



Kanton Bern
Canton de Berne

Personnel cantonal

Rapport 2025 sur les ressources humaines

Administration du canton de Berne

Office du personnel du canton de Berne

Année sous rapport : 2024



25

L'essentiel en quelques chiffres

	2023	2024	Évolution par rapport à 2023	
Effectif	12 354	12 485	↑	+ 131 personnes
Effectif en équivalents plein temps (EPT)	10 189,4	10 325,3	↑	+ 135,9 EPT
Pourcentage personnes de langue française	8,3%	8,5%	↔	+ 0,2 point
Âge moyen	44,9 ans	45,0 ans	↔	+ 0,1 an
Ancienneté moyenne	12,0 ans	11,8 ans	↘	- 0,2 an
Pourcentage de femmes	48,2%	48,7%	↔	+ 0,5 point
Pourcentage de temps partiel	40,3%	40,8%	↔	+ 0,5 point
Pourcentage d'apprentissages	2,9%	2,9%	→	+/- 0,0 point
Pourcentage de stages d'études sup.	5,2%	5,0%	↘	- 0,2 point
Fluctuation brute	9,3%	9,1%	↘	- 0,2 point
Fluctuation nette	6,8%	5,8%	↓	- 1,0 point
Avoirs horaires (horaire annualisé, vacances et CET)	22,2 jours / EPT	22,0 jours / EPT	↘	- 0,2 jour
Absences pour maladie	8,0 jours / EPT	8,4 jours / EPT	↔	+ 0,4 jour
Absences pour accident	1,0 jours / EPT	1,1 jours / EPT	↔	+ 0,1 jour
Journées de perfectionnement	6,2 jours / EPT	5,6 jours / EPT	↘	- 0,6 jour
Progression moyenne du traitement	2,8 échelons	2,9 échelons	↔	+ 0,1 échelon

Sommaire

1.	Objet du rapport sur les ressources humaines	1
2.	Effectif et coûts de personnel	2
2.1	Effectif de l'administration cantonale	2
2.2	Comparaison entre effectif cible et effectif réel	3
2.3	Évolution de l'effectif cantonal	4
2.4	Bilinguisme	4
2.5	Coût moyen du traitement par équivalent plein temps	5
3.	Structure du personnel.....	6
3.1	Structure des âges.....	6
3.2	Âge moyen	7
3.3	Ancienneté	7
3.4	Répartition par sexe.....	8
3.5	Proportion de personnes travaillant à temps partiel	9
3.6	Personnes en apprentissage ou en stage d'études supérieures.....	11
4.	Départs de personnel	12
4.1	Fluctuations	12
4.2	Suivi des départs	13
5.	Gestion du temps de travail et provisions	15
5.1	Travail à domicile et travail mobile (télétravail)	15
5.2	Avoirs sur les comptes d'heures, de vacances et épargne-temps	16
5.3	Provisions pour les avoirs de l'horaire annualisé, de vacances et du compte épargne-temps.....	18
6.	Absences pour cause de maladie ou d'accident	19
7.	Activités de perfectionnement	22
8.	Progression des traitements	23
8.1	Répartition des appréciations.....	23
8.2	Analyse par échelon de traitement	25
Annexe 1 : commentaire de l'évolution des effectifs		27
Annexe 2 : effectif par office et par classe de traitement.....		34
Annexe 3 : effectif par classe de traitement et par langue de correspondance		36
Annexe 4 : proportion de femmes par unité administrative.....		37
Annexe 5 : proportion du personnel travaillant à temps partiel par sexe		38
Annexe 6 : fluctuation nette de 2022 à 2024 par office		39

1. Objet du rapport sur les ressources humaines

Chaque année, l'Office du personnel publie un rapport pour présenter les principaux indicateurs concernant le personnel de l'administration cantonale. Ce rapport se focalise sur le personnel des sept Directions, de la Chancellerie d'État et de la magistrature. C'est une source d'information à destination des milieux intéressés, mais aussi un outil de vérification de l'efficacité de la stratégie relative au personnel pour 2024 à 2027, que le Conseil-exécutif a adoptée en décembre 2023. Les indicateurs de résultats sont signalés comme tels et évalués dans ce rapport.

2. Effectif et coûts de personnel

Les chiffres présentés ci-après ne tiennent pas compte des effectifs des hautes écoles cantonales (Université de Berne, Haute école spécialisée bernoise et Haute école pédagogique) ni de ceux des écoles primaires, moyennes et professionnelles.

2.1 Effectif de l'administration cantonale

Le tableau 1 rend compte de l'effectif cantonal au 31 décembre 2024.

	Effectif en 2024					
	En nombre de 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	10	25	14,6	7,7	22,3
Chancellerie d'État	45	61	106	39,9	43,3	83,2
Services parlementaires du Grand Conseil	8	24	32	5,9	14,7	20,6
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement	750	765	1 515	642,0	564,9	1 207,0
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	81	171	252	72,7	129,1	201,8
Direction de l'intérieur et de la justice	378	738	1 116	343,8	567,9	911,7
Direction de la sécurité	2 928	1 636	4 564	2 813,8	1 232,7	4 046,5
Direction des finances	565	642	1 207	530,1	512,6	1 042,7
Direction de l'instruction publique et de la culture	521	1 178	1 699	417,8	736,0	1 153,9
Direction des travaux publics et des transports	665	247	912	630,2	175,7	805,9
Autorité de surveillance de la protection des données	5	4	9	4,6	2,1	6,7
Autorités judiciaires et Ministère public	301	740	1 041	255,7	560,5	816,2
Total	6 266	6 219	12 485	5 775,1	4 550,2	10 325,3
Institutions cantonales d'aide à l'enfance et à la jeunesse (Direction de l'intérieur et de la justice) ¹	101	180	281	74,1	115,3	189,4
Centre pédagogique de logopédie et d'entr. auditif (Direction de l'instruction publique et de la culture) ¹	20	59	79	14,1	23,1	37,2

Tableau 1 : effectif 2024 par Direction

¹ Les postes des institutions cantonales d'aide à l'enfance et à la jeunesse ont été retirés de l'état des postes par ACE 339/2022 du 6 avril 2022 à l'occasion de la révision de la loi sur les prestations particulières d'encouragement et de protection destinées aux enfants (LPEP ; RSB 213.319). Ceux de la Station d'observation pour adolescents de Bolligen, du Foyer d'éducation Lory, du Foyer scolaire du Château de Cerlier, du Centre de pédagogie spécialisée Köniz-Kehrsatz et du Centre pédagogique de logopédie et d'entraînement auditif de Münchenbuchsee ne sont donc pas comptés dans les effectifs des Directions concernées (DSSI, DIJ, DSE et INC).

2.2 Comparaison entre effectif cible et effectif réel

L'effectif cible correspond aux postes autorisés par le Conseil-exécutif. La somme des postes à durée indéterminée ne doit pas être supérieure à l'effectif cible. Le membre du Conseil-exécutif qui en a la compétence peut cependant approuver des engagements à durée déterminée entraînant son dépassement temporaire.

Le tableau 2 compare l'effectif cible et l'effectif réel au 31 décembre 2024.

Comparaison effectif autorisé-effectif réel 2024					
	Effectif réel décembre 2024			Effectif autorisé	
	Engagements à durée indéterminée	Engagements à durée déterminée	Total	Effectif autorisé	Écart
Conseil-exécutif	7,0	0,0	7,0	7,0	0,0
Contrôle des finances	22,3	0,0	22,3	24,0	-1,7
Chancellerie d'État	78,3	4,9	83,2	82,5	0,7
Services parlementaires du Grand Conseil	20,0	0,6	20,6	19,7	0,9
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (sans l'office de l'assurance-chômage)	745,3	41,7	787,0	783,1	3,9
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	182,3	19,5	201,8	194,2	7,6
Direction de l'intérieur et de la justice	860,0	51,7	911,7	886,4	25,3
Direction de la sécurité	3 975,4	71,1	4 046,5	4 155,6	-109,1
Direction des finances	1 005,0	37,7	1 042,7	1 040,4	2,3
Direction de l'instruction publique et de la culture	1 011,5	142,4	1 153,9	1 067,1	86,7
Direction des travaux publics et des transports	785,1	20,8	805,9	799,0	6,9
Autorité de surveillance de la protection des données	6,7	0,0	6,7	6,7	0,0
Autorités judiciaires et Ministère public	743,5	72,6	816,2	819,8	-3,6
Total I	9 442,4	462,9	9 905,3	9 885,4	20,0
Office de l'assurance-chômage (Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement)	330,0	89,9	419,9		
Total II			10 325,3		

Tableau 2 : comparaison entre effectif cible et effectif réel en équivalents plein temps par Direction

L'effectif cible représente les ressources humaines dont le canton a besoin pour accomplir ses tâches permanentes. Fin 2024, l'effectif réel le dépassait de 20 équivalents plein temps (EPT), la situation variant selon les Directions. C'est le signe d'une forte charge de travail. Notons que le nombre d'engagements à durée indéterminée reste inférieur à l'effectif cible.

2.3 Évolution de l'effectif cantonal

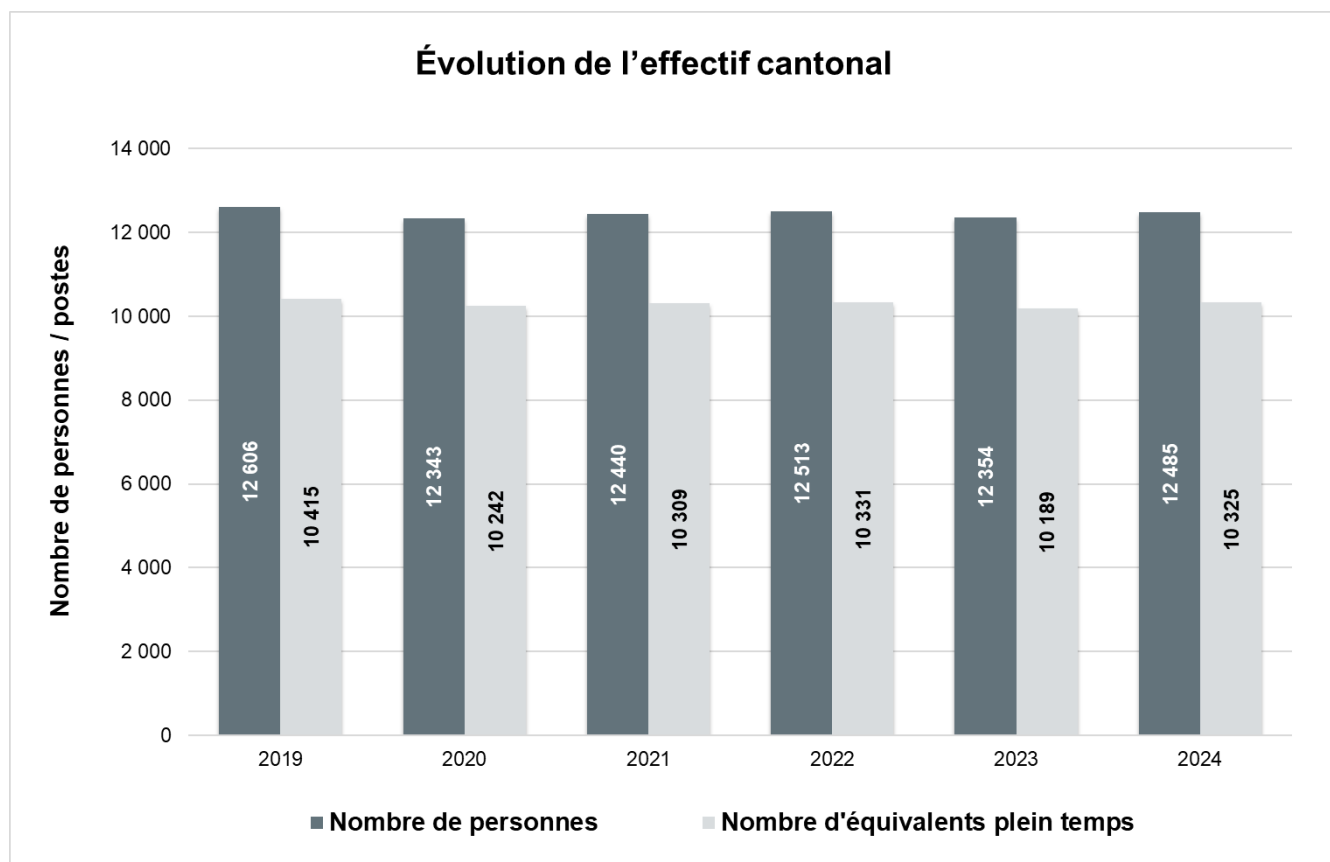


Illustration 1 : évolution de l'effectif cantonal de 2019 à 2024

Fin 2024, le canton comptait 10 325,3 EPT, soit 135,9 de plus qu'en 2023. Cette progression s'explique par l'accroissement des besoins en ressources humaines dans diverses Directions. Ainsi, la Direction des travaux publics et des transports a créé 33,8 EPT, dont une grande partie à l'Office des ponts et chaussées pour renforcer les compétences du Centre de prestations, et le reste à l'Office des eaux et des déchets (+ 7,4 EPT) ainsi qu'au Secrétariat général (+ 5,1 EPT), pour pourvoir des postes vacants. Les effectifs des autorités judiciaires et du Ministère public ont augmenté (+ 26 EPT), notamment du fait que certains postes sont occupés à double en raison de congés de maternité et d'absences de longue durée pour cause de maladie dans les juridictions civile et pénale (+ 16,4 EPT). À la Direction de l'instruction publique et de la culture, l'augmentation de 21,2 EPT est principalement imputable à la création de postes à durée déterminée. On observe également une hausse des effectifs à la Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (+ 17,3 EPT), principalement à l'Office de l'assurance-chômage (+ 11,2 EPT), qui est confronté à une progression du taux de chômage. L'annexe 1 fournit des informations détaillées sur l'évolution des effectifs.

2.4 Bilinguisme

Fin 2024, 8,5 pour cent des personnes employées à l'administration cantonale avaient choisi le français comme langue de correspondance, soit un peu plus que l'année précédente (8,3%). L'annexe 3 présente une vue d'ensemble des effectifs (en nombre de personnes) par Direction, ventilés par classe de traitement et par langue de correspondance.

2.5 Coût moyen du traitement par équivalent plein temps

En 2024, le traitement annuel brut moyen pour un plein temps s'élevait à 111 720 francs (13^e mois inclus)², sans compter les accessoires de salaire, tels que les primes de performance ou les allocations. L'illustration 2 ci-dessous indique le niveau des mesures salariales adoptées *en début d'année* (rectangle gris) et l'augmentation réelle du traitement moyen à *fin décembre de la même année* (flèche bleue).

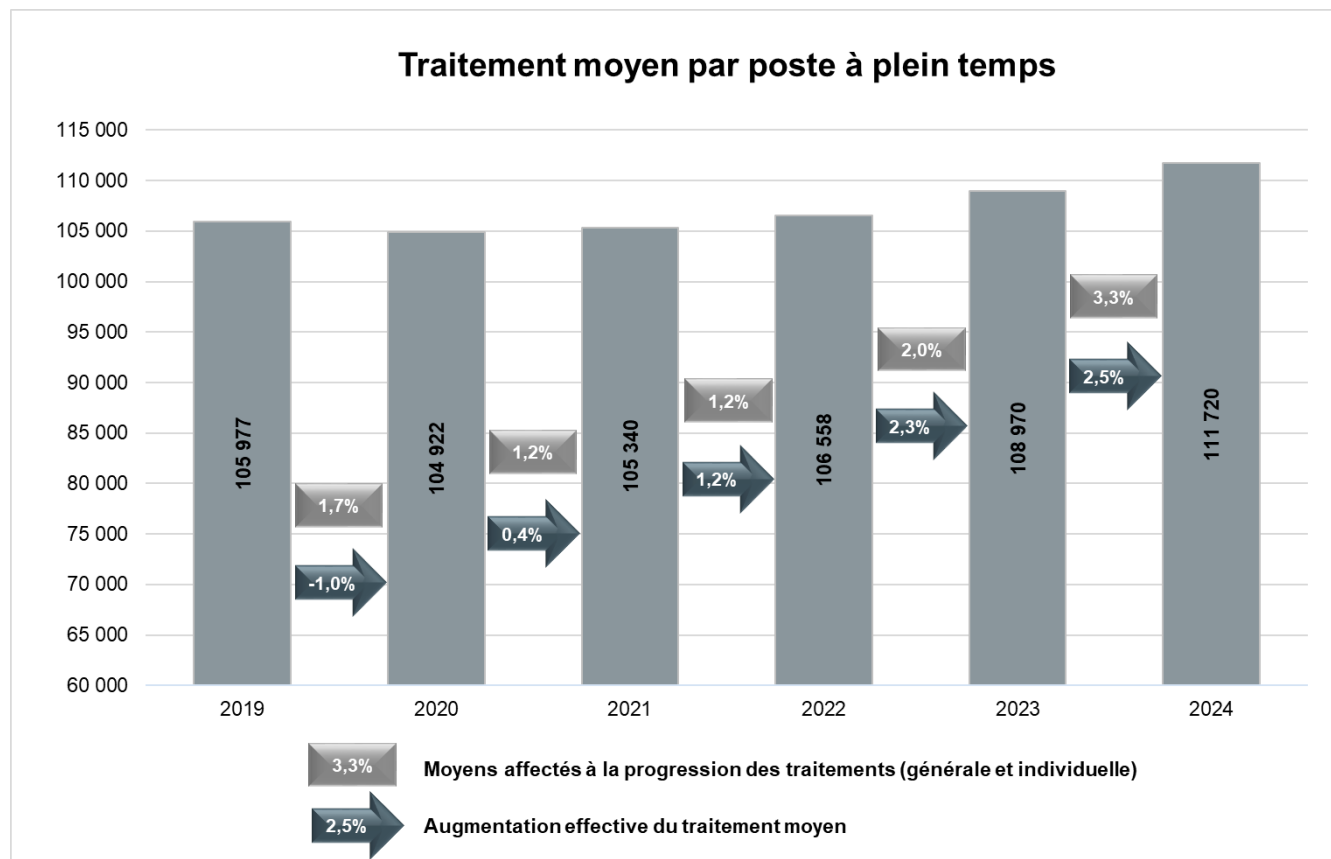


Illustration 2 : traitement moyen du personnel cantonal pour un équivalent plein temps

De 2019 à 2024, les traitements ont augmenté en moyenne de 5 743 francs en valeur nominale, soit de 5,4 pour cent. Sur la même période, le canton a affecté au total 9,4 pour cent de la masse salariale à la progression des traitements. Le fait que la progression réelle du traitement moyen ne soit pas à la hauteur des mesures salariales s'explique notamment par les gains de rotation³.

² Pour comparer des traitements, on utilise le plus souvent la **médiane** (la moitié des traitements est inférieure, l'autre moitié supérieure à cette valeur). On considère que la médiane est plus parlante que la moyenne, car elle est moins sensible aux valeurs extrêmes (traitements très élevés) et rend ainsi mieux compte de la réalité. Au canton de Berne, le traitement médian (CHF 106 941 en 2024) est inférieur d'environ 5 000 francs au traitement moyen.

³ Gains dégagés lorsque des agentes et agents sont remplacés par des personnes plus jeunes, percevant un traitement moins élevé.

3. Structure du personnel

Les indicateurs de la structure du personnel sont calculés uniquement sur la base des personnes dont le traitement est mensualisé. Par souci de constance, celles qui sont rémunérées à l'heure (en général engagées à durée déterminée ou pour une courte période pour parer aux pics d'activité) ne sont pas prises en compte, car leur nombre est très variable d'une année à l'autre. Les indicateurs ne tiennent pas non plus compte des personnes en formation (personnes en apprentissage, stagiaires, aspirants et aspirantes de police, etc.). Par contre, ils peuvent varier au fil du temps pour des raisons liées à la structure de l'organisation (cf. Évolution des effectifs, annexe 1).

3.1 Structure des âges

L'illustration suivante renseigne sur la répartition du personnel cantonal par tranches d'âge. La proportion de personnes âgées de 51 à 60 ans recule de 0,2 point de pour cent par rapport à l'année précédente. Pour des raisons démographiques, cette tranche d'âge reste néanmoins la plus représentée (27,4% du personnel). Pour les mêmes raisons, la part des plus de 60 ans est en constante augmentation depuis 2021 et s'établit à 10,4 pour cent en 2024. La proportion de personnes âgées de 31 à 40 ans et de 41 à 50 ans est stable par rapport aux années précédentes, tandis que celle des personnes de 21 à 30 ans progresse légèrement cette année encore.

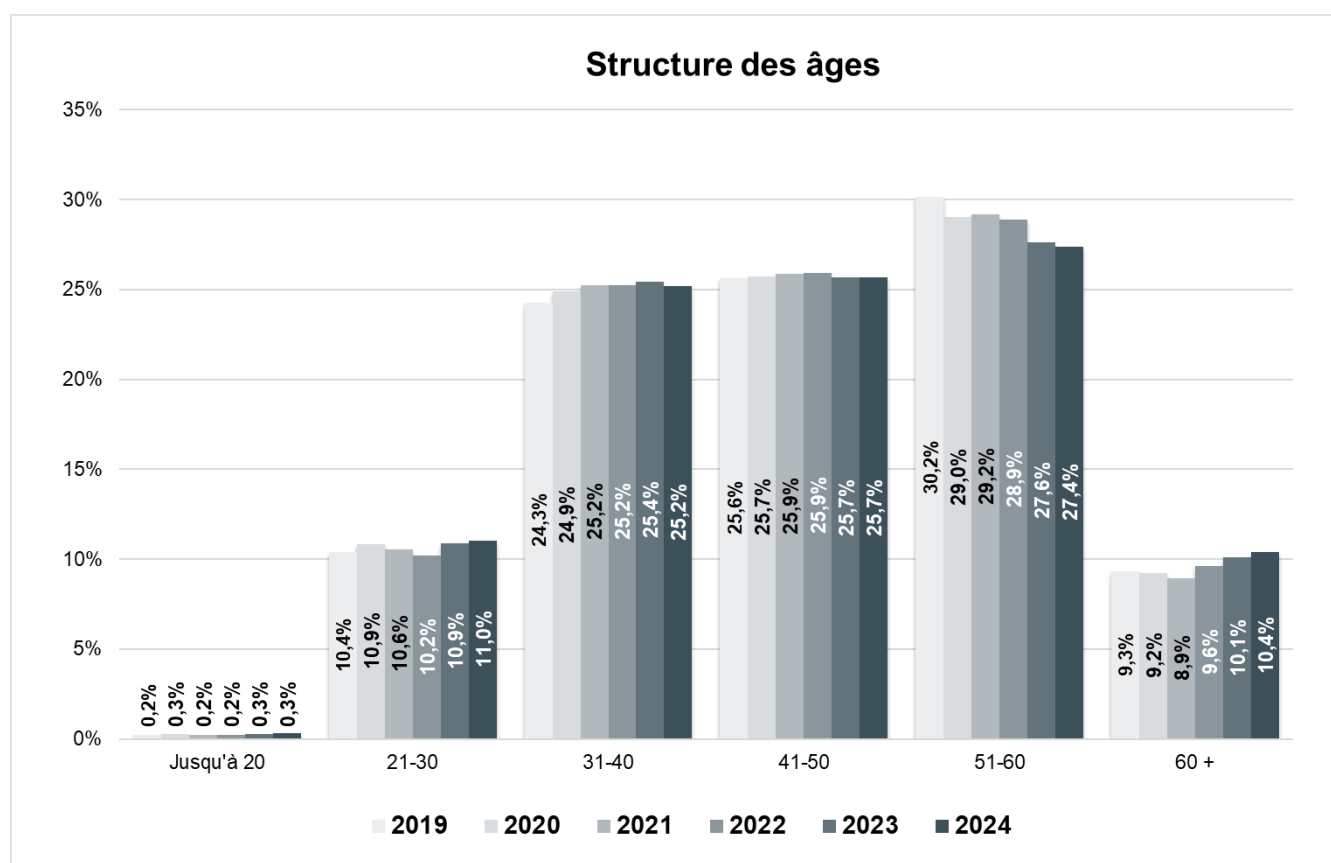


Illustration 3 : répartition du personnel cantonal par tranches d'âge

3.2 Âge moyen

En 2024, l'âge moyen du personnel cantonal a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente, pour s'établir à **45 ans**. Il n'a pas suivi la même évolution selon le sexe : l'âge moyen des femmes (43,9 ans) a progressé de 2,4 mois, tandis que celui des hommes s'est stabilisé à 46 ans.

3.3 Ancienneté

Après une hausse en 2022, l'ancienneté moyenne est en léger recul et s'établit à 11,8 ans fin 2024. Celle des femmes s'élève à 10,5 ans et reste ainsi inchangée par rapport à l'année précédente. Celle des hommes recule pour la deuxième année consécutive et tombe à 13 ans (- 3,6 mois).

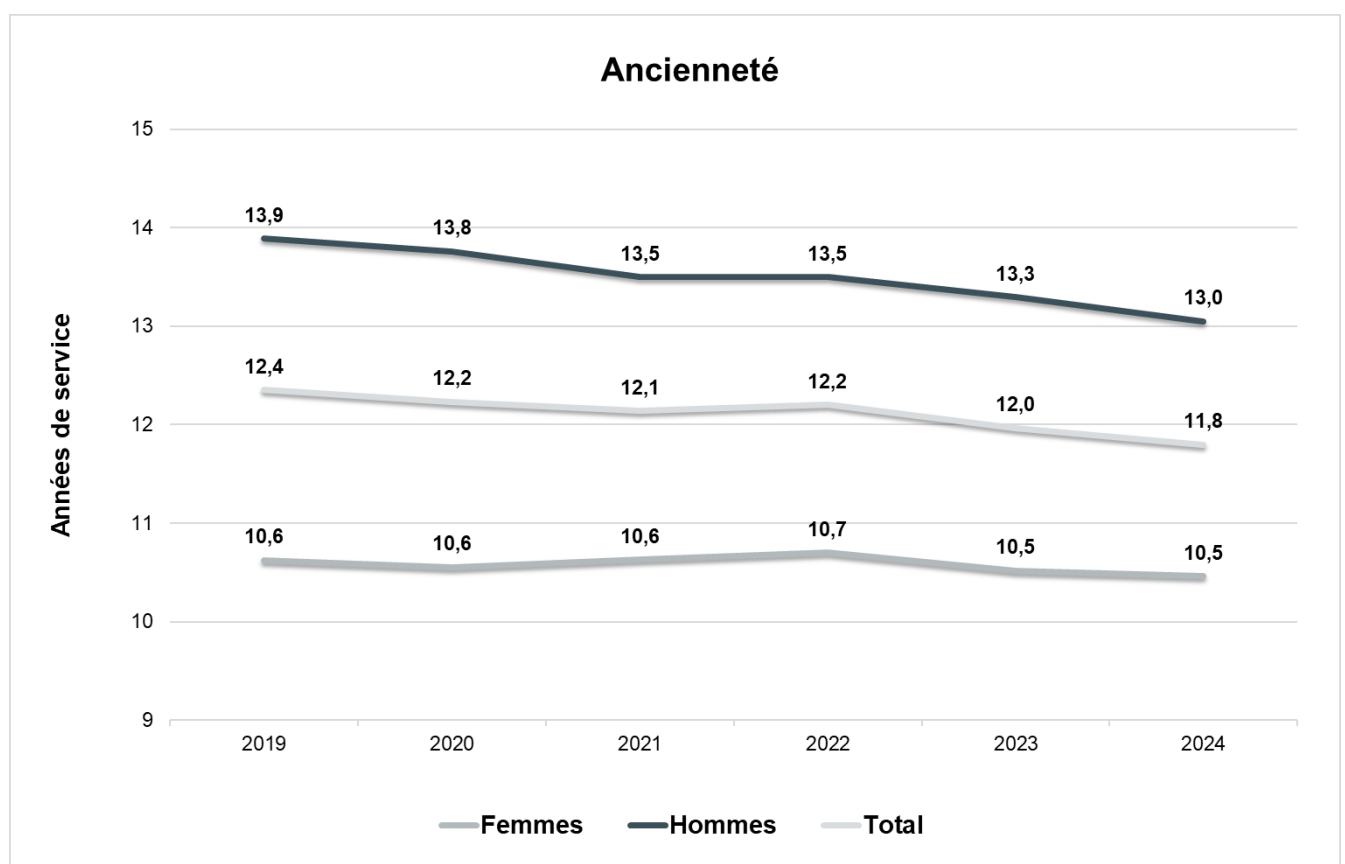


Illustration 4 : ancienneté du personnel cantonal

3.4 Répartition par sexe

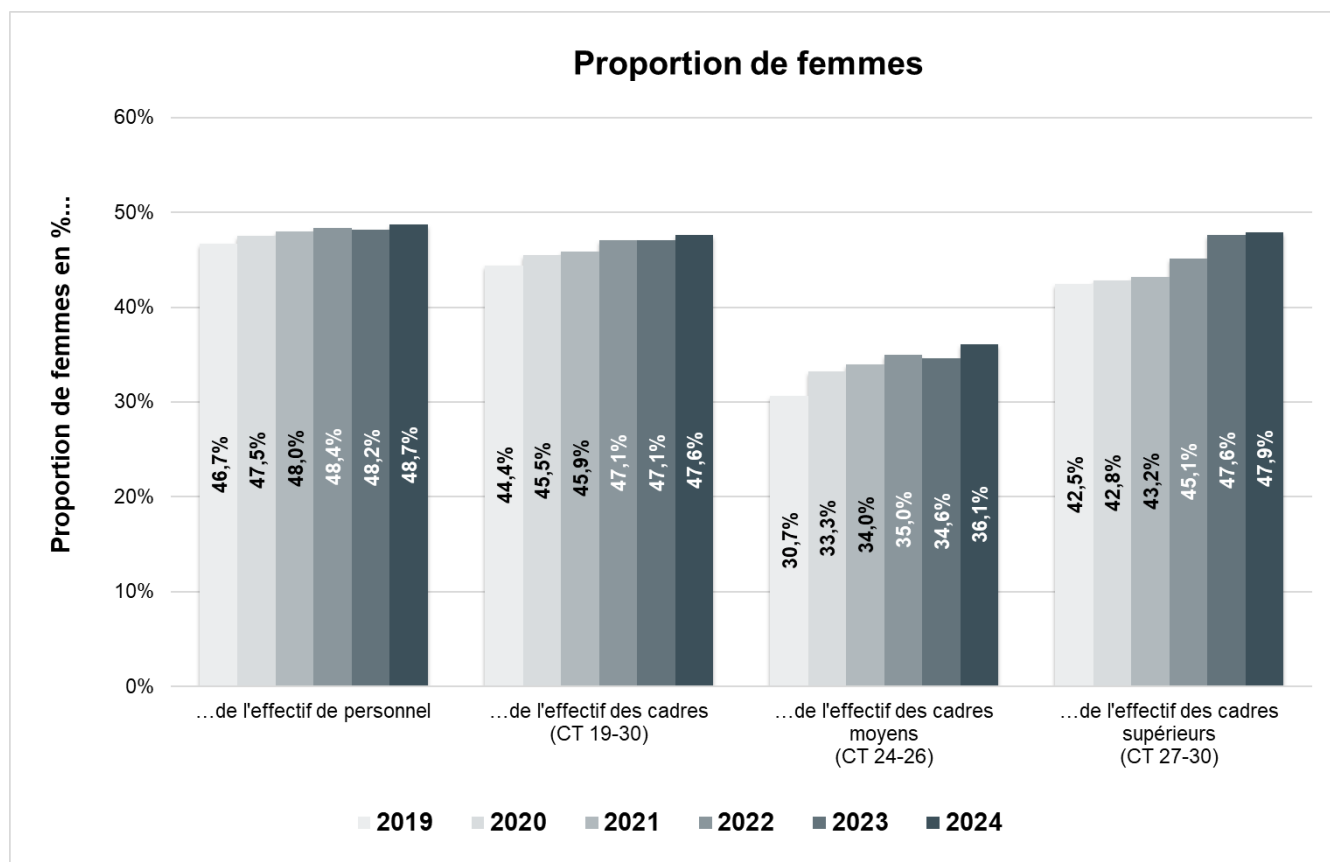


Illustration 5 : proportion de femmes dans le personnel cantonal

En 2024, les femmes représentaient 48,7 pour cent du personnel cantonal, soit légèrement plus qu'en 2023 (+ 0,5 point).

Cette tendance à la hausse se retrouve également dans les classes de traitement supérieures, toutes catégories confondues : dans l'ensemble du personnel d'encadrement (CT 19 à 30), la proportion de femmes augmente de 0,5 point de pourcentage. Parmi les cadres moyens (CT 24 à 26), elle progresse de 1,5 point pour s'établir à 36,1 pour cent. En constante progression sur toute la période observée, la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs (CT 27 à 30) continue également d'augmenter. Signalons toutefois que les personnes relevant des classes de traitement les plus élevées (CT 24 à 30) sont peu nombreuses, si bien que d'infimes variations en valeur absolue ont un impact significatif sur les valeurs relatives.

Il convient de nuancer ces chiffres étant donné que les Directions sont très hétérogènes en matière de représentativité des genres, certaines employant nettement plus de personnes de l'un ou l'autre sexe. L'annexe 4 fournit des données complémentaires sur l'évolution de la proportion de femmes dans chaque Direction.

3.5 Proportion de personnes travaillant à temps partiel

Les illustrations 6 et 7 indiquent la proportion de membres de l'administration cantonale travaillant à temps partiel (degré d'occupation inférieur à 90%).

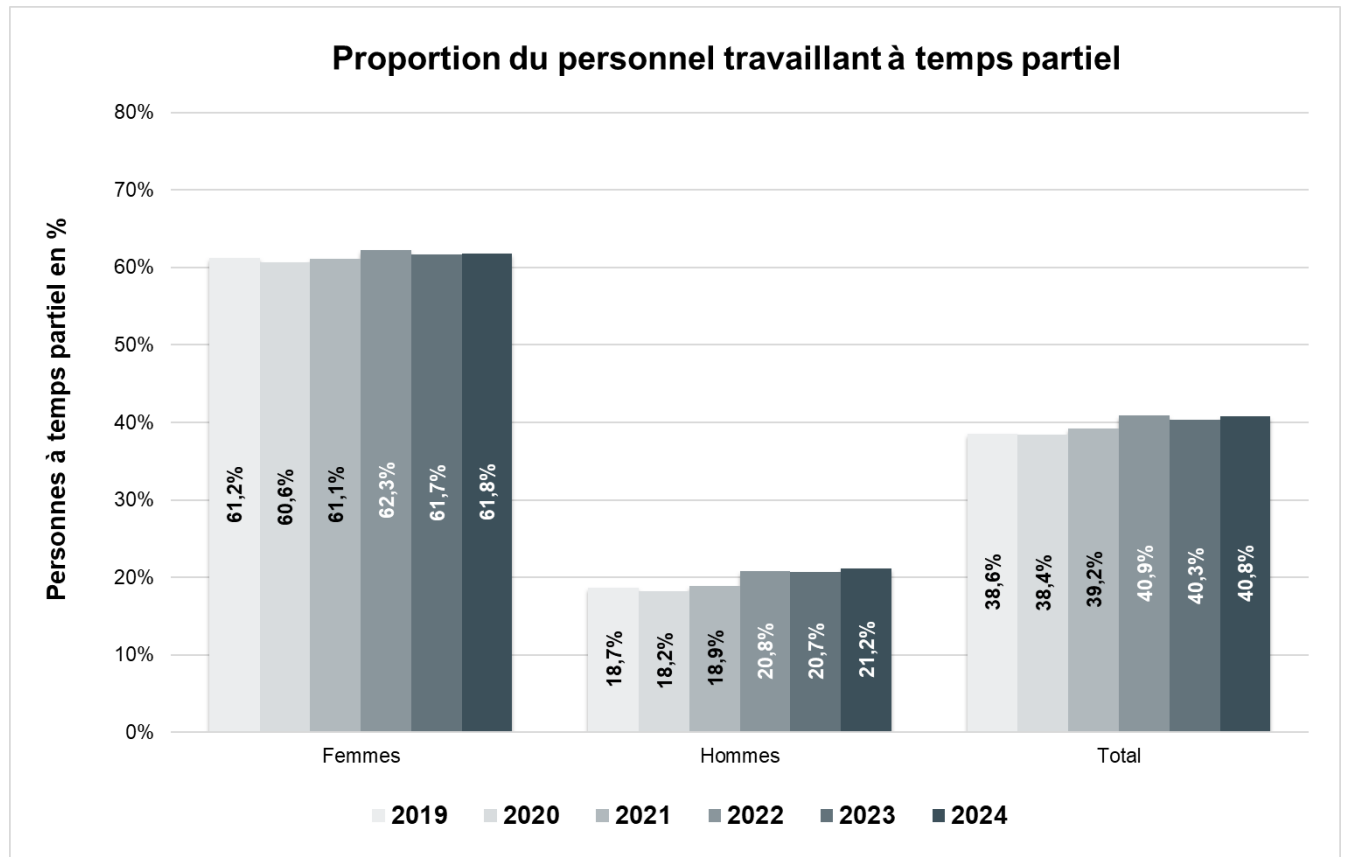


Illustration 6 : proportion de personnes à temps partiel dans le personnel cantonal

Le pourcentage de personnes à temps partiel augmente de 0,5 point par rapport à l'année précédente, pour s'établir à 40,8 pour cent fin 2024. Cette progression vaut tant pour les femmes que pour les hommes, sachant qu'elle est légèrement supérieure pour ces derniers (0,1 point contre 0,5 point de pourcentage). Le temps partiel reste nettement majoritaire chez les femmes : fin 2024, elles étaient presque trois fois plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel (61,8% contre 21,2%).

Des données plus détaillées figurent à l'annexe 5, qui présente, par Direction et par sexe, la proportion de personnes selon les différents taux d'occupation partielle.

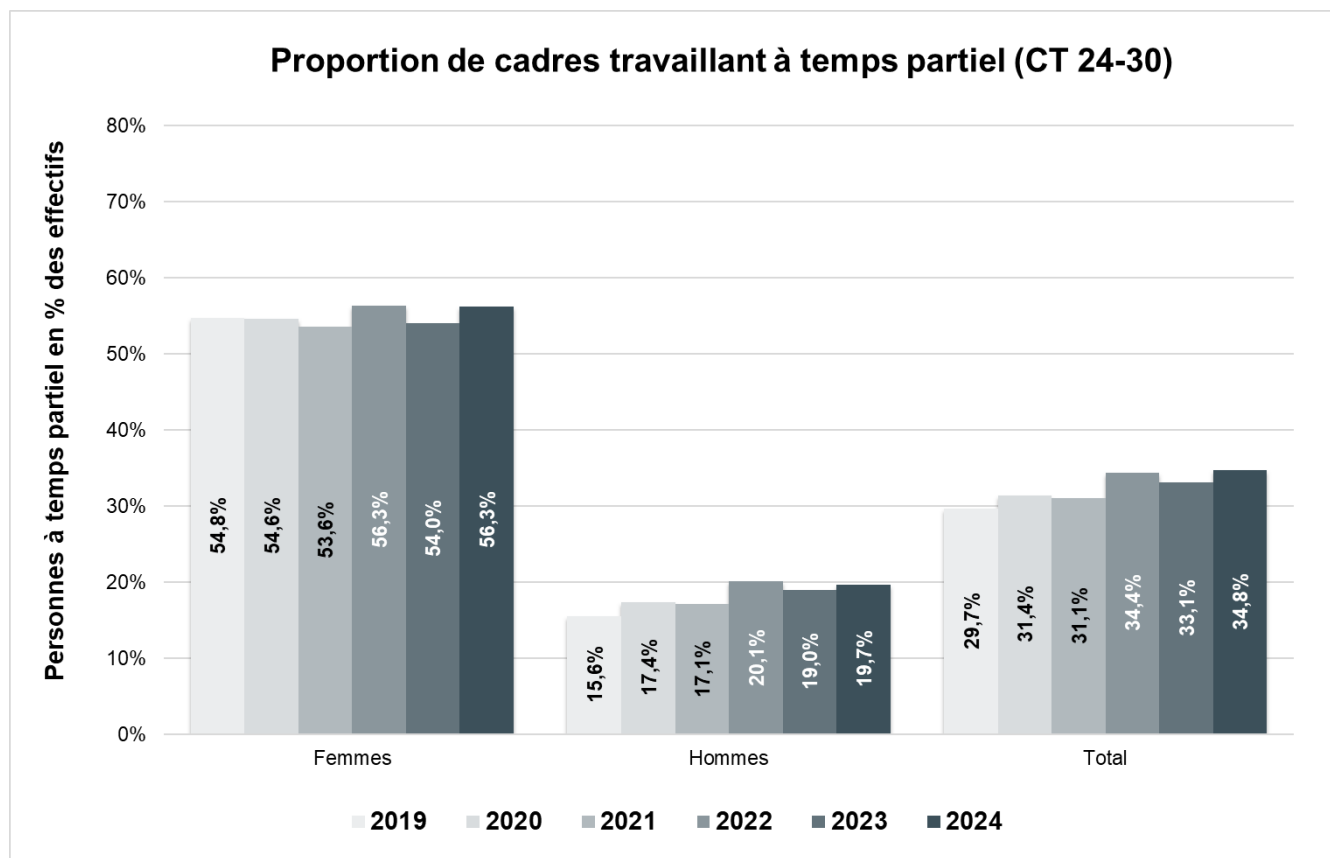


Illustration 7 : proportion de cadres (classes de traitement 24 à 30) travaillant à temps partiel

L'illustration 7 indique le pourcentage de personnes travaillant à temps partiel parmi les classes de traitement supérieures (24 à 30), qui comprennent à la fois les cadres dirigeants et les cadres opérationnels. Après avoir baissé en 2023, le taux de postes à temps partiel dans ces classes de traitement remonte, tant chez les femmes (+ 2,3 points) que chez les hommes (+ 0,7 point), pour s'établir à 34,8 pour cent (+ 1,7 point). Comme dans l'ensemble du personnel cantonal, le travail à temps partiel est aussi très genré à ce niveau hiérarchique : 56,3 pour cent de femmes travaillent à temps partiel contre 19,7 pour cent d'hommes, soit là encore presque trois fois plus.

Stratégie relative au personnel pour 2024 à 2027

Dans le cadre de sa stratégie relative au personnel, le Conseil-exécutif du canton de Berne s'est fixé l'objectif de favoriser l'égalité et la diversité ainsi que de renforcer les possibilités de concilier travail, famille et loisirs de manière optimale (objectif n° 2).

L'évolution de la part de postes à temps partiel, qui est un indicateur significatif de réalisation de cet objectif, est réjouissante. Avec un taux global de 40,8 pour cent de postes à temps partiel, le canton de Berne fait bien mieux que les autres employeurs de la région Berne-Mittelland.

Il se mobilise depuis de nombreuses années pour créer un cadre propice à la conciliation du travail et de la vie familiale et privée. Il propose notamment des horaires flexibles. En outre, la législation sur le personnel permet de réduire le degré d'occupation après une naissance ou une adoption. Le Conseil-exécutif a par ailleurs adopté une stratégie de promotion du travail à domicile et du travail mobile. Le télétravail est un atout précieux pour concilier vie professionnelle et famille.

3.6 Personnes en apprentissage ou en stage d'études supérieures

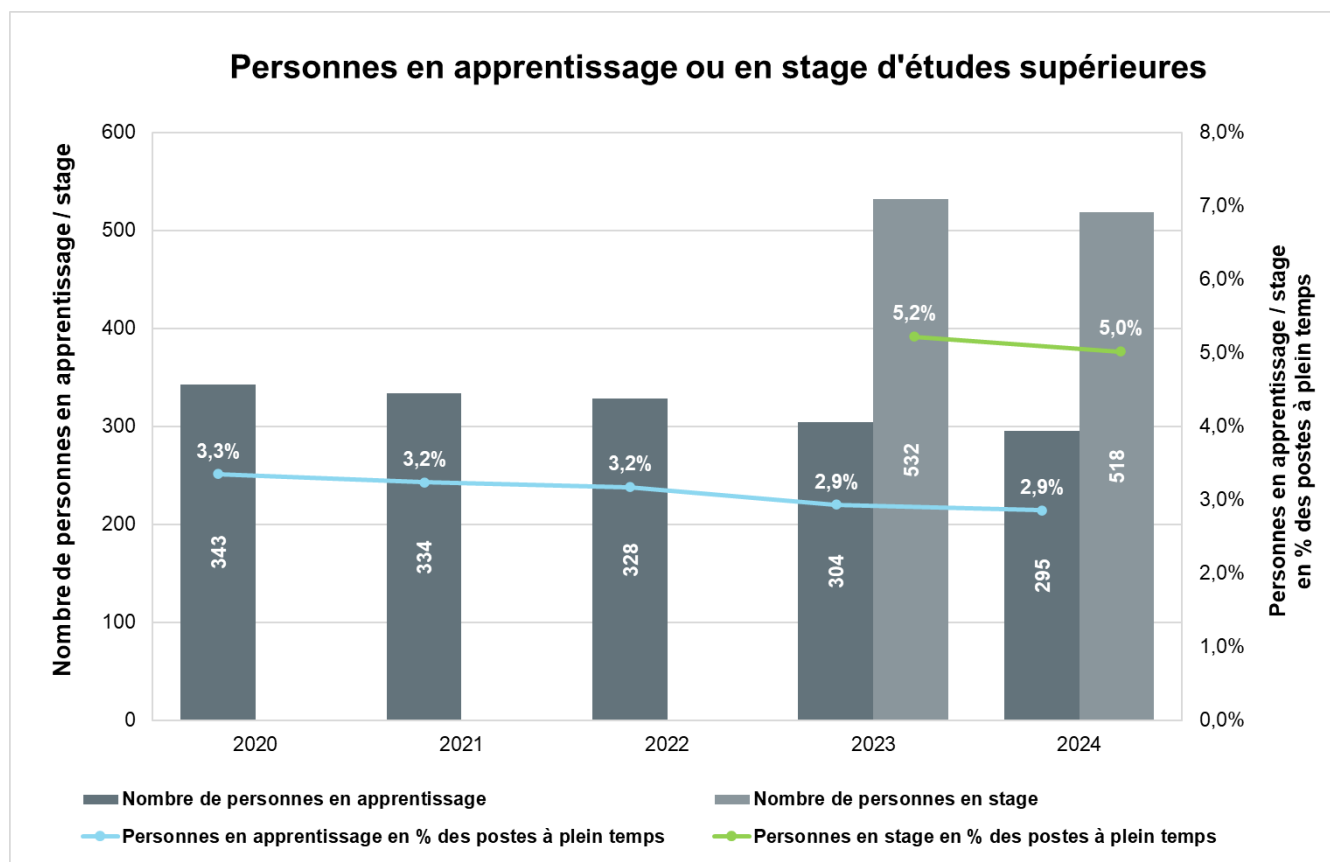


Illustration 8 : proportion de personnes en apprentissage ou en stage d'études supérieures entre 2020 et 2024

Au total, 295 personnes étaient en apprentissage dans l'administration du canton de Berne durant l'année scolaire 2024-2025, ce qui représente 2,9 pour cent de l'effectif cantonal (en équivalents plein temps). Le nombre de contrats d'apprentissage recule légèrement par rapport à 2023. Cette tendance observée ces dernières années est principalement imputable à l'évolution démographique : il devient de plus en plus difficile de pourvoir les places d'apprentissage, en particulier dans les métiers manuels.

Sur les 295 personnes en apprentissage, 25 sont de langue française (soit 8,5%), ce qui représente une hausse par rapport à l'année précédente (6,8%).

Depuis 2023, on dispose également de données sur les stages d'études supérieures. En 2024, 518 personnes en ont effectué un au canton de Berne, soit 5 pour cent de l'effectif total en équivalents plein temps. La plupart d'entre elles ont effectué leur stage au sein des autorités judiciaires et du Ministère public ainsi que de la Direction de l'intérieur et de la justice, qui proposent de nombreuses places de stage dans le domaine du droit. L'âge moyen des stagiaires en début de stage est de 27,2 ans. Près d'une personne sur six est engagée au canton de Berne dans les six mois suivant la fin de son stage d'études supérieures (16,5% en 2024).

4. Départs de personnel

4.1 Fluctuations

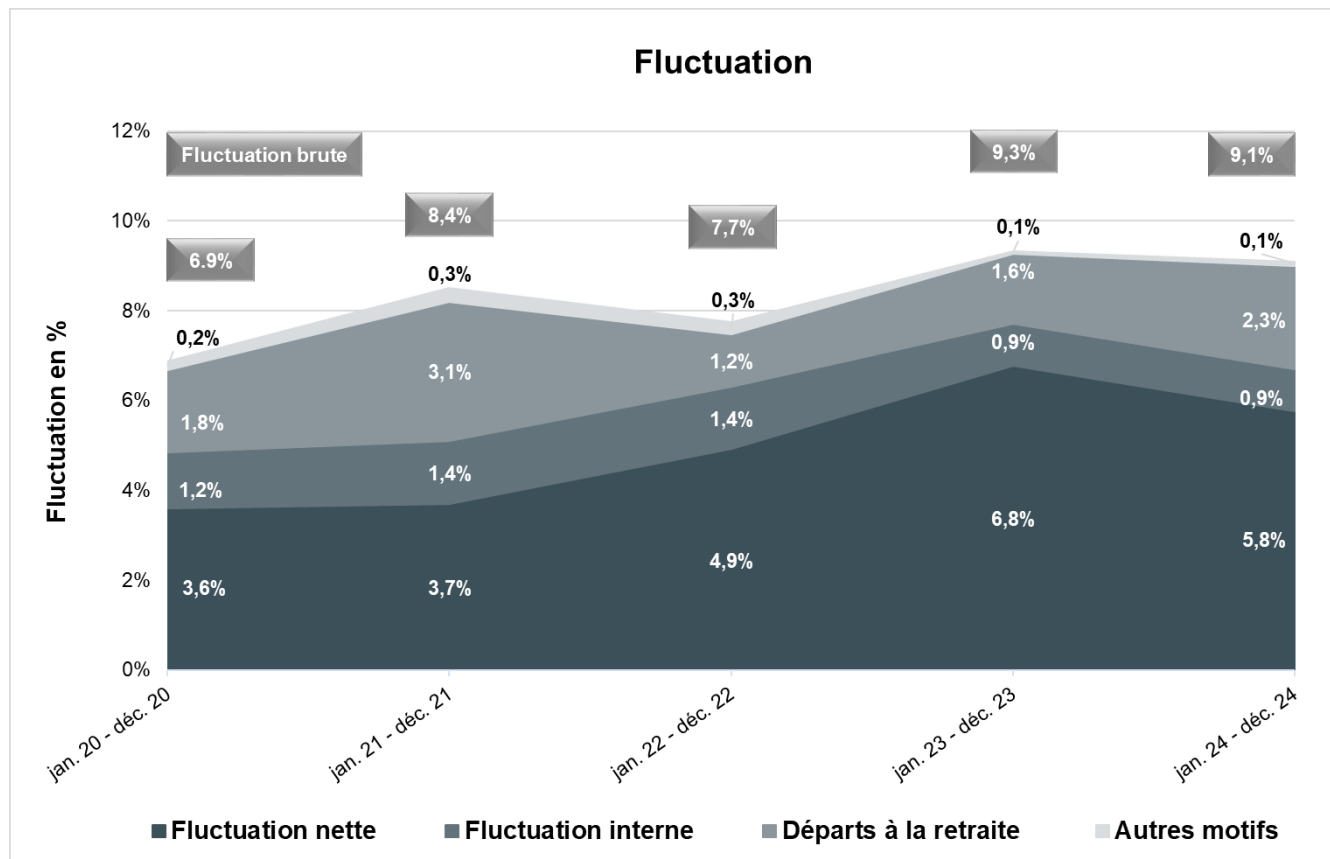


Illustration 9 : taux de fluctuation du personnel cantonal

L'illustration 9 présente l'évolution des différents indicateurs de fluctuation. Le taux de **fluctuation brute**, qui représente le pourcentage total de personnes ayant quitté le service du canton, a reculé de 0,2 point, pour s'établir à 9,1 pour cent.

Également en baisse, le taux de **fluctuation nette**⁴ s'élevait à 5,8 pour cent (- 1 point) en 2024. Il avoisine généralement les 5 pour cent. L'annexe 6 présente le taux de fluctuation nette des trois dernières années par office.

Le taux de **fluctuation interne**⁵ reste inchangé à 0,9 pour cent en 2024. En revanche, les **départs à la retraite** représentent 2,3 pour cent de tous les départs en 2024, soit 0,7 point de plus que l'année précédente. En moyenne pluriannuelle, ils avoisinent les deux pour cent. S'ils ont été relativement peu nombreux en 2022, c'est probablement du fait qu'il y en avait eu plus que la moyenne l'année précédente, en raison de l'expiration, fin 2021, de la disposition transitoire qui avait été adoptée pour atténuer les effets du passage à la primauté des cotisations, acté début 2015 par la Caisse de pension bernoise (CPB). Il existe d'autres causes de départ n'entrant pas dans ces catégories (décès ou non-reprise du travail après une absence prolongée, p. ex. un congé de maternité).

⁴ Fluctuation nette : part des personnes ayant quitté le service du canton pour un autre employeur (hors départs à la retraite et mutations internes).

⁵ Le taux de fluctuation interne est calculé uniquement sur la base des départs pour une autre Direction ou un autre office ; il ne tient pas compte des changements de poste et promotions au sein d'un même office ou d'une même entreprise, de sorte que son niveau réel est vraisemblablement supérieur.

Stratégie relative au personnel pour 2024 à 2027

Dans la stratégie relative au personnel, le Conseil-exécutif s'est fixé l'objectif de rendre le canton de Berne attrayant sur le marché de l'emploi, afin d'attirer les différents groupes cibles internes et externes (objectif n° 5). Sur ce plan, il faut continuer à surveiller l'évolution de la situation.

Les indicateurs de fluctuation permettent d'estimer la capacité du canton de Berne à fidéliser son personnel. Un taux de fluctuation bas peut être révélateur d'un haut degré de satisfaction ou d'un fort sentiment de loyauté envers l'employeur. Par rapport à d'autres employeurs, les taux de fluctuation du canton de Berne sont dans la norme ou légèrement en dessous, en particulier le taux de fluctuation nette, sur lequel il est le plus facile d'agir. Cette fidélité relativement élevée du personnel cantonal bernois envers son employeur est corroborée par l'ancienneté moyenne, supérieure à celle enregistrée par d'autres employeurs (voir illustration 4).

4.2 Suivi des départs

Depuis 2010, toute personne quittant le service du canton est invitée à répondre à un questionnaire sur sa satisfaction au travail, le motif de son départ et d'autres aspects de ses conditions d'engagement⁶. Ce suivi des départs fournit des données qualitatives, qui viennent compléter les indicateurs purement quantitatifs de fluctuation du personnel.

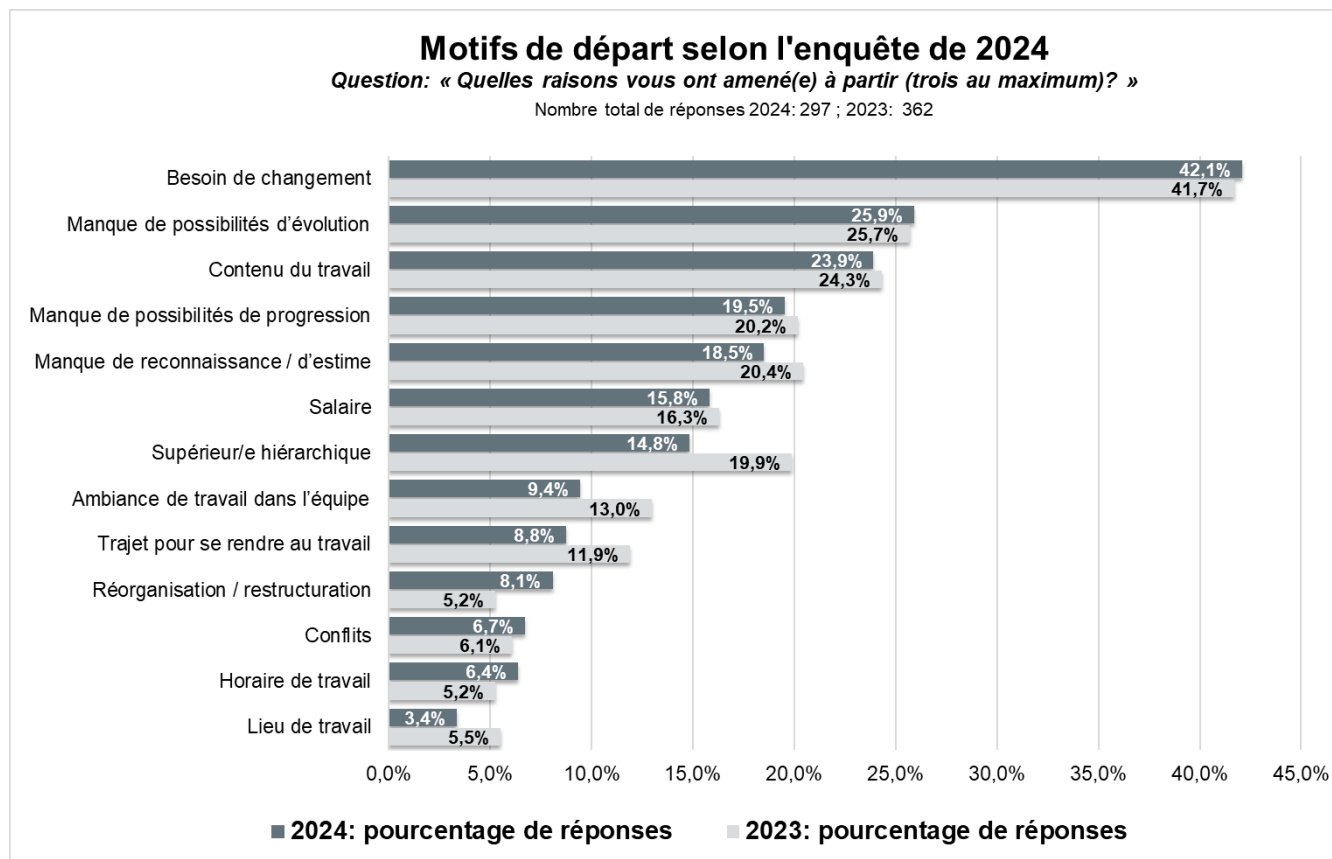


Illustration 10 : motifs de départ

⁶ Ce suivi est réalisé auprès de toutes les personnes qui changent d'employeur (y compris à l'intérieur du canton, c'est-à-dire qui changent de Direction ou d'office), qui partent à la retraite ou qui quittent le service du canton pour cause de maladie ou au terme d'un engagement à durée déterminée d'au moins six mois. En 2024, le taux de réponse à cette enquête était de 75 pour cent.

L'illustration 10 présente les motifs les plus souvent cités par les personnes ayant quitté le service du canton de Berne en 2024⁷.

Depuis l'instauration de ce suivi, en 2010, les motifs les plus souvent cités sont le **besoin de changement professionnel** et le **manque de possibilités d'évolution**. En 2024, la plus forte évolution par rapport à l'année précédente concerne les deux motifs suivants : **responsable hiérarchique** (- 5,1 points) et **ambiance au sein de l'équipe** (- 3,6 points).

Stratégie relative au personnel pour 2024 à 2027

Selon l'objectif n° 3 de la Stratégie relative au personnel, les cadres doivent montrer l'exemple et diriger de manière compétente et conformément aux valeurs définies en la matière par le canton de Berne. Les motifs de départ cités dans le cadre du suivi sont de bons indicateurs de la qualité de l'encadrement.

En 2024, 14,8 pour cent des personnes ayant répondu au questionnaire de suivi (44 sur 297) ont cité leur responsable hiérarchique parmi les raisons les ayant poussées à quitter le service du canton, soit nettement moins qu'en 2023 (- 5,1%). Le manque de reconnaissance / d'estime, qui témoignent également de la qualité de l'encadrement, représentent 18,5 pour cent des motifs cités (55 réponses sur 297), ce qui constitue également une amélioration par rapport à l'année précédente.

Il faut continuer à surveiller l'évolution de ces deux indicateurs dans le cadre de la réalisation de l'objectif n° 3 de la Stratégie relative au personnel. Compte tenu du faible nombre de cas concernés, il ne faut toutefois pas surestimer leur caractère significatif.

La majorité des personnes qui quittent le service du canton évaluent globalement positivement leur passage dans l'administration : parmi celles qui ont répondu au questionnaire de suivi en 2024, plus de quatre sur cinq (85,5%) se sont déclarées plutôt, voire très satisfaites de leur période d'emploi, ce qui représente une légère augmentation (+ 0,3 point) par rapport à 2023. La note globale qu'elles ont attribuée au canton dans son rôle d'employeur en 2024 est de 4,7 sur une échelle de 1 à 6, la même qu'en 2023.

⁷ Les motifs de départ ne sont pas demandés aux personnes quittant le canton pour prendre leur retraite ou pour des raisons de santé.

5. Gestion du temps de travail et provisions

5.1 Travail à domicile et travail mobile (télétravail)

Dans l'administration cantonale, le télétravail est possible à hauteur de 50 pour cent du taux d'occupation, à condition que le fonctionnement du service le permette. En 2024, le taux de télétravail représentait 12,3 pour cent du temps de travail total, toutes Directions confondues, soit 22,7 jours par équivalent plein temps (EPT). Le recours au télétravail varie selon les Directions.

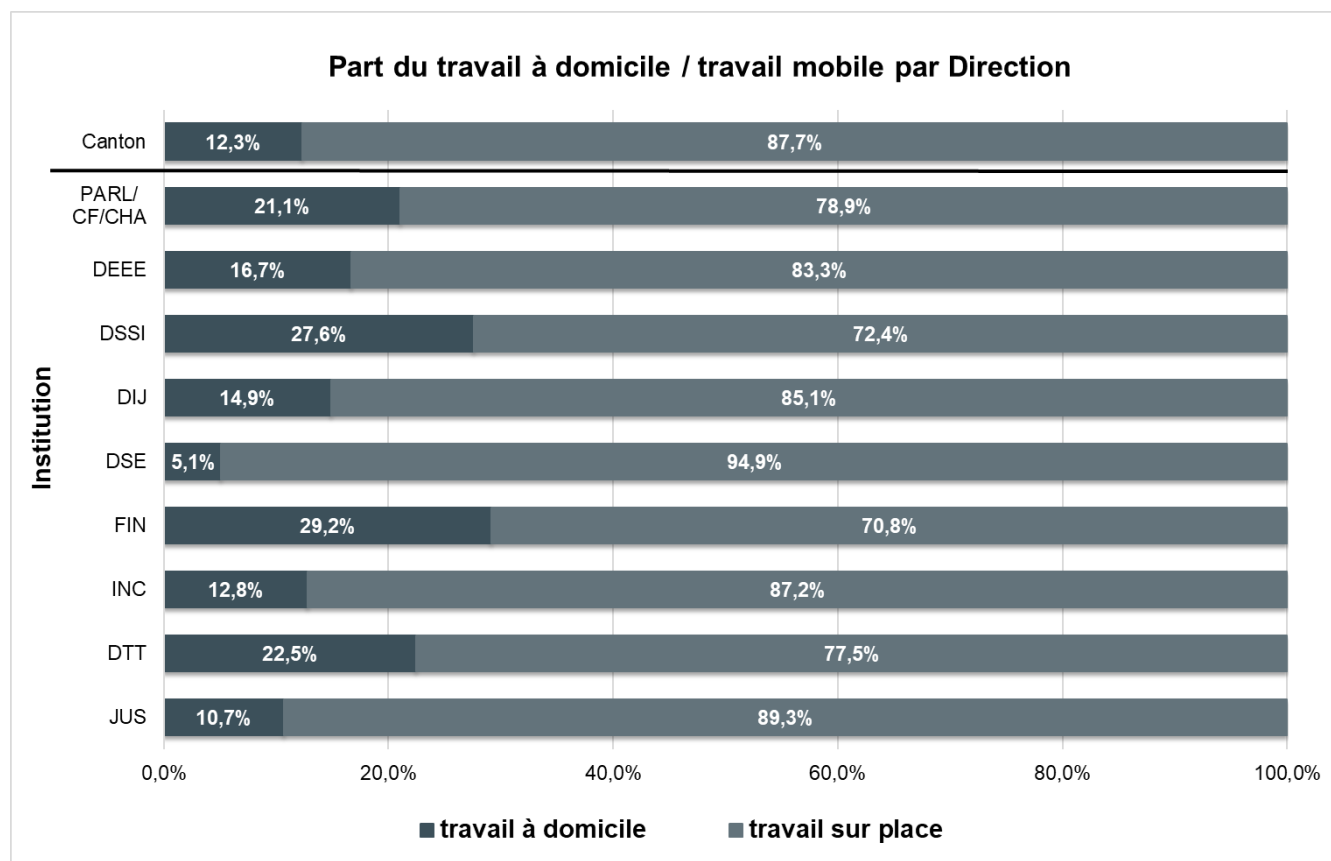


Illustration 11 : part du télétravail par Direction

L'illustration 11 présente le pourcentage du temps de travail effectué respectivement à distance et au bureau. La part du télétravail varie beaucoup selon les Directions⁸, ce qui s'explique par leurs domaines d'activité et les catégories professionnelles qui les composent. La Direction des finances et la Direction de la santé publique, des affaires sociales et de l'intégration sont celles où le recours au télétravail est le plus important, car les travaux de bureau qui y sont prédominants s'y prêtent bien. Inversement, c'est à la Direction de la sécurité que la proportion est la plus faible (5,1%), surtout parce que cette Direction comprend la Police cantonale, où le télétravail est rarement possible du fait de la nature même des activités et des besoins. Le télétravail reste stable par rapport à l'année précédente.

Une sur dix environ travaille au moins 40 pour cent de son temps à domicile, tandis que près d'un tiers des personnes employées au canton ne recourent jamais au télétravail ou rarement (moins de 10% de leur temps de travail), soit pour des raisons de fonctionnement du service, soit par préférence personnelle.

⁸ Ces chiffres ne tiennent pas compte de l'Office des ponts et chaussées ni de l'Office des immeubles et des constructions (Direction des travaux publics et des transports), car ceux-ci utilisent tous deux un autre système d'enregistrement du temps de travail.

5.2 Avoirs sur les comptes d'heures, de vacances et épargne-temps

À quelques exceptions près (p. ex. personnes dont l'horaire de travail est fondé sur la confiance⁹), les personnes employées dans l'administration cantonale ont l'obligation d'enregistrer leur temps de travail. Les avoirs horaires se composent du solde positif de l'horaire annualisé (heures de travail effectuées au-delà de l'horaire réglementaire de 8,4 heures par jour pour un plein temps), des jours de vacances non pris et du solde du compte épargne-temps (avoir CET). Fin 2024, les avoirs horaires moyens rapportés à un équivalent plein temps s'élevaient à 22 jours (voir l'illustration 12).

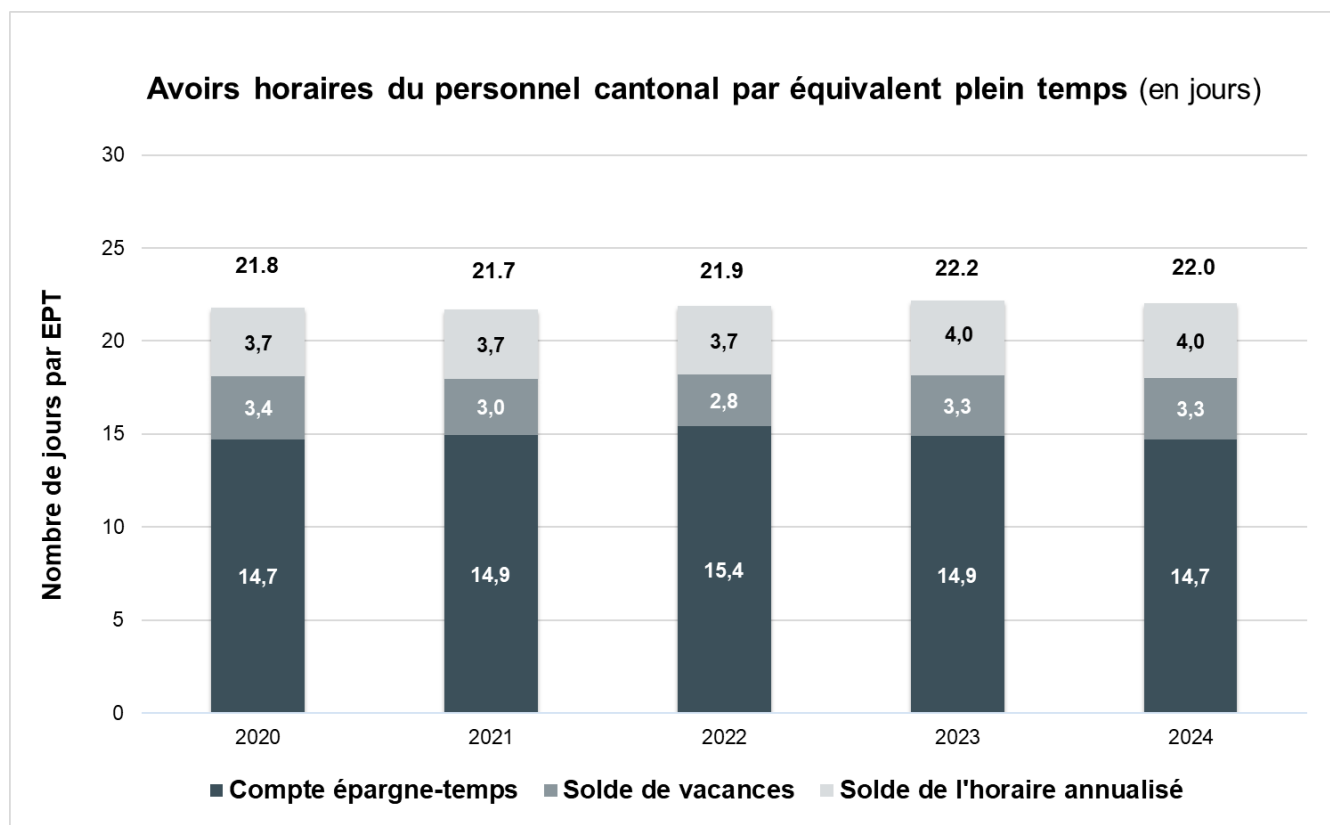


Illustration 12 : avoirs horaires du personnel cantonal par équivalent plein temps (en jours)

Les avoirs horaires sont stables sur toute la période considérée. L'avoir horaire moyen par équivalent plein temps a légèrement reculé par rapport à l'année précédente (- 0,2 jour), pour s'établir à 22 jours fin 2024. Cela s'explique par la baisse du solde du compte épargne temps (- 0,2 jour), qui s'est stabilisé ces dernières années autour de 14 à 15 jours en moyenne par équivalent plein temps.

Le comparatif des avoirs horaires par Direction (illustration 13) témoigne d'une légère tendance à la baisse. La Direction de la sécurité, la Direction de l'instruction publique et de la culture ainsi que les autorités judiciaires et le Ministère public sont les seuls qui enregistrent une légère progression des avoirs horaires sur l'année 2024. Dans toutes les autres unités administratives, ces avoirs sont en baisse par rapport à 2023. C'est la Direction des travaux publics et des transports qui enregistre le plus fort recul (- 1,8 jour).

⁹ Conformément à l'article 136d de l'ordonnance sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1)

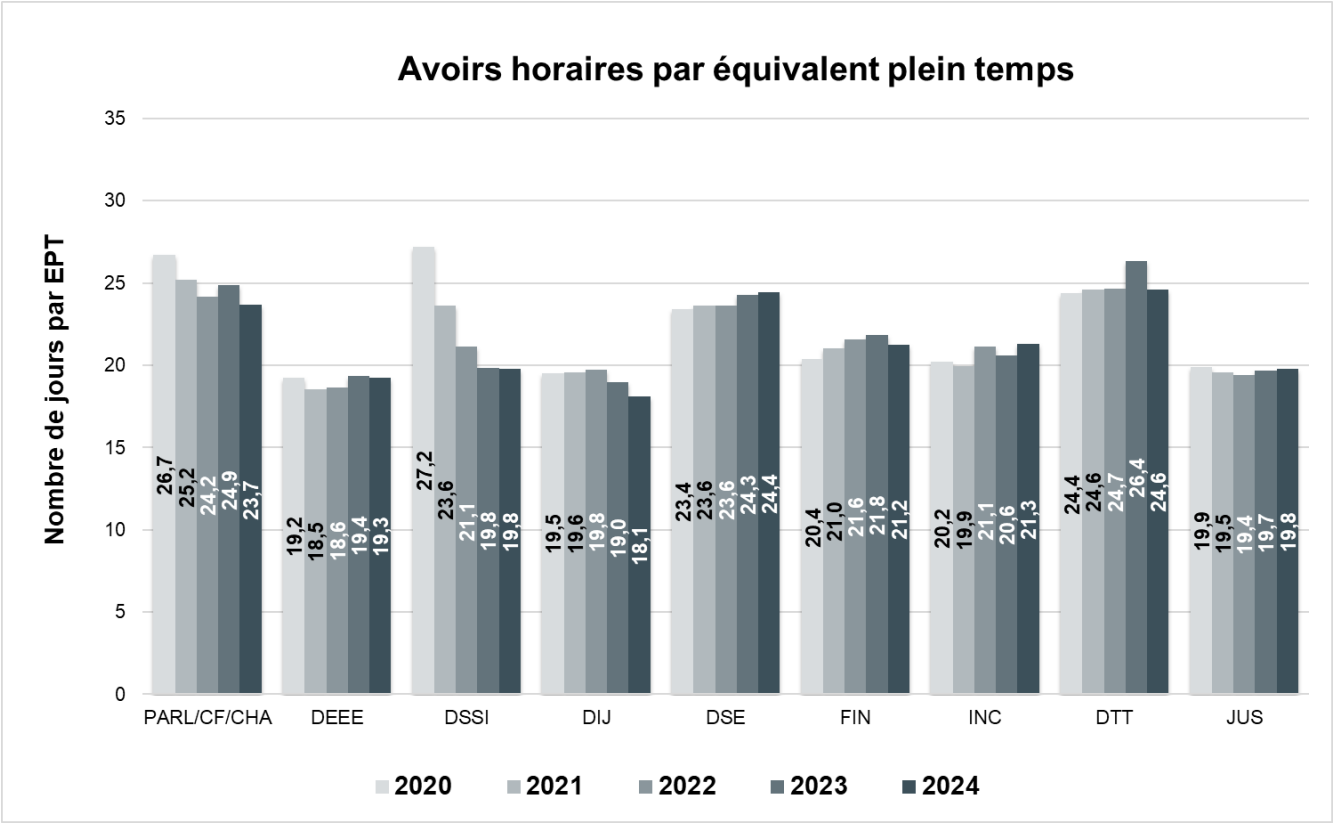


Illustration 13 : avoirs horaires par Direction et par équivalent plein temps (en jours)

5.3 Provisions pour les avoirs de l'horaire annualisé, de vacances et du compte épargne-temps

Des provisions sont constituées en couverture des avoirs horaires. En effet, lorsqu'une personne quitte le service du canton, elle doit en principe prendre des congés pour solder les avoirs qu'elle a accumulés. Si elle n'y arrive pas avant son départ, le canton lui paie l'avoir restant. Le montant des provisions nécessaires est donc recalculé et actualisé chaque année.

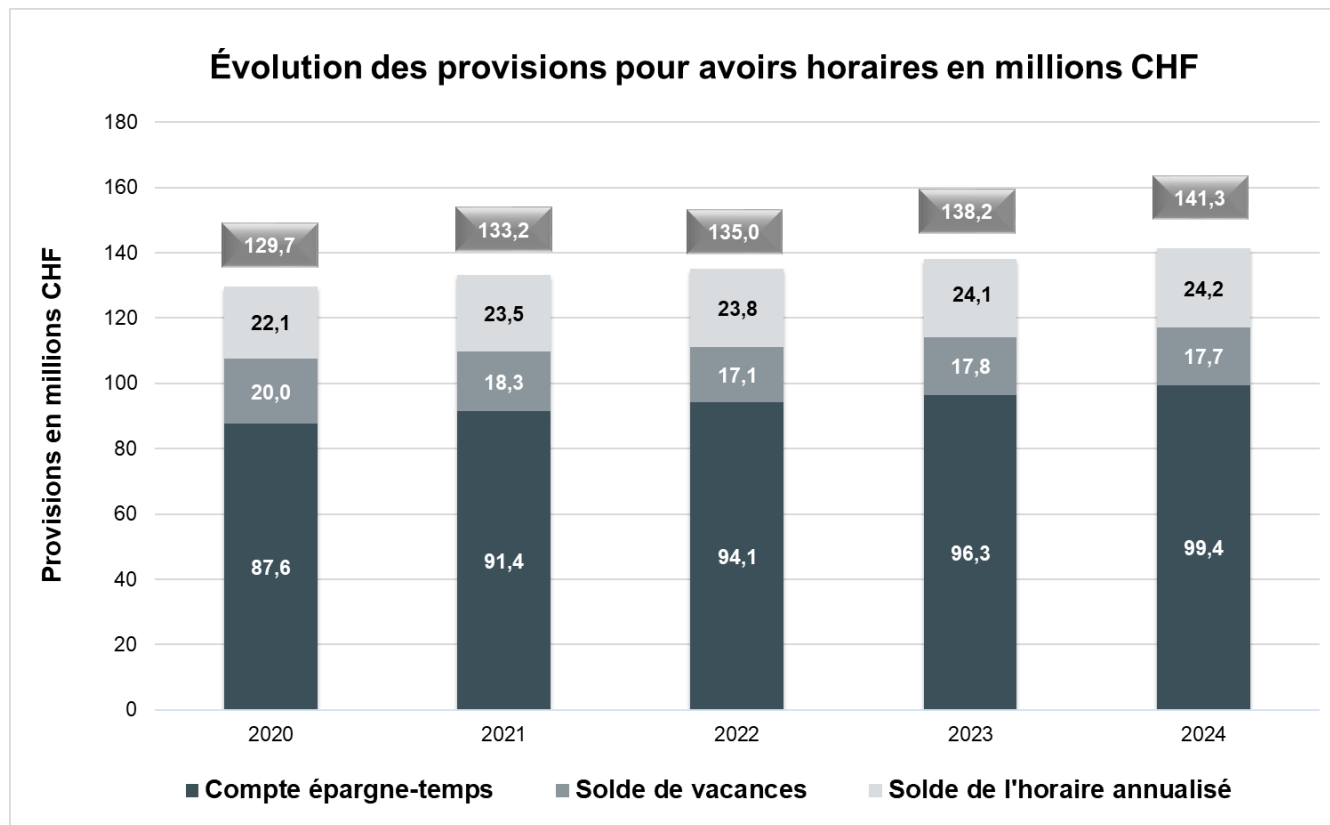


Illustration 14 : évolution des provisions pour les avoirs horaires

L'illustration 14 indique les provisions constituées en couverture des avoirs horaires du personnel cantonal. Fin 2024, elles étaient valorisées à 141,3 millions de francs, ce qui représente une hausse de 3,1 millions par rapport à l'année précédente. Cette évolution est notamment due aux mesures salariales ainsi qu'à la progression de l'effectif cantonal évoquée au point 2.3.

6. Absences pour cause de maladie ou d'accident

L'enregistrement du temps de travail dans toute l'administration cantonale permet de recueillir des chiffres précis concernant les absences pour cause de maladie ou d'accident.

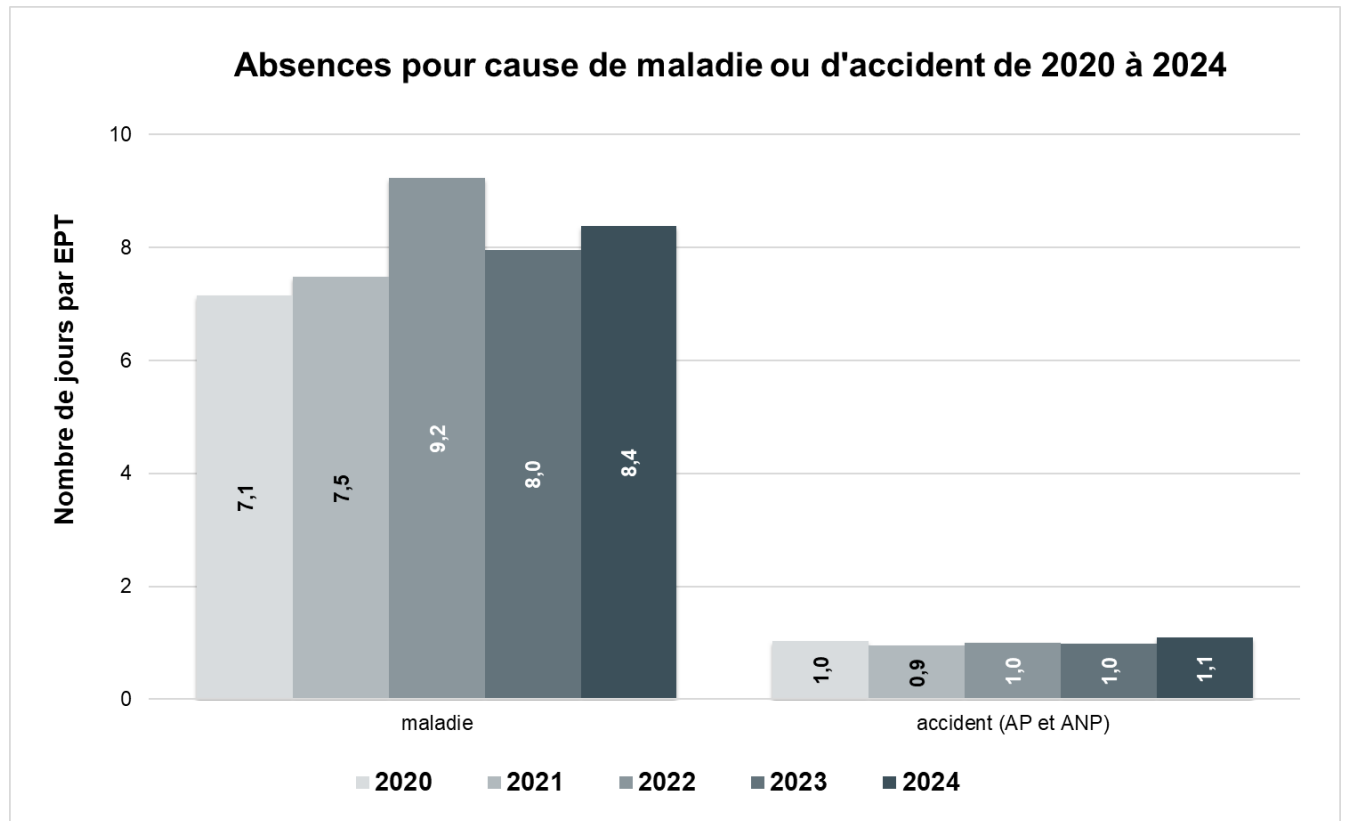


Illustration 15 : absences pour cause de maladie ou d'accident en nombre de jours par EPT

En 2024, les **absences pour cause de maladie** représentaient en moyenne 8,4 jours par EPT, en augmentation de 0,4 jour par rapport à l'année précédente. Cette valeur est dans la norme par rapport à d'autres entreprises.

Les **absences pour cause d'accident** sont restées stables en 2024 : 1,1 jour par EPT en moyenne. Environ un cinquième est imputable à un **accident professionnel** (0,2 jour de travail par EPT), et le reste à un **accident non professionnel** (0,9 jour de travail par EPT). Le niveau des absences pour cause d'accident est lui aussi comparable à celui d'autres entreprises.

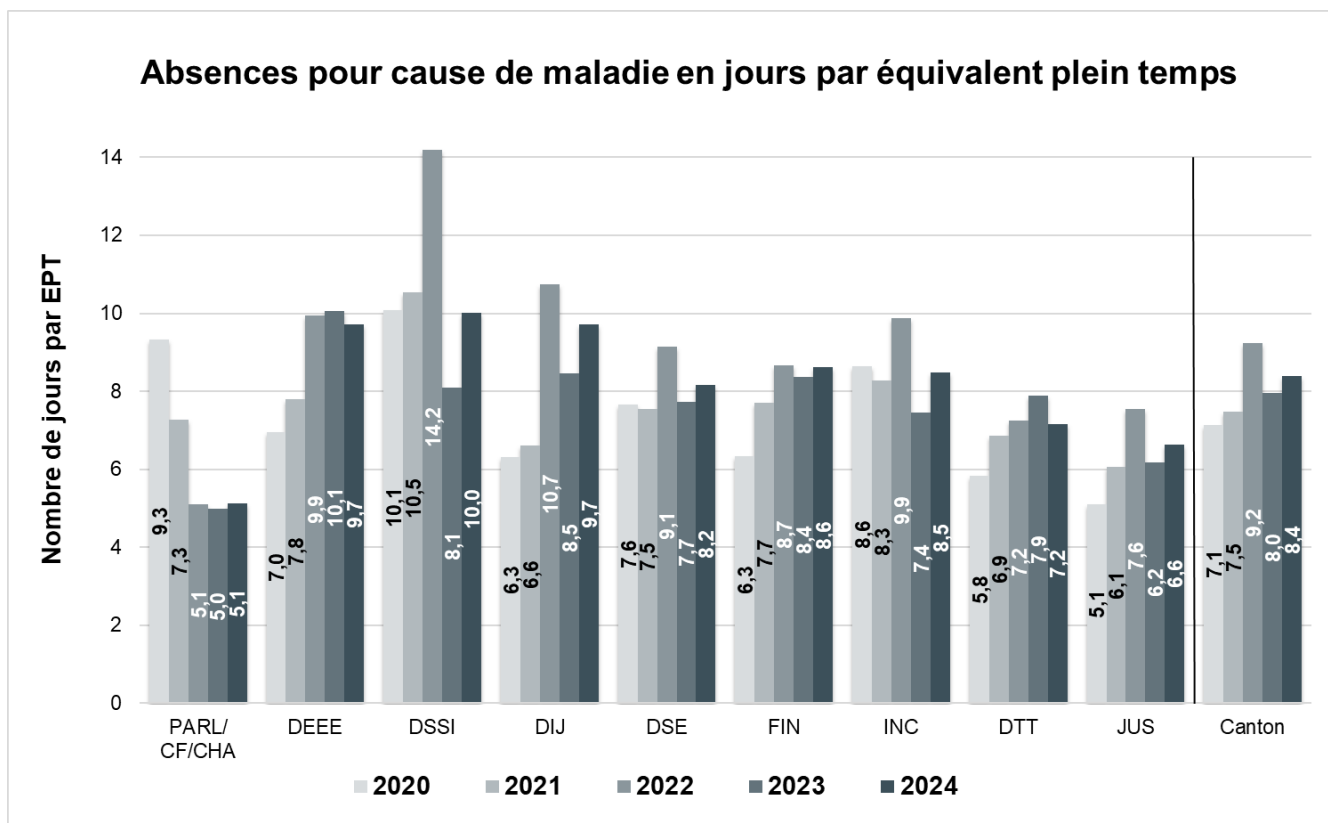


Illustration 16 : absences pour cause de maladie par Direction (en jours par EPT)

Les chiffres varient beaucoup d'une Direction à l'autre. En outre, ils sont très sensibles aux absences de longue durée (longues maladies suivies d'une période de convalescence, p. ex.). Ils peuvent donc fortement fluctuer d'une année sur l'autre en fonction de ces cas.

En 2024, les absences pour cause de maladie par EPT ont augmenté dans la plupart des unités administratives. Les progressions les plus marquées concernent la Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (+ 1,9 jour), la Direction de l'intérieur et de la justice (+ 1,2 jour) et la Direction de l'instruction publique et de la culture (+ 1,1 jour). En revanche, les absences pour cause de maladie reculent à la Direction des travaux publics et des transports (- 0,7 jour) ainsi qu'à la Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (- 0,4 jour). Nota bene : la fluctuation du taux d'absentéisme n'est pas inhabituelle dans les unités dont l'effectif est relativement faible.

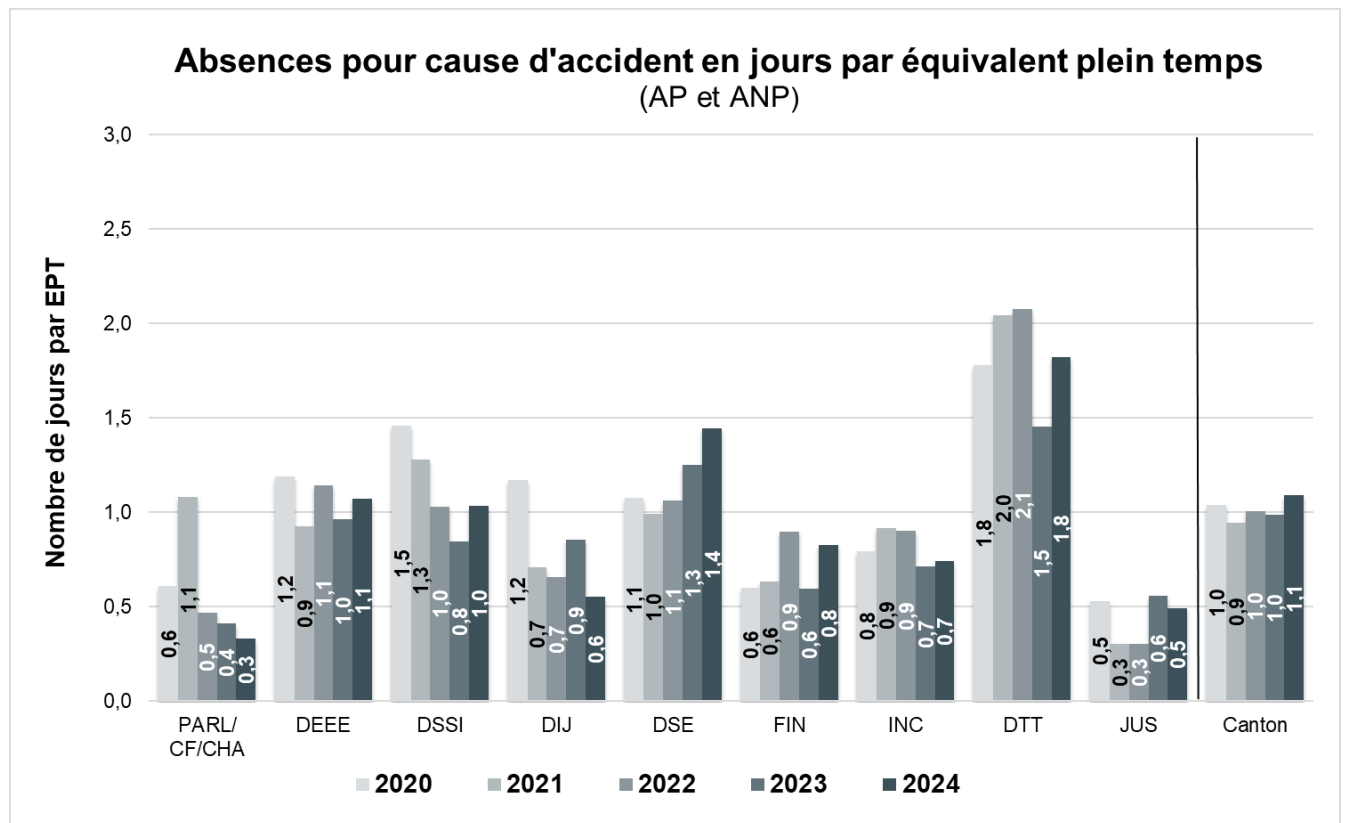


Illustration 17 : absences pour cause d'accident par Direction (en jours par EPT)

Dans l'ensemble, les absences pour cause d'accident sont peu nombreuses, comme l'année précédente. Elles sont plus fréquentes dans les Directions qui emploient des catégories professionnelles plus exposées aux accidents, à savoir la Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (sylviculture), la Direction de la sécurité (Police cantonale) et la Direction des travaux publics et des transports (construction et entretien des routes). Notons que les absences de longue durée, même peu nombreuses, peuvent entraîner de fortes variations d'une année à l'autre.

7. Activités de perfectionnement

Les activités de perfectionnement sont recensées depuis 2014. En 2024, les membres du personnel cantonal ont en moyenne consacré 5,6 jours à leur formation, dont 4 en interne et 1,6 en externe par équivalent plein temps. C'est 0,6 jour de moins que l'année précédente. Le bas niveau de 2020 s'explique principalement par la pandémie de Covid-19 : de nombreux perfectionnements avaient en effet dû être annulés ou remplacés par des contenus en ligne, surtout durant la première vague du printemps 2020.

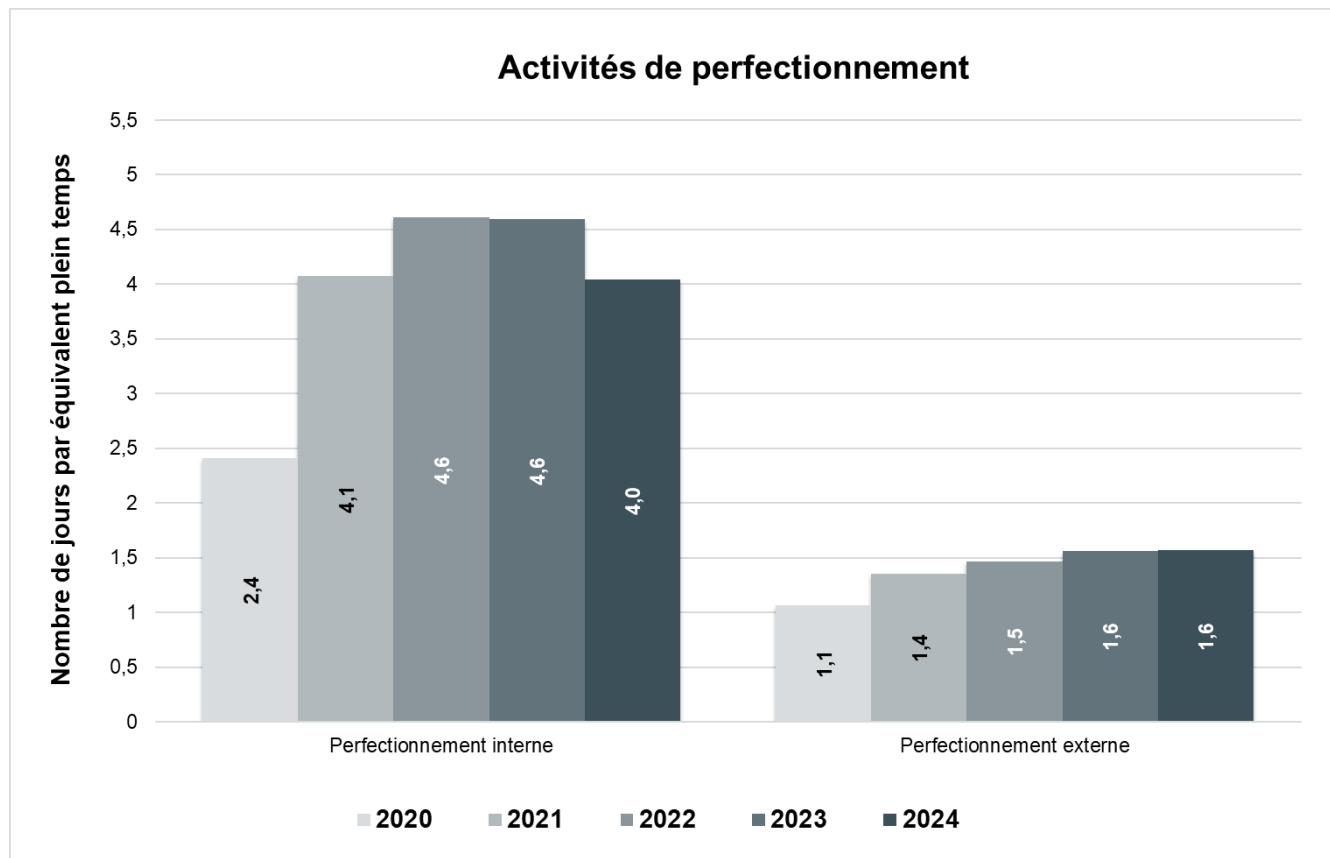


Illustration 18 : activités de perfectionnement par équivalent plein temps (en jours)

Le **perfectionnement interne** désigne l'ensemble des formations proposées dans le cadre du programme des cours centraux de l'Office du personnel, auquel s'ajoutent les cours spécialisés et les séances d'information organisés par les offices et les entreprises. Après avoir augmenté ces trois dernières années, le nombre de jours de perfectionnement interne recule en 2024 pour s'établir à 4, soit 0,6 jour de moins que l'année précédente.

Le **perfectionnement externe** comprend tous les cours dispensés par des organismes de formation qui ne font pas partie du canton. Le nombre de jours de perfectionnement externe est stable par rapport à l'année précédente et s'établit à 1,6.

Stratégie relative au personnel pour 2024 à 2027

Dans sa stratégie relative au personnel, le Conseil-exécutif s'est fixé l'objectif de préparer les agentes et agents à relever les défis présents et futurs (objectif n° 4). À cet égard, le nombre de jours de travail consacrés à des activités de perfectionnement peut être un indicateur intéressant. Actuellement, il est d'environ six jours par équivalent plein temps.

8. Progression des traitements

Au 1^{er} janvier 2025, 1,3 pour cent de la masse salariale (dont 0,8% provenant des gains de rotation et 0,5% inscrit au budget ordinaire) a été consacré à la progression individuelle des traitements, ce qui représente 15 millions de francs. Ces ressources, réparties entre les Directions et les offices en fonction de leurs besoins et de la structure du personnel, ont été utilisées à 99,5 pour cent. Le canton de Berne a en outre affecté 1 pour cent de la masse salariale à l'augmentation générale des traitements (compensation du renchérissement).

Stratégie relative au personnel pour 2024 à 2027

Le Conseil-exécutif du canton de Berne s'est fixé l'objectif de verser une rémunération tenant compte des performances, correspondant à celle du marché et non discriminatoire (objectif n° 1). Il entend affecter des ressources financières suffisantes à la progression individuelle et à la progression générale des traitements. Au 1^{er} janvier 2025, la progression des traitements satisfait à cet objectif.

Les principaux résultats de la mise en œuvre de la progression des traitements en 2025 sont résumés ci-après.

8.1 Répartition des appréciations

La présentation de l'échelle d'évaluation et les appréciations ont été adaptées pour rendre encore mieux compte de l'objectif de l'évaluation globale, à savoir : examiner l'adéquation entre les performances et le comportement d'une personne d'une part et les exigences de son poste d'autre part. Cette nouvelle échelle a été appliquée pour la première fois en 2024. L'appréciation « Correspond de façon optimale » marque la meilleure adéquation possible entre les exigences d'un poste, d'une part, et les performances et les performances de la personne qui l'occupe, d'autre part. « Au-dessus de la moyenne » et « Exceptionnel » correspondent respectivement à des exigences dépassées et nettement dépassées. Les appréciations « Insuffisant » et « À améliorer » sont attribuées aux personnes qui ne satisfont pas ou pas tout à fait aux exigences.

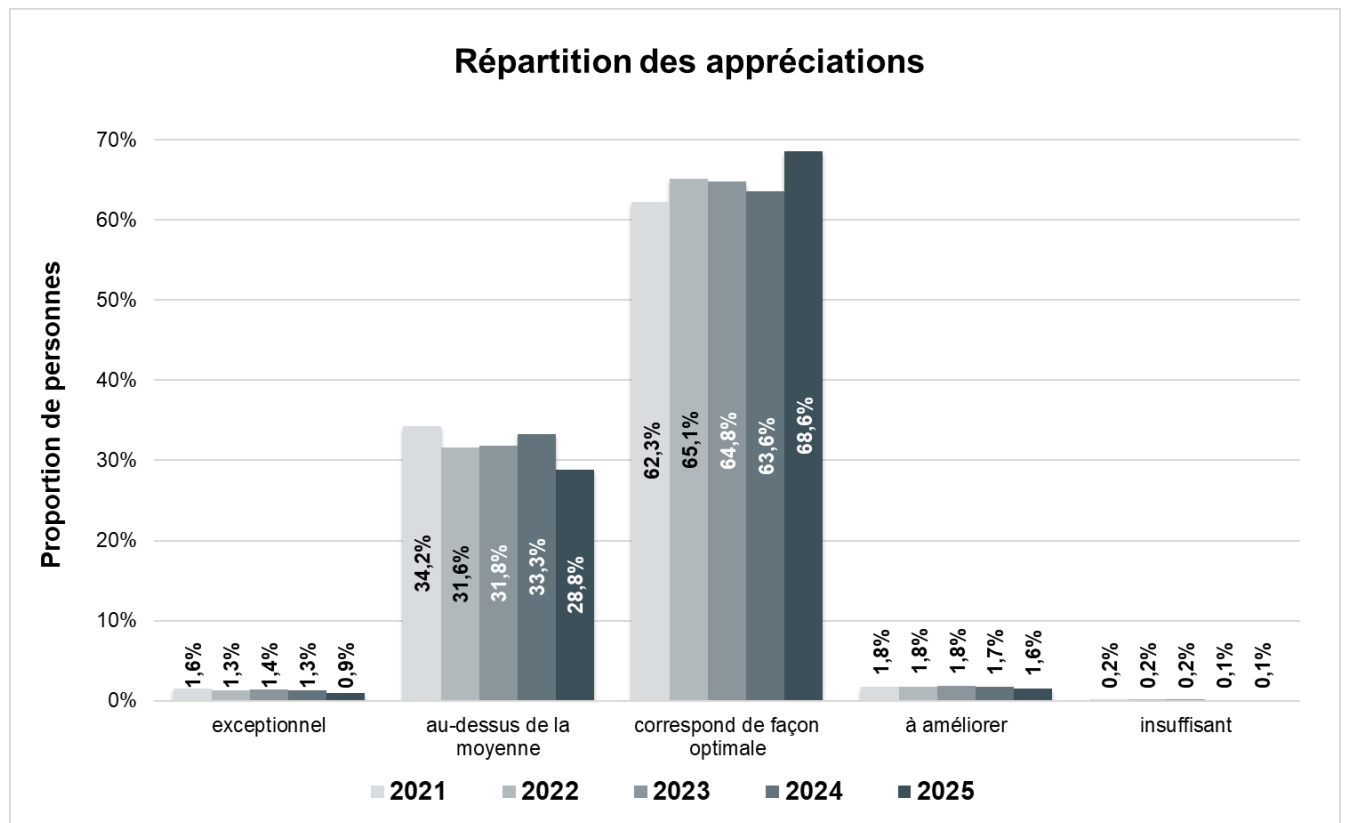


Illustration 19 : répartition des appréciations

La plupart des membres du personnel cantonal ont obtenu l'appréciation « Correspond de façon optimale ». L'impact des nouvelles appellations est flagrant. Par rapport aux années précédentes, la part des appréciations « Exceptionnel » et « Au-dessus de la moyenne » diminue significativement au profit de « Correspond de façon optimale ». Par contre, le nombre d'appréciations « À améliorer » et « Insuffisant » est à peu près équivalent à celui des années précédentes.

L'illustration 20 montre, une fois encore, que la distribution des appréciations est très disparate d'une Direction à l'autre. La Direction des travaux publics et des transports, la Direction des finances et la Direction de l'intérieur et de la justice sont les plus sévères, suivies de la Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement, qui se situe dans la moyenne cantonale. Comme les deux années précédentes, la Direction de l'instruction publique et de la culture ainsi que les autorités judiciaires et le Ministère public sont les organisations les plus indulgentes, bien que la part des appréciations « Exceptionnel » et « Au-dessus de la moyenne » qu'elles ont attribuées soit en net recul par rapport à 2023.

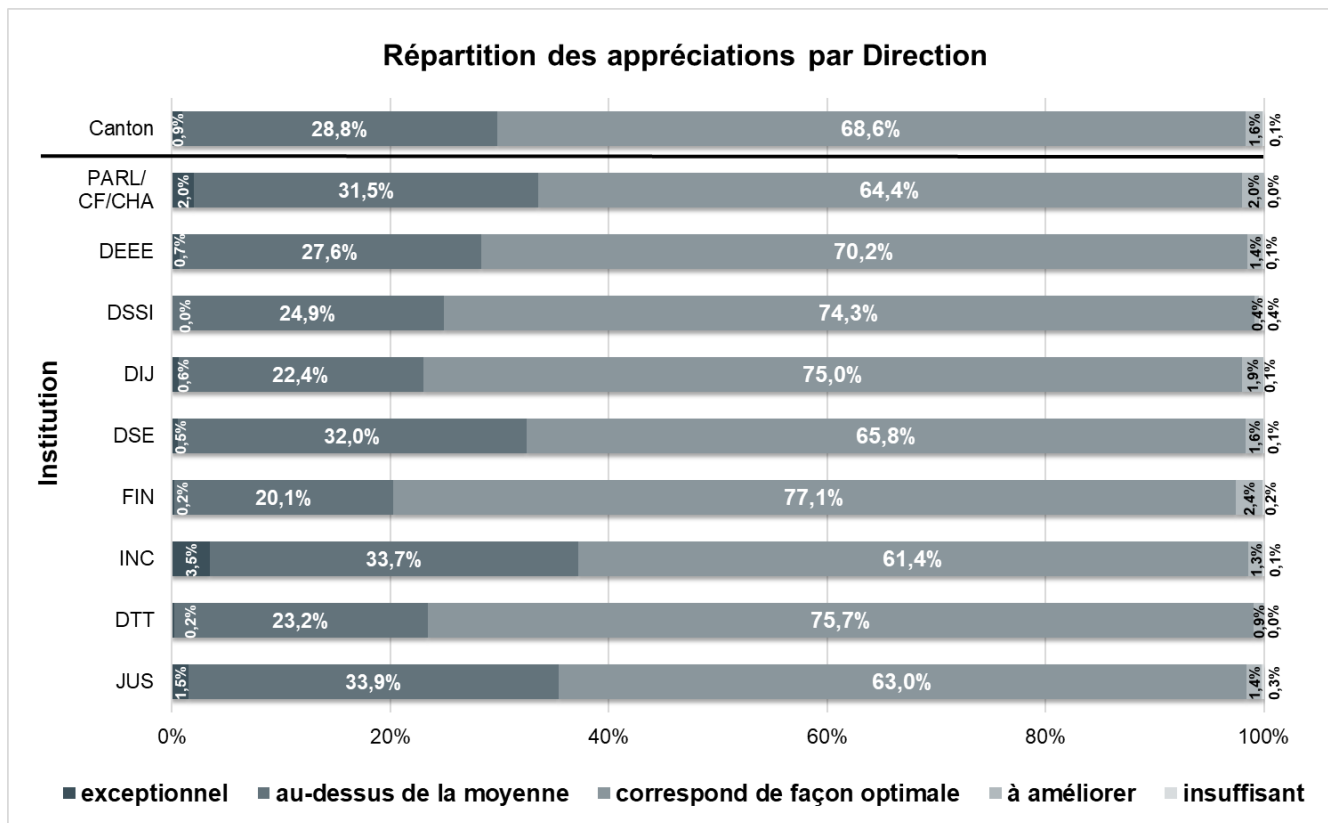


Illustration 20 : répartition des appréciations par Direction

8.2 Analyse par échelon de traitement

Au moyen des ressources à disposition pour la progression des traitements (1,3% de la masse salariale), 2,9 échelons de traitement supplémentaires ont en moyenne été attribués aux personnes faisant l'objet de l'évaluation périodique du comportement et des performances¹⁰. En moyenne, les personnes ayant obtenu l'appréciation « Correspond de façon optimale » (soit près des deux tiers) ont gagné 2,6 échelons, tandis que 3,7 et 4,5 échelons ont été attribués respectivement pour les appréciations « Au-dessus de la moyenne » (environ un tiers du personnel) et « Exceptionnel » (moins de 1% du personnel).

¹⁰ Les personnes ayant atteint l'échelon 80, qui représentent actuellement un peu plus de 7 pour cent des effectifs, ne sont pas prises en compte dans le calcul des échelons. Cela permet de mieux rendre compte de la progression effective moyenne des traitements.

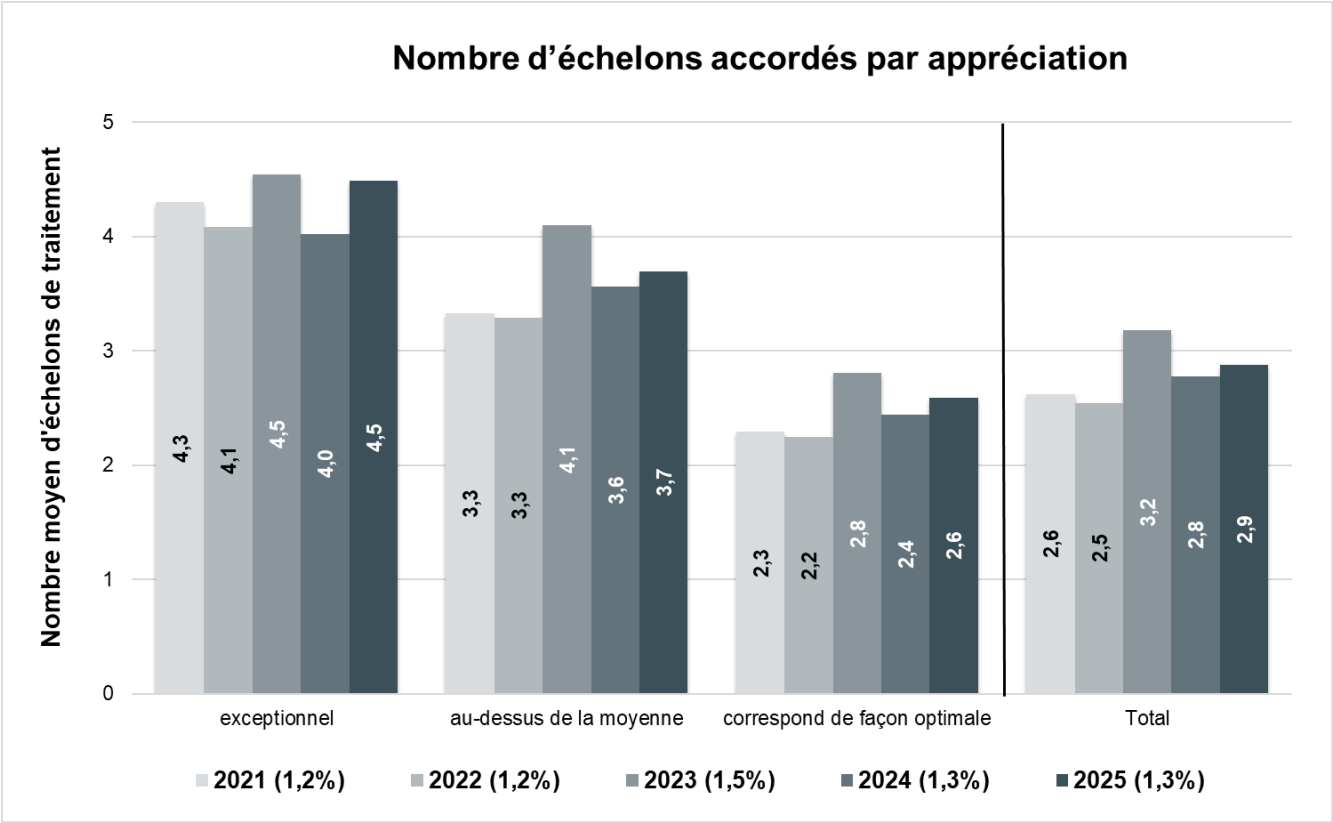


Illustration 21 : nombre d'échelons accordés par appréciation

La progression du traitement de certaines fonctions, comme celle de juge, n'est pas liée aux performances ; elle est automatique. Au 1^{er} janvier 2025, les personnes concernées ont reçu trois échelons au titre de la progression individuelle du traitement, soit davantage que les membres du personnel dont le traitement augmente en fonction des performances. Cet écart se justifie du fait que les personnes dont la progression est automatique avaient obtenu moins d'échelons ces dernières années. Or l'ordonnance sur le personnel dispose que l'évolution du traitement de ces deux catégories de personnel doit être comparable à moyen terme.

Deux tiers du personnel ont obtenu au moins trois échelons et 27,1 pour cent en ont gagné deux. La proportion de personnes dont le traitement n'a pas augmenté a encore reculé par rapport aux années précédentes, pour s'établir à 4 pour cent. Il s'agit des personnes n'ayant pas acquis d'échelons supplémentaires parce qu'elles avaient reçu l'appréciation « À améliorer » ou « Insuffisant (1,7 %) ou pour diverses autres raisons¹¹.

Progression	Aucune	1 échelon	2 échelons	3 échelons	4-6 échelons	plus
Proportion de personnes	4,0%	2,2%	27,1%	42,6%	23,5%	0,5%

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

¹¹ Exemples : passage récent à une classe de traitement supérieure ou engagement en cours d'année ou proche de son terme. Les personnes à l'échelon 80 ne sont pas prises en compte.

Annexe 1 : commentaire de l'évolution des effectifs

	Nombre d'équivalents plein temps (EPT)				
	2020	2021	2022	2023	2024
Conseil-exécutif	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
Contrôle des finances	21,4	23,1	20,6	20,7	22,3
Chancellerie d'Etat	80,8	83,4	80,3	79,7	83,2
Services parlementaires du Grand Conseil	19,6	20,9	20,2	21,0	20,6
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement	1 280,8	1 314,6	1 246,5	1 189,6	1 207,0
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	311,8	317,4	316,1	210,7	201,8
Direction de l'intérieur et de la justice	913,2	924,2	931,9	891,5	911,7
Direction de la sécurité	4 029,3	4 011,8	4 038,7	4 035,9	4 046,5
Direction des finances	999,0	999,5	1 004,3	1 031,9	1 042,7
Direction de l'instruction publique et de la culture	1 063,7	1 055,8	1 104,0	1 132,7	1 153,9
Direction des travaux publics et des transports	749,4	755,4	771,5	772,1	805,9
Autorité de surveillance de la protection des données	5,1	5,8	5,7	6,5	6,7
Autorités judiciaires et Ministère public	761,0	789,9	784,6	790,2	816,2
Total personnel cantonal	10 241,9	10 308,8	10 331,4	10 189,4	10 325,3

Seules les **causes principales d'augmentation ou de diminution** du nombre de postes sont abordées ci-après ; les nombreuses variations minimales enregistrées sur la période considérée ne sont pas commentées. Par ailleurs, certains écarts s'expliquent par des facteurs aléatoires (plus ou moins de postes vacants au moment de la collecte des données) ou par des changements mineurs (p. ex. variations du degré d'occupation).

1) Évolution de 2023 à 2024 (+ 135,9 équivalents plein temps)

Fin 2024, l'administration cantonale comptait **10 325,3 équivalents plein temps (EPT)**, en progression de 135,9 EPT par rapport à l'année précédente.

À la **Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (DEEE)**, l'augmentation (+ 17,3 EPT au total) est principalement imputable à la hausse des effectifs de l'Office de l'assurance-chômage (+ 11,2 EPT) liée à la croissance du chômage. Les effectifs sont aussi en hausse à l'Office de l'agriculture et de la nature (+ 6,4 EPT) en raison du recul du nombre de postes vacants par rapport à fin 2023 ainsi que du poste de « Contrôle de l'efficacité des renaturations », dont la création a été autorisée par le Grand Conseil. De même, les effectifs augmentent à l'Office de l'économie (+ 3,4 EPT), suite aux postes autorisés par le Grand Conseil pour l'obligation d'annoncer les postes, pour le Contrôle des chronomètres et pour l'inspection du travail. Inversement, les effectifs reculent à l'Office des forêts et des dangers naturels (- 5 EPT), du fait que les pourcentages de poste supprimés dans le cadre de la « Compensation des tâches de triage » au 1^{er} janvier 2025 n'étaient déjà plus occupés fin 2024.

Les effectifs de la **Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (DSSI)** baissent de 8,9 EPT, en raison du recul du nombre de postes à durée déterminée (notamment suite au reflux de la pandémie et à la gestion de la crise liée à la guerre en Ukraine) ainsi que de postes à durée indéterminée non occupés au jour de référence.

La **Direction de l'intérieur et de la justice (DIJ)** compte en revanche 20,1 EPT de plus. À l'Office des poursuites et des faillites, les effectifs augmentent de 7,9 EPT, le nombre de postes vacants au jour de référence ayant diminué par rapport à l'année précédente. En outre, des postes à durée déterminée (+ 5,7 EPT) ont été créés dans les préfectures pour accomplir les tâches légales dans le domaine de la construction. De même, l'Office des mineurs compte 3,9 EPT de plus en raison des postes supplémentaires pour la surveillance des enfants placés, dont une partie a été autorisée par le Grand Conseil, et l'autre, transférée par les autorités de protection de l'enfant et de l'adulte. Enfin, des postes à durée déterminée ont aussi été créés dans les bureaux du registre foncier (+ 3,5 EPT) pour traiter les dossiers en retard. Par contre, les autorités de protection de l'enfant et de l'adulte enregistrent un recul de leurs effectifs (- 2,3 EPT), dû à une augmentation des postes vacants au jour de référence par rapport à l'année précédente.

Les effectifs de la **Direction de la sécurité (DSE)** progressent de 10,6 EPT. Ils augmentent de 20,2 EPT au Secrétariat général, d'une part en raison des postes créés au Service de lutte contre la violence domestique ainsi qu'au Service des Fonds et autorisations et, d'autre part, du fait que le Secrétariat général a intégré les personnels des services financiers des offices de la Direction (hors Police cantonale) dans le cadre du projet de centralisation interne. De même, les effectifs sont en hausse à l'Office de l'exécution judiciaire (+ 9,4 EPT), car le nombre de postes à durée déterminée a été augmenté pour juguler la vague de bugs informatiques suite à la mise en place de SAP. Inversement, les effectifs reculent à la Police cantonale (- 7,8 EPT), la volée d'aspirantes et aspirants policiers étant inférieure à la moyenne, ainsi qu'à l'Office de population (- 4,7 EPT), à l'Office de la sécurité civile, du sport et des affaires militaires (- 3,7 EPT) et à l'Office de la circulation routière et de la navigation (- 2,8 EPT), principalement en raison de la centralisation des finances au Secrétariat général (cf. plus haut).

La **Direction des finances (FIN)** compte 10,8 EPT en plus, dont 6 à l'Office d'informatique et d'organisation, où le nombre de postes vacants au jour de référence est en baisse par rapport à l'année précédente. De même, l'Office du personnel gagne 2,2 EPT, imputables à l'autorisation de postes à durée déterminée et au recul des postes vacants au jour de référence par rapport à l'année précédente. À l'Administration des finances, l'augmentation (+ 2,2 EPT) s'explique notamment par la création de pourcentages de postes (réserve de Direction) pour renforcer le Centre de services Finances et controlling.

Les effectifs de la **Direction de l'instruction publique et de la culture (INC)** progressent de 21,2 EPT. Ils augmentent de 8,3 EPT à l'Office des services centralisés. Cette évolution s'explique en particulier par les postes à durée déterminée créés pour faire face à l'augmentation constante de la charge de travail dans le domaine de la gestion des traitements du corps enseignant et pour soutenir la section du personnel dans la mise en place de la gestion numérique des RH dans le cadre du sous-projet ERP Corps enseignant. À l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation, la croissance des effectifs (+ 4,2 EPT) est imputable aux nouveaux postes à durée déterminée créés dans les antennes régionales du Service psychologique pour enfants et adolescents. L'Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle compte 12,6 EPT en plus, essentiellement parce que certains postes sont occupés à double, en raison de congés de maladie et de maternité, et que ceux ayant été autorisés en 2023 ont été pourvus. En revanche, le nombre d'EPT est en baisse à l'Office de la culture (- 4,2) et au Secrétariat général (- 2,4), principalement du fait que des postes ont disparu suite à l'aboutissement de certains projets, que des postes vacants n'ont pas encore pu être repourvus et que quelques personnes ont réduit leur temps de travail.

La **Direction des travaux publics et des transports (DTT)** enregistre une augmentation de ses effectifs de 33,8 EPT. À l'Office des ponts et chaussées, la hausse (+ 16,9 EPT) est notamment imputable aux postes à durée déterminée créés pour mettre sur pied des centres de compétences au Centre de prestations. Certains postes vacants ayant été repourvus, les effectifs de l'Office des eaux et des déchets ainsi que du Secrétariat général progressent respectivement de 7,4 et 5,1 EPT. Enfin, l'Office des immeubles et des constructions gagne 4,1 EPT en raison des postes autorisés en vertu d'une déclaration de planification du Grand Conseil exigeant l'augmentation des ressources.

Les effectifs des **autorités judiciaires et du Ministère public (JUS)** progressent de 26 EPT, dont 4,8 au Ministère public, qui sont imputables, entre autres, au recours temporaire à une équipe de renfort pour réduire le nombre d'instructions pénales pendantes dans les Ministères publics régionaux. Les effectifs des juridictions civile et pénale augmentent de 16,4 EPT en raison de remplacements de personnes en congé de maternité ou de longue durée. Enfin, les effectifs de la juridiction administrative sont en hausse (+ 3 EPT) du fait que certains postes vacants l'année précédente ont été pourvus.

2) Évolution de 2022 à 2023 (+ 58.3 équivalents plein temps)

Hors institutions cantonales d'aide à l'enfance et à la jeunesse, le canton de Berne comptait un total de **10 189,4 équivalents plein temps (EPT)** fin 2023, soit 58,3 de plus qu'en 2022¹².

À la **Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (DEEE)**, le recul de 56,9 EPT au total est principalement imputable à la baisse des effectifs de l'Office de l'assurance chômage (- 65,1 EPT), due au taux de chômage historiquement bas. Mais le nombre d'EPT diminue aussi à l'Office des affaires vétérinaires (- 3,2 EPT) ainsi qu'à l'Office de l'économie (- 10,6 EPT), en raison de l'augmentation des postes vacants et du transfert de 4 EPT au Secrétariat général. En outre, les effectifs de l'Office des affaires vétérinaires ont reculé par rapport à l'année précédente (- 3,2 EPT). Les effectifs du Secrétariat général ont en revanche progressé (+ 6,6 EPT, en partie suite à l'intégration de postes de

¹² 10 131,1 EPT fin 2022 sans compter les institutions cantonales d'aide à l'enfance et à la jeunesse.

À l'occasion de la révision de la loi sur les prestations particulières d'encouragement et de protection destinées aux enfants (LPEP ; RSB 213.319), les postes des institutions cantonales d'aide à l'enfance et à la jeunesse ont été retirés de l'état des postes par ACE 339/2022 du 6 avril 2022. Ceux de la Station d'observation pour adolescents de Bolligen, du foyer d'éducation Lory, du Foyer scolaire du Château de Cerlier, du Centre de pédagogie spécialisée Köniz-Kehrsatz et du Centre pédagogique de logopédie et d'entraînement auditif de Münchenbuchsee ne sont donc pas comptés dans les effectifs des Directions concernées (DSSI, DIJ, DSE et INC).

l'Office de l'économie) comme ceux de l'Office de l'environnement et de l'énergie, où la création de postes à durée indéterminée se traduit par 6,2 EPT de plus.

Les effectifs de la **Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (DSSI)** ont augmenté de 9,4 EPT, suite à la création de postes à durée déterminée en lien avec la guerre en Ukraine à l'Office de l'intégration des affaires sociales (+ 8,2 EPT) et pour faire face à un fort volume de travail à l'Office de la santé (+ 2,1 EPT).

La **Direction de l'intérieur et de la justice (DIJ)** enregistre une progression de 6,5 EPT, dont une partie s'explique par les cinq nouveaux postes à durée déterminée que le Grand Conseil a autorisés à l'Office des affaires communales et de l'aménagement du territoire (+ 4,7 EPT), afin de faire face à l'accroissement de l'activité générée par la révision de la loi sur l'aménagement du territoire. De même, les autorités de protection de l'enfant et de l'adulte ont créé des postes à durée déterminée et augmenté le taux d'activité de certaines personnes jusqu'à la fin de l'année, afin de parer le manque de ressources et d'assurer l'avancement des projets (+ 8,4 EPT). Également confrontées à un manque de personnel, les préfectures ont eu recours à des postes à durée déterminée (+ 2,6 EPT). En revanche, les effectifs ont reculé dans les Offices des poursuites et des faillites (- 4,4 EPT), dans les bureaux du registre foncier (- 2,2 EPT) et, dans une moindre mesure, dans d'autres offices de la DIJ du fait qu'ils comptaient moins de postes vacants à la date déterminante.

La **Direction de la sécurité (DSE)** compte de 35,9 EPT de plus. Le renforcement des effectifs de la Police cantonale (+ 35,1 EPT), suite à la motion Wüthrich (ACE 188/2019), en constitue la principale explication. De son côté, l'Office de l'exécution judiciaire a créé des postes dans le cadre de la réorganisation de sa direction et de la réalisation du projet pilote concernant la détention provisoire, qui représentent 3,8 EPT. L'évolution des effectifs de l'Office de la circulation routière et de la navigation (+ 2,9 EPT) ainsi que de l'Office de la population (- 6,9 EPT) est due à la différence entre postes repourvus et postes vacants par rapport à fin 2022.

À la **Direction des finances (FIN ; + 27,6 EPT)**, la progression des effectifs est principalement imputable à l'Intendance des impôts (+ 23,1 EPT), qui a intégré des estimatrices et estimateurs jusque-là externes, créé des postes à durée déterminée pour rattraper ses retards dans la taxation des entreprises et les impositions à la source et pour accélérer le changement technologique en cours. Fin 2023, elle comptait en outre moins de postes vacants qu'à la fin de l'année 2022. Suite à la centralisation des services financiers à l'Administration des finances et en raison de la différence du nombre de postes vacants entre fin 2022 et fin 2023, les effectifs ont augmenté à l'Administration des finances (+ 2,5 EPT) et diminué à l'Office d'informatique et d'organisation (- 5,1 EPT). Ceux de l'Office du personnel ont progressé de 6,7 EPT, notamment du fait de la création de postes à durée déterminée et de l'internalisation des services fournis par BEDAG dans le cadre du projet ERP.

La **Direction de l'instruction publique et de la culture (INC)** compte 28,7 EPT en plus. Les effectifs ont en effet augmenté de 6,4 EPT à l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation, qui a créé des postes à durée déterminée pour les antennes régionales du Service psychologique pour enfants et adolescents et où certains des postes sont occupés à double (remplacements). À l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle (+ 7,3 EPT), la croissance des effectifs s'explique en particulier par la création de postes à durée déterminée pour mettre en œuvre la nouvelle loi sur l'administration numérique et aider à la mise en exploitation de SAP au centre de services partagés de l'OMP. Enfin, l'Office des services centraux compte 11 EPT de plus qu'en 2022, notamment en raison de postes à durée déterminée créés pour l'administration des traitements du corps enseignant (volume de travail constamment élevé).

Au sein de la **Direction des travaux publics et des transports (DTT ; +0,5 EPT)**, les variations notables concernent l'Office des ponts et chaussées (- 3,5 EPT), en raison de postes vacants, et l'Office des immeubles et des constructions (+ 6,2 EPT), du fait de postes à durée déterminée.

Les effectifs des **autorités judiciaires et du Ministère public (JUS)** ont augmenté de 5,5 EPT. La progression constatée à la Direction administrative de la magistrature (+ 7,6 EPT) et au Ministère public (+ 5,8 EPT) s'explique, entre autres, par le recours temporaire à une équipe supplémentaire pour réduire le nombre d'instructions pénales pendantes dans les Ministères publics régionaux ainsi que par le recours à de l'assistance au Bureau d'encaissement des amendes pour traiter la vague de bugs informatiques suite à la mise en service de SAP. En revanche, les effectifs des juridictions civile et pénale ont reculé de 6,1 EPT, les remplacements de congés de maternité et de longue maladie ayant diminué.

3) Évolution de 2021 à 2022 (+ 22.6 équivalents plein temps)

Fin 2022, les effectifs de l'administration cantonale comptaient **10 331,4 équivalents plein temps (EPT)**, soit une progression de 22,6 EPT en un an.

Les effectifs de la **Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (DEEE)** régressent de 68,1 EPT, principalement en raison du recul enregistré à l'Office de l'assurance-chômage (-69,5 EPT). Cette réduction de personnel répond à la baisse du chômage et à la fin du surcroît de travail généré par la pandémie (demandes et décomptes de chômage partiel). Par ailleurs, la centralisation des RH et des finances au sein du Secrétariat général a pris effet au 1^{er} janvier 2022 (+ 18,6 EPT). Les transferts de postes qui en sont la conséquence entraînent un recul des effectifs à l'Office de l'agriculture et de la nature (- 10,3 EPT) et à celui des forêts et dangers naturels (- 5,8 EPT).

L'évolution des effectifs enregistrée à la **Direction de l'intérieur et de la justice (DIJ)**, en hausse de 7,7 EPT, a notamment les causes suivantes : la centralisation de la gestion du personnel et la création de postes de durée limitée pour absorber la charge de travail occasionnée par divers projets de grande envergure (comme la mise en service de SAP) entraînent une hausse des effectifs de l'Office des services et des ressources (+ 7,3 EPT). L'augmentation de 5,6 EPT observée à l'Office cantonal des mineurs est liée au transfert de tâches de la DSSI à la DIJ suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle LPEP. Par ailleurs, les progressions constatées dans les registres fonciers (+4,4 EPT) et à l'Office des assurances sociales (+2,8 EPT) s'expliquent par la nécessité de disposer de ressources en personnel supplémentaires et, dans le cas de l'OAS, par les nouvelles tâches que lui confie la loi. La régression enregistrée par les offices des poursuites et des faillites (-6,1 EPT) a pour cause la centralisation des RH mentionnée plus haut et la présence de postes vacants, un facteur qui, conjugué en particulier aux gains d'efficacité résultant des projets de numérisation menés à bon terme, aboutit à un recul de 3,1 EPT dans les préfectures. En ce qui concerne les autorités de protection de l'enfant et de l'adulte, la réduction des doubles occupations de certains postes se traduit par une diminution de 3,8 EPT.

À la **Direction de la sécurité (DSE)**, les effectifs progressent de 26,9 EPT. À la Police cantonale (+ 16,5 EPT), cette hausse est due au renforcement des effectifs (motion Wüthrich) et au projet pilote de deux filières de formation, avec deux affectations à la protection des ambassades. L'Office de l'exécution judiciaire a repourvu des postes de durée déterminée et indéterminée en puisant dans la réserve prévue à cet effet, d'où une augmentation de ses effectifs de 6,6 EPT. Quant à la progression dont fait état l'Office de la population (+9,4 EPT), elle s'explique notamment par le rattachement du bureau de l'Association des services cantonaux de migration (ASM). Enfin, à l'Office de la circulation routière et de la navigation, les postes vacants en fin d'année entraînent un recul de 6,2 EPT.

La variation de 4,7 EPT constatée à la **Direction des finances (FIN)** résulte principalement de la mise sur pied du CCoE SAP au sein de l'Administration des finances (+ 6,7 EPT) et du recul du nombre de postes vacants en fin d'année à l'Intendance des impôts (- 2,3 EPT).

La **Direction de l'instruction publique et de la culture (INC)** enregistre un accroissement de ses effectifs de 48,2 EPT. La hausse de 32,4 EPT constatée à l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation est due aux postes à durée déterminée supplémentaires créés dans le domaine des services psychologiques pour enfants et adolescents et des inspections scolaires (projet REVOS,

+ 11,4 EPT) ainsi que dans celui des écoles spécialisées (transfert des foyers scolaires spécialisés de la DSSI à l'INC, + 14 EPT). Divers engagements à durée déterminée et la double occupation de certains postes pour cause de maladie, accident ou maternité sont autant d'autres raisons de cet accroissement. Les effectifs des écoles de maturité et ceux des centres de formation professionnelle augmentent de respectivement 4,2 et 5,6 EPT, également en raison de la double occupation de certains postes ainsi que des engagements supplémentaires de durée indéterminée et des postes financés par le programme fédéral « viamia ». À l'Office des services spécialisés (+ 5,1 EPT), le gonflement des effectifs s'explique par les engagements supplémentaires requis pour absorber la hausse du volume de travail dans le domaine de la gestion des traitements du personnel enseignant ainsi que par les postes refinancés, liés au service informatique « EDUBERN ». La progression de 2,1 EPT enregistrée au Secrétariat général est principalement à mettre sur le compte des engagements supplémentaires à durée déterminée en lien avec la mise en place de SAP.

À la **Direction des travaux publics et des transports (DTT)**, ce sont pour l'essentiel les postes supplémentaires autorisés à l'Office des immeubles et des constructions (+ 15,7 EPT) qui sont responsables de l'augmentation de 16,1 EPT. Une autre variation notable est à signaler à l'Office des transports publics et de la coordination des transports, des remplacements pour cause de congés de maternité ayant entraîné une hausse de 2,1 EPT.

Le recul des effectifs des **autorités judiciaires et du Ministère public (JUS)** (- 5,2 EPT) s'explique en particulier par les postes vacants enregistrés au Ministère public (- 4,2 EPT) en fin d'année.

4) Évolution de 2020 à 2021 (+ 66,9 équivalents plein temps)

Fin 2021, les effectifs de l'administration cantonale comptaient 10 308,8 équivalents plein temps (EPT), soit une progression de 66,9 EPT en un an.

La **Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (DEEE)** enregistre une hausse de 33,8 EPT. Les effectifs du Secrétariat général augmentent de 5,5 EPT en raison de la centralisation des finances et des ressources humaines. À l'Office des forêts et des dangers naturels, les nombreux postes vacants au 31 décembre 2021 se traduisent par une contraction des effectifs de 3,2 EPT. L'augmentation de 11,1 EPT observée à l'Office de l'agriculture et de la nature s'explique principalement par l'accroissement du nombre d'élèves et l'engagement d'enseignantes et enseignants supplémentaires. À l'Office de l'environnement et de l'énergie, des demandes de subventions en forte hausse (pour des installations photovoltaïques, le remplacement de chaudières, la réfection d'enveloppes de bâtiments, Minergie ou Plusenergie, p. ex.) se traduisent par un accroissement de 4,1 EPT. Enfin, l'Office de l'assurance-chômage enregistre lui aussi une progression de 15,0 EPT (des postes entièrement financés par la Confédération), des conseillères et conseillers en personnel ayant dû être engagés pour faire face à la hausse temporaire du chômage consécutive à la pandémie de Covid-19. Des postes supplémentaires ont par ailleurs été créés pour absorber le surcroît de travail généré par la pandémie (demandes et décomptes de chômage partiel).

Les effectifs de la **Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (DSSI)** augmentent de 5,6 EPT, en raison principalement de diverses variations mineures. La réorganisation de la DSSI entrée en vigueur le 1^{er} août 2021 s'est traduite par une réduction du nombre des offices. Les nouveaux offices ayant accueilli divers domaines et sections, les variations observées au niveau des offices dans la nouvelle structure ne sont pas entièrement comparables.

À la **Direction de l'intérieur et de la justice (DIJ)**, les effectifs s'accroissent de 11,0 EPT. C'est pour absorber la charge élevée de travail que le nombre de postes augmente de 3,8 EPT à l'Office des affaires communales et de l'organisation du territoire et de 4,7 EPT auprès des autorités de protection de l'enfant

et de l'adulte (il s'agit dans les deux cas de postes à durée déterminée). À l'Office des services et des ressources, le recul de 2,2 EPT s'explique par le transfert de certains postes aux registres fonciers et par les postes vacants au 31 décembre.

Les effectifs de la **Direction de la sécurité (DSE)** se réduisent de 17,5 EPT, une évolution due principalement au recul de 24,1 EPT enregistré à la Police cantonale. La formation ayant été allongée de six mois, aucun nouveau membre n'a été admis dans le corps de la Police cantonale en octobre 2021. Les variations enregistrées à l'Office de la circulation routière et de la navigation (+ 3,1 EPT) et à l'Office de l'exécution judiciaire (+ 3,7 EPT) s'expliquent principalement par la fluctuation des effectifs au 31 décembre.

La **Direction des finances (FIN)** enregistre une faible progression de ses effectifs (+ 0,5 EPT). Les augmentations enregistrées à l'Administration des finances (+ 3,4 EPT), en raison principalement de la mise en place du Customer Center of Expertise SAP (centre d'expertise client CCoE) liée au passage au progiciel de gestion intégrée SAP, et à l'Office d'informatique et d'organisation (+ 7,3 EPT), du fait de divers transferts de postes consécutifs au projet IT@BE et de la contraction du nombre de postes vacants, sont en partie compensées par la réduction de 11,6 EPT à l'Intendance des impôts, due en grande partie à la mise en œuvre de la déclaration de planification Brönnimann.

À la **Direction de l'instruction publique et de la culture (INC)**, les effectifs se réduisent de 7,9 EPT. L'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle enregistre un recul de 2,1 EPT dans les écoles de maturité, surtout en raison des postes à repourvoir aux gymnases de Hofwil et de Berthoud. En outre, les postes à repourvoir et le terme de la double occupation de certains postes entraînent une contraction de 4,1 EPT à l'Office d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. À l'inverse, l'Office des services spécialisés voit ses effectifs augmenter de 3,9 EPT en raison de la hausse du nombre d'engagements à durée déterminée rendus nécessaires pour le projet ERP.

L'augmentation de 6,0 EPT à la **Direction des travaux publics et des transports (DTT)** est à mettre principalement sur le compte de l'Office des immeubles et des constructions (OIC), qui enregistre une progression de 7,3 EPT en raison de l'autorisation de postes supplémentaires. En revanche, l'Office des ponts et chaussées rapporte un recul de 4,3 EPT dû à la pénurie de postes dans le secteur STIM.

Les effectifs des **autorités judiciaires et du Ministère public (JUS)** s'accroissent de 28,9 EPT, une variation à mettre principalement sur le compte de l'augmentation dans les juridictions civile et pénale (+19,5 EPT) et le Ministère public (+12,1 EPT). Cette hausse est en particulier due à la double occupation de certains postes à la suite d'absences pour maladie et pour maternité, à l'augmentation du volume des affaires et à la création de postes à durée déterminée pour le projet NeVo/Rialto afin d'alléger la charge de travail.

Annexe 2 : effectif par office et par classe de traitement

Effectif par office et par classe de traitement au 31 décembre 2024																															
	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	Total
Services parlementaires du Grand Conseil														2.2				5.4		1.5		2.9			5.1	1.6		0.9	1.0		20.6
Conseil-exécutif																															7.0
Contrôle des finances		0.3											0.6	0.7			0.9		4.7		5.9	0.8	2.5	1.9	1.0	1.0	1.0			1.0	22.3
Chancellerie d'Etat		0.6											10.6	4.6	2.3	3.3	3.5	3.0	4.4	5.9	6.4	10.5	10.3	5.4	3.7	3.9	0.9	2.9	0.0	1.0	83.2
Secrétariat général DEEE												1.0			10.5	6.8	0.9	2.3	1.0	17.7	13.7	4.6	9.2	3.6	2.0		1.0	1.7		1.0	77.0
Office de l'agriculture et de la nature		0.0	6.6	0.7	3.4		1.9		0.7	1.8	5.5	11.3	5.7	5.2	3.0	20.2	33.6	6.3	4.3	35.0	42.9	67.5	48.5	4.7	8.6	3.0			0.9		321.0
Office des affaires vétérinaires													2.7		5.3	6.0	2.6				0.6	11.8	10.9	2.8	0.9			1.0			44.6
Office des forêts et des dangers naturels		0.6			2.0		1.6		0.8			3.6	4.0	15.4	10.0		18.2	11.4		35.5	2.8	6.9	16.0		6.7			1.0			136.5
Office de l'économie										7.5	0.5	7.9	0.5	8.4	15.6	1.0	4.0	2.0	2.0	15.8	1.0	17.2	2.8	4.7	1.0	1.0	0.9	1.0			94.8
Office de l'assurance-chômage	0.3									5.8		41.1	7.2	42.3	45.7	157.6	21.0	27.6	18.7	8.9	17.6	15.2	4.0	2.0	1.0	3.0		1.0			419.9
Office de l'environnement et de l'énergie													2.2	0.7		3.7		6.4	5.5	1.7	9.4	13.5	3.6	2.7	2.0			1.0			52.2
Laboratoire cantonal											1.0	0.7	11.4	0.8			19.9			3.8	7.8	8.0	3.8		2.0	0.8		1.0			61.0
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement	0.3	0.6	6.6	0.7	5.4	0.0	3.5	0.0	1.5	15.1	7.0	65.6	33.7	72.8	90.1	195.3	100.1	56.0	31.5	118.4	95.7	144.7	98.7	20.5	24.2	7.8	1.9	7.7	0.9	1.0	1 207.0
Secrétariat général DSSI		1.6		0.8			0.6		1.0		0.9		1.0	1.2	5.5				1.4	6.4	2.5	7.7	14.3	1.3		2.0	1.2	2.0		1.0	52.3
Office de l'intégration et de l'action sociale								0.8						12.2	2.0	0.9		2.4	0.8	9.7	1.8	30.9	10.4	2.7	1.9	2.0		1.0			79.4
Office de la santé		0.0											4.4	12.7	0.9					6.0	2.6	26.4	4.1	5.9	3.3	1.0		2.0	0.9		70.1
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	0.0	1.6	0.0	0.8	0.0	0.0	0.6	0.8	1.0	0.0	0.9	0.0	5.4	26.1	8.4	0.9	0.0	2.4	2.2	22.1	6.9	65.0	28.8	9.9	5.1	5.0	1.2	5.0	0.9	1.0	201.8
Secrétariat général DU		0.2						0.0					1.1	2.4	3.6	4.3	1.6	2.3	3.7	9.2	19.3	5.0	6.2	1.8	1.8			1.6		0.8	64.8
Délégué aux affaires ecclésiastiques et religieuses																0.5					0.4	0.7	2.0			0.9					4.5
Préfectures		2.2			0.3							1.8	1.6	8.4	14.6	13.0	11.1	13.5	6.9	2.9	5.7		14.0	2.2	10.3			10.0			118.3
Bureaux du registre foncier													16.1	0.9	27.7			7.5	15.8	8.5	0.9	2.3	0.3	17.1	6.2	3.8	4.8		1.0		112.8
Office du registre du commerce										0.6			6.2		4.3	1.0	1.2	2.0					2.6	1.0	1.0	0.8	1.0				21.7
Office des poursuites et des faillites		0.5											39.3	21.9	117.9	8.0	18.7	3.0	13.6	15.4			6.0	4.8	1.0	3.9					253.9
Office des affaires communales et de l'organisation du territoire												1.7	4.5	1.4			1.0	0.8		21.1	5.7	23.9	8.0	2.8	2.0	0.9		1.0			74.7
Office des mineurs														3.2	3.2	1.8		0.9	0.9	3.4	1.4	3.6	2.4	2.6	1.0			1.0			25.4
Office juridique DU													1.0									7.0	0.9					1.2			10.1
Office des assurances sociales												0.7	2.4	12.0	5.3	1.6			0.9	0.8	5.5		0.8	2.0				0.9			32.9
Office de l'information géographique														1.3			4.2			0.8	0.8	2.9	14.5	2.5	3.4	0.5		1.2			32.1
Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte		0.0											20.6		0.5	30.4			0.6	10.0	9.9	34.6	6.1	27.9	10.2		9.9				160.6
Direction de l'intérieur et de la justice	0.0	2.9	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	4.2	92.8	51.4	177.0	60.6	45.3	38.3	35.9	64.4	55.7	83.5	72.1	55.5	31.4	11.5	1.2	26.6	0.0	0.8	911.7
Secrétariat général DSE		0.5											5.8	0.9	13.3	4.4	3.0	2.0	1.8	7.5	7.4	7.0	11.2	2.9	3.0		1.0	2.0		1.0	74.7
Police cantonale		31.9						3.1	1.5	3.2	2.4	30.3	101.8	151.9	346.5	686.2	609.0	269.3	119.6	59.0	69.3	30.1	20.6	7.8		4.6	5.4	2.0		1.0	2 556.4
Office de la circulation routière et de la navigation								4.7	10.5			13.3	46.6	28.2	32.5	34.6	38.5	26.6	20.7	17.4	6.4	6.7	6.4	4.0		3.0	1.0		1.0		302.0
Office de l'exécution judiciaire		0.1											5.8	92.9	163.1	137.0	112.2	47.9	80.4	38.0	40.3	17.7	32.6	33.4	6.9	4.7	2.0	4.0	1.0	1.0	820.8
Office de la population											5.1	4.6	10.3	22.6	33.0	56.2	17.4	9.8	5.3	11.7	7.6	8.1	3.4	4.6	1.0	2.0		1.0			203.7
Office de la sécurité civile, du sport et des affaires militaires		0.5		1.0							1.6	7.3	0.6	10.1	9.4	4.6	6.8	9.6	2.8	3.7	12.8	8.6	2.8	3.8	1.0	1.0		1.0			89.0
Direction de la sécurité	0.0	33.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	7.8	12.0	3.2	22.4	94.6	239.6	381.1	573.8	902.0	710.6	391.8	184.9	128.6	121.5	92.8	75.4	26.0	12.7	10.6	10.4	8.0	1.0	2.0	4 046.5

	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	Total	
Secrétariat général FIN														1,0	0,8		0,6		2,3	1,2		4,2	2,9		1,0	1,0	1,6	2,0		1,0		19,6
Administration des finances													1,5	0,6	0,6	0,9		3,4	3,6	16,2	8,0	5,2	6,5	3,0	3,0	1,0	1,0	1,0				55,5
Intendance des impôts									0,8		5,3	17,1	24,7	181,1	91,3	39,2	16,3	75,4	39,9	31,4	40,8	139,3	40,2	18,5	4,6	6,7	2,0	1,0	1,0			776,4
Office du personnel													1,6	6,0	2,4	8,0	1,4	1,8	12,4	4,3	5,1	8,5	4,1	2,5	0,6	2,8	0,9	1,0			63,4	
Office d'informatique et d'organisation															30,2	11,4	2,0	9,5	5,5	10,3	17,1	25,0	7,9	3,0	1,0	3,9		1,0			127,8	
Direction des finances	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	5,3	17,1	27,8	188,7	125,3	59,5	20,3	90,1	63,7	63,4	71,0	182,2	61,6	27,0	10,2	15,4	5,5	6,0	1,0	1,0	1 042,7	
Secrétariat général INC		0,1									0,4	0,2	1,9	3,8	4,5	0,5		1,0	5,5	6,8	4,6	5,4	8,8	4,3	2,8		2,8		1,0		54,2	
Office de l'école obligatoire et du conseil		1,6						3,8			2,3	2,1	35,2	5,7	3,7	1,5		1,4	3,3	3,5	17,0	10,6	68,9	28,6	4,1	1,0		1,0			195,2	
Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle		95,7		1,8	8,8	2,0	3,7	1,5	9,0	1,5	2,7	54,8	81,8	70,8	39,9	23,3	3,5	26,6	6,6	19,8	55,3	78,7	21,4	11,2	5,4	1,0	0,5	1,0			627,9	
Office de l'enseignement supérieur												0,5	0,9	0,6	2,3	0,3					0,6	3,1	8,4	2,8	1,7			1,0			22,1	
Office de la culture	0,4										2,2	9,3	12,5	7,2	9,2	0,5	2,7	7,6	10,8	37,9	10,7	9,9	7,4	1,6	2,0		1,0	1,0			133,8	
Office des services centralisés								1,7				1,0	10,9	5,0	24,5	9,3	1,7	9,7	4,7	15,5	13,9	14,1	2,0	3,7	0,9	1,0		1,0			120,6	
Direction de l'instruction publique et de la culture	0,4	97,3	0,0	1,8	8,8	2,0	3,7	7,0	9,0	1,5	7,5	67,9	143,1	93,1	84,1	35,4	7,9	46,2	30,9	83,4	102,1	121,7	116,8	52,2	16,9	3,0	1,5	7,8	0,0	1,0	1 153,9	
Secrétariat général DTT									1,3				3,4	1,0	4,1	1,6	5,7	2,3	6,1	2,3	14,3	12,6	1,6	3,0	2,0			2,0		1,0	64,2	
Office juridique													1,3	0,7	0,5							8,5	1,9	0,4		1,2					14,5	
Office des eaux et des déchets		0,6			0,9				0,1			8,4	5,1	5,5	1,6	7,6	7,8	3,9	2,3	3,8	30,5	12,2	4,8	8,5	3,2	1,0			1,0		108,6	
Office des ponts et chaussées		0,8				1,0					1,3	183,0	16,5	55,7	7,1	69,0	7,7	25,4	15,8	11,1	47,5	27,7	25,3	8,0		1,0	4,8		1,0		509,4	
Office des transports publics et de la coordination des transports													0,6	0,6							6,3	2,6	2,0		0,7			1,0			13,8	
Office des immeubles et des constructions														7,1		7,6	1,0	1,6	0,5	1,8	24,5	12,7	16,8	17,1	0,8	2,0	1,0		1,0		95,5	
Direction des travaux publics et des transports	0,0	1,4	0,0	0,0	0,9	1,0	0,0	0,0	1,4	0,0	1,3	191,3	26,9	70,6	13,3	85,8	22,2	33,2	24,7	19,0	116,7	71,4	59,6	40,5	7,1	4,0	7,0	3,0	3,0	1,0	805,9	
Juridictions civile et pénale		5,0							0,8	8,2		0,7	30,4	45,4	15,6	36,0	5,3	3,0	5,8	2,0		1,8	125,2	1,9			1,0	83,4		21,0	392,4	
Tribunal administratif													7,3		2,5	0,9		0,8				39,9	2,7				1,0		20,3		75,4	
Ministère public		0,2										11,0	14,7	26,9	12,0	70,8	18,2	6,2	3,9	15,9		1,9	18,2	0,9		0,8	103,3	2,0	1,0		307,7	
Direction de la magistrature												6,6	4,6	4,6	0,8	1,3		2,0	2,6		8,5	4,4	0,1	4,4				1,0			40,8	
Autorités judiciaires et Ministère public	0,0	5,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	8,2	0,0	18,3	56,9	76,9	30,8	108,9	23,5	12,0	12,3	17,9	8,5	8,1	183,3	9,9	0,0	0,0	2,8	187,7	2,0	42,3	816,2	
Autorité de surveillance de la protection des données													0,0								2,0		2,3	1,4			1,0				6,7	
Total	0,7	142,9	6,6	4,2	15,3	3,0	7,8	15,6	26,4	28,0	45,0	459,0	637,3	968,0	1 105,0	1 451,5	934,3	678,3	395,1	524,4	592,3	783,4	711,2	250,1	117,3	63,8	34,4	255,6	9,8	52,1	10 325,3	

Annexe 3 : effectif par classe de traitement et par langue de correspondance

	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	Total	
41 00 400 Services parlementaires du Grand Conseil														3				12		2		4			7	2		1	1		32	
allemand														3				12		2		4			7	2		1	1		32	
français																															0	
41 20 Conseil-exécutif																															7	
allemand																															6	
français																															1	
41 30 Contrôle des finances		1											1	1			1		5		6	1	3	2	1	1	1			1	25	
allemand		1											1	1			1		5		6	1	3	2	1	1	1			1	25	
français																															0	
42 Chancellerie d'Etat		2											15	6	3	6	4	4	6	8	8	13	14	6	4	4	1	3	0	1	106	
allemand		2											14	5	2	5	3	4	5	3	8	11	11	4	4	3	1	2		1	85	
français													1	1	1	1	1		1	5		2	3	2	1	2		1			21	
43 Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement	1	4	13	1	9		4		4	67	12	82	44	81	103	216	111	65	37	149	118	194	132	25	25	8	2	8	1	1	1 515	
allemand	1	4	12	1	9		4		4	9	11	74	44	71	95	192	102	62	32	142	112	181	128	24	24	8	2	8	1	1	1 355	
français			1							58	1	8		10	8	25	9	4	5	8	6	13	4	1	1						160	
44 Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration		6		1			1	1	1				8	32	9	1		3	3	27	8	84	35	12	6	5	2	5	1	1	252	
allemand		6		1			1	1	1				8	30	9	1		3	3	20	6	82	34	12	6	5	2	5			236	
français													2							7	2	2	1						1	1	16	
45 Direction de l'intérieur et de la justice		11			1			1			1	7	119	67	207	79	53	46	41	79	65	107	92	68	33	12	1	28		1	1 116	
allemand		11			1			1			1	3	108	62	185	72	46	44	37	72	61	100	87	63	29	11	1	26		1	1 019	
français													4	11	5	22	7	7	3	4	7	4	7	6	5	4	1		2		97	
46 Direction de la sécurité		128		1				10	18	4	28	119	263	427	610	1 016	758	437	200	140	138	108	89	28	13	11	11	8	1	2	4 564	
allemand		113		1				10	17	4	27	118	254	412	570	951	691	411	186	128	122	103	85	28	13	11	11	8	1	2	4 273	
français		16							1		1	1	9	15	40	65	67	26	14	12	16	5	4								291	
47 Direction des finances									1		9	20	35	222	154	67	24	98	74	76	77	216	68	30	11	16	6	6	1	1	1 207	
allemand									1		9	19	34	202	140	60	23	94	68	70	71	211	64	28	11	16	6	6	1	1	1 131	
français											1	1	20	14	7	1	5	6	6	6	6	4	2								76	
48 Direction de l'instruction publique et de la culture	1	252		2	20	4	5	12	11	4	13	92	216	129	110	48	12	58	41	110	137	165	169	60	18	3	2	8		1	1 699	
allemand	1	211		2	18	4	5	6	10	3	8	76	190	104	100	43	11	54	33	94	124	147	149	56	17	3	2	7		1	1 475	
français		41			2			6	1	1	5	16	26	25	10	6	1	4	8	16	13	19	21	4	1	1		1			224	
49 Direction des travaux publics et des transports		11			3	1			4		2	201	35	76	19	93	26	38	29	24	138	82	66	42	9	4	7	3	3	1	912	
allemand		11			3	1			4		2	185	31	66	19	86	25	35	27	19	131	80	61	40	9	4	7	3	3	1	848	
français												16	4	10		7	1	3	2	5	7	2	5	2							64	
51 Autorité de surveillance de la protection des données													1							2		3	2				1				9	
allemand													1								2		3	2			1				9	
français																															0	
52 Autorités judiciaires et Ministère public		36							1	15		24	74	100	42	132	29	15	13	24	10	9	230	11			3	227	2	45	1 041	
allemand		34							1	15		24	66	89	36	113	27	14	13	22	10	9	200	11			3	200	2	40	928	
français		2										1	8	11	7	19	2	1		2			30						27		5	113
Total	2	451	13	5	33	5	10	24	39	90	66	544	809	1 142	1 255	1 656	1 015	775	447	638	706	981	901	284	127	66	36	297	10	55	12 485	
Total allemand	2	393	12	5	31	5	10	18	37	31	59	497	750	1 043	1 155	1 520	927	731	408	571	653	926	824	268	121	63	36	266	9	49	11 422	
Total français	0	59	1	0	2	0	0	6	2	59	7	47	59	99	100	136	88	44	40	67	53	55	77	16	6	3	0	31	1	6	1 063	

Précisions importantes : les agentes ou agents occupant plusieurs fonctions affectées à des classes de traitement différentes ou dans des Directions différentes sont comptabilisés plusieurs fois.

Le système d'information sur le personnel permet d'éditer un état indiquant la langue de correspondance choisie (allemand ou français). Celui-ci ne donne toutefois **aucune information fiable sur les compétences linguistiques** des agentes et des agents, la langue de correspondance choisie étant probablement simplement celle que les personnes préfèrent et comprennent le mieux.

Annexe 4 : proportion de femmes par unité administrative

		2019	2020	2021	2022	2023	2024
PARL/CF/CHA	Proportion totale	53,7%	56,4%	55,9%	57,7%	58,2%	59,9%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	45,3%	45,1%	44,9%	47,1%	47,6%	48,3%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	37,5%	37,0%	42,3%	40,7%	38,7%	40,7%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%	42,9%
DEEE (y compris OAC)	Proportion totale	47,5%	49,6%	50,0%	50,2%	48,4%	47,9%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	39,2%	39,3%	39,7%	39,9%	40,1%	39,9%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	23,3%	23,1%	20,4%	24,5%	28,4%	29,2%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	0,0%	0,0%	25,0%	35,7%	35,7%	30,8%
DSSI	Proportion totale	60,4%	63,8%	65,7%	65,6%	65,5%	66,9%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	53,9%	57,5%	57,9%	61,4%	59,9%	61,4%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	34,4%	40,0%	36,7%	45,5%	41,4%	35,7%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	70,0%	66,7%	55,6%	55,6%	55,6%	55,6%
DIJ	Proportion totale	55,1%	62,6%	63,1%	63,2%	63,9%	65,2%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	46,0%	52,7%	54,2%	55,0%	56,4%	56,5%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	33,3%	38,6%	41,6%	42,1%	42,9%	45,3%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	50,0%	48,4%	50,0%	54,8%	58,1%	57,6%
DSE	Proportion totale	33,6%	33,4%	33,7%	34,1%	34,0%	34,6%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	30,7%	31,6%	33,6%	35,9%	37,0%	37,7%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	24,5%	28,3%	29,6%	30,2%	28,6%	30,2%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	15,8%	15,8%	15,0%	19,0%	27,3%	31,8%
FIN	Proportion totale	51,8%	52,4%	52,5%	52,3%	52,4%	53,1%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	38,3%	38,4%	37,9%	37,8%	37,1%	39,0%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	19,6%	23,5%	24,1%	27,6%	23,0%	27,1%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	17,6%	15,8%	12,5%	12,5%	23,5%	21,4%
INC	Proportion totale	66,5%	66,3%	66,6%	67,5%	66,0%	65,9%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	60,2%	59,3%	58,7%	61,4%	62,0%	62,5%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	46,8%	44,7%	44,9%	42,7%	46,2%	47,9%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	9,1%	9,1%	18,2%	16,7%	25,0%	33,3%
DTT	Proportion totale	24,2%	24,2%	25,1%	25,7%	25,8%	26,5%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	29,2%	29,3%	29,8%	29,6%	28,4%	30,3%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	16,1%	18,0%	17,6%	18,2%	17,2%	18,3%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	23,5%	26,7%	23,5%	25,0%	25,0%	31,3%
JUS	Proportion totale	69,7%	70,6%	70,4%	71,4%	72,7%	72,6%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	57,5%	58,8%	59,0%	60,3%	60,8%	60,7%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	55,6%	60,0%	54,5%	54,5%	45,5%	41,7%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	48,2%	49,2%	49,4%	51,1%	52,8%	52,0%
Total canton	Proportion totale	46,7%	47,5%	48,0%	48,4%	48,2%	48,7%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	44,4%	45,5%	45,9%	47,1%	47,1%	47,6%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	30,7%	33,3%	34,0%	35,0%	34,6%	36,1%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	42,5%	42,8%	43,2%	45,1%	47,6%	47,9%

Exemple de lecture : en 2024, les femmes représentaient 52 pour cent de tous les cadres supérieurs des autorités judiciaires et du Ministère public (JUS).

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

		Femmes			Hommes		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
PARL/CF/ CHA	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	6,7%	13,8%	13,0%	3,0%	3,1%	1,5%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	32,2%	25,5%	23,9%	12,1%	10,9%	11,8%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	40,0%	41,5%	40,2%	19,7%	18,8%	13,2%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	21,1%	19,2%	22,8%	65,2%	67,2%	73,5%
DEEE (y compris OAC)	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	8,1%	9,1%	7,6%	6,3%	5,4%	5,5%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	18,0%	20,6%	19,6%	8,6%	8,2%	7,2%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	29,9%	31,1%	32,8%	18,9%	21,8%	23,0%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	44,0%	39,2%	40,0%	66,3%	64,5%	64,4%
DSSI	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	10,4%	3,5%	5,0%	5,7%	1,1%	1,1%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	25,7%	22,1%	19,8%	7,1%	7,9%	3,4%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	45,1%	46,5%	46,2%	32,6%	31,5%	32,6%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	18,7%	27,9%	29,1%	54,6%	59,6%	62,9%
DIJ	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	10,4%	9,3%	9,6%	2,4%	4,1%	4,1%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	21,9%	22,3%	22,3%	4,0%	5,8%	6,8%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	28,1%	31,2%	32,6%	24,5%	24,9%	24,3%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	39,6%	37,2%	35,5%	69,0%	65,2%	64,8%
DSE	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	11,1%	9,4%	8,2%	0,8%	0,7%	0,6%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	16,7%	16,3%	17,2%	1,7%	1,7%	2,0%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	25,1%	25,7%	25,0%	7,7%	7,8%	8,1%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	47,0%	48,7%	49,6%	89,8%	89,8%	89,4%
FIN	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	8,3%	7,8%	7,5%	1,3%	1,6%	1,1%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	19,7%	21,3%	21,1%	3,1%	3,7%	4,1%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	20,8%	22,0%	22,2%	14,0%	13,4%	13,6%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	51,2%	48,9%	49,2%	81,7%	81,3%	81,3%
INC	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	18,8%	11,1%	11,3%	5,8%	4,6%	4,8%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	29,9%	29,7%	30,1%	12,1%	11,8%	12,4%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	34,9%	39,5%	41,0%	30,2%	29,9%	31,2%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	16,4%	19,8%	17,6%	51,9%	53,7%	51,6%
DTT	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	8,1%	9,2%	5,5%	1,4%	1,2%	0,9%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	27,5%	29,4%	31,5%	2,3%	2,4%	2,6%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	33,8%	31,2%	32,8%	13,1%	11,9%	11,9%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	30,6%	30,3%	30,2%	83,2%	84,5%	84,6%
JUS	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	5,1%	4,7%	4,4%	1,8%	0,7%	1,4%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	25,7%	24,2%	24,6%	5,1%	7,9%	6,6%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	30,3%	31,7%	30,9%	28,2%	26,0%	28,6%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	38,8%	39,5%	40,1%	64,8%	65,4%	63,4%
Total canton	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	10,7%	8,7%	8,2%	2,2%	1,9%	1,8%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	22,2%	22,1%	22,4%	4,0%	4,2%	4,4%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	29,4%	30,8%	31,3%	14,6%	14,6%	15,0%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	37,7%	38,4%	38,2%	79,2%	79,3%	78,8%

Exemple de lecture : en 2024, 40,1 pour cent des femmes au service des autorités judiciaires et du Ministère public (JUS) travaillaient au moins à 90 pour cent.

Annexe 6 : fluctuation nette de 2022 à 2024 par office

	Fluctuation nette		
	2022	2023	2024
Conseil-exécutif	0,0%	0,0%	0,0%
Contrôle des finances	12,0%	17,7%	8,5%
Chancellerie d'Etat	5,9%	2,7%	5,4%
Services parlementaires du Grand Conseil	0,0%	0,0%	0,0%
Secrétariat général DEEE	3,6%	9,2%	6,0%
Office de l'agriculture et de la nature	4,9%	5,1%	3,2%
Office des affaires vétérinaires	10,8%	10,7%	3,0%
Office des forêts et des dangers naturels	8,1%	6,3%	3,5%
Office de l'économie	5,4%	11,7%	6,7%
Office de l'environnement et de l'énergie	3,6%	12,2%	0,0%
Laboratoire cantonal	4,5%	1,4%	7,3%
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (sans l'office de l'assurance-chômage)	5,6%	6,9%	3,9%
Secrétariat général DSSI	2,6%	5,9%	4,3%
Office de l'intégration et de l'action sociale	8,4%	10,9%	14,1%
Office de la santé	8,7%	3,2%	5,5%
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	7,3%	6,8%	8,8%
Secrétariat général DIJ et bureau des affaires ecclésiastiques et religieuses	0,0%	8,8%	13,6%
Office des services et des ressources	9,5%	n.v.	n.v.
Préfectures	5,3%	7,9%	6,2%
Bureaux du registre foncier	3,9%	9,3%	4,9%
Office du registre du commerce	0,0%	8,1%	0,0%
Office des poursuites et des faillites	2,5%	17,0%	10,7%
Office des affaires communales et de l'organisation du territoire	11,0%	2,2%	5,5%
Office des mineurs	15,3%	15,7%	14,4%
Office juridique DIJ	0,0%	7,1%	13,6%
Office des assurances sociales	7,4%	19,4%	11,3%
Offices de l'information géographique	2,3%	2,4%	0,0%
Direction de l'intérieur et de la justice	7,6%	6,7%	9,1%
Direction de l'intérieur et de la justice	5,9%	11,2%	9,6%

	2022	2023	2024
Secrétariat général DSE	1,6%	0,0%	1,5%
Police cantonale (POCA)	3,4%	3,8%	2,4%
Office de la circulation routière et de la navigation	4,1%	5,9%	4,8%
Office de l'exécution judiciaire	7,6%	10,8%	9,0%
Office de la population	2,9%	3,0%	4,1%
Office de la sécurité civile, du sport et des affaires militaires	2,6%	6,2%	3,7%
Direction de la sécurité	4,3%	5,3%	4,1%
Secrétariat général FIN	0,0%	8,2%	19,5%
Administration des finances	3,4%	3,3%	4,6%
Intendance des impôts	5,5%	5,7%	6,2%
Office du personnel	3,3%	5,3%	7,5%
Office d'informatique et d'organisation	7,6%	13,8%	13,3%
Direction des finances	5,4%	6,5%	7,2%
Secrétariat général INC	2,2%	12,5%	7,8%
Office de l'école obligatoire et du conseil	6,0%	7,6%	6,3%
Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle	4,5%	7,9%	6,5%
Office de l'enseignement supérieur	14,7%	5,8%	2,9%
Office de la culture	4,5%	2,5%	2,6%
Office des services centralisés	5,5%	4,7%	7,1%
Direction de l'instruction publique et de la culture	4,9%	7,2%	6,1%
Secrétariat général DTT	4,2%	12,6%	2,5%
Office juridique	8,1%	4,5%	0,0%
Office des eaux et des déchets	6,9%	4,7%	0,7%
Office des ponts et chaussées	3,7%	3,8%	5,3%
Office des transports publics et de la coordination des transports	4,9%	0,0%	14,3%
Office des immeubles et des constructions	10,6%	7,7%	3,7%
Direction des travaux publics et des transports	5,1%	5,1%	4,3%
Juridictions civile et pénale	4,1%	9,1%	8,1%
Tribunal administratif	4,2%	6,9%	9,2%
Ministère public	4,1%	7,8%	7,8%
Direction de la magistrature	5,1%	6,8%	2,1%
Autorités judiciaires et Ministère public	4,2%	8,3%	7,8%
Autorité de surveillance de la protection des données	0,0%	0,0%	12,8%
Total personnel cantonal	4,9%	6,8%	5,8%

Remarque : il est difficile de comparer les taux de fluctuation de 2024 avec ceux des années précédentes, car leur méthode de calcul a été corrigée en 2023. Jusqu'en 2022, ils ne rendaient pas compte de la fluctuation réelle, car les personnes en apprentissage ou en stage étaient comptées dans le nombre d'engagements moyen, mais pas dans les départs du service du canton. Le taux de fluctuation du canton, et celui de chacune des Directions, a augmenté en 2023, ce qui est en partie imputable à cette correction.