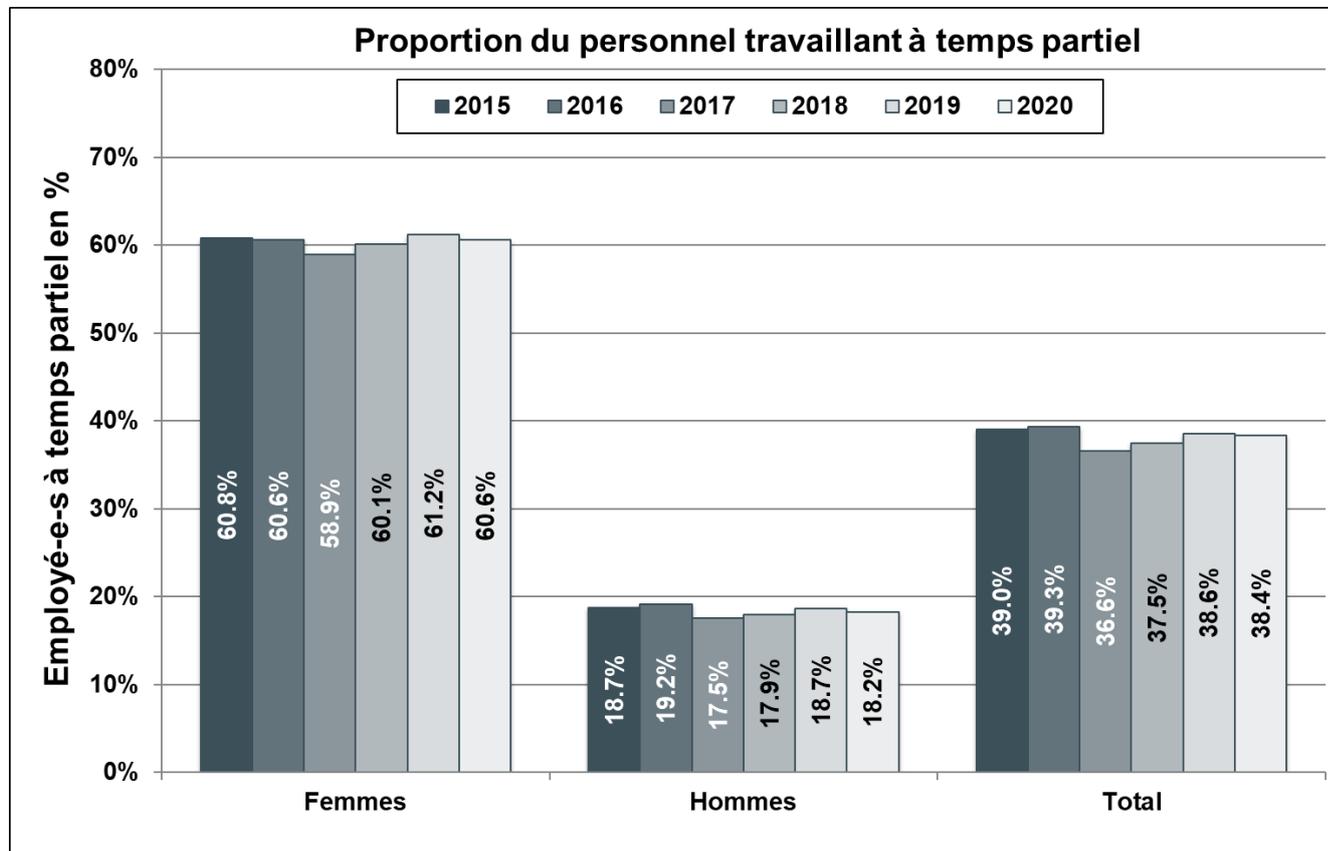


Illustration 7 : Proportion du personnel cantonal travaillant à temps partiel

Le taux de temps partiel a légèrement fléchi par rapport à l'exercice précédent (-0,2 point de pourcentage) pour s'établir à 38,4 %. Cette évolution vaut tant pour les femmes, dont le taux a reculé de 0,6 point de pourcentage, que pour les hommes, avec une régression de 0,5 point de pourcentage. Le temps partiel reste bien plus répandu parmi les femmes : fin 2020, le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel (60,6 %) était plus de trois fois plus important que celui des hommes (18,2%).

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.

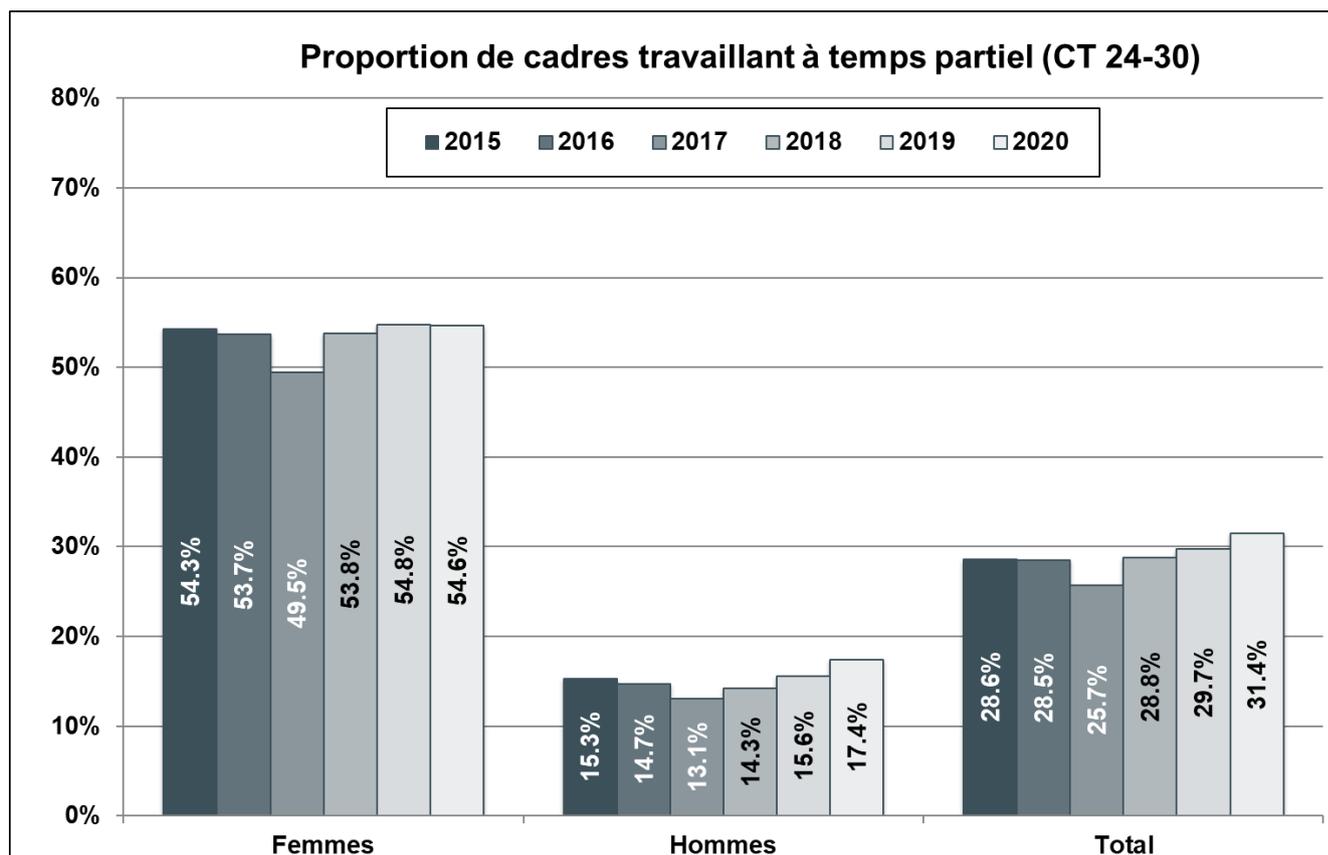


Illustration 8 : Proportion de cadres travaillant à temps partiel (classes de traitement 24 à 30)

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. Contrairement à la tendance constatée pour l'ensemble du personnel cantonal (voir illustration 7), le taux de temps partiel a augmenté dans ces classes de traitement pour se situer à 31,4 % (+1,7 point de pourcentage). Si la différence entre les sexes est ici aussi considérable, la comparaison avec l'année précédente révèle cependant des tendances contraires : le taux de temps partiel des femmes, situé à 54,6 %, est en léger recul (-0,2 point de pourcentage), tandis que celui des hommes s'accroît de 1,8 point de pourcentage pour atteindre 17,4 %, soit le taux le plus élevé de la période considérée.

Stratégie relative au personnel 2020 à 2023

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 et le taux global de 38,4 pour cent est bien plus élevé que celui 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, avec notamment des modèles de travail souples et, en plus des congés de maternité et de paternité, la possibilité prévue par le droit du personnel de réduire le degré d'occupation après une naissance ou une adoption.

2.4 Proportion de personnes en apprentissage

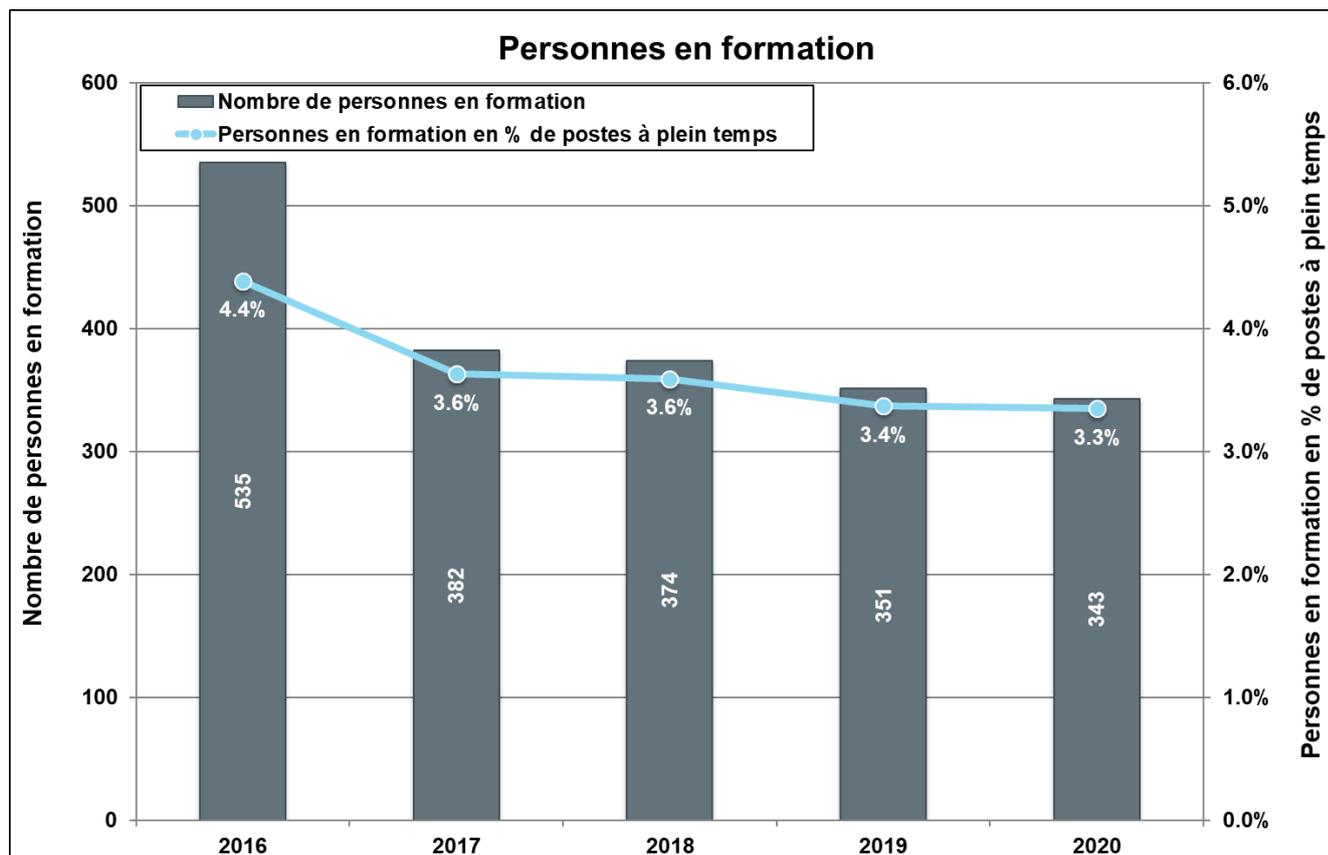


Illustration 9 : Proportion de personnes en apprentissage entre 2016 et 2020

Au total, 343 personnes étaient en formation dans l'administration du canton de Berne durant l'année scolaire 2020-2021, ce qui représente 3,3 pour cent de l'effectif (en équivalents plein temps). Le nombre de contrats d'apprentissage a reculé par rapport à l'année précédente, de 8 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 343 personnes en apprentissage, 22 sont de langue française, ce qui représente 6,4 % du total.

3. Départs de personnel

3.1 Fluctuations brutes et fluctuations nettes

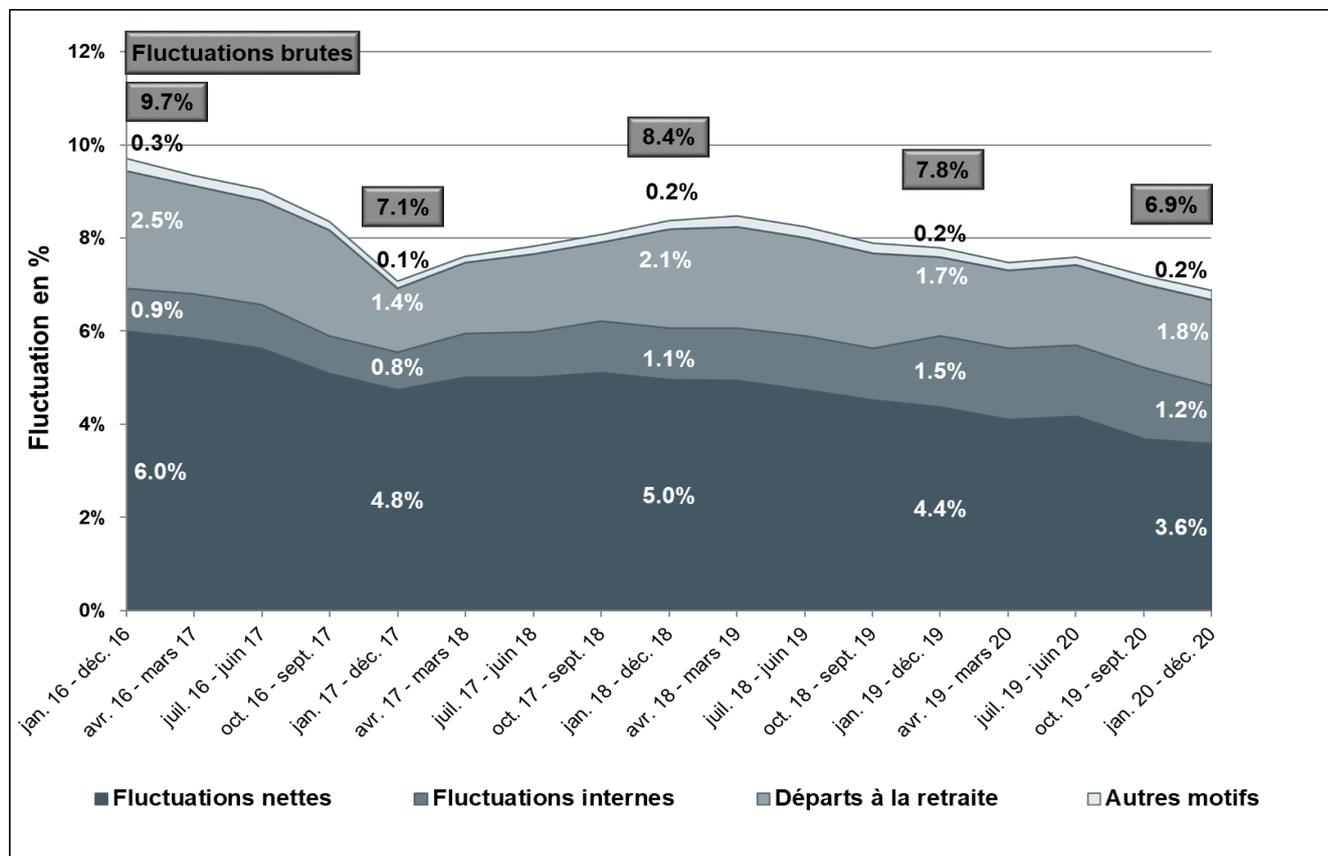


Illustration 10 : Taux de fluctuation du personnel cantonal

L'illustration 10 présente l'évolution des différents indicateurs de fluctuation. Le taux de fluctuation brute, qui englobe tous les départs d'agents cantonaux, a atteint en 2020 son niveau le plus bas de toute la période considérée. Pour les premières années de cette période, l'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 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 3,6 pour cent en 2020. Elles s'inscrivent ainsi à nouveau en recul par rapport à l'année précédente (-0,8 point de pourcentage) et tombent au niveau le plus bas de la période considérée. Généralement, elles oscillent autour de 5 pour cent. La pandémie de Covid-19 a probablement pesé de tout son poids sur l'évolution de ce taux en 2020, car tout laisse croire qu'il est plus difficile de changer d'emploi durant cette crise (impossibilité de prévoir l'évolution au début de la pandémie, recul des offres d'emploi, processus de sélection rendus difficiles par l'absence de contacts directs, etc.). L'annexe 6 présente les taux de fluctuation nette par office des trois dernières années.

Les **fluctuations internes** s'inscrivent elles aussi en baisse à 1,2 pour cent (-0,3 point de pourcentage). 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.

Les **départs à la retraite** enregistrent une légère hausse (+0,1 point de pourcentage). En temps normal, les départs pour des raisons d'âge avoisinent 2 pour cent, de sorte que les statistiques des trois dernières années restent dans la norme. 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. En conséquence, le taux de départs à la retraite a été comparativement faible en 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 2020 à 2023

En adoptant sa nouvelle stratégie relative au personnel, le Conseil-exécutif a posé les bases pour que le canton de Berne se démarque sur le marché de l'emploi. Il doit ainsi être perçu par les différents groupes cibles comme un employeur attrayant qui parvient à fidéliser les collaborateurs et collaboratrices performants (objectif n° 5). Différentes mesures sont prévues à cette fin (et notamment des mesures visant à maintenir le personnel d'un certain âge dans le processus de travail afin de prévenir une pénurie de main-d'œuvre).

Les indicateurs de fluctuation permettent d'estimer approximativement la performance du canton de Berne 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'ancienneté moyenne, supérieure à celle enregistrée par d'autres employeurs (voir 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'engagement⁵. 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 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.

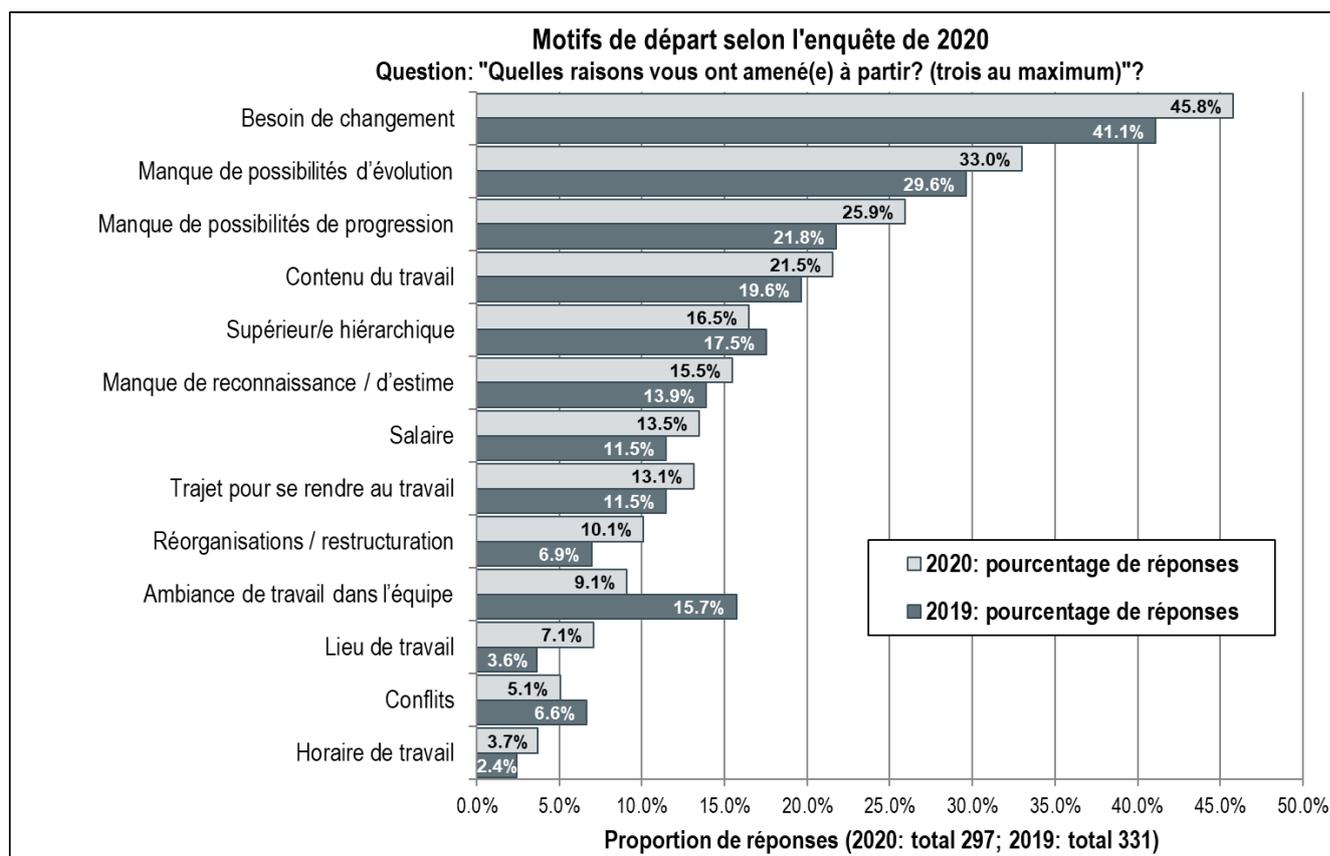


Illustration 11 : Motifs de départ

⁵ 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 2020 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 guère d'une année à l'autre. La variation la plus marquée par rapport à 2019 est le fait du motif de départ **Ambiance de travail dans l'équipe** (-6,6 points de pourcentage), en lien éventuellement avec l'essor du télétravail enregistré l'an dernier. Le motif du **salaire** a poursuivi son évolution réjouissante : si, en 2013, le salaire était encore invoqué par 26 pour cent des personnes interrogées, ce qui en faisait le troisième motif de départ, il est actuellement mentionné deux fois moins souvent (13,5 %) et ne vient qu'au septième rang des raisons d'un départ.

Stratégie relative au personnel 2020 à 2023

L'objectif 3 de la Stratégie relative au personnel fait des cadres des exemples et précise qu'ils dirigent de manière compétente et conformément aux valeurs définies par le canton de Berne en matière de direction. 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 297 agents et agentes ayant répondu, 49 (16,5 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. Egalement rattaché au sujet de la conduite du personnel, le critère Reconnaissance / estime, après son fort recul à 13,9 pour cent en 2019, remonte légèrement pour s'établir à 15,5 pour cent (46 personnes sur 297).

Toutefois, il ne faut pas surestimer la pertinence de ces résultats, du fait du faible nombre de cas.

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) : 86,5 pour cent des sondé-e-s se déclarent « plutôt satisfait-e-s » à « très satisfait-e-s » de leur engagement, soit une amélioration de +2,3 points de pourcentage. La note globale attribuée au canton dans son rôle d'employeur s'est également améliorée et atteint 4,7 sur une note allant de 1 à 6.

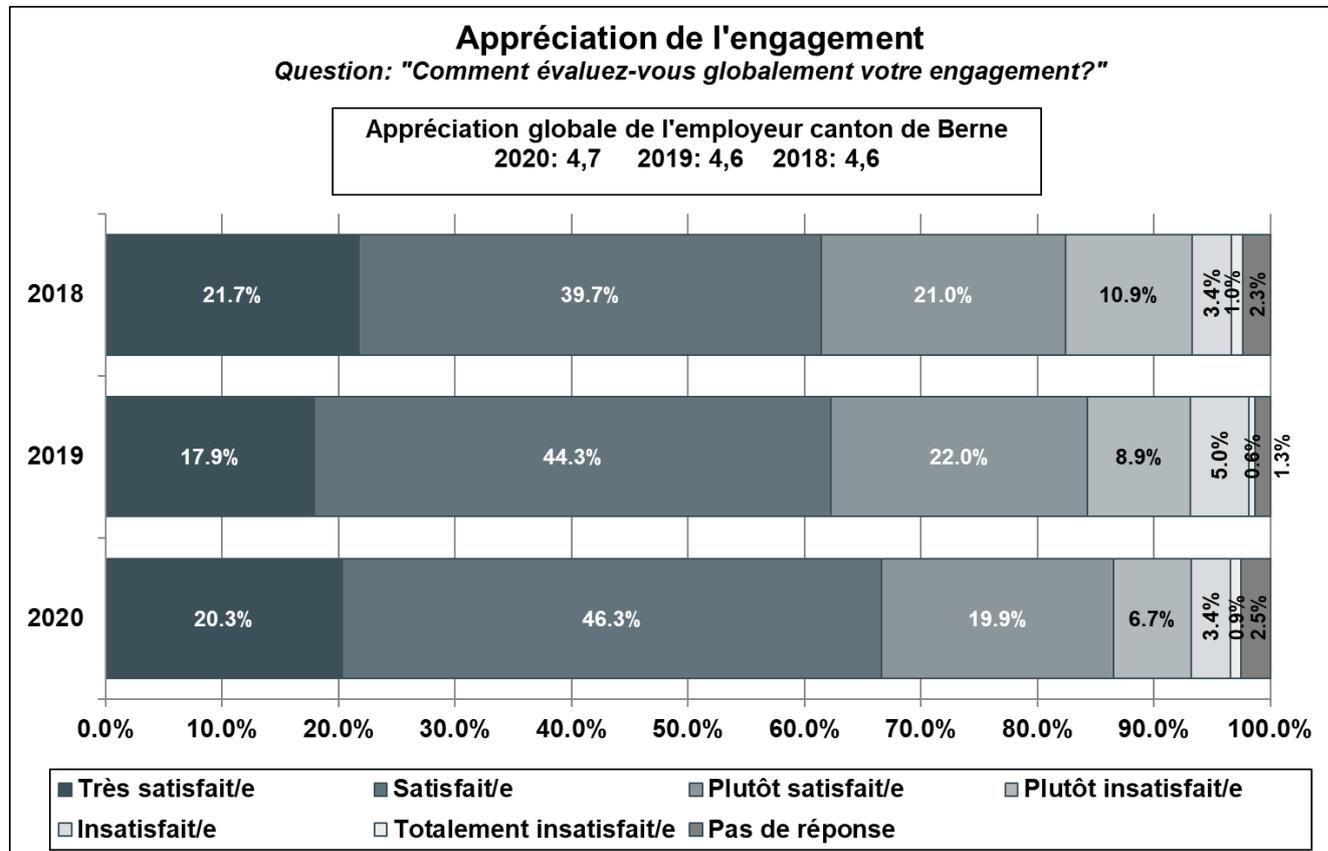


Illustration 12 : Appréciation de l'engagement au canton de Berne

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 personnes dont l'horaire de travail est fondé sur la confiance, par ex.⁶), 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 2020, les soldes horaires moyens équivalaient à 21,8 jours par équivalent plein temps (voir Illustration 13).

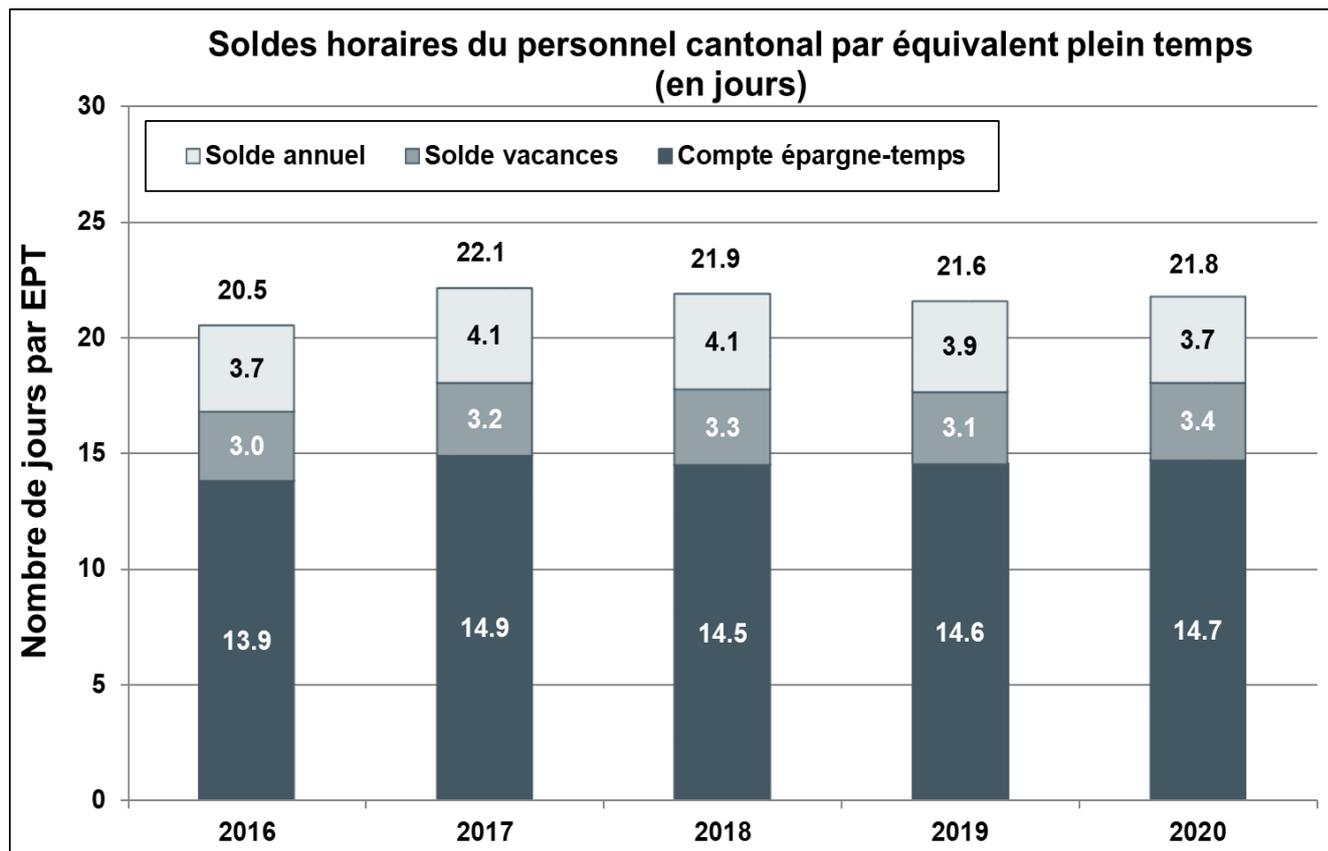


Illustration 13: Soldes horaires du personnel cantonal par équivalent plein temps (en jours)

Les soldes horaires sont restés stables de 2016 à 2020, ce 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). En dépit de l'impact de la pandémie de Covid-19, le solde horaire moyen par équivalent plein temps n'a progressé que légèrement pour atteindre 21,8 jours (+0,2 jour). 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.

⁶ Conformément à l'art. 136d de l'ordonnance sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1)

La comparaison entre les Directions (voir Illustration 14) montre une hausse généralisée des soldes horaires, à l'exception de la Direction de la sécurité. Ainsi, la Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration, particulièrement éprouvée par la gestion de la pandémie, a enregistré une augmentation de 7,8 jours, qui porte sa moyenne à 27,2 jours par équivalent plein temps⁷. La progression a aussi été particulièrement marquée à la Direction des finances, avec un solde moyen de 20,4 jours (+2,8 jours). A l'inverse, c'est surtout le solde horaire moyen de la Police cantonale qui s'est réduit, en raison des restrictions imposées aux événements réalisés dans l'espace public. L'un dans l'autre, l'augmentation enregistrée par de nombreuses Directions a été en grande partie compensée par le recul constaté à la Direction de la sécurité, dont les effectifs sont importants (recul de 1,3 jour à 23,4 jours). Le chapitre 6 fournit de plus amples informations concernant l'impact de la pandémie de Covid-19 sur les soldes horaires.

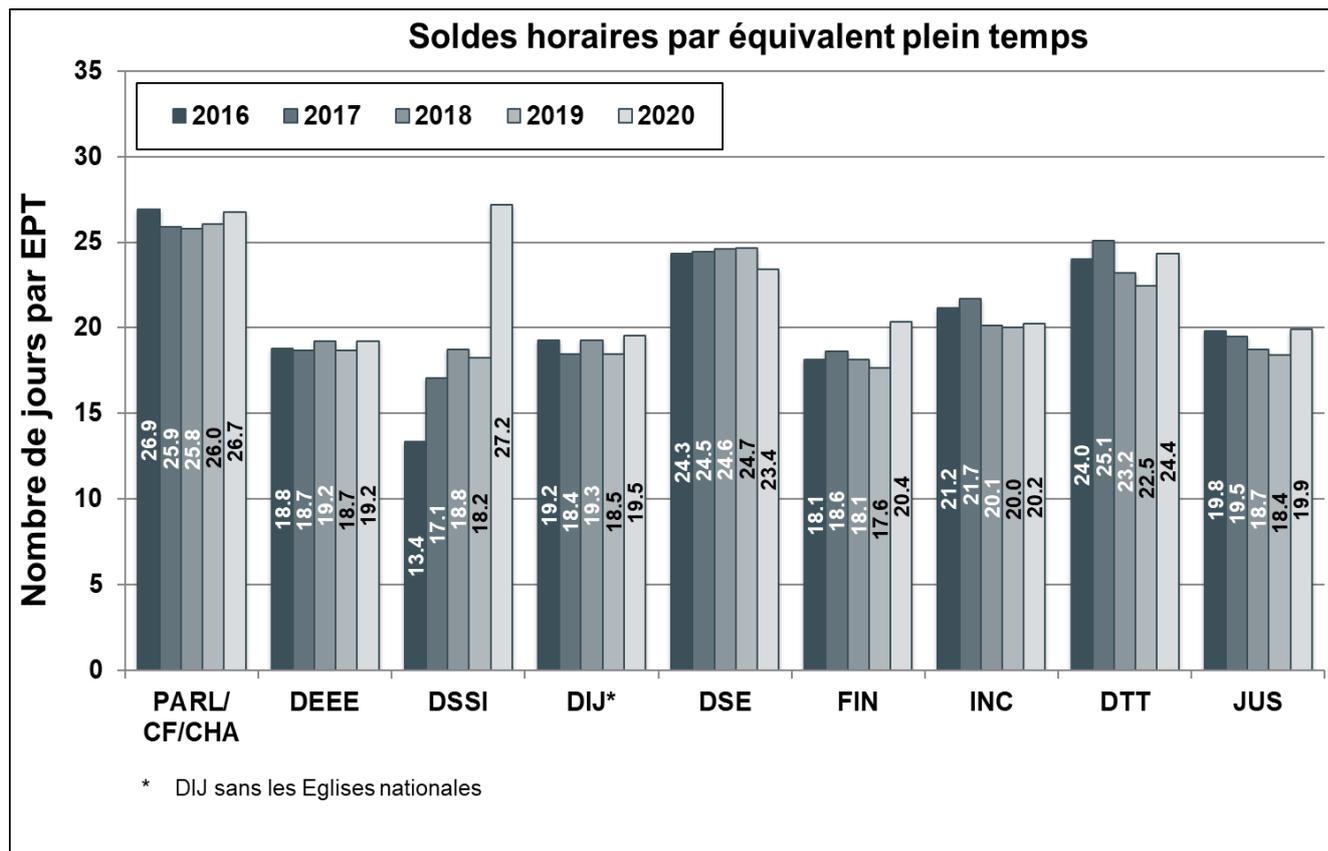


Illustration 14 : Soldes horaires par Direction et par équivalent plein temps (en jours)

⁷ La forte hausse des soldes horaires par poste à plein temps constatée en 2017 à la Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration 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).

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.

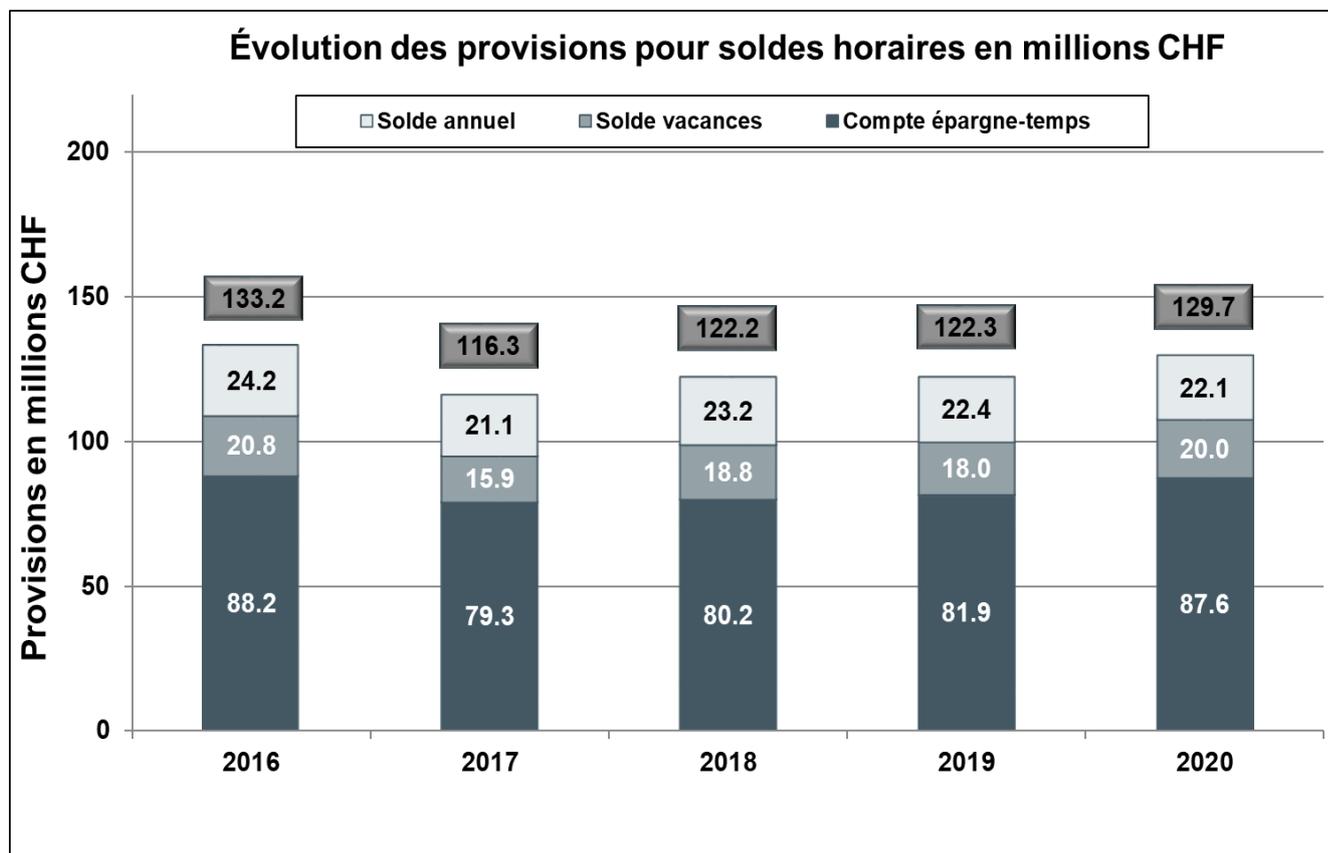


Illustration 15 : Evolution des provisions correspondant aux soldes horaires

Comme le montre l'illustration 15, les provisions constituées pour les **soldes horaires du personnel cantonal** totalisaient 129,7 millions de francs fin 2020, ce qui représente une hausse de 7,4 millions de francs. Cette évolution s'explique en premier lieu par l'accroissement des effectifs constaté malgré l'exclusion des postes d'ecclésiastiques⁸.

⁸ Les ecclésiastiques n'étaient pas tenus d'enregistrer leurs heures de travail et ne disposaient dès lors ni d'un solde d'horaire annualisé, ni d'un compte épargne-temps.

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.

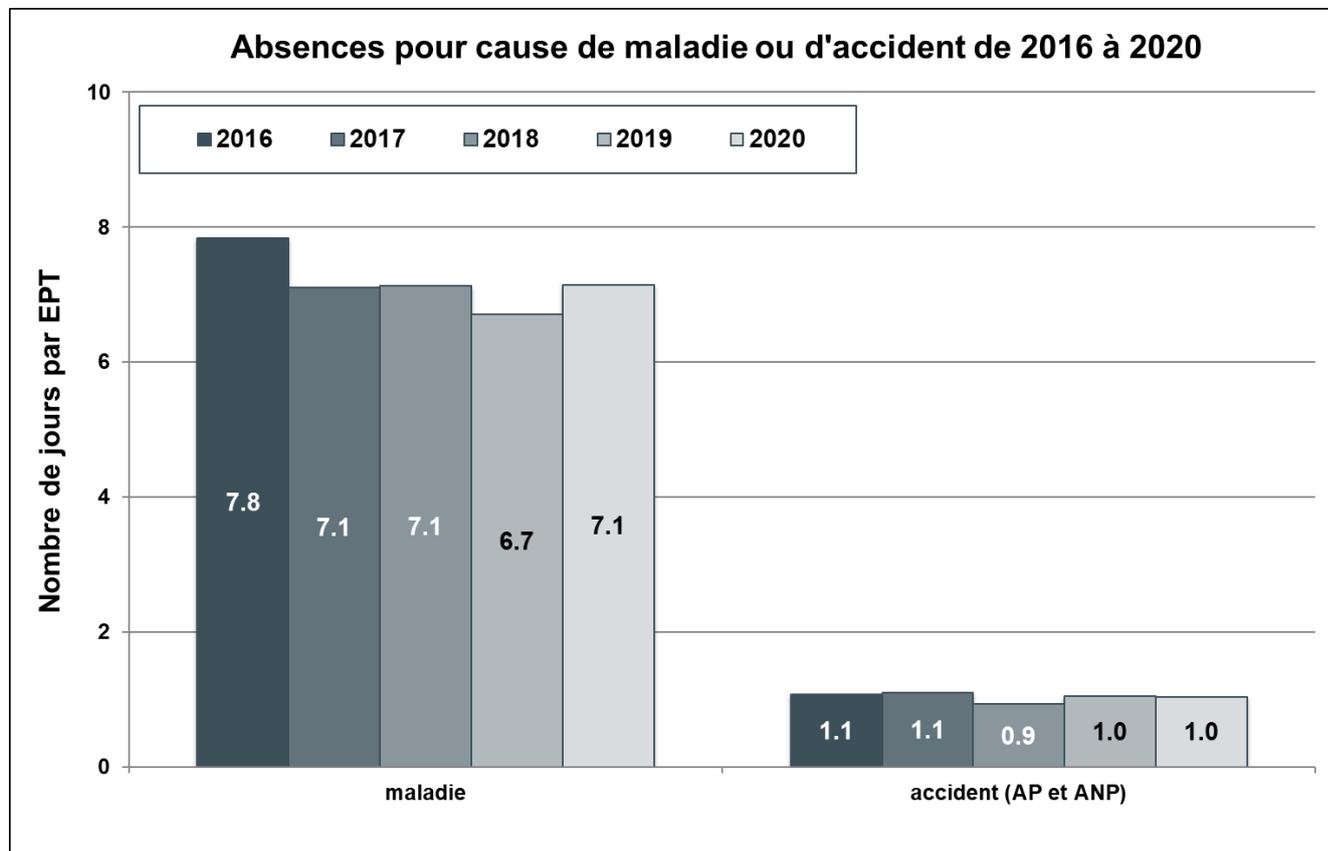


Illustration 16 : Absences pour maladie ou accident (en jours par équivalent plein temps)

Les **absences pour maladie** totalisaient en moyenne 7,1 jours par équivalent plein temps en 2020, ce qui constitue un retour au niveau de 2017 et 2018 après la diminution de l'an passé. 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 2020 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.

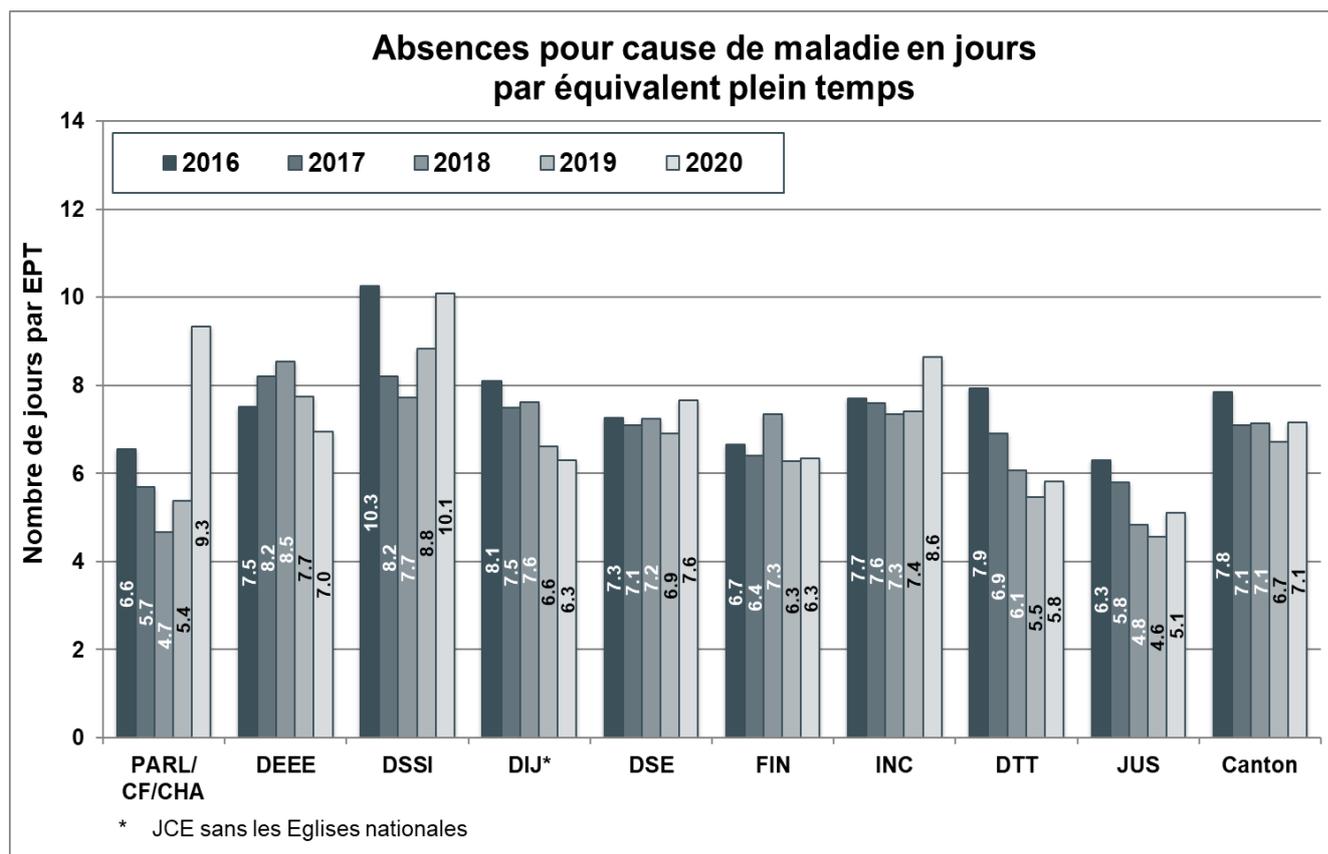


Illustration 17 : Absences pour maladie par Direction (en jours par équivalent plein temps)

L'évolution des absences pour maladie par équivalent plein temps n'a pas été homogène parmi les unités administratives. La Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (-0,6 jour) et la Direction de l'intérieur et de la justice (-0,5 jour) enregistrent un recul pour la deuxième année consécutive, tandis que toutes les autres unités administratives constatent une hausse, particulièrement marquée à la Direction de l'instruction publique et de la culture (+1,2 jour) et à la Chancellerie d'Etat (+3,9 jours, y compris les Services parlementaires et le Contrôle des finances). Dans ces deux dernières unités, les fluctuations sont un phénomène plutôt habituel en raison de leurs faibles effectifs.

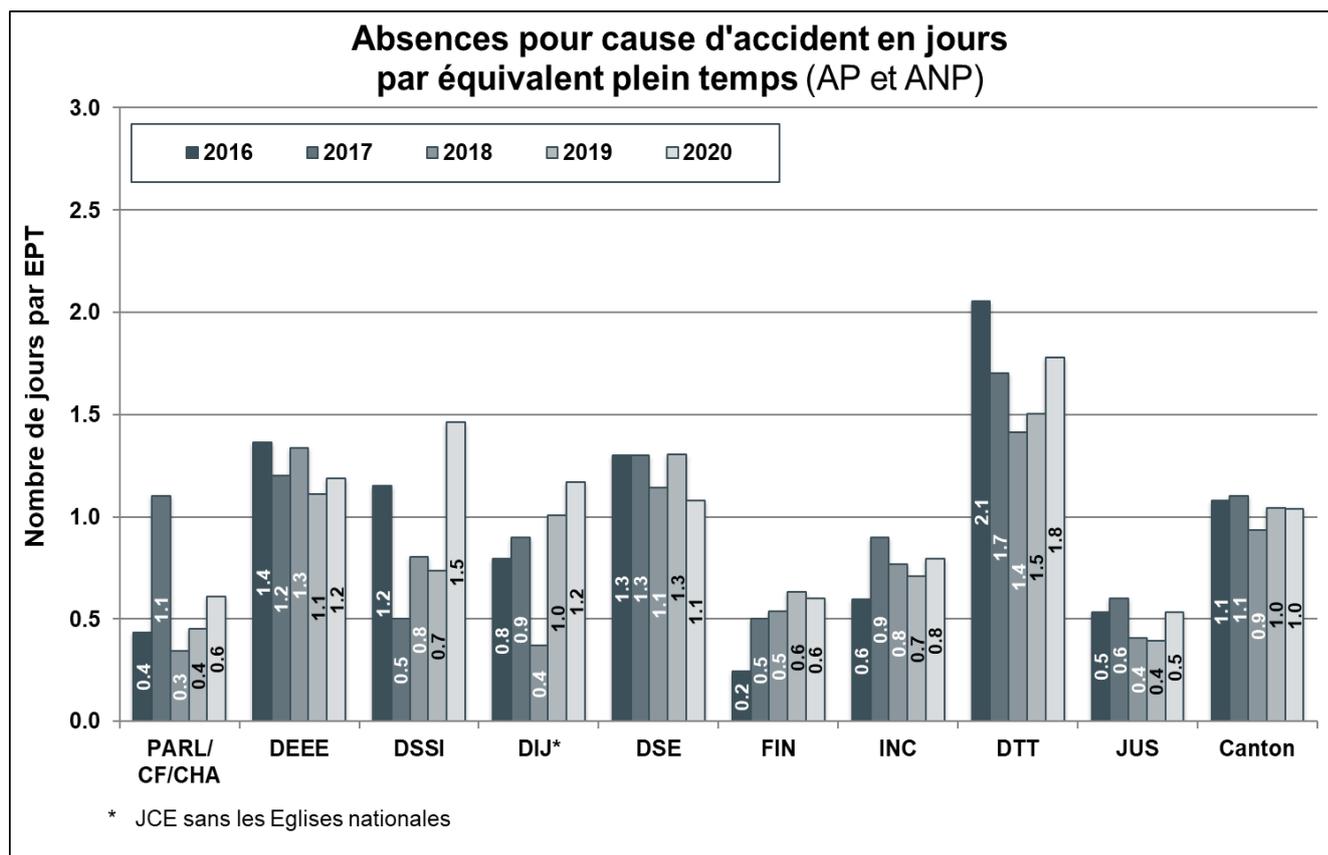


Illustration 18 : Absences pour accident par Direction (en jours par équivalent plein temps)

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, de l'énergie et de l'environnement (sylviculture), de la Direction de la sécurité (Police cantonale) et de la Direction des travaux publics et des transports (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. Indicateurs liés à la pandémie de Covid-19

Les agents et agentes du canton de Berne ont dû faire face à de nouveaux problèmes en raison de la situation d'exception provoquée par la pandémie de Covid-19, dont les conséquences ont été multiples. Dans les paragraphes ci-dessous, nous analysons en détail certains des indicateurs concernés.

6.1 Evolution des soldes horaires

Le graphique ci-dessous compare les soldes horaires du temps de travail annualisé au 30 juin 2019 et au 30 juin 2020 (date à laquelle la première vague se termine ou s'affaiblit) par Direction et Chancellerie d'Etat:

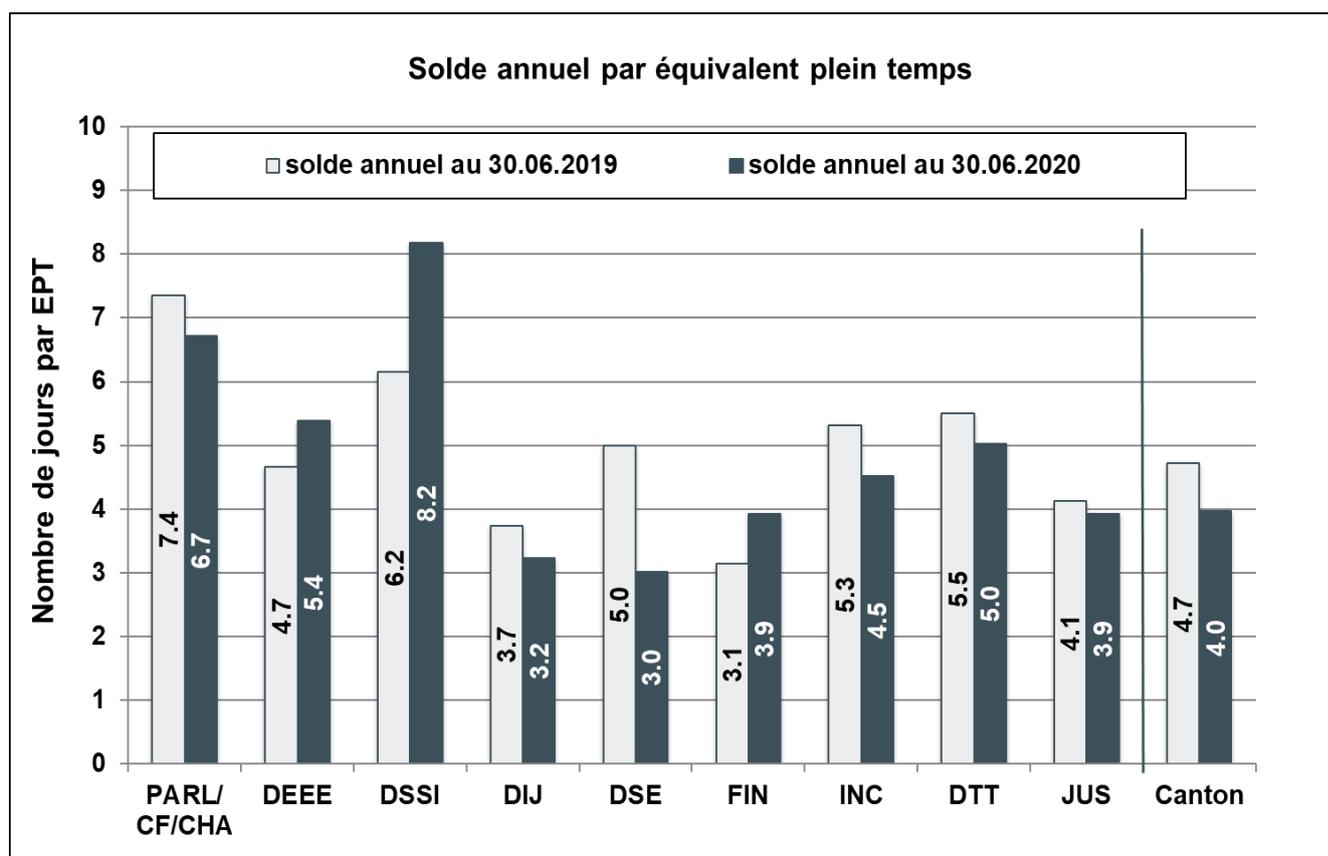


Illustration 19 : Comparaison des soldes horaires entre juin 2019 et juin 2020

L'illustration 19 montre que l'impact de la pandémie de mars à juin 2020 sur les soldes de l'horaire annualisé des unités administratives a été inégal. La hausse est ainsi particulièrement marquée (+2,0 jours) à la Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration, mise à rude épreuve par la gestion de la pandémie. La Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (+0,7 jour) et la Direction des finances (+0,8 jour) enregistrent elles aussi un accroissement, alors que les soldes horaires reculent dans toutes les autres unités administratives. La régression est particulièrement marquée à la Direction de la sécurité (-2,0 jours), en raison surtout de l'évolution observée à la Police cantonale (diminution des interventions en raison des restrictions de la vie publique durant le confinement). L'un dans l'autre, les soldes de l'horaire annualisé du personnel cantonal sont restés stables durant la période considérée, seul un recul négligeable de 0,7 jour ayant été constaté.

Les soldes de vacances et l'avoir CET n'ont guère évolué eux non plus durant la période considérée : au 30 juin 2020, le solde de vacances par EPT, de 19,7 jours, n'avait augmenté que de 1,3 jour et le compte épargne-temps par EPT, de 16,0 jours, de 0,1 jour.

6.2 Congés de courte durée

La propagation du coronavirus et la déclaration par le Conseil fédéral de la situation particulière en Suisse ont amené le Conseil-exécutif à prendre diverses mesures relevant du droit du personnel afin de protéger les agents et agentes de l'administration cantonale. Il prévoyait notamment la possibilité d'accorder des congés payés extraordinaires de courte durée en cas d'absences provoquées par la pandémie⁹ : les dispositions spéciales ad hoc ont été valables jusqu'au 8 juin 2020 (et jusqu'au 3 juillet 2020 pour les personnes particulièrement à risque).

En moyenne, pour l'ensemble du personnel cantonal, **seul un jour environ (1,06 jour plus précisément) de congé de courte durée a été octroyé par équivalent plein temps du 4 mars au 3 juillet 2020**, un résultat de faible ampleur compte tenu du caractère exceptionnel de la situation. En outre, près de quatre congés sur cinq ont été pris au début de la pandémie (de mars à avril). Les agents et agentes n'ont cependant pas été tous concernés : 1686 personnes, sur un total d'environ 12 000, ont en effet dû prendre un congé payé extraordinaire de courte durée. Pour les trois cinquièmes d'entre elles, le congé a duré moins de cinq jours, pour un cinquième entre cinq et dix jours et pour un autre cinquième plus de dix jours.

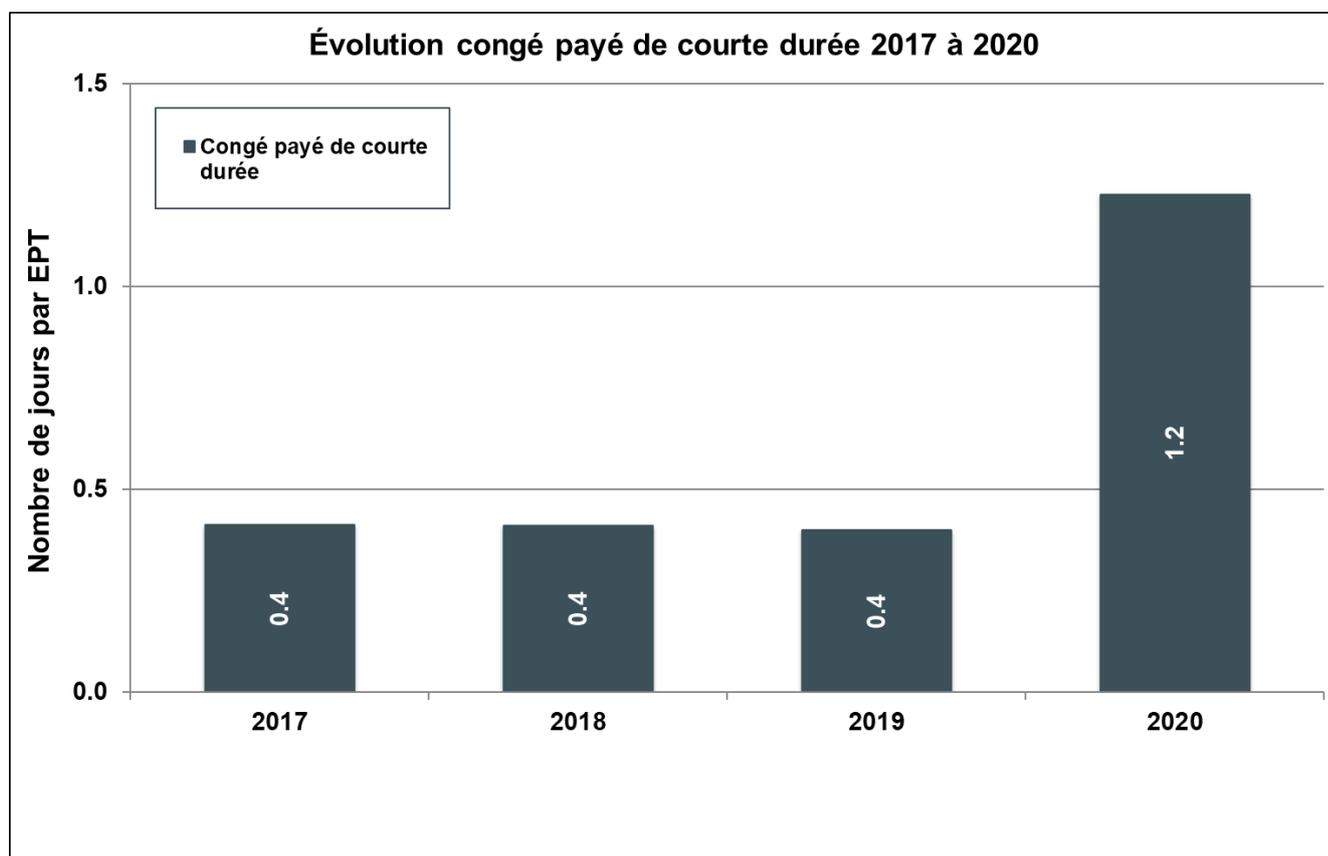


Illustration 20 : Congés de courte durée du personnel cantonal par équivalent plein temps (en jours)

L'illustration 20 présente l'évolution des congés de courte durée octroyés de 2017 à 2020. On y constate que leur durée, stable à 0,4 jour par équivalent plein temps avant la pandémie, s'est multipliée par trois en 2020, atteignant 1,2 jour. Dès lors, deux tiers des congés de courte durée pris en 2020 devraient être en lien avec la pandémie, le tiers restant ayant pour cause les autres motifs habituellement invoqués pour demander un congé.

⁹ Motifs possibles de l'octroi d'un congé extraordinaire de courte durée : quarantaine, fermeture d'établissements cantonaux, infection d'un membre de la famille, prise en charge d'enfants à la suite de la fermeture d'écoles privées ou publiques et absences d'affectations possibles pour personnes particulièrement à risque. A partir du 1^{er} avril 2020, il fallait que le solde de l'horaire annualisé ait été entièrement épuisé et que le télétravail ne soit pas possible pour qu'un congé extraordinaire de courte durée puisse être envisagé.

6.3 Récompenses pour des prestations exceptionnelles / Primes de performance

Le budget réserve chaque année 0,25 pour cent de la masse salariale aux primes récompensant des prestations exceptionnelles, ce qui équivaut à environ 2,9 millions de francs. Pour compenser la charge de travail supplémentaire occasionnée par la pandémie, le Conseil-exécutif a décidé de relever légèrement le montant des primes de performance d'environ 1,4 pour cent, soit 40 000 francs. Cette décision a permis de récompenser les efforts supplémentaires accomplis par 27 agents et agentes de la Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration, souvent sollicités en fin de semaine, et de leur verser à ce titre environ 1600 francs chacun. Aucune autre unité administrative n'a relevé le montant consacré aux primes de performance.

7. Activités de perfectionnement

Les activités de perfectionnement du personnel cantonal sont recensées depuis 2014. En 2020, les membres du personnel cantonal ont fréquenté en moyenne **3,5 jours de formation** par équivalent plein temps, qui se subdivisent en **2,4 jours de perfectionnement interne** et en **1,1 jour de perfectionnement externe**. Le net recul par rapport à 2019 (-2,3 jours) est à attribuer principalement à la pandémie de Covid-19, car de nombreuses activités de perfectionnement ont dû être annulées surtout durant la première vague au printemps 2020, le passage au format virtuel ayant pris un certain temps.

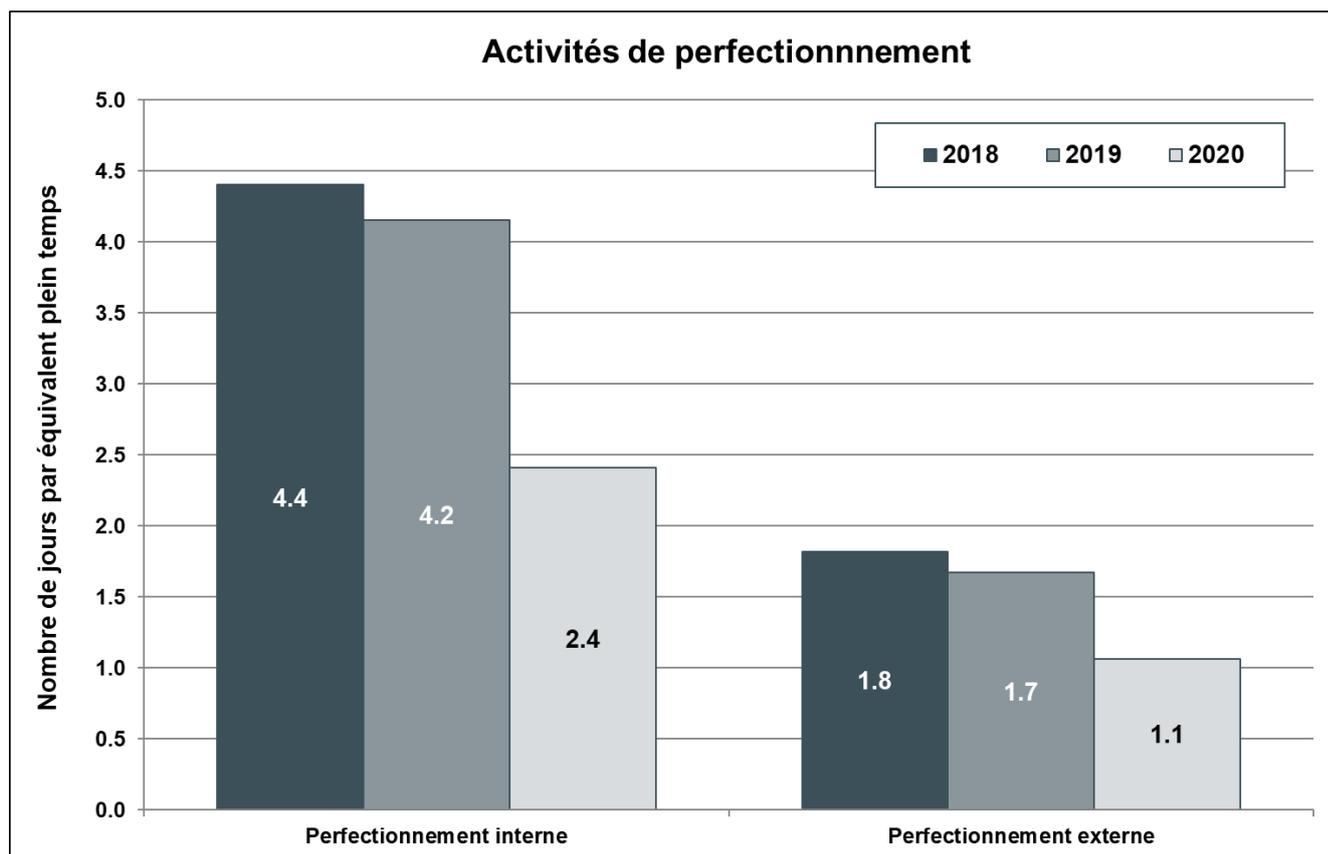


Illustration 21 : Activités de perfectionnement par équivalent plein temps (en jours)

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 raison de la pandémie, le nombre de jours de perfectionnement interne s'est fortement contracté en 2020 (-1,8 jour).

Le **perfectionnement externe** comprend tous les cours dispensés par des prestataires qui ne font pas partie de l'administration cantonale. Le nombre de jours de perfectionnement externe a lui aussi fortement diminué par rapport aux années précédentes (-0,6 jour, soit environ un tiers).

Stratégie relative au personnel 2020 à 2023

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. Habituellement, il est d'environ six jours par équivalent plein temps

8. 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 cadres dirigeants et des responsables du personnel à qui il propose des conseils et une assistance en matière de gestion de la réintégration en entreprise, de collaboration et de placement pour les membres du personnel qui ont perdu leur emploi sans faute de leur part.

En 2020, le service a traité environ 460 demandes¹⁰ ; il a fourni des renseignements dans 268 cas et des conseils dans 191 cas, qui appartiennent aux domaines suivants :

- gestion de la réintégration en entreprise (60 cas)
- collaboration, conduite du personnel et carrière professionnelle (108 cas)
- pertes d'emploi sans faute de la part de l'agent ou de l'agente (23 cas)

Une augmentation est à observer en particulier dans les conseils en matière de réintégration en entreprise, en raison de la nouvelle orientation que le Service de consultation de l'Office du personnel a donnée à cette prestation en 2020.

Conseils fournis en cas de pertes d'emploi sans faute de la part de l'agent ou de l'agente

En 2020, le service est parvenu à trouver un débouché professionnel pour environ 90 pour cent des 23 personnes ayant perdu leur emploi sans faute de leur part, en collaboration avec le Service central de placement du personnel (SCP). Cela représente une amélioration par rapport à l'année précédente, durant laquelle cette proportion était d'environ trois quarts. Des 20 personnes pour qui une solution a été trouvée, une moitié a bénéficié d'un nouvel engagement au sein de l'administration cantonale et l'autre moitié dans une autre entreprise. Trois personnes n'ont en revanche pas retrouvé immédiatement un emploi après leur départ. En 2020, les principales difficultés signalées à cet égard tenaient à la spécialisation des personnes affectées ainsi qu'à leur âge (60 % des personnes inscrites ayant 50 ans ou plus).

¹⁰ En raison d'une modification du recensement des demandes, une comparaison interannuelle ne redeviendra possible que l'an prochain.

9. Progression des traitements

Une proportion totale de 1,2 pour cent de la masse salariale – équivalant à 13,3 millions de francs – était disponible pour la progression individuelle des traitements au 1^{er} janvier 2021, corps enseignant et hautes écoles exclus. Les fonds nécessaires ont été inscrits pour 0,4 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 presque épuisés, puisque leur taux d'utilisation a atteint 99,2 pour cent. En moyenne, 2,6 échelons ont été attribués aux agents et agentes¹¹.

Stratégie relative au personnel 2020 à 2023

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.

Le Conseil-exécutif a atteint cet objectif lors des années précédentes. En raison des difficultés financières provoquées par la pandémie, il manque cette fois de peu cet objectif, en mettant au 1^{er} janvier 2021 un total de 1,2 pour cent de la masse salariale à disposition pour la progression individuelle des traitements.

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

9.1 Répartition des appréciations

La plupart des agents et agentes ont reçu une appréciation A. Par rapport à 2020, la part des appréciations A et A++ a légèrement augmenté, alors que le nombre d'appréciations A+, B et C a quelque peu diminué.

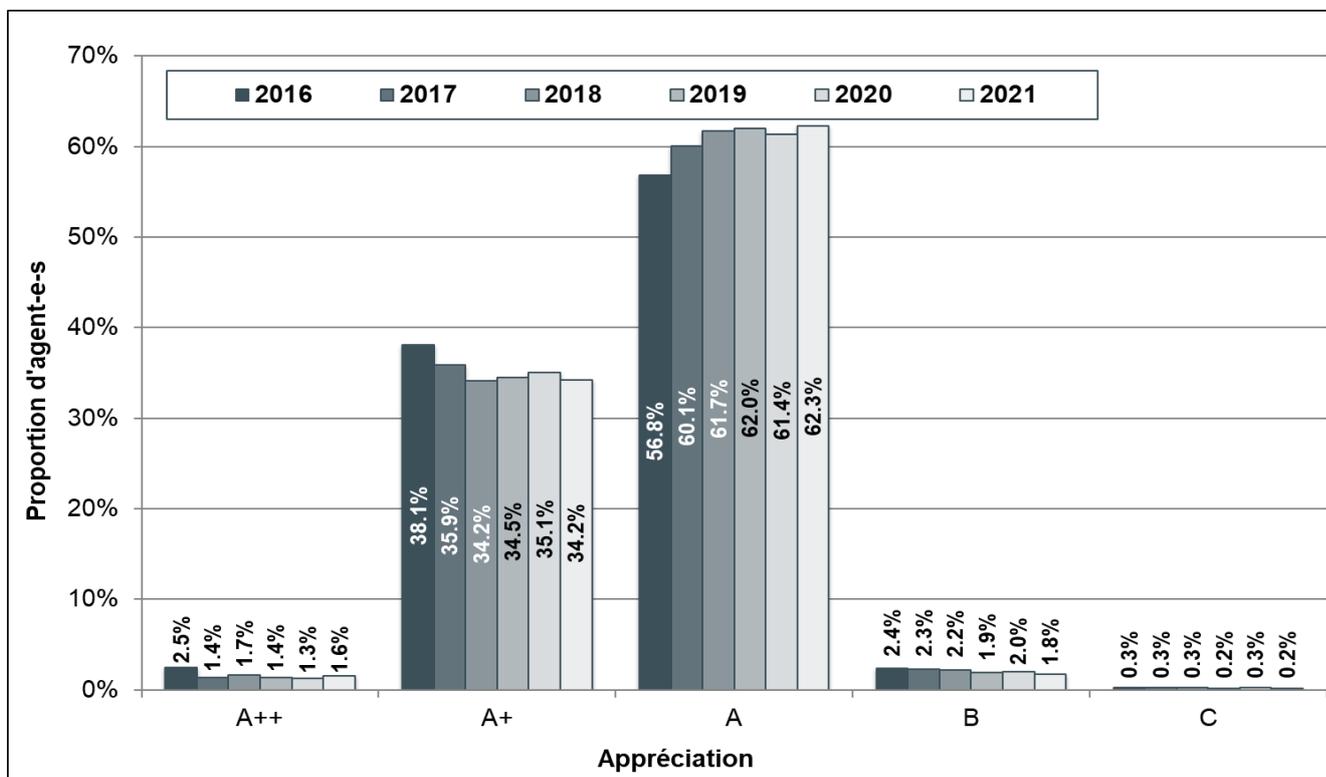


Illustration 22 : Répartition des appréciations

¹¹ Il n'est pas tenu compte des agents et agentes situés à l'échelon 80 pour le calcul des échelons. Actuellement, la proportion d'agents et d'agentes situés au sommet de l'échelle salariale est de 5 pour cent. En les excluant des calculs, on obtient des indications plus précises sur la progression moyenne des traitements effectivement accordée.

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.

L'illustration 23 montre qu'il existe de grandes différences entre les Directions dans la pratique d'évaluation. Ce sont la Direction des finances (FIN), la Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (DEEE) et la Direction de l'intérieur et de la justice (DIJ) qui se montrent le plus restrictives. Les appréciations des autorités judiciaires et du Ministère public (JUS) sont les plus proches de la moyenne cantonale. La Direction de la sécurité (DSE) et la Direction de l'instruction publique et de la culture (INC) dispensent les appréciations les plus généreuses, avec plus de 40 pour cent d'appréciations A++ et A+. La progression du nombre d'appréciations A++ à la Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (DSSI) est aussi remarquable (4,1 % contre 1,3 % pour 2019).

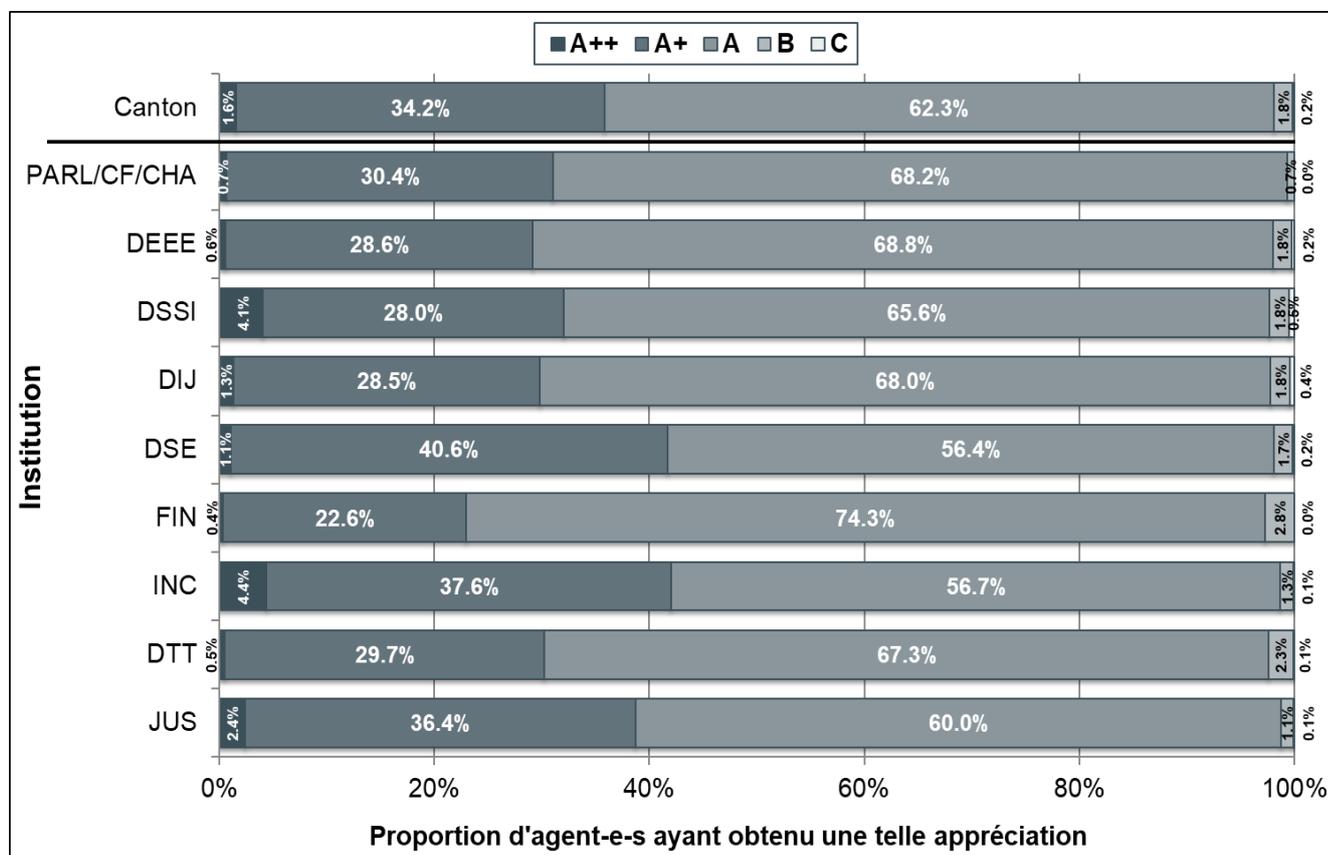


Illustration 23 : Répartition des appréciations par Direction

En dépit des écarts en matière d'appréciation, l'attribution d'échelons de traitement est comparable dans toutes les Directions.

9.2 Analyse par niveau d'appréciation

En moyenne, les agents et agentes faisant l'objet d'une évaluation périodique du comportement et des performances se sont vus attribuer 2,6 échelons de traitement, le canton disposant pour ce faire de 1,2 pour cent de la masse salariale. En moyenne, les membres du personnel cantonal notés A ont reçu 2,3 échelons, ceux notés A+ 3,3 échelons et ceux notés A++ 4,3 échelons. L'exercice en cours ne peut guère être comparé à celui de 2017, pour lequel la masse salariale à disposition pour la progression individuelle des traitements était aussi de 1,2 pour cent. En effet, les 80 échelons avaient la même valeur en 2017 (0,75 % du traitement de base). Or, depuis le passage à la progression dégressive des traitements le 1^{er} juillet 2017, **la valeur des échelons varie**, de sorte que le nombre moyen d'échelons attribués est moins significatif.

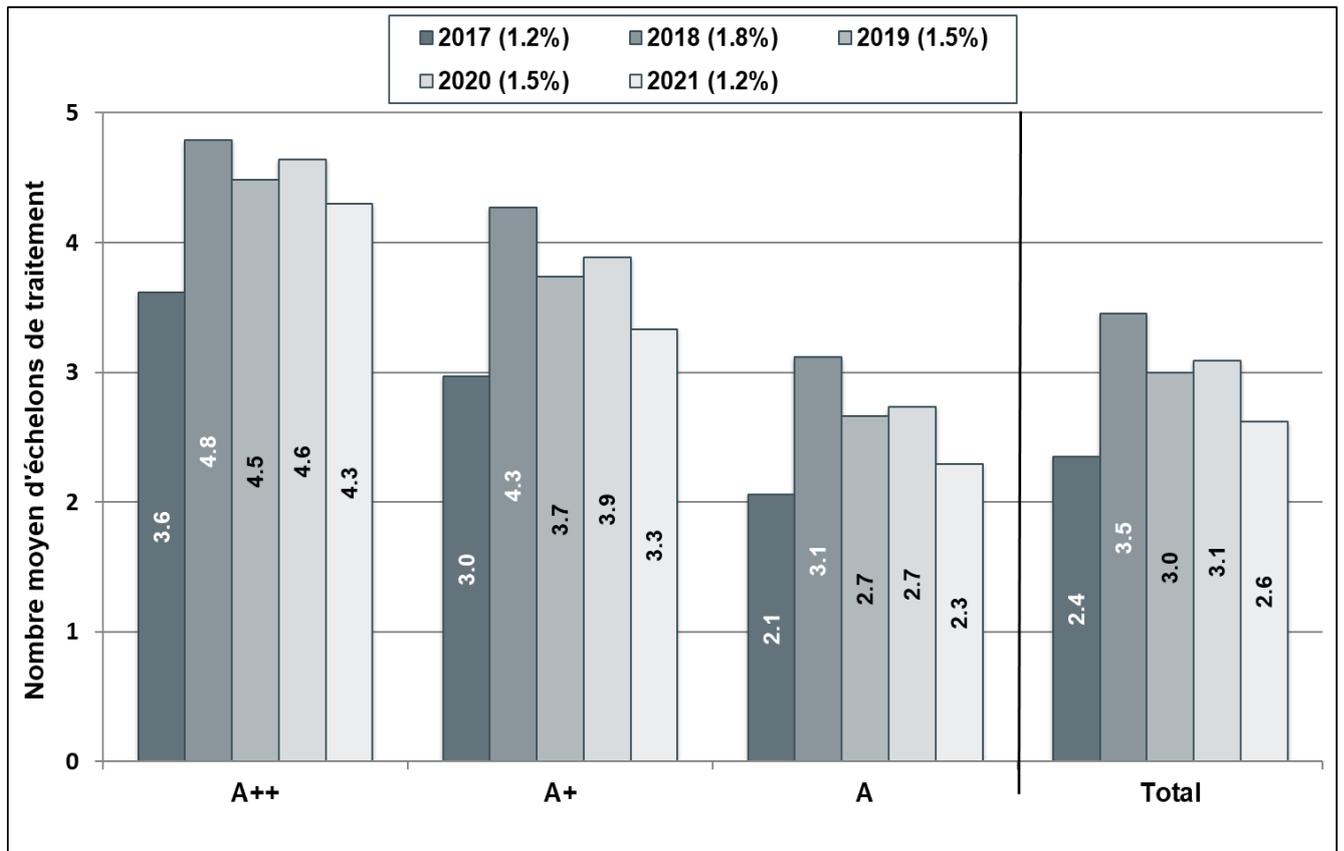


Illustration 24 : Nombre d'échelons accordés par appréciation

Certaines fonctions, telles que les juges, ne bénéficient pas d'une progression du traitement liée à leurs performances, mais d'une progression automatique. Au 1^{er} janvier 2021, ces agents et agentes ont ainsi reçu deux échelons au titre de progression individuelle du traitement, soit bien moins que les agents et agentes dont la progression est liée à la performance. Il faudra en tenir compte lors des prochaines progressions de traitement, car l'ordonnance sur le personnel dispose que les traitements des deux catégories doivent **évoluer de manière comparable**.

En 2020, les fonds disponibles pour la progression individuelle des traitements – 1,2 pour cent de la masse salariale – étaient réduits par rapport aux exercices précédents, de sorte que **70 pour cent** des agents et agentes soumis à l'évaluation des performances et du comportement ont reçu **deux ou trois échelons** (2020 : 58,7 %) et 18,6 pour cent quatre ou plus, une proportion bien inférieure à celle enregistrée en 2020 (33,6 %), avec 1,5 pour cent de la masse salariale à disposition. Atteignant 5,8 pour cent, la proportion d'agents et d'agentes n'ayant pas évolué dans l'échelle des traitements n'a pratiquement pas varié. Cette catégorie comprend les agents et agentes notés B ou C (2,0 %) et des personnes qui, pour des raisons diverses, n'ont pas reçu d'échelon de traitement¹².

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	5,8%	4,1%	36,5%	34,9%	18,4%	0,2%

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

9.3 Analyse par classe de traitement

L'effet hiérarchique s'est aussi fait nettement sentir en 2020 : les agents et agentes des **classes supérieures sont mieux notés**. Il n'est pas à exclure que la pandémie de Covid-19 y ait contribué, car, les cadres ayant été en particulier fortement mis à contribution, il est possible que la progression attribuée en guise de reconnaissance de leurs prestations exceptionnelles ait encore renforcé cet effet.

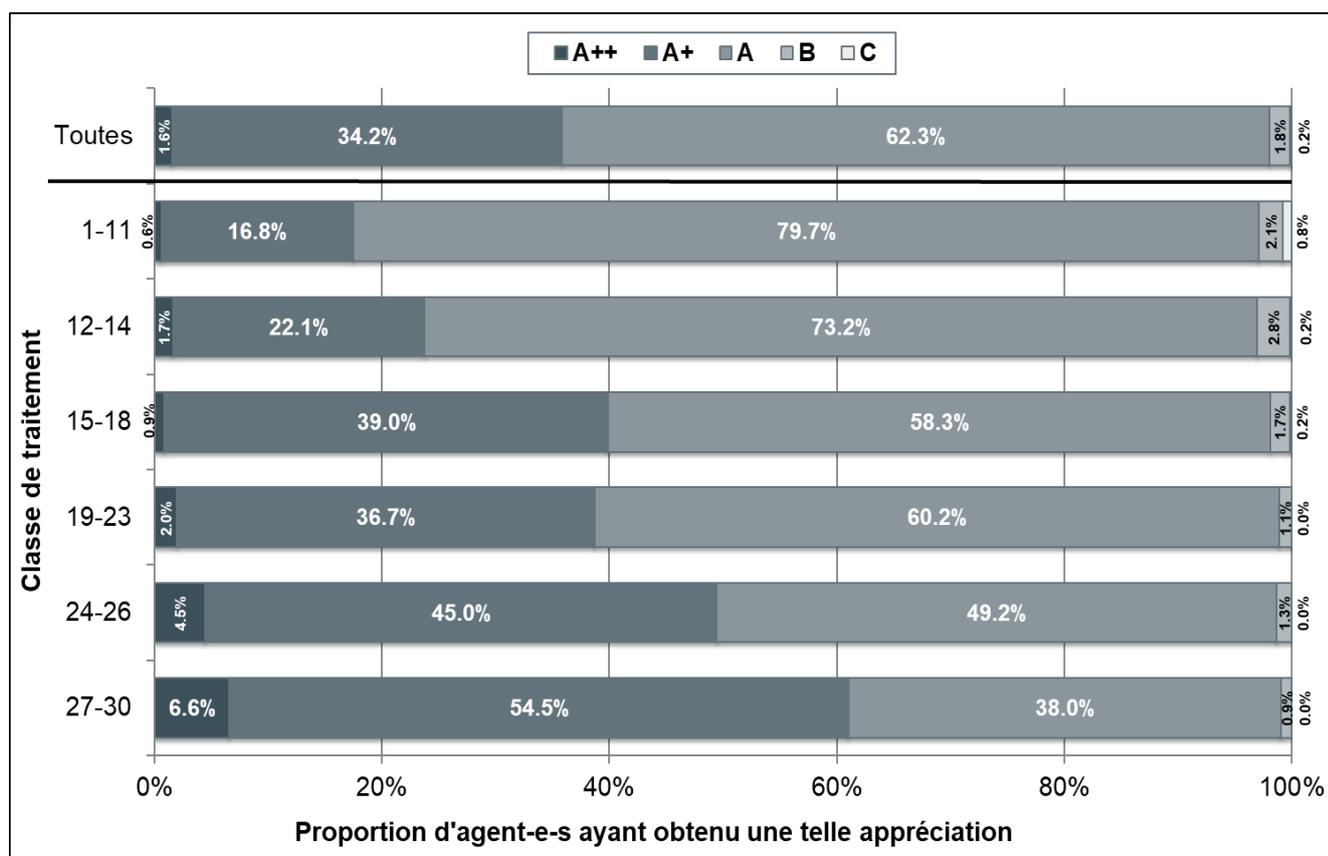


Illustration 25: Répartition des appréciations par classe de traitement

¹² Raisons pour lesquelles un agent ou une agente soumis à l'évaluation des performances et du comportement ne bénéficie pas d'une progression de son traitement : reclassement récent, entrée en fonction après le 1^{er} juillet (art. 46, al. 4, OPers), fin des rapports de travail imminente ou en cours d'année, absence pour cause de maladie, etc. Les statistiques ne tiennent pas compte des agents et agentes situés au sommet de l'échelle des salaires.

L'analyse par groupe de classes de traitement révèle une forte hausse des appréciations A++ et A+ pour les CT 27 à 30 (61,1 % d'appréciations A++ et A+ en 2020, contre 54,0 % en 2021). Signalons cependant que des variations isolées exercent une grande influence sur le résultat, compte tenu du nombre relativement faible d'agents et agentes dans ce groupe de classes de traitement. Les appréciations A enregistrent une légère augmentation dans les groupes de classes de traitement 12 à 14 (2020 A+ : 25,0 % ; A : 70,2 %) et 19 à 23 (2020 A+ : 39,2 % ; A : 57,6 %). La répartition des appréciations n'a guère varié pour les autres groupes de classes de traitement par rapport à l'année précédente.

Comme le montre l'illustration 26, les appréciations s'améliorent avec la classe de traitement, bien que les écarts restent faibles. Les écarts marqués constatés pour les appréciations A++ s'expliquent par le faible nombre d'agents et d'agentes concernés, en particulier dans le groupe de classes de traitement 1 à 11.

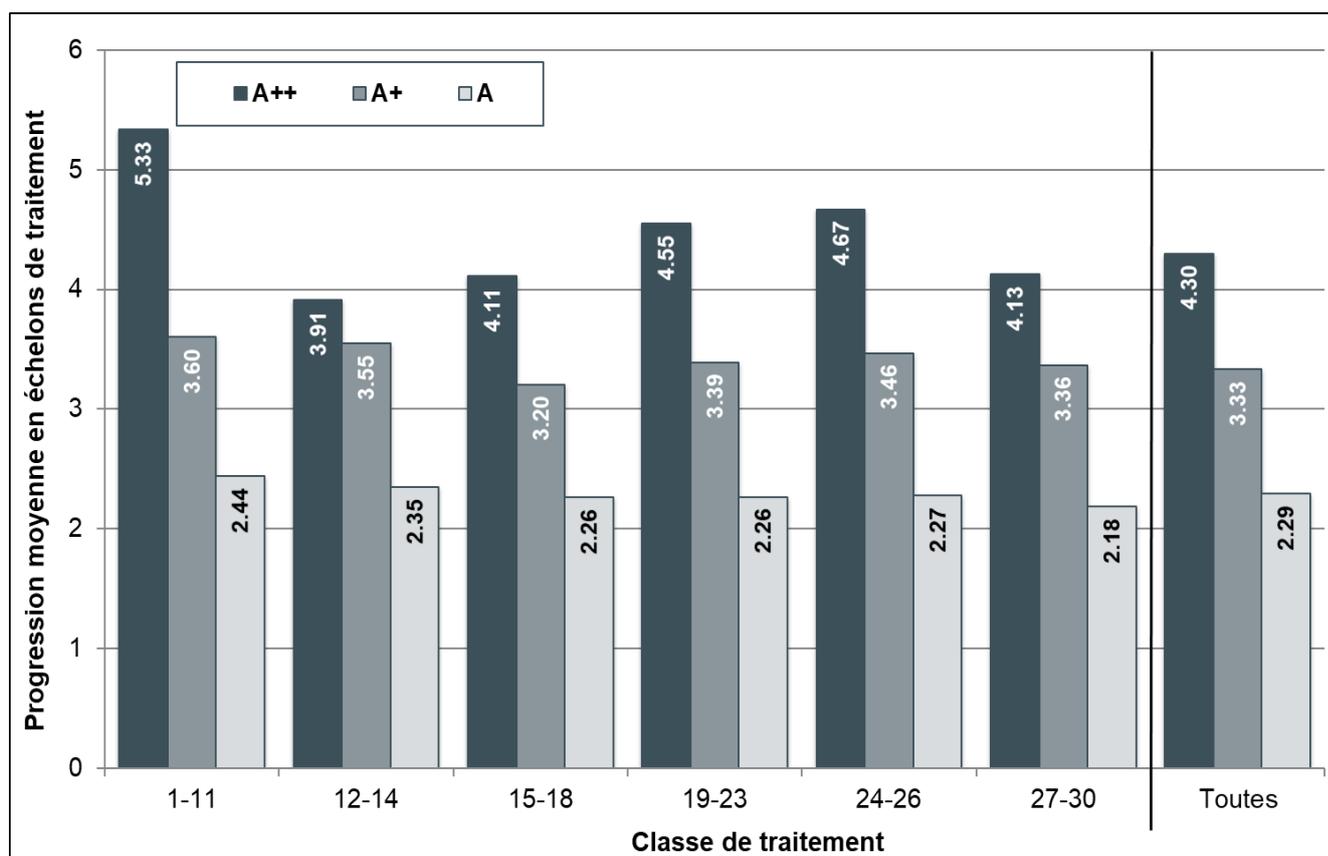


Illustration 26 : Nombre d'échelons accordés par groupe de classes de traitement

9.4 Analyse par sexe

Les analyses de la progression des traitements ces dernières années ont 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 une des matières traitées lors des cours d'introduction organisés à l'intention des cadres.

Les résultats de l'analyse de la progression des traitements 2021 montrent qu'il faut poursuivre les mesures de sensibilisation. Des variations de faible ampleur sont à observer par rapport à l'exercice antérieur : l'écart entre femmes et hommes est de 6,6 points de pourcentage pour l'appréciation A (6,6 en 2020) et de -6,5 points de pourcentage pour l'appréciation A+ (-6,2 en 2020). 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.

	A++	A+	A	B	C
PARL/CF/CHA	-1,5	+10,0	-7,1	-1,5	0
DEEE	0	-6,9	+7,3	-0,3	-0,1
DSSI	+0,9	+1,1	-2,3	-0,5	+0,8
DIJ	-0,3	-2,7	+4,8	-1,6	-0,2
DSE	-0,2	-10,1	+10,9	-0,4	-0,3
FIN	-0,4	-4,6	+4,7	+0,3	0
INC	-0,1	-1,9	+2,0	-0,1	+0,1
DTT	+1,4	-3,7	+2,6	-0,9	+0,5
JUS	-1,6	-4,8	+6,8	-0,6	+0,2
Canton	+0,4	-6,5	+6,6	-0,5	0,0

Remarque : + = Proportion de femmes supérieure ; - = Proportion de femmes inférieure

Tableau 4 : Différences d'appréciation entre hommes et femmes

Les écarts entre les sexes sont, **dans la plupart des Directions, inférieurs au seuil de tolérance**. Par rapport à l'exercice précédent, la Direction des finances (FIN) passe en dessous du seuil de tolérance, tandis que la Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (DEEE) repasse en dessus de cette limite de 5 pour cent pour les appréciations A+ et A.

Les **différences d'appréciation** sont **considérablement influencées par la Police cantonale**. Si on fait abstraction de ses résultats, il en résulte uniquement de faibles écarts pour l'ensemble du canton (aucun écart supérieur à 1 point de pourcentage). En raison de cet effet, c'est à la Direction de la sécurité (DSE) que les écarts les plus marqués subsistent en faveur des hommes. L'évolution n'en reste pas moins réjouissante : les écarts n'ont en effet cessé de s'amenuiser ces dernières années (en 2019, ils étaient encore de -15,3 et de 14,5 points de pourcentage pour les appréciations A+ et A respectivement). Outre la Direction de la sécurité et la Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement, des valeurs supérieures au seuil de tolérance sont enregistrées pour la période considérée dans certaines unités des autorités judiciaires et du Ministère public (JUS) ainsi que de la Chancellerie d'Etat (y c. les Services parlementaires et le Contrôle des finances). S'agissant des unités de la Chancellerie d'Etat, qui continuent à présenter un net écart en faveur des femmes, il faut signaler que de petites variations exercent un grand effet sur le résultat en raison du faible nombre d'agents et d'agentes.

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 supérieures¹³ 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.

Si l'on analyse l'attribution des appréciations entre hommes et femmes en fonction de leur âge, on constate que **les hommes sont mieux notés toutes catégories d'âge confondues**. 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, les personnes travaillant à plein temps étant mieux notées (voir chapitre 9.5).

¹³ Voir le chapitre 2.2

Il n'y a guère de différences entre hommes et femmes pour ce qui est de l'**attribution des échelons**. Signalons toutefois que les femmes ont perçu en moyenne une augmentation de 1075 francs (2,66 échelons) contre 1251 francs (2,59 échelons) pour les hommes, écart dû au fait que ceux-ci appartiennent en moyenne à une classe de traitement supérieure.

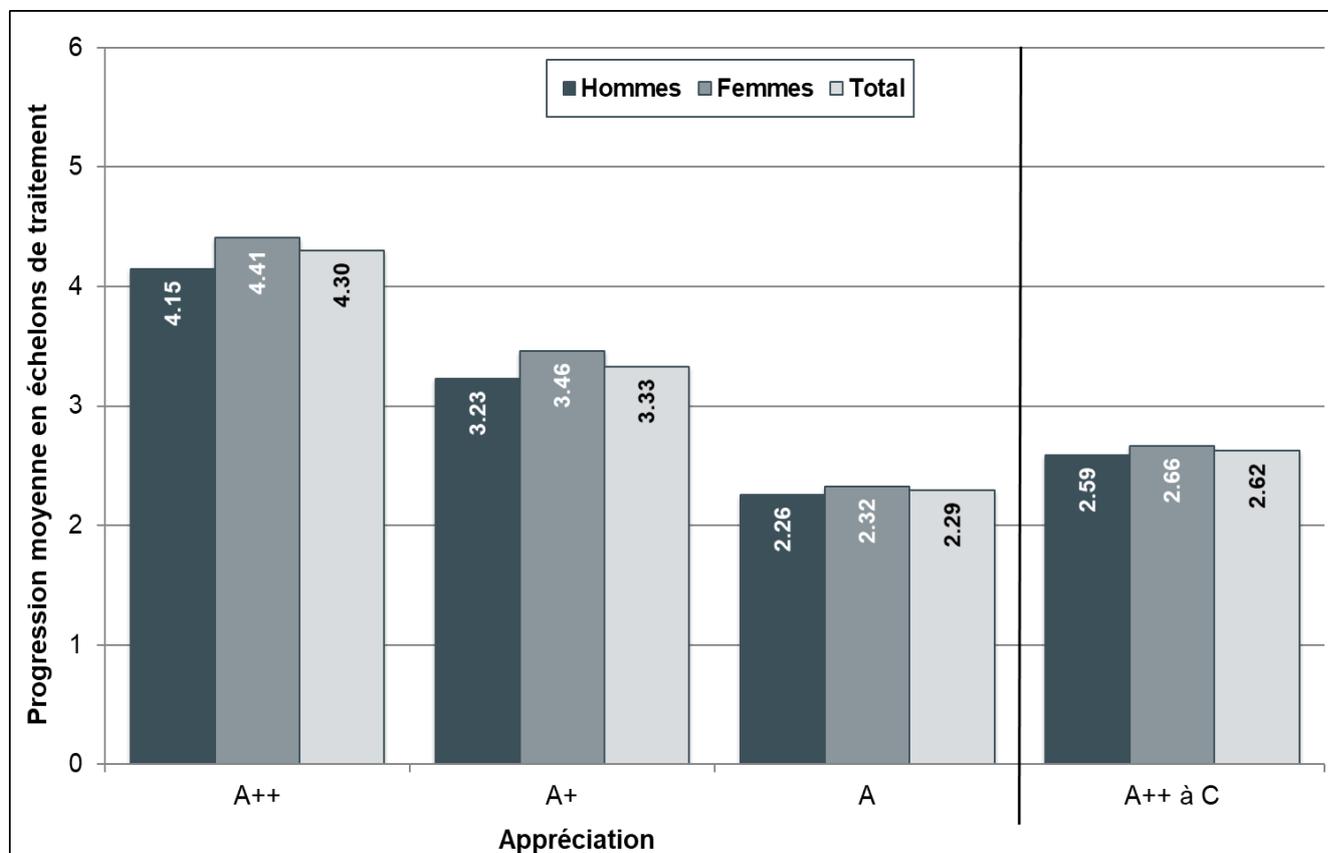


Illustration 27 : Nombre d'échelons accordés par sexe

9.5 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)				
	2016	2017	2018	2019	2020
Conseil-exécutif	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0
Contrôle des finances	23.9	23.9	22.9	23.7	21.4
Chancellerie d'Etat	81.5	85.6	75.6	77.1	80.8
Services parlementaires du Grand Conseil	15.0	14.5	16.7	16.1	19.6
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (sans l'office de l'assurance-chômage)	659.6	669.2	671.9	670.3	752.4
Office de l'assurance-chômage	454.0	448.6	413.3	415.7	528.4
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (avec l'office de l'assurance-chômage)	1'113.6	1'117.8	1'085.2	1'086.0	1'280.7
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	2'036.7	356.6	353.8	356.5	311.8
Direction de l'intérieur et de la justice	1'304.6	1'277.2	1'282.7	1'270.8	913.2
Direction de la sécurité	4'045.7	4'064.6	4'046.6	3'981.1	4'029.3
Direction des finances	951.7	965.2	964.9	1'003.7	999.0
Direction de l'instruction publique et de la culture	1'068.5	1'076.8	1'028.6	1'052.3	1'063.7
Direction des travaux publics et des transports	795.1	781.8	784.9	787.7	749.4
Autorité de surveillance de la protection des données	4.8	5.9	4.5	5.0	5.1
Autorités judiciaires et Ministère public	746.5	741.0	740.8	747.7	761.0
Total personnel cantonal	12'194.5	10'517.8	10'414.1	10'414.7	10'241.9

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 2019 à 2020 (-172,8 équivalents plein temps)

Sur l'ensemble de l'administration cantonale, les effectifs ont diminué par rapport à 2019 pour s'établir fin 2020 à **10 241,9 équivalents plein temps (EPT)**. Le recul de 172,8 EPT s'explique principalement par la suppression des postes d'ecclésiastiques (voir le commentaire de la Direction de l'intérieur et de la justice). Par ailleurs, les transferts de postes consécutifs à la mise en œuvre de la réforme des Directions (Rdir) ont fait varier les effectifs des Directions, sans toutefois modifier le total des postes à l'échelon du canton.

La **Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement** enregistre une hausse de 194,8 EPT. En vertu de la RDir, cette unité a accueilli l'Office de l'environnement et de l'énergie auparavant rattaché à la DTT (39,0 EPT) et le Laboratoire cantonal détaché de la DSSI (64,6 EPT). L'Office de l'assurance-chômage enregistre lui aussi une hausse (112,7 EPT, des postes entièrement financés par la Confédération) : la pandémie de Covid-19 a accru les besoins en personnel dans les domaines du chômage partiel, des indemnités de chômage et du placement. Les effectifs du Secrétariat général ont augmenté de 7,0 EPT (transferts de poste de l'Office de l'économie et engagements de durée déterminée en lien avec la ligne d'assistance pour les cas de rigueur, le projet newweb et les projets de centralisation). A l'Office de l'économie, le transfert du domaine Protection contre les immissions à l'Office de l'environnement et de l'énergie (transfert de 21,7 EPT, neutre à l'échelon de la DEEE) et la mise en œuvre de la déclaration de planification Brönnimann se sont soldés par un recul de 27,8 EPT.

Le recul de 44,7 EPT constaté à la **Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (DSSI)** a pour cause principale le transfert du Laboratoire cantonal à la DEEE (-65,9 EPT), conséquence de la RDir. A l'administration centrale, le transfert de postes auparavant rattachés à la Direction de la sécurité (projet NA-BE, transfert de 11,3 EPT) est en grande partie à l'origine de l'accroissement de 13,1 EPT. Au Foyer scolaire de Landorf Köniz – Schlössli Kehrsatz, l'augmentation enregistrée s'explique par des engagements de durée déterminée nécessaires pour compenser les absences (4,4 EPT). Par ailleurs, l'Ecole de logopédie de Münchenbuchsee signale une hausse de 2,5 EPT.

Le recul de 357,6 EPT enregistré à la **Direction de l'intérieur et de la justice (DIJ)** s'explique pour l'essentiel par la restitution, en date du 1^{er} janvier 2020, des postes d'ecclésiastiques aux paroisses (-405,5 EPT). Par ailleurs, l'Office de l'information géographique (31,5 EPT) a été transféré de la DTT à la DIJ.

L'augmentation de 48,1 EPT constatée à la **Direction de la sécurité (DSE)** est à mettre principalement sur le compte de la Police cantonale (+45,0 EPT), qui a recruté davantage afin de compenser ses sous-effectifs. L'Office de l'exécution judiciaire a quant à lui enregistré une hausse de 6,2 EPT après avoir repourvu des postes vacants inscrits au budget. Le transfert de postes à la Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (projet NA-BE) a fait reculer les effectifs de l'Office de la population de 4,1 EPT (postes transférés, sans les postes vacants).

Les effectifs de la **Direction des finances (FIN)** se sont réduits de 4,7 EPT. Les variations notables enregistrées à l'Intendance des impôts (+3,6 EPT), à l'Administration des finances (-2,6 EPT) et à l'Office d'informatique et d'organisation (-5,4 EPT) sont exclusivement dues à des variations des postes vacants.

La **Direction de l'instruction publique et de la culture (INC)** fait état d'un accroissement de ses effectifs à hauteur de 11,4 EPT. L'augmentation de 6,9 EPT constatée à l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation s'explique par les postes vacants repourvus (2,5 EPT pour le projet REVOS, 1,0 EPT pour la surveillance de l'enseignement en ligne et de l'instruction privée et 2,0 EPT pour des expertises financées par des tiers au service psychologique pour enfants et adolescents). Les remplacements pour cause de maternité et de maladie au sein du personnel administratif et de nettoyage des écoles de maturité se sont traduits par une hausse de 6,2 EPT à l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle. En outre, la correction des postes financés par des pools

et des fonds de tiers inscrits par erreur l'an passé dans les effectifs des écoles professionnelles a abouti à un recul de 9,2 EPT. Les engagements de durée déterminée rendus nécessaires par le déménagement du Dépôt cantonal d'œuvres d'art et par le traitement des demandes liées à la pandémie de Covid-19 expliquent une hausse de 4,8 EPT à l'Office de la culture.

Le recul des effectifs de la **Direction des travaux publics et des transports (DTT)**, d'un total de 38,3 EPT, s'explique en particulier par le transfert de l'Office de l'environnement et de l'énergie à la DEEE (-15,9 EPT) et par celui de l'Office d'information géographique à la DIJ (-28,2 EPT). En outre, l'Office des eaux et des déchets enregistre une diminution de 4,4 EPT en raison de l'existence de postes vacants, des mesures de réduction des effectifs prises dans le cadre du Plan d'allègement 2018 et de la déclaration de planification Brönnimann. En revanche, les effectifs de l'Office des ponts et chaussées augmentent de 6,8 EPT à la suite de l'accroissement du nombre de postes financés par des tiers dans le domaine des routes nationales et ceux de l'Office des immeubles et des constructions de 3,8 EPT du fait des postes repourvus et de la création de postes à durée déterminée pour résorber les sous-effectifs.

Les effectifs des **autorités judiciaires et du Ministère public** augmentent de 13,3 EPT, principalement en raison de l'évolution au sein du Ministère public (+9,5 EPT) due à la double occupation de certains postes à la suite d'absences pour maladie et maternité et à la création de postes à durée déterminée pour le projet NeVo/Rialto.

2) 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 préfetures (+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.

3) 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.

4) 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.

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 2020																														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		0.3												1.5						1.9			1.0	0.9	4.6	1.8	1.7	3.7	1.0	1.0			1.0	21.4	
Conseil-exécutif																																			7.0
Services parlementaires du Grand Conseil														1.9					5.0	1.5			1.0	1.4				5.3	1.7		0.8	1.0		19.6	
Chancellerie d'Etat		0.7										0.4	8.0	6.1	4.9	4.2	2.6	2.5	7.3	3.6	6.4	11.2	7.8	6.4	1.2	2.9	0.8	2.8			1.0		80.8		
Secrétariat général DEEE												1.2	1.3		2.2	1.7	2.4	7.3	0.8	3.7	4.6	2.6	8.8	3.9	3.0	1.0		1.0			1.0		46.4		
Office de l'agriculture et de la nature		1.8	9.5	0.7	3.5		0.9	0.6	1.8	6.1	16.3	11.1	6.8	6.0	17.8	41.8	16.7	22.9	24.4	61.9	67.6	23.0	6.6	6.0	2.9	1.0		1.0			1.0		358.6		
Office des forêts et des dangers naturels		1.0			0.4		4.9	0.8				6.8	2.4	11.9	10.4	1.0	34.8	14.5		21.0		6.8	16.9		6.0	1.0		1.0					141.5		
Office de l'économie										8.8	0.9	9.3		7.4	14.2	4.8	5.8	2.0	3.0	16.4	4.8	10.5	4.6	4.9	1.0	3.0		1.0					102.3		
Office de l'assurance-chômage	0.3									3.3		49.7	5.3	67.4	61.4	199.8	36.8	32.2	23.0	7.4	13.7	19.1	4.0	2.0		2.0		1.0					528.4		
Office de l'environnement et de l'énergie												2.0	0.7	1.8	1.8	3.4	7.4			1.6	6.1	6.0	3.5	1.8	2.0			1.0					39.0		
Laboratoire cantonal		0.8									1.7		14.0	1.0		0.7	19.2			2.0	9.8	8.4	3.0		2.0	1.0		1.0					64.6		
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement	0.3	3.6	9.5	0.7	4.0		5.8		1.4	13.9	8.7	83.3	36.1	95.2	95.9	227.6	144.2	80.1	49.7	76.4	100.8	121.0	63.7	19.2	20.0	10.9	1.0	6.0	1.0	1.0		1'280.7			
Administration centrale DSSI		2.9			0.3		1.1	0.8			0.9	2.2	7.2	24.3	11.1	0.9	0.6	5.0	2.6	16.3	13.3	50.1	25.5	12.0	8.2	1.7	1.0	6.0	1.0	1.0		195.9			
Centre pédagogique de logopédie et d'entraînement auditif Münchenbuchsee		0.7	0.1	0.2	1.8						2.0	7.1	3.0	0.9	5.8	1.5	4.3		1.8		1.4	1.3	0.9			1.0							33.8		
Foyer scolaire de Cerlier				1.1							1.5	0.8	4.3	2.4	7.1	1.0	4.7	0.5	0.2		1.4				1.0								25.9		
Centre de pédagogie spécialisée Landorf Köniz - Schlössli Kehrsatz		0.2	1.8						0.3			5.1	5.4	2.0	26.0	0.9	6.8	3.1	1.1	1.0	1.7				1.0								56.2		
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration		3.7	1.9	1.3	2.1		1.1	0.8	0.3		4.4	15.3	19.9	29.6	50.0	4.3	16.3	8.6	5.7	17.3	17.7	51.4	26.4	12.0	10.2	2.7	1.0	6.0	1.0	1.0		311.8			
Secrétariat général DIJ		0.2										1.0				1.0				2.9	1.5	1.0	1.8			0.9		1.6			0.8		12.7		
Office des services et des ressources											0.9		1.0	1.6	2.6	0.6	6.9	2.3	14.2	8.3	4.0	1.8		4.9			1.0						50.1		
Préfectures		4.8		0.5	0.3						3.1	2.1	6.8	16.7	12.6	6.4	11.5	4.7	4.0	6.7		12.3	2.4	10.0			10.0						114.6		
Bureaux du registre foncier		0.2										15.2		27.6	0.9	8.9	14.3	9.6	2.0		1.0	14.5	5.3	1.8	5.0								106.2		
Office du registre du commerce								0.8			0.6		4.7		4.1	1.1	0.9	4.8			1.0	1.0		1.0	1.0	1.0							22.0		
Office des poursuites et des faillites		0.5										41.6	45.2	89.6	6.8	22.7	3.6	12.2	13.8	1.0		7.0	4.8	1.0	5.0								254.7		
Office des affaires communales et de l'organisation du territoire											2.4	4.2	0.6				1.0	0.6		16.1	9.4	20.3	7.5	1.0	2.0	0.9		1.0					66.9		
Office des mineurs				0.9									5.9	2.3			11.7	7.8	7.2	6.3	7.6	4.8	3.1	2.7	0.9		0.9						62.0		
Office juridique DIJ									0.0			1.1											5.3	1.4				1.0						8.8	
Office des assurances sociales											0.6	1.8	10.9	4.6	2.6				1.0	0.9	4.0		0.8	2.0			1.0						30.2		
Office de l'information géographique												0.8					4.3		0.8	1.9	3.5	12.9	2.7	2.6	1.0			1.0					31.5		
Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte		0.1										18.4	1.1		31.2					7.8	9.8	30.6	7.0	28.3	9.5			9.8					153.5		
Direction de l'Intérieur et de la justice		5.8		1.4	0.3		0.8			0.0	0.6	7.0	90.1	72.3	146.5	58.7	56.4	49.4	37.8	69.8	52.8	75.6	63.7	51.5	31.2	13.7	1.0	26.3		0.8		913.2			
Secrétariat général DSE		1.1										1.0	4.0	2.5	1.0	5.4	2.6	2.0	4.0	3.0	3.0	3.9	8.3	3.9	2.0	1.0		2.0			1.0		51.7		
Police cantonale		33.4					4.9	1.5	6.3	4.7	38.1	97.2	159.9	319.1	787.6	578.1	236.8	97.7	64.2	51.0	19.8	18.6	4.8	2.0	3.0	5.0	2.0			1.0		2'536.8			
Office de la circulation routière et de la navigation							5.0	13.2		19.8	53.6	22.5	24.8	43.2	36.8	26.3	19.4	16.4	7.1	1.0	6.5	4.7		2.9	1.0		1.0						305.1		
Office de l'exécution judiciaire		0.2						0.3		0.5	12.1	109.0	174.4	138.9	107.5	49.5	86.4	26.6	37.9	23.5	23.7	23.2	9.2	6.3	1.9	3.0	1.0	1.0					836.1		
Office de la population							0.8			0.1	4.5	4.5	16.9	19.2	28.7	58.0	20.8	7.6	8.0	8.3	9.4	9.0	4.5	2.9	2.0	1.0		1.0					207.1		
Office de la sécurité civile, du sport et des affaires militaires		1.5								1.0	1.6	6.7	0.8	10.2	12.9	5.7	8.8	7.9	2.8	4.0	12.9	6.4	2.6	3.8	2.0		1.0						92.6		
Direction de la sécurité		36.3					0.8	9.9	15.0	7.4	31.1	116.0	250.3	391.0	543.7	1'000.9	686.1	360.1	155.5	124.5	100.8	69.3	61.9	24.6	17.2	7.9	8.0	8.0	1.0	2.0		4'029.3			

	Effectif de personnel par office et par classe de traitement au 31 décembre 2020																														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													1.0		0.8	0.4	0.8		1.3	1.0		3.8	3.9	0.6	1.8		1.6	2.0		1.0	20.0
Administration des finances													1.0	0.6	1.0		0.5	2.4	1.5	11.8	4.4	5.4	4.0	3.0	2.0	1.0	1.0	1.0			40.6
Intendance des impôts								2.3		0.3	7.5	56.5	27.5	160.5	93.5	38.3	28.8	69.2	15.8	17.1	44.1	134.2	39.7	11.5	4.3	10.0	3.0	1.0	1.0		766.0
Office du personnel													4.0	4.2	3.3	1.4	5.0	4.4	4.9	7.4	6.0	5.2	2.3	1.8	1.9	2.0		1.0		54.8	
Office d'informatique et d'organisation												0.7			24.5	16.4	5.5	3.3	0.8	14.2	11.6	25.9	7.0	1.9	2.0	1.8	1.0	1.0		117.6	
Direction des finances							2.3		0.3	7.5	57.2	29.5	165.1	124.0	58.4	37.0	79.9	23.8	49.0	67.5	175.3	59.8	19.3	11.9	14.7	8.6	5.0	2.0	1.0	999.0	
Secrétariat général INC		0.1								0.9		1.4	3.8	4.1	0.2	1.7	3.6	4.0	6.8	1.3	5.4	11.1	3.4	2.4			2.8		1.0	53.9	
Office de l'école obligatoire et du conseil		1.8						5.2			1.9	1.7	31.0	2.8	3.7	1.6	0.9	1.0	1.7	2.0	5.4	5.6	56.3	26.1	3.9	1.0		1.0		154.6	
Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle		99.3		2.1	11.4	1.8	2.0	1.1	5.8	1.9	2.7	61.6	88.8	61.6	30.1	23.6	7.5	15.7	4.5	23.2	36.9	83.6	19.0	9.9	4.2	2.0		1.0		601.0	
Office de l'enseignement supérieur												0.5	1.5	1.3		1.5				0.7	2.8	7.1	2.8	1.9			1.0		20.9		
Office de la culture										1.5	2.7	8.0	14.9	14.1	6.1	1.4	3.5	12.3	7.0	39.1	16.8	6.3	6.5	1.6	2.0		1.0	1.0		145.6	
Office des services centralisés										1.0	2.0	1.0	3.4	23.4	6.3	1.0	7.6	4.0	12.3	14.6	2.3	3.0	2.8	1.0	1.0		1.0			87.7	
Direction de l'instruction publique et de la culture		101.3		2.1	11.4	1.8	2.0	6.2	5.8	3.3	9.2	73.8	138.5	86.9	67.3	34.6	14.6	40.2	21.1	83.4	75.7	106.0	102.9	46.5	15.4	4.0	1.0	7.8		1.0	1'063.7
Secrétariat général DTT									1.5				3.9	2.0	2.3	1.6	3.7	7.7	1.0	7.2	11.4	9.9	0.8	4.0		0.8		2.0	1.0	60.7	
Office juridique												1.5				0.7							9.3	0.3	0.9		1.0				13.7
Office des eaux et des déchets		0.5			1.4				0.1		8.3		4.7	5.2	1.6	5.8	7.9	3.2	2.9	3.4	28.3	11.3	3.6	6.6	3.5	0.8			1.0		100.0
Office des ponts et chaussées		1.6				1.0					3.2	198.6	15.0	48.0	6.0	62.4	5.5	24.2	14.0	10.7	40.8	26.4	23.1	10.0	1.0	2.0	3.8		1.0		498.3
Office des transports publics et de la coordination des transports													0.6	0.6							0.8	6.3	3.4	0.9	1.0			1.0		14.6	
Office des immeubles et des constructions												1.0		3.5		5.1		1.0		2.6	19.4	5.2	11.8	10.6	1.0	0.5			0.5	62.2	
Direction des travaux publics et des transports		2.1			1.4	1.0			1.6		11.5	201.1	24.2	59.3	9.9	75.6	17.1	36.1	17.9	23.9	100.6	59.1	52.0	32.4	7.4	4.1	4.8	3.0	2.5	1.0	749.4
Juridictions civile et pénale		10.1								7.8		1.0	31.1	34.5	19.2	29.0	4.9	3.6	8.8	2.0		1.6	106.3	1.8			1.0	79.2		21.0	362.7
Tribunal administratif												1.6	5.3	1.8	1.4			0.8					42.4	1.8			1.0			20.6	76.7
Ministère public		0.2										12.6	12.7	24.0	13.2	63.5	17.3	7.1	3.8	15.7		2.0	17.6	0.1			0.9	95.4	2.0	1.0	289.1
Direction de la magistrature										0.8	1.6	2.4	4.7		2.0		1.6	1.7		8.0	3.8		4.9				1.0			32.5	
Autorités judiciaires et Ministère public		10.3								7.8	0.8	16.8	51.5	65.0	33.8	94.5	22.2	13.1	14.3	17.7	8.0	7.4	166.3	8.6			2.9	175.6	2.0	42.6	761.0
Autorité de surveillance de la protection des données																					1.0		1.7	1.4			1.0				5.1
Total	0.3	164.1	11.4	5.5	19.1	2.8	9.7	20.0	24.0	32.7	73.7	570.8	648.0	973.6	1'076.0	1'558.7	998.4	674.9	335.5	466.3	536.9	679.4	607.8	225.6	120.8	63.6	31.1	241.3	10.5	52.4	10'241.9

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 2020																														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				10	2		1	2			7	2		1	1		29
allemand														3				10	2		1	2			7	2		1	1		29
français																															0
41 30 Contrôle des finances		1												2			2		1	1	5	2	2	4	1	1	1			1	24
allemand		1												2			2		1	1	5	2	2	4	1	1	1			1	24
français																															0
42 Chancellerie d'Etat		1										1	10	8	6	9	3	3	13	5	8	15	11	8	3	4	1	3		1	105
allemand		1										1	9	6	5	7	3	3	8	3	7	14	8	5	2	3	1	2		1	83
français												1	2	1	2				5	2	1	1	3	3	1	1		1			22
43 Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (y compris Office de l'assurance-chômage)	1	14	16	1	9		8		4	44	16	113	45	106	121	248	158	92	63	95	135	165	84	21	20	11	1	6	1	1	1'572
allemand	1	13	16	1	9		8		4	9	15	103	44	97	113	224	149	88	58	87	130	157	81	20	19	11	1	6	1	1	1'439
français		1								35	1	10	1	9	8	24	9	4	5	8	5	8	3	1	1						133
44 Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration		17	5	3	3		2	1	1		6	43	32	36	70	13	22	11	7	20	22	69	35	17	12	3	1	6	1	1	438
allemand		17	5	2	3		2	1	1		6	43	31	35	70	12	22	11	7	16	22	69	34	17	11	3	1	6	1	1	428
français				1								1	1							4			1								10
45 Direction de l'intérieur et de la justice	18		3	1			1			1	1	12	119	87	183	81	66	62	44	84	64	98	79	64	36	14	1	28		1	1'117
allemand	17		2	1			1			1	1	9	106	80	163	74	63	59	38	77	59	93	74	59	31	12	1	26		1	1'023
français	1		1									3	13	7	20	7	3	6	7	5	5	5	5	5	2		2				94
46 Direction de la sécurité	134					1	13	21	10	39	146	283	437	583	1'114	726	383	169	135	119	83	78	27	18	8	8	8	1	2	4'511	
allemand	114					1	13	20	10	39	144	268	419	553	1'029	664	370	151	127	111	78	74	27	18	8	8	8	1	2	4'217	
français	20							1			2	15	18	30	85	62	23	18	8	8	5	4									294
47 Direction des finances							4		1	11	61	33	199	151	67	42	88	29	56	77	209	66	23	13	16	10	5	2	1	1'140	
allemand							4		1	10	60	32	178	139	62	39	83	24	51	73	202	61	22	13	15	10	5	2	1	1'064	
français										1	1	1	21	12	5	3	5	5	5	4	7	5	1		1						76
48 Direction de l'instruction publique et de la culture	273		3	26	4	2	17	8	7	16	108	208	124	92	76	19	56	28	110	104	172	158	56	18	5	1	9		1	1'604	
allemand	232		3	23	4	2	8	7	5	10	89	185	102	82	61	18	53	21	98	91	155	136	52	16	4	1	8		1	1'391	
français	41		3	3			9	1	2	6	19	23	22	10	15	1	3	7	12	13	17	22	4	2	1		1			213	
49 Direction des travaux publics et des transports	11			4	1				5		14	209	32	63	14	81	20	39	19	30	118	71	63	34	11	5	6	4	3	1	840
allemand	11			4	1				5		13	192	28	54	13	73	20	35	19	23	111	69	61	32	11	5	6	4	2	1	777
français										1	17	4	9	1	8			4		7	7	2	2	2							63
51 Autorité de surveillance de la protection des données																					1		3	2				1			7
allemand																					1		3	2				1			7
français																															0
52 Autorités judiciaires et Ministère public		40								11	2	30	75	102	53	127	36	21	16	24	10	10	207	10			3	208	2	45	957
allemand		37								10	2	30	68	87	43	111	32	20	15	22	10	10	181	10			3	181	2	40	852
français		3								1		7	15	10	16	4	1	1	2			26						27		5	105
Total	1	504	21	10	43	5	13	36	39	74	105	722	835	1'169	1'273	1'816	1'094	775	391	559	664	896	785	266	139	69	34	278	11	55	12'336
Total allemand	1	438	21	8	40	5	13	27	37	36	96	670	769	1'065	1'181	1'653	1'012	732	344	504	621	851	715	250	129	64	34	247	10	49	11'327
Total français		66		2	3			9	2	38	9	52	66	104	92	163	82	43	47	55	43	45	70	16	10	5	31	1	6	1'009	

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

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
AUT/CF/ CHA	Proportion totale	52.7%	52.7%	51.7%	53.8%	53.7%	56.4%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	43.6%	47.4%	45.7%	45.8%	45.3%	45.1%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	30.4%	34.6%	32.0%	40.0%	37.5%	37.0%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	30.0%	40.0%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%
DEEE (y compris OAC)	Proportion totale	47.1%	47.5%	47.4%	47.4%	47.5%	49.6%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	36.4%	36.2%	38.7%	39.3%	39.2%	39.3%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	18.2%	18.6%	22.7%	27.3%	23.3%	23.1%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
DSSI	Proportion totale	63.0%	63.5%	60.5%	61.3%	60.4%	63.8%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	55.9%	54.9%	53.0%	53.7%	53.9%	57.5%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	44.7%	44.5%	31.6%	37.5%	34.4%	40.0%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	22.7%	31.8%	55.6%	70.0%	70.0%	66.7%
DIJ	Proportion totale	53.4%	53.7%	54.9%	55.1%	55.1%	62.6%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	43.1%	44.6%	45.7%	45.8%	46.0%	52.7%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	38.1%	38.6%	37.0%	38.9%	33.3%	38.6%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	23.3%	38.7%	44.8%	48.3%	50.0%	50.0%
DSE	Proportion totale	32.8%	33.1%	33.2%	33.3%	33.6%	33.4%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	27.5%	28.8%	30.4%	31.3%	30.7%	31.6%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	24.5%	23.5%	31.5%	29.1%	24.5%	28.3%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	10.0%	10.5%	10.5%	11.1%	15.8%	15.8%
FIN	Proportion totale	50.5%	50.9%	51.0%	50.8%	51.8%	52.4%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	33.3%	34.6%	35.9%	36.6%	38.3%	38.4%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	22.2%	23.2%	25.9%	23.5%	19.6%	23.5%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	0.0%	0.0%	0.0%	11.8%	17.6%	15.8%
INC	Proportion totale	66.5%	66.5%	66.4%	65.8%	66.5%	66.3%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	58.9%	58.4%	61.0%	60.3%	60.2%	59.3%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	45.2%	45.1%	48.0%	48.7%	46.8%	44.7%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	9.1%	9.1%	10.0%	9.1%	9.1%	9.1%
DTT	Proportion totale	22.5%	23.8%	23.6%	23.9%	24.2%	24.2%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	27.2%	28.6%	28.8%	29.6%	29.2%	29.3%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	18.0%	17.0%	17.3%	15.8%	16.1%	18.0%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	25.0%	25.0%	25.0%	17.6%	23.5%	26.7%
JUS	Proportion totale	66.5%	67.1%	67.7%	68.9%	69.7%	70.6%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	54.4%	55.0%	55.5%	56.8%	57.5%	58.8%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	55.6%	60.0%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	43.4%	44.0%	44.0%	46.9%	48.2%	49.2%
Total canton	Proportion totale	48.2%	48.6%	46.1%	46.3%	46.7%	47.5%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	43.5%	44.1%	43.9%	44.3%	44.4%	45.5%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	34.2%	34.3%	32.5%	33.5%	30.7%	33.3%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	34.0%	36.5%	37.8%	40.5%	42.5%	42.8%

Exemple de lecture : en 2020, les femmes représentaient 49,2 pour cent de tous les cadres supérieurs de la JUS

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

		Femmes		Hommes	
		2019	2020	2019	2020
AUT/CF/ CHA	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	7.6%	9.1%	4.4%	4.4%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	29.1%	30.7%	2.9%	7.4%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	41.8%	37.5%	26.5%	22.1%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	21.5%	22.7%	66.2%	66.2%
DEEE (y compris OAC)	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	10.4%	7.8%	7.2%	5.9%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	19.9%	17.3%	7.5%	8.0%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	25.9%	27.0%	17.4%	16.8%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	43.8%	47.9%	67.9%	69.2%
DSSI	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	12.7%	12.8%	2.8%	5.5%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	18.7%	21.0%	5.1%	6.9%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	42.7%	43.6%	25.6%	32.4%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	25.8%	22.6%	66.5%	55.2%
DIJ	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	13.7%	9.4%	5.6%	2.7%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	23.2%	21.5%	11.4%	5.1%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	25.9%	27.4%	20.3%	20.6%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	37.3%	41.8%	62.8%	71.7%
DSE	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	13.5%	12.4%	0.4%	0.5%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	14.8%	15.2%	1.3%	1.2%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	23.2%	24.5%	5.2%	5.9%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	48.4%	47.9%	93.1%	92.4%
FIN	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	6.8%	7.4%	1.1%	1.5%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	18.8%	19.4%	1.8%	3.3%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	19.9%	19.4%	10.8%	11.4%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	54.5%	53.8%	86.3%	83.8%
INC	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	20.2%	21.1%	6.2%	6.6%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	32.7%	32.6%	11.3%	11.0%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	31.4%	31.2%	25.5%	28.6%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	15.7%	15.1%	57.1%	53.7%
DTT	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	9.0%	9.5%	0.8%	1.0%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	27.5%	28.0%	2.0%	1.8%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	34.1%	32.0%	11.9%	9.7%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	29.4%	30.5%	85.3%	87.6%
JUS	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	5.9%	5.4%	2.2%	1.5%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	26.3%	25.5%	2.9%	3.7%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	25.5%	27.8%	22.0%	26.3%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	42.4%	41.3%	72.9%	68.5%
Total canton	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	12.3%	11.4%	2.3%	2.1%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	22.2%	21.7%	4.1%	3.6%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	26.8%	27.5%	12.3%	12.5%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	38.8%	39.3%	81.3%	81.8%

Exemple de lecture : en 2020, 41,3 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 2018 et 2020

	Fluctuations nettes		
	2018	2019	2020
Conseil-exécutif	0.0%	0.0%	0.0%
Contrôle des finances	11.2%	11.8%	7.9%
Chancellerie d'Etat	8.9%	3.5%	2.5%
Services parlementaires du Grand Conseil	7.7%	11.0%	3.4%
Secrétariat général DEEE	8.4%	1.4%	0.0%
Office de l'agriculture et de la nature	5.0%	4.9%	4.7%
Office des forêts et des dangers naturels	6.3%	3.4%	3.4%
Office de l'économie	4.6%	2.7%	8.3%
Office de l'environnement et de l'énergie	5.0%	4.7%	2.1%
Laboratoire cantonal	1.4%	1.4%	4.3%
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (sans l'office de l'assurance-chômage)	5.4%	4.0%	4.4%
Secrétariat général DSSI	9.6%	5.7%	5.4%
Office du médecin cantonal	21.3%	13.0%	19.7%
Office du pharmacien cantonal	9.8%	0.0%	9.5%
Commission cantonale d'éthique	0.0%	14.3%	13.5%
Office de l'intégration et de l'action sociale	17.4%	5.4%	6.3%
Office juridique	13.7%	12.6%	6.1%
Office des hôpitaux	8.3%	23.3%	13.0%
Office des personnes âgées et handicapées	14.0%	12.2%	3.9%
Centre pédagogique de logopédie et d'entraînement auditif Münchenbuchsee	1.8%	3.9%	3.7%
Foyer social de Cerlier	5.9%	14.2%	4.1%
Foyer scolaire de Landorf Köniz-Schlössli Kehrsatz	8.5%	4.7%	1.1%
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	8.7%	8.0%	5.7%
Secrétariat général DIJ et bureau des affaires ecclésiastiques et religieuses	0.0%	0.0%	8.7%
Office des services et des ressources	9.9%	14.2%	5.3%
Préfectures	2.2%	3.2%	3.2%
Bureaux du registre foncier	1.9%	2.5%	3.8%
Office du registre du commerce	8.8%	0.0%	0.0%
Office des poursuites et des faillites	6.1%	5.2%	2.2%
Office des affaires communales et de l'organisation du territoire	5.9%	3.6%	8.1%
Office des mineurs	13.7%	6.1%	4.7%
Office juridique DIJ	0.0%	0.0%	0.0%
Office des assurances sociales	5.3%	10.7%	11.0%
Offices de l'information géographique	2.6%	7.6%	2.4%
Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte	5.2%	6.0%	7.3%
Direction de l'intérieur et de la justice	4.8%	4.7%	4.5%

	Fluctuations nettes		
	2018	2019	2020
Secrétariat général DSE	6.9%	6.8%	3.5%
Police cantonale (POCA)	2.7%	2.7%	1.6%
Office de la circulation routière et de la navigation	4.7%	4.1%	3.9%
Office de l'exécution judiciaire	6.2%	6.7%	5.4%
Office de la population	5.0%	4.0%	3.0%
Office de la sécurité civile, du sport et des affaires militaires	6.2%	2.7%	5.1%
Direction de la sécurité	3.9%	3.8%	2.8%
Secrétariat général FIN	12.7%	0.0%	0.0%
Administration des finances	2.0%	0.0%	0.0%
Intendance des impôts	4.4%	5.2%	4.2%
Office du personnel	2.4%	6.0%	2.3%
Office d'informatique et d'organisation	12.3%	9.0%	14.6%
Direction des finances	5.2%	5.4%	5.0%
Secrétariat général INC	5.4%	11.0%	2.3%
Office de l'école obligatoire et du conseil	4.3%	4.0%	5.6%
Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle	5.7%	4.1%	3.3%
Office de l'enseignement supérieur	6.2%	12.4%	3.0%
Office de la culture	5.3%	2.2%	4.3%
Office des services centralisés	11.1%	6.0%	5.8%
Direction de l'instruction publique et de la culture	5.7%	4.5%	3.9%
Secrétariat général DTT	2.0%	3.9%	4.2%
Office juridique	0.0%	0.0%	4.4%
Office des eaux et des déchets	5.5%	7.0%	4.0%
Office des ponts et chaussées	3.5%	2.9%	2.4%
Office des transports publics et de la coordination des transports	0.0%	0.0%	0.0%
Office des immeubles et des constructions	13.8%	5.9%	10.9%
Direction des travaux publics et des transports	4.2%	3.9%	3.5%
Juridictions civile et pénale	6.3%	2.9%	2.1%
Tribunal administratif	5.2%	4.1%	5.3%
Ministère public	6.2%	4.3%	1.6%
Direction de la magistrature	9.2%	8.7%	5.1%
Autorités judiciaires et Ministère public	6.2%	3.7%	2.3%
Autorité de surveillance de la protection des données	14.8%	0.0%	0.0%
Total personnel cantonal	5.0%	4.4%	3.6%