



Kanton Bern
Canton de Berne

Personnel cantonal

Rapport 2024 sur les ressources humaines

Administration du canton de Berne

Office du personnel du canton de Berne

Année sous rapport : 2023



24

L'essentiel en quelques chiffres

Indicateur	Valeur en 2022	Valeur en 2023	Évolution par rapport à 2022
Effectif	12 513	12 354	➡ - 159 personnes
Effectif en équivalents plein temps (EPT)	10 331	10 189	➡ - 142 EPT
Pourcentage d'agentes et agents de langue française	8,1 %	8,3 %	➡ + 0,2 point
Âge moyen	44,6 ans	44,9 ans	➡ + 0,3 an
Ancienneté moyenne	12,2 ans	12,0 ans	➡ - 0,2 an
Pourcentage de femmes	48,4 %	48,2 %	➡ - 0,2 point
Pourcentage de temps partiel	40,9 %	40,3 %	➡ - 0,6 point
Pourcentage de personnes en apprentissage	3,2 %	2,9 %	➡ - 0,3 point
Fluctuation brute	7,7 %	9,3 %	➡ + 1,6 point
Fluctuation nette	4,9 %	6,8 %	➡ + 1,9 point
Solde horaire (horaire annualisé, vacances et CET)	21,9 jours / EPT	22,2 jours / EPT	➡ + 0,3 jour
Absences pour maladie	9,2 jours / EPT	8,0 jours / EPT	➡ - 1,2 jour
Absences pour accident	1,0 jour / EPT	1,0 jour / EPT	➡ + / - 0 jour
Journées de perfectionnement	6,1 jours / EPT	6,2 jours / EPT	➡ + 0,1 jour
Progression moyenne du traitement	3,2 échelons	2,8 échelons	➡ - 0,4 échelon

Sommaire

1.	Finalité du rapport sur les ressources humaines.....	1
2.	Effectif et coûts de personnel	2
2.1	Effectif du canton	2
2.2	Comparaison entre effectifs autorisés et effectifs réels	3
2.3	Évolution des effectifs	4
2.4	Bilinguisme	5
2.5	Coût moyen du traitement par équivalent plein temps	5
3.	Structure du personnel.....	6
3.1	Répartition par tranche d'âge, âge moyen et ancienneté	6
3.2	Répartition des sexes	9
3.3	Proportion de personnes travaillant à temps partiel	10
3.4	Proportion de personnes en apprentissage	12
4.	Départs.....	13
4.1	Fluctuation brute et fluctuation nette	13
4.2	Résultats de l'enquête sur les départs	15
5.	Travail à domicile et travail mobile	18
6.	Soldes horaires et provisions	20
6.1	Soldes de l'horaire de travail annualisé, de vacances et du compte épargne-temps.....	20
6.2	Provisions pour les soldes de l'horaire annualisé, de vacances et des comptes épargne-temps.....	22
7.	Absences pour cause de maladie ou d'accident.....	23
8.	Activités de perfectionnement	26
9.	Progression des traitements	27
9.1	Répartition des appréciations.....	27
9.2	Analyse par niveau d'appréciation.....	28
Annexe 1 : Commentaire de l'évolution des effectifs		30
Annexe 2 : Effectif par office et par classe de traitement		37
Annexe 3 : Effectif par classe de traitement et par langue de correspondance.....		39
Annexe 4 : Proportion de femmes par unité administrative.....		40
Annexe 5 : Proportion du personnel travaillant à temps partiel par sexe		41
Annexe 6 : Fluctuation nette de 2021 à 2023 par office.....		42

1. Finalité du rapport sur les ressources humaines

Avec le rapport sur les ressources humaines, l'Office du personnel publie chaque année les principaux indicateurs relatifs au personnel cantonal bernois, plus précisément au personnel des sept Directions, de la Chancellerie d'État et de la Direction de la magistrature. Ce document est non seulement une source d'information à destination des parties intéressées, mais aussi un outil de vérification de l'efficacité de la stratégie relative au personnel 2020 à 2023, adoptée en décembre 2019 par le Conseil-exécutif. Les indicateurs de résultat sont signalés comme tels et évalués dans ce rapport.

2. Effectif et coûts de personnel

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

2.1 Effectif du canton

Le tableau 1 synthétise les effectifs cantonaux au 31 décembre 2023.

	Effectifs en 2023					
	en personnes			en équivalents plein temps (EPT)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Conseil-exécutif	4	3	7	4,0	3,0	7,0
Contrôle des finances	13	10	23	12,7	8,0	20,7
Chancellerie d'Etat	43	61	104	37,2	42,5	79,7
Services parlementaires du Grand Conseil	8	28	36	5,7	15,3	21,0
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement	741	767	1'508	632,5	557,1	1'189,6
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	88	179	267	77,1	133,7	210,7
Direction de l'intérieur et de la justice	380	712	1'092	344,8	546,8	891,5
Direction de la sécurité	2'935	1'619	4'554	2'823,5	1'212,4	4'035,9
Direction des finances	569	629	1'198	530,3	501,6	1'031,9
Direction de l'instruction publique et de la culture	515	1'159	1'674	411,3	721,3	1'132,7
Direction des travaux publics et des transports	645	231	876	611,0	161,1	772,1
Autorité de surveillance de la protection des données	5	4	9	4,2	2,3	6,5
Autorités judiciaires et Ministère public	289	717	1'006	248,1	542,0	790,2
Total	6'235	6'119	12'354	5'742,3	4'447,0	10'189,4
Institutions cantonales d'aide à l'enfance et à la jeunesse (Direction de l'intérieur et de la justice) ¹	86	130	216	63,8	82,1	145,9
Centre pédagogique de logopédie et d'entr. auditif (Direction de l'instruction publique et de la culture) ¹	16	58	74	11,5	21,9	33,4

Tableau 1 : Effectifs cantonaux par Direction

¹ 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 Kôniz-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 effectifs autorisés et effectifs réels

Les effectifs autorisés correspondent à l'état des postes approuvé par le Conseil-exécutif. La somme des postes à durée indéterminée ne doit pas être supérieure aux effectifs autorisés. Le membre du Conseil-exécutif qui en a la compétence peut cependant approuver des engagements à durée déterminée entraînant leur dépassement temporaire.

Le tableau 2 compare les effectifs autorisés aux effectifs réels au 31 décembre 2023

	Comparaison effectifs autorisés-effectifs réels 2023				
	Effectifs réels décembre 2023			Effectifs autorisés	
	Engagements de durée indéterminée	Engagements de durée déterminée	Total	Effectifs autorisés	Écart
Conseil-exécutif	7.0	0.0	7.0	7.0	0.0
Contrôle des finances	20.7	0.0	20.7	24.0	-3.3
Chancellerie d'Etat	75.3	4.3	79.6	81.5	-1.9
Services parlementaires du Grand Conseil	19.4	1.6	21.0	19.7	1.3
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (sans l'office de l'assurance-chômage)	735.2	45.7	780.9	772.6	8.3
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	179.6	31.2	210.7	191.2	19.5
Direction de l'intérieur et de la justice	855.0	36.5	891.5	879.7	11.9
Direction de la sécurité	3'841.3	194.6	4'035.9	4'117.8	-81.9
Direction des finances	998.1	33.7	1'031.9	1'041.3	-9.4
Direction de l'instruction publique et de la culture	1'001.5	131.2	1'132.7	1'061.9	70.7
Direction des travaux publics et des transports	756.2	15.9	772.1	790.2	-18.1
Autorité de surveillance de la protection des données	6.5	0.0	6.5	6.7	-0.2
Autorités judiciaires et Ministère public	726.1	64.0	790.2	796.7	-6.5
Total I	9'222.0	558.6	9'780.6	9'790.2	-9.6
Office de l'assurance-chômage (Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement)			408.7		
Total II			10'189.4		

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

Les effectifs autorisés sont les ressources humaines nécessaires au canton pour accomplir ses tâches permanentes. Fin 2023, ils dépassaient les effectifs réels de 9,6 équivalents plein temps (EPT), la situation variant selon les Directions. Les réserves parfois faibles ou inexistantes témoignent de la tension persistante sur le plan des ressources.

2.3 Évolution des effectifs

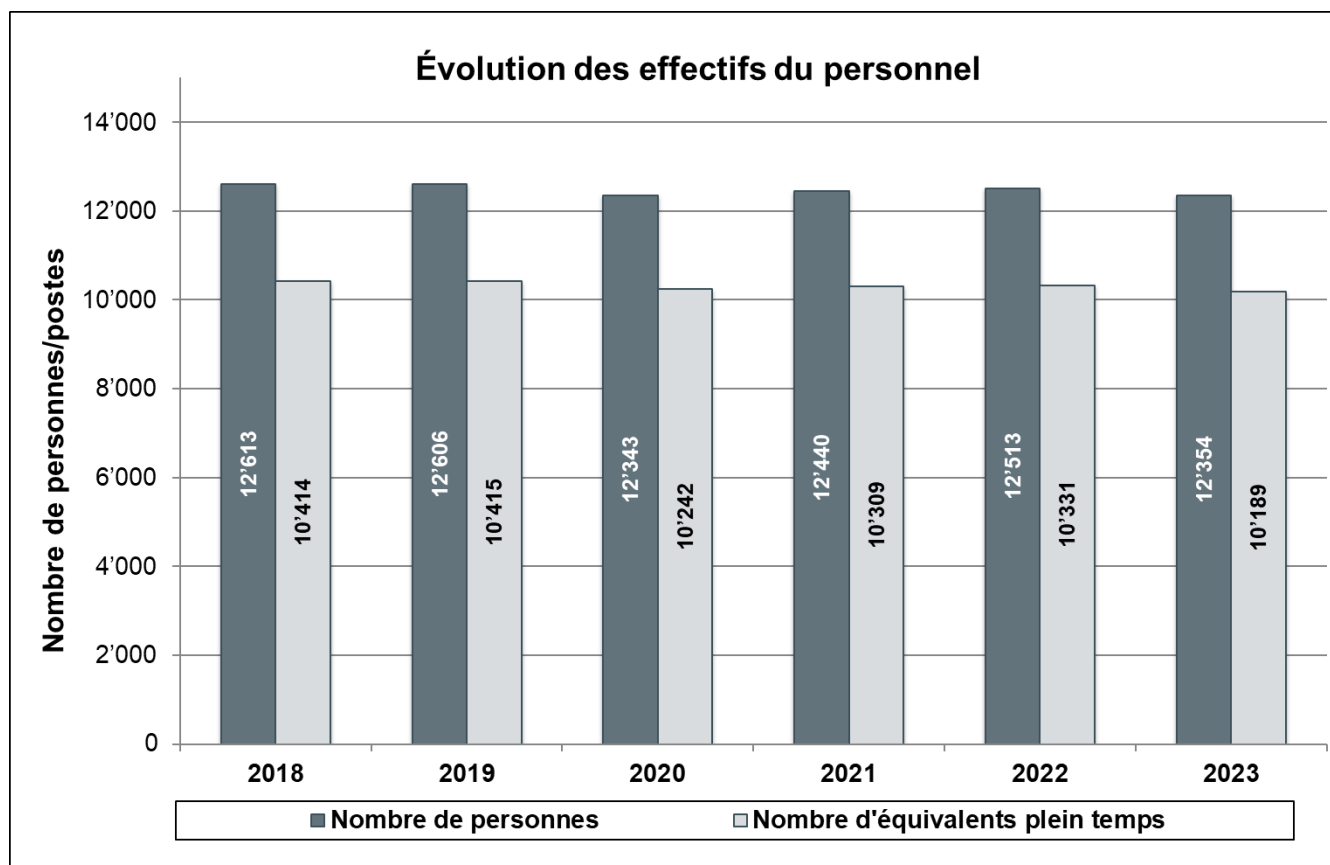


Illustration 1 : Évolution des effectifs cantonaux de 2018 à 2023

Fin 2023, le canton comptait 10 189,4 EPT, soit 142 de moins qu'en 2022. Cependant, les chiffres de 2022 englobaient encore le personnel des institutions cantonales d'aide à l'enfance et à la jeunesse, qui, suite à la révision de la loi sur les prestations particulières d'encouragement et de protection destinées aux enfants (LPEP ; RSB 213.319), sont dispensées depuis 2023 de l'obligation de faire figurer leurs effectifs dans l'état des postes. Sans les compter, les effectifs 2022 s'élèveraient à 10 131,1 EPT. À conditions égales, les effectifs ont donc augmenté de 58,3 EPT en 2023.

Cette progression s'explique par l'accroissement des besoins en ressources humaines dans diverses Directions. Ainsi, la Direction de la sécurité a créé 35,9 EPT, dont 35,1 sont imputables au renforcement des effectifs de la Police cantonale en application de la motion Wüthrich. À la Direction des finances (+ 27,6 EPT), la hausse est principalement imputable à l'Intendance des impôts, qui a notamment créé des postes pour rattraper ses retards dans la taxation des entreprises et dans les impositions à la source et en a pourvu certains qui étaient vacants fin 2022. De même, les effectifs de la Direction de l'instruction publique et de la culture ont augmenté de 28,7 EPT, constituant pour la plupart des postes à durée déterminée. En revanche, la Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement a réduit ses effectifs de 56,9 EPT par rapport à l'année précédente, essentiellement à l'Office de l'assurance chômage, du fait du taux de chômage historiquement bas. L'annexe 1 fournit des informations détaillées sur l'évolution des effectifs.

2.4 Bilinguisme

Fin 2023, 8,3 pour cent des personnes employées à l'administration cantonale avaient choisi le français comme langue de correspondance. Ce pourcentage a donc augmenté par rapport à l'année précédente (8,1%). 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 2023, le traitement brut annuel moyen pour un plein temps s'élevait à 108 970 francs (13^e mois de traitement 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).

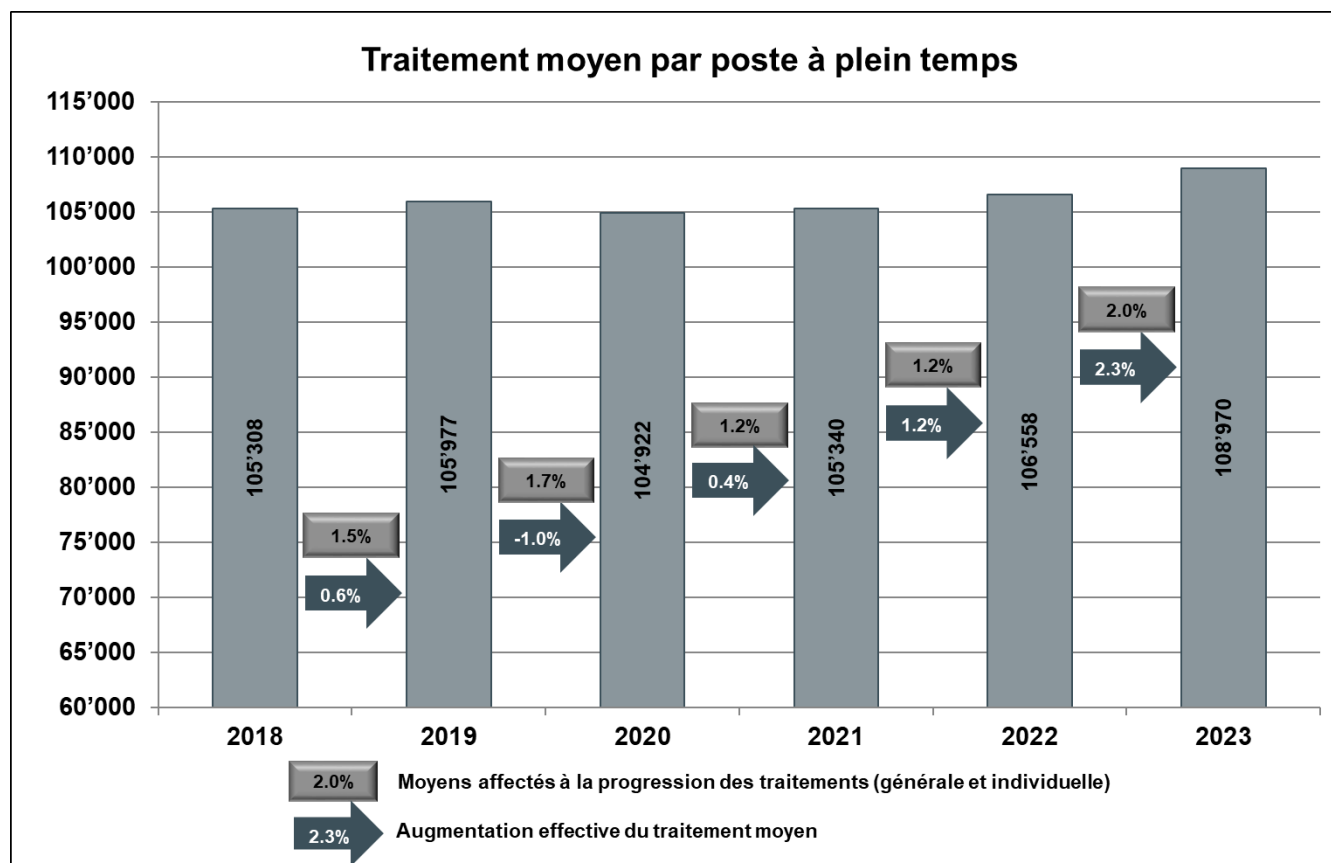


Illustration 2 : Traitement moyen du personnel cantonal pour un équivalent plein temps

De 2018 à 2023, les traitements ont augmenté en moyenne de 3662 francs en valeur nominale, soit de 3,5 pour cent. Sur la même période, le canton a affecté au total 7,6 pour cent de la masse salariale aux mesures salariales. 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 situation effective. Au canton de Berne, le traitement médian (CHF 103 653 en 2023) est inférieur de 5000 francs au traitement moyen.

³ Gains dégagés lorsque des agents et agentes 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), dont le nombre peut beaucoup varier d'une année à l'autre, ne sont pas prises en compte pour calculer les indicateurs structurels. Il en va de même des personnes en formation (apprenti·e·s, stagiaires, aspirants et aspirantes de police, etc.). Cependant, ces indicateurs peuvent varier au fil du temps pour des raisons liées à la structure de l'organisation (cf. Évolution des effectifs du personnel, annexe 1).

3.1 Répartition par tranche d'âge, âge moyen et ancienneté

Les trois illustrations ci-après montrent l'évolution de la répartition des effectifs cantonaux par tranche d'âges ainsi que l'évolution de la moyenne d'âge et d'ancienneté. La proportion de personnes âgées de 51 à 60 ans perd 1,3 point de pour cent par rapport à l'année précédente. Pour des raisons démographiques, cette tranche d'âge reste néanmoins la plus représentée (27,6% du personnel). Pour la même raison, la part des plus de 60 ans est en constante augmentation depuis trois ans et a pour la première fois dépassé les 10 pour cent en 2023. La proportion de personnes de 31 à 40 ans et de 41 à 50 ans, qui avait également augmenté les années précédentes, s'est à peu près stabilisée au niveau de 2022, tandis que celle des personnes de 21 à 30 ans progresse de 0,7 point de pour cent, après avoir reculé l'année précédente.

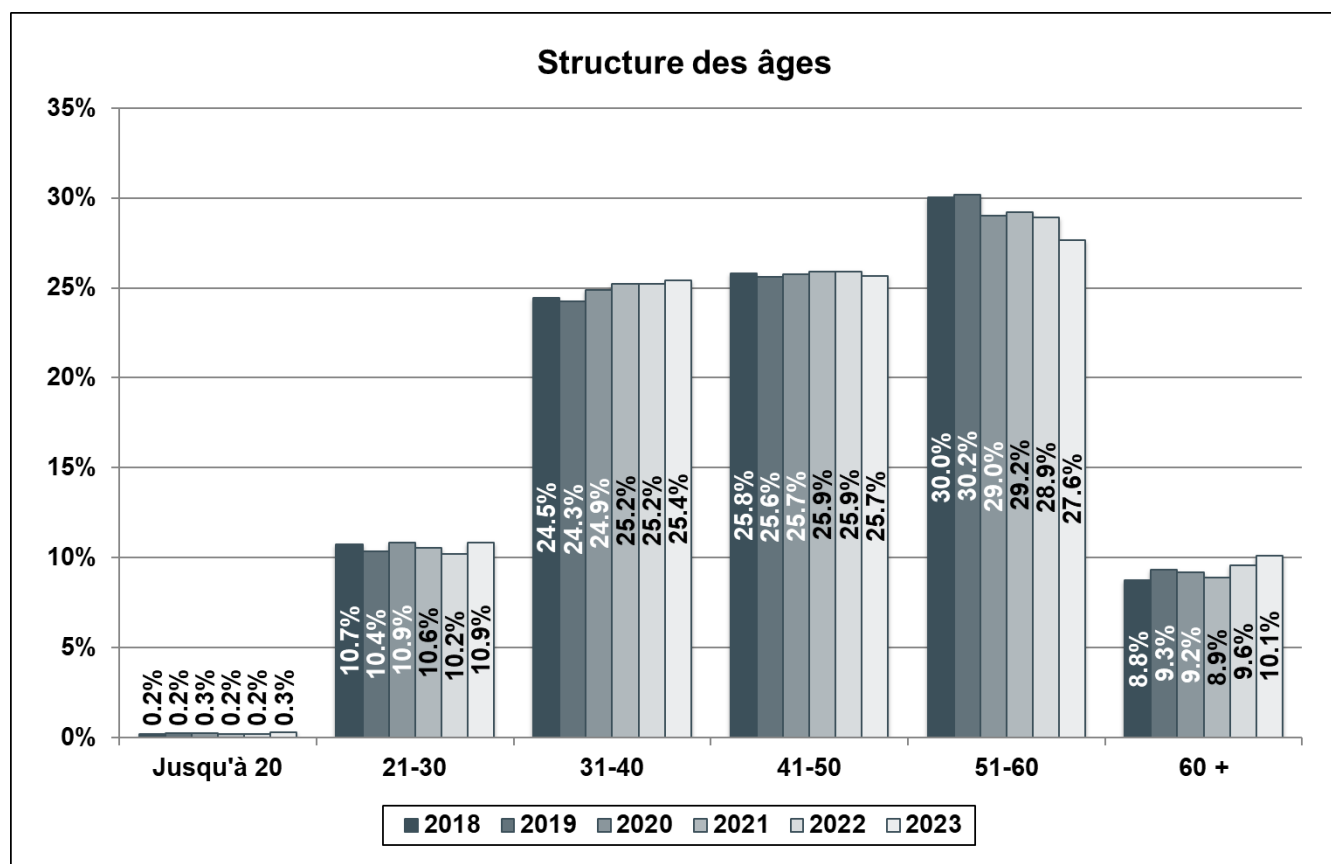


Illustration 3 : Répartition du personnel cantonal par classe d'âge

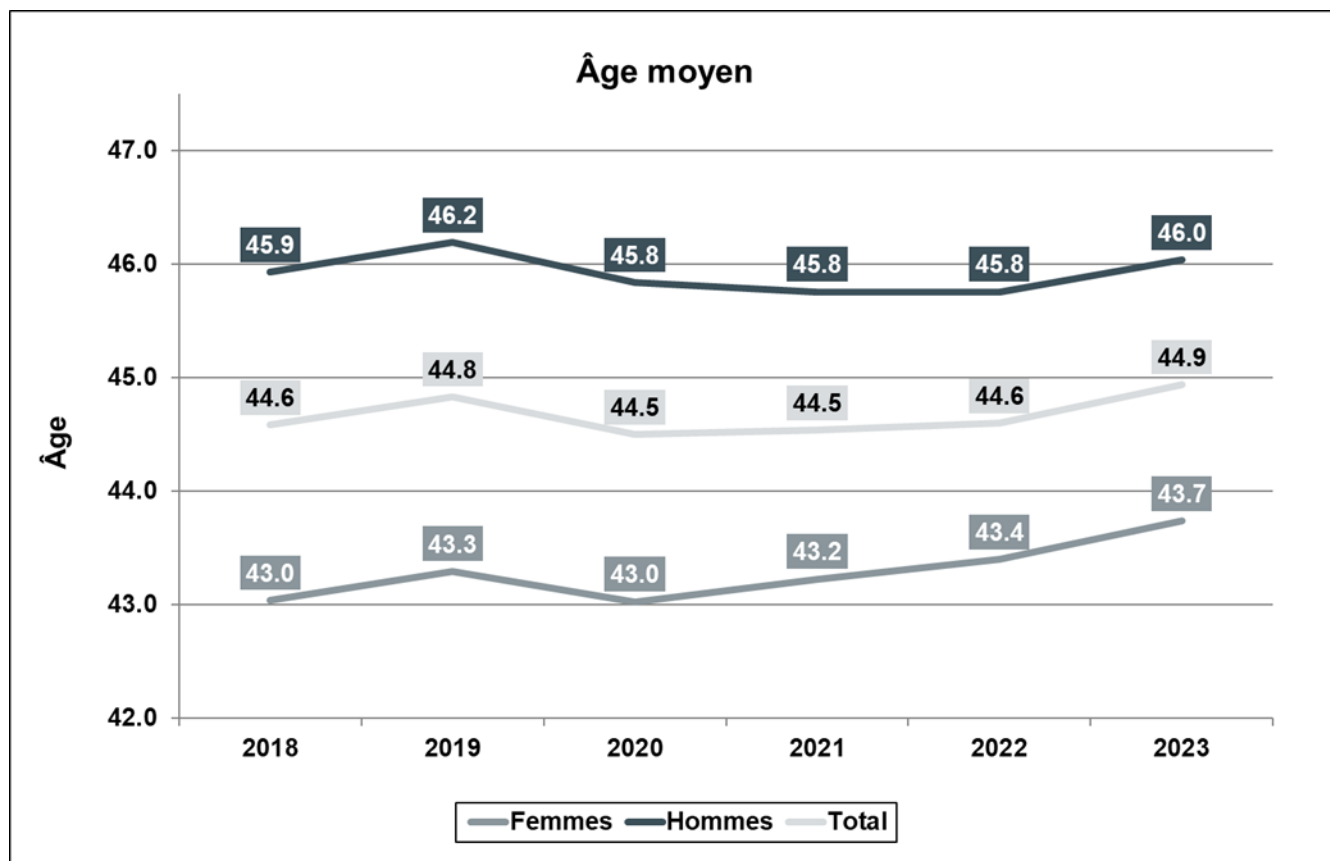


Illustration 4 : Âge moyen du personnel cantonal

L'âge moyen du personnel cantonal a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente pour s'établir à 44,9 ans fin 2023. Cette évolution vaut pour les deux sexes : l'âge moyen des femmes est passé à 43,7 ans, soit près de 3 mois demi de plus que l'année précédente, celui des hommes à 46 ans.

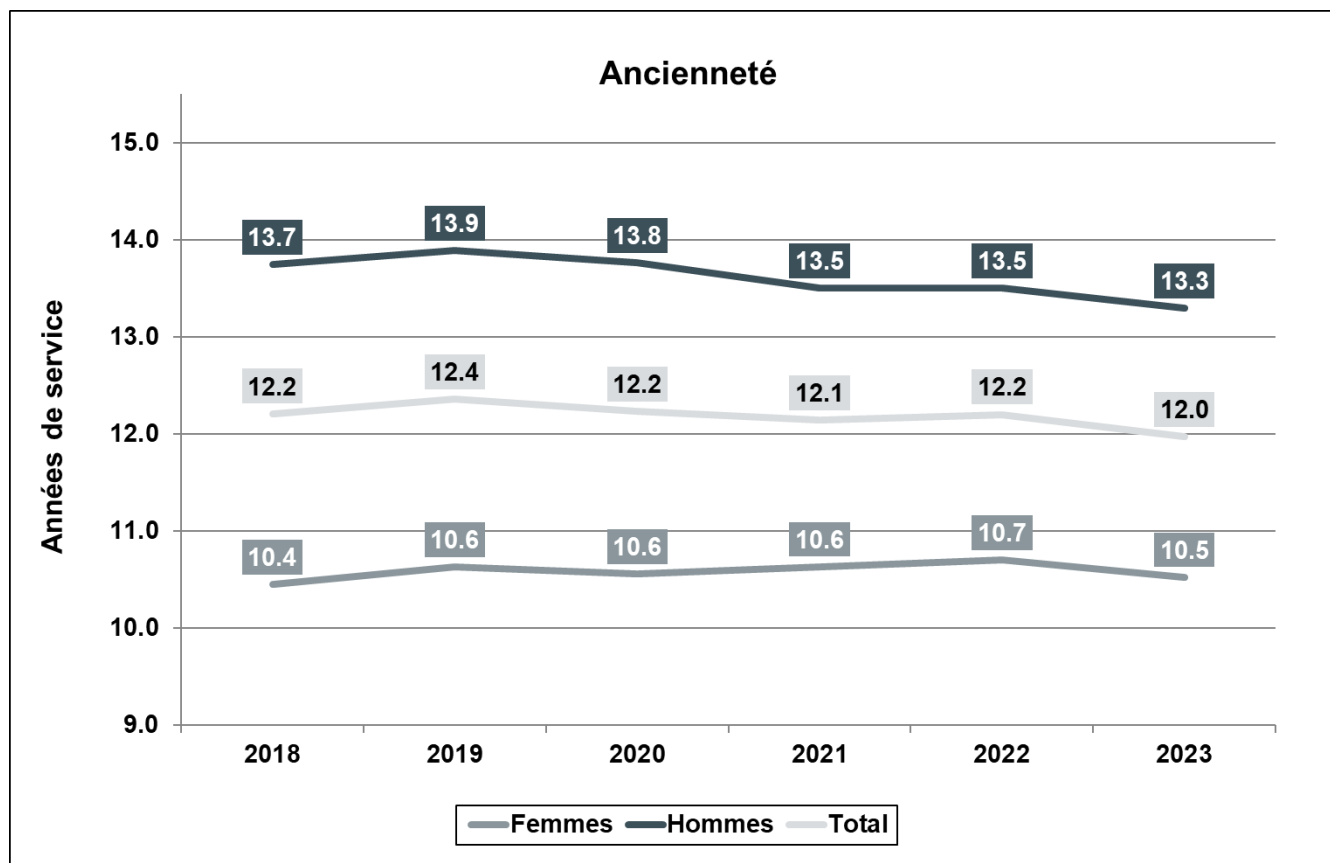


Illustration 5 : Ancienneté du personnel cantonal

Après une hausse en 2022, l'ancienneté moyenne des femmes comme des hommes a légèrement diminué en 2023 (- 2 mois et demi), pour s'établir respectivement à 10,5 et 13,3 ans, ce qui donne une ancienneté moyenne générale de 12 ans. Cette évolution reflète l'augmentation du taux de fluctuation (cf. point 4.1) : l'ancienneté recule en raison d'un taux de renouvellement du personnel plus important en 2023.

3.2 Répartition des sexes

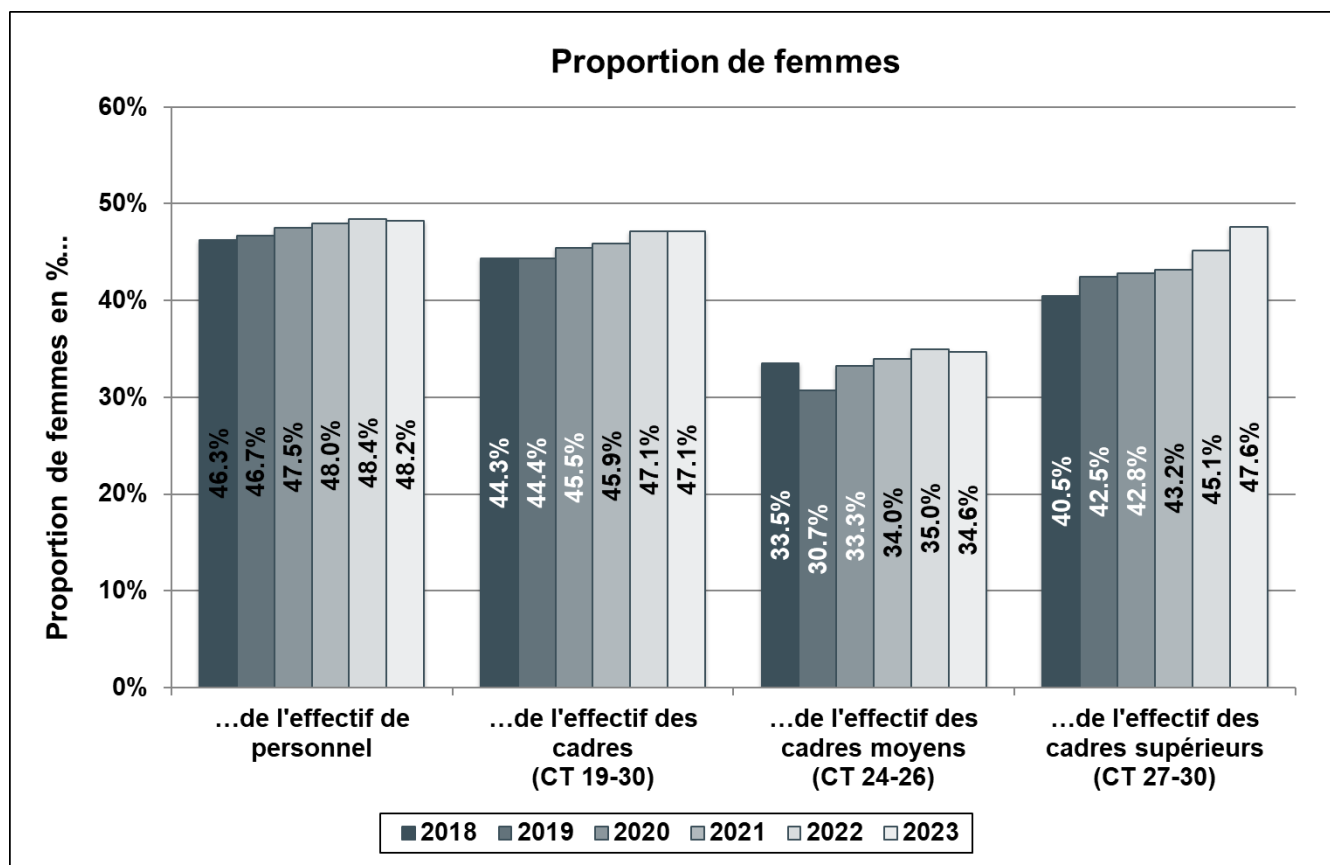


Illustration 6 : Proportion de femmes dans le personnel cantonal

En 2023, les femmes représentent 48,2 pour cent du personnel cantonal, légèrement moins qu'en 2022 (- 0,2 point).

Cette tendance ne se retrouve pas dans les classes de traitement supérieures (CT 27 à 30), où la progression de femme de ces dernières années se poursuit. Signalons toutefois que les personnes des classes de traitement supérieures (CT 24 à 30) sont peu nombreuses, si bien que d'infimes variations en valeur absolue ont un impact significatif sur les valeurs relatives.

Dans l'ensemble du personnel d'encadrement (CT 19 à 30), la proportion de femmes est stable. En revanche, elle diminue de 0,4 point parmi les cadres moyens (CT 24 à 26), pour s'établir à 34,6 pour cent fin 2023.

Vu que les Directions sont très hétérogènes en matière de représentativité des genres, certaines employant nettement plus de personnes de l'un ou l'autre des deux sexes, il faut nuancer ces résultats. L'annexe 4 fournit donc des données complémentaires sur l'évolution de la proportion de femmes dans chaque Direction.

3.3 Proportion de personnes travaillant à temps partiel

Les illustrations 7 et 8 indiquent la part du personnel cantonal travaillant à temps partiel (degré d'occupation inférieur à 90%).

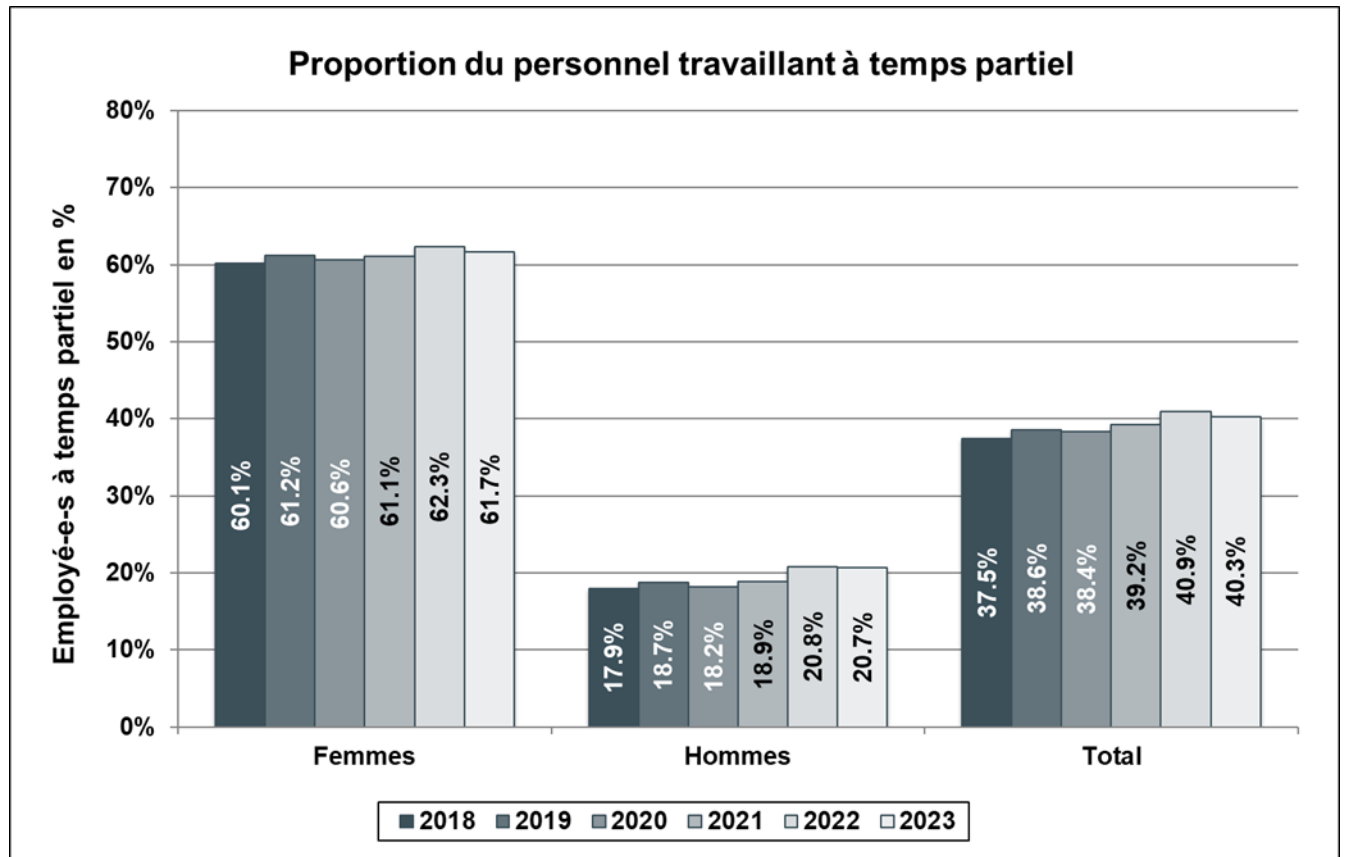


Illustration 7 : Proportion de personnes à temps partiel dans le personnel cantonal

Le pourcentage de personnes à temps partiel a reculé de 0,6 point par rapport à l'année précédente, pour s'établir à 40,3 pour cent fin 2023. Cette baisse concerne surtout les femmes (- 0,6 point), le taux n'ayant pratiquement pas changé chez les hommes (- 0,1 point). Le temps partiel reste nettement majoritaire chez les femmes, qui étaient trois fois plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel en 2023 (61,7% contre 20,7%).

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.

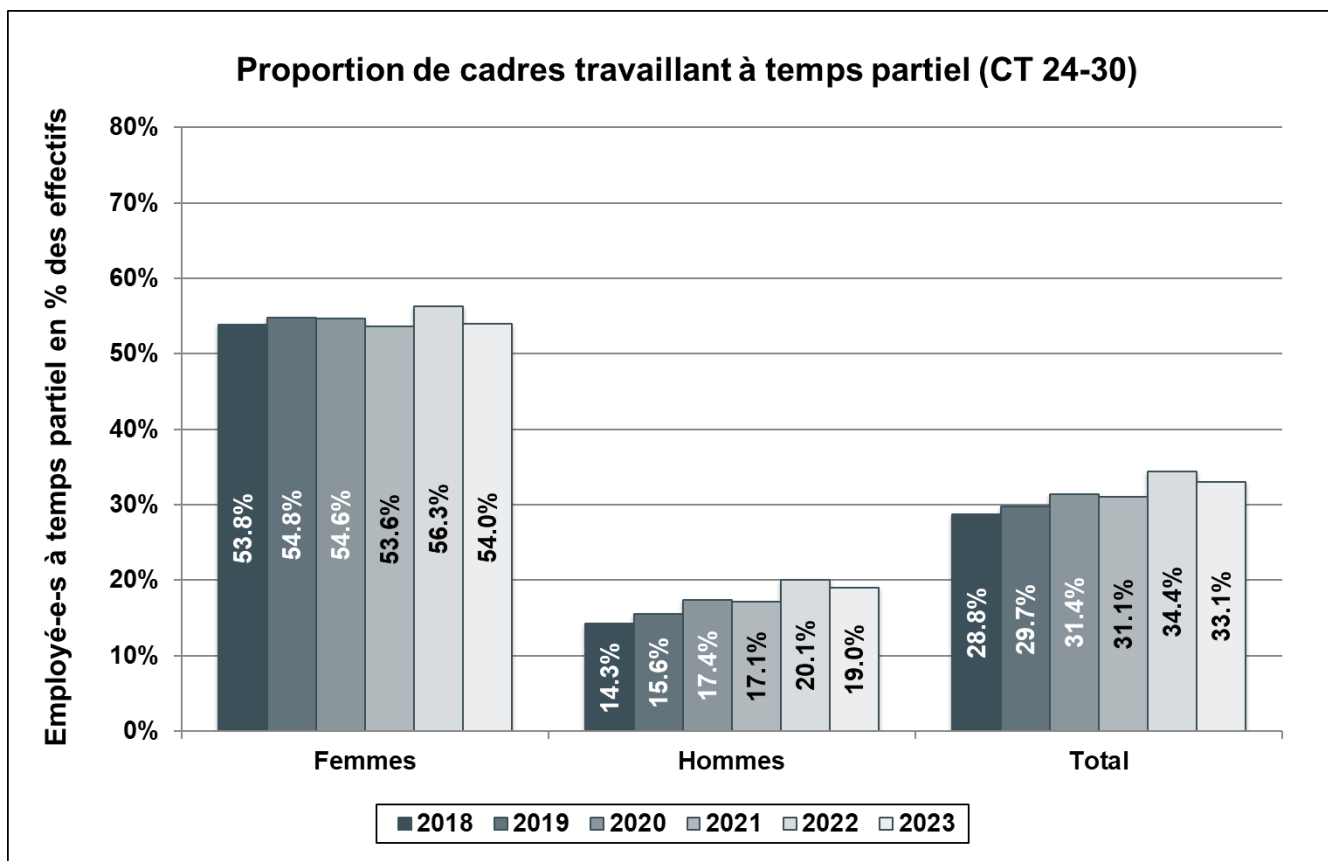


Illustration 8 : Proportion de cadres (classes de traitement 24 à 30) travaillant à temps partiel

L'illustration 8 indique le pourcentage du travail à temps partiel parmi les personnes des classes de traitement supérieures (24 à 30), qui comprennent à la fois les cadres dirigeants et les cadres fonctionnels. En 2023, ce taux a diminué de 1,3 point par rapport à l'année précédente. Cette tendance s'observe tant chez les femmes (- 2,3 points) que chez les hommes (- 1,1 point). Comme dans l'ensemble du personnel cantonal, le temps partiel est très genré à ce niveau hiérarchique : 54 pour cent de femmes contre 19 pour cent d'hommes, autrement dit presque trois fois plus.

Stratégie relative au personnel 2020 à 2023

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

L'évolution de la part de postes à temps partiel est un indicateur significatif de réalisation de cet objectif. Elle est réjouissante. Avec un taux global de 40,3 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 des années pour créer un cadre propice pour concilier travail, famille et vie privée. Il propose notamment des horaires flexibles et la législation sur le personnel permet de réduire son degré d'occupation après une naissance ou une adoption. Le Conseil-exécutif a par ailleurs adopté une stratégie de promotion du télétravail, qui est un atout majeur pour mieux concilier vie professionnelle et vie de famille.

3.4 Proportion de personnes en apprentissage

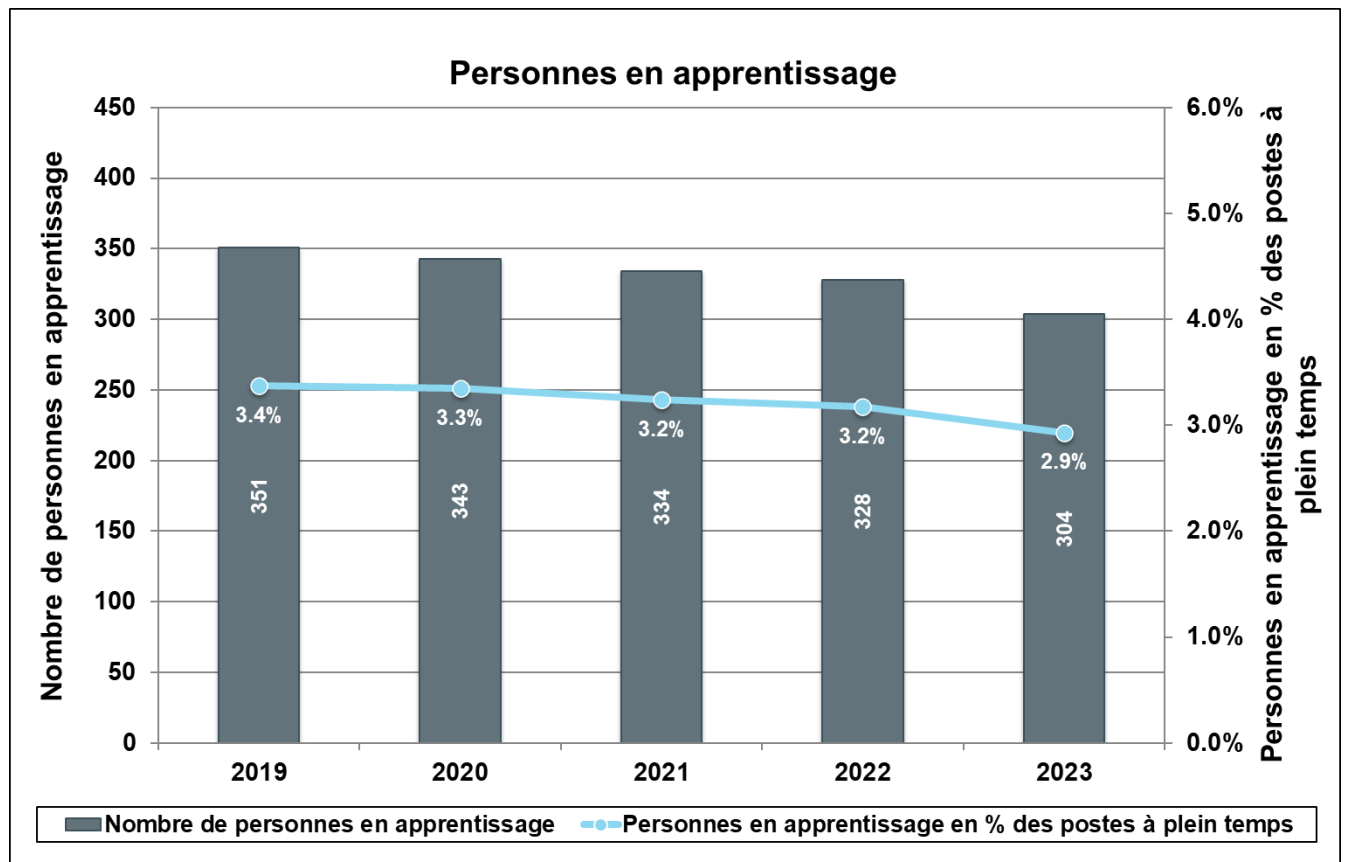


Illustration 9 : Proportion de personnes en apprentissage entre 2019 et 2023

Au total, 304 personnes étaient en apprentissage dans l'administration du canton de Berne durant l'année scolaire 2023-2024, ce qui représente 2,9 pour cent de l'effectif (en équivalents plein temps). Le nombre de contrats d'apprentissage a une fois encore légèrement reculé par rapport à 2022. La tendance de 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 304 personnes en apprentissage, 24, soit 7,9 pour cent, sont de langue française. Ce pourcentage est stable par rapport à l'année précédente.

4. Départs

4.1 Fluctuation brute et fluctuation nette

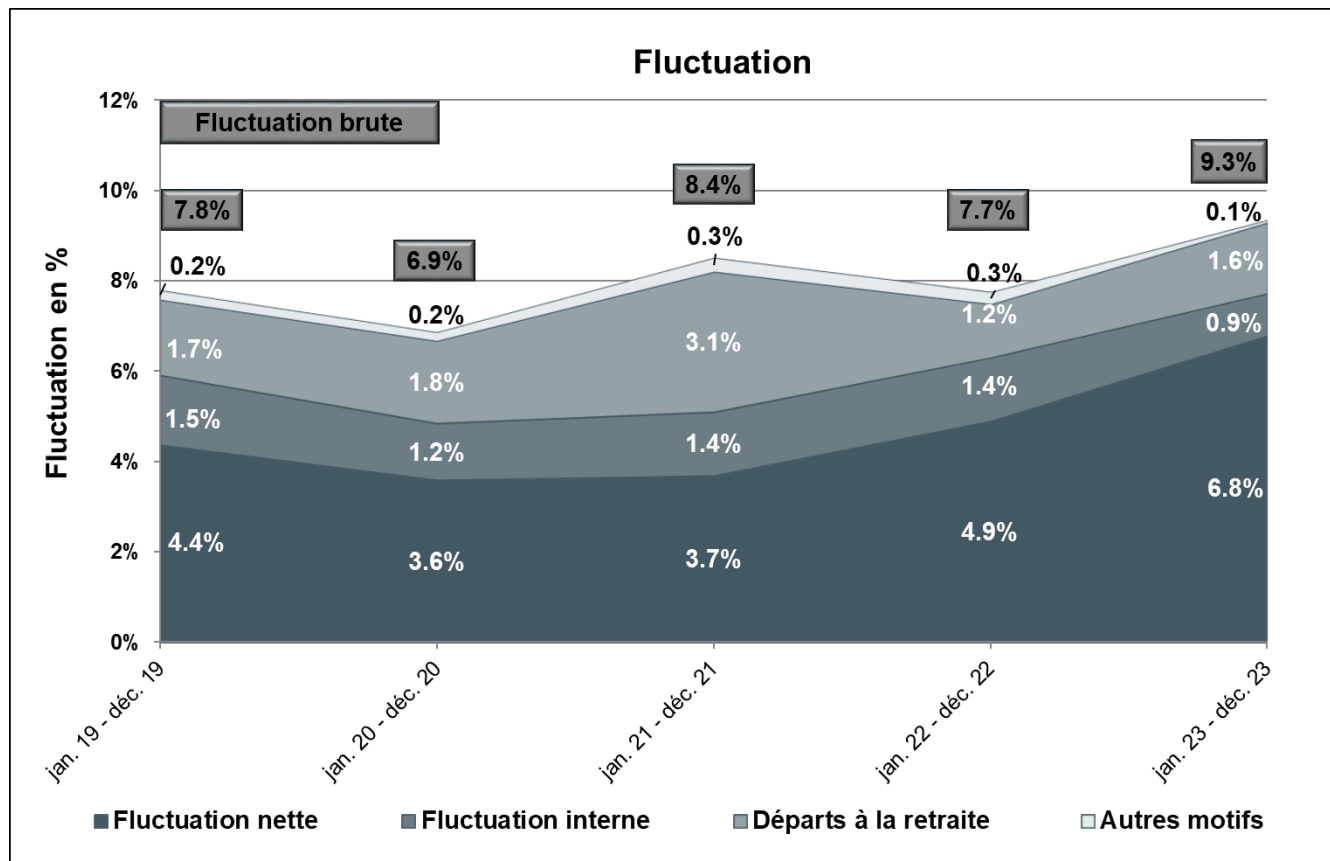


Illustration 10 : Taux de fluctuation du personnel cantonal

L'illustration 10 présente l'évolution des différents indicateurs de fluctuation. Par rapport à 2022, le taux de fluctuation brute, qui représente le pourcentage total de personnes ayant quitté le service du canton, a progressé de 1,6 point, pour s'établir à 9,3 pour cent. C'est son plus haut niveau sur la période considérée (5 dernières années). Ce bond s'explique en particulier par le taux de fluctuation nette.

Le taux de **fluctuation nette** correspond au pourcentage de personnes ayant quitté le service du canton pour un autre employeur (c'est-à-dire hors départs à la retraite et transferts internes). Il s'établit à 6,8 pour cent en 2023, soit 1,9 point de plus qu'en 2022. Sur le long terme, il se situe généralement autour des cinq pour cent. Mais il a beaucoup fluctué ces trois dernières années. Au canton comme dans de nombreuses autres entreprises, il a été exceptionnellement bas en 2021, probablement en raison de la pandémie de Covid-19, durant laquelle la propension à changer d'emploi était sans doute plus faible (inquiétude générale au début de la pandémie, recul des offres d'emploi, recrutements difficiles sans contacts directs, etc.). La fin de la pandémie et la pénurie actuelle de main d'œuvre qualifiée sur le marché du travail sont certainement à l'origine d'un effet de rattrapage, expliquant la forte progression du taux de fluctuation des effectifs en 2023.

L'annexe 6 présente le taux de fluctuation nette des trois dernières années par office.

Le taux de **fluctuation interne** est de 0,9 pour cent en 2023, soit 0,5 point de moins qu'en 2022. Il n'est calculé que sur la base des départs pour une autre Direction ou un autre office; les transferts et promotions au sein d'un même office ou d'une même organisation ne sont pas pris en compte. Son niveau effectif est donc vraisemblablement supérieur.

Les **départs à la retraite** représentent 1,6 pour cent en 2023, soit 0,4 point de plus qu'en 2022. 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 d'avant, en raison de l'arrivée à échéance, 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 ne rentrant pas dans ces catégories (décès et non-reprise du travail après une absence prolongée, comme un congé de maternité).

Stratégie relative au personnel 2020 à 2023

Dans la stratégie relative au personnel, le Conseil-exécutif s'est fixé l'objectif de donner un profil clair au canton de Berne sur le marché de l'emploi, afin d'attirer les différents groupes cibles et de fidéliser les talents (objectif n° 5). Sur ce plan, il faut continuer à observer l'évolution de la situation.

Les indicateurs de fluctuation permettent d'estimer la capacité du canton de Berne à fidéliser son personnel. Un faible taux de fluctuation témoigne de la satisfaction ou de la loyauté du personnel. Les taux de fluctuation du canton de Berne sont comparables à ceux des autres employeurs, en particulier la fluctuation nette, sur laquelle il est le plus facile d'agir. La fidélité relativement élevée du personnel cantonal est en outre corroborée par l'ancienneté moyenne, supérieure à celle enregistrée par d'autres employeurs (voir illustration 5).

4.2 Résultats de l'enquête sur les départs

Un « suivi des départs » a été mis en place en 2010. Dans ce cadre, 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'engagement⁴. L'objectif est d'analyser les résultats, afin d'en dégager le plus tôt possible les tendances et les mesures à prendre, puis d'en informer les cadres dirigeants pour ce qui concerne leur domaine. Ce suivi fournit des données qualitatives, comme les motifs de départ, qui viennent compléter les indicateurs purement quantitatifs de fluctuation du personnel et permettent de dégager d'éventuelles mesures.

Cette enquête vient en outre étayer certains résultats des sondages réalisés périodiquement auprès du personnel, voire permet d'identifier les tendances en amont, c'est-à-dire entre deux sondages. Elle constitue donc un précieux instrument de gestion qualitative du personnel.

L'illustration 11 synthétise les conclusions du rapport rendant compte du suivi des départs de 2023. Elle présente les motifs les plus souvent invoqués, sachant que les personnes peuvent en choisir trois au plus dans la liste proposée dans le questionnaire. Précisons que la question du motif n'est pas posée aux personnes partant à la retraite ou quittant le service du canton pour des raisons de santé.

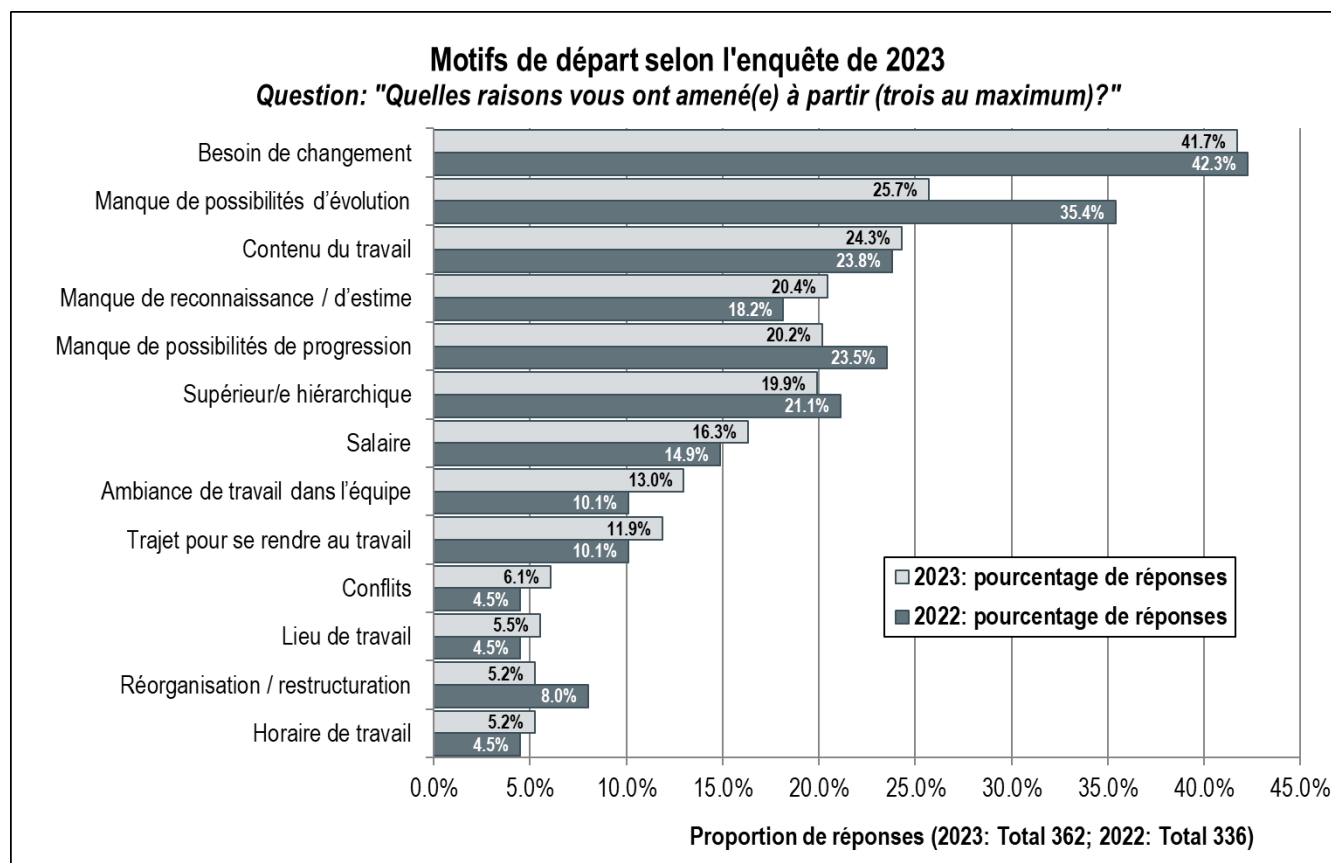


Illustration 11 : Motifs de départ

⁴ Le 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 2023, 76 pour cent de ces personnes ont répondu, ce qui constitue un bon taux de retour.

Depuis la première édition du suivi en 2010, les motifs les plus cités sont le **besoin de changement professionnel** et le **manque de possibilités d'évolution**. En 2023, ce sont le **manque de possibilités d'évolution** (- 9,7 points de pourcentage) et **de progression salariale** (- 3,3 points de pourcentage) qui enregistrent le plus fort recul par rapport à l'année précédente. L'amélioration de ces deux aspects est sans doute liée aux mesures de la Stratégie sur le personnel 2020 à 2023 visant notamment à favoriser le développement des agentes et agents cantonaux et à leur proposer des offres correspondantes.

Le **salaire** est de nouveau cité plus fréquemment (16,3%, soit + 1,4 point), mais beaucoup de progrès ont été faits sur ce plan ces dernières années : la rémunération n'est désormais plus qu'à la septième place des raisons de départ, alors qu'elle arrivait encore en troisième position en 2013 (citée par 26% des personnes interrogées cette année-là).

Stratégie relative au personnel 2020 à 2023

Selon l'objectif 3 de la Stratégie relative au personnel, les cadres doivent montrer l'exemple et diriger de manière compétente, conformément aux valeurs définies en la matière par le canton de Berne. Les motifs de départ cités dans le cadre du suivi de 2023 sont de bons indicateurs de la qualité de l'encadrement :

Sur 362 personnes ayant répondu au questionnaire, 72 (19,9%) indiquent que leur responsable hiérarchique est l'une des raisons les ayant poussées à quitter le service du canton, soit un peu moins qu'en 2022. La reconnaissance et l'estime, qui témoignent également de la qualité de l'encadrement, ont en revanche été cités légèrement plus souvent que l'année précédente (74 personnes, soit 20,4%).

Il faut continuer à surveiller l'évolution de ces deux indicateurs dans le cadre de la réalisation de l'objectif 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 évalue globalement positivement leur passage dans l'administration (cf. illustration 12) : sur celles qui ont répondu au questionnaire en 2023, plus de quatre sur cinq se déclarent plutôt, voire très satisfaites de leur période d'emploi, soit 1,2 point de pour cent de plus qu'en 2022. La note globale qu'elles ont attribuée au canton employeur en 2023 est de 4,7 sur une échelle de 1 à 6, la même qu'en 2022.

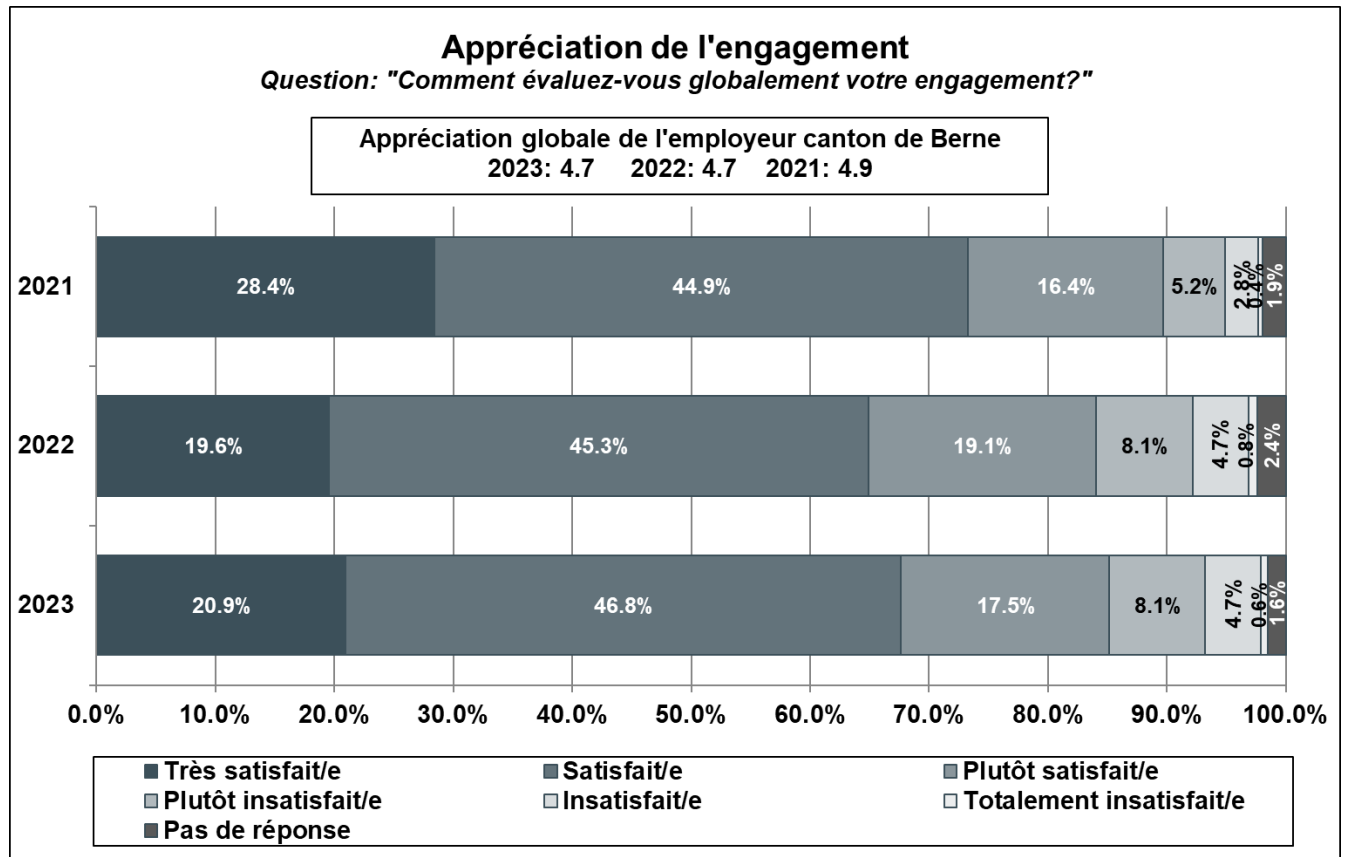


Illustration 12 : Évaluation de la période d'emploi au canton

5. Travail à domicile et travail mobile

Dans l'administration cantonale, le télétravail est possible tant que le fonctionnement du service le permet. Le Conseil-exécutif encourage la flexibilité et la mobilité au travail et est explicitement favorable au travail à domicile, qui peut en principe représenter jusqu'à 50 pour cent du taux d'occupation. Il appartient aux responsables hiérarchiques de déterminer la faisabilité du travail à domicile et d'en fixer la part au cas par cas, en fonction de critères uniformes ainsi que du poste, de la mission et du taux d'occupation.

Depuis environ deux ans, il est possible d'établir systématiquement la part des heures de travail effectuées à distance (c'est-à-dire ailleurs qu'au bureau). 2023 est en outre la première année où le télétravail n'est pas influencé par la pandémie, ce qui permet une évaluation sans biais extérieurs.

En 2023, le travail à domicile représente 12,2 pour cent du temps de travail total, toutes Directions confondues, soit 22,7 jours par EPT. Le travail à domicile et le travail mobile n'ont pas la même importance selon les Directions. En raison de la variété des métiers exercés au canton, il apparaît que le travail à domicile se pratique rarement, voire pas du tout dans certains offices.

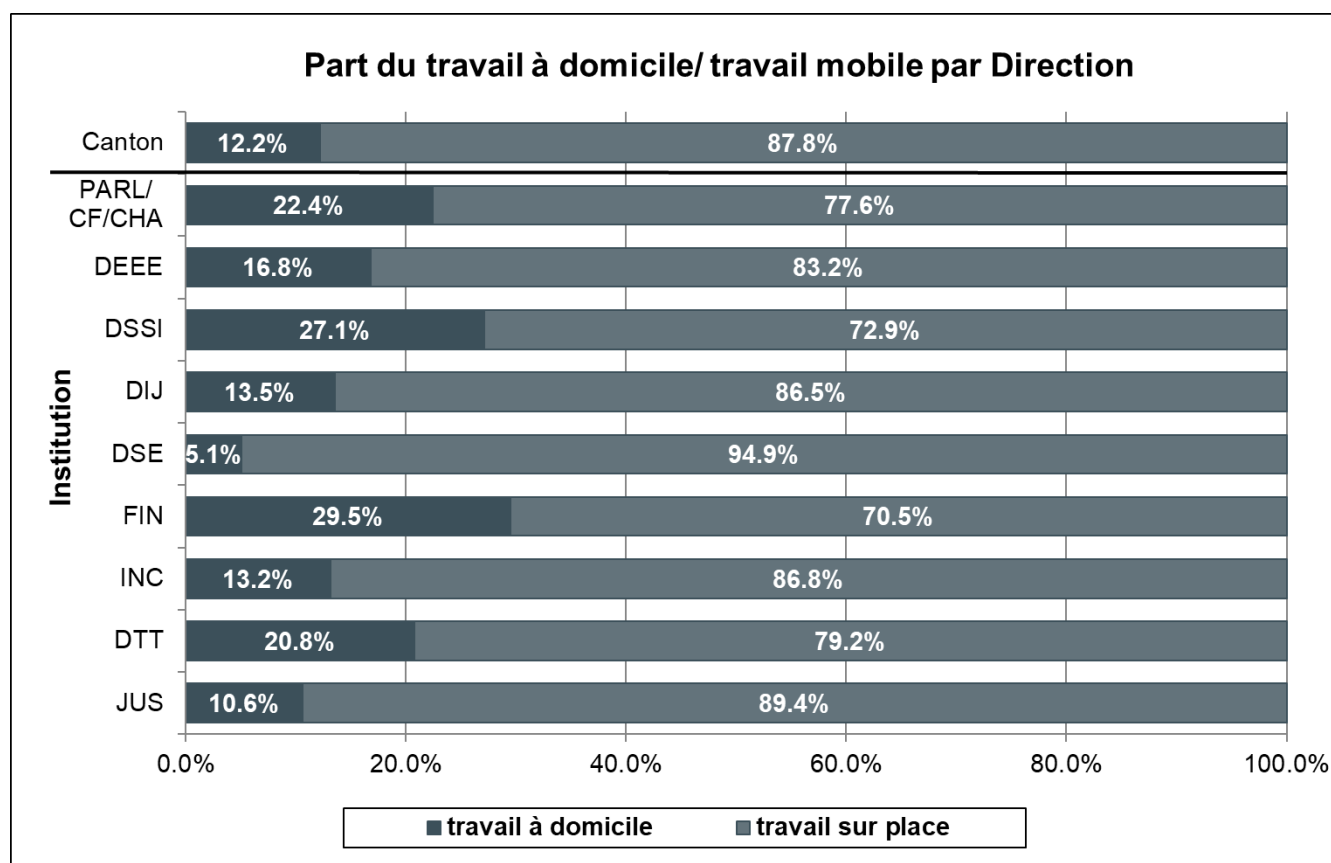


Illustration 13 : Part du travail à domicile par Direction

L'illustration 13 présente la part du temps de travail qui est effectuée respectivement à domicile et au bureau. La première varie beaucoup selon les Directions⁵, ce qui s'explique par leurs domaines d'activité et les catégories professionnelles qui les composent. La Direction des finances est celle qui présente la plus forte proportion (29,5%), les travaux de bureau se prêtant bien au travail à distance. Elle est suivie par la Direction de la santé publique, des affaires sociales et de l'intégration et par la Chancellerie d'État, Services parlementaires et Contrôle des finances compris. La Direction de la sécurité affiche la proportion la plus faible (5,1%), surtout parce qu'elle comprend la Police cantonale, où le travail à domicile est rarement possible du fait de la nature même des activités et des besoins.

⁵ À la Direction des travaux publics et des transports (DTT), ni l'Office des ponts et chaussées ni celui des immeubles et des constructions ne sont pris en compte, car ils utilisent tous deux un autre système d'enregistrement du temps de travail.

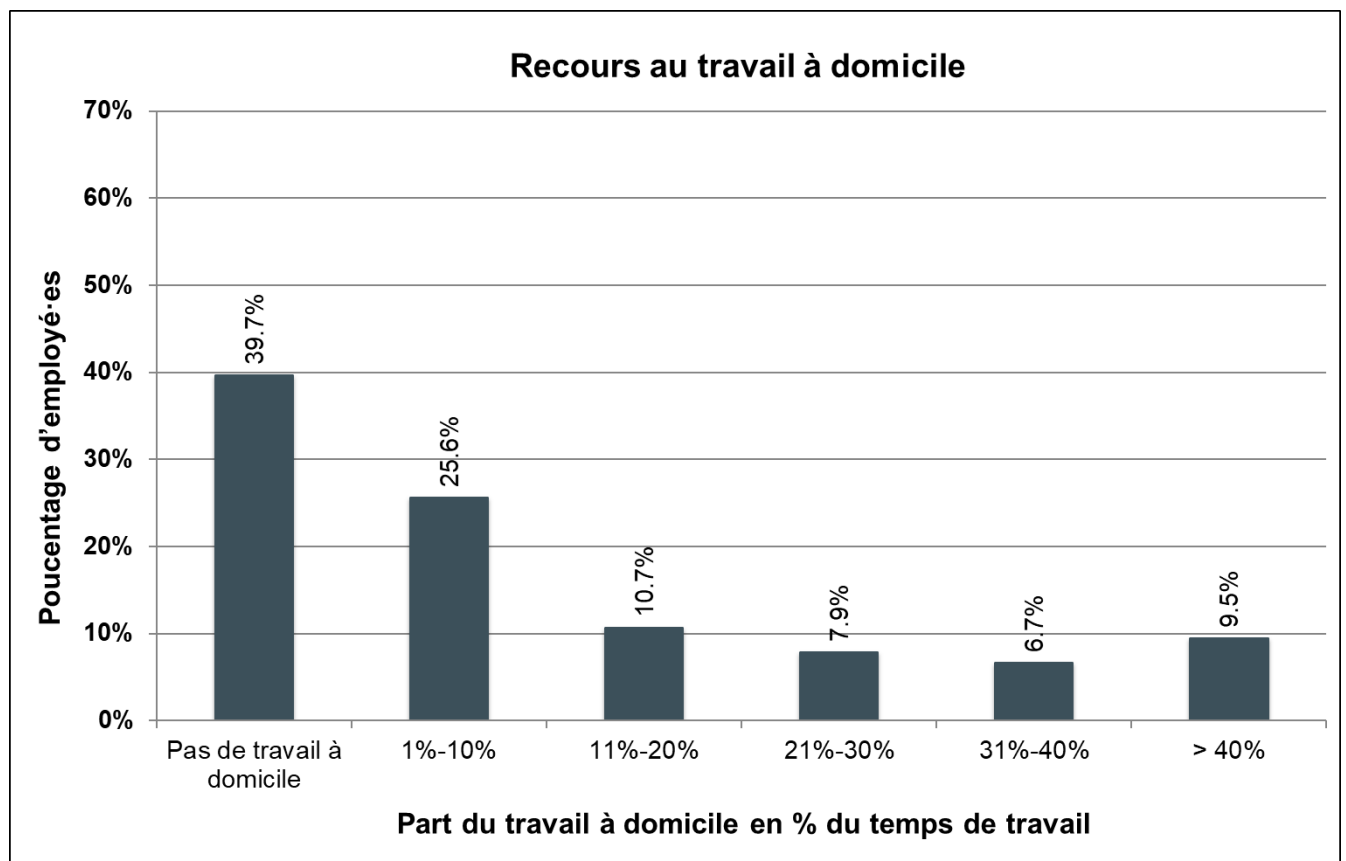


Illustration 14 : Proportion de personnes par tranche d'intensité de recours au travail à domicile

L'illustration 14 indique la proportion de personnes par tranche d'intensité de recours au travail à domicile. Près des deux tiers du personnel cantonal travaillent rarement (moins de 10% du temps de travail), voire jamais à distance, que ce soit par nécessité professionnelle ou par choix personnel. Le travail à domicile représente 11 à 20 pour cent du temps de travail pour 10,7 pour cent de personnes et 21 à 30 pour cent pour 7,9 pour cent. Ces chiffres témoignent d'une intégration croissante de ce mode d'aménagement du travail, qui a particulièrement gagné en importance avec la pandémie. Environ un dixième des agentes et agents cantonaux travaille au moins 40 pour cent du temps de chez eux.

6. Soldes horaires et provisions

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

À quelques exceptions près (p. ex. personnes dont l'horaire de travail est fondé sur la confiance⁶), les agentes et agents de l'administration cantonale ont l'obligation d'enregistrer leur temps de travail. Les soldes horaires se composent du solde 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 2023, le solde horaire moyen s'établissait à 22,2 jours pour un équivalent plein temps (voir illustration 15).

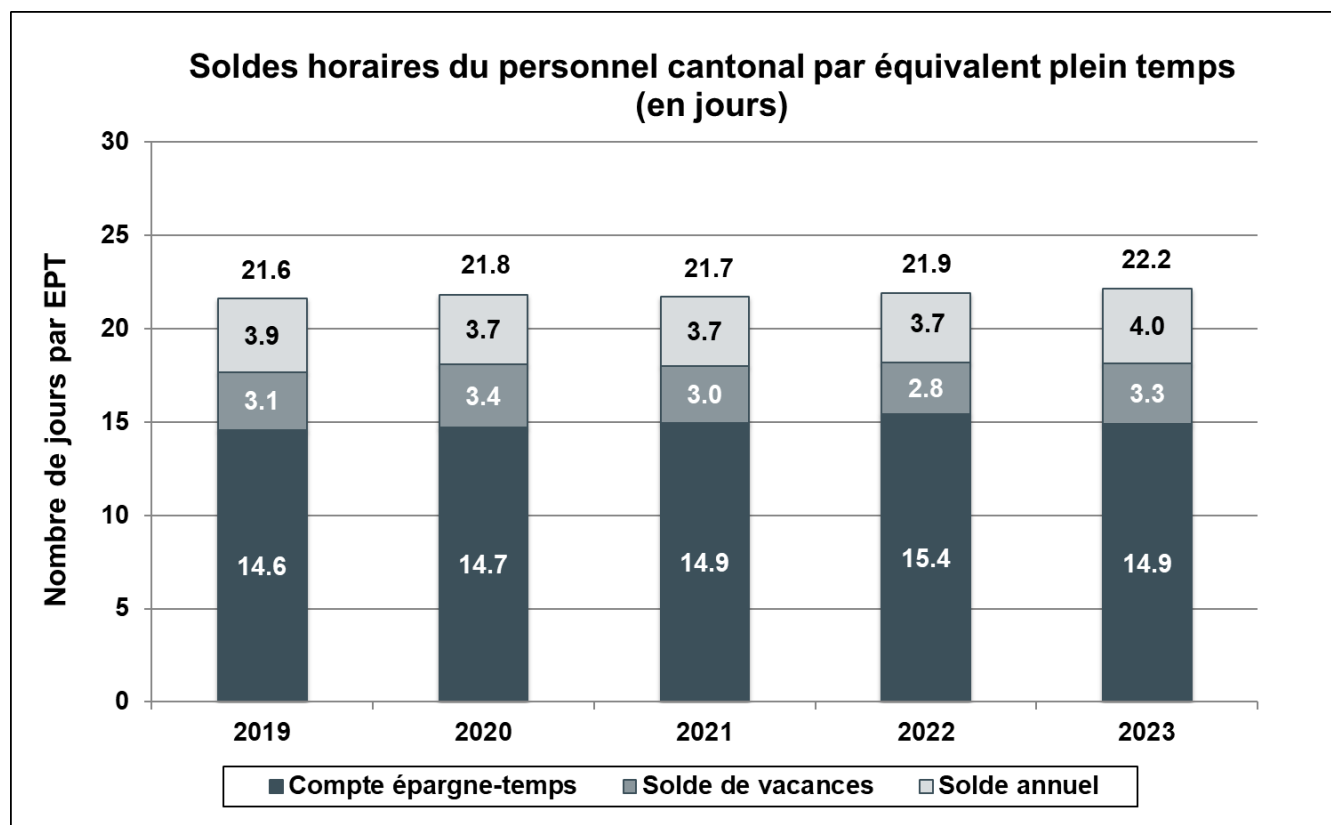


Illustration 15 : Solde horaire du personnel cantonal pour un équivalent plein temps en jours

Les soldes horaires sont stables sur toute la période considérée, ce qui est le résultat du durcissement des dispositions relatives au temps de travail adopté lors de la révision partielle de l'ordonnance sur le personnel, qui a pris effet le 1^{er} janvier 2016 (compte épargne-temps plafonné à 50 jours, indemnisation financière des dépassements inévitables du temps de travail réglementaire en raison de pics d'activité). Par rapport à 2022, le solde horaire moyen pour un équivalent plein temps a légèrement progressé (+ 0,3 jour), pour s'établir à 22,2 jours fin 2023. C'est le solde du compte épargne-temps qui enregistre la variation la plus marquée, avec une augmentation de 0,5 jour. La forte progression qu'il connaissait auparavant a été freinée grâce aux dispositions plus restrictives évoquées plus haut. Ces dernières années, il s'est en moyenne stabilisé autour de 14 à 15 jours pour un équivalent plein temps.

Le comparatif des soldes horaires par Direction (illustration 16) témoigne d'une légère tendance à la hausse. Par rapport à 2022, ces soldes ne sont en baisse (infime) qu'à la Direction de la santé publique, des affaires sociales et de l'intégration, à la Direction de l'intérieur et de la justice ainsi qu'à la Direction de l'instruction publique et de la culture. C'est à la Direction des travaux publics et des transports qu'ils enregistrent la plus forte croissance (+ 1,7 jour).

⁶ Article 136d de l'ordonnance sur le personnel (OPers ; RSB 153.011.1)

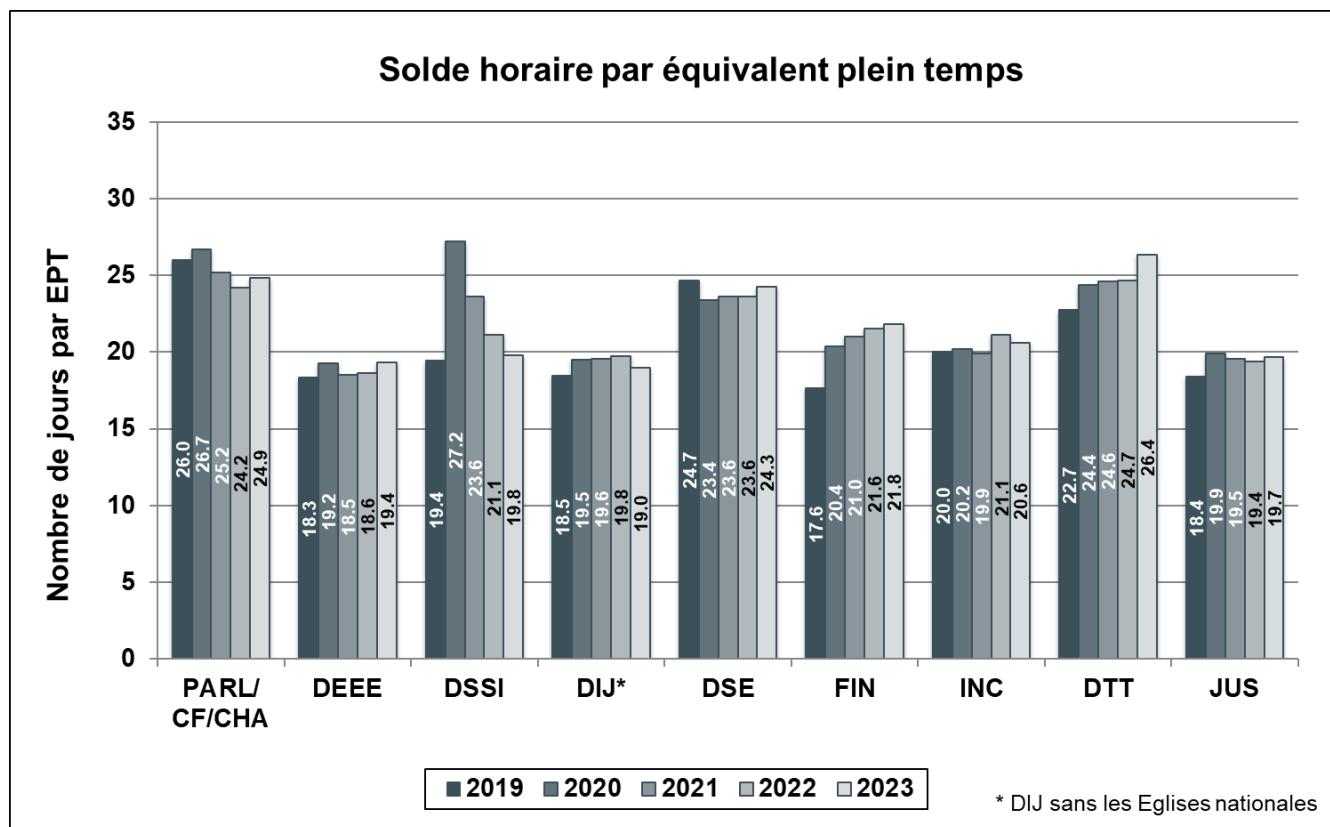


Illustration 16 : Solde horaire par Direction pour un équivalent plein temps (en jours)

6.2 Provisions pour les soldes de l'horaire annualisé, de vacances et des comptes épargne-temps

Des provisions sont constituées en couverture des soldes horaires. Lorsqu'une personne quitte le service du canton, elle doit en principe prendre des congés pour solder les heures qu'elle a accumulées sur ses comptes. Si elle n'y arrive pas avant son départ, le canton lui paie les heures restantes.

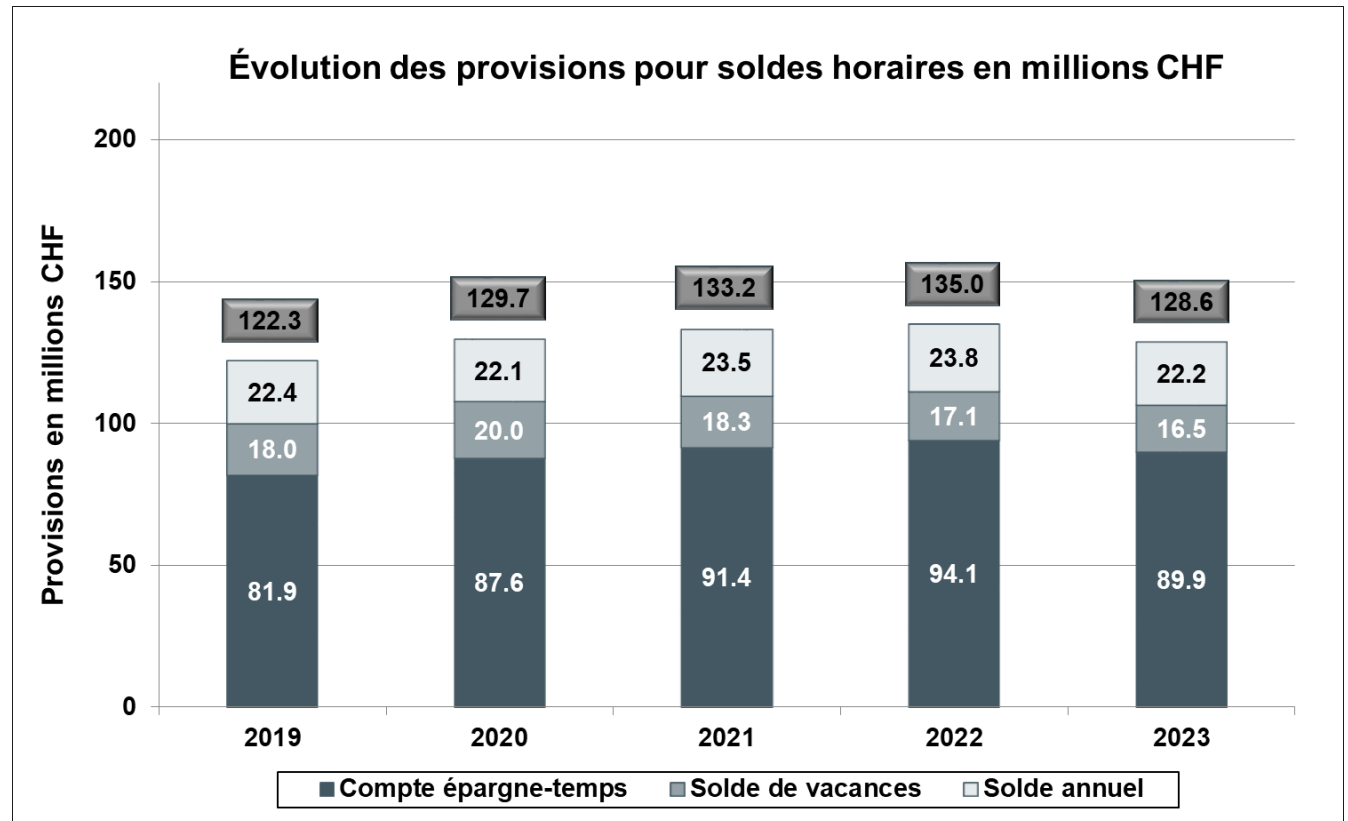


Illustration 17 : Évolution des provisions pour les soldes horaires en millions de CHF

L'illustration 17 indique les provisions constituées en couverture des soldes horaires du personnel cantonal. Leur somme totale était valorisée à 128,6 millions de francs fin 2023, ce qui représente une augmentation de 6,4 millions de francs par rapport à 2022. Cet écart est dû à la nouvelle méthode de calcul utilisée suite à la mise en service de SAP : la valeur des soldes horaires est désormais calculée en fonction de chaque engagement, plus précisément de la classe de traitement de chaque personne, et non plus en appliquant un taux de référence à l'heure par office, comme c'était le cas jusqu'en 2022.

7. 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, aussi bien pour cause de maladie que d'accident.

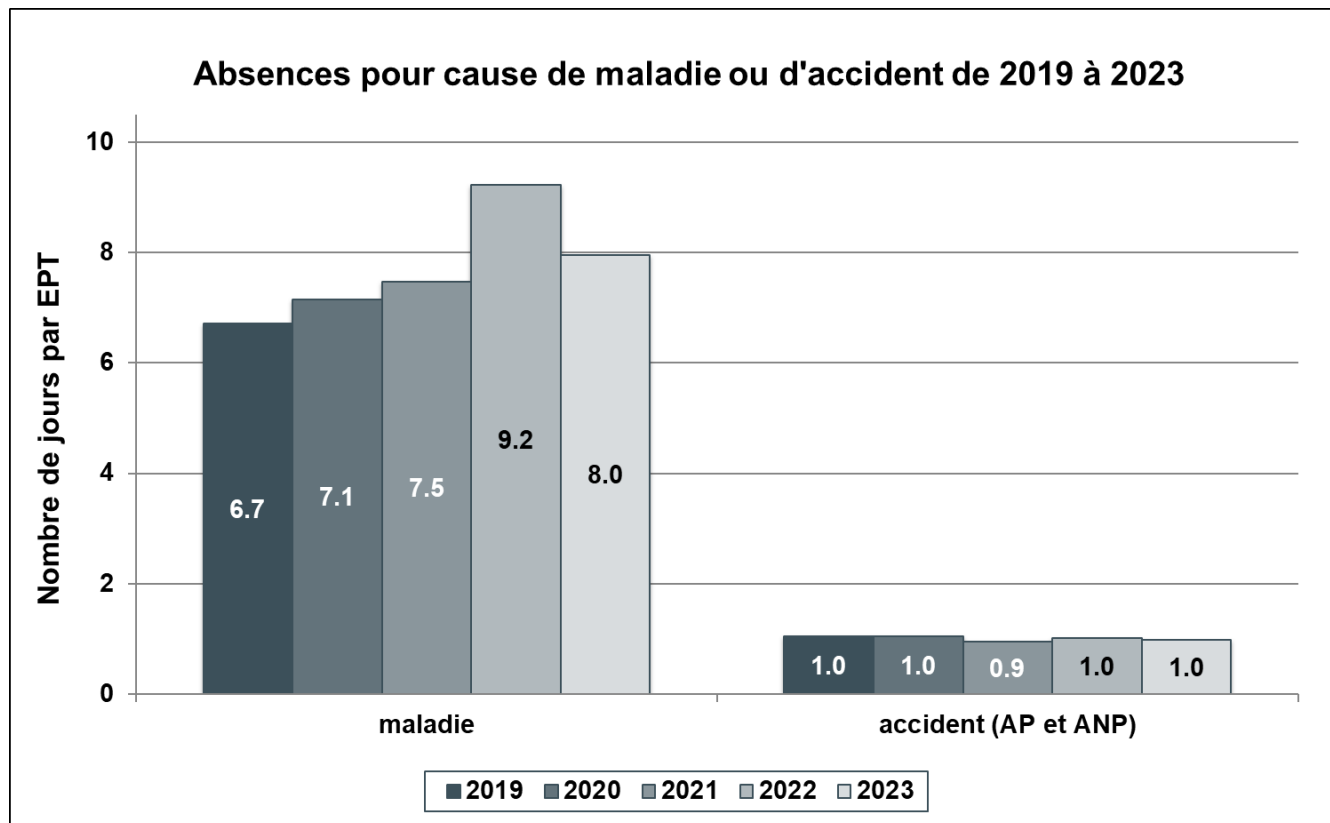


Illustration 18 : Absences pour cause de maladie ou d'accident (en nombre de jours par EPT)

Après un niveau exceptionnellement élevé en 2022, en raison des vagues épidémiques de coronavirus et de la levée des mesures de protection, les **absences pour cause de maladie** représentent en moyenne 8 jours par EPT en 2023 et sont ainsi en baisse (- 1,2 jour) pour la première fois en cinq ans, la fin de la pandémie en étant sans doute l'explication.

La moyenne des jours d'absence pour cause de maladie au canton est comparable à celle observée dans d'autres entreprises.

En 2023, les **absences pour cause d'accident** sont restées stables : un jour par EPT en moyenne. Environ une sur cinq est imputable à un **accident professionnel** (0,2 jour ouvré par EPT), le reste, à des **accidents non professionnels** (0,8 jour ouvré par EPT).

Le niveau des absences pour accident est lui aussi comparable à celui d'autres entreprises.

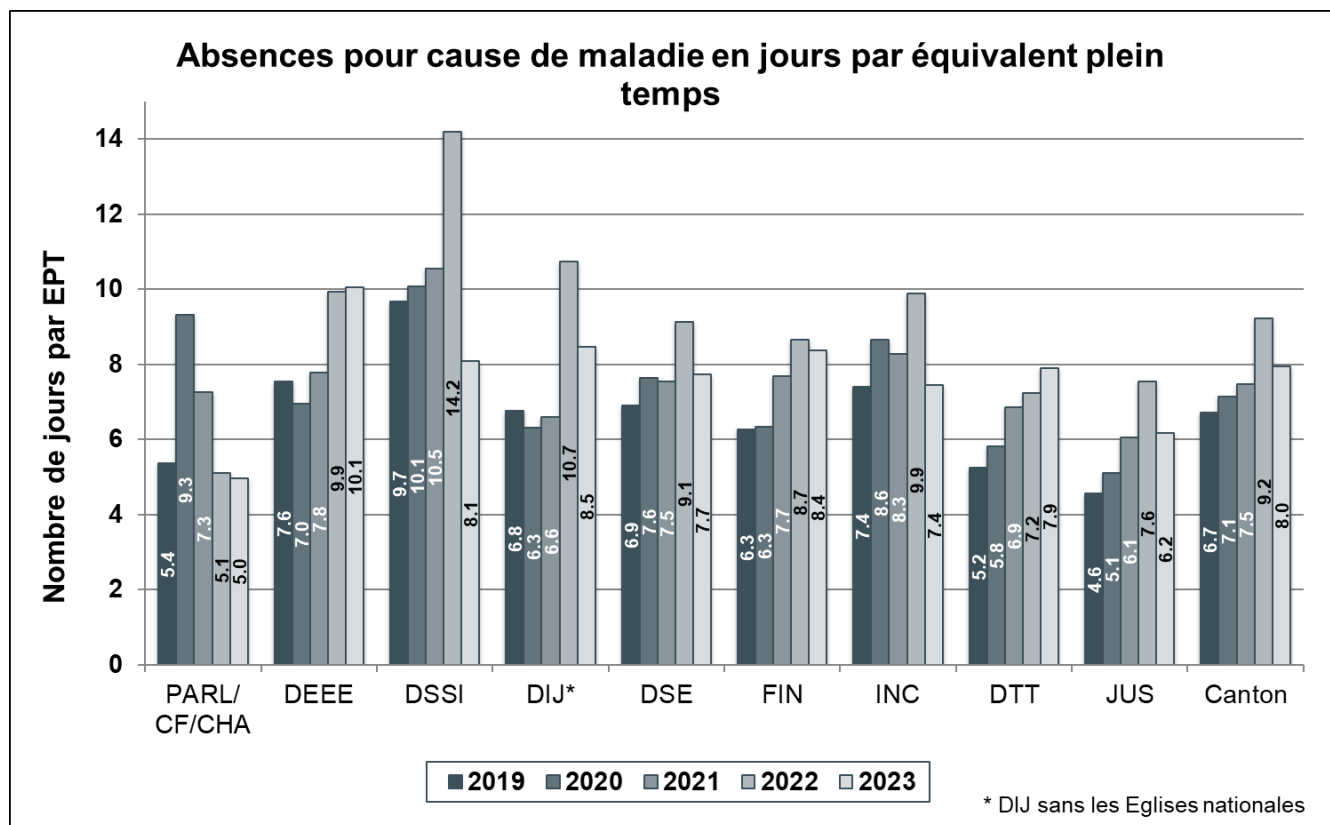


Illustration 19 : Absences pour cause de maladie par Direction (en jours par équivalent plein temps)

Le volume d'absences varie sensiblement d'une Direction à l'autre et est très sensible aux absences de longue durée (longues maladies suivies d'une période de convalescence, p. ex.). Il peut donc fluctuer fortement d'une année sur l'autre en fonction de ces cas.

En 2023, les absences pour cause de maladie par EPT ont diminué dans la plupart des unités administratives, parfois fortement. Le recul le plus marqué (- 6,1 jours) concerne la Direction de la santé publique, des affaires sociales et de l'intégration, mais il est probablement dû au rattachement des foyers d'éducation cantonaux à d'autres Directions (origine plutôt structurelle). La baisse est également significative à la Direction de l'instruction publique et de la culture (- 2,5 jours) ainsi qu'à la Direction de l'intérieur et de la justice (- 2,2 jours). Seules la Direction des travaux publics et des transports (+ 0,7 jour) et celle de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (+ 0,2 jour) enregistrent une augmentation. Nota bene : dans les unités à relativement faible effectif, la fluctuation du taux d'absentéisme n'est pas inhabituelle.

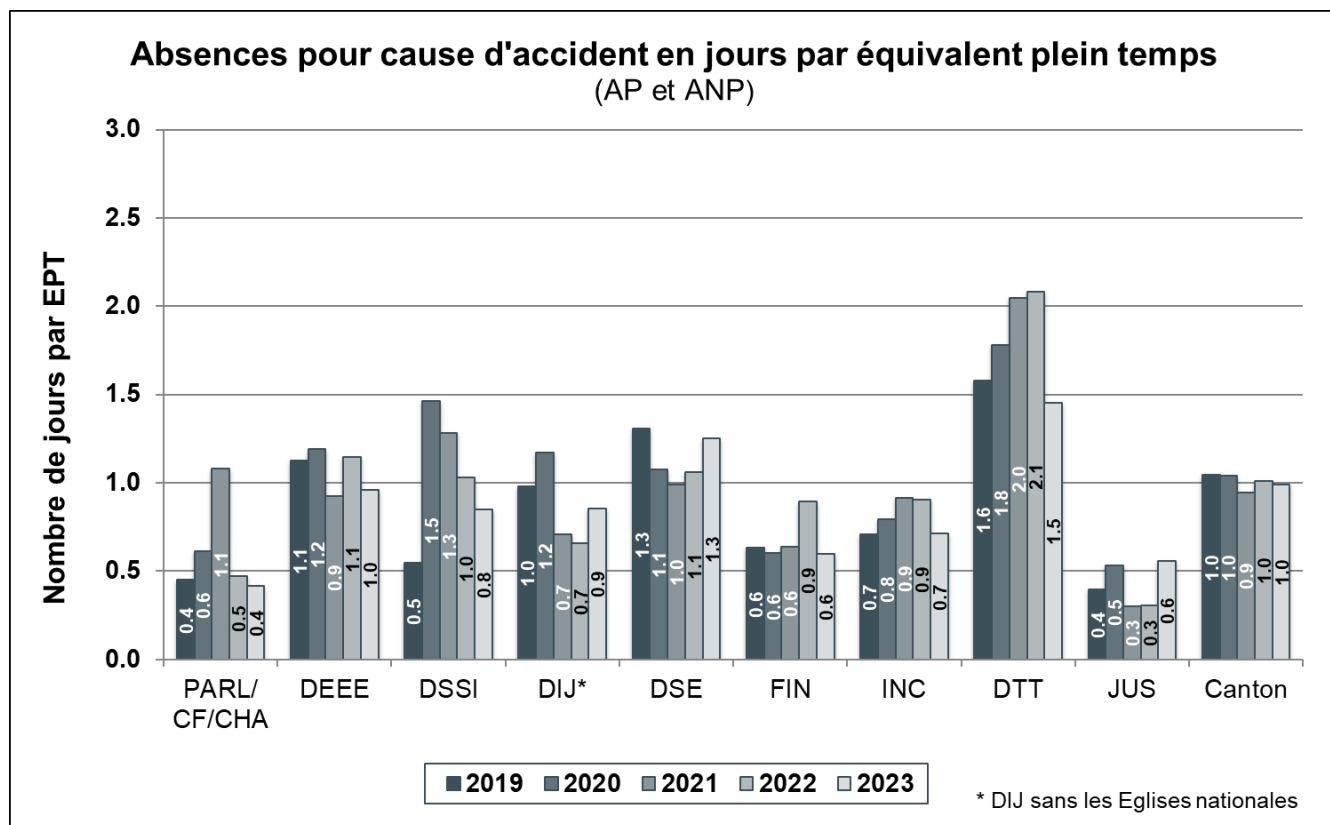


Illustration 20 : Absences pour cause d'accident par Direction (en jours par équivalent plein temps)

Dans l'ensemble, les absences pour cause d'accident sont peu nombreuses, comme l'année précédente. Les valeurs sont plus élevées dans les Directions qui emploient des catégories professionnelles particulièrement exposées à des risques d'accident, 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 des pourcentages d'une année à l'autre.

8. Activités de perfectionnement

Les activités de perfectionnement du personnel cantonal sont recensées depuis 2014. En 2023, les membres du personnel cantonal ont en moyenne consacré 6,2 jours par équivalent plein temps à leur formation, dont 4,6 jours en interne et en 1,6 jour en externe. Cela représente une hausse de 0,1 jour par rapport à l'année précédente. Le bas niveau enregistré en 2020 s'explique principalement par la pandémie de Covid-19 : de nombreux perfectionnements avaient en effet dû être annulés ou transformés en contenus en ligne, surtout durant la première vague du printemps 2020.

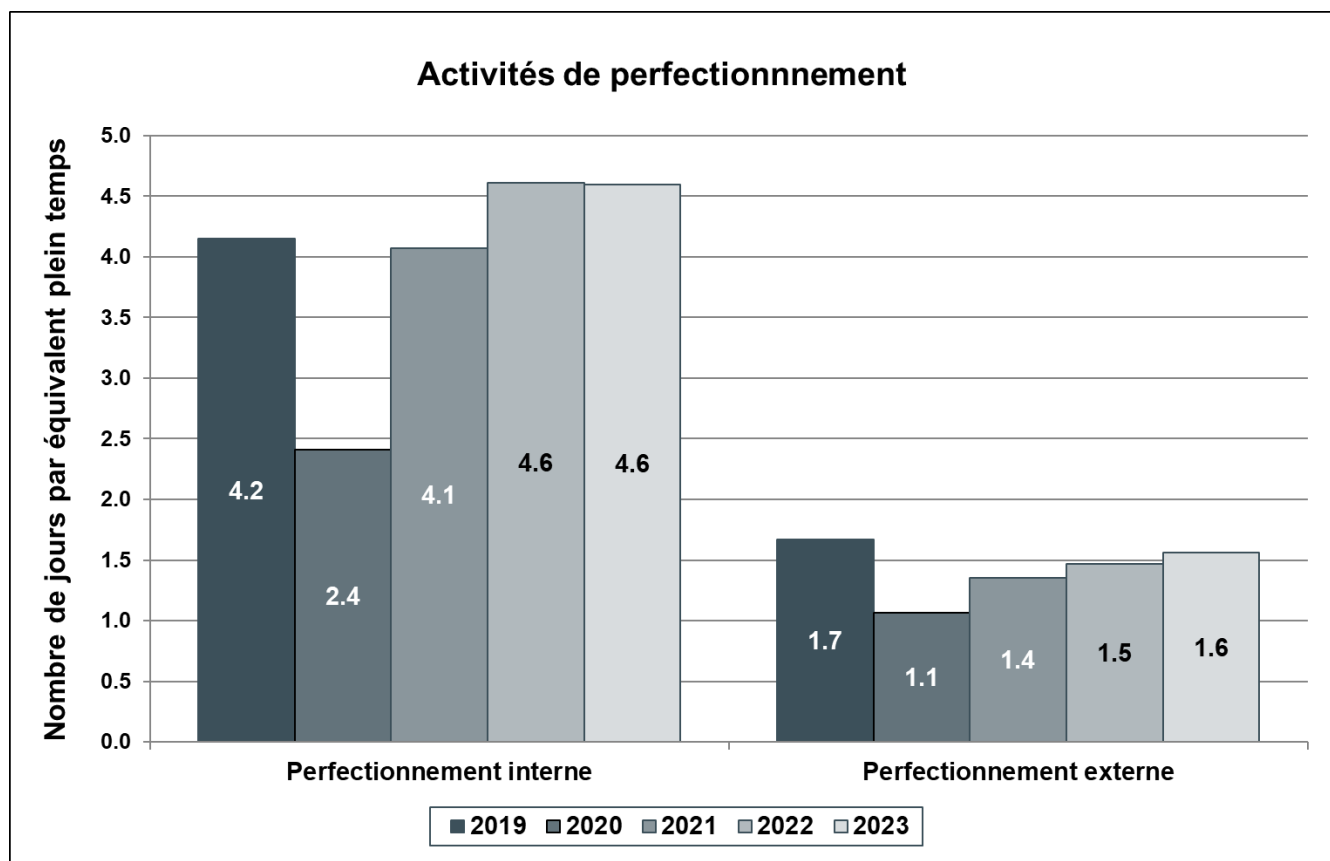


Illustration 21 : Activités de perfectionnement par équivalent plein temps (en jours)

Le **perfectionnement interne** désigne l'ensemble des formations proposées dans le cadre du programme des cours centraux de l'Office du personnel, auxquelles s'ajoutent les cours spécialisés organisés par les Directions et par la Chancellerie d'État ainsi que les séances d'information des offices et des entreprises. Après leur chute en 2020, en raison de la pandémie, les activités de perfectionnement interne ont augmenté au cours des trois dernières années pour retrouver leur niveau habituel en 2023 (4,6 jours).

Le **perfectionnement externe** comprend tous les cours dispensés par des organismes de formation tiers. Le nombre de jours de perfectionnement externe est lui aussi en légère augmentation (+ 0,1 jour).

Stratégie relative au personnel 2020 à 2023

Dans sa stratégie relative au personnel, le Conseil-exécutif s'est fixé l'objectif de préparer les agents et agentes à relever les défis actuels et à venir (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 pour un équivalent plein temps.

9. Progression des traitements

Au 1^{er} janvier 2024, 1,3 pour cent de la masse salariale (dont 0,8% tiré des gains de rotation et 0,5% inscrit au budget ordinaire), soit 14,5 millions de francs, a été consacré à la progression individuelle des traitements. Ces ressources, réparties entre les Directions et les offices en fonction de leurs besoins et de la structure du personnel, ont été utilisées à 99,7 pour cent. Le canton de Berne a en outre affecté 2 pour cent de la masse salariale à l'augmentation générale des traitements (compensation du renchérissement).

Stratégie relative au personnel 2020 à 2023

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 2024, la progression des traitements satisfait à cet objectif.

Les principaux résultats de la mise en œuvre de la progression des traitements en 2024 sont résumés ci-après.

9.1 Répartition des appréciations

La plupart des agents et agentes ont obtenu un A. Par rapport aux deux années précédentes, les A+ gagnent légèrement en importance par rapport aux A. Les pourcentages de B et de C sont comparables à ceux de 2021 et de 2022.

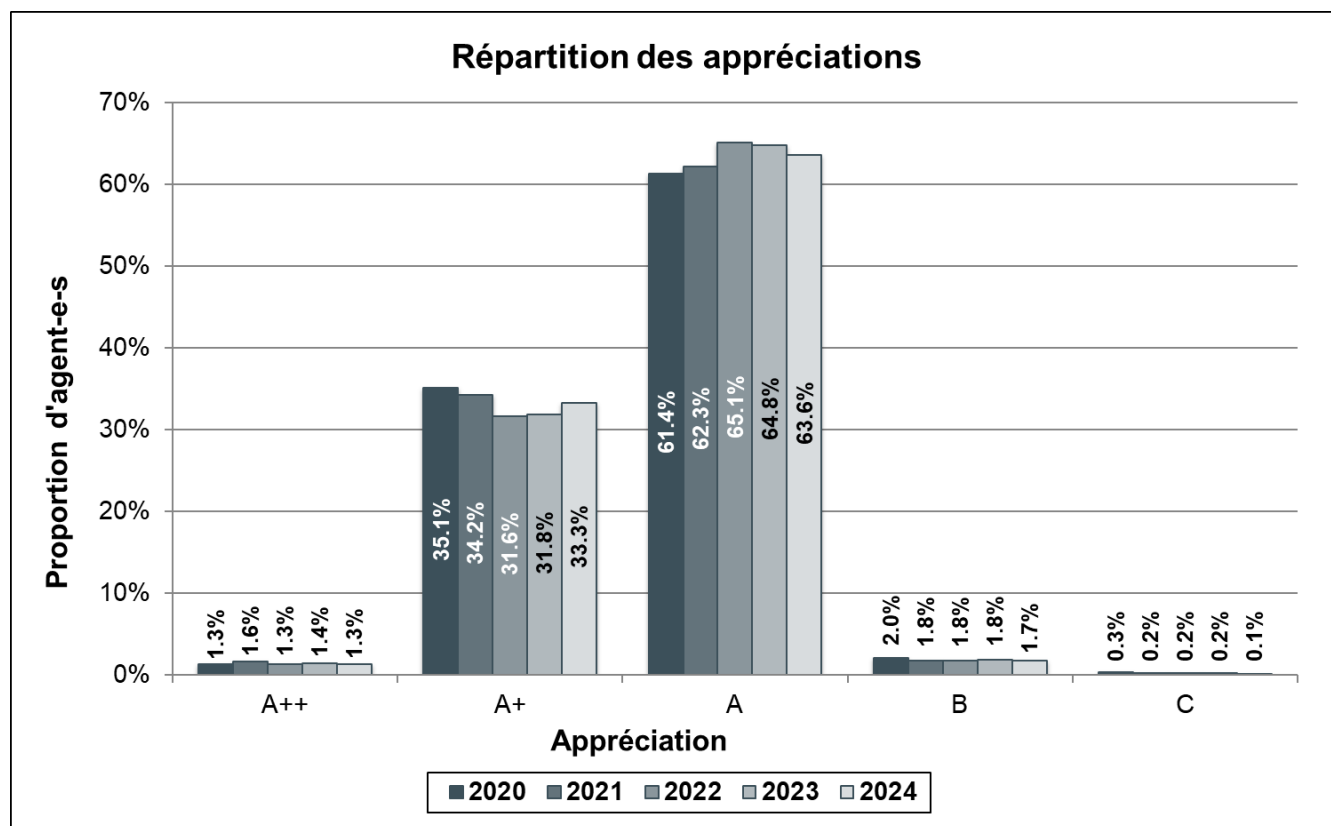


Illustration 22 : Répartition des appréciations

Une performance est jugée bonne (appréciation A) lorsque l'agente ou l'agent atteint tous les objectifs de sa fonction et que ses performances sont entièrement conformes aux attentes fixées dans le profil d'exigences de sa fonction. Elle est jugée très bonne (appréciation A+) lorsque les objectifs ou les attentes sont dépassés dans des domaines importants. Pour obtenir un A++, il faut avoir dépassé nettement les objectifs

ou les attentes dans tous les domaines importants. L'appréciation B est attribuée lorsque les objectifs ou les attentes n'ont été atteints que partiellement et l'appréciation C, lorsqu'ils n'ont pas été atteints dans des domaines importants.

L'illustration 23 montre, 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'économie, de l'énergie et de l'environnement sont les plus sévères. Les appréciations de la Chancellerie d'État (y c. Services parlementaires et Contrôle des finances) ainsi que de la Direction de la sécurité sont celles qui s'approchent le plus de la moyenne cantonale. Comme en 2021 et 2022, la Direction de l'instruction publique et de la culture (INC) ainsi que les autorités judiciaires et le Ministère public (JUS) sont les plus indulgentes : 43,5 pour cent de A++ et A+ à la JUS et 4,1 pour cent de A++ à l'INC. Le pourcentage de A++ est en net recul à la DSSI (0,5% contre plus de 5% en 2021 et 2022).

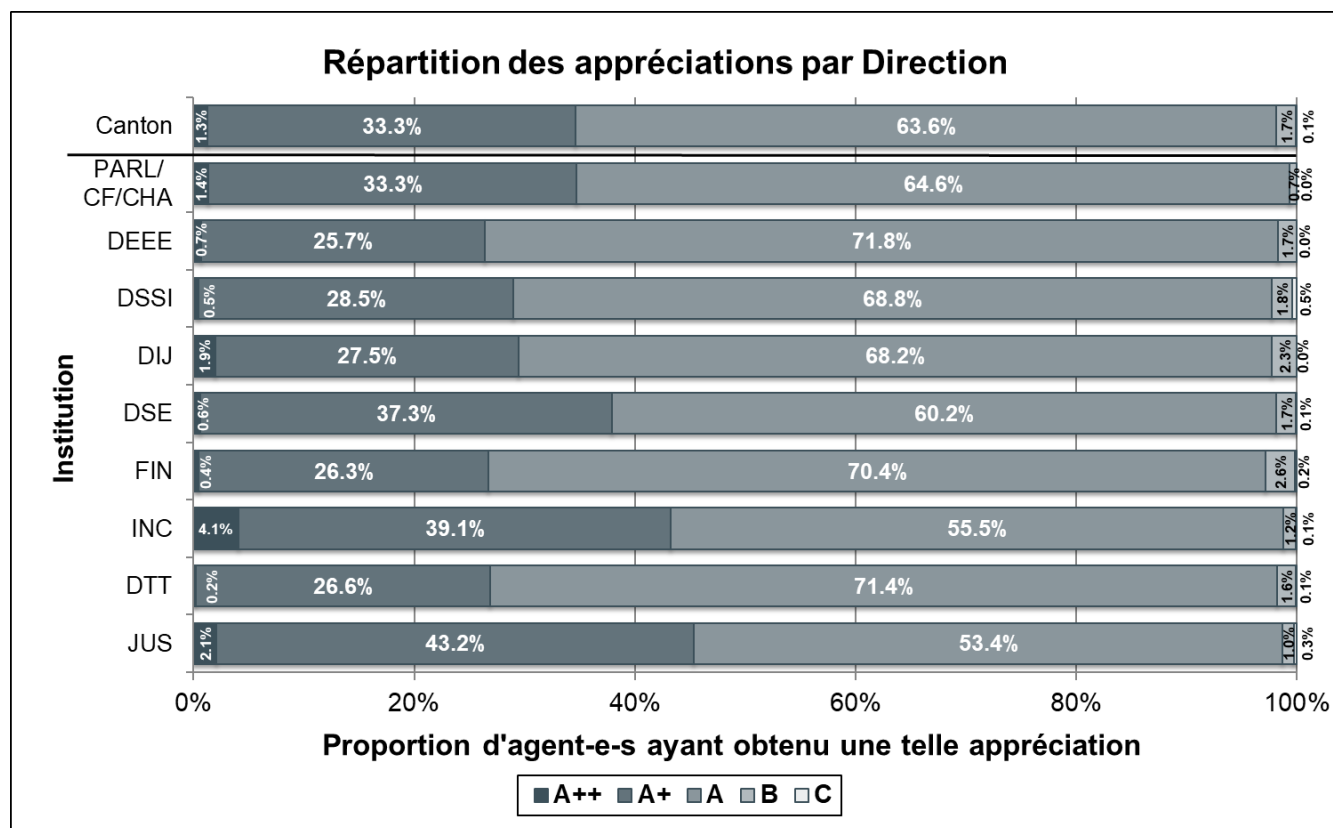


Illustration 23 : Répartition des appréciations par Direction

9.2 Analyse par niveau d'appréciation

Au moyen des ressources à disposition pour la progression des traitements (1,3% de la masse salariale), 2,8 échelons de traitement supplémentaires ont en moyenne été attribués aux agentes et agents soumis à l'évaluation périodique du comportement et des performances⁷. Cette moyenne varie en fonction de l'appréciation obtenue : 2,4 échelons pour un A, 3,6 pour un A+ et 4 pour un A++.

⁷ Les personnes ayant atteint l'échelon 80, qui représentent actuellement près de 7% des effectifs, ne sont pas prises en compte dans le calcul. Cela permet d'évaluer la progression moyenne des traitements effective avec plus de précision.

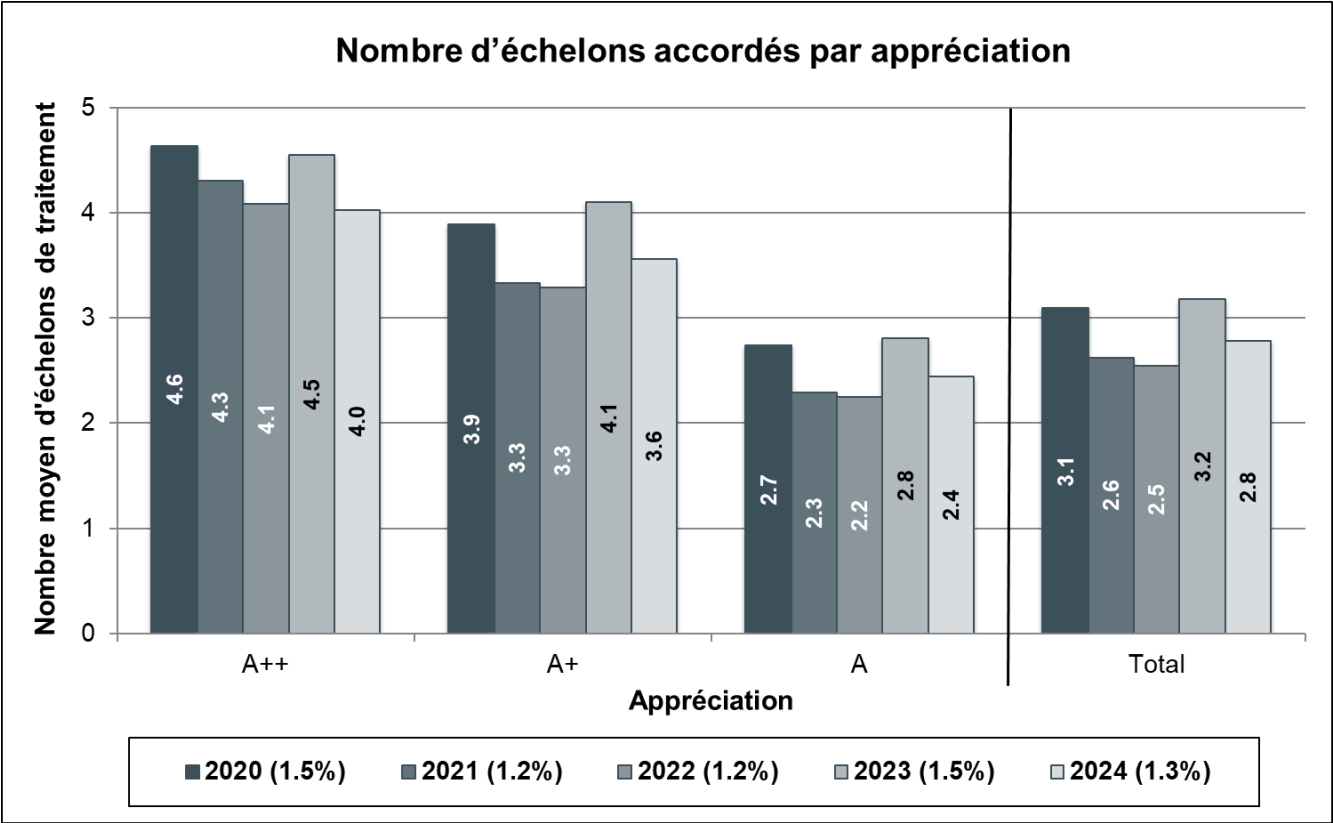


Illustration 24 : Nombre d'échelons accordés par appréciation

La progression du traitement de certaines fonctions, comme celles des juges, n'est pas liée aux performances ; elle est automatique. Au 1^{er} janvier 2024, 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 avait obtenu moins d'échelons ces dernières années. L'ordonnance sur le personnel dispose que l'évolution du traitement de ces deux catégories de personnel doit être comparable à moyen terme.

Près des deux tiers du personnel ont reçu au moins trois échelons, contre deux pour le tiers restant. La proportion de personnes dont le traitement n'a pas augmenté a légèrement reculé par rapport aux années précédentes, pour s'établir à 4,9 pour cent. Il s'agit des personnes n'ayant pas acquis d'échelons supplémentaires parce qu'elles ont obtenu un B ou un C (1,9%) ou pour diverses autres raisons⁸.

Progression	Aucune	1 échelon	2 échelons	3 échelons	4 à 6 échelons	Plus
Proportion de personnes	4,9%	4,2%	33%	34,3%	22,9%	0,7%

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

⁸ Par exemple en cas de passage récent à une classe de traitement supérieure ou d'engagement en cours d'année ou proche de son terme. Les personnes à l'échelon 80 ne sont pas comprises.

Annexe 1 : Commentaire de l'évolution des effectifs

	Nombre d'équivalents plein temps (EPT)				
	2019	2020	2021	2022	2023
Conseil-exécutif	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0
Contrôle des finances	23.7	21.4	23.1	20.6	20.7
Chancellerie d'Etat	77.1	80.8	83.4	80.3	79.7
Services parlementaires du Grand Conseil	16.1	19.6	20.9	20.2	21.0
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement	1'086.0	1'280.8	1'314.6	1'246.5	1'189.6
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	356.5	311.8	317.4	316.1	210.7
Direction de l'intérieur et de la justice	1'270.8	913.2	924.2	931.9	891.5
Direction de la sécurité	3'981.1	4'029.3	4'011.8	4'038.7	4'035.9
Direction des finances	1'003.7	999.0	999.5	1'004.3	1'031.9
Direction de l'instruction publique et de la culture	1'052.3	1'063.7	1'055.8	1'104.0	1'132.7
Direction des travaux publics et des transports	787.7	749.4	755.4	771.5	772.1
Autorité de surveillance de la protection des données	5.0	5.1	5.8	5.7	6.5
Autorités judiciaires et Ministère public	747.7	761.0	789.9	784.6	790.2
Total personnel cantonal	10'414.7	10'241.9	10'308.8	10'331.4	10'189.4

Seules les **causes principales d'augmentation ou de diminution** du nombre de postes sont indiquées ci-après ; les 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 2022 à 2023 (+ 58,3 équivalents plein temps)

Hors institutions cantonales d'aide à l'enfance et à la jeunesse, le canton de Berne compte un total de **10 189,4 équivalents plein temps (EPT)** fin 2023, soit 58,3 de plus qu'en 2022⁹.

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. Les effectifs de ce dernier ont en revanche progressé (+ 6,6 EPT, en partie suite à l'intégration de postes de 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 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 fonction (- 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.

⁹ 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).

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 de ces 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.

2) 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). La réduction du 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 durées limitées pour absorber la charge de travail occasionnée par divers projets de grande envergure (comme 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 à l'entrée en vigueur de la nouvelle LPEP et au transfert de tâches de la DSSI à la DIJ qui en est la conséquence. Par ailleurs, la progression constatée aux registres fonciers (+ 4,4 EPT) et à l'Office des assurances sociales (+ 2,8 EPT) s'explique 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 dans les offices des poursuites et faillites (- 6,1 EPT) a pour cause la centralisation des RH mentionnée plus haut et l'existence 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 de certains postes occupés à double 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 à 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.

L'augmentation 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 des postes occupés à double 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 respectivement de 4,2 et 5,6 EPT, également en raison de la de quelques postes occupés à double ainsi que de la création de postes à 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 service de SAP.

À la **Direction des travaux publics et des transports**, 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** (- 5,2 EPT) s'explique en particulier par les postes vacants enregistrés au Ministère public (- 4,2 EPT) en fin d'année.

3) 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'enseignant·e·s 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 1er 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 système de gestion intégré 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 2e 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 au Ministère public (+12,1 EPT). Die Veränderung ist vor allem auf die Bestandszunahmen in der Zivil- und Strafgerichtsbarkeit (+19.5 VZE) sowie der Staatsanwaltschaft (+12.1 VZE) zurückzuführen. 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.

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

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

(Rdir) ont fait varier les effectifs des Directions, sans toutefois modifier le total des postes à l'échelon du canton.

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

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

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

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

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

La **Direction de l'instruction publique et de la culture (INC)** fait état d'un accroissement de ses effectifs à hauteur de 11,4 EPT. L'augmentation de 6,9 EPT constatée à l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation s'explique par les postes vacants repourvus (2,5 EPT pour le projet REVOS, 1 EPT pour la surveillance de l'enseignement en ligne et de l'instruction privée et 2 EPT pour des expertises financées par des tiers au service psychologique pour enfants et adolescents). Les remplacements pour cause de maternité et de maladie au sein du personnel administratif et de nettoyage des écoles de maturité se sont traduits par une hausse de 6,2 EPT à l'Office de l'enseignement secondaire du 2e degré et de la formation professionnelle. En outre, la correction des postes financés par des pools et des fonds de tiers inscrits par erreur l'an passé dans les effectifs des écoles professionnelles a abouti à un recul de 9,2 EPT. Les engagements de durée déterminée rendus nécessaires par le déménagement du Dépôt cantonal d'œuvres d'art et par le traitement des demandes liées à la pandémie de Covid-19 expliquent une hausse de 4,8 EPT à l'Office de la culture.

Le recul des effectifs de la **Direction des travaux publics et des transports (DTT)**, d'un total de 38,3 EPT, s'explique en particulier par le transfert à la DIJ de l'Office de l'environnement et de l'énergie à la DEEE (- 15,9 EPT) et de l'Office d'information géographique (- 28,2 EPT). En outre, l'Office des eaux et des déchets enregistre une diminution de 4,4 EPT en raison de postes vacants, des mesures de réduction

des effectifs prises dans le cadre du Plan d'allègement 2018 et de la déclaration de planification Brönnimann. En revanche, les effectifs de l'Office des ponts et chaussées augmentent de 6,8 EPT à la suite de l'accroissement du nombre de postes financés par des tiers dans le domaine des routes nationales et ceux de l'Office des immeubles et des constructions de 3,8 EPT du fait des postes repourvus et de la création de postes à durée déterminée pour résorber les sous-effectifs.

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

Annexe 2 : Effectif par office et par classe de traitement

	Effectif de personnel par office et par classe de traitement au 31 décembre 2023																														
	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				5.3		1.5		3.4			5.1	1.6		0.9	1.0		21.0
Conseil-exécutif																															7.0
Contrôle des finances		0.3											0.8	0.7			1.9		2.9		5.0	0.8	2.4	1.9	1.0	1.0	1.0			1.0	20.7
Chancellerie d'Etat		0.6										0.4	8.9	5.3	4.7	3.9	1.9	3.0	3.5	4.1	7.8	7.9	10.2	5.4	3.5	3.9	0.8	2.9		1.0	79.7
Secrétariat général DEEE												1.3		3.6	8.8	5.8	0.9	2.3	1.0	17.7	13.0	4.1	10.2	3.6	1.0		1.0	1.9		1.0	77.1
Office de l'agriculture et de la nature		0.1	8.5	0.7	3.4		0.9		0.7	1.8	5.5	11.8	4.9	4.3	3.0	20.2	34.4	6.9	7.3	37.0	32.9	64.3	48.6	5.0	8.6	3.0			0.9		314.7
Office des affaires vétérinaires													2.7		4.3		6.1	2.6			0.6	11.1	10.9	2.9	0.9			1.0			43.1
Office des forêts et des dangers naturels		0.6			2.0		5.3		0.8			3.6	3.9	14.7	10.6		20.4	11.6		34.1	2.3	6.0	17.1		6.7	1.0		1.0			141.4
Office de l'économie										7.8	0.5	7.1		8.3	16.5	1.0	4.0	1.0	2.0	12.5	1.8	17.3	2.8	4.9	1.0	1.0	0.9	1.0			91.4
Office de l'assurance-chômage	0.3									4.3		39.6	3.4	28.0	49.4	156.9	18.8	33.0	24.3	8.2	15.9	17.0	3.8	2.0	1.0	2.0		1.0			408.7
Office de l'environnement et de l'énergie													2.9	0.7		2.6	6.9	7.3		1.6	8.2	11.7	2.7	2.7	2.0			1.0			50.3
Laboratoire cantonal											1.0	0.7	12.1	1.0			20.1			3.8	8.8	8.6	2.8		2.0	1.0		1.0			62.9
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement	0.3	0.7	8.5	0.7	5.4	0.0	6.2	0.0	1.5	13.9	7.0	64.1	29.9	60.6	92.5	192.6	108.0	62.1	34.6	114.9	83.5	140.1	98.8	21.1	23.2	8.0	1.9	7.9	0.9	1.0	1'189.6
Secrétariat général DSSI		1.0		0.8			0.6		1.0		0.9		1.0	0.5	4.5			1.2	1.4	6.4	2.5	7.7	16.0	1.0		2.0	1.0	2.0		1.0	52.5
Office de l'intégration et de l'action sociale								0.8					0.8	13.6	2.0	0.9		2.4	1.8	10.5	2.5	32.0	8.9	4.3	3.6			1.0			85.1
Office de la santé		0.0											4.8	13.5	0.9	0.9			0.6	5.9	1.8	27.5	4.1	6.1	3.3	1.0		2.0	0.9		73.2
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	0.0	1.0	0.0	0.8	0.0	0.0	0.6	0.8	1.0	0.0	0.9	0.0	6.6	27.6	7.4	1.8	0.0	3.6	3.8	22.8	6.8	67.2	29.0	11.4	6.9	3.0	1.0	5.0	0.9	1.0	210.7
Secrétariat général DIJ		0.2						0.0					1.1	1.7	3.8	3.7	2.4	2.7	6.0	7.6	19.5	7.0	5.1	0.8	1.8	1.0		1.6		0.8	66.8
Délégué aux affaires ecclésiastiques et religieuses																0.5					0.4	0.7	2.0			0.9					4.5
Préfectures		2.8			0.3							1.8		8.5	15.0	14.6	7.3	11.3	6.8	2.9	6.1		13.0	2.1	10.4			10.0			112.6
Bureaux du registre foncier													17.4	1.0	25.2		7.3	16.3	8.5	0.9	1.0	1.1	15.5	6.3	3.8	5.0					109.2
Office du registre du commerce											0.5		5.2		4.3	1.0	1.2	3.0			1.8	1.0		1.0	1.0	1.0					21.0
Office des poursuites et des faillites		0.5											35.7	30.8	103.0	9.6	21.7	1.0	12.6	13.5	1.0		6.0	4.8	1.0	4.9					246.0
Office des affaires communales et de l'organisation du territoire												1.7	5.3	1.3			1.0	0.6		19.7	6.8	21.3	10.1	2.0	2.0	0.9		1.0			73.7
Office des mineurs														2.3	3.3	1.0	0.7	1.2	0.8	2.1	1.5	2.8	1.4	2.5	0.9			1.0			21.5
Office juridique DIJ										0.1			0.8										7.0	1.1				1.0			10.0
Office des assurances sociales												0.6	3.0	11.2	4.6	2.5			0.9	0.8	4.8		0.8	2.0				0.9			32.1
Office de l'information géographique														0.8			4.2		0.8	0.8	3.5	14.3	2.5	2.6	1.0		1.0				31.4
Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte		0.0											18.8			32.2				13.5	10.1	33.4	6.9	27.5	10.6			9.9			162.8
Direction de l'intérieur et de la justice	0.0	3.5	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.5	4.1	87.3	57.6	159.1	65.1	45.8	36.0	36.4	61.8	56.5	81.5	70.2	52.7	32.5	13.7	1.0	25.4	0.0	0.8	891.5
Secrétariat général DSE		0.5										1.0	4.8	2.1	2.3	3.4	3.0	2.0	2.0	5.5	4.0	5.2	8.8	3.9	2.0		1.0	2.0		1.0	54.5
Police cantonale		30.4						3.1	1.5	3.2	3.4	29.7	102.6	161.1	327.9	753.7	580.5	256.2	122.9	54.8	64.2	31.0	18.5	6.8	1.0	3.6	5.1	2.0		1.0	2'564.2
Office de la circulation routière et de la navigation								4.0	11.3			18.4	50.4	23.9	33.0	35.6	39.0	24.5	22.6	15.3	7.6	3.0	7.4	4.0		2.9	1.0		1.0		304.8
Office de l'exécution judiciaire		0.1										6.9	82.4	182.3	133.2	97.9	48.8	80.2	31.6	41.8	21.8	30.7	32.6	7.8	4.7	2.9	4.0	1.0	1.0		811.4
Office de la population										5.2	4.6	12.3	24.4	31.0	55.5	16.6	9.9	6.5	10.6	10.6	9.0	3.4	4.7	1.0	2.0		1.0				208.3
Office de la sécurité civile, du sport et des affaires militaires		1.5								1.0	1.6	7.3	0.6	10.9	11.9	3.6	7.7	7.7	3.8	3.7	13.2	9.1	2.0	4.2	0.9	1.0		1.0			92.7
Direction de la sécurité	0.0	32.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	12.8	4.2	28.6	99.9	226.6	413.7	541.9	953.1	681.0	378.6	182.1	124.0	116.8	92.3	69.3	27.4	12.5	10.5	10.1	8.0	1.0	2.0	4'035.9

	Effectif de personnel par office et par classe de traitement au 31 décembre 2023																														
	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		0.8		1.5	1.2	0.9	4.2	1.6	0.8	2.0		2.6	2.0		1.0	20.4
Administration des finances													1.1		0.6	0.9	1.1	2.3	3.0	16.5	7.0	6.2	5.6	3.0	3.0	1.0	1.0	1.0			53.3
Intendance des impôts										0.3	6.1	25.6	27.0	178.1	90.9	39.8	16.7	74.7	42.5	26.5	35.9	138.8	38.2	18.8	4.6	7.0	2.0	1.0	1.0		775.2
Office du personnel											0.7			5.5	7.0	3.6	0.4	9.1	6.4	2.5	7.1	7.0	4.1	2.3	0.7	2.8	1.0		1.0		61.2
Office d'informatique et d'organisation														27.1	13.8	1.0	9.3	3.5	10.5	17.8	23.0	6.9	3.0	1.0	3.9			1.0			121.8
Direction des finances	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	6.8	25.6	29.1	183.6	126.4	58.1	20.0	95.4	56.9	57.2	68.7	179.1	56.4	27.9	11.3	14.7	6.6	5.0	2.0	1.0	1'031.9
Secrétariat général INC		0.1									1.1	0.2	1.8	4.8	4.4		0.9	1.9	5.1	7.2	5.0	4.6	9.0	4.3	2.6			2.8		1.0	56.6
Office de l'école obligatoire et du conseil		1.8						4.1			2.7	1.0	33.9	5.0	4.6	1.5	1.2	1.5	1.5	3.6	22.7	10.2	60.3	30.3	3.3	1.0		1.0			191.0
Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle		94.9		1.8	9.0	2.2	3.7	1.1	8.5	2.5	2.7	54.5	78.1	72.7	40.7	24.7	5.0	18.7	6.5	21.8	48.7	78.0	21.6	8.6	5.8		1.0	1.0			613.3
Office de l'enseignement supérieur												0.5	0.9	0.6	2.3	0.3				0.6	3.0	7.7	2.8	1.7				1.0			21.3
Office de la culture	0.4										2.1	9.4	13.1	8.4	7.2	0.5	3.4	14.1	5.3	41.8	12.6	6.6	7.5	1.7	2.0		1.0	1.0			138.1
Office des services centralisés								3.0			0.0	2.4	3.8	4.9	26.2	5.9	1.9	11.0	3.8	12.9	15.7	12.2	2.0	3.7	0.9	1.0		1.0			112.3
Direction de l'instruction publique et de la culture	0.4	96.8	0.0	1.8	9.0	2.2	3.7	8.1	8.5	2.5	8.6	68.0	131.5	96.4	85.3	32.9	12.4	47.1	22.2	87.3	105.3	114.5	108.0	51.4	16.3	2.0	2.0	7.8	0.0	1.0	1'132.7
Secrétariat général DTT									1.3				2.6	1.5	2.7	1.8	5.6	3.9	3.0	2.3	15.1	9.8	1.6	3.0	2.0			2.0		1.0	59.1
Office juridique												1.3		0.7	0.5								7.3	1.9	0.5		1.0				13.2
Office des eaux et des déchets		0.6			1.4				0.1		1.3	7.1	5.5	4.7	1.6	7.3	7.8	4.1	1.8	2.4	28.6	10.9	4.4	6.5	3.5	0.9			1.0		101.3
Office des ponts et chaussées		0.8				1.0					1.2	184.0	13.9	47.7	7.0	67.3	6.9	25.6	14.3	11.2	44.9	25.5	25.1	9.0		1.5	4.8		1.0		492.4
Office des transports publics et de la coordination des transports												0.6	0.6							1.9	5.0	3.3	1.4	1.0				1.0			14.8
Office des immeubles et des constructions													5.9		7.6	1.0	1.5		1.0	25.0	12.0	17.0	15.6	0.8	2.0	1.0		1.0			91.4
Direction des travaux publics et des transports	0.0	1.3	0.0	0.0	1.4	1.0	0.0	0.0	1.4	0.0	2.5	192.4	22.6	61.1	11.8	84.0	21.3	35.1	19.1	16.9	115.4	63.1	58.7	37.4	7.8	4.4	6.8	3.0	3.0	1.0	772.1
Juridictions civile et pénale		10.7							0.9	9.0		1.0	36.8	30.9	18.9	30.8	4.4	3.0	7.7	2.0		0.8	125.3	1.8			1.0	76.2		21.0	382.1
Tribunal administratif												1.6	5.7		1.6	1.0		0.7				40.7	1.8			1.0				20.2	74.3
Ministère public		0.2										11.8	13.6	23.4	11.8	70.2	17.8	7.5	3.9	15.2		1.6	17.2	1.0			0.8	98.4	2.0	1.0	297.1
Direction de la magistrature												0.8	2.3	3.8		2.3		1.3	2.0		8.9	4.4	0.0	4.4				1.0			31.2
Autorités judiciaires et Ministère public		4.3							0.8	9.3		16.9	55.6	74.6	31.8	101.2	23.8	11.7	13.6	17.8	8.7	7.1	176.6	8.9			2.8	180.6	2.0	42.3	790.2
Autorités de surveillance de la protection des données																					1.7		2.4	1.4			1.0				6.5
Total	0.7	141.0	8.5	3.2	16.0	3.2	10.5	16.0	25.9	30.3	54.8	471.4	598.8	983.1	1'060.8	1'492.6	916.0	677.7	375.0	508.0	576.1	757.0	681.8	246.8	120.0	62.7	35.0	246.5	10.8	52.1	10'189.4

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

	Effectif de personnel par classe de traitement et par langue de correspondance au 31 décembre 2023																																Total
	CT 1	CT 2	CT 3	CT 4	CT 5	CT 6	CT 7	CT 8	CT 9	CT 10	CT 11	CT 12	CT 13	CT 14	CT 15	CT 16	CT 17	CT 18	CT 19	CT 20	CT 21	CT 22	CT 23	CT 24	CT 25	CT 26	CT 27	CT 28	CT 29	CT 30			
41 00 400 Services parlementaires du Grand Conseil														3				15		2		5			7	2		1	1		36		
allemand														3				15		2		5			7	2		1	1		36		
français																															0		
41 20 Conseil-exécutif																															7		
allemand																															6		
français																															1		
41 30 Contrôle des finances		1											1	1			2		3		5	1	3	2	1	1	1			1	23		
allemand		1											1	1			2		3		5	1	3	2	1	1	1			1	23		
français																															0		
42 Chancellerie d'Etat		2										1	12	8	6	7	2	4	5	6	10	10	14	6	4	4	1	3	0	1	104		
allemand		2										1	11	7	5	5	2	4	4	1	10	8	12	4	4	3	1	2		1	84		
français													1	1	1	2			1	5		2	2	2	1	2		1			20		
43 Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement	1	9	18	1	9		8		4	57	13	85	38	73	106	215	123	73	38	147	102	185	136	25	24	8	2	8	1	1	1'508		
allemand	1	9	18	1	9		7		4	8	12	77	37	67	95	193	114	70	33	140	97	171	133	24	23	8	2	8	1	1	1'362		
français							1			49	1	8	1	6	11	22	9	3	5	7	5	14	3	1	1						146		
44 Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration		7		1				1	1	1		1		10	34	8	2		5	5	28	8	87	36	14	8	3	1	5	1	1	267	
allemand		7		1				1	1	1		1		10	33	8	2		5	5	22	7	87	36	14	8	3	1	5	1	1	259	
français														1						6	1										8		
45 Direction de l'intérieur et de la justice		16			1			1		1	1	8	114	70	186	83	52	44	42	78	65	106	86	63	34	14	1	27		1	1'092		
allemand		16			1			1		1	1	4	105	64	164	76	45	42	38	71	61	101	80	57	30	12	1	25		1	995		
français												4	9	6	22	7	7	3	4	7	4	5	7	6	4	2		2			97		
46 Direction de la sécurité		132						9	19	5	34	128	253	466	575	1'071	722	417	195	132	132	107	84	30	13	11	11	8	1	2	4'554		
allemand		116						9	18	5	34	127	241	440	544	1'001	657	394	181	122	119	104	80	30	13	11	11	8	1	2	4'265		
français		16								1			1	12	26	31	71	66	23	14	11	13	3	4							289		
47 Direction des finances										1	11	27	36	215	159	64	24	105	66	69	76	214	62	31	12	15	8	5	2	1	1'198		
allemand										1	10	25	35	197	146	57	23	100	59	65	69	208	58	29	12	15	8	5	2	1	1'121		
français											1	2	1	18	14	7	1	6	7	4	7	6	4	2							77		
48 Direction de l'instruction publique et de la culture	1	259		2	22	8	5	14	10	5	15	94	199	133	113	44	17	60	27	114	140	155	151	56	19	3	2	8		1	1'674		
allemand	1	221		2	20	8	5	8	9	4	9	76	175	111	105	39	16	55	22	98	124	139	133	52	18	2	2	7		1	1'461		
français		38			2			6	1	1	6	18	25	22	8	5	1	5	5	16	16	17	18	4	1	1		1			213		
49 Direction des travaux publics et des transports		12			4	1			4		4	200	30	67	17	92	25	41	21	20	137	72	67	39	9	5	7	3	3	1	876		
allemand		12			4	1			4		4	185	26	57	17	84	25	38	19	14	131	70	63	36	9	5	7	3	2	1	813		
français												15	4	10		8		3	2	6	6	2	4	3					1		63		
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	13		22	71	99	42	123	29	14	14	24	10	8	223	10				3	219	2	45	1'006	
allemand		34							1	12		21	65	89	32	106	27	14	14	22	10	8	194	10				3	192	2	40	895	
français		2									1	6	10	10	16	2	1			2			29						27		5	111	
Total	2	474	18	4	36	9	14	25	38	82	78	564	763	1'167	1'210	1'699	995	777	416	619	685	949	863	277	130	66	38	287	11	55	12'354		
Total allemand	2	418	18	4	34	9	13	19	36	31	71	516	704	1'068	1'115	1'562	910	735	379	556	635	901	794	259	124	62	38	256	10	50	11'329		
Total français	0	56	0	0	2	0	1	6	2	51	8	49	59	99	95	137	85	43	37	63	51	48	70	18	6	4	0	31	1	5	1'025		

Précision importante : 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'informations sur le personnel permet d'éditer la langue de correspondance choisie (allemand ou français). Cet état 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

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
PARL/CF/CHA	Proportion totale	53.8%	53.7%	56.4%	55.9%	57.7%	58.2%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	45.8%	45.3%	45.1%	44.9%	47.1%	47.6%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	40.0%	37.5%	37.0%	42.3%	40.7%	38.7%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%
DEEE (y compris OAC)	Proportion totale	47.4%	47.5%	49.6%	50.0%	50.2%	48.4%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	39.3%	39.2%	39.3%	39.7%	39.9%	40.1%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	27.3%	23.3%	23.1%	20.4%	24.5%	28.4%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	35.7%	35.7%
DSSI	Proportion totale	61.3%	60.4%	63.8%	65.7%	65.6%	65.5%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	53.7%	53.9%	57.5%	57.9%	61.4%	59.9%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	37.5%	34.4%	40.0%	36.7%	45.5%	41.4%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	70.0%	70.0%	66.7%	55.6%	55.6%	55.6%
DIJ	Proportion totale	55.1%	55.1%	62.6%	63.1%	63.2%	63.9%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	45.8%	46.0%	52.7%	54.2%	55.0%	56.4%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	38.9%	33.3%	38.6%	41.6%	42.1%	42.9%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	48.3%	50.0%	48.4%	50.0%	54.8%	58.1%
DSE	Proportion totale	33.3%	33.6%	33.4%	33.7%	34.1%	34.0%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	31.3%	30.7%	31.6%	33.6%	35.9%	37.0%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	29.1%	24.5%	28.3%	29.6%	30.2%	28.6%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	11.1%	15.8%	15.8%	15.0%	19.0%	27.3%
FIN	Proportion totale	50.8%	51.8%	52.4%	52.5%	52.3%	52.4%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	36.6%	38.3%	38.4%	37.9%	37.8%	37.1%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	23.5%	19.6%	23.5%	24.1%	27.6%	23.0%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	11.8%	17.6%	15.8%	12.5%	12.5%	23.5%
INC	Proportion totale	65.8%	66.5%	66.3%	66.6%	67.5%	66.0%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	60.3%	60.2%	59.3%	58.7%	61.4%	62.0%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	48.7%	46.8%	44.7%	44.9%	42.7%	46.2%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	9.1%	9.1%	9.1%	18.2%	16.7%	25.0%
DTT	Proportion totale	23.9%	24.2%	24.2%	25.1%	25.7%	25.8%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	29.6%	29.2%	29.3%	29.8%	29.6%	28.4%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	15.8%	16.1%	18.0%	17.6%	18.2%	17.2%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	17.6%	23.5%	26.7%	23.5%	25.0%	25.0%
JUS	Proportion totale	68.9%	69.7%	70.6%	70.4%	71.4%	72.7%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	56.8%	57.5%	58.8%	59.0%	60.3%	60.8%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	33.3%	55.6%	60.0%	54.5%	54.5%	45.5%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	46.9%	48.2%	49.2%	49.4%	51.1%	52.8%
Total canton	Proportion totale	46.3%	46.7%	47.5%	48.0%	48.4%	48.2%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	44.3%	44.4%	45.5%	45.9%	47.1%	47.1%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	33.5%	30.7%	33.3%	34.0%	35.0%	34.6%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	40.5%	42.5%	42.8%	43.2%	45.1%	47.6%

Exemple de lecture : en 2023, les femmes représentaient 52,8 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		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
PARL/CF/CHA	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	7.8%	6.7%	13.8%	2.8%	3.0%	3.1%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	27.8%	32.2%	25.5%	9.9%	12.1%	10.9%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	41.1%	40.0%	41.5%	18.3%	19.7%	18.8%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	23.3%	21.1%	19.2%	69.0%	65.2%	67.2%
DEEE (y compris OAC)	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	7.6%	8.1%	9.1%	6.6%	6.3%	5.4%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	16.1%	18.0%	20.6%	7.8%	8.6%	8.2%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	28.3%	29.9%	31.1%	17.4%	18.9%	21.8%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	47.9%	44.0%	39.2%	68.2%	66.3%	64.5%
DSSI	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	13.1%	10.4%	3.5%	3.6%	5.7%	1.1%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	24.6%	25.7%	22.1%	5.0%	7.1%	7.9%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	39.6%	45.1%	46.5%	31.4%	32.6%	31.5%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	22.8%	18.7%	27.9%	60.0%	54.6%	59.6%
DIJ	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	9.3%	10.4%	9.3%	3.9%	2.4%	4.1%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	21.0%	21.9%	22.3%	3.4%	4.0%	5.8%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	28.2%	28.1%	31.2%	20.3%	24.5%	24.9%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	41.5%	39.6%	37.2%	72.5%	69.0%	65.2%
DSE	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	11.8%	11.1%	9.4%	0.4%	0.8%	0.7%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	16.0%	16.7%	16.3%	1.2%	1.7%	1.7%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	25.0%	25.1%	25.7%	7.1%	7.7%	7.8%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	47.3%	47.0%	48.7%	91.3%	89.8%	89.8%
FIN	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	7.8%	8.3%	7.8%	1.1%	1.3%	1.6%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	20.7%	19.7%	21.3%	3.1%	3.1%	3.7%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	20.4%	20.8%	22.0%	13.0%	14.0%	13.4%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	51.1%	51.2%	48.9%	82.8%	81.7%	81.3%
INC	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	21.8%	18.8%	11.1%	5.3%	5.8%	4.6%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	29.9%	29.9%	29.7%	11.9%	12.1%	11.8%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	32.9%	34.9%	39.5%	29.9%	30.2%	29.9%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	15.4%	16.4%	19.8%	53.0%	51.9%	53.7%
DTT	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	9.5%	8.1%	9.2%	0.8%	1.4%	1.2%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	31.0%	27.5%	29.4%	1.8%	2.3%	2.4%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	31.4%	33.8%	31.2%	10.4%	13.1%	11.9%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	28.1%	30.6%	30.3%	87.1%	83.2%	84.5%
JUS	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	4.4%	5.1%	4.7%	1.8%	1.8%	0.7%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	24.4%	25.7%	24.2%	4.7%	5.1%	7.9%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	30.1%	30.3%	31.7%	26.9%	28.2%	26.0%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	41.2%	38.8%	39.5%	66.7%	64.8%	65.4%
Total canton	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	11.2%	10.7%	8.7%	2.0%	2.2%	1.9%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	21.5%	22.2%	22.1%	3.5%	4.0%	4.2%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	28.4%	29.4%	30.8%	13.4%	14.6%	14.6%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	38.9%	37.7%	38.4%	81.1%	79.2%	79.3%

Exemple de lecture : en 2023, 39,5 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 2021 à 2023 par office

	Fluctuation nette		
	2021	2022	2023
Conseil-exécutif	0.0%	0.0%	0.0%
Contrôle des finances	12.2%	12.0%	17.7%
Chancellerie d'Etat	2.5%	5.9%	2.7%
Services parlementaires du Grand Conseil	3.1%	0.0%	0.0%
Secrétariat général DEEE	3.6%	3.6%	9.2%
Office de l'agriculture et de la nature	4.0%	4.9%	5.1%
Office des affaires vétérinaires	10.5%	10.8%	10.7%
Office des forêts et des dangers naturels	9.3%	8.1%	6.3%
Office de l'économie	6.0%	5.4%	11.7%
Office de l'environnement et de l'énergie	3.9%	3.6%	12.2%
Laboratoire cantonal	5.7%	4.5%	1.4%
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (sans l'office de l'assurance-chômage)	5.6%	5.6%	6.9%
Secrétariat général DSSI	3.4%	2.6%	5.9%
Office de l'intégration et de l'action sociale	n.v.*	8.4%	10.9%
Office de la santé	n.v.*	8.7%	3.2%
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	4.9%	7.3%	6.8%
Secrétariat général DIJ et bureau des affaires ecclésiastiques et religieuses	0.0%	0.0%	8.8%
Office des services et des ressources	9.0%	9.5%	n.v.
Préfectures	3.2%	5.3%	7.9%
Bureaux du registre foncier	4.6%	3.9%	9.3%
Office du registre du commerce	7.6%	0.0%	8.1%
Office des poursuites et des faillites	3.1%	2.5%	17.0%
Office des affaires communales et de l'organisation du territoire	2.2%	11.0%	2.2%
Office des mineurs	7.8%	15.3%	15.7%
Office juridique DIJ	0.0%	0.0%	7.1%
Office des assurances sociales	7.9%	7.4%	19.4%
Offices de l'information géographique	0.0%	2.3%	2.4%
Direction de l'intérieur et de la justice	2.9%	7.6%	6.7%
Direction de l'intérieur et de la justice	3.8%	5.9%	11.2%

* La réorganisation de la Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (DSSI), entrée en vigueur le 1^{er} août 2021, s'est traduite par une réduction du nombre de ses offices. En conséquence, divers domaines et sections ont été transférés aux nouveaux offices (Office de la santé et Office de l'intégration et de l'action sociale). Ces taux de fluctuation nette ne sont donc pas disponibles.

Secrétariat général DSE	1.7%	1.6%	0.0%
Police cantonale (POCA)	2.4%	3.4%	3.8%
Office de la circulation routière et de la navigation	0.8%	4.1%	5.9%
Office de l'exécution judiciaire	6.7%	7.6%	10.8%
Office de la population	3.5%	2.9%	3.0%
Office de la sécurité civile, du sport et des affaires militaires	2.5%	2.6%	6.2%
Direction de la sécurité	3.2%	4.3%	5.3%
Secrétariat général FIN	0.0%	0.0%	8.2%
Administration des finances	1.9%	3.4%	3.3%
Intendance des impôts	3.9%	5.5%	5.7%
Office du personnel	3.4%	3.3%	5.3%
Office d'informatique et d'organisation	10.1%	7.6%	13.8%
Direction des finances	4.4%	5.4%	6.5%
Secrétariat général INC	5.8%	2.2%	12.5%
Office de l'école obligatoire et du conseil	3.8%	6.0%	7.6%
Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle	3.3%	4.5%	7.9%
Office de l'enseignement supérieur	0.0%	14.7%	5.8%
Office de la culture	2.0%	4.5%	2.5%
Office des services centralisés	5.9%	5.5%	4.7%
Direction de l'instruction publique et de la culture	3.4%	4.9%	7.2%
Secrétariat général DTT	3.1%	4.2%	12.6%
Office juridique	4.1%	8.1%	4.5%
Office des eaux et des déchets	4.8%	6.9%	4.7%
Office des ponts et chaussées	3.2%	3.7%	3.8%
Office des transports publics et de la coordination des transports	4.7%	4.9%	0.0%
Office des immeubles et des constructions	3.8%	10.6%	7.7%
Direction des travaux publics et des transports	3.5%	5.1%	5.1%
Juridictions civile et pénale	3.0%	4.1%	9.1%
Tribunal administratif	4.2%	4.2%	6.9%
Ministère public	1.8%	4.1%	7.8%
Direction de la magistrature	4.7%	5.1%	6.8%
Autorités judiciaires et Ministère public	2.7%	4.2%	8.3%
Autorité de surveillance de la protection des données	14.5%	0.0%	0.0%
Total personnel cantonal	3.7%	4.9%	6.8%

Remarque : il est difficile de comparer les taux de fluctuation de 2023 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 Direction, a augmenté en 2023, ce qui est en partie imputable à cette correction.