



Kanton Bern
Canton de Berne

Personnel cantonal

Rapport 2023 sur les ressources humaines

Administration du canton de Berne

Office du personnel du canton de Berne

Année sous rapport : 2022

23

L'essentiel en quelques chiffres

Indicateur	Valeur en 2021	Valeur en 2022	Évolution par rapport à 2021
Effectif en personnes	12 440	12 513	➔ + 73 personnes
Effectif en équivalents plein temps (EPT)	10 309	10 331	➔ + 22,6 EPT
Pourcentage d'agentes et agents de langue française	8,2 %	8,1 %	➔ - 0,1 point de pourcentage
Âge moyen	44,5 ans	44,6 ans	➔ + 0,1 an
Ancienneté moyenne	12,1 ans	12,2 ans	➔ + 0,1 an
Pourcentage de femmes	48,0 %	48,4 %	➔ + 0,4 point de pourcentage
Pourcentage de temps partiel	39,2 %	40,9 %	➔ + 1,7 point de pourcentage
Pourcentage d'apprenti-e-s	3,2 %	3,2 %	➔ + / - 0,0 point de pourcentage
Fluctuation brute	8,4 %	7,7 %	➔ - 0,7 point de pourcentage
Fluctuation nette	3,7 %	4,9 %	➔ + 1,2 point de pourcentage
Solde horaire (horaire annualisé, vacances et CET)	21,7 jours / EPT	21,9 jours / EPT	➔ + 0,2 jour
Absences pour maladie	7,5 jours / EPT	9,2 jours / EPT	➔ + 1,7 jour
Absences pour accident	0,9 jour / EPT	1,0 jour / EPT	➔ + 0,1 jour
Journées de perfectionnement	5,4 jours / EPT	6,1 jours / EPT	➔ + 0,7 jour
Progression de traitement moyenne	2,5 échelons	3,2 échelons	➔ + 0,7 échelon

Sommaire

1.	Finalité du rapport sur les ressources humaines	1
2.	Effectifs et frais de personnel.....	2
2.1	Effectifs	2
2.2	Comparaison entre effectifs autorisés et effectifs réels	3
2.3	Évolution des effectifs du personnel	4
2.4	Bilinguisme	4
2.5	Coût moyen du traitement par poste à plein temps	5
3.	Structure du personnel	6
3.1	Structure par âge, âge moyen et ancienneté	6
3.2	Répartition des sexes	9
3.3	Proportion du personnel travaillant à temps partiel.....	10
3.4	Proportion de personnes en apprentissage	12
4.	Départs de personnel	13
4.1	Fluctuations brutes et fluctuations nettes.....	13
4.2	Résultats de l'enquête sur les départs	15
5.	Sondage du personnel 2022	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, les vacances et le CET	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	29
9.3	Progression des traitements en pourcentage	30
9.4	Analyse par classe de traitement.....	33
9.5	Analyse par sexe	34
9.6	Analyse par degré d'occupation.....	36
Annexe 1 : Commentaire de l'évolution des effectifs de personnel		37
Annexe 2 : Effectif de personnel par office et par classe de traitement		44
Annexe 3 : Effectif de personnel par classe de traitement et par langue de correspondance.....		46
Annexe 4 : Proportion de femmes par unité administrative.....		47
Annexe 5 : Proportion du personnel travaillant à temps partiel par sexe.....		48
Annexe 6 : Fluctuations nettes par office entre 2020 et 2022		49

1. Finalité du rapport sur les ressources humaines

Chaque année, l'Office du personnel publie un rapport pour présenter les éléments essentiels de la gestion du personnel dans l'administration cantonale. Ce rapport englobe le personnel des sept Directions, de la Chancellerie d'État et du système judiciaire. Utile comme source d'informations pour les milieux intéressés, le présent rapport permet aussi de vérifier l'efficacité de la stratégie relative au personnel 2020 à 2023 approuvée par le Conseil-exécutif en décembre 2019. Nous signalons à cet effet les chiffres-clés qui y sont définis comme des indicateurs et analysons leur évolution.

2. Effectifs et frais de personnel

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

2.1 Effectifs

Le Tableau 1 offre une vue d'ensemble de l'effectif du personnel au 31 décembre 2022¹.

	Effectif du personnel en 2022					
	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	12.6	8.0	20.6
Chancellerie d'Etat	45	59	104	38.4	41.9	80.3
Services parlementaires du Grand Conseil	8	21	29	5.8	14.4	20.2
<i>Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (sans l'office de l'assurance-chômage)</i>	565	447	1'012	469.9	302.7	772.6
<i>Office de l'assurance-chômage</i>	189	341	530	177.0	296.9	473.9
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (avec l'office de l'assurance-chômage)	754	788	1'542	646.9	599.6	1'246.5
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	144	299	443	120.2	195.9	316.1
Direction de l'intérieur et de la justice	417	734	1'151	377.2	554.7	931.9
Direction de la sécurité	2'926	1'626	4'552	2'818.2	1'220.4	4'038.7
Direction des finances	552	607	1'159	516.9	487.4	1'004.3
Direction de l'instruction publique et de la culture	507	1'132	1'639	406.8	697.2	1'104.0
Direction des travaux publics et des transports	642	233	875	605.7	165.8	771.5
Autorité de surveillance de la protection des données	4	3	7	3.5	2.2	5.7
Autorités judiciaires et Ministère public	283	711	994	247.7	536.9	784.6
Total	6'296	6'217	12'513	5'803.8	4'527.5	10'331.4

Tableau 1 : Effectifs du personnel par Direction

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

2.2 Comparaison entre effectifs autorisés et effectifs réels

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

Le Tableau 2 compare les effectifs autorisés aux effectifs réels au 31 décembre 2022.

	Comparaison effectifs autorisés-effectifs réels 2022				
	Effectifs réels décembre 2022			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	20.6	0.0	20.6	24.0	-3.4
Chancellerie d'Etat	77.7	2.6	80.3	80.9	-0.6
Services parlementaires du Grand Conseil	18.7	1.5	20.2	19.7	0.5
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (sans l'office de l'assurance-chômage)	718.9	53.8	772.6	766.7	5.9
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	273.5	42.6	316.1	299.7	16.3
Direction de l'intérieur et de la justice	883.7	48.2	931.9	923.2	8.7
Direction de la sécurité	3'952.2	86.5	4'038.7	4'132.3	-93.6
Direction des finances	978.7	25.6	1'004.3	1'034.3	-30.0
Direction de l'instruction publique et de la culture	978.1	125.9	1'104.0	1'053.0	51.0
Direction des travaux publics et des transports	752.3	19.2	771.5	774.8	-3.2
Autorité de surveillance de la protection des données	5.7	0.0	5.7	5.7	0.0
Autorités judiciaires et Ministère public	735.4	49.3	784.6	781.3	3.3
Total I	9'402.5	455.0	9'857.5	9'902.5	-44.9
Office de l'assurance-chômage (Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement)	---	---	473.9	---	---
Total II	---	---	10'331.4	---	---

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

Les effectifs autorisés équivalent aux effectifs requis pour que le canton puisse accomplir ses tâches permanentes. Fin 2022, les effectifs réels étaient inférieurs de 44,9 équivalents plein temps (EPT) aux effectifs autorisés. Cet écart s'explique par la réserve prévue pour les effectifs autorisés de chaque Direction et par l'existence de postes à repourvoir, une constante dans la gestion du personnel.

2.3 Évolution des effectifs du personnel

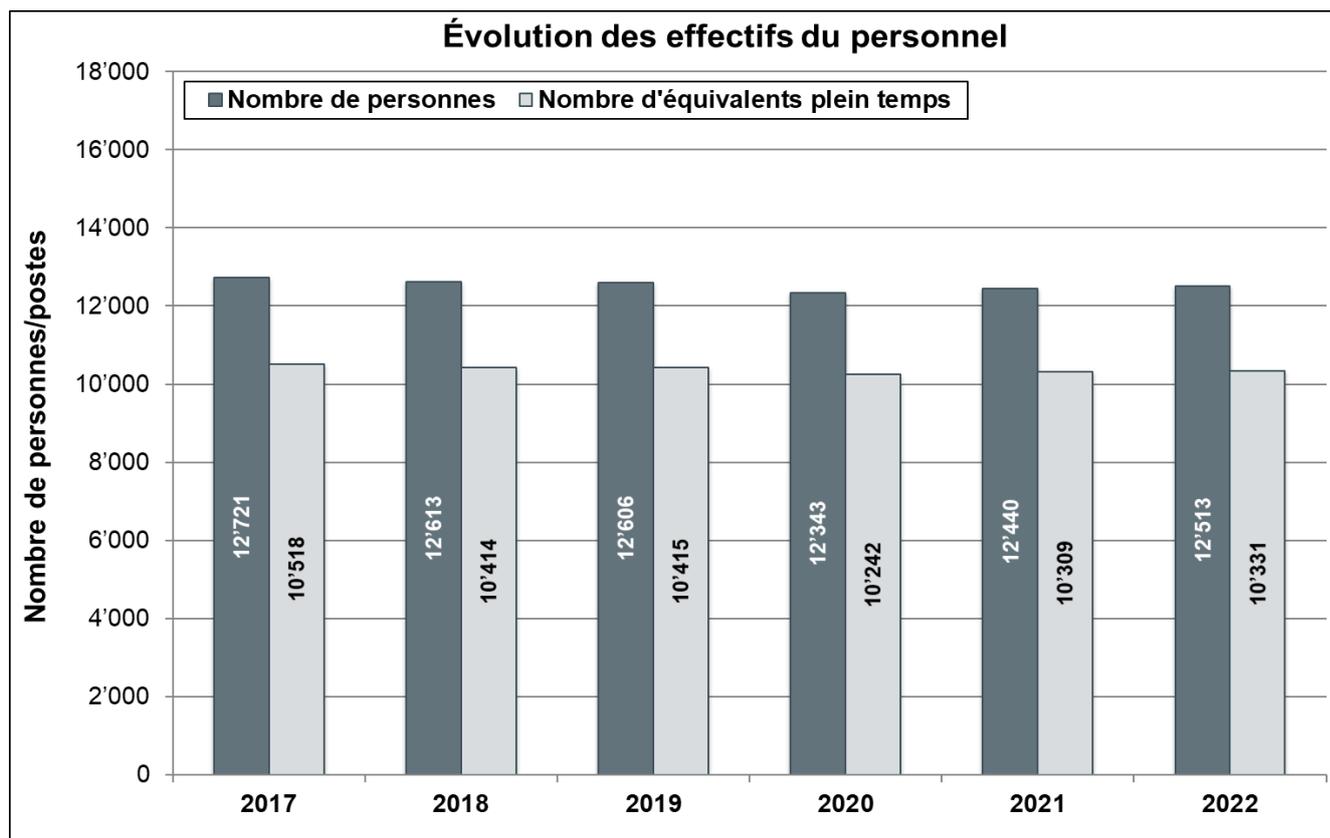


Illustration 1 : Évolution des effectifs du personnel cantonal de 2017 à 2022

Les effectifs du personnel cantonal atteignent 10 331,4 équivalents plein temps (EPT) à la fin 2022. La progression de 22,6 EPT par rapport à l'année antérieure s'explique par l'accroissement des besoins en personnel enregistré par diverses Directions. La hausse de 26,9 EPT constatée à la Direction de la sécurité est principalement due aux 16,5 EPT supplémentaires enregistrés à la Police cantonale en raison du renforcement de ses effectifs (motion Wüthrich) et du projet pilote de deux filières de formation, avec deux affectations à la protection des ambassades. L'augmentation des effectifs observée à la Direction de l'instruction publique et de la culture (+48,2 EPT) a notamment pour cause la hausse de 32,4 EPT constatée à l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation, due en particulier aux postes à durée déterminée supplémentaires créés dans le domaine des services psychologiques pour enfants et adolescents et des inspections scolaires (projet REVOS) ainsi que dans le domaine des écoles spécialisées (transfert des foyers scolaires spécialisés de la DSSI à l'INC). En revanche, les effectifs de la Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement régressent de 68,1 EPT, principalement en raison du recul enregistré à l'Office de l'assurance-chômage (-69,5 EPT). Cette réduction répond à la baisse du chômage et à la fin du surcroît de travail généré par la pandémie. L'annexe 1 donne des informations détaillées sur l'évolution des effectifs du personnel.

2.4 Bilinguisme

Fin 2022, 8,1 % des effectifs de l'administration cantonale choisissaient le français comme langue de correspondance, un pourcentage pratiquement égal à celui de l'année précédente (8,2 %). L'annexe 3 présente une vue d'ensemble des effectifs par Direction (nombre de personnes), ventilés par classe de traitement et langue de correspondance.

2.5 Coût moyen du traitement par poste à plein temps

En 2022, le traitement brut annuel moyen (13^e mois inclus) s'élevait à 106 558 francs² pour un degré d'occupation de 100 pour cent. Ce chiffre ne comprend pas les autres composantes du traitement, telles que les primes de performance ou les allocations. L'illustration 2 indique dans un cadre gris le niveau des mesures salariales adoptées *en début d'année* et, dans une flèche gris bleu, l'augmentation effective du traitement moyen à *fin décembre de la même année*.

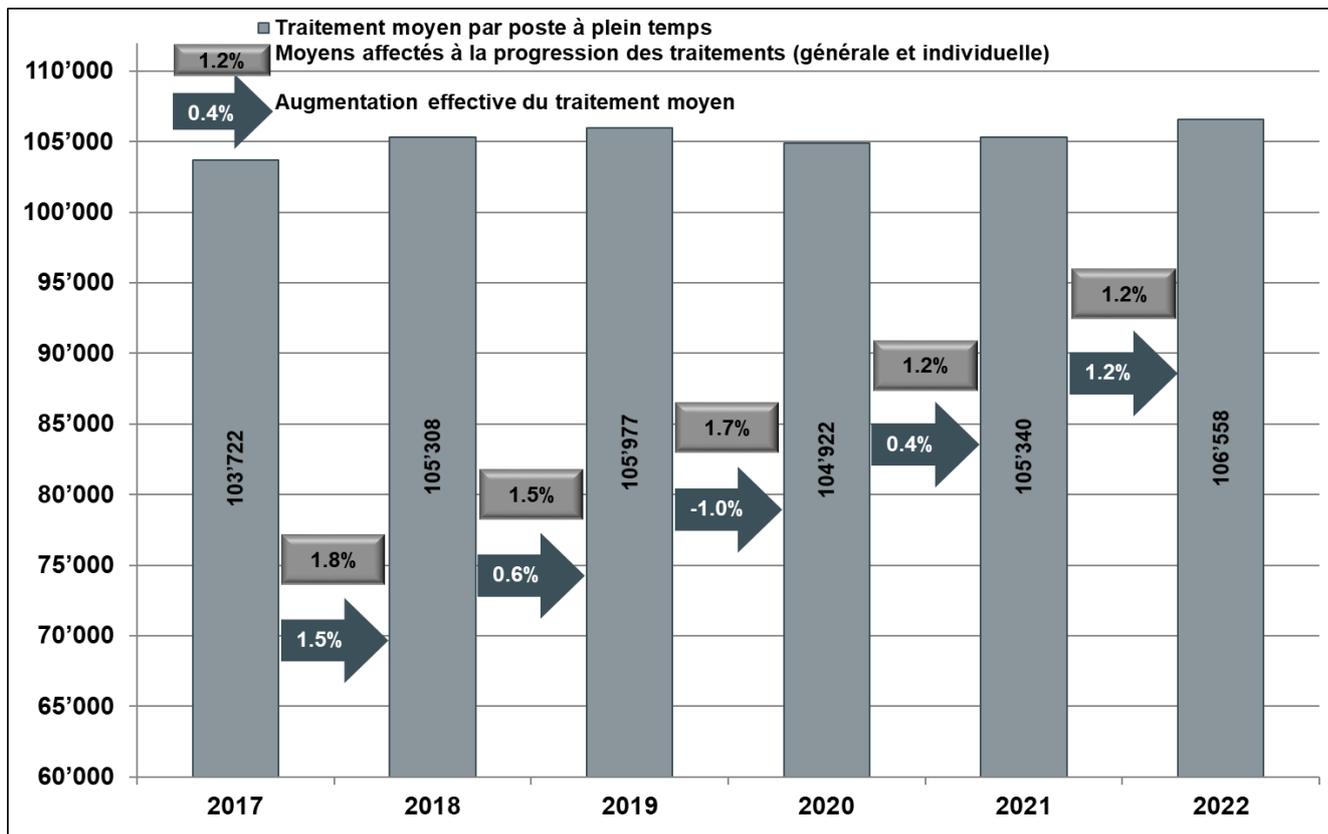


Illustration 2 : Traitement moyen du personnel cantonal par équivalent plein temps

De 2017 à 2022, les traitements ont augmenté en moyenne d'un montant nominal de 2836 francs, ce qui représente une progression de 2,7 %. Durant la même période, le canton a mis à disposition pour les mesures salariales 7,4 % au total de la masse salariale. Le fait que la progression réelle du traitement moyen soit inférieure à ce que l'on pourrait escompter au vu des mesures salariales s'explique notamment par les gains de rotation³. Les raisons du recul constaté en 2020 sont essentiellement de nature structurelle, avec, en premier lieu, la prise en compte des postes affectés au suivi des contacts et d'autres engagements ad hoc rendus nécessaires par la pandémie de Covid-19. Ces engagements sont en règle générale de durée déterminée et le recours à des employé-e-s rémunérés à l'heure tire le traitement moyen vers le bas. Réalisée au 1^{er} janvier 2020, la restitution des postes d'ecclésiastiques aux paroisses a aussi pour conséquence de réduire cette moyenne.

² La comparaison des traitements se fonde souvent dans la pratique sur la **valeur médiane** (50 % des employés perçoivent un traitement inférieur à la médiane et les 50 % restant un traitement supérieur à cette valeur). Cette valeur est jugée plus significative que la moyenne arithmétique, car elle est influencée dans une moindre mesure par les valeurs extrêmes (les très gros traitements, p. ex.) et elle traduit donc mieux la réalité. Dans le canton de Berne, la valeur médiane est inférieure d'environ CHF 5000 à la moyenne arithmétique (elle se situe p. ex. à CHF 101 361 en 2022).

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

3. Structure du personnel

Les indicateurs sur la structure du personnel concernent uniquement les personnes qui touchent un traitement mensuel. Le personnel rémunéré à l'heure est souvent engagé pour une durée limitée ou à court terme afin d'absorber les pics de charge, et peut varier d'une année à l'autre. Il n'est pas tenu compte de ces engagements dans les indicateurs structurels afin de ne pas nuire à la cohérence des données. Il en va de même pour les personnes en formation (apprenantes et apprenants, stagiaires, aspirantes et aspirants de police, etc.). À l'inverse, les indicateurs peuvent aussi enregistrer avec le temps des variations dont les causes sont en partie structurelles (cf. Évolution des effectifs du personnel, annexe 1). Pour la période considérée, mentionnons à cet égard la restitution des postes d'ecclésiastiques aux paroisses (environ 400 EPT), qui a pris effet au 1^{er} janvier 2020.

3.1 Structure par âge, âge moyen et ancienneté

Les illustrations 3 à 5 renseignent sur la répartition par tranches d'âges, l'âge moyen et l'ancienneté du personnel cantonal. La tranche d'âge des 51 à 60 ans, qui avait constamment progressé ces dernières années en raison de l'évolution démographique, enregistre cette fois un léger fléchissement (-0,3 %). Le recul enregistré en 2020, de nature structurelle, s'explique par la suppression des postes d'ecclésiastiques. Les tranches d'âge des 31 à 40 ans et des 41 à 50 ans, dont la proportion avait aussi augmenté ces dernières années, restent cette fois stables. En 2022, la tranche des 21 à 30 ans a une nouvelle fois diminué (-0,4 %), alors que celle des plus de 60 ans retrouve une tendance positive (+0,7 %) après une contraction en 2021.

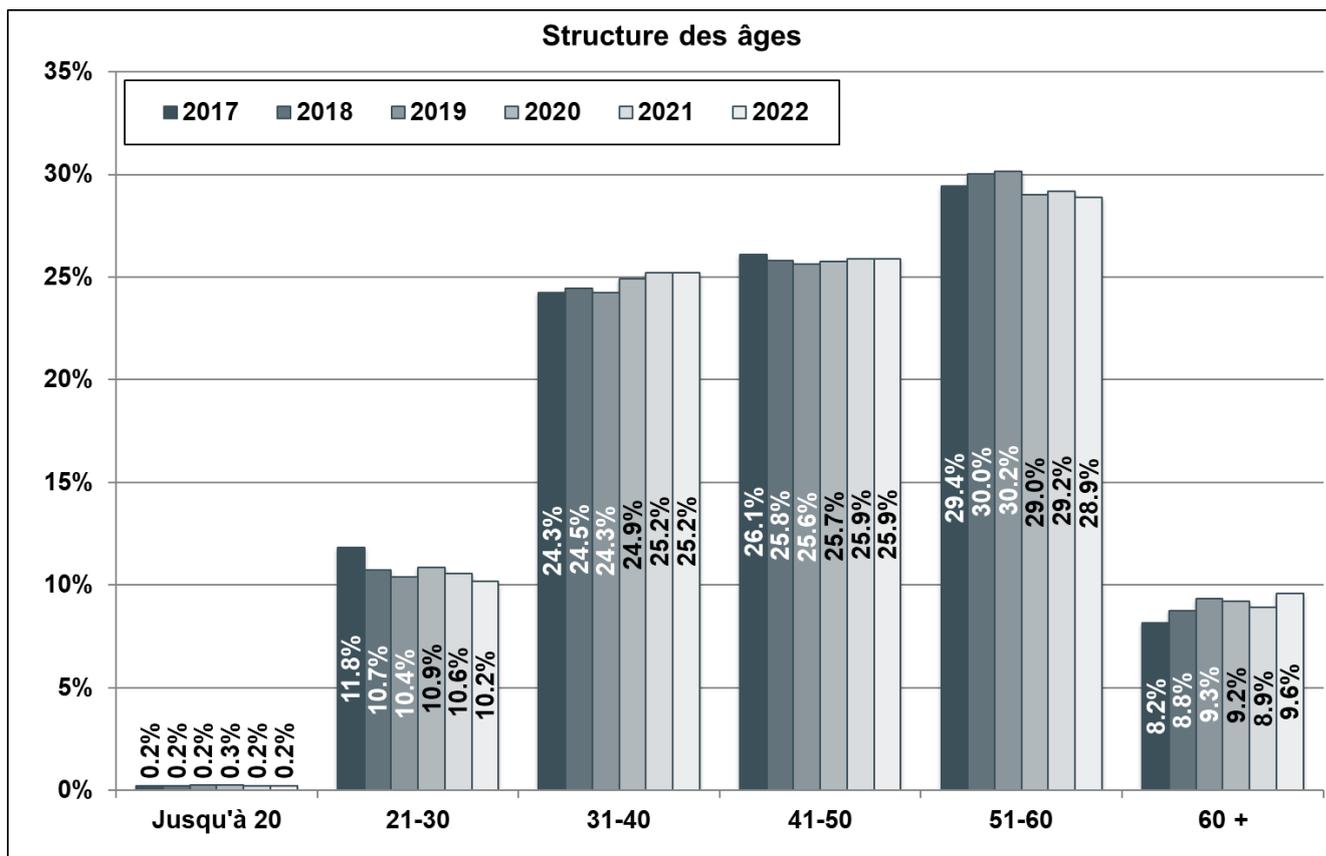


Illustration 3 : Structure par âge du personnel cantonal

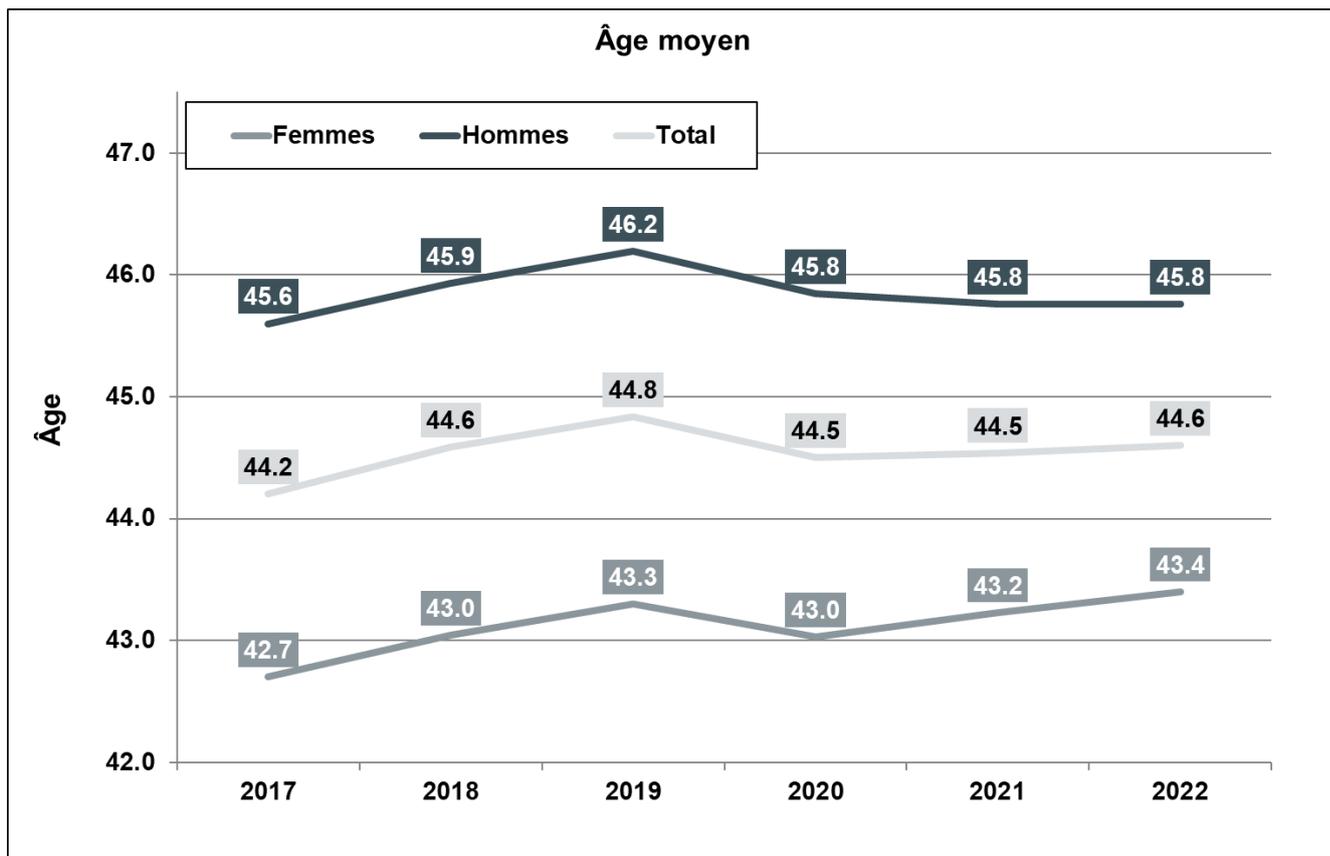


Illustration 4 : Âge moyen du personnel cantonal

L'âge moyen du personnel cantonal a légèrement augmenté pour se situer à 44,6 ans fin 2022. Par sexe, l'évolution s'est calquée sur celle de l'année précédente : l'âge moyen des femmes a ainsi de nouveau progressé de 0,2 an, tandis que celui des hommes est resté stable à 45,8 ans.

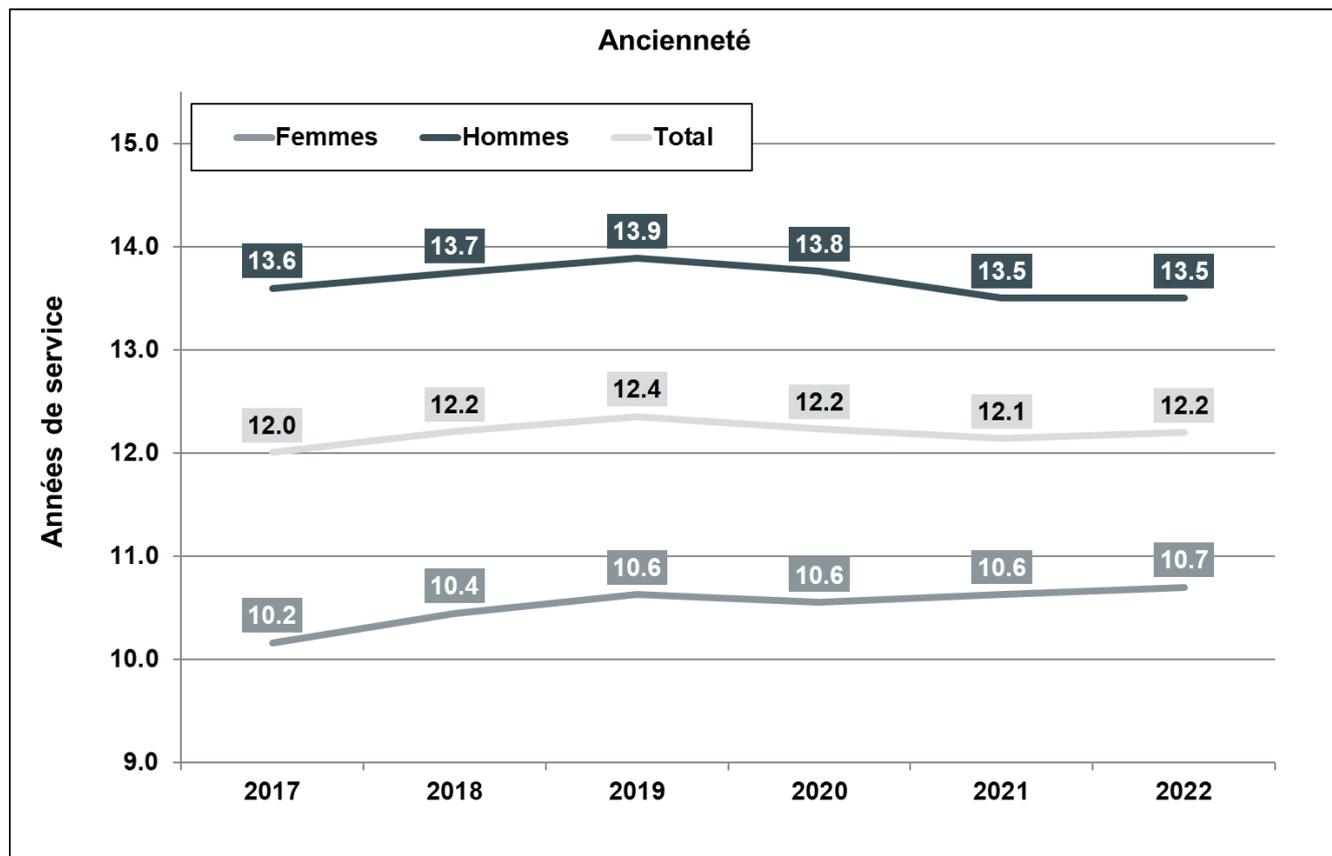


Illustration 5 : Ancienneté du personnel cantonal

Après le recul de l'année précédente, l'ancienneté moyenne repart légèrement à la hausse (+0,1 an) et atteint 12,2 ans à la fin 2022. Pour les femmes, elle progresse aussi de 0,1 an pour s'établir à 10,7 ans à la même date, tandis qu'elle reste inchangée pour les hommes (13,5 ans).

3.2 Répartition des sexes

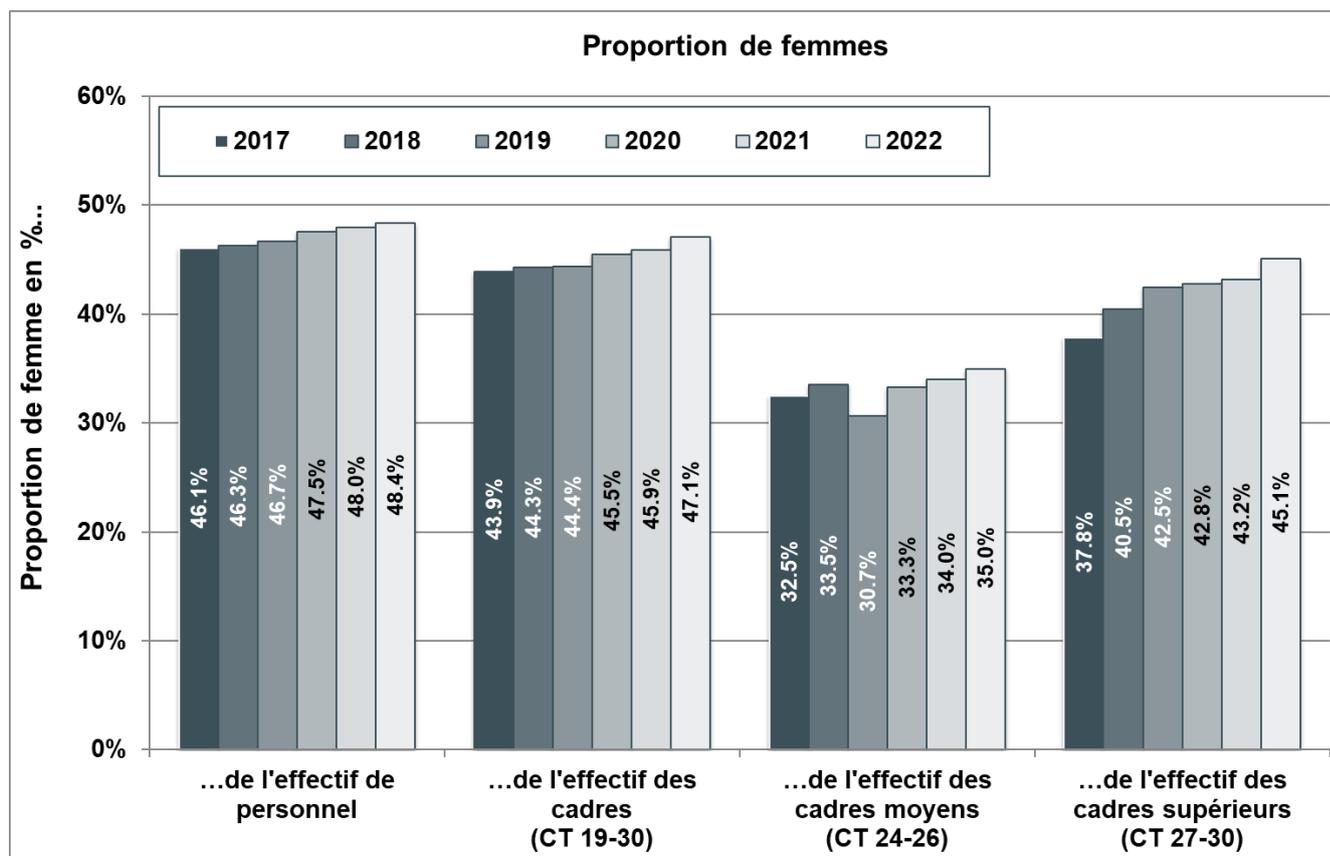


Illustration 6 : Proportion de femmes dans le personnel cantonal

La proportion de femmes a progressé de façon constante sur toute la période considérée pour s'établir à 48,4 %. Une fois de plus, elle augmente aussi parmi les classes de traitement supérieures, toutes catégories confondues : pour l'ensemble des cadres (CT 19 à 30), elle est en hausse de 1,2 point de pourcentage. Parmi les cadres moyens (CT 24 à 26), la progression est de 1,0 point de pourcentage à 35,0 %. Parmi les cadres supérieurs (CT 27 à 30), cette tendance se poursuit également, à l'instar de tous les exercices antérieurs de la période considérée. Signalons que, pour les deux groupes de classes de traitement supérieurs (CT 24 à 26 et CT 27 à 30), qui comptent peu de personnes, il suffit de quelques changements de poste pour que les pourcentages varient de façon perceptible.

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

3.3 Proportion du personnel travaillant à temps partiel

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

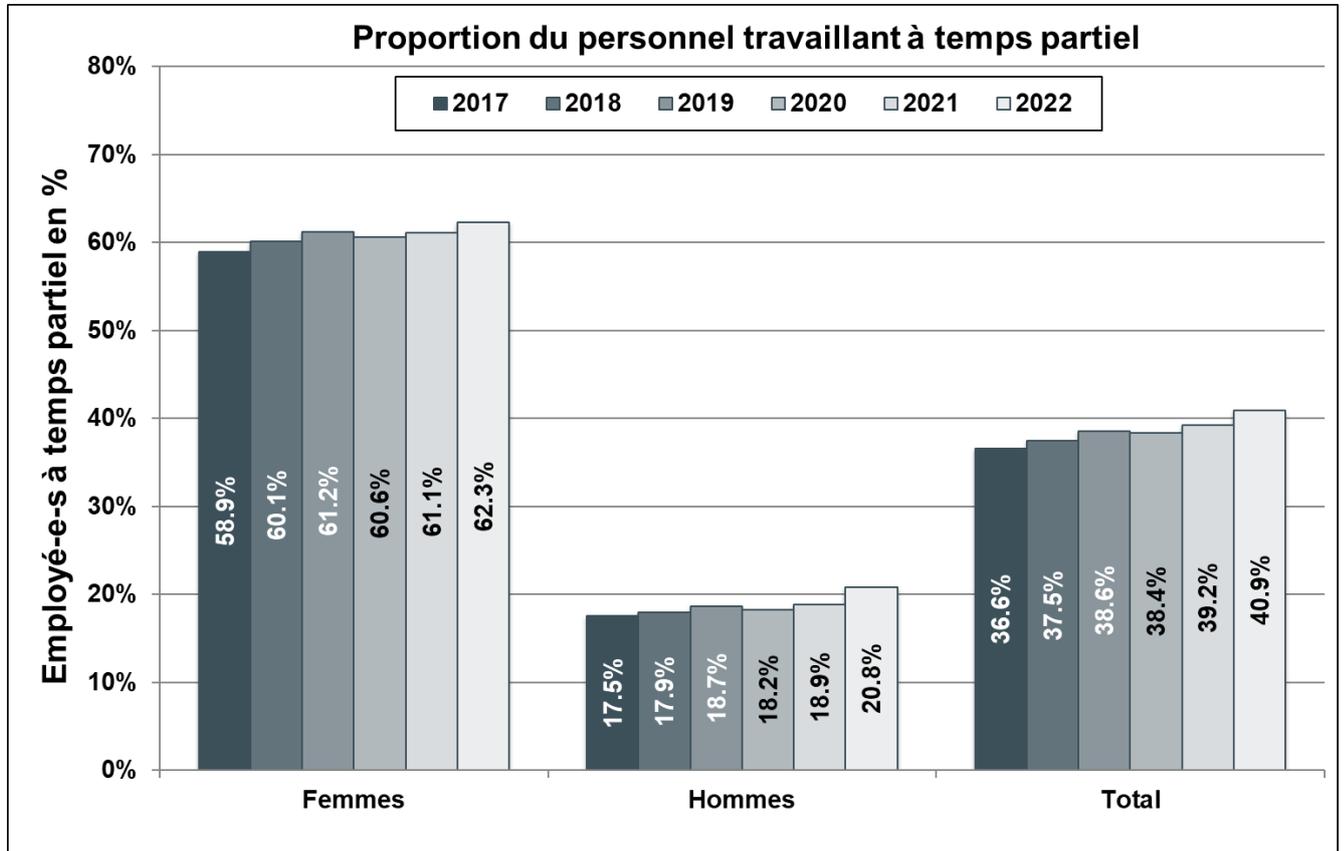


Illustration 7 : Proportion du personnel cantonal travaillant à temps partiel

À l'exception d'un léger repli en 2020, le taux de temps partiel a progressé sur toute la période considérée pour se situer à 40,9 % fin 2022 (+1,7 %). Cette progression vaut tant pour les femmes, dont le taux a augmenté de 1,2 point de pourcentage, que pour les hommes, avec une hausse supérieure (1,9 point de pourcentage). Le temps partiel reste bien plus répandu parmi les femmes : fin 2022, le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel (62,3 %) était trois fois plus élevé que celui des hommes (20,8 %).

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

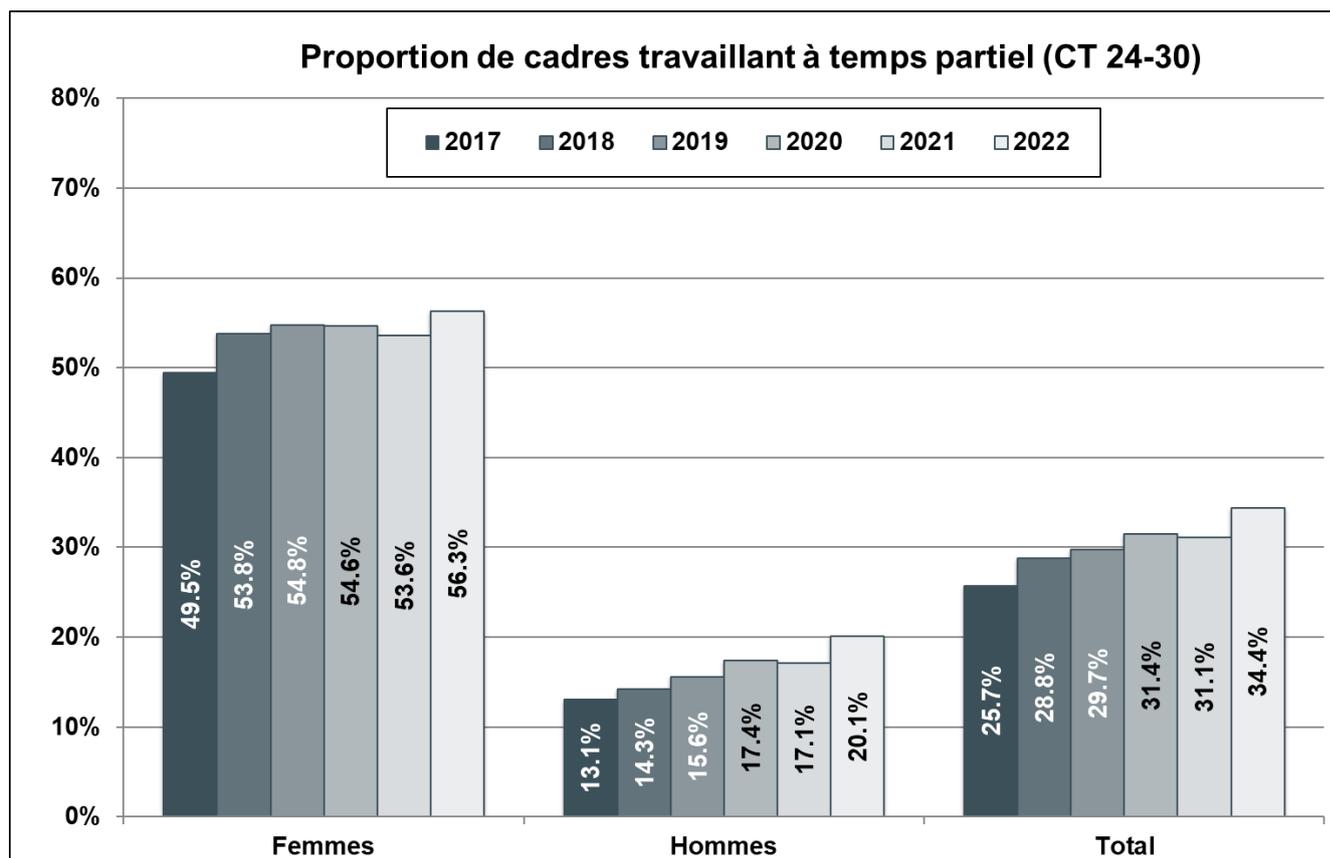


Illustration 8 : Proportion de cadres travaillant à temps partiel (classes de traitement 24 à 30)

L'illustration 8 présente les taux de temps partiel dans les classes de traitement supérieures (24 à 30), qui comprennent à la fois les cadres dirigeants et les cadres fonctionnels. Après un léger recul lors de l'année précédente, le taux de temps partiel de ces classes de traitement remonte à 34,4 % (+3,3 points de pourcentage), une nette progression qui s'observe tant chez les femmes (+2,7 points de pourcentage) que chez les hommes (+3,0 points de pourcentage). Comme pour l'ensemble du personnel cantonal, des écarts considérables entre hommes et femmes sont aussi observés dans les classes de traitement supérieures : les femmes, avec un taux de 53,6 %, sont près de trois fois plus nombreuses à travailler à temps partiel que les hommes (20,1 %).

Stratégie relative au personnel 2020 à 2023

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

L'évolution des taux de temps partiel, un des indicateurs importants de cet objectif, est réjouissante : le taux global de 40,9 % atteint par le canton de Berne est bien plus élevé que celui d'autres employeurs dans la région Berne-Mittelland.

Voilà des années que le canton de Berne œuvre à la conciliation de la vie professionnelle, de la vie de famille et de la vie privée et qu'il met en place un cadre favorable à cette conciliation : avec notamment des modèles de travail souples et la possibilité prévue par le droit du personnel de réduire le degré d'occupation après une naissance ou une adoption. Le Conseil-exécutif a par ailleurs approuvé une stratégie de promotion du travail à domicile et du travail mobile. Le télétravail est un atout important pour mieux concilier vie professionnelle et vie de famille. Les résultats du sondage du personnel de 2022 montrent que la satisfaction s'est nettement améliorée dans le domaine des horaires et de l'équilibre travail-vie privée (voir chap. 5).

3.4 Proportion de personnes en apprentissage

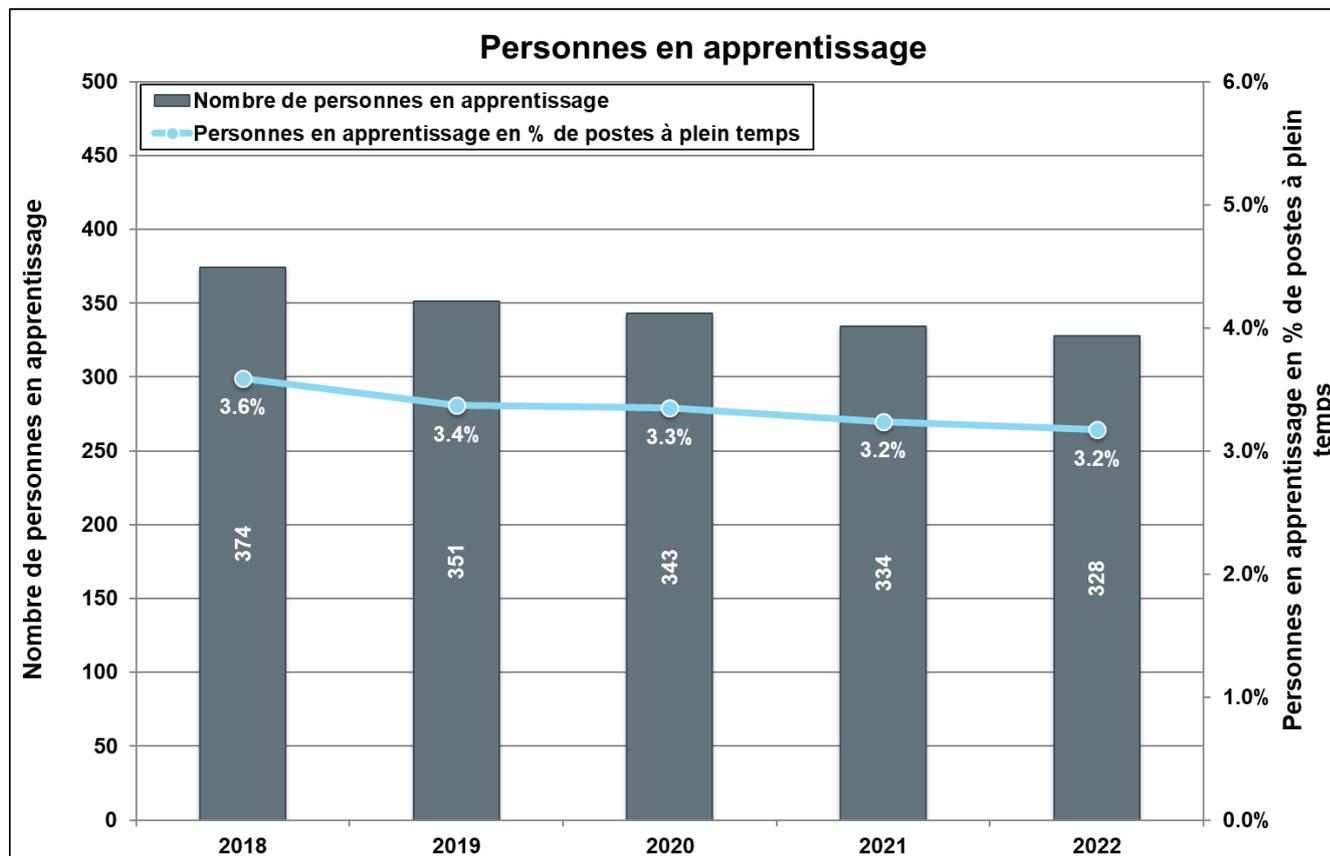


Illustration 9: Proportion de personnes en apprentissage entre 2018 et 2022

Au total, 328 personnes étaient en apprentissage dans l'administration du canton de Berne durant l'année scolaire 2022-2023, ce qui représente 3,2 % de l'effectif (en équivalents plein temps). Le nombre de contrats d'apprentissage a à nouveau légèrement reculé par rapport à l'année précédente. Les tendances de ces dernières années sont surtout à mettre sur le compte de l'évolution démographique : il devient de plus en plus difficile de pourvoir les places d'apprentissage, en particulier dans les professions commerciales.

Des 328 personnes en apprentissage, 26 sont de langue française, ce qui représente 7,9 % du total. La proportion d'apprenties et d'apprentis francophones augmente pour la deuxième année consécutive (2020 : 6,7 % ; 2021 : 7,5 %).

4. Départs de personnel

4.1 Fluctuations brutes et fluctuations nettes

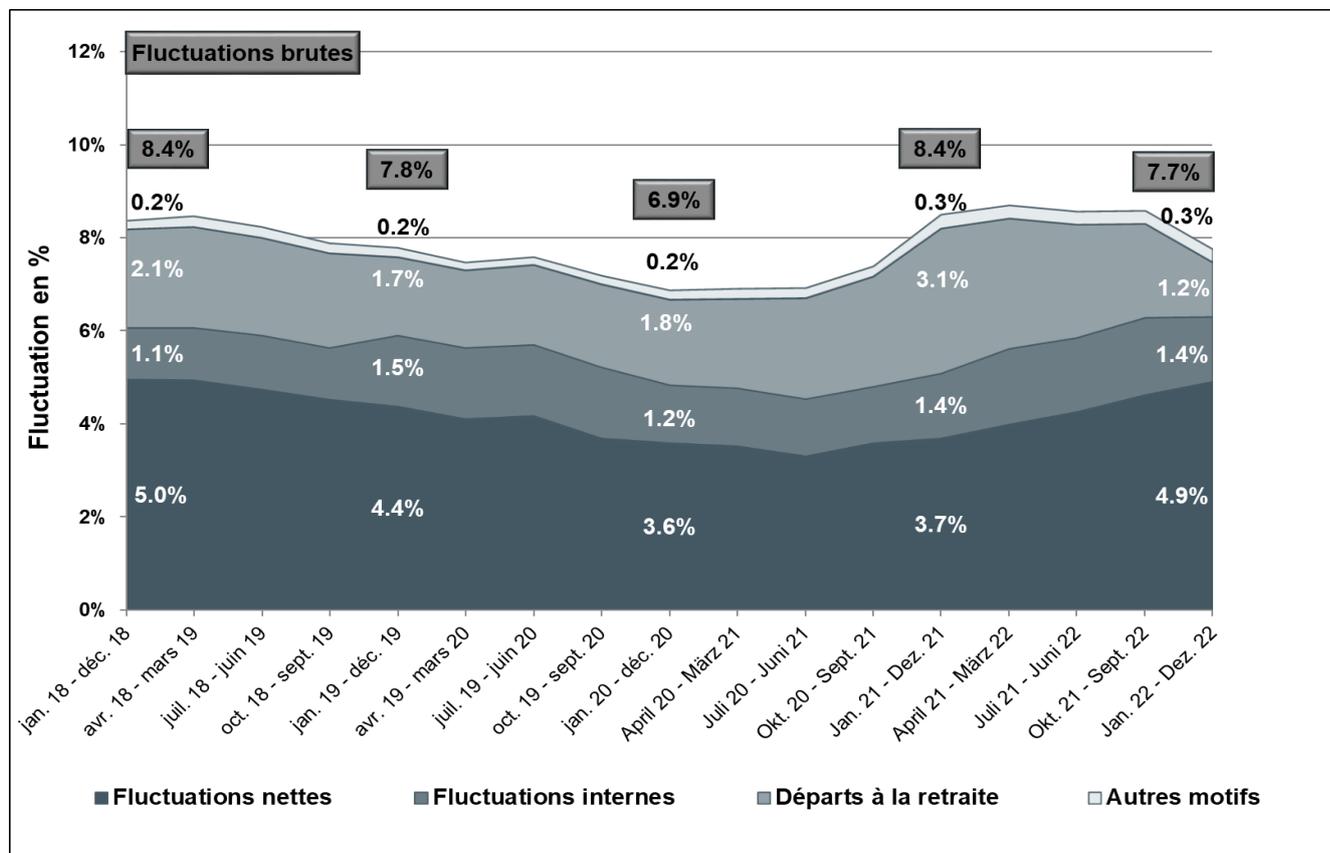


Illustration 10 : Taux de fluctuation du personnel cantonal

L'illustration 10 présente l'évolution des différents indicateurs de fluctuation. Le taux de fluctuation brute, qui englobe tous les départs d'agents cantonaux, a reculé de 0,7 point de pourcentage pour atteindre 7,7 %.

Les **fluctuations nettes** recensent le personnel quittant le canton pour un autre employeur (autrement dit sans les départs à la retraite ni les changements internes) ; elles se situaient à 4,9 % en 2022, soit une hausse de 1,2 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Cette progression marquée est toutefois à relativiser, car le taux de fluctuation nette de ces dernières années était plutôt bas, alors qu'il oscille généralement autour de 5 %. La pandémie de Covid-19 a probablement pesé de tout son poids sur cette évolution, car tout laisse croire qu'il était plus difficile de changer d'emploi durant cette crise (impossibilité de prévoir l'évolution au début de la pandémie, recul des offres d'emploi, processus de sélection rendus difficiles par l'absence de contacts directs, etc.). L'annexe 6 présente les taux de fluctuation nette par office des trois dernières années.

En 2022, les **fluctuations internes** sont restées au même niveau que l'année précédente (1,4 %). Il faut cependant préciser que seuls les départs pour une autre Direction, un autre office ou une autre entreprise entrent dans le calcul des fluctuations internes ; les changements de poste et les promotions au sein d'un même office ou d'une même entreprise ne sont pas pris en compte, de sorte que le taux de fluctuation interne réel devrait être supérieur.

Les **départs à la retraite** enregistrent un important recul de 1,9 point pour atteindre 1,2 %, le pourcentage le plus bas de la période considérée de cinq ans. Calculés sur plusieurs années, les départs pour des raisons d'âge avoisinent en moyenne 2 %. Le pourcentage relativement bas enregistré en 2022 s'explique probablement par le nombre inhabituellement élevé de départs à la retraite observé l'année précédente, dû au fait que la « limite inférieure de rente », une disposition transitoire adoptée pour atténuer les effets du passage à la primauté des cotisations effectué par la Caisse de pension bernoise (CPB) au début 2015, est arrivée à échéance à la fin 2021.

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

Stratégie relative au personnel 2020 à 2023

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

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

4.2 Résultats de l'enquête sur les départs

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

L'enquête sur les départs permet en outre de confirmer certaines conclusions des sondages réalisés périodiquement auprès du personnel et de déterminer relativement tôt les tendances entre deux sondages du personnel. Elle constitue donc un instrument important de controlling qualitatif du personnel. L'illustration 11 présente une synthèse du rapport établi sur la base de l'enquête 2022. Elle expose les raisons que les agents et agentes ont le plus souvent invoquées l'an dernier pour motiver la résiliation de leurs rapports de service avec le canton de Berne. Les personnes interrogées pouvaient choisir trois réponses au maximum parmi une série de raisons possibles. Cette question n'a pas été posée aux personnes quittant le canton pour prendre leur retraite ou pour des raisons de santé.

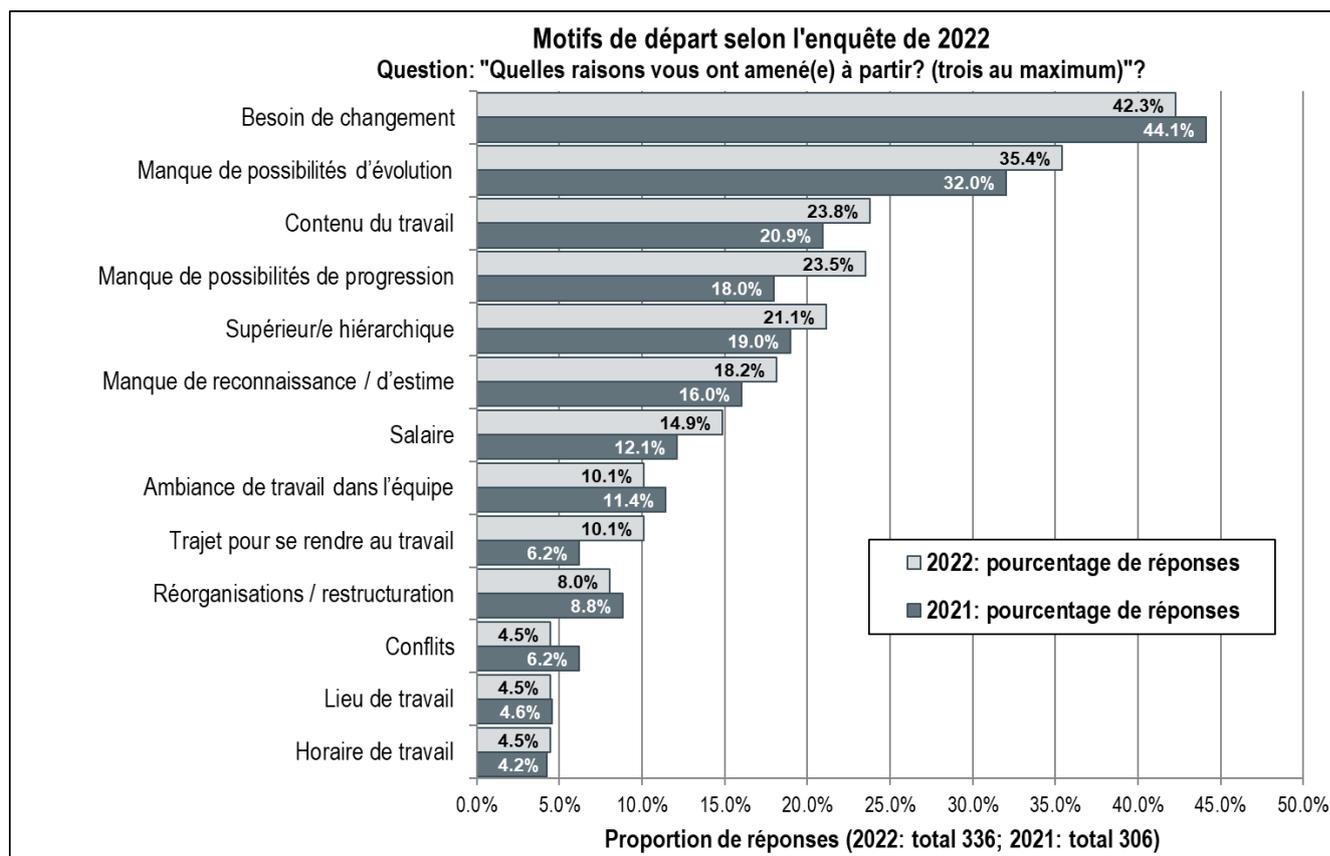


Illustration 11 : Motifs de départ

⁴ Cette enquête concerne tous les membres du personnel qui quittent le service du canton de Berne pour un autre employeur, pour prendre leur retraite, pour des raisons de santé ou à la fin d'un engagement à durée déterminée d'au moins 6 mois (y compris les mutations internes qui impliquent un changement de Direction ou d'office). Le taux de retour en 2022 a été de 74 pour cent au total, ce qui est jugé comme un bon résultat pour un sondage.

Depuis la première édition de l'enquête en 2010, le **besoin de changement dans la vie professionnelle** et le **manque de possibilités d'évolution** ont été les motifs le plus souvent invoqués. La variation la plus marquée par rapport à 2021 concerne le **manque de possibilités de progression** (+5,5 points de pourcentage) et le **trajet pour se rendre au travail** (+3,9 points de pourcentage). Cette seconde observation est éventuellement à mettre en rapport avec le retour aux postes de travail physiques en 2022, alors que, durant les deux exercices précédents, marqués par la pandémie, le télétravail était le mode de travail le plus fréquent.

Le **salaires** est de nouveau davantage mentionné et remonte à 14,9 % (+2,8 points de pourcentage). Toutefois, son évolution ces dernières années a été réjouissante : si, en 2013, le salaire était encore invoqué par 26 % des personnes interrogées, ce qui en faisait le troisième motif de départ, il est actuellement mentionné près de deux fois moins souvent et ne vient qu'au septième rang des raisons d'un départ. L'évolution positive des motifs du salaire ou du système de rémunération confirme par ailleurs les résultats du sondage réalisé auprès du personnel (voir chap. 5).

Stratégie relative au personnel 2020 à 2023

L'objectif 3 de la Stratégie relative au personnel fait des cadres des exemples et précise qu'ils dirigent de manière compétente et conformément aux valeurs définies par le canton de Berne en matière de direction. Les résultats ci-dessous de l'enquête sur les départs qui concernent les motifs peuvent servir d'indicateur de la qualité du travail des cadres :

Sur 336 agentes et agents ayant répondu à l'enquête, 71 (21,1 %) mentionnent leur supérieur comme l'un des motifs de leur départ, ce qui représente une légère dégradation par rapport à l'année précédente. Également rattaché au sujet de la conduite du personnel, le critère Reconnaissance / estime atteint 18,2 % (61 personnes sur 336), ce qui représente aussi une légère hausse par rapport à l'exercice précédent.

Il vaut la peine de continuer à surveiller l'évolution de ces deux indicateurs si l'on veut atteindre l'objectif 3 de la Stratégie relative au personnel. Toutefois, il ne faut pas surestimer la pertinence de ces résultats, du fait du faible nombre de cas. C'est par ailleurs avec satisfaction que l'on constate que les résultats du sondage auprès du personnel 2022 s'améliorent en ce qui concerne la rubrique Supérieurs directs.

La majorité des agentes et agents qui quittent le service du canton ont globalement une appréciation positive de leur passage dans l'administration (cf. Illustration 12) : plus de quatre sondé-e-s sur cinq (84,0 %) se déclarent « plutôt satisfait-e » à « très satisfait-e » de leur engagement, soit un léger recul de 5,7 points de pourcentage. La note globale attribuée au canton dans son rôle d'employeur est elle aussi légèrement inférieure, puisqu'elle atteint 4,7 sur une échelle allant de 1 à 6.

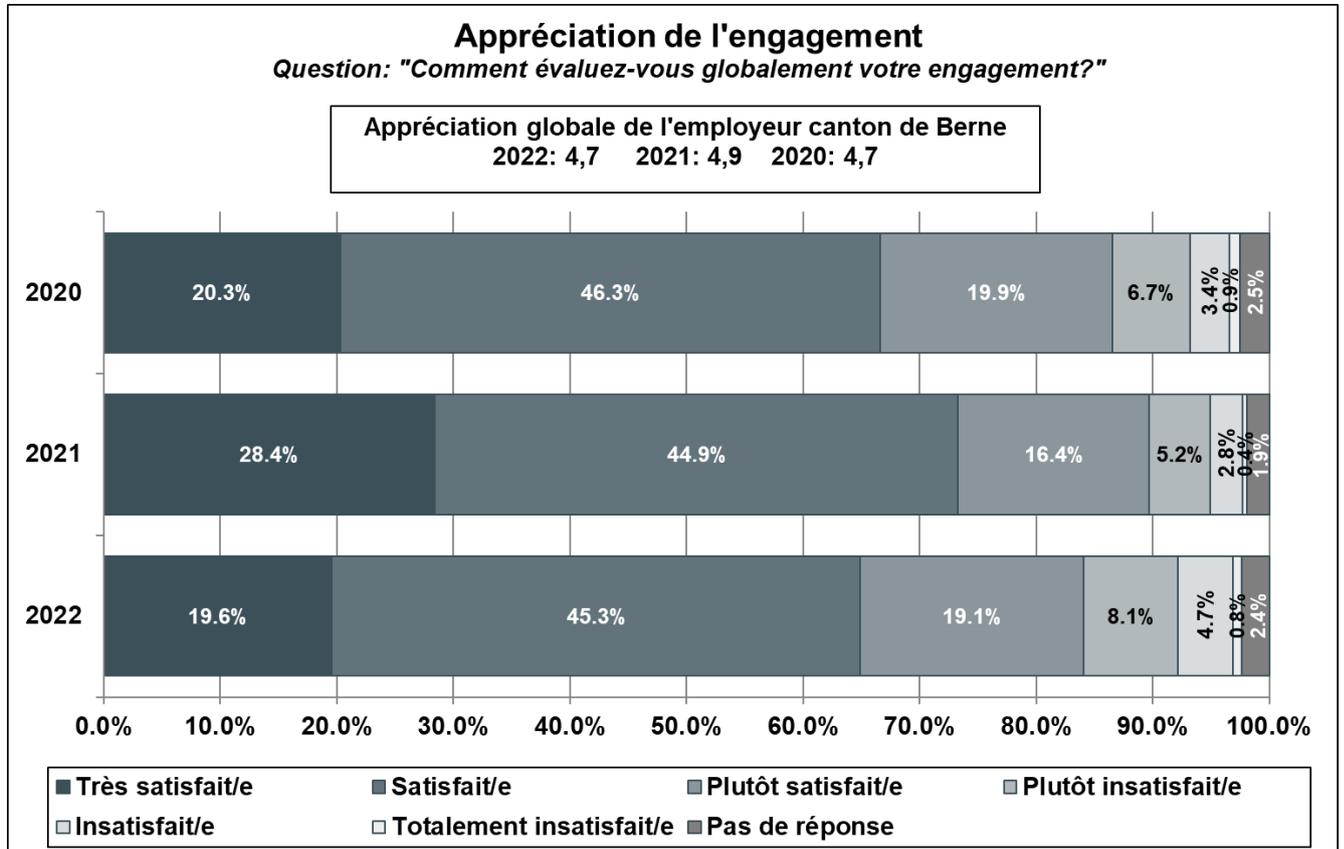


Illustration 12 : Appréciation de l'engagement au canton de Berne

5. Sondage du personnel 2022

En automne, le canton de Berne a soumis un sondage à un échantillon aléatoire d'environ 4000 agentes et agents. Plus de 2800 personnes y ont répondu, ce qui donne un taux de retour de 72,2 %. Les conclusions tirées des résultats de ce sondage permettront de prendre en compte les besoins du personnel lors de l'élaboration de la Stratégie relative au personnel 2024-2027. Cette démarche a d'ailleurs déjà fait ses preuves lors de la dernière enquête auprès du personnel de 2019 (sondage auprès d'un échantillon représentatif d'un millier d'agentes et d'agents), prélude à l'élaboration de la Stratégie relative au personnel 2020-2023. L'échantillon étant supérieur à celui de 2019, nous disposons cette année aussi de résultats ventilés par Direction⁵.

Les agentes et agents de l'administration cantonale sont dans leur majorité globalement très satisfaits ou satisfaits de leur situation professionnelle. Leur satisfaction au travail se situe au niveau réjouissant de 75 points, soit le même qu'en 2019. C'est le contenu du travail que le personnel juge le plus attrayant, ce domaine thématique ayant obtenu, comme en 2019, la meilleure note. Les agentes et agents éprouvent ainsi du plaisir à accomplir leurs tâches, dont ils apprécient la diversité et le fait qu'elles font appel à leurs compétences professionnelles. Le sondage a aussi porté sur le sentiment d'appartenance à l'administration cantonale (*commitment*), un domaine qui résulte d'une combinaison de trois aspects : l'identification, la fidélité à l'employeur (envie de changer) et l'attitude à l'égard du travail. Ce sentiment est fort, puisque ce domaine obtient un score de 80 points.

Les domaines thématiques Équipe (79 points) et Supérieur-e hiérarchique direct-e (78 points) obtiennent eux aussi des notes réjouissantes, en hausse de quatre points dans les deux cas par rapport à 2019. Les agentes et agents apprécient notamment le fait que les membres de l'équipe s'épaulent pour accomplir leurs tâches et que leur supérieur-e hiérarchique direct-e reconnaît les bonnes performances. L'amélioration la plus remarquable est à mettre au crédit du domaine thématique Temps de travail et équilibre entre vie privée et vie professionnelle, dont le score de 78 points représente une progression de 6 points par rapport à 2019. Ce sont en particulier les possibilités de travail à la carte qu'offre l'administration cantonale (p. ex. modèles d'horaire de travail, temps partiel ou travail à domicile) qui sont nettement mieux notées qu'en 2019 (78 points contre 67), un résultat qui peut notamment s'attribuer au fait que, depuis la pandémie de Covid-19, le télétravail est devenu un mode de travail standard de nombreux agentes et agents de l'administration cantonale.

En revanche, la charge de travail suscite des appréciations critiques (58 points seulement) et constitue la plus grande différence négative par rapport au sondage de 2019. Les personnes interrogées se sentent ainsi plus souvent surchargées en 2022 et partagent nettement moins l'opinion selon laquelle les effectifs sont suffisants pour accomplir les tâches assignées. En dépit de cette augmentation de la charge de travail, les thèmes de la santé au travail (78 points, +3 par rapport à 2019) et l'état de santé subjectif (83 points, -2 par rapport à 2019) obtiennent toujours un bon score. Comme en 2019, ce sont les domaines thématiques du système de rémunération (46 points) et des procédures de travail (55 points) qui sont les moins bien notés, même s'ils ont tous les deux progressé.

L'illustration 13 donne une vue d'ensemble des appréciations attribuées aux différentes thématiques et de leur variation par rapport au sondage 2019. Les notes sont attribuées sous forme de points sur une échelle allant de 0 à 100. L'appréciation est médiocre à très négative lorsqu'elle va de 0 à 49 points, faiblement positive de 50 à 64 points, moyennement positive de 65 à 84 points et très positive de 85 à 100 points.

⁵ Les résultats détaillés du sondage sur le personnel de 2022 sont disponibles sur Internet : www.pa.fin.be.ch → Thèmes → Valeurs et stratégie → Sondage auprès du personnel 2022

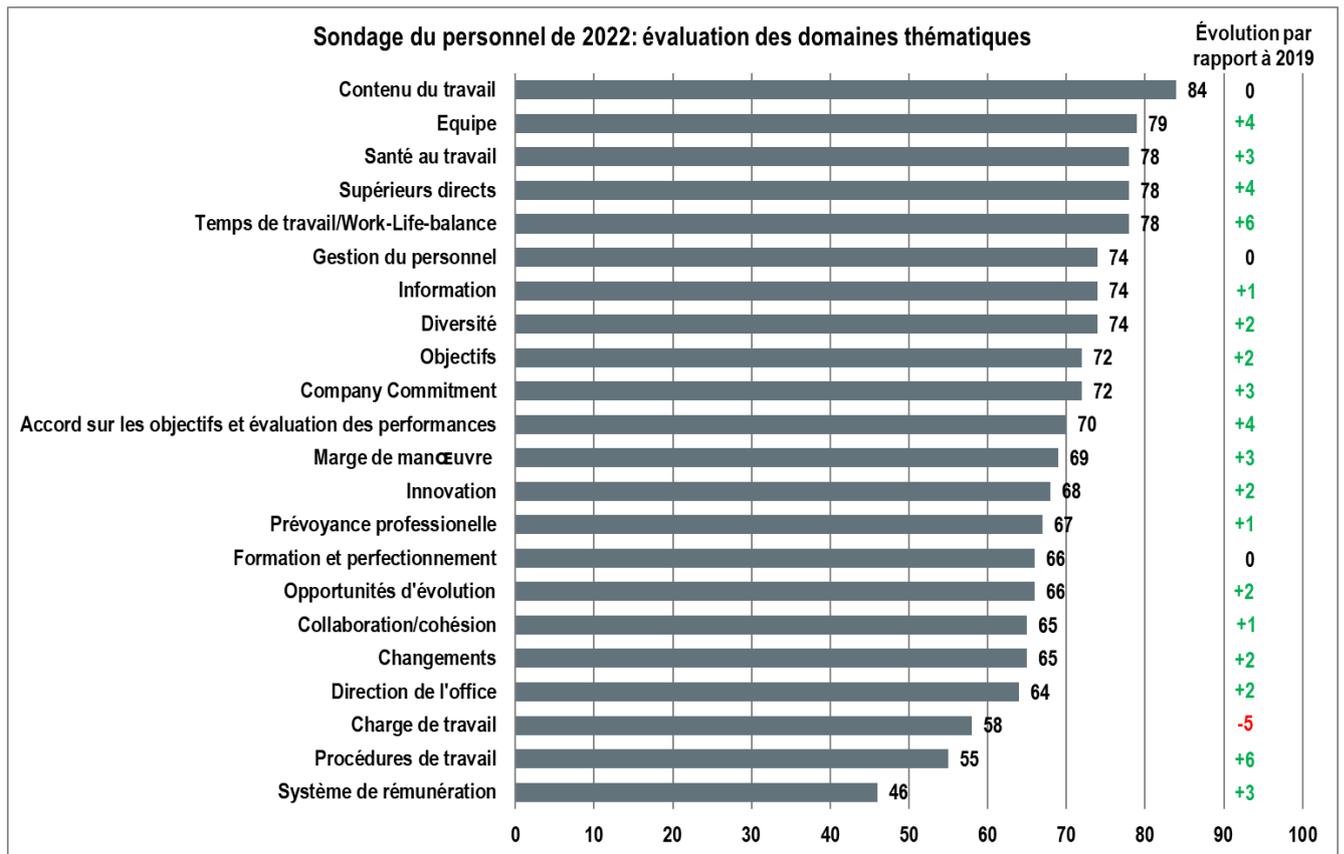


Illustration 13 : Domaines thématiques du sondage du personnel de 2022

Le sondage de 2022 a recueilli pour la première fois les opinions des agentes et agents dans les domaines de la **transition numérique** et de la **proposition de valeur du canton de Berne employeur**, domaines qui ne sont pas représentés dans l'illustration 13. Le premier obtient un score global de 65 points et des appréciations diverses : les agentes et agents se sentent à la hauteur pour relever les défis que pose la transition numérique (77 points), mais ils ou elles sont relativement peu nombreux à déclarer pouvoir participer activement à l'aménagement des changements qu'elle entraîne (47 points). S'agissant de la proposition de valeur du canton de Berne employeur, le sondage voulait savoir si les membres du personnel cantonal en connaissaient les éléments (62 points) et s'ils les jugeaient crédibles (69 points).

6. Soldes horaires et provisions

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

Les agents et agentes cantonaux ont, à quelques exceptions près (les personnes dont l'horaire de travail est fondé sur la confiance, p. ex.⁶), l'obligation d'enregistrer leur temps de travail. Les soldes horaires du personnel se composent des heures de travail effectuées en plus de l'horaire réglementaire de 8,4 heures par jour (solde de l'horaire annualisé), des jours de vacances non pris et du compte épargne-temps (avoir CET). Fin 2022, les soldes horaires moyens équivalaient à 21,9 jours par équivalent plein temps (voir Illustration 14).

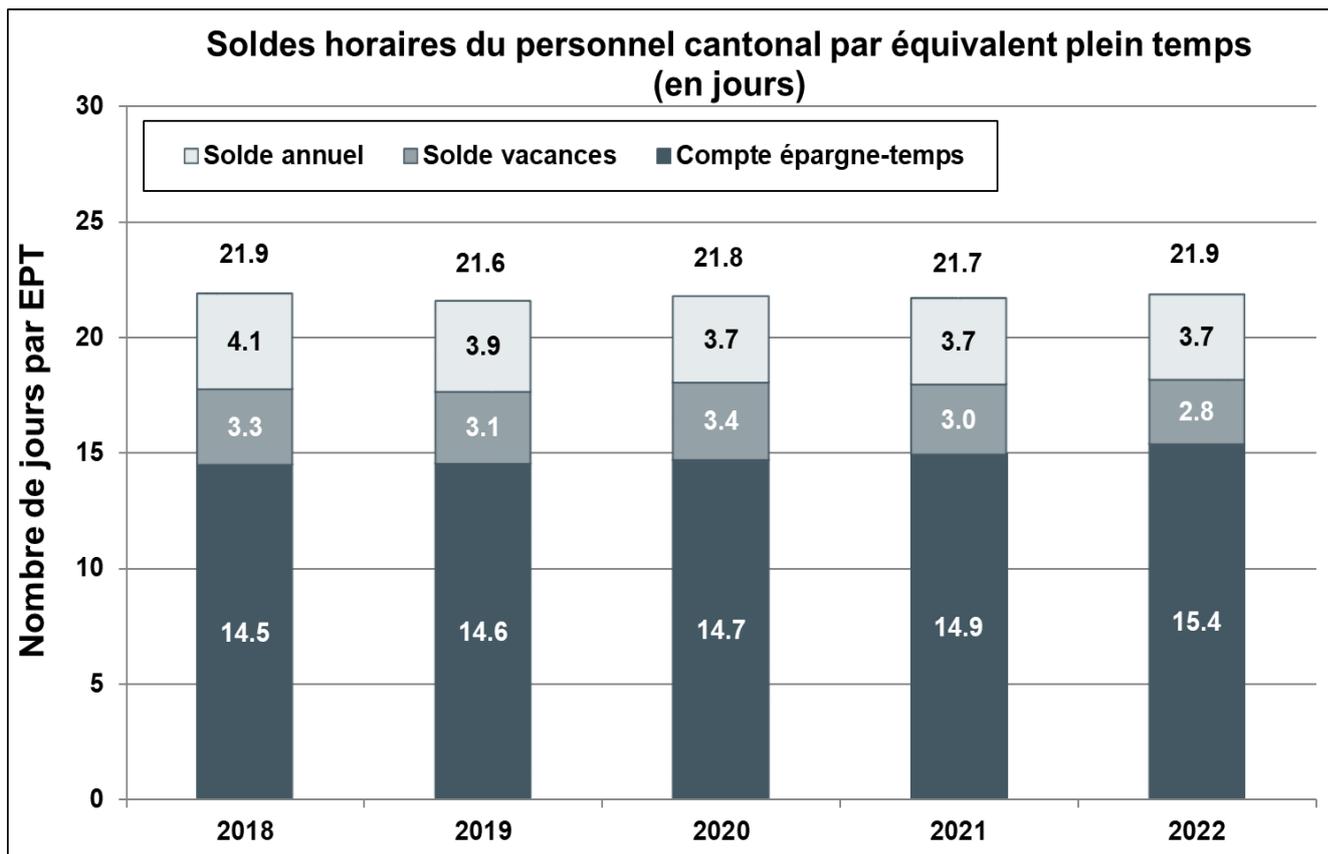


Illustration 14 : Soldes horaires du personnel cantonal par équivalent plein temps (en jours)

Les soldes horaires sont stables sur toute la période considérée, ce qui est le résultat des dispositions plus strictes en matière de temps de travail adoptées lors de la révision partielle de l'ordonnance sur le personnel entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016 (compte épargne-temps plafonné à 50 jours, compensation financière pour les heures supplémentaires inévitables dues à des pics de travail en ce qui concerne le solde annuel d'heures de travail). Le solde horaire moyen par équivalent plein temps a très légèrement progressé (+0,2 jour) pour s'établir à 21,9 jours à la fin 2022. Avant 2016, le solde horaire dépassait encore 23 jours par équivalent plein temps. C'est le solde du compte épargne-temps qui enregistre la variation la plus marquée, avec une augmentation de 0,5 jour. Ce solde augmente d'ailleurs durant toute la période considérée, mais à un rythme modéré. Le durcissement des dispositions régissant le temps de travail a permis de maîtriser la forte hausse du compte épargne-temps enregistrée auparavant.

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

La comparaison entre les Directions (voir Illustration 15) montre des tendances opposées. Fin 2022, la Direction de l'intérieur et de la justice (DIJ), la Direction des finances (FIN) et la Direction des travaux publics et des transports (DTT) enregistrent une augmentation des soldes horaires pour la troisième année consécutive déjà, tandis que la Chancellerie d'État (y c. les Services parlementaires et le Contrôle des finances), la Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (DSSI) ainsi que les autorités judiciaires et le Ministère public (JUS) font état d'une diminution sur les deux dernières années. C'est à la Direction de l'instruction publique et de la culture (INC) que les soldes horaires progressent le plus (+1,2 jour).

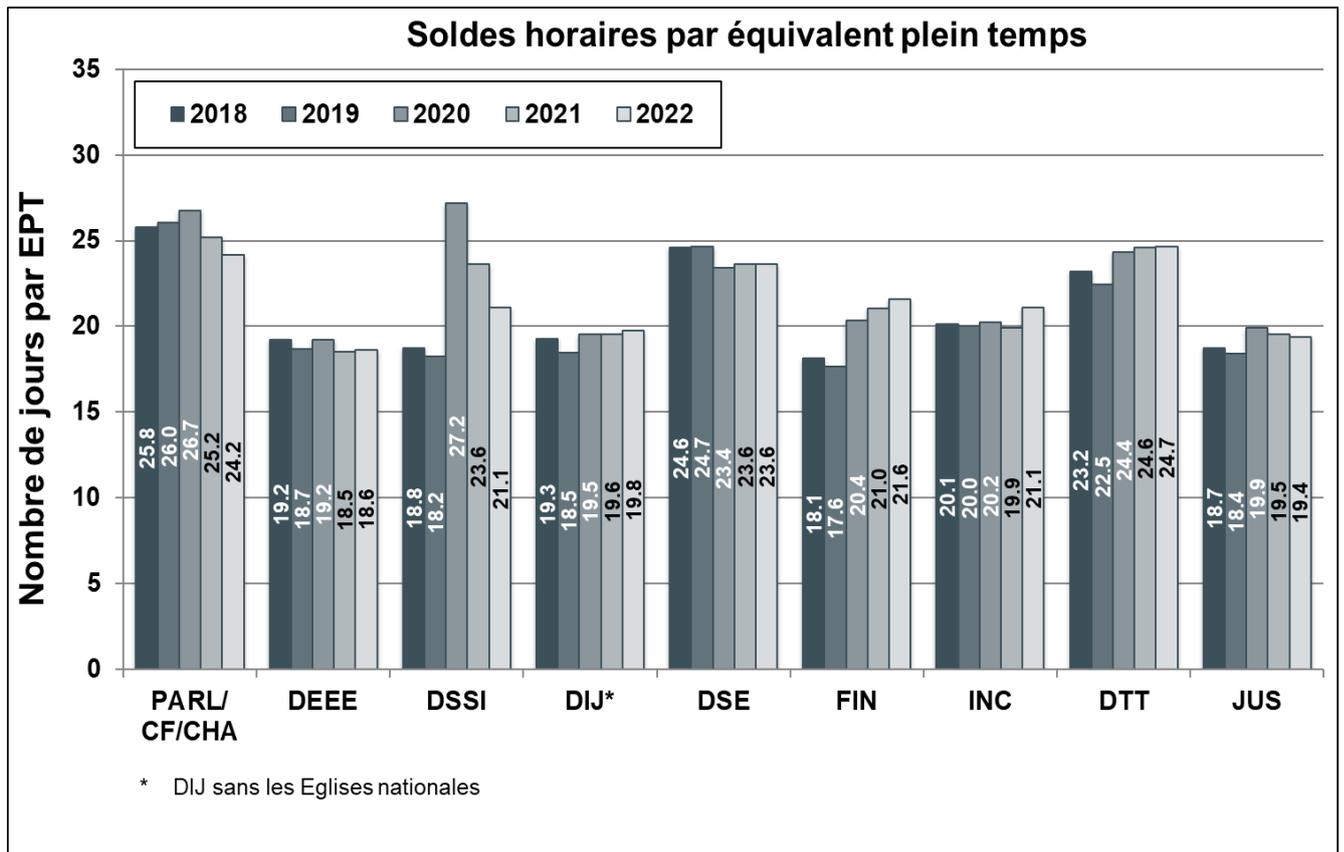


Illustration 15 : Soldes horaires par Direction et par équivalent plein temps (en jours)

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

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

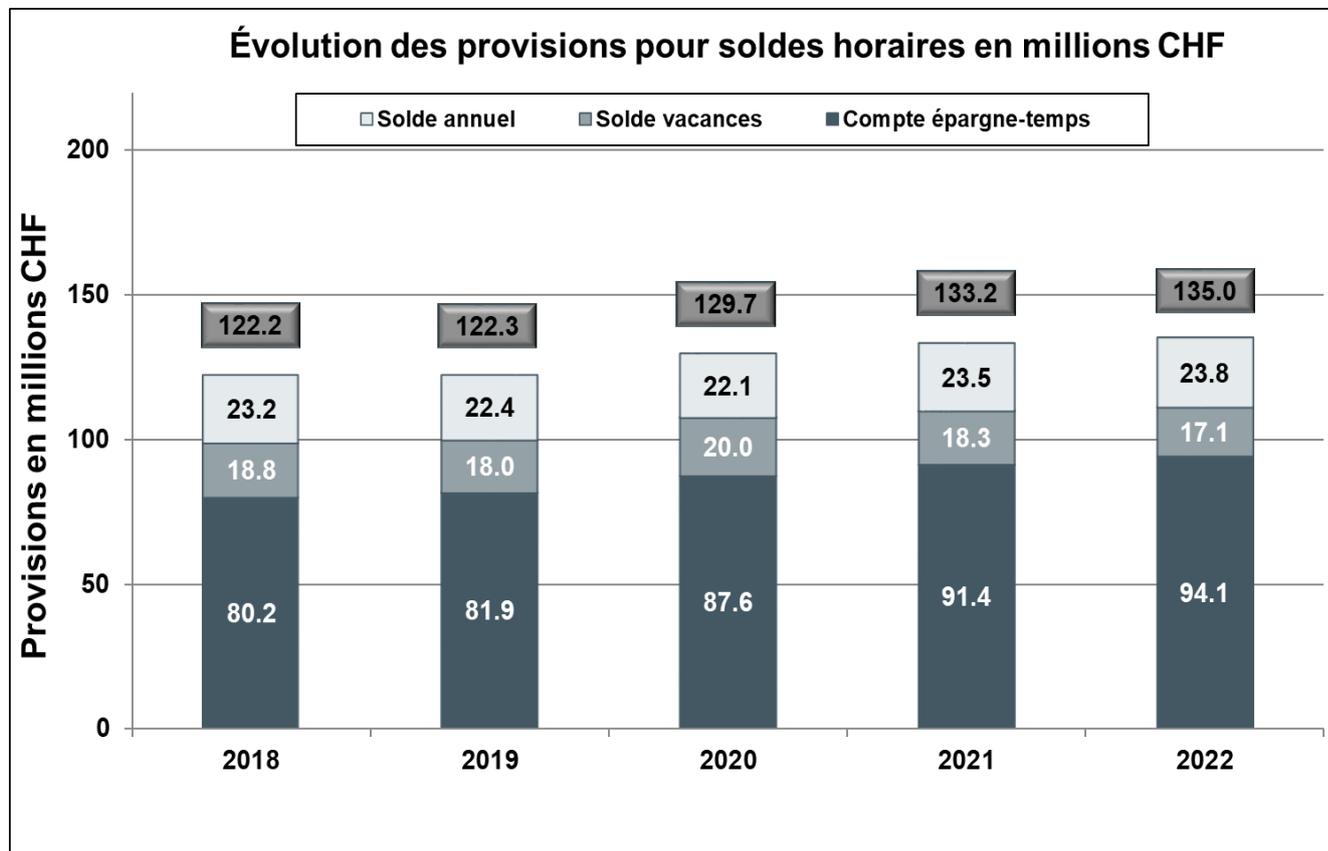


Illustration 16 : Évolution des provisions correspondant aux soldes horaires

Comme le montre l'illustration 16, les provisions constituées pour les **soldes horaires du personnel cantonal** totalisaient 135,0 millions de francs fin 2022, ce qui représente une hausse de 1,8 million de francs. Cette évolution s'explique notamment par l'accroissement des effectifs mentionné au chapitre 2.3.

7. Absences pour cause de maladie ou d'accident

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

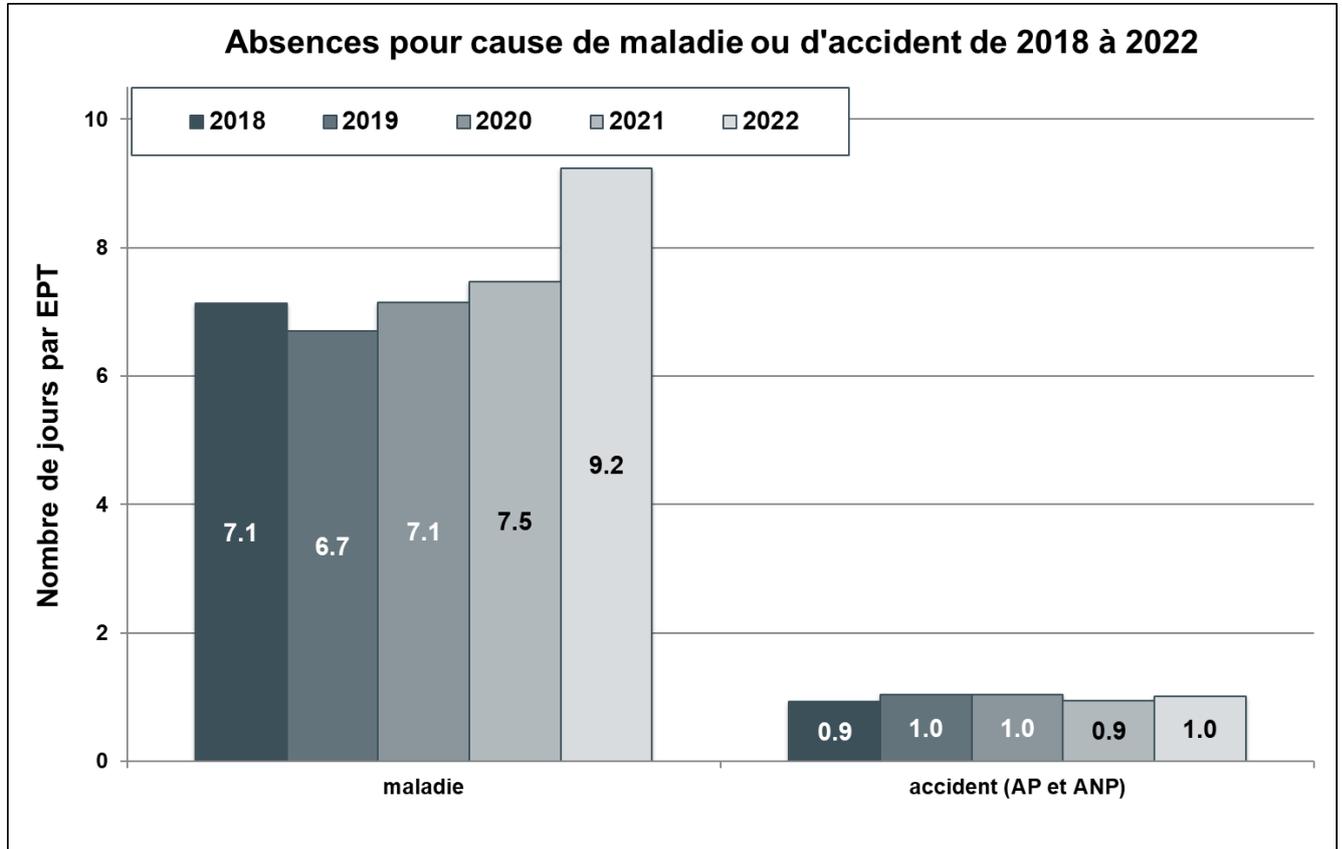


Illustration 17 : Absences pour maladie ou accident (en jours par équivalent plein temps)

Les **absences pour maladie** totalisaient en moyenne 9,2 jours par équivalent plein temps en 2022 et augmentent ainsi pour la troisième année consécutive. La nette progression de 1,7 jour est probablement à mettre en particulier au crédit de plusieurs vagues d'infection due à la grippe et à la Covid-19 ainsi que de la levée à la même époque, courant 2022, des mesures de protection (port obligatoire du masque au travail, télétravail, etc.). Cette forte hausse s'observe aussi dans une mesure semblable chez d'autres employeurs. Par rapport à d'autres entreprises, la moyenne des jours d'absence pour maladie reste dans la norme. Signalons par ailleurs que les absences se trouvaient en 2019 à un niveau inhabituellement bas (6,7 jours par EPT).

Les **absences pour accident** sont restées stables en 2022 et représentaient en moyenne 1,0 jour par équivalent plein temps. Environ un cinquième des absences résultait d'**accidents professionnels** (0,2 jour de travail par EPT), les quatre autres cinquièmes étant imputables à des **accidents non professionnels** (0,8 jour de travail par EPT). Le niveau des absences pour accident se situe lui aussi dans la norme, puisqu'il est comparable à celui observé dans d'autres entreprises.

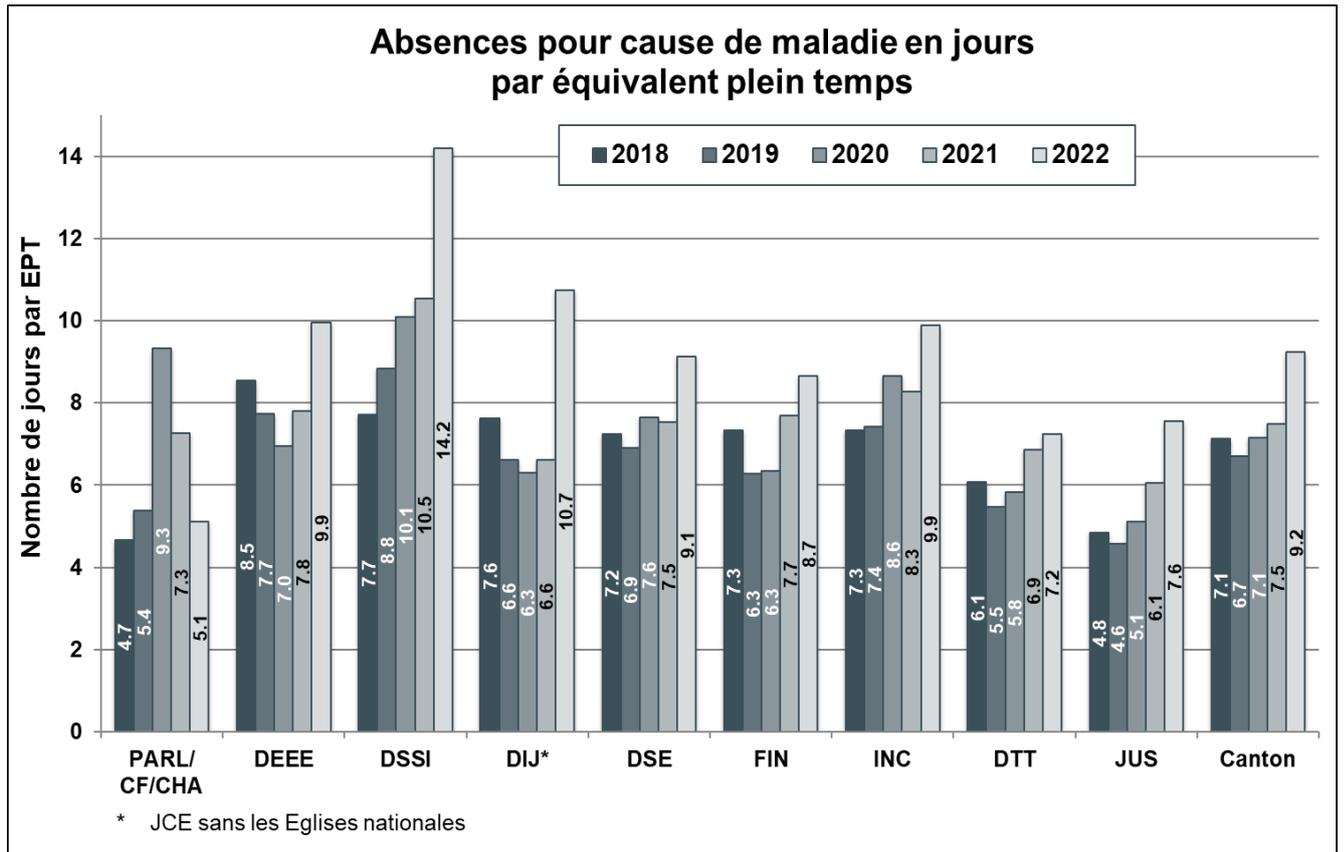


Illustration 18 : Absences pour maladie par Direction (en jours par équivalent plein temps)

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

Les absences pour maladie par équivalent plein temps ont augmenté dans la plupart des unités administratives, parfois fortement. Les hausses les plus significatives ont été observées à la Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (+3,7 jours) et à la Direction de l'intérieur et de la justice (+4,1 jours), tandis que la Chancellerie d'État (y c. les Services parlementaires et le Contrôle des finances) est le seul domaine à enregistrer un recul. Dans ces unités, les fluctuations sont un phénomène plutôt habituel en raison de leurs faibles effectifs.

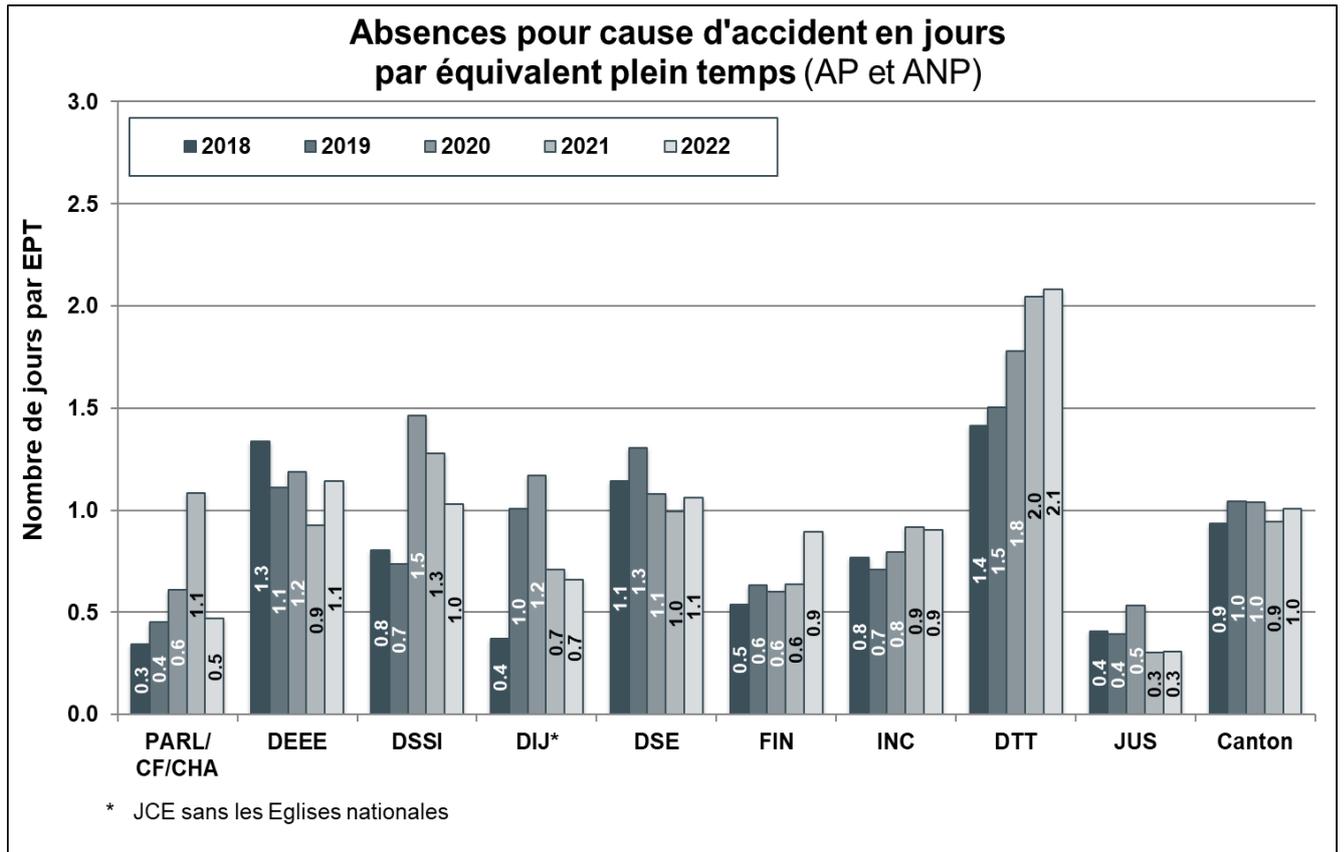


Illustration 19 : Absences pour accident par Direction (en jours par équivalent plein temps)

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

8. Activités de perfectionnement

Les activités de perfectionnement du personnel cantonal sont recensées depuis 2014. En 2022, les membres du personnel cantonal ont fréquenté en moyenne **6,1 jours de formation** par équivalent plein temps, qui se subdivisent en **4,6 jours de perfectionnement interne** et en **1,5 jour de perfectionnement externe**. Ces activités enregistrent ainsi une hausse de 0,6 jour par rapport à l'année précédente. Le bas niveau de 2020 s'explique principalement par la pandémie de Covid-19 : de nombreuses activités de perfectionnement avaient en effet dû être annulées, surtout durant la première vague au printemps 2020.

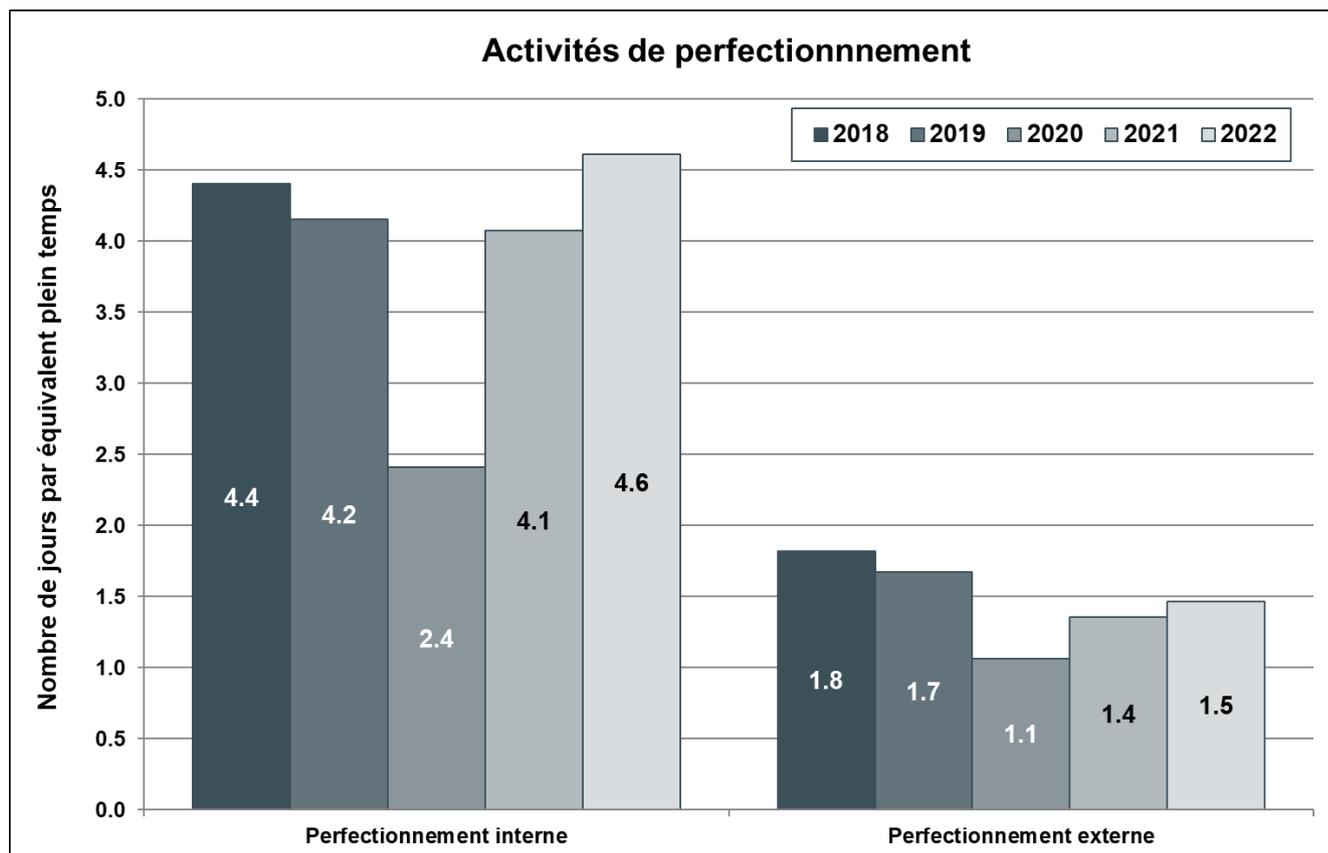


Illustration 20 : Activités de perfectionnement par équivalent plein temps (en jours)

Le **perfectionnement interne** englobe toutes les séances de perfectionnement proposées dans le cadre du programme des cours centraux de l'Office du personnel, à quoi il faut ajouter les cours spécialisés organisés par les Directions et par la Chancellerie d'État ainsi que les séances d'information des offices et des entreprises. Après le fort recul dû à la pandémie, les activités de perfectionnement interne ont retrouvé leur niveau habituel ces deux dernières années, avec un total de 4,1 et de 4,6 jours respectivement en 2021 et 2022.

Le **perfectionnement externe** comprend tous les cours dispensés par des prestataires qui ne font pas partie de l'administration cantonale. Le nombre de jours de perfectionnement externe a lui aussi enregistré une légère augmentation (+0,1 jour).

Stratégie relative au personnel 2020 à 2023

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

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

9. Progression des traitements

Une proportion totale de 1,5 % de la masse salariale – équivalant à 16,5 millions de francs – était disponible pour la progression individuelle des traitements au 1^{er} janvier 2023 ; ils provenaient à raison de 0,8 % des gains de rotation et de 0,7 % des fonds inscrits au budget ordinaire. Ces fonds ont été distribués aux Directions et aux offices en fonction des besoins et en tenant compte de la structure de leur personnel. Ils ont été presque épuisés, puisque leur taux d'utilisation a atteint 99,5 %. En plus des fonds équivalant à 1,5 % de la masse salariale affectés à la progression individuelle des traitements, le canton de Berne a consacré 0,5 % au titre d'augmentation générale (compensation du renchérissement).

Stratégie relative au personnel 2020 à 2023

Le Conseil-exécutif du canton de Berne s'est fixé comme objectif d'offrir une rémunération conforme aux performances et au marché, et exempte de toute discrimination (objectif n° 1). Il entend notamment affecter chaque année des ressources représentant 1,5 % de la masse salariale à la progression individuelle des traitements.

En 2022, il a de nouveau atteint cet objectif, après deux années durant lesquelles il n'a pu affecter à cette progression que des fonds représentant 1,2 % de la masse salariale (en raison des difficultés financières provoquées par la pandémie de Covid-19).

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

9.1 Répartition des appréciations

La plupart des agents et agentes ont reçu une appréciation A, de sorte que la pratique d'appréciation à l'échelon cantonal se situe dans la norme des années précédentes.

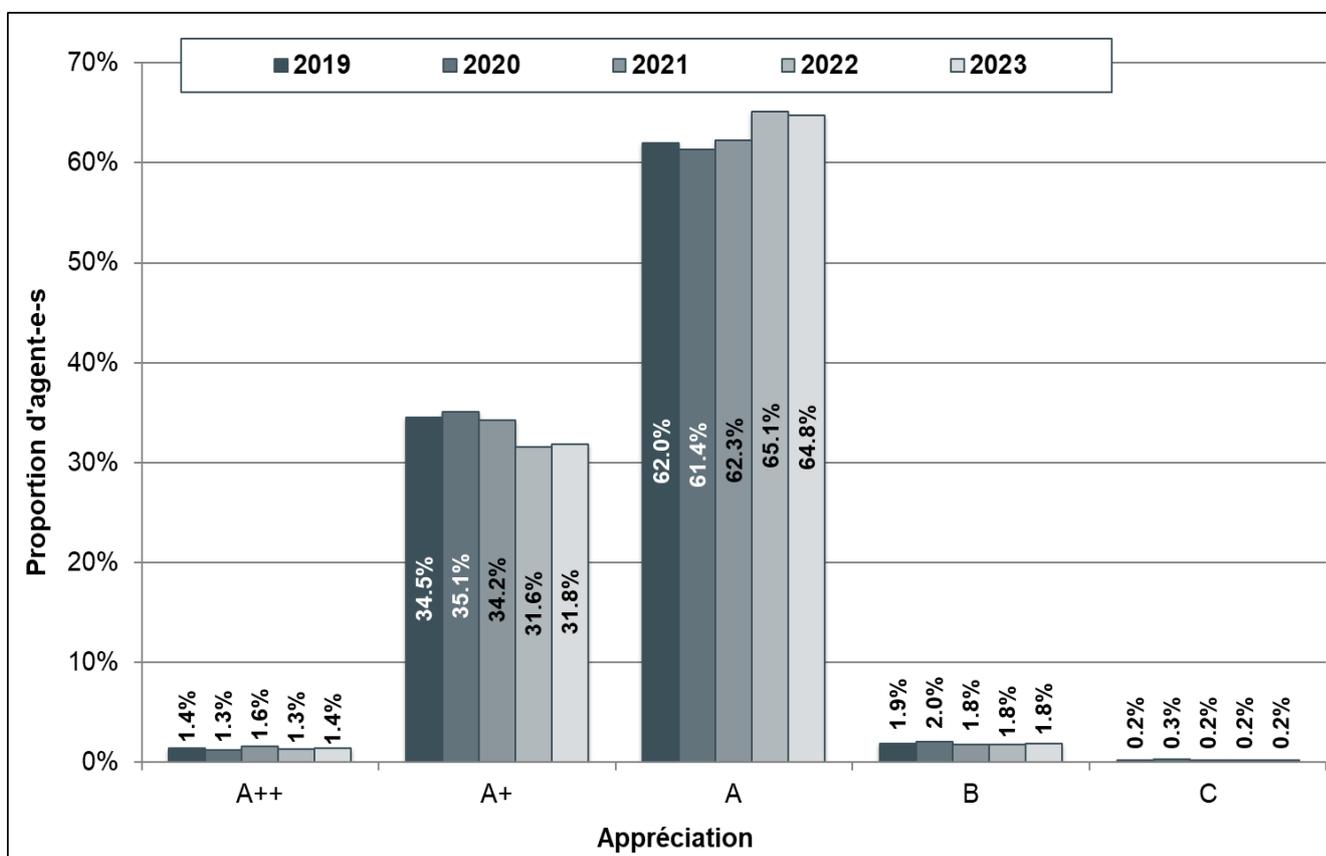


Illustration 21 : Répartition des appréciations

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 sur la base du profil d'exigences de cette fonction. Elle est jugée très bonne (appréciation A+) lorsque les objectifs ou les attentes sont dépassés dans des domaines importants. Pour obtenir une appréciation A++, il faut avoir dépassé nettement les objectifs ou les attentes dans tous ces domaines. L'appréciation B est attribuée lorsque les objectifs ou les attentes n'ont été atteints que partiellement et l'appréciation C lorsqu'ils n'ont pas été atteints dans des domaines importants.

L'illustration 22 montre qu'il existe de grandes différences entre les Directions dans leur pratique d'évaluation, comme il en allait déjà ces dernières années. Ce sont la Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (DEEE), la Direction des finances (FIN) et la Direction des travaux publics et des transports (DTT) qui se montrent le plus restrictives. Les appréciations de la Chancellerie d'État (y c. Services parlementaires et Contrôle des finances) sont les plus proches de la moyenne cantonale. La Direction de l'instruction publique et de la culture (INC) ainsi que les autorités judiciaires et le Ministère public (JUS) dispensent les appréciations les plus généreuses, avec 43,6 % d'appréciations A++ et A+ dans le cas de l'INC, qui enregistre par ailleurs une augmentation du pourcentage des appréciations A++ (3,4 % en 2021). Le pourcentage d'appréciations A++ reste aussi remarquablement élevé à la DSSI (6,0 % en 2021).

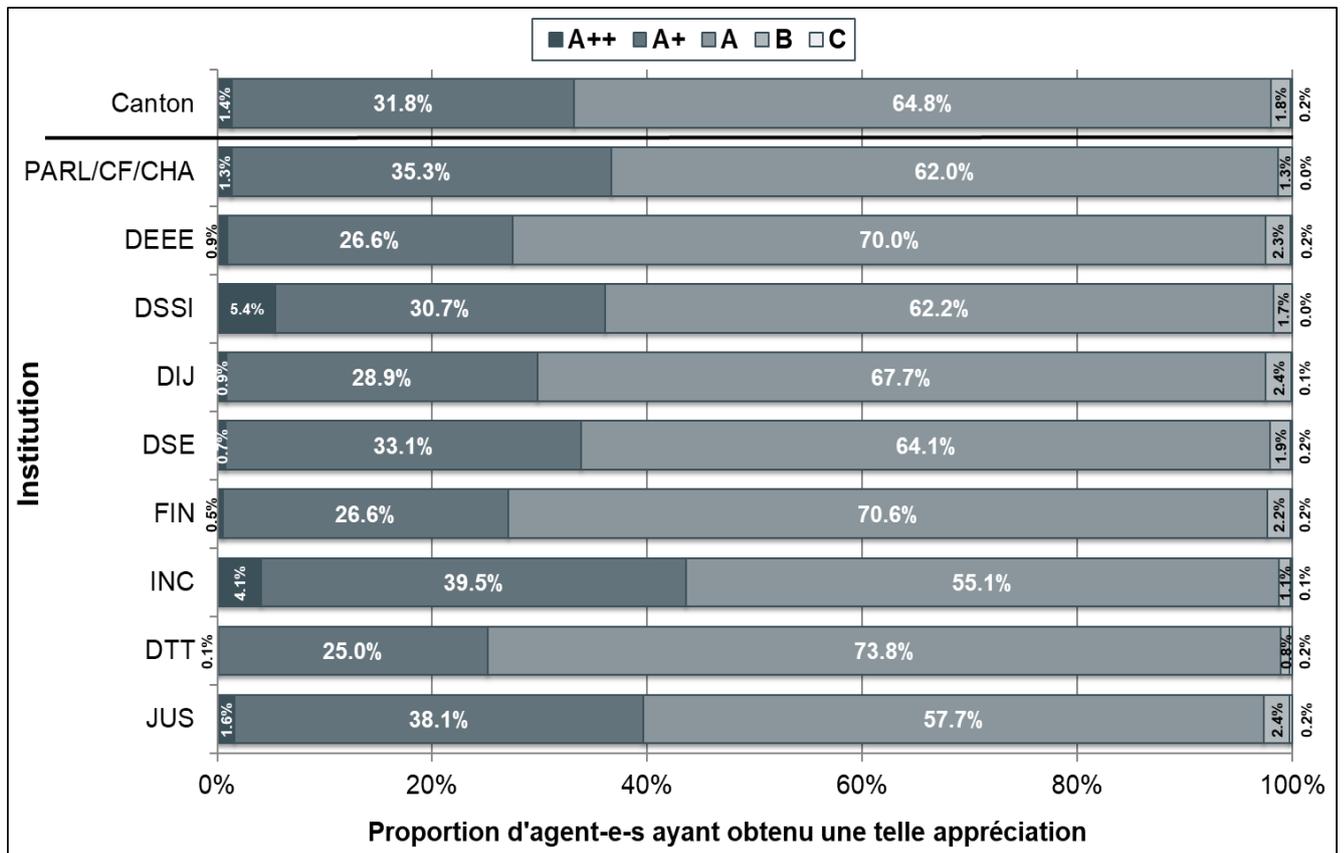


Illustration 22 : Répartition des appréciations par Direction

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

9.2 Analyse par niveau d'appréciation

En moyenne, les agentes et agents faisant l'objet d'une évaluation périodique du comportement et des performances se sont vu attribuer 3,2 échelons de traitement⁷, le canton disposant pour ce faire de 1,5 % de la masse salariale. Les membres du personnel cantonal notés A ont reçu en moyenne 2,8 échelons, ceux notés A+ 4,1 échelons et ceux notés A++ 4,5 échelons.

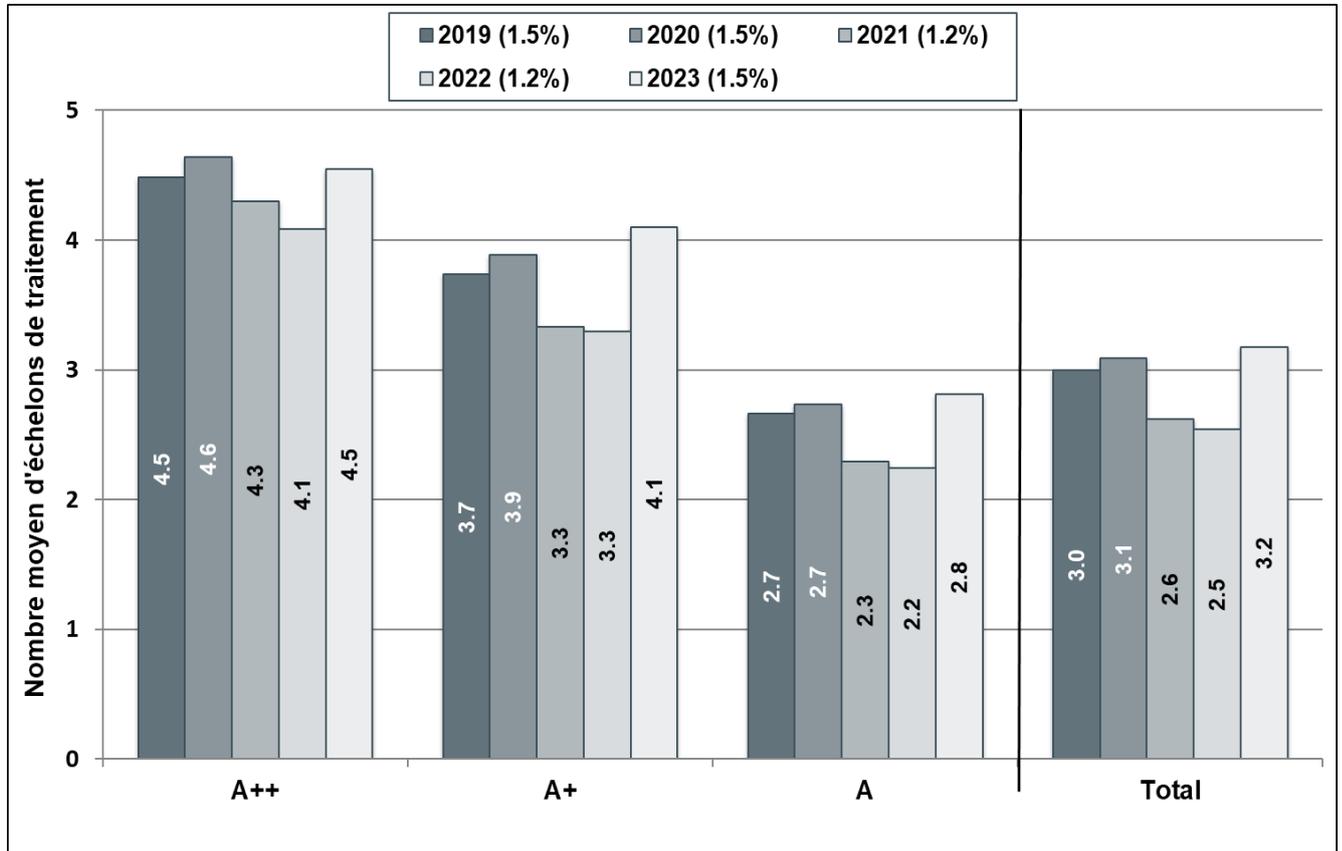


Illustration 23 : Nombre d'échelons accordés par appréciation

Certaines fonctions, telles que les juges, ne bénéficient pas d'une progression du traitement liée à leurs performances, mais d'une progression automatique. Au 1^{er} janvier 2023, ces agentes et agents ont ainsi reçu trois échelons au titre de progression individuelle du traitement. De la sorte, ils ont reçu approximativement le même nombre d'échelons de traitement que ceux et celles dont l'augmentation est liée aux performances. L'ordonnance sur le personnel dispose que les traitements des deux catégories doivent **évoluer de manière comparable**.

⁷ Il n'est pas tenu compte des agentes et agents situés à l'échelon 80 pour le calcul des échelons. Actuellement, la proportion d'agents et d'agentes situés au sommet de l'échelle salariale est d'environ 6 %. En les excluant des calculs, on obtient des indications plus précises sur la progression moyenne des traitements effectivement accordée.

En 2023, les fonds disponibles pour la progression individuelle des traitements – 1,5 % de la masse salariale – étaient plus importants que lors des deux exercices précédents, de sorte que le canton a pu attribuer trois échelons de traitement au moins à près de 80 % des agentes et agents, soit quatre sur cinq. Environ 14 % d’entre eux ont reçu deux échelons. Lors des deux exercices précédents, durant lesquels le canton ne pouvait affecter que 1,2 % de la masse salariale à la progression individuelle des traitements, seule la moitié des membres du personnel cantonal a reçu au moins trois échelons supplémentaires. Atteignant 6,1 %, la proportion d’agentes et d’agents n’ayant pas évolué dans l’échelle des traitements n’a pratiquement pas varié. Cette catégorie comprend les agentes et agents notés B ou C (2,0 %) et des personnes qui, pour des raisons diverses, n’ont pas reçu d’échelon de traitement⁸.

Progression de traitement	Pas de progression	Progression de 1 ET	Progression de 2 ET	Progression de 3 ET	Progression de 4 à 6 ET	Progression de 7 à 10 ET
Proportion	6,1 %	1,7 %	14,1 %	39,1 %	38,1 %	0,9 %

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

9.3 Progression des traitements en pourcentage

En raison du passage à la progression dégressive des traitements mis en œuvre en 2017, les échelons de traitement n’ont plus tous la même valeur, de sorte que les 20 premiers échelons équivalent à 1,0 %, les 40 suivants à 0,75 % et les 20 derniers à 0,5 % du traitement de base (un échelon de départ équivalant à 1,5 % de ce traitement). Ainsi les appréciations se traduisant en échelons de traitement reflètent-elles moins fidèlement la progression effective du traitement. C’est pour cette raison que le présent chapitre 9.39.3 expose l’effet des mesures salariales sur les traitements effectifs.

L’illustration 24 ci-dessous représente la progression moyenne en pourcentage des traitements des agentes et agents (classés selon leur position sur l’échelle de progression des traitements). Les valeurs qui y figurent tiennent compte de la compensation du renchérissement de 0,5 % au 1^{er} janvier 2023, date à laquelle le canton disposait en tout, au titre de mesures salariales, d’une somme équivalant au 2,0 % de la masse salariale. En 2022, l’inflation moyenne atteignait 2,8 %.

⁸ Raisons pour lesquelles une agente ou un agent soumis à l’évaluation des performances et du comportement ne bénéficie pas d’une progression de son traitement : reclassement récent ou fin des rapports de travail imminente ou en cours d’année. Les statistiques ne tiennent pas compte des agentes et agents situés à l’échelon 80.

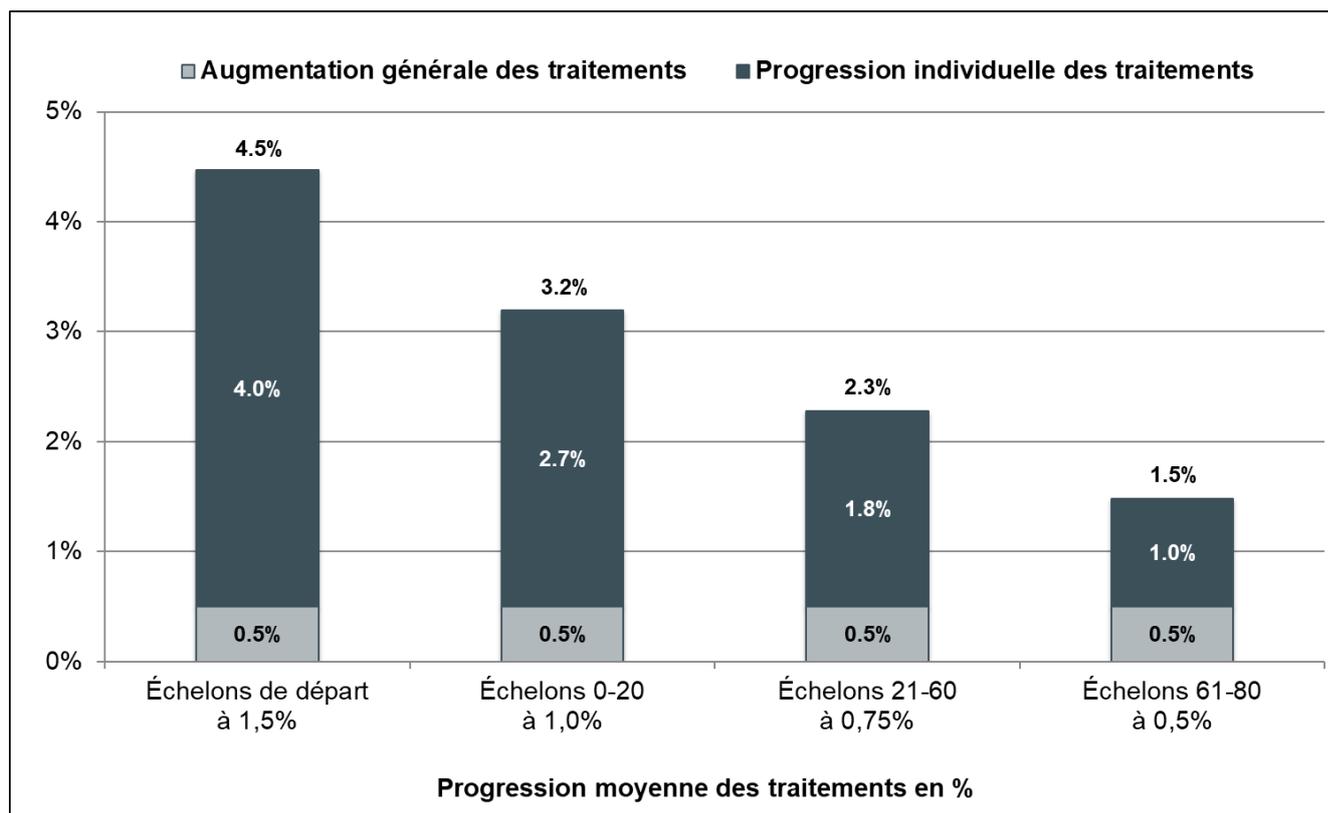


Illustration 24: Progression moyenne en pour cent du traitement en fonction de la position sur l'échelle salariale

Les augmentations moyennes du traitement de chaque tranche d'échelons de traitement montrent l'**effet souhaité de la progression dégressive** : plus la position de l'agente ou de l'agent sur l'échelle salariale est basse, plus est élevée la progression en pourcentage calculée sur le traitement effectif.

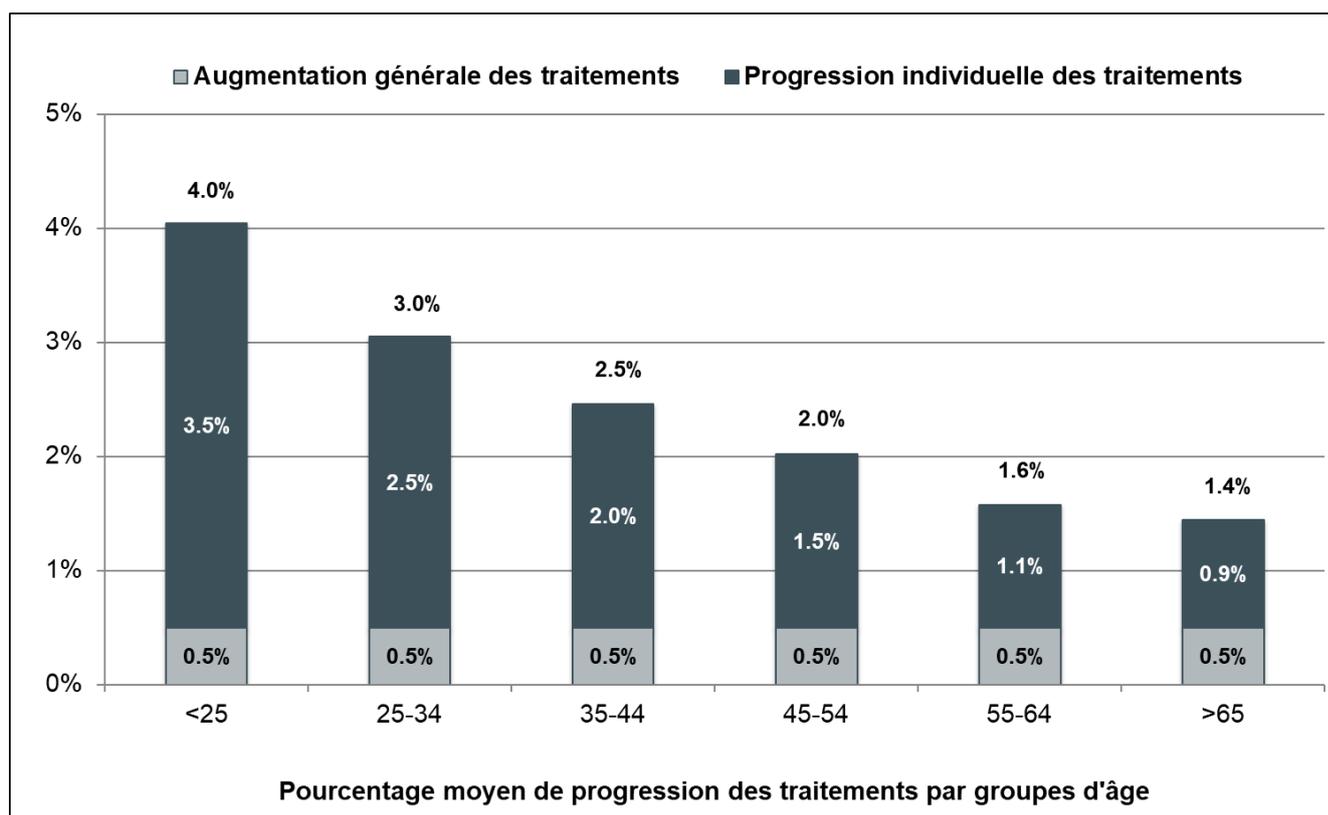


Illustration 25: Pourcentage moyen de progression des traitements par groupes d'âge

L'illustration 25 renseigne sur la progression du traitement mesurée sur la base du traitement effectif, en fonction des tranches d'âge. La situation est semblable à celle de la progression calculée en fonction de la position sur l'échelle salariale : plus les agentes et agents sont jeunes, plus leur traitement progresse fortement. Cette conclusion est logique dans la mesure où il existe une étroite corrélation entre l'âge et le classement sur l'échelle salariale, les jeunes étant en général moins bien placés.

Pour environ 23 % des agentes et agents, la progression s'est limitée à 0,5 % (compensation du renchérissement). Cette exclusion de la progression des traitements repose sur des raisons d'ordre juridique⁹. L'illustration 26 présente la répartition de la progression des traitements en pour cent pour les 77 % des agentes et agents ayant bénéficié d'une progression de leur traitement. Elle ne tient pas compte des membres du personnel cantonal pour lesquels la progression du traitement est automatique. Plus de deux tiers des agentes et agents (69,0 %) ont bénéficié d'une progression de leur traitement de

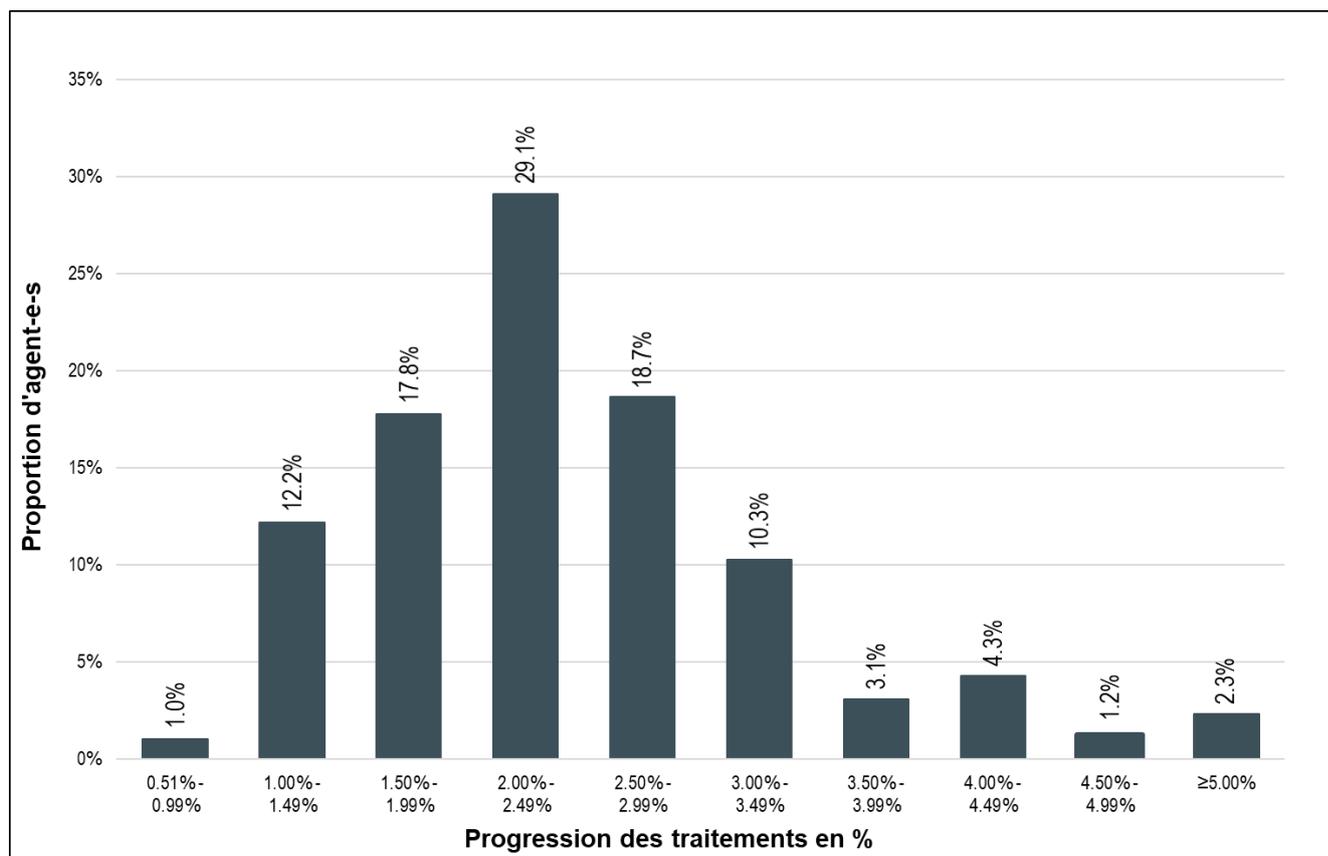


Illustration 26 : Répartition de la progression des traitements en pour cent

2,0 % ou plus, c'est-à-dire d'une progression supérieure à l'augmentation de 2,0 % fixée par le Conseil exécutif. La progression a été supérieure à l'inflation annuelle effective de 2,8 % pour plus de 21 % des agentes et agents.

⁹ Il s'agit par exemple des agentes et agents notés B ou C, de ceux qui ont déjà atteint le maximum de leur classe de traitement ou de ceux qui sont entrés en fonction après le 1^{er} juillet 2022.

9.4 Analyse par classe de traitement

L'effet hiérarchique s'est aussi fait nettement sentir en 2022 : les agentes et agents des **classes supérieures sont mieux notés**. Aucun élément objectif ne vient expliquer cette tendance, car il faut en principe fonder toute appréciation sur les exigences liées à la fonction accomplie par l'agente ou l'agent et adapter les attentes en termes de performance à la classe de traitement.

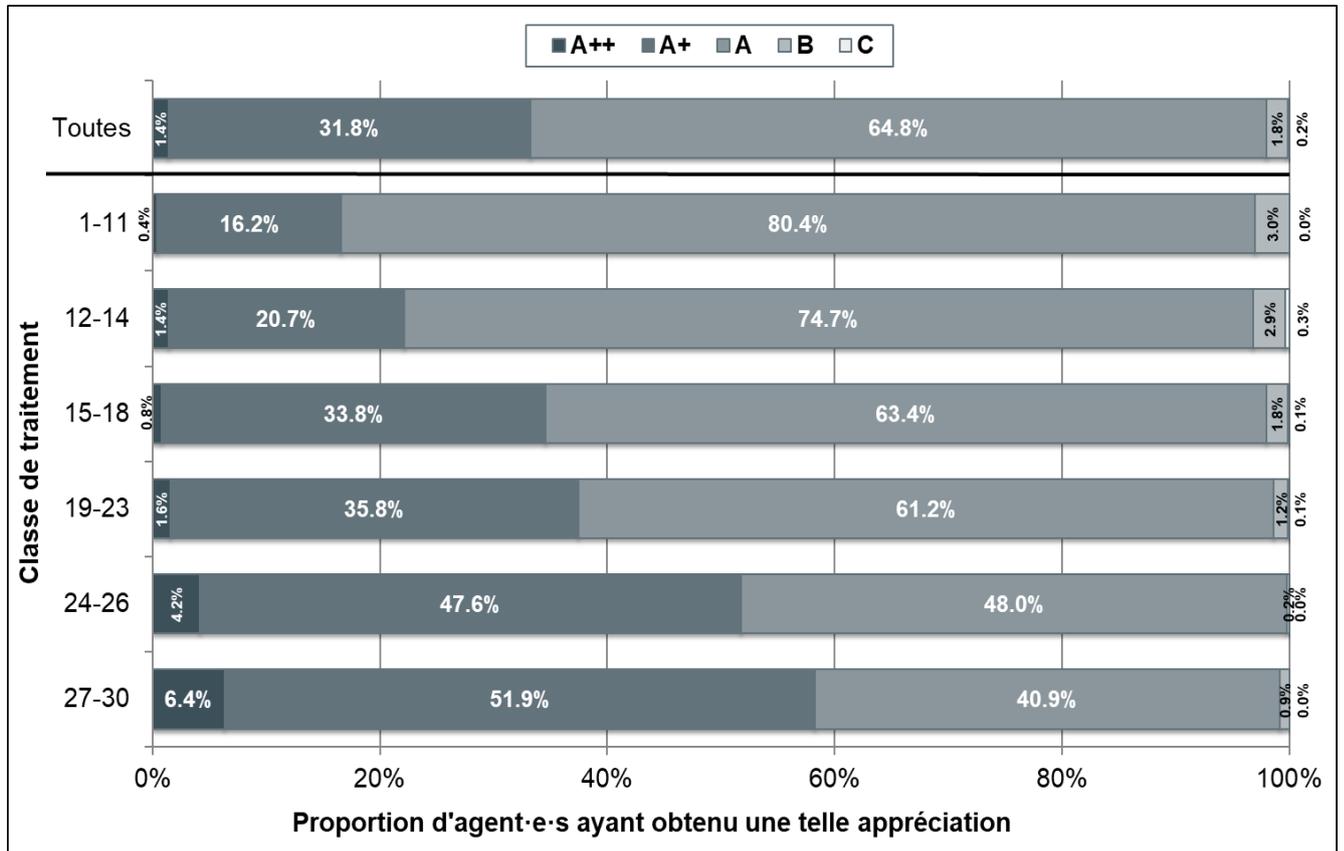


Illustration 27: Répartition des appréciations par classe de traitement

L'analyse par groupe de classes de traitement révèle un déplacement des appréciations A+ vers les appréciations A d'environ quatre points de pourcentage (appréciations en 2021 : A+ : 55,9 %, A : 37,4 %) pour les classes de traitement 27 à 30. Il est toutefois à noter que, dans ces classes de traitement, de petites variations exercent déjà un grand effet sur le résultat en raison du nombre relativement faible d'agentes et d'agents. La répartition des appréciations n'a guère varié pour les autres groupes de classes de traitement par rapport à l'année précédente.

Contrairement à ce que l'on observe pour les appréciations, aucun **effet hiérarchique** n'est perceptible pour la progression des traitements : ventilée par classe de traitements, la progression qui ressort de l'illustration 28, ne présente pas de grandes différences pour les agentes et agents notés A et A+. Les écarts marqués constatés pour les appréciations A++ s'expliquent par le faible nombre d'agentes et d'agents concernés, en particulier dans le groupe de classes de traitement 1 à 11.

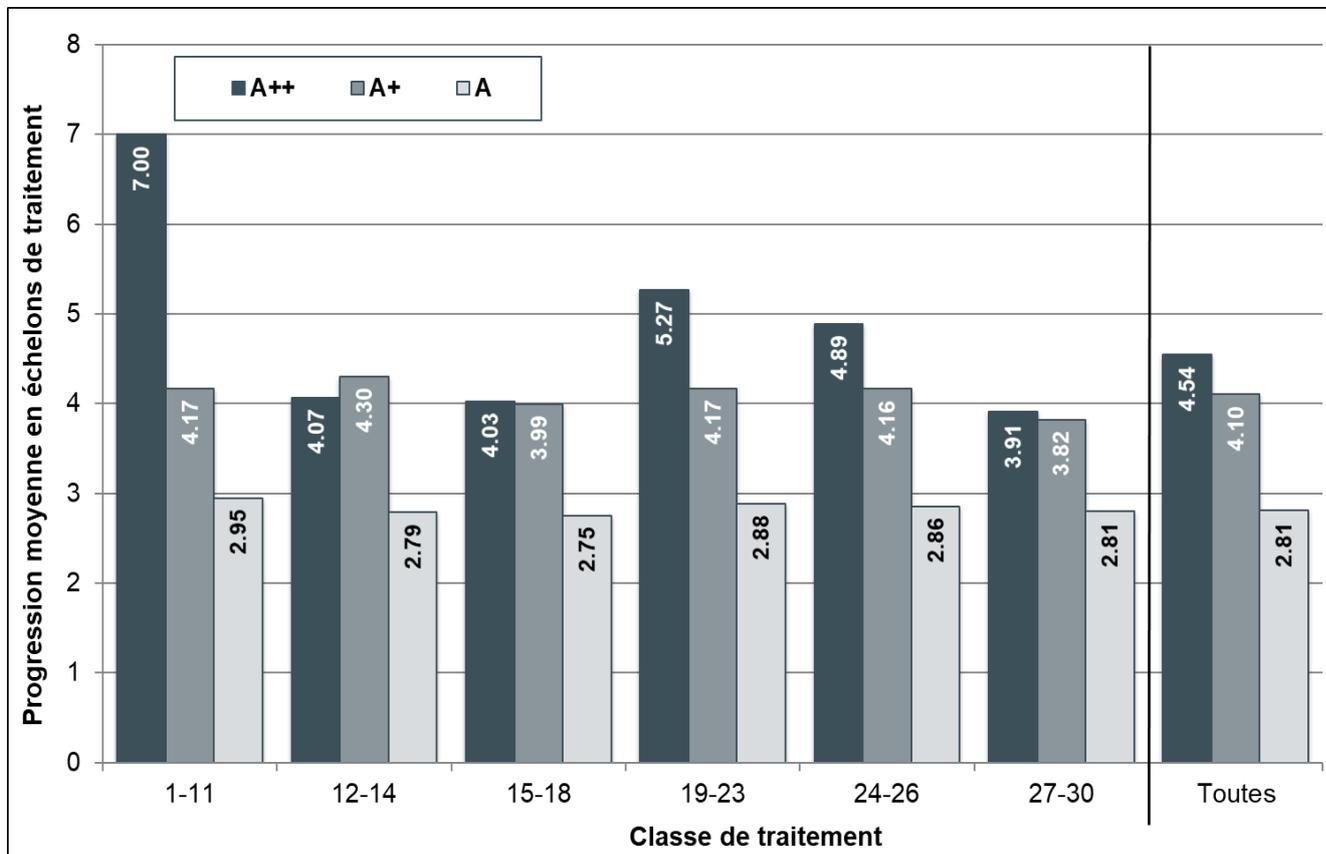


Illustration 28 : Nombre d'échelons accordés par groupe de classes de traitement

9.5 Analyse par sexe

Les analyses de la progression des traitements ces dernières années ont révélé dans certains domaines, pour ce qui est de l'analyse par sexe, des écarts qui dépassent nettement le seuil de tolérance de 5 points de pourcentage fixé pour le relevé de l'égalité homme-femme. Réagissant à cette situation, l'Office du personnel a défini diverses mesures mises en œuvre à l'échelon des Directions et des offices, et notamment rédigé le memento « Pour éviter les biais d'évaluation dans l'EEP », un sujet qui constitue par ailleurs une des matières traitées lors des cours d'introduction organisés à l'intention des cadres.

Les résultats de l'analyse de la progression des traitements 2023 montrent que les mesures de sensibilisation s'avèrent efficaces, mais aussi qu'il faut les maintenir. Si la pratique d'évaluation entre les sexes n'est **certes pas encore équilibrée dans l'ensemble de l'administration cantonale**, il est cependant réjouissant de constater que le seuil de tolérance de cinq points de pourcentage est une fois de plus respecté **dans toutes les catégories d'appréciation**. En outre, l'écart a diminué par rapport à 2021 dans pratiquement chacune de ces catégories. Les hommes ont été davantage notés A+ et les femmes davantage notées A. Le Tableau 3 montre que l'écart entre femmes et hommes est encore de +3,4 points de pourcentage (2021 : +4,1 %) pour l'appréciation A et de -3,1 points de pourcentage pour l'appréciation A+ (2021 : -3,6 %).

	A++	A+	A	B	C
PARL/CF/CHA	+2.3	-0.3	-4.3	+2.3	0
DEEE	-1.1	-3.7	+5.0	-0.1	-0.1
DSSI	-6.0	+1.8	+3.7	+0.4	0
DIJ	+0.1	-1.4	+2.3	-0.8	-0.3
DSE	-0.7	-10.7	+11.3	+0.2	-0.1
FIN	-0.4	-8.9	+8.3	+0.7	+0.3
INC	+0.1	+3.9	-3.0	-0.9	-0.1
DTT	+0.5	+1.5	-0.6	-1.1	-0.3
JUS	-2.0	+2.8	+2.6	-2.4	-1.0
Canton	0	-3.1	+3.4	-0.1	-0.1
<i>Canton (sans POCA)</i>	-0.2	+1.4	-0.7	-0.4	0

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

Tableau 4 : Différences d'appréciation entre hommes et femmes

Les **différences d'appréciation** sont **considérablement influencées par la Police cantonale**. Si on fait abstraction de ses chiffres, la répartition entre appréciations A+ et A s'inverse. En raison de cet effet, c'est à la Direction de la sécurité (DSE) que les écarts les plus marqués subsistent en faveur des hommes.

Les écarts entre les sexes sont, **dans la plupart des Directions, inférieurs au seuil de tolérance**. Comme il en allait déjà l'année précédente, outre la Direction de la sécurité (DSE), des valeurs supérieures à ce seuil sont observées à la Direction des finances (FIN) pour les appréciations A et A+ et à la Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (DSSI) pour les appréciations A++. En revanche, la Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (DEEE) repasse en dessous de ce seuil pour les appréciations A et A+. En ce qui concerne la DSSI, il est à noter que, en raison du nombre relativement faible d'agentes et d'agents notés A++, des variations concernant un petit nombre de personnes exercent un grand effet sur le résultat.

Comme l'indiquait déjà l'illustration 27, il existe un **rapport entre classes de traitement et niveaux d'appréciation**, ce qui n'est pas sans importance pour l'analyse par sexe : les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les classes de traitement supérieures¹⁰ et c'est précisément dans ces classes que les appréciations ont tendance à être meilleures. Le taux de temps partiel plus élevé des femmes a lui aussi un impact¹¹. Signalons, et c'est réjouissant, que les écarts d'appréciation entre hommes et femmes observés pour les appréciations A et A+ dans les groupes de classes de traitement 15-18 et 27-30 se sont réduits.

Il n'y a guère de différences entre hommes et femmes pour ce qui est de l'**attribution des échelons**. Il est à noter que les femmes ont perçu en moyenne une augmentation annuelle de 1378 francs (3,21 échelons) contre 1632 francs pour les hommes (3,14 échelons), écart dû au fait que ceux-ci sont en moyenne affectés à une classe de traitement supérieure, ce qui s'explique en partie par leur âge moyen plus élevé.

¹⁰ Voir le chapitre 3.2.

¹¹ Voir le chapitre 9.6.9.6

9.6 Analyse par degré d'occupation

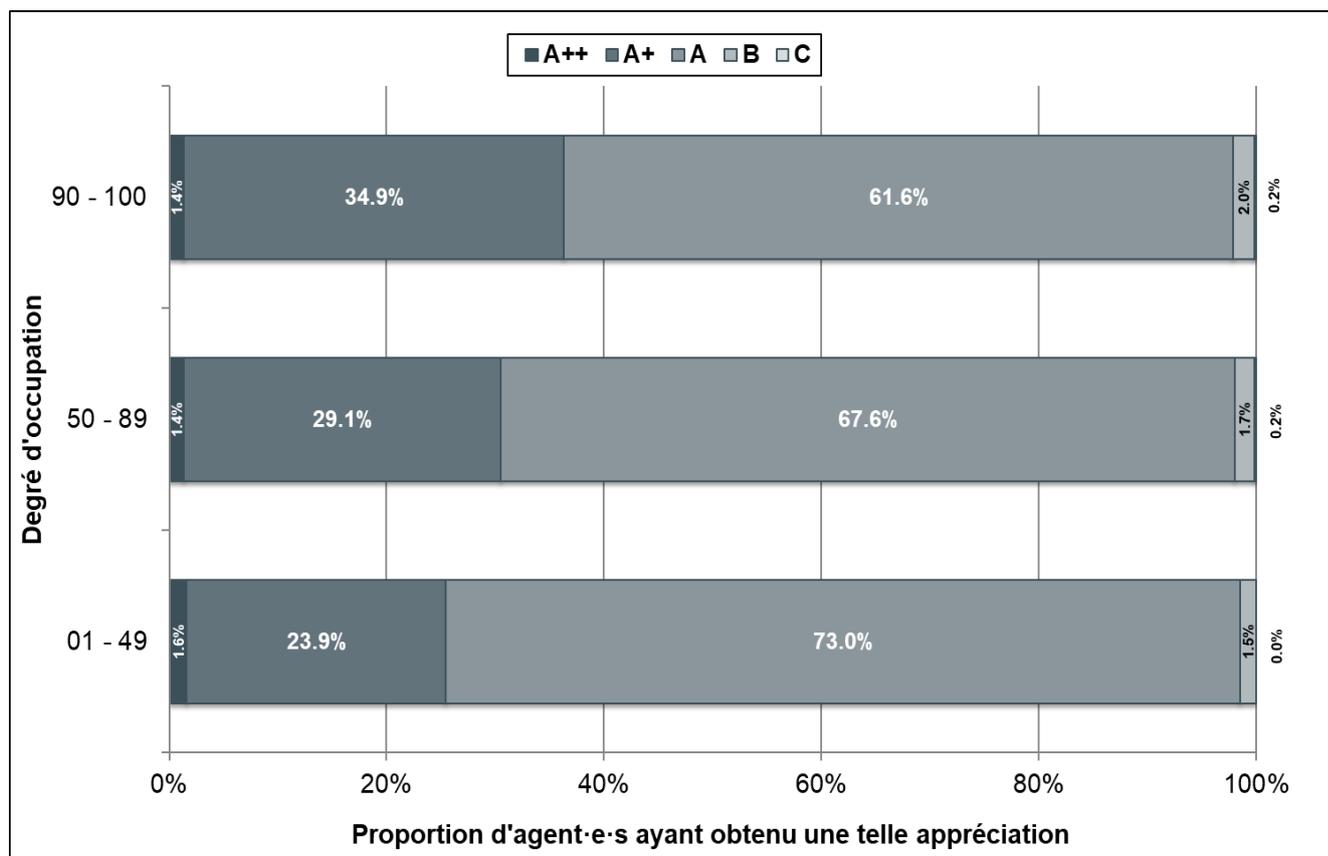


Illustration 29: Répartition des appréciations par degré d'occupation

Les agentes et agents **employés à plein temps sont en moyenne mieux notés** que les personnes à temps partiel, un effet qui ne repose sur aucune raison objective, car les attentes en termes de performance doivent s'harmoniser avec les tâches accomplies en fonction du degré d'occupation.

Ces dernières années, les écarts dans la répartition des appréciations n'avaient cessé de se combler, mais la brèche entre membres du personnel à plein temps (degré d'occupation 90 à 100 %) et leurs collègues à temps partiel (degré d'occupation 50 à 89 %) s'est légèrement agrandie en 2023 au détriment de ces derniers : les membres du personnel à plein temps ont été plus souvent notés A+ et moins souvent A et cette brèche atteint 5,8 points de pourcentage en ce qui concerne les appréciations A+, soit près de deux points de pourcentage de plus qu'en 2022 (3,9 %). Lors des exercices précédents, les écarts dans la répartition des appréciations étaient encore plus grands (7,8 % en 2021 et 8,4 % en 2020).

Les écarts nuisent en particulier aux femmes, dont le taux de temps partiel, toutes unités administratives confondues, est environ trois fois supérieur à celui des hommes¹².

¹² Voir le chapitre 3.3.

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

	Nombre d'équivalents plein temps (EPT)				
	2018	2019	2020	2021	2022
Conseil-exécutif	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0
Contrôle des finances	22.9	23.7	21.4	23.1	20.6
Chancellerie d'Etat	75.6	77.1	80.8	83.4	80.3
Services parlementaires du Grand Conseil	16.7	16.1	19.6	20.9	20.2
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (sans l'office de l'assurance-chômage)	671.9	670.3	752.4	771.2	772.6
Office de l'assurance-chômage	413.3	415.7	528.4	543.4	473.9
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (avec l'office de l'assurance-chômage)	1'085.2	1'086.0	1'280.7	1'314.6	1'246.5
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	353.8	356.5	311.8	317.4	316.1
Direction de l'intérieur et de la justice	1'282.7	1'270.8	913.2	924.2	931.9
Direction de la sécurité	4'046.6	3'981.1	4'029.3	4'011.8	4'038.7
Direction des finances	964.9	1'003.7	999.0	999.5	1'004.3
Direction de l'instruction publique et de la culture	1'028.6	1'052.3	1'063.7	1'055.8	1'104.0
Direction des travaux publics et des transports	784.9	787.7	749.4	755.4	771.5
Autorité de surveillance de la protection des données	4.5	5.0	5.1	5.8	5.7
Autorités judiciaires et Ministère public	740.8	747.7	761.0	789.9	784.6
Total personnel cantonal	10'414.1	10'414.7	10'241.9	10'308.8	10'331.4

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

1) 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 l'introduction 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, les progressions constatées dans les registres fonciers (+4,4 EPT) et à l'Office des assurances sociales (+2,8 EPT) s'expliquent par la nécessité de disposer de ressources en personnel supplémentaires et, dans le cas de l'OAS, par les nouvelles tâches que lui confie la loi. La régression enregistrée par les offices des poursuites et 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 des doubles occupations de certains postes se traduit par une diminution de 3,8 EPT.

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

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

La **Direction de l'instruction publique et de la culture (INC)** enregistre un accroissement de ses effectifs de 48,2 EPT. La hausse de 32,4 EPT constatée à l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation est due aux postes à durée déterminée supplémentaires créés dans le domaine des services psychologiques pour enfants et adolescents et des inspections scolaires (projet REVOS, +11,4 EPT) ainsi que dans celui des écoles spécialisées (transfert des foyers scolaires spécialisés de la DSSI à l'INC, +14 EPT). Divers engagements à durée déterminée et la double occupation de certains postes pour cause de maladie, accident ou maternité sont autant d'autres raisons de cet accroissement. Les effectifs des écoles de maturité et ceux des centres de formation professionnelle augmentent de respectivement 4,2 et 5,6 EPT, également en raison de la double occupation de certains postes ainsi que des engagements supplémentaires de durée indéterminée et des postes financés par le programme fédéral « viamia ». À l'Office des services spécialisés (+5,1 EPT), le gonflement des effectifs s'explique par les engagements supplémentaires requis pour absorber la hausse du volume de travail dans le domaine de

la gestion des traitements du personnel enseignant ainsi que par les postes refinancés liés au service informatique « EDUBERN ». La progression de 2,1 EPT enregistrée au Secrétariat général est principalement à mettre sur le compte des engagements supplémentaires à durée déterminée en lien avec la mise en place de SAP.

À la **Direction des travaux publics et des transports**, 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.

2) 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 au 1^{er} août 2021 s'est traduite par une réduction du nombre des offices. Les nouveaux offices ayant accueilli divers domaines et sections, les variations observées au niveau des offices dans la nouvelle structure ne sont pas entièrement comparables.

À la **Direction de l'intérieur et de la justice (DIJ)**, les effectifs s'accroissent de 11,0 EPT. C'est pour absorber la charge élevée de travail que le nombre de postes augmente de 3,8 EPT à l'Office des affaires communales et de l'organisation du territoire et de 4,7 EPT auprès des autorités de protection de l'enfant et de l'adulte (il s'agit dans les deux cas de postes à durée déterminée). À l'Office des services et des ressources, le recul de 2,2 EPT s'explique par le transfert de certains postes aux registres fonciers et par les postes vacants au 31 décembre.

Les effectifs de la **Direction de la sécurité (DSE)** se réduisent de 17,5 EPT, une évolution due principalement au recul de 24,1 EPT enregistré à la Police cantonale. En raison de l'allongement de la formation 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 les fluctuations des effectifs existant au 31 décembre.

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

À la **Direction de l'instruction publique et de la culture (INC)**, les effectifs se réduisent de 7,9 EPT. L'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle enregistre un recul de 2,1 EPT dans les écoles de maturité, surtout en raison des postes à repourvoir aux gymnases de Hofwil et de Berthoud. En outre, les postes à repourvoir et la suppression 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 par le projet de progiciel de gestion intégré.

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

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

La **Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement** enregistre une hausse de 194,8 EPT. En vertu de la RDir, cette unité a accueilli l'Office de l'environnement et de l'énergie auparavant rattaché à la DTT (39,0 EPT) et le Laboratoire cantonal détaché de la DSSI (64,6 EPT). L'Office de l'assurance-chômage enregistre lui aussi une hausse (112,7 EPT, des postes entièrement financés par la Confédération) : la pandémie de Covid-19 a accru les besoins en personnel dans les domaines du chômage partiel, des indemnités de chômage et du placement. Les effectifs du Secrétariat général ont augmenté de 7,0 EPT (transferts de poste de l'Office de l'économie et engagements de durée déterminée en lien avec la ligne d'assistance pour les cas de rigueur, le projet newweb et les projets de centralisation). 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. A l'administration centrale, le transfert de postes auparavant rattachés à la Direction de la sécurité (projet NA-BE, transfert de 11,3 EPT) est en grande partie à l'origine de l'accroissement de 13,1 EPT. Au Foyer scolaire de Landorf Köniz – Schlössli Kehrsatz, l'augmentation enregistrée s'explique par des engagements de durée déterminée nécessaires pour compenser les absences (4,4 EPT). Par ailleurs, l'Ecole de logopédie de Münchenbuchsee signale une hausse de 2,5 EPT.

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

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

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

La **Direction de l'instruction publique et de la culture (INC)** fait état d'un accroissement de ses effectifs à hauteur de 11,4 EPT. L'augmentation de 6,9 EPT constatée à l'Office de l'enseignement préscolaire et obligatoire, du conseil et de l'orientation s'explique par les postes vacants repourvus (2,5 EPT pour le projet REVOS, 1,0 EPT pour la surveillance de l'enseignement en ligne et de l'instruction privée et 2,0 EPT pour des expertises financées par des tiers au service psychologique pour enfants et adolescents). Les remplacements pour cause de maternité et de maladie au sein du personnel administratif et de nettoyage des écoles de maturité se sont traduits par une hausse de 6,2 EPT à l'Office de l'enseignement secondaire du 2^e degré et de la formation professionnelle. En outre, la correction des postes financés par des pools et des fonds de tiers inscrits par erreur l'an passé dans les effectifs des écoles professionnelles a abouti à un recul de 9,2 EPT. Les engagements de durée déterminée rendus nécessaires par le déménagement du Dépôt cantonal d'œuvres d'art et par le traitement des demandes liées à la pandémie de Covid-19 expliquent une hausse de 4,8 EPT à l'Office de la culture.

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

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

4) Évolution de 2018 à 2019 (+0,6 équivalent plein temps)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	Effectif de personnel par office et par classe de traitement au 31 décembre 2022																														Total
	CT 1	CT 2	CT 3	CT 4	CT 5	CT 6	CT 7	CT 8	CT 9	CT 10	CT 11	CT 12	CT 13	CT 14	CT 15	CT 16	CT 17	CT 18	CT 19	CT 20	CT 21	CT 22	CT 23	CT 24	CT 25	CT 26	CT 27	CT 28	CT 29	CT 30	
Contrôle des finances		0.3											0.8	0.7			2.0		3.7		3.0	1.8	2.4	1.9	1.0	1.0	1.0			1.0	20.6
Conseil-exécutif																															7.0
Services parlementaires du Grand Conseil													2.2				4.8		1.5		3.1			5.1	1.6		0.9	1.0		20.2	
Chancellerie d'Etat		0.7									0.4	7.7	4.3	4.8	4.2	1.8	3.6	3.6	4.1	7.7	9.6	11.0	5.7	2.7	3.8	0.8	2.8		1.0	80.3	
Secrétariat général DEEE											1.4		3.6	5.8	7.3	0.9	3.2	1.0	17.2	8.1	4.6	9.0	3.6	1.0			1.0	1.9		1.0	70.6
Office de l'agriculture et de la nature		0.2	9.0	0.7	3.5		0.9		0.7	1.8	5.7	12.0	7.0	4.2	2.9	19.6	37.3	13.0	23.7	24.4	70.2	50.9	16.2	2.6	5.0	3.0			0.9	315.3	
Office des affaires vétérinaires												4.2	6.6	0.4	0.8	1.8	2.6				0.6	15.4	9.1	2.9	0.9			1.0		46.3	
Office des forêts et des dangers naturels		0.9			0.9			4.1		0.8		4.3	3.1	10.8	10.0		23.9	15.9		24.0	2.4	6.0	16.9		6.7	1.0		1.0		132.6	
Office de l'économie										12.5	0.5	8.4		7.5	16.7	1.0	4.0	2.0	3.0	15.1	1.8	16.1	3.6	5.9	1.0	1.0	1.0	1.0		102.0	
Office de l'assurance-chômage	0.3									5.3		44.1	3.1	43.7	55.7	192.0	20.5	32.3	24.7	9.1	15.8	16.6	3.8	3.0	1.0	2.0		1.0		473.9	
Office de l'environnement et de l'énergie													2.3	0.7	1.9	3.4	4.9	7.3		1.4	7.1	6.9	2.7	2.6	2.0			1.0		44.1	
Laboratoire cantonal											1.0	0.7	11.5	1.0			19.3			3.8	9.6	8.0	3.0		2.0	1.0		1.0		61.9	
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement	0.3	1.1	9.0	0.7	4.4	0.0	5.0	0.0	1.5	19.6	7.2	75.0	33.6	71.8	93.7	225.1	113.4	73.7	52.4	95.0	115.5	124.5	64.2	20.6	19.6	8.0	2.0	7.9	0.9	1.0	1'246.5
Secrétariat général DSSI		2.2					0.6		1.0		0.9		1.0	2.3	3.5			1.2	1.8	6.0	2.8	6.9	15.2	1.0	1.0	2.0	1.0	2.0	1.0	53.4	
Office de l'intégration et de l'action sociale								0.8					0.8	10.4	2.8	0.7	0.6	1.8	0.8	9.6	2.7	30.1	5.3	6.9	2.6			1.0		76.9	
Office de la santé		0.0											5.0	10.5	0.9		0.8		0.6	7.7	1.9	25.1	4.2	6.9	3.5	1.0		2.0	1.0	71.1	
Centre pédagogique de logopédie et d'entraînement auditif Münchenbuchsee		0.7	0.1	0.7	1.6						2.4	7.2	3.0	1.0	6.0	2.1	2.5	0.9	1.3		3.0	0.8								33.0	
Foyer scolaire de Cerlier				1.4								2.5	1.8	1.5	11.1	0.1	5.1	2.7	1.2		0.8		0.5		1.0					29.7	
Centre de pédagogie spécialisée Landorf Köniz - Schölssi Kehrsatz			1.9						0.1			6.9	3.0	1.8	21.9	0.9	4.3	5.0	1.1	0.6	1.7	1.0		1.0	1.0					52.1	
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	0.0	2.9	2.0	2.1	1.6	0.0	0.6	0.8	1.1	0.0	3.3	16.6	14.6	27.5	46.1	3.8	13.3	11.5	6.8	23.9	12.8	63.9	25.2	15.8	9.1	3.0	1.0	5.0	1.0	1.0	316.1
Secrétariat général DJJ		0.2											1.0				1.0				4.2	1.8		1.8					1.6	0.8	12.4
Délégué aux affaires ecclésiastiques et religieuses																	0.5					0.6	0.7	1.4			0.9				4.1
Office des services et des ressources								0.2						2.0	4.6	2.6	0.6	3.6	10.0	4.9	14.8	5.4	2.8	0.8	1.9	1.0					55.2
Préfectures		3.4		0.2	0.3							1.9	1.0	8.9	13.0	13.6	7.0	11.6	5.7	3.0	7.0		11.7	1.5	10.3			10.0		110.1	
Bureaux du registre foncier															27.2	1.0	7.2	15.2	9.3	1.7	1.0	1.5	15.0	4.8	3.8	5.0		0.8			111.4
Office du registre du commerce										0.5			3.7		5.4	1.0	0.9	3.8			1.8	1.0		1.0	1.0	1.0					21.1
Office des poursuites et des faillites		0.5											38.9	35.4	99.5	7.0	25.4			12.7	13.5	1.0		6.0	4.8	1.0	4.8				250.4
Office des affaires communales et de l'organisation du territoire											2.3	6.6	0.6			1.0	0.6		17.7	7.8	18.8	8.7	2.0	1.0	0.9			1.0		68.9	
Office des mineurs				0.8										5.1	5.4	0.6	16.0	6.0	7.5	4.8	4.8	8.6	3.2	4.3		0.9		1.0		68.9	
Office juridique DJJ													1.0										7.0		0.7			1.0			9.7
Office des assurances sociales											0.6	3.0	13.5	3.6	2.6				1.0	0.9	4.1		0.8	2.0			0.9			33.0	
Office de l'information géographique													0.8					4.2		0.8	1.6	3.5	14.4	2.5	2.6	1.0		1.0			32.4
Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte		0.1											18.4	0.4			32.2			9.9	9.7	29.1	6.7	27.5	10.3			10.3			154.4
Direction de l'Intérieur et de la justice	0.0	4.2	0.0	1.0	0.3	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.5	4.8	91.6	66.6	158.7	62.1	62.3	40.8	47.0	62.2	57.9	79.5	67.4	51.3	31.0	14.5	1.0	26.6	0.0	0.8	931.9
Secrétariat général DSE		0.5										1.0	4.0	2.8	1.5	3.9	2.0	3.0	1.0	4.7	7.3	2.9	9.4	3.9	2.0		1.0	2.0	1.0	53.8	
Police cantonale		32.0											32.1	104.8	161.6	273.4	784.4	583.7	247.5	116.1	53.4	62.8	26.2	19.5	5.8	1.0	3.6	5.0	2.0	1.0	2'529.1
Office de la circulation routière et de la navigation								4.0	13.1		11.6	54.8	20.9	28.2	33.0	42.5	26.9	22.9	15.3	7.6	4.0	7.6	4.8		2.9	1.0		1.0		302.0	
Office de l'exécution judiciaire		0.2										1.9	10.8	86.3	182.8	147.8	96.3	60.7	75.9	37.9	43.6	19.8	35.2	27.0	5.9	6.7	1.9	5.0	1.0	846.4	
Office de la population												6.2	4.3	14.5	25.5	28.6	59.7	18.1	10.2	6.7	10.6	9.7	9.0	3.4	4.7	1.0	2.0		1.0	215.2	
Office de la sécurité civile, du sport et des affaires militaires		1.5								1.0	1.6	7.3	0.6	11.1	11.4	3.6	7.7	7.6	3.8	3.9	13.6	9.1	1.7	3.8	0.9	1.0		1.0		92.2	
Direction de la sécurité	0.0	34.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	15.4	4.2	26.0	110.3	231.0	411.9	495.7	990.4	699.1	367.1	180.8	123.8	117.2	90.0	65.8	24.1	14.5	9.5	11.0	7.0	1.0	2.0	4'038.7

	Effectif de personnel par office et par classe de traitement au 31 décembre 2022																															
	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	0.8	4.3	1.6	1.7	1.8		1.6	2.0		1.0	20.1		
Administration des finances												0.5	0.8		0.3	1.0	2.3	3.6	15.7	5.5	5.2	5.8	3.0	4.0	1.0	1.0	1.0			50.7		
Intendance des impôts									0.3	8.1	44.5	25.5	158.0	86.3	37.3	15.6	74.6	35.9	28.8	40.7	127.2	37.8	16.5	3.3	8.0	2.0	1.0	1.0	1.0		752.1	
Office du personnel													4.3	5.5	4.1	0.4	7.4	5.7	3.7	5.9	4.8	4.9	2.3	0.7	2.8	1.0		1.0		54.5		
Office d'informatique et d'organisation														27.6	15.8	4.0	7.9	3.4	10.0	17.0	21.5	11.0	2.9	2.0	1.8	1.0	1.0			126.9		
Direction des finances	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	8.1	44.5	27.0	163.1	120.1	57.5	21.8	92.2	50.1	59.4	69.9	163.0	61.1	26.4	11.8	13.6	6.6	5.0	2.0	1.0	1'004.3	
Secrétariat général INC		0.1									1.1	0.2	1.2	3.6	4.6	0.3	0.9	2.6	5.2	7.0	4.0	4.7	9.6	4.6	2.6			2.8		1.0	56.0	
Office de l'école obligatoire et du conseil		1.7			3.2						2.1	1.5	32.5	3.6	5.2	1.0	1.6		0.9	2.0	17.5	11.6	64.9	29.4	3.9	1.0		1.0			184.6	
Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle		93.8		1.7	10.4	2.1	3.6	1.4	8.6	2.3	2.7	56.7	78.7	73.9	35.3	25.6	6.7	20.6	4.1	19.9	47.3	74.5	18.7	9.4	5.9		1.0	1.0			605.5	
Office de l'enseignement supérieur												0.5	1.4	0.6	1.8	0.7				0.6	3.0	7.6	2.8	1.9				1.0			21.8	
Office de la culture										0.9	2.1	8.5	13.2	9.0	7.7	1.5	4.2	11.8	5.3	40.1	14.8	6.9	7.0	1.6	2.0		1.0	1.0			138.5	
Office des services centralisés								2.8			0.3	3.1	2.9	4.5	24.7	3.2	1.0	11.4	4.4	10.1	12.1	8.9	2.0	3.5	0.9	1.0		1.0			97.7	
Direction de l'Instruction publique et de la culture	0.0	95.6	0.0	1.7	13.6	2.1	3.6	4.2	8.6	3.2	8.3	70.4	129.8	95.1	79.3	32.2	14.4	46.4	19.9	79.1	96.3	109.5	109.8	51.3	17.2	2.0	2.0	7.8	0.0	1.0	1'104.0	
Secrétariat général DTT									1.5				3.9	1.0	4.1	2.5	1.9	6.7	2.2	3.6	13.7	10.7	1.5	4.0		0.6		2.0		1.0	60.7	
Office juridique												1.3		0.7	0.5								7.8	1.9	0.5		1.0				13.7	
Office des eaux et des déchets		0.6			1.4				0.1		7.3		4.9	5.2	1.9	7.2	7.8	4.2	3.7	2.4	26.5	11.7	3.6	6.6	3.5	0.8			1.0		100.1	
Office des ponts et chaussées	0.1	1.5				0.5					1.2	202.7	11.9	39.7	6.5	66.2	7.9	23.9	13.3	11.4	43.5	24.8	24.6	8.8		1.8	4.8		1.0		495.9	
Office des transports publics et de la coordination des transports										0.5			0.6	0.6				0.5			1.9	5.1	3.3	1.4	1.0				1.0		15.9	
Office des immeubles et des constructions													5.5		7.5		1.5			3.6	24.2	10.8	12.9	14.4	0.8	2.0	1.0		1.0		85.2	
Direction des travaux publics et des transports	0.1	2.1	0.0	0.0	1.4	0.5	0.0	0.0	1.6	0.5	8.5	204.0	21.3	52.7	13.0	83.4	17.6	36.8	19.2	21.0	109.7	63.0	53.7	37.1	5.8	5.2	6.8	3.0	3.0	1.0	771.5	
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	0.0	10.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	9.0	0.0	15.2	58.4	58.1	32.3	104.2	22.2	12.5	13.6	17.2	8.9	6.8	183.2	9.0	0.0	0.0	2.8	175.6	2.0	42.2	784.6	
Autorité de surveillance de la protection des données																					1.0		2.3	1.4			1.0					5.7
Total	0.4	152.0	11.0	5.4	21.2	2.6	9.2	12.2	29.1	36.7	61.8	541.1	615.6	953.8	1'043.6	1'562.8	967.6	689.2	397.0	487.0	599.9	714.6	645.9	244.5	117.7	62.2	36.0	241.6	10.9	52.0	10'331.4	

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

	Effectif de personnel par classe de traitement et par langue de correspondance au 31 décembre 2022																														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				9		2		4			7	2		1	1		29	
allemand														3				9		2		4			7	2		1	1		29	
français																																
41 30 Contrôle des finances		1										1	1				2		4		3	2	3	2	1	1	1			1	23	
allemand		1										1	1				2		4		3	2	3	2	1	1	1			1	23	
français																																
42 Chancellerie d'Etat		1										1	10	6	6	8	2	5	6	6	10	12	15	8	5	5	1	3		1	104	
allemand		1										1	9	5	5	6	2	5	5	1	10	10	13	5	4	3	1	2		1	83	
français												1	1	1	2			1	5		2	2	3	1	2			1			21	
43 Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (y compris Office de l'assurance-chômage)																																
allemand	1	7	16	1	10		7		4	56	14	100	42	83	105	250	128	88	66	116	157	174	85	24	20	9	3	9	1	1	1'542	
français	1	6	16	1	10		7		4	9	13	92	41	77	99	224	119	84	61	111	153	163	82	23	19	9	3	9	1	1	1'403	
français		1								47	1	8	1	6	6	26	9	4	5	5	4	11	3	1	1						139	
44 Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration		13	6	4	2		1	1	2		5	48	24	34	66	10	18	16	11	29	16	84	32	20	11	4	2	5	1	1	443	
allemand		13	6	4	2		1	1	2		5	48	23	33	66	9	18	16	11	24	15	84	32	20	11	4	2	5	1		434	
français												1	1		1				5	1											9	
45 Direction de l'intérieur et de la justice		17		4	1		1				1	7	123	80	194	83	74	51	55	79	68	106	88	64	35	15	1	28		1	1'151	
allemand		17		3	1		1				1	4	113	74	170	76	68	48	50	72	63	101	83	58	30	13	1	26		1	1'053	
français				1								3	10	6	24	7	6	3	5	7	5	5	5	6	5	2		2			98	
46 Direction de la sécurité		126					9	21	5	33	138	259	468	544	1'111	743	407	198	136	137	106	83	28	15	10	11	7	1	2	4'552		
allemand		109					9	20	5	33	137	244	446	518	1'031	674	387	185	127	123	101	79	28	15	10	11	7	1	2	4'258		
français		17						1			1	15	22	26	80	69	20	13	9	14	5	4									294	
47 Direction des finances										1	12	46	34	199	151	65	28	107	60	69	80	199	70	31	13	15	8	5	2	1	1'159	
allemand									1	11	45	33	178	139	59	26	101	53	62	76	193	66	29	13	15	8	5	2	1	1'083		
français										1	1	1	21	12	6	2	6	7	7	4	6	4	2									76
48 Direction de l'instruction publique et de la culture		250		2	20	6	5	16	10	5	16	107	204	138	108	81	20	64	27	105	136	166	166	62	21	3	2	9		1	1'639	
allemand		216		2	18	6	5	9	9	4	10	90	180	114	95	64	19	60	22	91	119	149	149	58	19	2	2	8		1	1'430	
français		34		2				7	1	1	6	17	24	24	13	17	1	4	5	14	17	17	4	2	1						209	
49 Direction des travaux publics et des transports	1	10		4	1			5	1	11	213	30	58	18	93	21	43	21	26	135	75	63	41	9	7	9	3	3	1	875		
allemand		10		4	1			5	1	11	196	26	49	18	85	21	40	19	20	127	73	61	38	9	7	9	3	2	1	810		
français	1										17	4	9		8		3	2	6	8	2	2	3								65	
51 Autorité de surveillance de la protection des données																					1		3	2			1				7	
allemand																				1		3	2			1					7	
français																																
52 Autorités judiciaires et Ministère public		39							1	13		24	82	94	52	141	34	19	15	23	11	8	230	11			3	212	2	45	994	
allemand		36							1	12		23	77	80	41	124	31	18	15	21	11	8	202	11			3	186	2	40	886	
français		3								1		1	5	14	11	17	3	1		2			28					26		5	108	
Total	2	457	22	11	37	7	13	27	43	81	92	684	809	1'164	1'244	1'842	1'070	808	463	590	754	936	837	293	137	71	42	282	11	55	12'506	
Total allemand	1	402	22	10	35	7	13	20	41	32	84	636	747	1'060	1'151	1'678	980	767	425	530	701	888	773	274	128	66	42	252	10	49	11'488	
Total français	1	55		1	2			7	2	49	8	48	62	104	93	164	90	41	38	60	53	48	64	19	9	5		30	1	6	1'018	

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

Annexe 4 : Proportion de femmes par unité administrative

		2017	2018	2019	2020	2021	2022
AUT/CF/ CHA	Proportion totale	51.7%	53.8%	53.7%	56.4%	55.9%	57.7%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	45.7%	45.8%	45.3%	45.1%	44.9%	47.1%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	32.0%	40.0%	37.5%	37.0%	42.3%	40.7%
	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%	47.4%	47.5%	49.6%	50.0%	50.2%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	38.7%	39.3%	39.2%	39.3%	39.7%	39.9%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	22.7%	27.3%	23.3%	23.1%	20.4%	24.5%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	35.7%
DSSI	Proportion totale	60.5%	61.3%	60.4%	63.8%	65.7%	65.6%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	53.0%	53.7%	53.9%	57.5%	57.9%	61.4%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	31.6%	37.5%	34.4%	40.0%	36.7%	45.5%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	55.6%	70.0%	70.0%	66.7%	55.6%	55.6%
DIJ	Proportion totale	54.9%	55.1%	55.1%	62.6%	63.1%	63.2%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	45.7%	45.8%	46.0%	52.7%	54.2%	55.0%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	37.0%	38.9%	33.3%	38.6%	41.6%	42.1%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	44.8%	48.3%	50.0%	48.4%	50.0%	54.8%
DSE	Proportion totale	33.2%	33.3%	33.6%	33.4%	33.7%	34.1%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	30.4%	31.3%	30.7%	31.6%	33.6%	35.9%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	31.5%	29.1%	24.5%	28.3%	29.6%	30.2%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	10.5%	11.1%	15.8%	15.8%	15.0%	19.0%
FIN	Proportion totale	51.0%	50.8%	51.8%	52.4%	52.5%	52.3%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	35.9%	36.6%	38.3%	38.4%	37.9%	37.8%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	25.9%	23.5%	19.6%	23.5%	24.1%	27.6%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	0.0%	11.8%	17.6%	15.8%	12.5%	12.5%
INC	Proportion totale	66.4%	65.8%	66.5%	66.3%	66.6%	67.5%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	61.0%	60.3%	60.2%	59.3%	58.7%	61.4%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	48.0%	48.7%	46.8%	44.7%	44.9%	42.7%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	10.0%	9.1%	9.1%	9.1%	18.2%	16.7%
DTT	Proportion totale	23.6%	23.9%	24.2%	24.2%	25.1%	25.7%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	28.8%	29.6%	29.2%	29.3%	29.8%	29.6%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	17.3%	15.8%	16.1%	18.0%	17.6%	18.2%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	25.0%	17.6%	23.5%	26.7%	23.5%	25.0%
JUS	Proportion totale	67.7%	68.9%	69.7%	70.6%	70.4%	71.4%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	55.5%	56.8%	57.5%	58.8%	59.0%	60.3%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	33.3%	33.3%	55.6%	60.0%	54.5%	54.5%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	44.0%	46.9%	48.2%	49.2%	49.4%	51.1%
Total canton	Proportion totale	46.1%	46.3%	46.7%	47.5%	48.0%	48.4%
	Proportion de tous les cadres (CT 19-30)	43.9%	44.3%	44.4%	45.5%	45.9%	47.1%
	Proportion des cadres moyens (CT 24-26)	32.5%	33.5%	30.7%	33.3%	34.0%	35.0%
	Proportion des cadres supérieurs (CT 27-30)	37.8%	40.5%	42.5%	42.8%	43.2%	45.1%

Exemple de lecture : en 2022, les femmes représentaient 51,1 % 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		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
AUT/CF/ CHA	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	9.1%	7.8%	6.7%	4.4%	2.8%	3.0%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	30.7%	27.8%	32.2%	7.4%	9.9%	12.1%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	37.5%	41.1%	40.0%	22.1%	18.3%	19.7%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	22.7%	23.3%	21.1%	66.2%	69.0%	65.2%
DEEE (y compris OAC)	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	7.8%	7.6%	8.1%	5.9%	6.6%	6.3%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	17.3%	16.1%	18.0%	8.0%	7.8%	8.6%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	27.0%	28.3%	29.9%	16.8%	17.4%	18.9%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	47.9%	47.9%	44.0%	69.2%	68.2%	66.3%
DSSI	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	12.8%	13.1%	10.4%	5.5%	3.6%	5.7%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	21.0%	24.6%	25.7%	6.9%	5.0%	7.1%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	43.6%	39.6%	45.1%	32.4%	31.4%	32.6%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	22.6%	22.8%	18.7%	55.2%	60.0%	54.6%
DIJ	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	9.4%	9.3%	10.4%	2.7%	3.9%	2.4%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	21.5%	21.0%	21.9%	5.1%	3.4%	4.0%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	27.4%	28.2%	28.1%	20.6%	20.3%	24.5%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	41.8%	41.5%	39.6%	71.7%	72.5%	69.0%
DSE	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	12.4%	11.8%	11.1%	0.5%	0.4%	0.8%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	15.2%	16.0%	16.7%	1.2%	1.2%	1.7%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	24.5%	25.0%	25.1%	5.9%	7.1%	7.7%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	47.9%	47.3%	47.0%	92.4%	91.3%	89.8%
FIN	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	7.4%	7.8%	8.3%	1.5%	1.1%	1.3%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	19.4%	20.7%	19.7%	3.3%	3.1%	3.1%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	19.4%	20.4%	20.8%	11.4%	13.0%	14.0%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	53.8%	51.1%	51.2%	83.8%	82.8%	81.7%
INC	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	21.1%	21.8%	18.8%	6.6%	5.3%	5.8%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	32.6%	29.9%	29.9%	11.0%	11.9%	12.1%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	31.2%	32.9%	34.9%	28.6%	29.9%	30.2%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	15.1%	15.4%	16.4%	53.7%	53.0%	51.9%
DTT	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	9.5%	9.5%	8.1%	1.0%	0.8%	1.4%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	28.0%	31.0%	27.5%	1.8%	1.8%	2.3%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	32.0%	31.4%	33.8%	9.7%	10.4%	13.1%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	30.5%	28.1%	30.6%	87.6%	87.1%	83.2%
JUS	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	5.4%	4.4%	5.1%	1.5%	1.8%	1.8%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	25.5%	24.4%	25.7%	3.7%	4.7%	5.1%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	27.8%	30.1%	30.3%	26.3%	26.9%	28.2%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	41.3%	41.2%	38.8%	68.5%	66.7%	64.8%
Total canton	Personnel travaillant à temps partiel I (<50%)	11.4%	11.2%	10.7%	2.1%	2.0%	2.2%
	Personnel travaillant à temps partiel II (50-69%)	21.7%	21.5%	22.2%	3.6%	3.5%	4.0%
	Personnel travaillant à temps partiel III (70-89%)	27.5%	28.4%	29.4%	12.5%	13.4%	14.6%
	Personnel travaillant à plein temps (90-100%)	39.3%	38.9%	37.7%	81.8%	81.1%	79.2%

Exemple de lecture : en 2022, 38,8 % des femmes au service des autorités judiciaires et du Ministère public (JUS) travaillaient à un taux allant de 90 à 100 %.

Annexe 6 : Fluctuations nettes par office entre 2020 et 2022

	Fluctuations nettes		
	2020	2021	2022
Conseil-exécutif	0.0%	0.0%	0.0%
Contrôle des finances	7.9%	12.2%	12.0%
Chancellerie d'Etat	2.5%	2.5%	5.9%
Services parlementaires du Grand Conseil	3.4%	3.1%	0.0%
Secrétariat général DEEE	0.0%	3.6%	3.6%
Office de l'agriculture et de la nature	4.7%	4.0%	4.9%
Office des affaires vétérinaires	-	10.5%	10.8%
Office des forêts et des dangers naturels	3.4%	9.3%	8.1%
Office de l'économie	8.3%	6.0%	5.4%
Office de l'environnement et de l'énergie	2.1%	3.9%	3.6%
Laboratoire cantonal	4.3%	5.7%	4.5%
Direction de l'économie, de l'énergie et de l'environnement (sans l'office de l'assurance-chômage)	4.4%	5.6%	5.6%
Secrétariat général DSSI	5.4%	3.4%	2.6%
Office de la santé	indisponible*	indisponible*	8.4%
Office de l'intégration et de l'action sociale	indisponible*	indisponible*	8.7%
Centre pédagogique de logopédie et d'entraînement auditif Münchenbuchsee	3.7%	0.0%	16.6%
Foyer social de Cerlier	4.1%	2.1%	6.2%
Foyer scolaire de Landorf Köniz-Schlössli Kehrsatz	1.1%	3.4%	3.4%
Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration	5.7%	4.9%	7.3%
Secrétariat général DIJ et bureau des affaires ecclésiastiques et religieuses	8.7%	0.0%	0.0%
Office des services et des ressources	5.3%	9.0%	9.5%
Préfectures	3.2%	3.2%	5.3%
Bureaux du registre foncier	3.8%	4.6%	3.9%
Office du registre du commerce	0.0%	7.6%	0.0%
Office des poursuites et des faillites	2.2%	3.1%	2.5%
Office des affaires communales et de l'organisation du territoire	8.1%	2.2%	11.0%
Office des mineurs	4.7%	7.8%	15.3%
Office juridique DIJ	0.0%	0.0%	0.0%
Office des assurances sociales	11.0%	7.9%	7.4%
Offices de l'information géographique	2.4%	0.0%	2.3%
Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte	7.3%	2.9%	7.6%
Direction de l'intérieur et de la justice	4.5%	3.8%	5.9%

Secrétariat général DSE	3.5%	1.7%	1.6%
Police cantonale (POCA)	1.6%	2.4%	3.4%
Office de la circulation routière et de la navigation	3.9%	0.8%	4.1%
Office de l'exécution judiciaire	5.4%	6.7%	7.6%
Office de la population	3.0%	3.5%	2.9%
Office de la sécurité civile, du sport et des affaires militaires	5.1%	2.5%	2.6%
Direction de la sécurité	2.8%	3.2%	4.3%
Secrétariat général FIN	0.0%	0.0%	0.0%
Administration des finances	0.0%	1.9%	3.4%
Intendance des impôts	4.2%	3.9%	5.5%
Office du personnel	2.3%	3.4%	3.3%
Office d'informatique et d'organisation	14.6%	10.1%	7.6%
Direction des finances	5.0%	4.4%	5.4%
Secrétariat général INC	2.3%	5.8%	2.2%
Office de l'école obligatoire et du conseil	5.6%	3.8%	6.0%
Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle	3.3%	3.3%	4.5%
Office de l'enseignement supérieur	3.0%	0.0%	14.7%
Office de la culture	4.3%	2.0%	4.5%
Office des services centralisés	5.8%	5.9%	5.5%
Direction de l'instruction publique et de la culture	3.9%	3.4%	4.9%
Secrétariat général DTT	4.2%	3.1%	4.2%
Office juridique	4.4%	4.1%	8.1%
Office des eaux et des déchets	4.0%	4.8%	6.9%
Office des ponts et chaussées	2.4%	3.2%	3.7%
Office des transports publics et de la coordination des transports	0.0%	4.7%	4.9%
Office des immeubles et des constructions	10.9%	3.8%	10.6%
Direction des travaux publics et des transports	3.5%	3.5%	5.1%
Juridictions civile et pénale	2.1%	3.0%	4.1%
Tribunal administratif	5.3%	4.2%	4.2%
Ministère public	1.6%	1.8%	4.1%
Direction de la magistrature	5.1%	4.7%	5.1%
Autorités judiciaires et Ministère public	2.3%	2.7%	4.2%
Autorité de surveillance de la protection des données	0.0%	14.5%	0.0%
Total personnel cantonal	3.6%	3.7%	4.9%

* La réorganisation de la Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (DSSI) entrée en vigueur au 1^{er} août 2021 s'est traduite par une réduction du nombre des 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), de sorte que les taux de fluctuation nette ne sont disponibles ni pour l'Office du médecin cantonal ni pour l'Office des hôpitaux.