

Mars 2022

Rapport sur la gestion du personnel 2021

Administration fédérale

Services du Parlement

Tribunaux fédéraux

Ministère public de la Confédération

Rapport du Conseil fédéral à l'intention des commissions de gestion
et des commissions des finances des Chambres fédérales

Exercice 2021



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Office fédéral du personnel OFPER

Table des matières

Administration fédérale	4
1 Contexte	4
2 Appréciation générale de la politique du personnel	4
2.1 Rétrospective générale	4
2.2 Priorités en matière de politique du personnel	5
2.3 Modifications de la législation sur le personnel	6
3 Données de base	8
3.1 Âge	8
3.2 Sexes	8
3.3 Langues	11
3.4 Apprentis et stagiaires des hautes écoles	13
3.5 Travail à temps partiel	14
3.6 Activités accessoires	14
4 Recrutements et rotation	14
4.1 Recrutements	14
4.2 Proportion d'apprentis et de stagiaires des hautes écoles restant au service de l'administration fédérale au terme de leur formation	16
4.3 Rotation	16
4.4 Implication durable (attachement)	18
5 Coûts du personnel	18
5.1 Rémunération	18
5.2 Primes et allocations	19
5.3 Indemnités de départ	20
5.4 Taux de couverture de PUBLICA et fourchette des cotisations	20
6 Santé	20
6.1 Perception de la santé	20
6.2 Jours d'absence pour cause de maladie	21
6.3 Accidents	22
6.4 Intégration professionnelle de personnes handicapées	22
7 Conduite et situation professionnelle	23
7.1 Conduite du personnel	23
7.2 Évaluations du personnel	24
7.3 Conciliation entre vie professionnelle et vie privée	25
7.4 Satisfaction au travail	26
8 Perspectives en matière de politique du personnel	27
Annexe 1: Représentation des communautés linguistiques au sein des unités administratives	29
Annexe 2: Services du Parlement	39
Annexe 3: Tribunaux fédéraux et Ministère public de la Confédération	41

Administration fédérale

1 Contexte

Le présent rapport se fonde sur l'art. 5 de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers; RS 172.220.1) et sur l'arrangement du 27 janvier 2010 qui en est dérivé, concernant le rapport sur la gestion du personnel, conclu entre les Commissions de gestion et les Commissions des finances des Chambres fédérales d'une part et le Conseil fédéral d'autre part. Il contient les données sur le personnel pour lequel le Conseil fédéral est compétent en qualité d'employeur et d'organe directorial suprême de l'administration, conformément à l'art. 3, al. 1, let. a, LPers. Les chiffres clés correspondent à des moyennes annuelles et les chiffres entre parenthèses sont ceux de l'année précédente. Ils portent généralement sur des nombres de personnes (headcount, HC)¹. Dans le cas des apprentis, des stagiaires des hautes écoles et des absences pour cause de maladie ou d'accident, les chiffres correspondent à des postes (équivalents plein temps, EPT).

Pour pouvoir mesurer le progrès de la politique du personnel de l'administration fédérale, le Conseil fédéral fixe, pour chaque législature, une série d'objectifs stratégiques sous la forme de valeurs cibles. Le 25 septembre 2020, le Conseil fédéral a décidé de se concentrer durant la législature en cours sur les valeurs cibles dans cinq domaines importants de la politique du personnel: la répartition selon le sexe, la représentation des communautés linguistiques, la proportion de personnes handicapées ainsi que la proportion d'apprentis et de stagiaires des hautes écoles. Définies sous la forme de fourchettes, les valeurs cibles indiquent la situation à atteindre d'ici à la fin de 2023. Elles se rapportent à la moyenne de tous les départements et de la Chancellerie fédérale (ChF). Le but du Conseil fédéral est que les valeurs cibles soient respectées au niveau de l'ensemble de l'administration fédérale.

2 Appréciation générale de la politique du personnel

2.1 Rétrospective générale

Gestion de la pandémie de coronavirus

L'Office fédéral du personnel (OFPER) suit l'évolution de la pandémie de COVID-19 du point de vue de l'administration fédérale en tant qu'employeur et analyse régulièrement ce qu'elle signifie concrètement pour la gestion du personnel de l'administration fédérale et ses collaborateurs. Il a en outre publié une FAQ comprenant les questions les plus urgentes dans le domaine du droit du personnel en lien avec la pandémie de COVID-19 et établi des documents de base. Dans ces documents, l'OFPER a clarifié, en étroite collaboration avec la ChF et les départements, les questions qui se posent en lien avec le temps de travail, la garde des enfants, la recommandation et l'obligation de travailler à domicile, le retour sur le lieu de travail, la gestion des groupes à risque, les quarantaines, les voyages de service, les vacances, les masques, les indemnités pour le télétravail, la récompense pour la surcharge de travail des collaborateurs pendant la crise de

¹ Collaborateurs affectés à une classe de salaire. Les collaborateurs sans classe de salaire, c'est-à-dire principalement les collaborateurs employés à l'heure, ne sont pas pris en compte. Le personnel local et le personnel domestique des résidences du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) ne sont pas pris en considération dans les chiffres clés. Ils ne sont pas soumis à la LPers et travaillent uniquement à l'étranger.

coronavirus, etc. En outre, l'OFPER a mis en place les tests sur le lieu de travail dans toute la Suisse à partir du 12 avril 2021, faisant de l'administration fédérale un des premiers employeurs à introduire cette mesure. Une information régulière des collaborateurs et des RH a permis de mettre en œuvre la politique du personnel de manière uniforme, même durant la crise.

Enquête auprès du personnel

À l'automne 2021, près de 1500 collaborateurs ont été invités à participer à un sondage en ligne. L'enquête a de nouveau atteint un taux élevé de participation de 71 pour cent (2020: 72 %; 2019: 72 %). Les résultats montrent que les notes attribuées sont restées stables. Les résultats obtenus quant à l'identification et à l'engagement sont une fois de plus particulièrement réjouissants. La note concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie privée a nettement progressé. La conduite assurée par les supérieurs hiérarchiques directs a reçu une meilleure note. La satisfaction au travail, l'implication (attachement, identification et engagement) et la forme psychique ont également obtenu des valeurs élevées, qui sont néanmoins en léger recul. Dans l'ensemble, les résultats montrent clairement que les mesures définies dans le cadre de la politique du personnel, en particulier pour ce qui est des formes de travail flexibles, portent leurs fruits et qu'elles doivent donc être maintenues.

2.2 Priorités en matière de politique du personnel

SUPERB – Personnel (HR-IT)

L'administration fédérale emploie les logiciels SAP pour ses processus de soutien (finances, personnel et logistique). En 2027, SAP cessera la maintenance de la génération de systèmes actuellement en usage. C'est pourquoi l'administration fédérale doit adapter son environnement de soutien des processus à une nouvelle technologie (programme fédéral SUPERB). Durant l'exercice sous revue, le volet relatif au personnel a également été vérifié dans le cadre de la stratégie de déploiement SUPERB. Des plans ont été établis, préparés d'un point de vue technique et répartis en plusieurs lots de tâches, par ex. gestion de la formation, du temps de travail ou des candidatures. Les prochaines étapes de déploiement auront lieu en 2022.

Outils informatiques au service des ressources humaines

Durant l'exercice sous revue, l'outil pour les certificats de travail a été mis en service avec succès et a été introduit jusqu'ici dans 27 unités administratives. Cet outil sera progressivement mis à la disposition de toutes les unités administratives de l'administration fédérale d'ici la fin de l'année 2023.

Formes de travail flexibles

Le 1^{er} juillet 2021, de nouvelles bases légales sont entrées en vigueur. L'administration fédérale contribue ainsi grandement à ce que les collaborateurs puissent bénéficier d'un environnement de travail moderne. L'exécution efficace des tâches, et non le lieu de travail ou les horaires fixes, constitue la priorité de l'administration fédérale. Grâce à ce nouveau cadre, celle-ci s'assure en outre de continuer à recruter des collaborateurs motivés et compétents.

Stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale 2020–2023

Le Conseil fédéral a chargé le Département fédéral des finances (DFF), par l'intermédiaire de l'OFPER, de définir de nouveaux principes de conduite et de nouvelles valeurs pour l'administration fédérale. En se basant sur une enquête représentative, près de 130 collaborateurs et cadres de tous les départements et de la ChF ont travaillé sous la

direction de l'OFPER sur différents thèmes liés à la conduite. À l'issue de ces travaux, trois valeurs et trois principes de collaboration au sein de l'administration fédérale ont été définis. Le Conseil fédéral a adopté les principes de collaboration et les valeurs le 2 février 2022.

Numérisation de l'offre de formation

Après avoir baissé en raison du coronavirus, la demande de cours proposés par le Centre de formation de l'administration fédérale (CFAF) a retrouvé l'année dernière son niveau d'avant la crise. Près de trois quarts des cours sont désormais en ligne. Le CFAF donne à présent la possibilité de choisir entre ce format et l'enseignement en présentiel pour une large partie de son offre. Des unités d'apprentissage en ligne ont été développées pour les nouveaux collaborateurs. Ceux-ci devront obligatoirement être suivis à partir de 2022. Ces programmes en ligne comprennent actuellement les trois modules suivants: «Bienvenue – l'administration fédérale en bref», «Prévention de la corruption et code de comportement» et «Protection des données». Les autres collaborateurs y ont également accès. Le programme relatif à la protection des données doit même obligatoirement avoir été suivi d'ici le milieu de l'année 2022.

Assainissement des caisses de prévoyance fermées de PUBLICA

La Caisse fédérale de pensions PUBLICA comprend en plus de ses caisses de prévoyance ouvertes, sept caisses de prévoyance fermées. Celles-ci ne comptent que des bénéficiaires de rente. Il n'est pas possible d'y inclure de nouveaux affiliés. En raison de l'augmentation de l'espérance de vie et de la faiblesse durable des taux d'intérêt, PUBLICA a été contrainte d'adapter de nombreuses fois ses bases actuarielles au cours des dernières années. En conséquence, à la fin de 2019, cinq des sept caisses de prévoyance fermées affichaient un découvert qu'elles n'étaient pas en mesure de combler par elles-mêmes. Il convient à présent de créer dans la loi relative à PUBLICA (RS 172.222.1) la base légale permettant l'assainissement des caisses de prévoyance fermées. Celle-ci doit donner au Conseil fédéral la compétence de demander aux Chambres fédérales des moyens afin de résorber un découvert. Cette modification de la loi doit permettre d'assurer à long terme le versement des rentes. La modification a été adoptée par le Conseil national et doit encore être examinée par le Conseil des États.

2.3 Modifications de la législation sur le personnel

Le 1^{er} juillet 2021, la révision de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers; RS 172.220.111.3) a été mise en vigueur par le Conseil fédéral. En parallèle, l'ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers; RS 72.220.111.31) a été modifiée. Les révisions comprennent principalement des modifications concernant les formes de travail flexibles. Les supérieurs hiérarchiques encouragent les formes de travail flexibles, notamment en ce qui concerne le lieu de travail et le modèle de temps de travail. Ils tiennent compte des besoins personnels des collaborateurs et y répondent pour autant que l'exécution des tâches et la sauvegarde des intérêts du service soient garanties. Toutefois, ces dispositions ne confèrent aucun droit au libre choix du lieu de travail. Le personnel de la Confédération bénéficiera d'encre plus de flexibilité également en ce qui concerne les modèles de temps de travail: en effet, les collaborateurs rangés dans les classes de salaire 18 à 23 pourront à l'avenir eux aussi appliquer l'horaire de travail fondé sur la confiance (qui est actuellement réservé aux classes de salaire 24 à 29). En lien avec le travail mobile, la révision règle d'autres thèmes importants tels que la protection de la santé, l'équipement des collaborateurs en infrastructure technique et en matériel, ainsi que le remboursement des frais liés au travail mobile.

Le Conseil fédéral a en outre décidé de prolonger de 10 jours le congé de paternité, qui est ainsi passé à 20 jours au 1^{er} janvier 2022. Également à compter du 1^{er} janvier 2022, la garantie de salaire a été ajustée en cas d'affectation de la fonction à une classe de salaire inférieure ou d'affectation à une fonction moins bien évaluée. En vertu de l'ancien droit, les collaborateurs qui ont atteint l'âge de 55 ans et dont la fonction est affectée à une classe de salaire inférieure ou qui sont affectés à une fonction moins bien évaluée bénéficient d'une garantie salariale illimitée. Cette garantie de salaire a été limitée à 5 ans. Le 1^{er} août 2022, un nouveau modèle simplifié de calcul de l'aide financière pour l'accueil extrafamilial des enfants a été mis en place. L'aide financière est versée sous la forme d'une indemnité forfaitaire dont le montant dépend du type d'accueil extrafamilial.

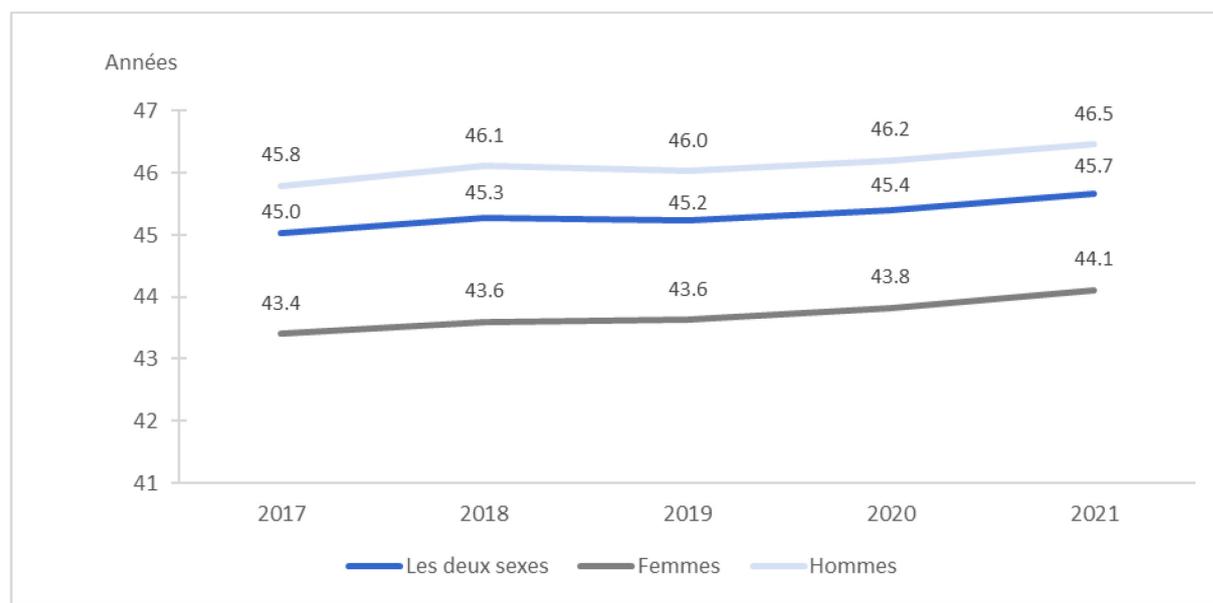
D'autres modifications de l'OPers, de l'O-OPers ainsi que de l'ordonnance-cadre relative à la loi sur le personnel de la Confédération (ordonnance-cadre LPers; RS 172.220.11) ont été adoptées le 3 décembre 2021 et sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Les dispositions relatives au prolongement du congé maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né ont été harmonisées avec celles du code des obligations (CO) et de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain. Par ailleurs, la période d'essai du personnel du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) soumis à la discipline des transferts ou affecté à l'étranger peut désormais durer de trois à six mois. Enfin, l'ordonnance-cadre LPers permettra aux employeurs d'engager tous les doctorants et post-doctorants sur la base du CO.

3 Données de base

3.1 Âge

Par rapport à l'exercice précédent, l'âge moyen a légèrement augmenté et la tendance générale se poursuit.

Graphique 1: Âge moyen



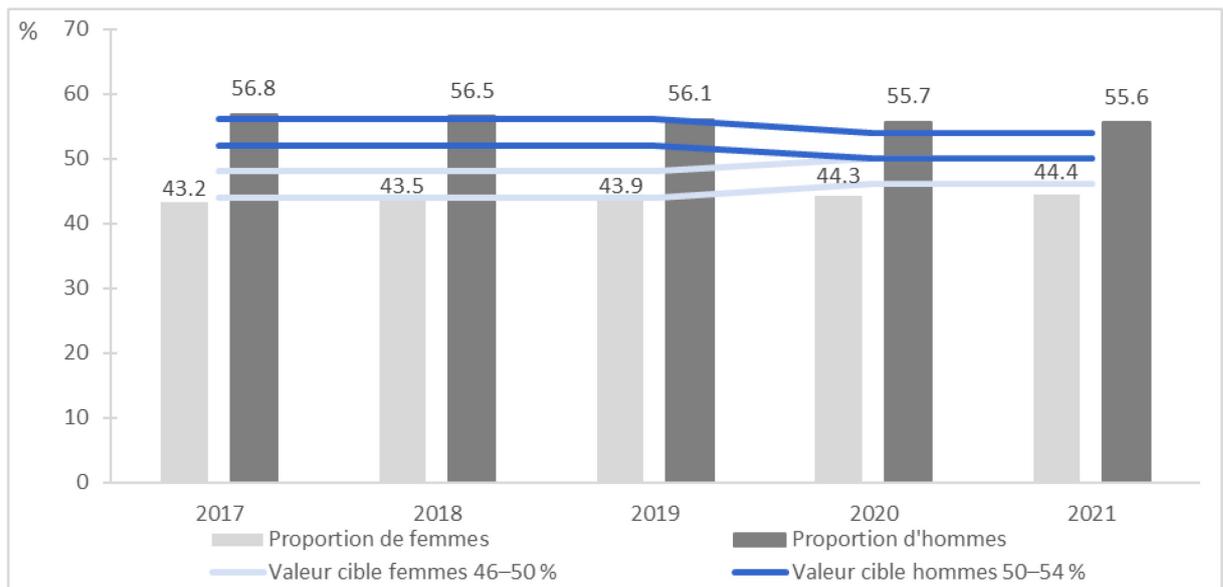
3.2 Sexes

Par rapport à l'exercice précédent, la proportion de femmes n'a pu être augmentée que légèrement. Les proportions de femmes et d'hommes restent en dehors des valeurs cibles.

Le domaine de la Défense² du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) n'est pas pris en compte dans ces valeurs cibles. Étant donné que la Constitution ne prescrit le service militaire que pour les hommes et que la défense nationale est centralisée au sein de la Confédération, la Défense continue à faire l'objet de valeurs cibles propres. Il en va de même pour le personnel portant l'arme et l'uniforme du Corps des gardes-frontière, également centralisé au niveau de la Confédération (voir tableau 1).

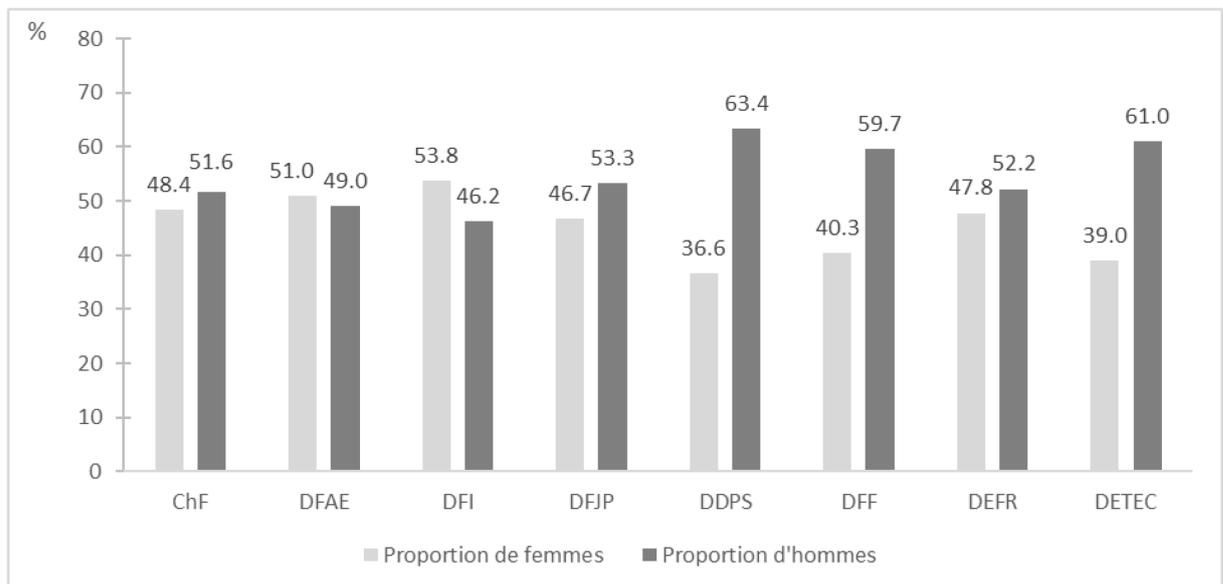
² Définition de la mission de l'État «Défense» selon la Classification des fonctions des administrations publiques (CFAP) de l'ONU; les unités administratives concernées sont le Groupement Défense et armasuisse Acquisitions.

Graphique 2: Répartition selon le sexe



Au sein des départements et de la ChF, la répartition est la suivante:

Graphique 3: Répartition selon le sexe par département



Au sein de la ChF, du DFAE, du Département fédéral de l'intérieur (DFI), du Département fédéral de justice et police (DFJP) et du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR), les valeurs cibles applicables à l'administration fédérale ont été atteintes, voire dépassées. Les proportions de femmes les plus basses ont été enregistrées au sein du DDPS et du Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC), étant donné que ces deux départements comptent de nombreux postes dans le domaine de la technique militaire et de l'ingénierie. La tendance est néanmoins également à la hausse au sein de ces départements.

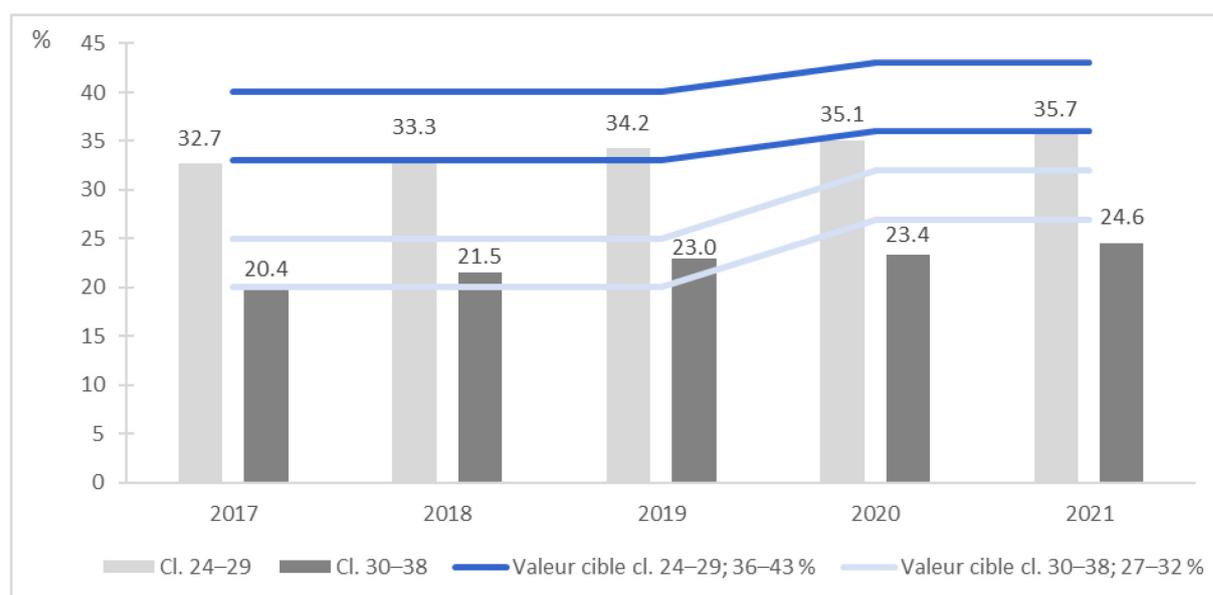
Tableau 1: Répartition selon le sexe au sein de la Défense et du Corps des gardes-frontière

Domaine / répartition	Part de chaque sexe en %	Valeur cible en %
Défense / militaires	Femmes: 13,3 (13,1) Hommes: 86,7 (86,9)	Femmes: 16,0–18,0
Corps des gardes-frontière	Femmes: 15,0 (14,6) Hommes: 85,0 (85,4)	Hommes: 82,0–84,0

La proportion de femmes marque une légère hausse tant dans le domaine de la Défense que dans le Corps des gardes-frontière. Mais, dans les deux cas, elle n'atteint pas la fourchette cible.

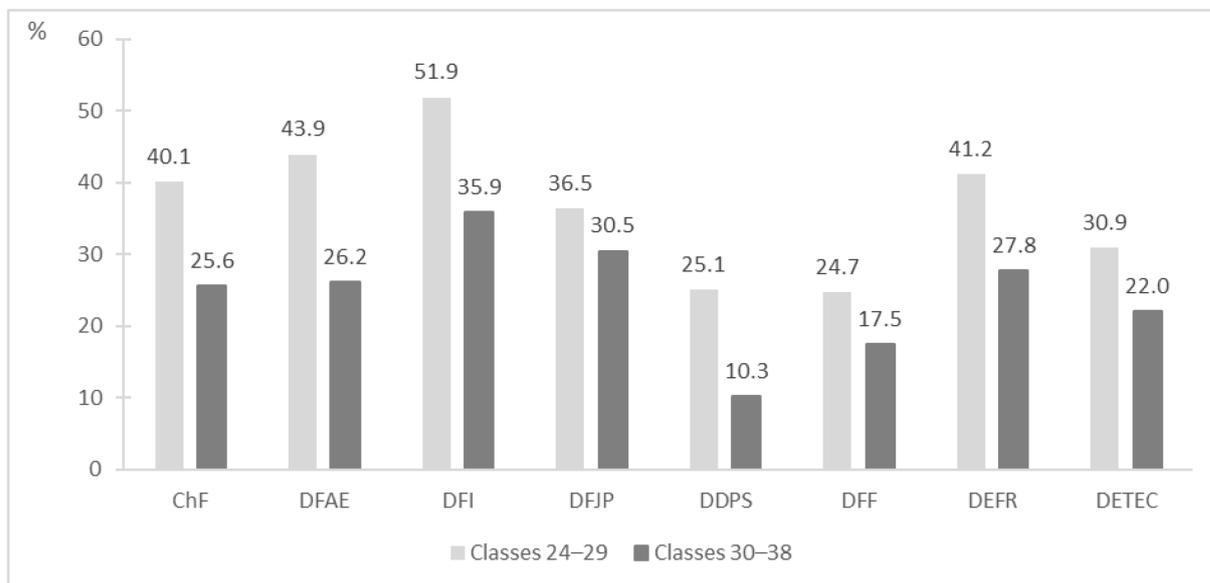
Le bilan concernant la proportion de femmes dans les classes de salaire supérieures est positif: pour la quatrième année consécutive, cette proportion s'accroît tant dans les classes de salaire 24 à 29 que dans les classes 30 à 38. En hausse de 1,2 point de pourcentage, la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs, en particulier, enregistre une nette augmentation. Les valeurs cibles définies n'ont cependant tout juste pas été atteintes: il manque 0,3 point de pourcentage dans les classes de salaire 24 à 29.

Graphique 4: Proportion de femmes dans les classes de salaire supérieures



Au sein des départements et de la ChF, la proportion de femmes dans les classes de salaire supérieures se présente comme suit:

Graphique 5: Proportion de femmes dans les classes de salaire supérieures par département



Trois départements (DFI, DFJP et DEFR) ont déjà atteint, voire dépassé, les valeurs cibles applicables à la moyenne de l'administration fédérale dans les deux groupes de classes salariales. La ChF ainsi que le DFAE enregistrent des résultats dans la fourchette visée pour la classe de salaire moyenne.

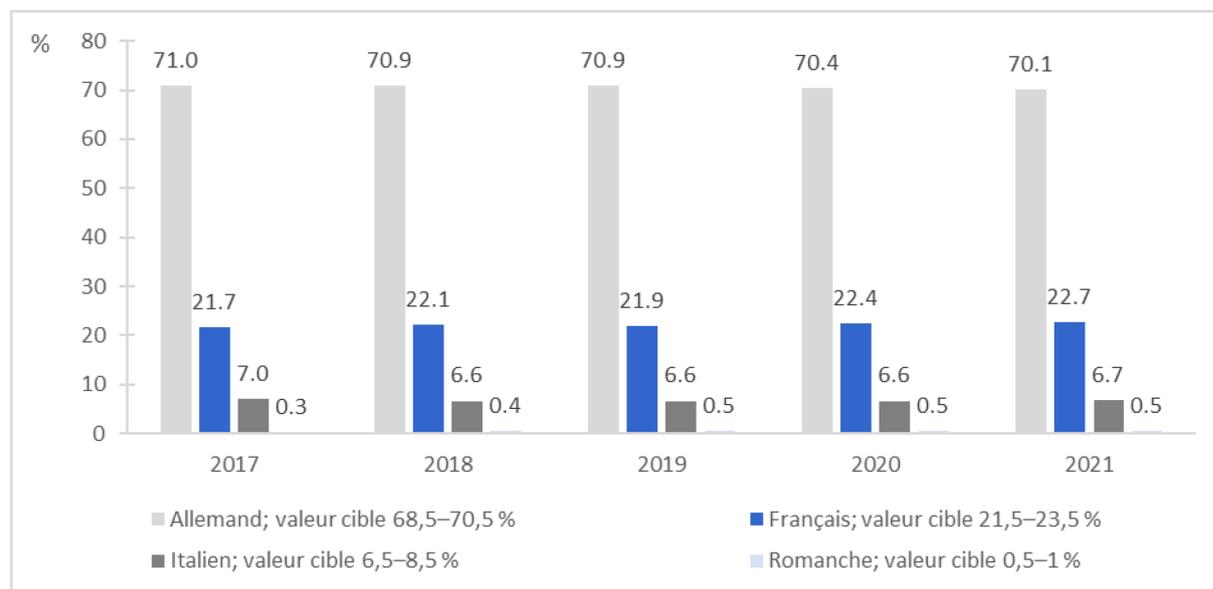
3.3 Langues

Le calcul de la représentation des communautés linguistiques prend en compte les collaborateurs de toute nationalité qui appartiennent à l'une des quatre communautés linguistiques de Suisse (allemand, français, italien et romanche).

Pour des raisons de lisibilité, les fourchettes ne sont indiquées que dans la légende du graphique 6.

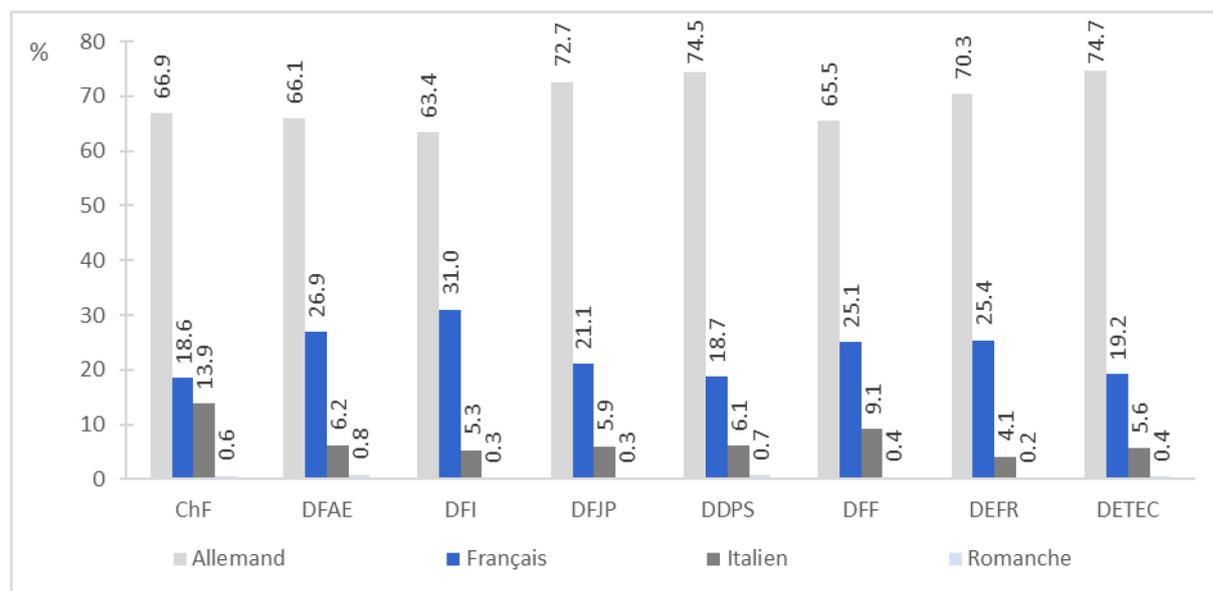
Pour la deuxième fois consécutive, les proportions des quatre langues nationales atteignent les valeurs cibles.

Graphique 6: Représentation des communautés linguistiques



Le graphique 7 représente les communautés linguistiques à la ChF et dans les départements. La ChF constitue un cas particulier, car ses services linguistiques centraux présentent une forte proportion d'italophones. En raison de la proportion élevée d'italophones à l'Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières (OFDF)³, le DFF présente également un grand pourcentage de cette communauté linguistique.

Graphique 7: Représentation des communautés linguistiques par département



Une présentation détaillée par département, par unité administrative et au niveau des cadres se trouve à l'annexe 1.

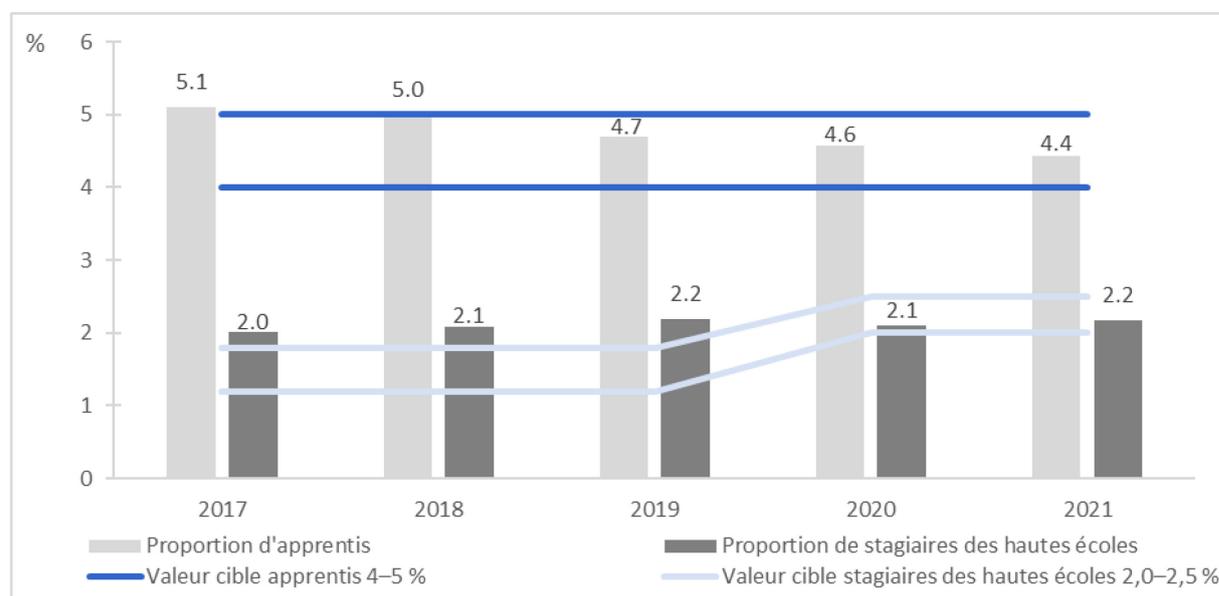
³ anciennement Administration fédérale des douanes (AFD)

3.4 Apprentis et stagiaires des hautes écoles

La proportion d'apprentis est de nouveau en légère baisse en raison de l'attention renforcée portée sur des domaines professionnels précis dans les disciplines MINT⁴. Elle se situe toutefois toujours dans la fourchette. Les 4,4 pour cent correspondent à 1124,9 postes d'apprentissage (1138,2)⁵. Ces postes étaient occupés à raison de 64,6 pour cent (64,4 %) par des hommes et de 35,4 pour cent (35,6 %) par des femmes. Ils se répartissent entre 1045,7 (1050,8) apprentis avec contrat d'apprentissage et 79,2 (87,4) stagiaires effectuant une formation professionnelle initiale.

La proportion des stagiaires des hautes écoles a légèrement augmenté par rapport à l'exercice précédent et atteint ainsi toujours la valeur cible. Les 566,7 (542,5) postes de stagiaire ont été occupés à 56,6 pour cent par des femmes et à 43,4 pour cent par des hommes (55,7 %; 44,3 %).

Graphique 8: Proportion d'apprentis et de stagiaires des hautes écoles



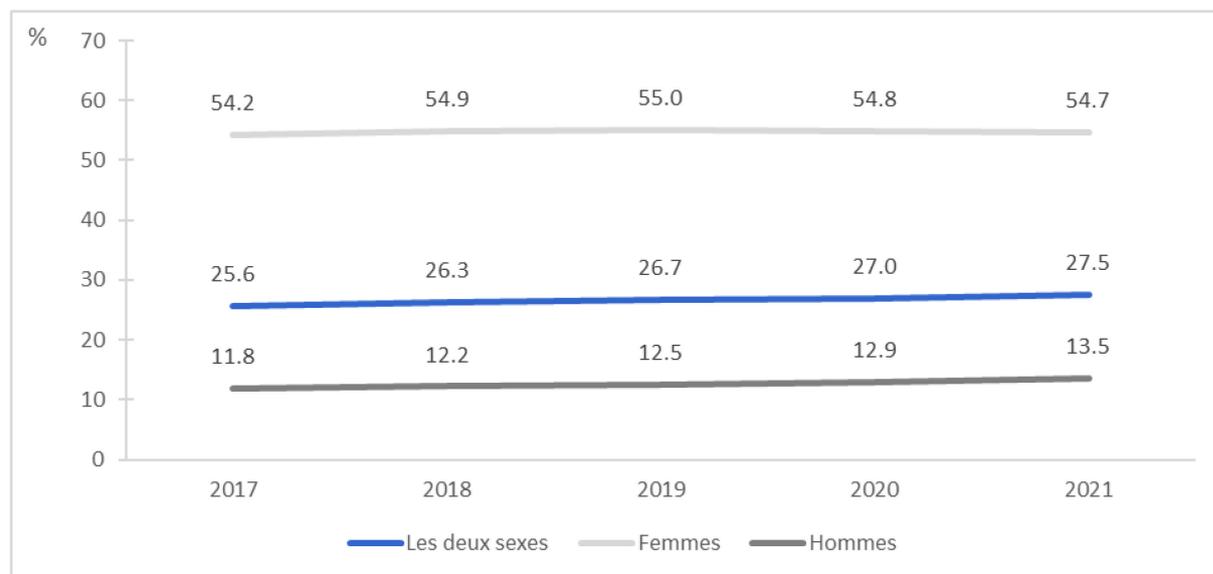
⁴ MINT= mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique

⁵ EPT, sans les domaines d'activité à caractère de monopole, qui proposent leurs propres formations: douanes et Corps des gardes-frontière, militaires, service diplomatique et consulaire, ainsi que, seulement dans le cas des apprentis, les représentations à l'étranger du DFAE.

3.5 Travail à temps partiel

On parle de travail à temps partiel lorsque le taux d'occupation est inférieur à 90 pour cent. Dans l'ensemble, la proportion de temps partiel est en augmentation constante. Par rapport à l'exercice précédent, le travail à temps partiel a augmenté chez les hommes, alors qu'il a légèrement baissé chez les femmes.

Graphique 9: Travail à temps partiel (taux d'occupation < 90 %)



3.6 Activités accessoires

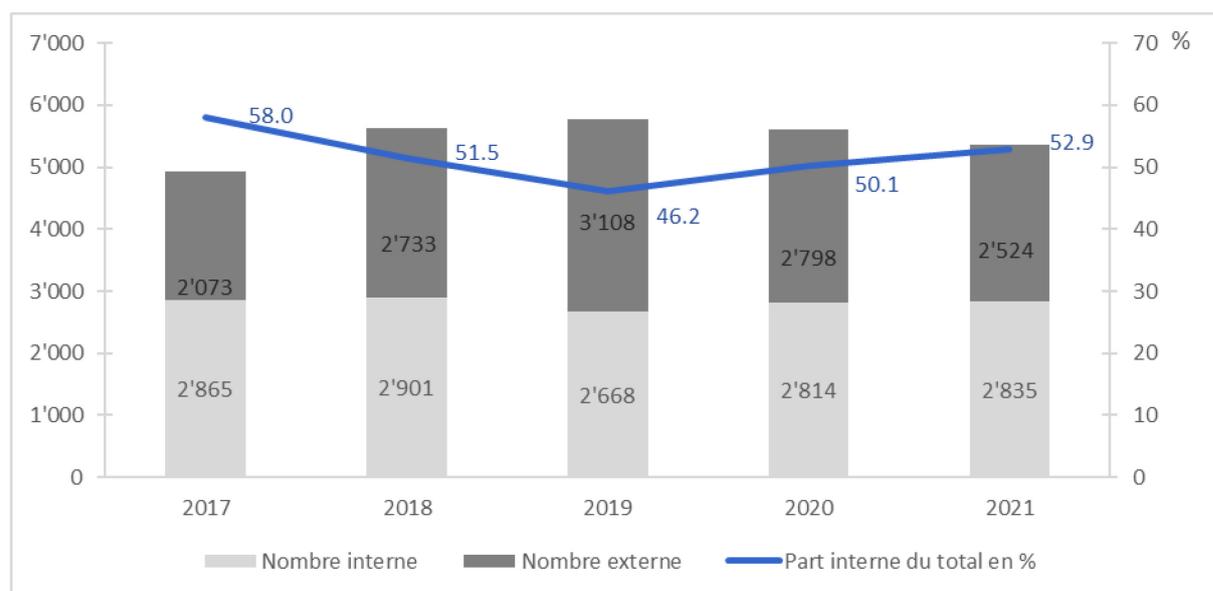
En vertu de l'art. 91 OPers, les employés doivent annoncer à leur supérieur toutes les charges publiques et les activités rétribuées qu'ils exercent en dehors de leurs rapports de travail. Les activités non rétribuées doivent être annoncées si le risque de conflit d'intérêts ne peut être exclu. Une autorisation est requise si les charges et activités sont susceptibles de compromettre les prestations de l'employé dans l'activité exercée pour le compte de la Confédération, ou risquent de générer un conflit avec les intérêts du service. Les activités accessoires autorisées sont enregistrées dans le système informatisé de gestion du personnel IGDP. Pendant l'exercice sous revue, 1580 (1261) activités accessoires disposaient d'une autorisation.

4 Recrutements et rotation

4.1 Recrutements

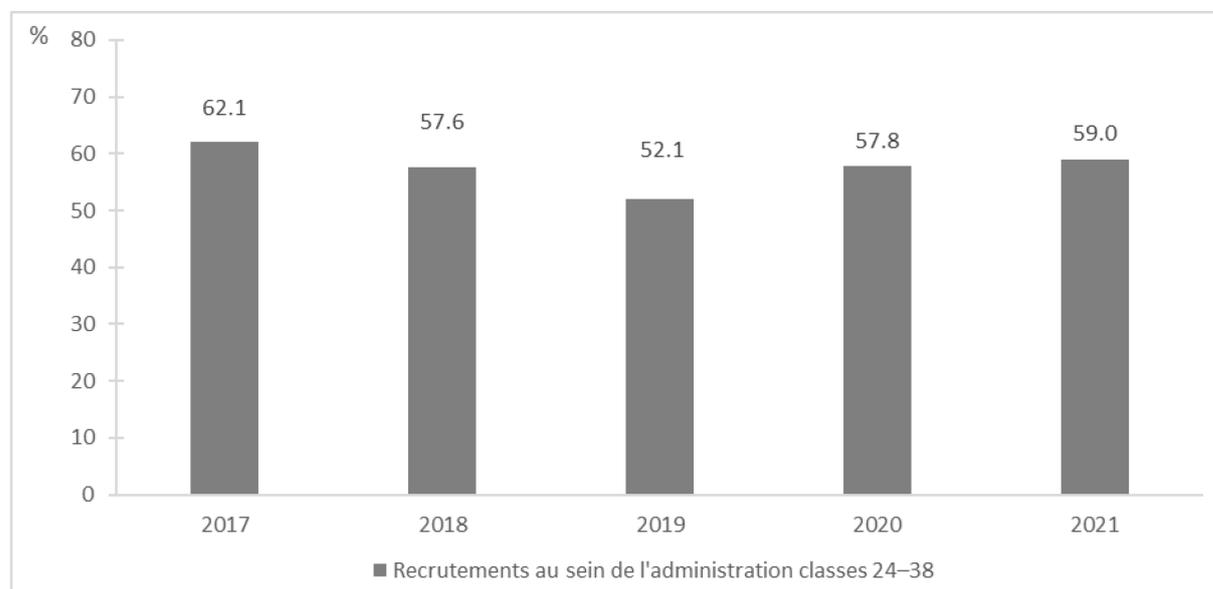
Le nombre de recrutements a baissé de 253 par rapport à l'année précédente. Cette diminution se manifeste principalement dans les recrutements externes, alors que le nombre de recrutements internes est quasiment identique à celui de l'exercice précédent. Les recrutements internes comprennent les engagements de collaborateurs provenant d'un autre département et les engagements de collaborateurs pour une nouvelle fonction au sein du même office. Outre les nouvelles embauches, les recrutements externes comprennent les réembauches, l'engagement d'apprentis à l'issue de leur formation ou stage au sein de la Confédération ainsi que l'engagement de stagiaires des hautes écoles.

Graphique 10: Recrutements



La statistique du recrutement interne des cadres (graphique 11) reprend tous les recrutements dans une des classes de salaire 24 à 38 à partir d'une de ces classes ou d'une classe inférieure. Le recrutement interne des cadres a enregistré une nouvelle hausse par rapport à l'année précédente.

Graphique 11: Recrutement interne des cadres

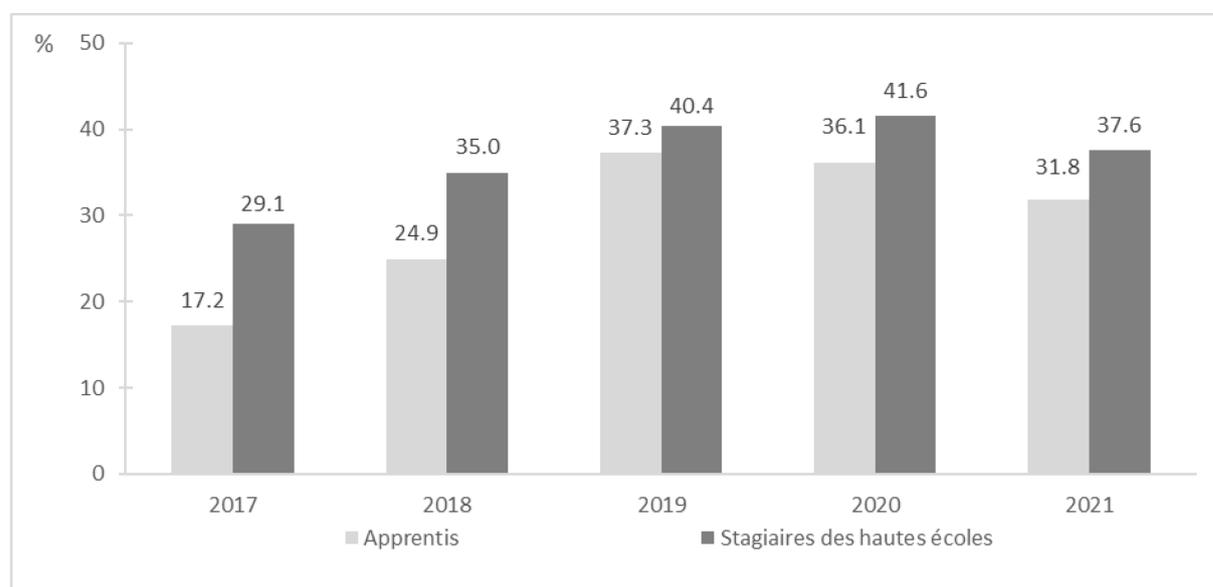


4.2 Proportion d'apprentis et de stagiaires des hautes écoles restant au service de l'administration fédérale au terme de leur formation

Sont prises en compte pour le calcul de la proportion de personnes restant au service de l'administration fédérale au terme de leur formation les personnes engagées pour pourvoir des postes vacants dans les six mois suivant la fin de leur formation ou de leur stage au sein de l'administration fédérale.

La proportion aussi bien d'apprentis que de stagiaires des hautes écoles restant au service de l'administration fédérale est en baisse par rapport à l'année précédente. On peut supposer que cela est également lié au nombre plus faible de postes vacants durant l'exercice sous revue.

Graphique 12: Proportion d'apprentis et de stagiaires des hautes écoles restant au service de l'administration fédérale au terme de leur formation



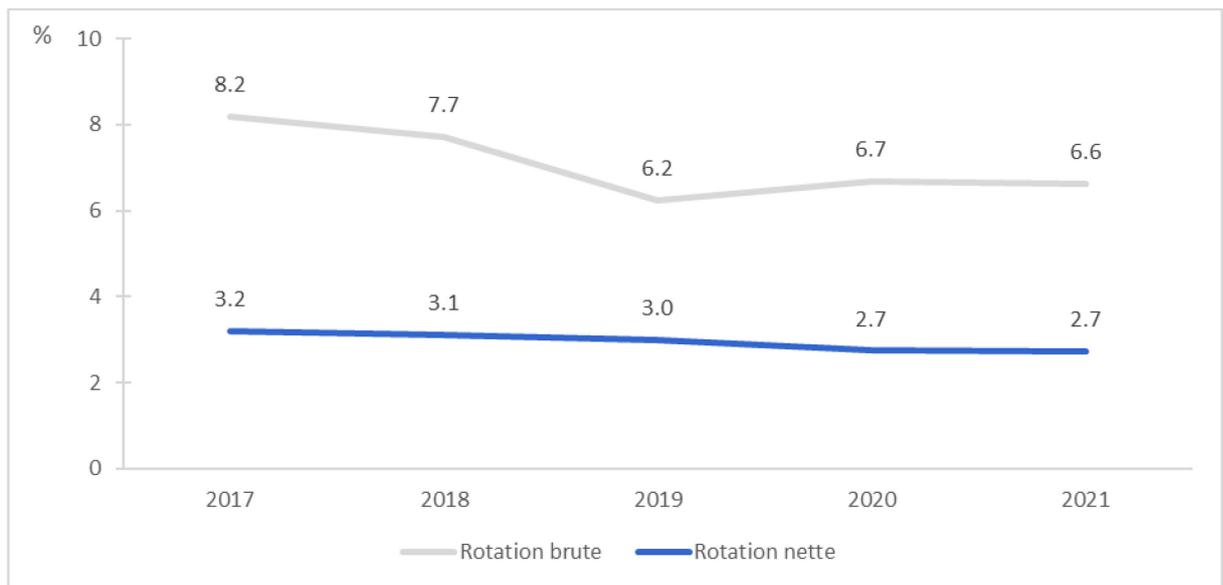
4.3 Rotation

La rotation brute indique la proportion des postes devenus vacants. Elle englobe la totalité des départs, comprenant les changements d'employeur, les licenciements, les départs à la retraite, les cessations d'activité lucrative, les départs à l'étranger et les décès.

La rotation nette est une composante de la rotation brute et ne comprend que les changements volontaires d'employeur. Elle fournit notamment des indications sur le marché de l'emploi et sur l'attachement à l'administration fédérale.

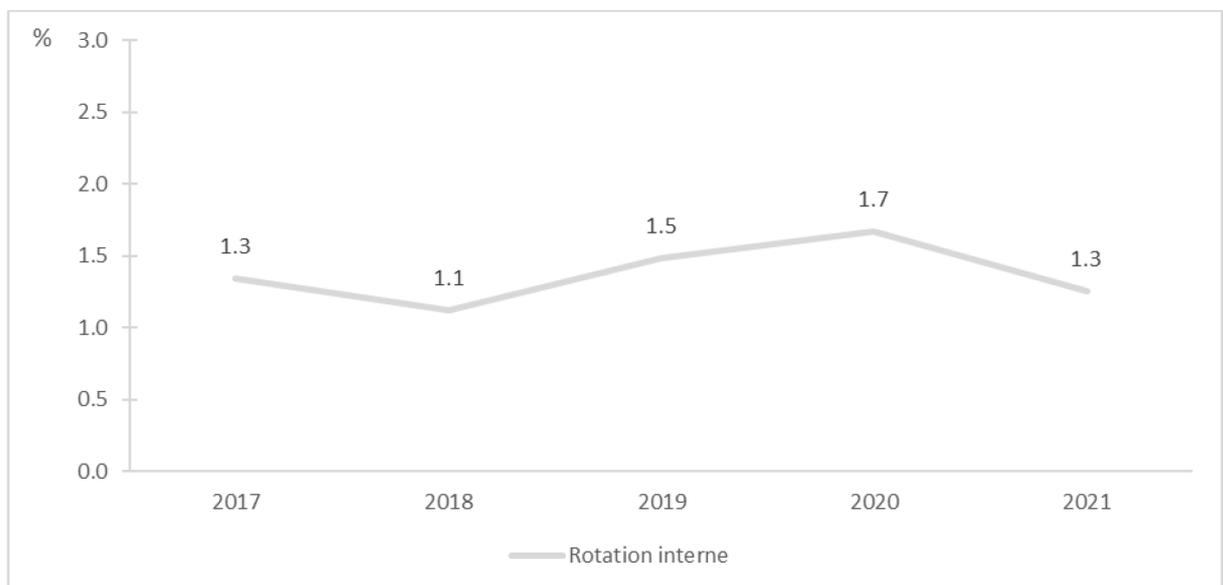
La rotation brute est en baisse de 0,1 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. La rotation nette correspond à celle de l'année précédente.

Graphique 13: Rotations brute et nette



La rotation interne (graphique 14) correspond au nombre de passages dans une autre unité de l'administration fédérale. Elle a diminué l'an dernier.

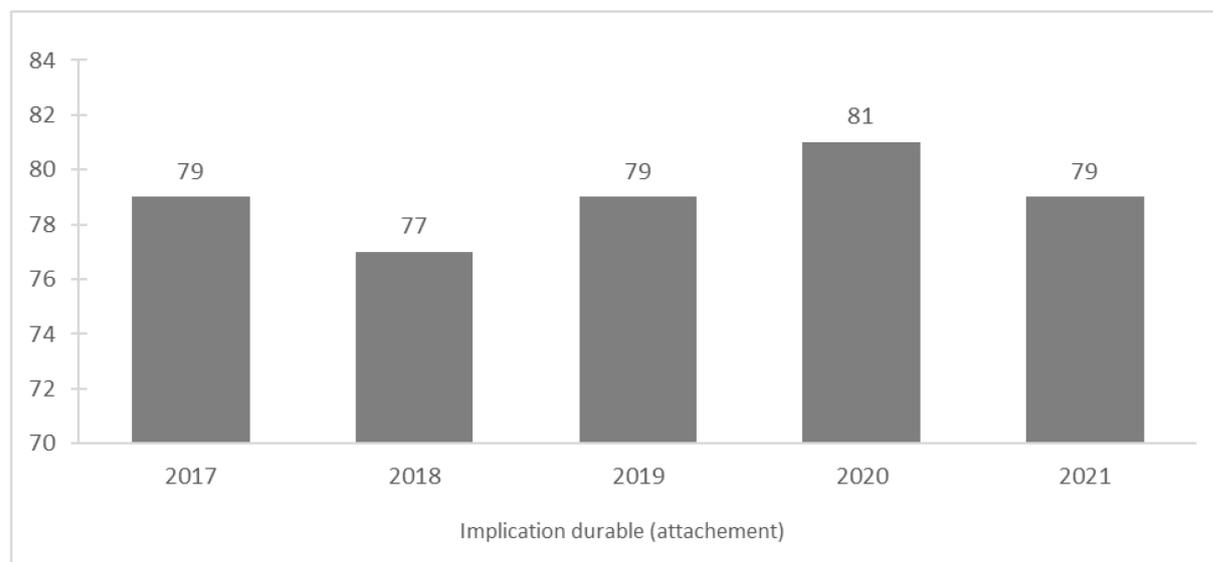
Graphique 14: Rotation interne



4.4 Implication durable (attachement)

L'enquête auprès du personnel contient des questions relatives à l'intention de rester au service de l'administration fédérale et permet de mesurer l'attachement des collaborateurs à l'employeur. Cet attachement est le baromètre principal de la capacité productive d'une organisation. L'attachement enregistre une légère baisse.⁶

Graphique 15: Implication durable (attachement)



5 Coûts du personnel

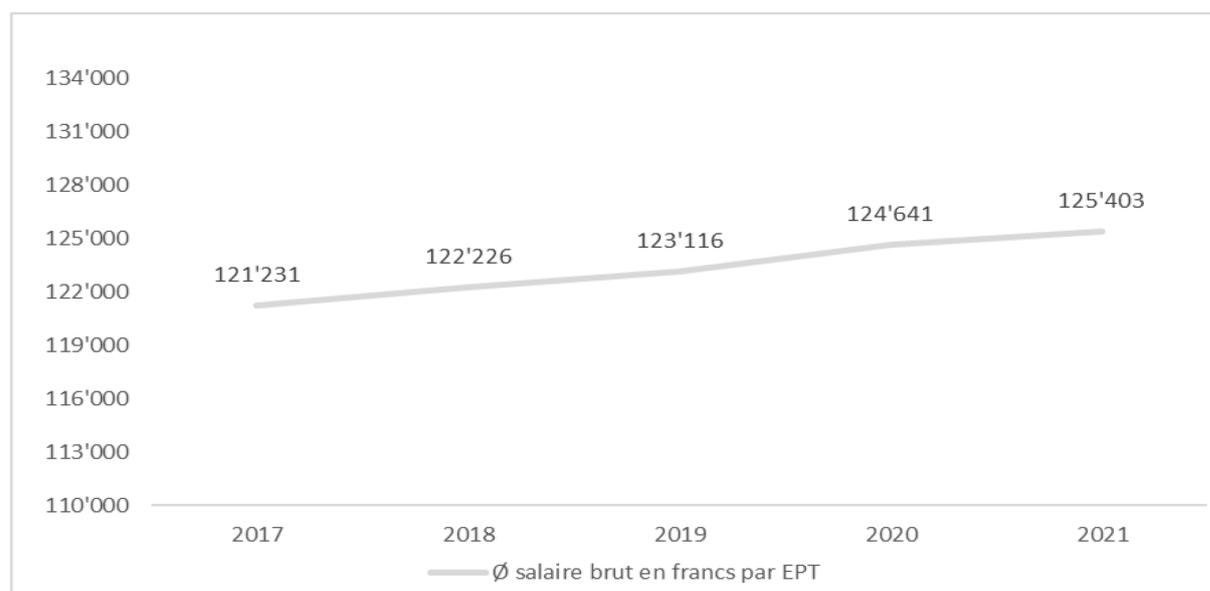
5.1 Rémunération

Le salaire brut mentionné dans le graphique 16 se compose du salaire de base et de l'indemnité de résidence. Les salaires des cadres supérieurs sont compris dans le salaire brut mentionné. L'évolution est fonction de la compensation du renchérissement, des augmentations du salaire réel, de l'évolution du salaire liée aux prestations, du niveau des salaires initiaux et de la modification des exigences. Des éléments individuels en partie sujets à variation, comme les primes et les allocations, ne sont pas compris dans le salaire brut.

Le salaire brut a augmenté de 0,6 pour cent. Aucune mesure salariale générale n'ayant été prise en 2021, cette augmentation est probablement due à l'évolution du salaire liée aux prestations.

⁶ Échelle de 0 à 100 points. 85 points et plus correspondent à une évaluation très favorable et moins de 50 points à une évaluation faiblement à très défavorable.

Graphique 16: Salaire brut



5.2 Primes et allocations

L'OPers prévoit différents éléments de rémunération variables liés à la situation du collaborateur, qui complètent le système des salaires, en sus de l'évolution du salaire liée aux prestations.

Tableau 2: Primes et allocations

Catégories	Nombre	Total (fr.)	Moyenne (fr.)
Prime de prestations (art. 49 OPers)	9786 (9430)	20 199 798 (20 036 179)	2064 (2125)
Prime de fonction (art. 46 OPers)	850 (865)	2 943 069 (3 154 757)	3462 (3647)
Allocation spéciale (art. 48 OPers)	154 (98)	1 863 966 (1 828 611)	12 104 (18 659)
Allocation liée au marché de l'emploi (art. 50 OPers)	386 (396)	359 584 (643 408)	932 (1625)

La prime de prestations peut être allouée pour récompenser des prestations supérieures à la moyenne ainsi que pour indemniser des engagements particuliers. Les unités administratives l'utilisent fréquemment pour rémunérer des tâches particulières. La prime de prestations ne peut pas être allouée aux collaborateurs satisfaisant aux exigences des échelons d'évaluation 1 et 2. Au cours de l'exercice écoulé, 26,7 pour cent (25,9 %) des collaborateurs ont reçu une prime de prestations.

Une prime de fonction peut être versée aux employés qui accomplissent temporairement des tâches relevant d'un niveau de fonction supérieur. Une allocation spéciale compense des risques inhérents à la fonction et à l'exercice de la fonction dans des conditions difficiles. La majeure partie des allocations liées au marché de l'emploi ont été versées, durant l'exercice sous revue, aux gardes-frontière de la région de Genève. Compte tenu

des difficultés de recrutement dans cette région, les collaborateurs du Corps des gardes-frontière ont touché ces dernières années une allocation liée au marché de l'emploi d'environ 1500 francs. Ces allocations liées au marché de l'emploi ont été supprimées à la fin du mois de juin 2021, car la situation en matière de recrutement ainsi que le taux de rotation du personnel du Corps des gardes-frontière sur la place de Genève se sont normalisés.

5.3 Indemnités de départ

En cas de résiliation du contrat de travail, une indemnité de départ peut être versée sous certaines conditions. Elle représente au plus un salaire annuel en vertu de l'art. 79 OPers. Pour déterminer l'indemnité de départ, il convient notamment de considérer l'âge, la situation professionnelle et personnelle, la durée des rapports de travail et le délai de résiliation. En 2021, 33 (39) indemnités de départ ont été versées. Les coûts totaux se sont élevés à 2 919 181 francs (1 322 576 francs), soit une moyenne de 88 460 francs (33 912 francs).

5.4 Taux de couverture de PUBLICA et fourchette des cotisations

Le taux de couverture est égal au rapport entre la fortune de la caisse de pensions et le capital de couverture nécessaire pour financer les prestations. Si ce taux est inférieur à 100 pour cent, les engagements futurs ne sont pas intégralement couverts par la fortune de la caisse de pensions et il y a une sous-couverture. Le 31 décembre 2021, la caisse de pensions PUBLICA affichait un taux de couverture de 107,3 pour cent (105,9 %).

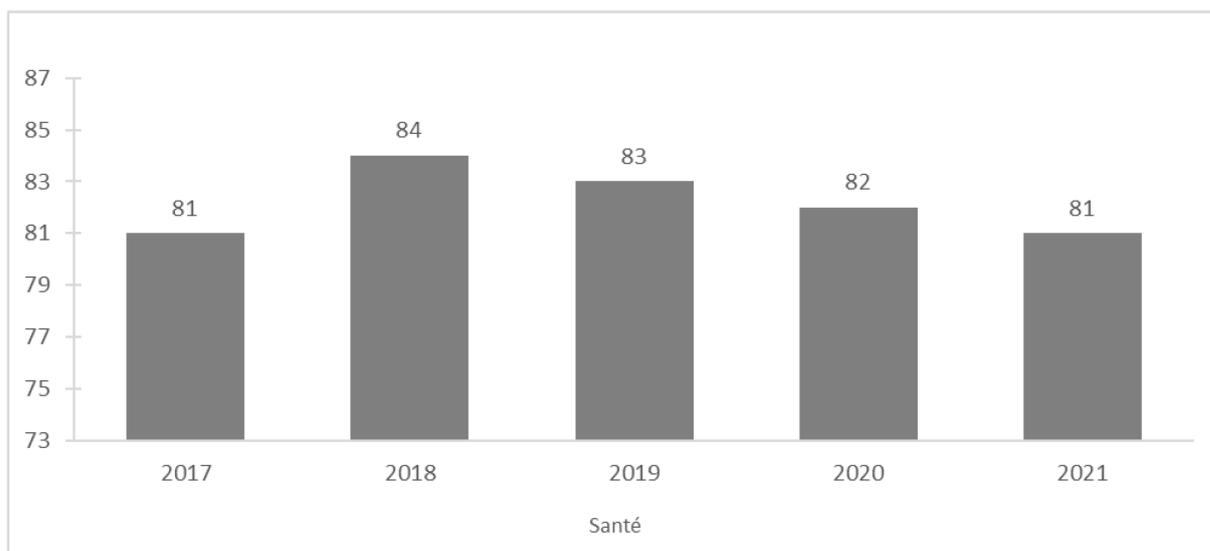
Le niveau des dépenses consacrées à la prévoyance professionnelle dépend entre autres de la structure des risques et de la structure des âges des assurés. C'est pourquoi l'art. 32g LPers prévoit une fourchette pour les cotisations patronales. Les cotisations patronales pour la prévoyance vieillesse, l'assurance risque et les rentes transitoires représentent au moins 11,0 pour cent et au plus 13,5 pour cent de la masse salariale soumise à l'AVS. En 2021, comme l'année précédente, la part des cotisations patronales s'élevait à 13,47 pour cent (13,47 %) dans l'administration fédérale.

6 Santé

6.1 Perception de la santé

L'enquête auprès du personnel porte notamment sur la santé tant physique que psychique. L'indicateur «Santé» correspond à la moyenne de ces deux valeurs. Il a légèrement reculé, à 81 points sur 100, mais les collaborateurs continuent de juger leur santé «bonne», voire «très bonne».

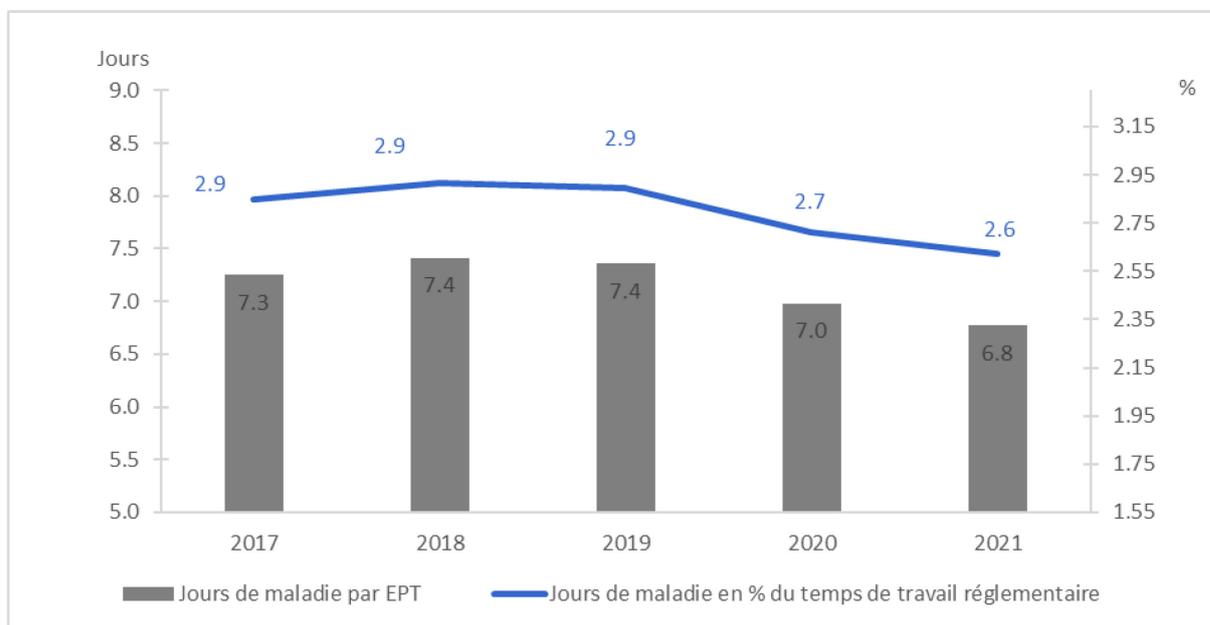
Graphique 17: Santé



6.2 Jours d'absence pour cause de maladie

Les absences pour cause de maladie ont continué à diminuer par rapport aux années précédentes et ont duré en moyenne 6,8 jours par poste à plein temps. Cela correspond à 2,6 pour cent du temps de travail réglementaire.

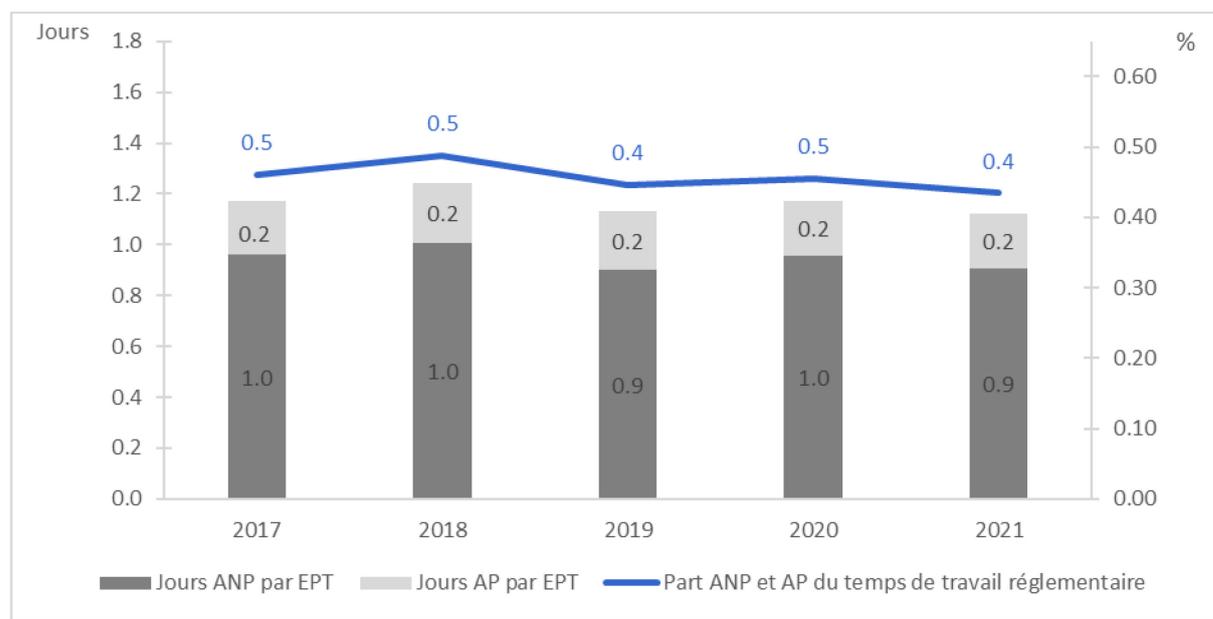
Graphique 18: Absences pour cause de maladie



6.3 Accidents

Les absences pour cause d'accidents professionnels (AP) ou non professionnels (ANP) se sont montées à 1,1 jour (par poste à plein temps), dont 0,2 jour dû aux AP et 0,9 jour aux ANP. La durée totale des absences découlant de ces deux types d'accidents a représenté 0,4 pour cent du temps de travail réglementaire.

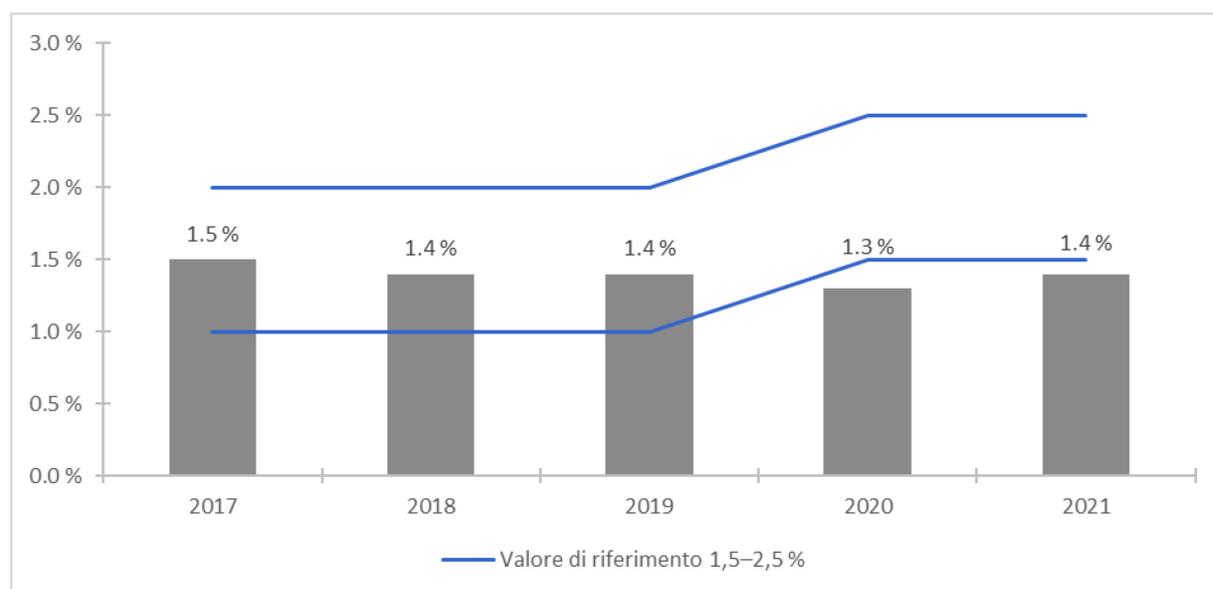
Graphique 19: Absences pour cause d'accident



6.4 Intégration professionnelle de personnes handicapées

Les instructions de l'OFPER du 31 janvier 2013 prévoient de verser aux unités administratives des primes d'encouragement et des forfaits d'encadrement en faveur de l'intégration professionnelle de personnes handicapées. Ces ressources visent à favoriser la réinsertion de collaborateurs malades ou accidentés, ainsi qu'à promouvoir l'intégration de personnes handicapées, notamment grâce à la formation et à l'organisation de placements à l'essai.

Graphique 20: Proportion de personnes handicapées



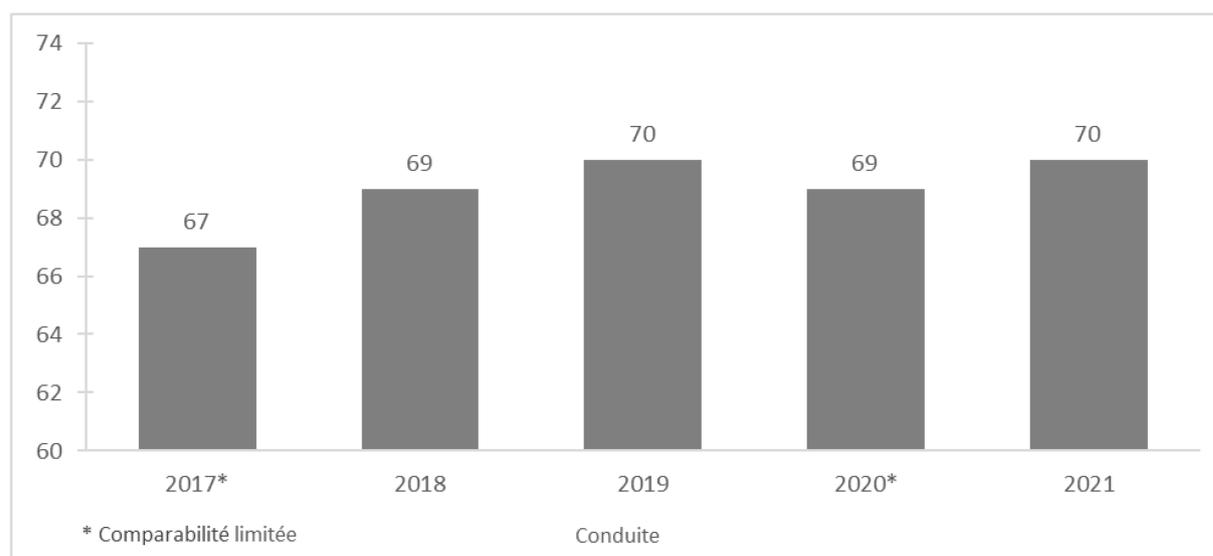
Les unités administratives ont formulé des demandes de soutien pour 340 (312) personnes handicapées, qu'elles ont intégrées dans leur environnement précédent ou dans un nouvel environnement. Les chiffres englobent tous les domaines de l'administration fédérale, sauf le Groupement Défense et le Corps des gardes-frontière, où les possibilités d'engagement sont très limitées, voire nulles. La proportion de personnes handicapées a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente, mais n'a pas encore atteint la fourchette fixée.

7 Conduite et situation professionnelle

7.1 Conduite du personnel

En répondant aux questions relatives à la conduite du personnel, les collaborateurs évaluent le comportement en matière de conduite de l'échelon supérieur de la hiérarchie (organe dirigeant d'une unité administrative, par ex. la direction) ou de leur supérieur direct. L'indicateur relatif à la conduite se réfère à la moyenne des deux valeurs. Il a légèrement augmenté en raison d'une meilleure évaluation des supérieurs directs.

Graphique 21: Conduite



7.2 Évaluations du personnel

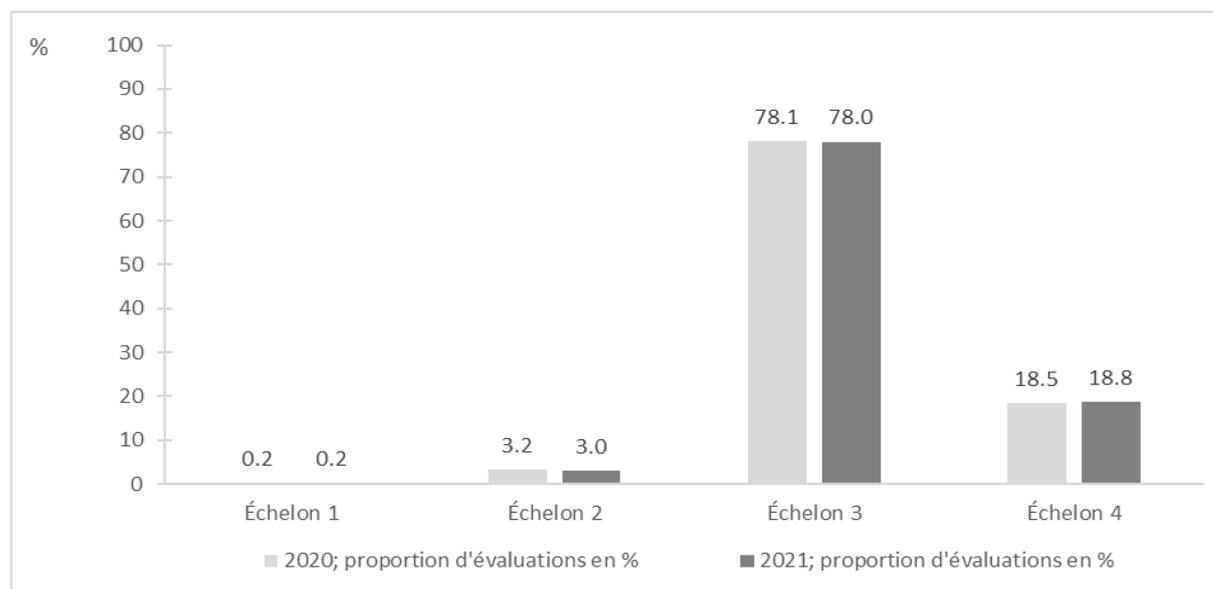
Les évaluations qui ont eu lieu à la fin de 2021 ont servi de base aux adaptations de salaire entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Les quatre échelons suivants sont utilisés pour évaluer les collaborateurs, lesquels bénéficient de l'évolution du salaire correspondante s'ils n'ont pas encore atteint le sommet de leur classe salariale:

Tableau 3: Évaluations du personnel

Échelons d'évaluation Art. 17 OPers	Évolution du salaire en % Art. 39 OPers
4: très bien	3,0 à 4,0
3: bien	1,5 à 2,5
2: suffisant	0,0 à 1,0
1: insuffisant	-4,0 à 0,0

En 2021, les évaluations du personnel⁷ se répartissent comme suit:

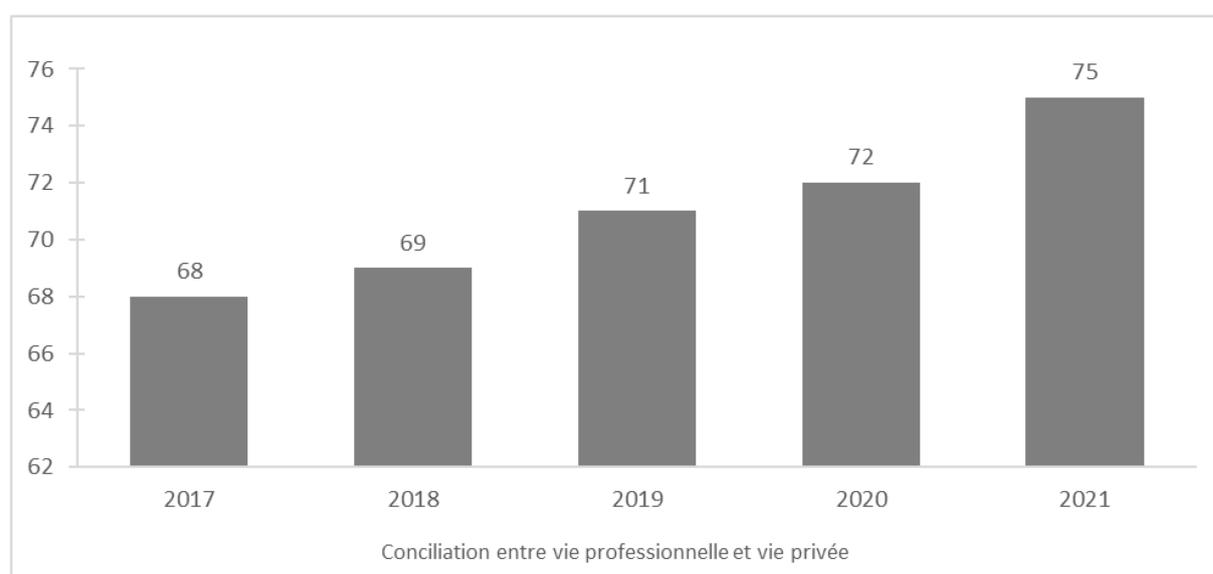
Graphique 22: Évaluations du personnel



7.3 Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Les réponses obtenues quant à ce thème dans le cadre de l'enquête menée auprès du personnel montrent comment les collaborateurs évaluent la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée. Plus la conciliation est facile à réaliser, plus elle accroît l'attrait de l'employeur et fidélise les collaborateurs. Cet indicateur a augmenté de manière constante ces dernières années et a fait un bond considérable par rapport à l'année précédente. Les mesures introduites concernant les formes de travail flexibles (en particulier les modifications du droit du personnel de la Confédération) portent manifestement leurs fruits.

Graphique 23: Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

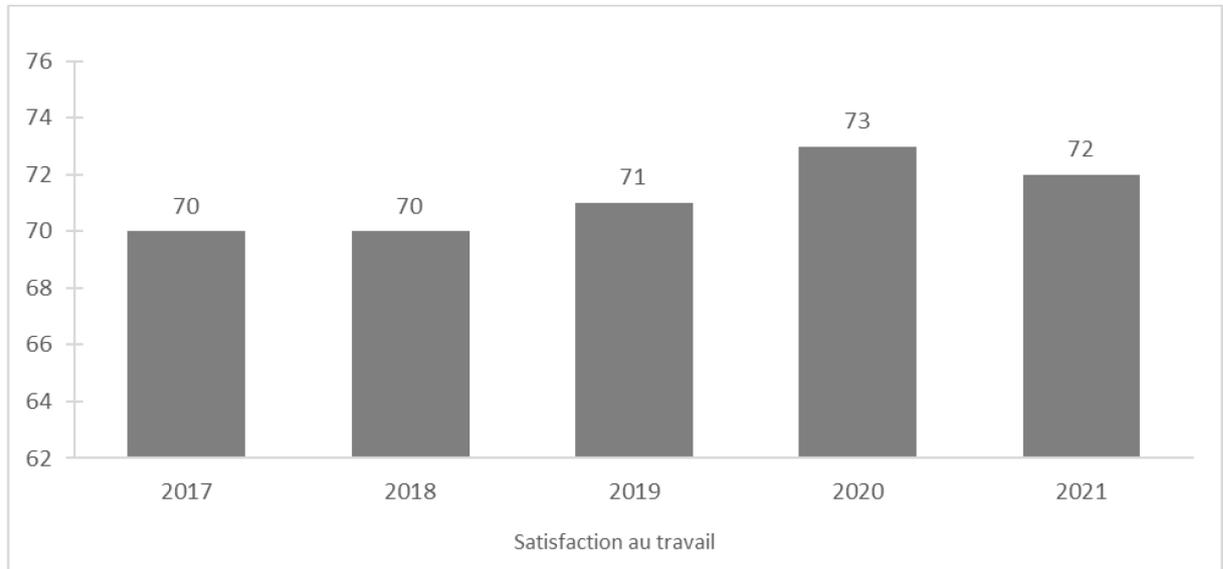


⁷ Hors personnel de nettoyage et personnes soumises à des rapports de travail particuliers (personnel auxiliaire)

7.4 Satisfaction au travail

Le degré de satisfaction au travail est un élément subjectif. Une amélioration de ce degré reflète une identification, un engagement et un attachement plus marqués à l'employeur. Bien qu'elle reste élevée, la satisfaction au travail a légèrement baissé.

Graphique 24: Satisfaction au travail



8 Perspectives en matière de politique du personnel

Les projets prévus sont les suivants:

- réalisation d'une enquête partielle auprès du personnel en 2022 avec évaluation des résultats à l'échelon de la Confédération;
- mise en œuvre des mesures approuvées par le Conseil fédéral dans le cadre de la stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2020 à 2023:

le rôle des spécialistes des ressources humaines va considérablement évoluer en raison de la transformation numérique. Ils font face à des défis inédits en ce qui concerne le soutien à apporter aux supérieurs et aux collaborateurs. Il est nécessaire de leur permettre de se préparer à assumer leur nouveau rôle grâce à des mesures appropriées, notamment des offres de formation ciblées. Un plan en la matière sera élaboré d'ici la fin de l'année 2022;

les valeurs et les principes de collaboration au sein de l'administration fédérale élaborés conjointement avec la ChF et les départements ont été adoptés par le Conseil fédéral en début d'année 2022. Pour qu'ils puissent déployer leurs effets dans le quotidien professionnel, un plan de communication et de mise en œuvre sera élaboré d'ici à l'été 2022 avec les départements et la ChF, puis mis en œuvre conjointement;

- vérification de l'égalité salariale au sein de l'administration fédérale. Le résultat de cet examen, qui sera validé pour la première fois en externe, sera soumis au Conseil fédéral à l'automne;
- révision du référentiel de compétences de l'administration fédérale dans le cadre de la transformation numérique. Les compétences numériques sont intégrées dans le référentiel. L'intelligence artificielle sera également intégrée;
- campagne de sensibilisation «Un monde du travail en constante évolution» à l'intention des collaborateurs de l'administration fédérale. L'OFPER prévoit de lancer une campagne sur ce thème au printemps, en accord avec la ChF et les départements. Elle vise à dissiper les inquiétudes, à présenter le changement comme un phénomène positif et à encourager les collaborateurs à saisir les occasions qui se présentent. Les collaborateurs seront dirigés vers un pôle d'information dans l'Intranet, où ils trouveront non seulement de nombreuses informations pratiques sur l'évolution du monde du travail, les projets actuels de l'OFPER et d'autres offices transversaux, mais aussi des exemples concrets de projets de numérisation et de transformation menés dans toute l'administration fédérale;
- modernisation et conception plus conviviale des systèmes informatiques RH de l'administration fédérale dans le cadre du «Team personnel (IT-RH)» HR-IT2025 du programme SUPERB. Il s'agit ainsi de poursuivre la normalisation des processus RH. En 2022, d'autres modules du nouveau système informatique RH seront déployés, notamment dans les domaines de la gestion des frais, de la formation et du temps de travail;

- renouvellement de l'accord concernant le rapport sur la gestion du personnel conclu entre les Commissions de gestion et les Commissions des finances des Chambres fédérales d'une part et le Conseil fédéral d'autre part. La proposition du Conseil fédéral a été examinée par les commissions de surveillance en automne 2021. L'accord est une nouvelle fois en cours de révision et sera soumis aux commissions de surveillance pour signature au printemps 2022;
- modifications du système salarial. Sur la base du rapport rédigé en réponse au postulat 19.3974 de la Commission des finances du Conseil national «Dissocier l'évolution salariale de l'évaluation des prestations» déposé le 6 septembre 2019, les décisions salariales seront rendues plus objectives par l'introduction de courbes salariales internes et externes. L'intégration de l'indemnité de résidence dans les classes salariales participera à moderniser encore davantage le système. Un projet sera soumis au Conseil fédéral au plus tard d'ici la fin du mois de mai 2023;
- modifications de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers; RS 172.220.1). Le but est de déterminer si la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP; RS 831.40) et la LPers se contredisent sur certains points. Concrètement, il s'agit de vérifier si le Conseil fédéral peut approuver des dispositions des règlements de prévoyance des unités administratives décentralisées et, le cas échéant, lesquelles. Le Conseil fédéral a chargé le DFF, par l'intermédiaire de l'OFPER, de préciser l'art. 32c, al. 3 et 4, de la LPers de manière à ce que la réserve d'approbation du Conseil fédéral ne soit pas exclue. Les travaux sont en cours.

Annexe 1: Représentation des communautés linguistiques au sein des unités administratives

Conformément à l'art. 7, al. 1, de l'ordonnance sur les langues (OLang; RS 441.11), les valeurs cibles relatives à la représentation des communautés linguistiques sont les suivantes:

- a. allemand: 68,5 % à 70,5 %
- b. français: 21,5 % à 23,5 %
- c. italien: 6,5 % à 8,5 %
- d. romanche: 0,5 % à 1,0 %

Les unités administratives doivent viser ces fourchettes, y compris au niveau des cadres. Selon les explications du Conseil fédéral relatives à l'OLang, les fonctions de cadres sont celles qui sont exercées par les collaborateurs rangés dans les classes de salaire 24 à 38. Une vue d'ensemble de l'évolution pour toutes les classes de salaire est présentée dans les tableaux figurant sous le point 1.1. Le point 1.2 contient les données relatives aux classes de salaire 24 à 38. La représentation des communautés linguistiques dans les classes de salaire 30 à 38 se trouve sous le point 1.3.

Si, au cours des cinq dernières années, des réorganisations ont eu lieu dans les départements et que des unités administratives ont été groupées différemment, transférées ou nouvellement créées, cela a des conséquences sur les valeurs indiquées. Dans ce cas, les colonnes des années concernées ne contiennent pas de valeur. Si les champs sont vides pour certaines langues uniquement, celles-ci n'étaient pas représentées au sein de l'office.

1.1 Représentation des communautés linguistiques dans les classes de salaire 1 à 38 (en %)

Département/ Office	Classes de salaire 1 à 38					Classes de salaire 24 à 38					Classes de salaire 30 à 38				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Total ChF															
Allemand	58,8	59,5	59,7	59,1	66,9	52,6	52,9	52,9	52,7	63,4	50,0	50,9	49,5	50,0	61,3
Français	19,1	20,2	20,9	22,3	18,6	20,7	21,1	22,1	23,0	19,0	20,0	26,9	25,8	25,0	19,4
Italien	21,4	19,5	18,6	17,8	13,9	26,4	25,4	24,0	23,1	16,7	30,0	22,2	24,7	25,0	19,4
Romanche	0,6	0,8	0,8	0,8	0,6	0,4	0,7	1,0	1,3	0,9					
Secteur TNI															
Allemand					94,9					94,5					100,0
Français					5,1					5,5					
Italien															
Romanche															
ChF															
Allemand	56,6	57,3	57,5	57,0	58,5	48,4	49,4	48,9	48,8	48,8	50,0	51,2	42,9	42,9	42,9
Français	18,6	19,9	20,8	22,2	21,5	20,1	20,0	21,6	22,6	23,4	12,5	20,2	28,6	28,6	28,6
Italien	24,0	21,9	20,8	19,9	19,1	31,0	29,8	28,3	27,1	26,3	37,5	28,6	28,6	28,6	28,6
Romanche	0,7	0,9	1,0	0,9	0,9	0,5	0,8	1,2	1,5	1,5					
PF PDT															
Allemand	73,8	74,5	75,5	73,9	75,4	72,7	69,4	71,9	71,1	73,8	50,0	50,0	92,3	100,0	100,0
Français	22,9	22,3	21,2	23,0	21,8	23,4	26,8	24,3	25,2	22,9	50,0	50,0	7,7		
Italien	3,3	3,2	3,3	3,2	2,9	3,9	3,8	3,8	3,6	3,3					
Romanche															

Département/ Office	Classes de salaire 1 à 38					Classes de salaire 24 à 38					Classes de salaire 30 à 38				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Total DFAE															
Allemand	67,6	66,9	67,1	66,3	66,1	62,8	62,2	62,9	62,0	62,1	62,5	62,2	58,0	56,1	56,4
Français	26,2	26,6	26,1	26,9	26,9	30,3	30,7	29,7	30,4	30,1	29,3	29,8	31,7	33,4	32,9
Italien	5,7	5,9	6,1	6,0	6,2	6,2	6,4	6,5	6,6	6,7	6,6	6,3	7,6	7,5	7,7
Romanche	0,6	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	0,7	1,0	1,0	1,1	1,6	1,8	2,7	3,0	3,1
Réseau extérieur															
Allemand		64,8	64,8	64,1	63,6	63,3	64,7	64,1	63,7		62,6	59,1	58,2	58,4	
Français		26,7	25,9	27,2	27,7	28,5	26,6	27,9	28,2		29,3	29,8	31,9	31,5	
Italien		7,9	8,5	7,9	7,9	7,4	7,6	6,9	7,0		6,5	8,2	7,0	7,5	
Romanche		0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	1,2	1,1	1,1		1,7	3,0	2,9	2,6	
DAE															
Allemand		66,7	67,8	65,1		63,2	65,1	61,2			35,4	25,0	24,5		
Français		25,5	24,6	26,3		27,0	24,9	27,8			31,3	25,0	28,6		
Italien		7,7	7,6	8,6		9,8	10,1	11,1			33,3	50,0	46,9		
Romanche															
DDC															
Allemand	61,6	68,1	69,7	69,3	70,0	59,2	61,5	61,5	60,9	60,9	56,1	56,7	55,7	47,2	48,8
Français	32,5	27,5	25,4	24,8	23,8	34,6	34,0	32,7	31,8	31,1	36,0	39,3	37,9	37,4	33,7
Italien	5,2	3,6	3,6	4,7	5,1	5,6	4,0	4,2	5,8	6,6	5,3	4,0	6,4	15,3	17,6
Romanche	0,7	0,9	1,2	1,2	1,1	0,6	0,6	1,5	1,5	1,3	2,6				
DDC AH															
Allemand	82,2					77,0					63,3				
Français	15,0					20,1					36,7				
Italien	2,0					2,9									
Romanche	0,8														
DR															
Allemand		77,3	76,9	77,5	78,1	65,3	66,8	67,0	70,3		43,4	51,9	43,1	45,6	
Français		17,1	18,2	17,3	16,9	27,4	27,9	27,9	24,5		40,3	41,3	40,2	35,1	
Italien		4,8	4,2	4,2	4,1	5,9	4,7	3,7	4,1		10,9		1,0	8,8	
Romanche		0,8	0,7	1,0	0,9	1,5	0,6	1,3	1,0		5,4	6,7	15,7	10,5	
DDIP															
Allemand		64,6	65,7	61,6	64,3	54,8	55,1	51,6	56,1		63,2	67,8	50,0	50,0	
Français		31,2	30,1	35,1	34,0	39,6	38,6	43,7	41,7		35,3	32,2	50,0	50,0	
Italien		4,3	4,2	3,4	1,6	5,6	6,3	4,6	2,2		1,5				
Romanche															
DFAE															
Allemand	66,7					62,6					63,3				
Français	26,5					29,7					28,2				
Italien	6,3					6,8					6,9				
Romanche	0,5					0,9					1,5				
SG-DFAE															
Allemand		68,6	71,2	69,3	68,5	57,7	58,8	59,4	59,9		67,6	76,5	71,2	73,7	
Français		26,2	23,4	25,2	25,8	33,2	31,1	29,9	29,4		24,3	20,9	19,2	24,2	
Italien		5,0	5,4	5,6	5,7	8,7	10,2	10,7	10,7		6,1	2,6	9,6	2,0	
Romanche		0,2				0,4					2,0				
Informatique DFAE															
Allemand	91,6					85,7					100,0				
Français	6,3					14,3									
Italien	1,8														
Romanche	0,3														

Département/ Office	Classes de salaire 1 à 38					Classes de salaire 24 à 38					Classes de salaire 30 à 38				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
DC															
Allemand		70,5	71,5	73,9	71,6		73,9	88,1	83,3	75,7		74,5	50,0	50,0	50,0
Français		18,7	18,0	18,1	17,8		24,5	11,9	16,7	24,3		25,5	50,0	50,0	50,0
Italien		9,2	10,5	8,0	10,6		1,7								
Romanche		1,6													
SEE / DP															
Allemand		56,7	54,4	52,4	52,8		58,8	57,4	57,1	57,1		72,8	51,6	54,5	50,3
Français		38,6	40,7	41,7	40,2		34,1	36,6	35,5	34,6		22,2	39,0	39,0	36,6
Italien		4,3	4,2	5,0	6,0		6,3	5,5	6,5	7,2		2,8	4,5	1,7	6,6
Romanche		0,4	0,7	0,9	1,0		0,8	0,5	0,9	1,2		2,1	4,9	4,8	6,6
Total DFI															
Allemand	63,0	63,9	64,0	63,6	63,4	68,5	70,2	69,1	68,9	68,9	73,3	73,5	69,3	69,5	68,4
Français	30,7	30,4	30,6	30,9	31,0	26,6	25,7	26,5	26,7	26,4	23,5	24,7	29,0	28,7	28,0
Italien	6,1	5,4	5,2	5,3	5,3	4,4	3,7	4,1	4,0	4,2	1,6	0,1		0,1	1,8
Romanche	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,5	0,4	0,3	0,4	0,5	1,6	1,6	1,7	1,7	1,8
SG-DFI															
Allemand	62,1	65,5	65,9	68,3	71,5	62,6	66,8	67,3	68,7	71,3	67,5	59,2	55,1	68,5	76,4
Français	27,4	27,6	28,0	25,9	23,2	25,4	26,5	27,2	24,8	22,5	32,5	40,0	44,9	31,5	23,6
Italien	9,4	6,2	6,1	5,8	5,3	10,2	5,5	5,5	6,5	6,2		0,8			
Romanche	1,0	0,7				1,7	1,3								
BFEG															
Allemand	75,6	77,2	73,5	66,9	63,9	71,9	77,7	75,2	75,0	69,7					
Français	19,2	22,0	24,6	28,2	31,4	28,1	22,3	24,8	25,0	23,2	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Italien	5,1	0,9													
Romanche			1,9	4,9	4,7					7,1					
AFS															
Allemand	74,7	71,3	73,6	72,4	74,4	78,0	78,4	78,0	80,1	81,8	100,0	100,0	57,1	50,0	50,0
Français	19,3	22,9	22,0	22,4	20,5	22,0	21,6	22,0	19,9	18,2			42,9	50,0	50,0
Italien	6,1	5,8	4,4	5,2	5,1										
Romanche															
OFC															
Allemand	66,8	67,5	66,7	67,3	67,4	59,2	60,4	57,3	57,7	61,2	14,6	50,0	50,0	50,0	61,0
Français	21,9	22,6	22,3	22,2	22,2	29,2	30,8	34,2	33,2	30,9	60,4	50,0	50,0	50,0	39,0
Italien	10,6	9,5	10,6	10,1	9,9	9,7	7,7	8,5	9,1	7,9	25,0				
Romanche	0,6	0,5	0,3	0,3	0,6	1,9	1,1								
MétéoSuisse															
Allemand	65,2	66,8	66,9	67,1	68,3	68,1	66,7	67,9	66,7	66,7	75,0	75,0	73,9	73,3	75,0
Français	25,4	24,8	25,1	24,5	23,8	23,0	22,7	21,7	22,8	21,9	25,0	25,0	26,1	26,7	25,0
Italien	9,5	8,4	8,0	8,4	7,9	8,9	10,5	10,4	10,5	11,4					
Romanche															
OFSP															
Allemand	75,2	77,0	78,3	77,1	76,5	74,5	76,8	76,6	76,2	75,8	81,1	80,0	79,4	80,1	75,5
Français	20,2	19,0	18,4	19,3	19,9	22,3	20,2	20,3	20,5	20,8	18,9	20,0	20,6	19,9	24,5
Italien	4,1	3,5	2,9	3,1	3,1	2,6	2,5	2,7	2,6	2,7					
Romanche	0,5	0,5	0,4	0,4	0,5	0,6	0,5	0,4	0,6	0,7					
OFS															
Allemand	42,2	42,6	42,4	41,5	40,8	46,7	49,0	46,0	44,9	43,9	70,6	71,4	66,7	65,3	50,0
Français	53,3	52,6	53,4	54,2	54,8	48,6	47,5	50,5	52,3	52,2	29,4	28,6	33,3	33,3	33,3
Italien	4,5	4,7	4,0	4,1	4,3	4,6	3,5	3,5	2,8	3,9				1,4	16,7
Romanche	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1										

Département/ Office	Classes de salaire 1 à 38					Classes de salaire 24 à 38					Classes de salaire 30 à 38				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
OFAS															
Allemand	66,6	70,0	70,7	69,9	69,5	66,5	69,1	68,7	68,8	68,8	90,0	88,6	79,3	70,0	69,2
Français	26,6	25,5	25,2	25,7	25,9	29,8	28,6	29,2	29,1	28,1	10,0	11,4	20,7	30,0	30,8
Italien	6,8	4,6	4,1	4,3	4,6	3,7	2,3	2,1	2,2	3,1					
Romanche															
OSAV															
Allemand	78,2	76,5	74,2	73,4	72,3	75,4	74,6	72,7	71,7	71,2	75,0	73,6	70,7	71,4	71,4
Français	16,8	18,6	19,5	20,2	21,1	19,1	20,3	20,6	21,6	22,0	12,5	13,2	14,6	14,3	14,3
Italien	4,5	4,5	5,6	5,6	5,7	4,9	4,4	5,7	5,5	5,7					
Romanche	0,4	0,4	0,7	0,8	0,8	0,6	0,6	1,0	1,2	1,1	12,5	13,2	14,6	14,3	14,3
IVI															
Allemand	90,6	87,9	86,1	84,4	83,9	89,4	78,4	70,2	68,8	70,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Français	8,4	9,2	11,1	12,7	13,1	10,6	16,2	23,7	25,0	22,8					
Italien	1,0	2,8	2,8	2,8	3,0		5,4	6,1	6,3	6,5					
Romanche															
Total DFJP															
Allemand	72,7	74,2	74,1	73,1	72,7	70,8	71,8	71,1	71,3	71,1	79,7	83,7	82,7	82,1	79,5
Français	20,1	20,0	19,8	20,6	21,1	22,0	21,9	21,7	21,8	22,2	20,3	16,3	15,4	15,6	18,4
Italien	7,0	5,6	5,8	5,9	5,9	6,8	5,8	6,7	6,4	6,3			1,9	2,2	2,2
Romanche	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5					
SG-DFJP															
Allemand	80,8	83,0	82,6	82,4	82,2	80,5	82,0	81,2	81,0	78,3	85,0	80,0	100,0	100,0	100,0
Français	10,3	9,5	9,9	10,1	10,4	15,6	16,0	16,7	16,9	19,5	15,0	20,0			
Italien	8,9	7,5	7,5	7,6	7,3	3,9	2,0	2,1	2,1	2,2					
Romanche															
OFJ															
Allemand	66,7	71,8	72,7	72,7	72,4	64,1	66,7	68,0	67,8	67,9	76,9	81,3	74,6	72,7	72,3
Français	24,7	23,5	22,8	22,9	23,0	27,8	28,1	26,7	27,2	27,1	23,1	18,7	25,4	27,3	27,7
Italien	8,1	4,4	4,2	4,0	4,2	7,5	4,6	4,7	4,4	4,5					
Romanche	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5					
fedpol															
Allemand	71,8	74,3	74,6	74,5	74,0	67,4	69,8	69,1	70,7	70,0	70,0	75,9	77,9	71,8	59,1
Français	19,6	18,8	18,5	18,5	19,1	22,9	21,3	21,8	21,0	21,8	30,0	24,1	22,1	28,2	40,9
Italien	8,3	6,6	6,6	6,7	6,6	9,0	8,4	8,7	7,8	7,7					
Romanche	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,6	0,5	0,4	0,5	0,5					
ISDC															
Allemand	24,4	20,5	23,2	25,1	25,0	46,2	31,6	33,8	39,4	48,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Français	63,7	72,9	70,4	68,2	67,5	42,3	60,5	58,6	51,8	41,5					
Italien	11,9	6,6	6,4	6,7	7,5	11,5	7,9	7,6	8,8	9,8					
Romanche															
CFMJ															
Allemand	61,4	67,4	65,2	62,5	63,6	60,8	66,4	63,1	60,4	62,2	66,7	71,4	75,0	68,4	57,1
Français	26,2	29,7	31,9	34,9	33,8	25,8	30,0	33,5	36,4	34,6	33,3	28,6	25,0	31,6	42,9
Italien	12,4	2,9	2,8	2,6	2,6	13,3	3,7	3,4	3,2	3,1					
Romanche															
SEM															
Allemand	73,4	73,1	72,5	70,6	69,7	75,4	74,8	73,2	71,7	71,5	83,6	89,9	87,5	88,6	89,0
Français	21,0	21,4	21,1	22,7	23,7	20,1	20,8	19,6	21,0	21,5	16,4	10,1	6,8	5,7	5,5
Italien	5,4	5,3	6,1	6,4	6,4	4,2	4,2	6,7	6,8	6,5			5,7	5,7	5,5
Romanche	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	0,5	0,5	0,4					

Département/ Office	Classes de salaire 1 à 38					Classes de salaire 24 à 38					Classes de salaire 30 à 38				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
CSI-DFJP															
Allemand	81,5	83,9	84,0	83,3	83,7	85,7	84,8	86,2	85,8	86,9	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Français	12,7	12,1	12,8	12,8	12,5	11,2	11,6	10,8	11,3	10,3					
Italien	5,4	3,3	2,4	2,7	2,7	3,0	2,1	1,5	1,4	1,4					
Romanche	0,4	0,8	0,8	1,2	1,0	0,1	1,5	1,5	1,4	1,4					
Total DDPS															
Allemand	75,9	75,5	75,6	74,9	74,5	79,5	78,4	79,0	78,3	78,0	84,1	80,0	79,6	79,9	78,5
Français	18,1	18,1	17,6	18,3	18,7	16,2	16,6	15,7	16,8	16,9	13,5	16,6	16,0	15,8	16,9
Italien	5,8	5,8	6,1	6,1	6,1	4,2	4,4	4,7	4,6	4,6	1,7	2,3	3,2	3,6	4,0
Romanche	0,3	0,6	0,7	0,7	0,7	0,2	0,5	0,5	0,4	0,4	0,7	1,1	1,3	0,8	0,6
SG-DDPS															
Allemand	74,7	73,4	74,4	73,9	72,9	78,5	76,7	78,4	77,9	78,1	78,4	68,6	70,1	69,5	68,5
Français	18,6	19,7	18,6	19,3	20,6	17,0	18,0	16,3	17,3	17,5	20,1	25,9	23,9	22,9	26,1
Italien	6,3	6,3	6,2	6,4	6,2	3,6	4,0	4,0	4,5	4,4				5,7	5,4
Romanche	0,4	0,6	0,8	0,4	0,3	0,9	1,3	1,3	0,2		1,5	5,5	6,1	1,9	
AS-Rens															
Allemand		70,9	66,7	67,3	67,3		83,6	75,0	75,8	75,8		100,0	100,0	100,0	100,0
Français		29,1	33,3	32,7	32,7		16,4	25,0	24,2	24,2					
Italien															
Romanche															
SRC															
Allemand	77,0	74,9	47,6	75,6	74,4	69,5	68,1	37,8	69,7	68,8	83,1	72,7		80,0	72,7
Français	18,5	20,5	41,7	21,2	22,0	24,4	25,8	52,4	27,2	28,0	16,9	27,3	100,0	20,0	27,3
Italien	4,2	3,8	7,6	2,6	2,6	5,6	5,1	4,9	2,7	2,4					
Romanche	0,3	0,7	3,1	0,6	1,0	0,5	1,0	4,9	0,4	0,8					
OFSP0															
Allemand	66,4	66,3	65,4	66,3	66,5	89,9	89,0	87,9	87,7	88,1	85,7	85,7	85,7	85,7	85,7
Français	16,5	16,2	16,2	16,0	16,0	7,2	6,4	6,7	7,3	7,0					
Italien	17,1	17,1	17,9	17,2	17,1	2,7	3,2	4,0	3,7	3,7	14,3	14,3	14,3	14,3	14,3
Romanche	0,0	0,4	0,5	0,4	0,4	0,2	1,3	1,3	1,2	1,2					
OFPP															
Allemand	80,8	82,7	82,7	82,6	82,1	77,4	81,0	82,3	82,1	81,3	85,7	85,9	87,5	87,5	77,8
Français	13,5	12,1	12,5	12,9	13,2	16,8	14,4	13,5	13,8	14,2	14,3	14,1	12,5	12,5	22,2
Italien	5,0	4,4	3,8	3,6	3,7	5,0	3,7	3,3	3,2	3,7					
Romanche	0,6	0,9	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8	0,8					
EM A															
Allemand	90,8	87,2	86,0	85,3	82,2	90,4	85,8	83,5	83,3	82,0	74,2	73,4	77,2	81,4	82,0
Français	8,4	11,0	12,0	12,4	14,5	9,1	12,4	14,3	13,8	13,9	20,6	26,6	22,8	18,6	18,0
Italien	0,8	1,8	2,0	2,4	3,3	0,5	1,8	2,2	2,9	4,2	5,2				
Romanche															
EM cond A															
Allemand	70,2					72,6					73,0				
Français	22,2					22,7					27,0				
Italien	7,5					4,7									
Romanche	0,1														
BAC															
Allemand	86,4	86,0	85,8	85,7	85,0	86,3	85,0	85,7	84,8	84,2	91,6	100,0	100,0	100,0	88,5
Français	10,8	10,6	10,4	10,2	10,9	11,9	12,4	11,8	12,6	12,8	8,4				
Italien	1,3	1,7	1,8	2,1	2,1	1,7	2,6	2,5	2,6	3,0					11,5
Romanche	1,5	1,7	2,0	2,0	2,0	0,1									

Département/ Office	Classes de salaire 1 à 38					Classes de salaire 24 à 38					Classes de salaire 30 à 38				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
FT															
Allemand	70,0					74,0					73,7				
Français	22,2					16,6					20,2				
Italien	7,7					9,0					2,0				
Romanche	0,1					0,3					4,0				
FSCA															
Allemand	83,4					74,2					96,4				
Français	9,7					14,2									
Italien	6,9					11,6					3,6				
Romanche															
cdmt Instr															
Allemand		73,9	73,9	73,9	73,5		75,2	75,4	75,7	75,2		91,0	93,8	90,8	90,2
Français		18,5	18,2	18,3	18,6		15,5	15,5	15,0	16,2		6,0	3,1	5,9	6,5
Italien		7,0	7,2	7,2	7,2		8,5	8,4	8,6	7,9		3,0	3,1	3,2	3,3
Romanche		0,6	0,7	0,6	0,7		0,7	0,7	0,7	0,8					
cdmt Op															
Allemand		67,6	69,3	67,2	67,3		73,7	74,8	74,9	75,9		68,8	60,3	65,5	68,4
Français		25,6	23,3	25,3	25,2		21,2	19,1	19,1	18,0		25,8	29,7	26,2	23,7
Italien		6,4	6,9	7,1	7,1		4,8	5,6	5,4	5,6		2,7	6,7	5,6	5,3
Romanche		0,4	0,5	0,5	0,4		0,3	0,5	0,6	0,6		2,7	3,3	2,8	2,6
BLA															
Allemand	75,3	74,4	73,4	73,0	73,2	80,1	81,4	82,3	80,7	82,2	92,9	79,1	77,8	75,7	73,3
Français	18,2	18,3	19,0	19,1	19,1	13,7	12,9	11,9	13,5	11,7	7,1	10,4	11,1	13,5	17,8
Italien	6,3	6,6	6,7	6,9	6,9	5,7	4,9	4,9	4,9	5,3		10,4	11,1	10,8	8,9
Romanche	0,2	0,7	0,9	1,0	0,9	0,6	0,8	0,9	0,9	0,8					
FA															
Allemand	73,0					80,4					100,0				
Français	22,7					16,8									
Italien	4,2					2,8									
Romanche	0,1														
armasuisse A															
Allemand	92,4	91,7	91,5	91,0	90,8	89,1	89,6	88,5	88,2	86,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Français	5,8	7,0	7,1	7,8	7,9	7,9	8,3	9,0	9,4	11,4					
Italien	1,7	1,1	1,2	1,0	1,0	3,0	2,0	2,4	2,4	2,5					
Romanche	0,1	0,2	0,2	0,2	0,3										
armasuisse S+T															
Allemand	82,7	83,0	78,8	75,1	75,4	70,5	70,4	65,5	60,8	63,2	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Français	16,4	16,0	17,2	20,5	20,7	27,8	27,7	28,0	32,3	30,9					
Italien	1,0	1,0	4,0	4,4	3,9	1,7	1,8	6,5	7,0	5,9					
Romanche															
armasuisse Immo															
Allemand	83,2	83,1	83,2	82,5	81,3	87,0	87,4	87,1	86,9	86,8	100,0	100,0	100,0	79,6	75,0
Français	12,2	11,3	11,0	11,8	13,1	11,4	10,9	11,3	11,6	11,8				20,4	25,0
Italien	4,1	4,9	5,3	5,2	5,2	1,6	1,6	1,6	1,5	1,4					
Romanche	0,5	0,7	0,4	0,4	0,4										
swisstopo															
Allemand	79,2	78,8	78,6	78,5	77,7	73,8	75,0	74,3	73,4	72,4	52,6	50,0	50,0	50,0	50,0
Français	18,2	18,4	18,3	18,8	19,1	23,6	21,4	21,7	23,8	24,8	47,4	50,0	50,0	50,0	50,0
Italien	2,6	2,9	3,1	2,7	3,3	2,6	3,6	4,0	2,8	2,8					
Romanche															

Département/ Office	Classes de salaire 1 à 38					Classes de salaire 24 à 38					Classes de salaire 30 à 38				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Total DFF															
Allemand	66,4	66,0	65,9	65,8	65,5	78,2	78,4	77,8	77,4	76,3	75,3	75,8	75,6	73,5	74,7
Français	23,3	24,5	24,7	24,8	25,1	17,8	18,0	18,4	18,6	19,4	20,8	21,2	21,2	22,2	20,7
Italien	10,0	9,2	9,1	9,0	9,1	3,9	3,4	3,6	3,9	4,1	4,0	3,0	3,2	4,3	4,6
Romanche	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2					
SG-DFF															
Allemand	60,0	60,0	59,8	61,7	64,6	77,6	80,0	79,3	79,7	79,5	87,3	89,5	87,9	89,5	90,2
Français	23,6	23,5	23,7	22,7	21,1	15,3	12,6	13,3	14,1	14,5	3,7				
Italien	16,3	15,6	15,7	14,8	13,6	7,1	7,5	7,5	6,2	5,9	9,0	10,5	12,1	10,5	9,8
Romanche	0,1	0,8	0,8	0,8	0,7										
AFF															
Allemand	88,7	89,4	89,7	89,6	89,4	87,4	88,1	88,4	88,4	88,1	90,9	90,9	89,6	82,0	81,8
Français	10,0	10,2	9,6	9,4	9,6	12,6	11,9	11,2	10,8	10,9	9,1	9,1	10,4	18,0	18,2
Italien	1,3	0,5	0,7	1,0	1,1			0,4	0,8	1,0					
Romanche															
CdC															
Allemand	28,5	25,8	26,0	26,0	25,9	23,9	20,2	20,8	21,3	21,6	13,0	14,3	15,0	18,2	29,4
Français	61,4	66,7	66,9	67,1	67,6	66,7	71,7	70,6	70,6	69,3	87,0	85,7	85,0	81,8	70,6
Italien	9,9	7,4	6,9	6,8	6,4	8,1	6,7	7,1	6,8	7,8					
Romanche	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	1,4	1,3	1,4	1,4	1,3					
SMINT															
Allemand	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0					
Français															
Italien															
Romanche															
SFI															
Allemand	73,4	75,4	76,6	76,4	77,9	69,8	73,8	73,4	73,8	75,4	83,3	90,8	90,2	94,3	100,0
Français	20,7	19,2	18,0	19,2	18,0	23,1	19,7	20,0	20,8	19,5	16,7	9,2	9,8	5,7	
Italien	6,0	5,5	5,4	4,3	3,3	7,1	6,6	6,6	5,4	4,1					
Romanche					0,8					1,0					
AFC															
Allemand	74,6	73,0	73,0	72,3	71,6	72,2	71,7	70,6	70,2	70,4	63,7	63,2	62,2	55,6	60,1
Français	20,9	22,0	22,1	22,6	23,2	23,3	24,0	24,6	24,7	24,5	30,7	31,6	32,4	33,3	29,1
Italien	4,5	4,9	4,8	4,9	5,0	4,5	4,3	4,8	5,1	5,1	5,7	5,3	5,4	11,1	10,8
Romanche	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2										
OFDF															
Allemand	59,4	59,0	59,3	59,2	59,0	72,4	72,0	71,7	71,7	70,3	85,7	86,5	88,2	74,4	75,8
Français	25,7	26,4	26,0	26,0	26,0	19,8	20,2	20,4	20,5	21,6	7,1	6,7	4,3	18,6	16,1
Italien	14,5	13,9	14,0	14,1	14,3	7,4	7,1	7,2	7,4	7,7	7,1	6,7	7,5	7,0	8,1
Romanche	0,5	0,7	0,7	0,7	0,6	0,4	0,7	0,7	0,4	0,4					
UPIC															
Allemand	93,8	93,9	95,6	96,5		95,9	95,9	95,8	96,0		100,0	100,0	100,0	100,0	
Français	6,2	6,1	4,4	3,5		4,1	4,1	4,2	4,0						
Italien															
Romanche															
OFIT															
Allemand	89,8	90,8	91,0	90,9	90,6	91,5	92,2	91,7	91,6	91,1	87,1	75,0	76,7	85,7	92,9
Français	7,6	7,7	7,6	7,6	7,8	6,3	6,8	7,0	6,7	6,9	1,1	25,0	23,3	14,3	7,1
Italien	2,6	1,5	1,4	1,5	1,6	2,2	1,0	1,3	1,7	2,1	11,8				
Romanche															

Département/ Office	Classes de salaire 1 à 38					Classes de salaire 24 à 38					Classes de salaire 30 à 38				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
CDF															
Allemand	76,7	77,6	75,2	77,0	77,4	76,6	77,9	76,0	77,8	77,2	62,5	60,0	60,0	60,0	60,0
Français	22,4	21,5	23,9	22,2	21,8	23,3	22,1	24,0	22,2	22,8	37,5	40,0	40,0	40,0	40,0
Italien	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8										
Romanche	0,1					0,1									
OFPER															
Allemand	82,1	85,9	86,0	84,9	84,8	87,4	86,6	87,2	85,6	85,4	72,7	73,9	75,0	75,0	75,0
Français	11,7	10,1	9,7	9,7	9,6	8,8	9,3	9,1	9,0	7,8	27,3	26,1	25,0	25,0	25,0
Italien	6,3	4,0	4,3	5,4	5,6	3,9	4,0	3,7	5,4	6,8					
Romanche															
OFCL															
Allemand	89,2	90,7	93,6	93,0	92,5	91,2	92,3	89,8	86,8	86,1	83,8	85,7	85,5	85,7	85,7
Français	4,2	4,3	4,5	5,1	5,5	7,8	7,6	10,2	13,0	13,9	16,2	14,3	14,5	14,3	14,3
Italien	6,3	4,7	1,7	1,6	1,6	1,1	0,1		0,2						
Romanche	0,3	0,3	0,2	0,3	0,4										
Total DEFR															
Allemand	71,6	71,8	72,4	71,0	70,3	73,4	73,4	73,4	72,6	72,0	79,7	79,3	82,5	80,7	81,8
Français	23,8	24,2	23,6	24,8	25,4	21,9	22,3	22,2	23,0	23,4	14,2	15,8	13,8	15,8	14,7
Italien	4,5	3,8	3,8	3,9	4,1	4,7	4,2	4,2	4,2	4,3	6,1	4,9	3,7	3,5	3,4
Romanche	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2					
SG-DEFR															
Allemand	67,6	67,7	66,8	64,9	63,0	68,5	69,6	69,0	70,9	69,0	76,9	87,4	100,0	90,9	90,9
Français	19,6	19,0	20,1	22,1	24,0	21,6	22,2	22,5	22,4	24,5	15,4	12,6		9,1	9,1
Italien	12,7	13,3	13,1	13,1	13,0	9,9	8,2	8,5	6,7	6,6	7,7				
Romanche															
SECO															
Allemand	76,1	76,5	76,5	75,9	73,8	73,1	73,5	73,8	73,1	71,7	81,7	83,1	80,0	79,2	75,9
Français	19,7	20,2	20,0	20,7	22,1	22,9	22,8	22,1	23,1	24,5	13,7	11,7	15,0	15,6	19,3
Italien	3,9	3,1	3,1	3,0	3,7	3,7	3,4	3,6	3,3	3,4	4,6	5,2	5,0	5,2	4,8
Romanche	0,2	0,2	0,4	0,4	0,4	0,3	0,2	0,6	0,5	0,5					
OFAG															
Allemand	76,9	76,6	76,7	75,4	74,9	75,1	72,7	72,2	71,9	71,8	83,3	48,5	55,2	66,7	66,2
Français	17,2	18,9	19,5	20,6	20,8	20,4	22,7	23,8	24,3	24,1	16,7	51,5	44,8	33,3	33,8
Italien	5,7	4,5	3,8	4,0	4,4	4,5	4,6	3,9	3,8	4,1					
Romanche	0,2														
Agroscope															
Allemand	62,4	62,8	64,9	62,5	61,5	72,5	71,6	73,7	70,1	69,4	90,0	85,7	100,0	50,0	63,2
Français	35,0	34,8	32,7	34,9	36,0	24,4	24,5	22,6	25,9	26,2	10,0	14,3		50,0	36,8
Italien	2,5	2,4	2,4	2,5	2,5	3,1	3,9	3,7	4,0	4,4					
Romanche															
OFAE															
Allemand	91,2	93,5	92,4	93,8	91,8	90,9	98,4	100,0	98,7	94,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Français	5,4	3,9	4,9	3,4	5,6	4,9	1,6		1,3	5,3					
Italien	3,4	2,6	2,7	2,7	2,7	4,1									
Romanche															
OFL															
Allemand	75,9	80,3	80,7	80,0	80,1	81,8	86,7	86,7	86,4	86,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Français	20,3	19,7	19,3	20,0	19,9	12,8	13,3	13,3	13,6	14,0					
Italien	3,8					5,3									
Romanche															

Département/ Office	Classes de salaire 1 à 38					Classes de salaire 24 à 38					Classes de salaire 30 à 38				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
COMCO															
Allemand	78,6	81,4	79,1	79,5	79,4	80,6	80,6	78,7	78,5	78,0	80,0	79,3	80,0	80,0	80,0
Français	15,1	14,0	16,3	16,2	16,4	14,8	13,6	15,5	15,8	16,4	20,0	20,7	20,0	20,0	20,0
Italien	6,3	4,7	4,6	4,3	4,2	4,6	5,8	5,8	5,7	5,7					
Romanche															
CIVI															
Allemand	78,7	77,5	77,3	75,9	77,5	93,5	87,2	87,4	86,4	86,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Français	16,2	16,7	16,4	16,9	15,8	6,5	12,8	12,6	13,6	13,3					
Italien	4,8	4,4	4,9	5,7	5,2										
Romanche	0,2	1,4	1,4	1,4	1,5										
SAS															
Allemand	69,2	67,2	65,3	66,2	68,7	69,9	70,6	66,9	66,8	67,7					
Français	26,1	30,3	32,2	29,4	26,6	26,9	29,4	33,1	30,2	29,1					
Italien	4,7	2,5	2,5	4,4	4,6	3,2			3,1	3,2					
Romanche															
SEFRI															
Allemand	70,7	72,8	71,2	71,8	73,1	67,0	69,8	67,6	69,5	71,6	63,6	67,8	75,0	77,8	87,5
Français	21,6	21,8	23,5	22,4	20,9	23,8	23,2	25,1	22,9	20,9	18,2	13,2	12,5	11,1	
Italien	7,7	5,4	5,3	5,9	6,0	9,2	7,0	7,2	7,5	7,5	18,2	19,0	12,5	11,1	12,5
Romanche															
CTI															
Allemand	88,8					86,0					100,0				
Français	6,1					13,0									
Italien	2,8					1,0									
Romanche	2,4														
ISCeco															
Allemand	90,9	90,3	89,7	89,9	90,8	79,9	81,1	78,7	79,9	78,6					
Français	7,3	6,9	7,1	7,1	6,1	20,1	18,9	21,3	20,1	21,4					
Italien	1,8	2,8	3,3	3,0	3,1										
Romanche															
Total DETEC															
Allemand	75,3	75,7	75,6	74,9	74,7	74,6	74,8	74,8	74,0	73,6	77,9	78,3	79,2	81,2	79,6
Français	18,3	18,4	18,6	19,1	19,2	19,8	19,9	19,9	20,6	20,8	16,6	17,1	16,4	13,2	14,4
Italien	6,0	5,4	5,3	5,5	5,6	5,0	4,6	4,7	4,8	5,0	5,5	3,7	2,9	2,9	3,0
Romanche	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,6	0,6	0,7	0,6	0,5		0,9	1,5	2,7	3,0
SG-DETEC															
Allemand	75,4	74,8	78,8	78,2	77,7	76,1	76,1	81,8	82,9	80,1	76,9	75,8	80,0	84,6	82,0
Français	14,1	13,8	9,7	10,1	10,8	16,4	15,9	9,4	9,4	12,3	23,1	24,2	20,0	9,0	9,0
Italien	9,7	10,2	10,3	10,6	10,4	6,0	6,0	6,6	5,8	5,7					
Romanche	0,8	1,1	1,1	1,1	1,0	1,5	2,0	2,2	1,9	1,9				6,4	9,0
OFT															
Allemand	74,2	74,0	74,4	74,2	74,5	72,4	71,7	71,8	71,5	72,4	76,6	75,0	76,5	77,8	77,8
Français	20,6	22,3	22,5	22,0	21,8	22,6	24,5	24,8	24,2	23,5	23,4	25,0	23,5	22,2	22,2
Italien	4,3	2,5	2,0	2,7	2,6	4,0	2,3	2,1	3,0	2,9					
Romanche	0,8	1,2	1,0	1,0	1,0	1,1	1,5	1,3	1,3	1,2					
OFAC															
Allemand	83,5	85,4	84,2	83,2	82,8	81,5	84,0	83,6	82,0	81,1	66,7	72,2	83,3	83,1	79,3
Français	12,2	11,4	12,5	13,3	13,6	13,5	12,0	12,8	14,0	14,8	16,7	16,7	16,7	16,9	20,7
Italien	4,2	2,8	2,6	2,9	3,1	5,0	3,7	3,1	3,4	3,7	16,7	11,1			
Romanche	0,1	0,5	0,6	0,6	0,5		0,2	0,6	0,6	0,4					

Département/ Office	Classes de salaire 1 à 38					Classes de salaire 24 à 38					Classes de salaire 30 à 38				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
OFEN															
Allemand	81,2	80,8	79,9	78,7	77,7	78,5	77,9	77,2	74,4	72,9	83,3	83,3	83,3	82,9	83,3
Français	14,7	15,0	15,7	17,3	18,0	17,3	17,0	17,0	20,1	21,1	16,7	16,7	16,7	17,1	16,7
Italien	3,3	3,8	4,0	3,6	4,0	3,2	4,6	5,3	5,0	5,5					
Romanche	0,7	0,4	0,4	0,4	0,4	1,0	0,5	0,5	0,5	0,5					
OFROU															
Allemand	72,5	72,2	72,7	72,3	71,5	72,2	72,1	71,9	71,4	70,0	63,6	63,6	62,8	60,2	56,4
Français	17,3	17,7	17,7	18,0	18,5	19,5	19,6	19,5	19,9	20,9	18,2	18,2	17,4	18,6	23,1
Italien	10,1	10,1	9,6	9,8	10,0	8,2	8,4	8,5	8,7	9,2	18,2	18,2	19,8	21,2	20,5
Romanche	0,1														
OFCOM															
Allemand	63,8	63,8	62,5	61,7	62,5	66,4	65,1	63,6	63,1	63,4	62,5	70,6	66,7	61,9	63,8
Français	30,8	31,0	31,9	33,0	32,0	30,2	31,3	32,4	33,5	33,0	20,8	17,6	16,7	19,0	18,8
Italien	5,5	5,0	5,2	4,9	5,1	3,5	3,2	3,3	2,7	2,9	16,7				
Romanche		0,2	0,4	0,4	0,4		0,4	0,7	0,7	0,7		11,8	16,7	19,0	17,4
OFEV															
Allemand	77,2	78,0	77,9	76,5	76,4	76,1	76,6	76,7	75,7	75,6	89,4	87,7	86,8	93,2	93,4
Français	17,6	17,4	17,4	18,5	18,7	19,3	19,2	19,1	20,1	20,2	10,6	12,3	13,2	6,8	6,6
Italien	4,9	4,2	4,4	4,7	4,6	4,1	3,8	3,7	4,0	4,0					
Romanche	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,5	0,5	0,4	0,2	0,2					
ARE															
Allemand	71,0	72,5	72,1	73,9	75,3	68,9	70,0	70,5	71,6	72,6	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Français	18,6	17,5	18,3	16,4	15,5	19,0	18,7	18,7	17,8	17,5					
Italien	7,0	6,5	6,0	6,9	6,8	9,1	8,2	7,7	8,6	8,3					
Romanche	3,5	3,6	3,6	2,8	2,4	3,0	3,1	3,1	2,1	1,5					
SESE															
Allemand	79,2	79,2	79,5	78,8	76,4	81,4	82,5	82,9	83,3	84,6					
Français	20,8	20,8	20,5	21,2	21,2	18,6	17,5	17,1	16,7	12,2					
Italien					2,5					3,2					
Romanche															
RegInfra															
Allemand	78,2	80,0	80,9	79,0	80,5	78,6	80,6	82,5	81,4	82,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Français	16,7	14,9	14,2	16,3	14,7	16,8	15,1	13,3	14,6	13,2					
Italien	5,1	5,0	5,0	4,7	4,8	4,5	4,4	4,2	4,0	4,1					
Romanche															
Administration fédérale															
Allemand	71,0	70,9	70,9	70,4	70,1	73,4	73,5	73,5	72,9	72,7	72,9	72,2	71,6	70,6	70,5
Français	21,7	22,1	21,9	22,4	22,7	21,0	21,2	20,9	21,5	21,6	21,6	22,7	22,6	23,1	22,9
Italien	7,0	6,6	6,6	6,6	6,7	5,2	4,9	5,1	5,1	5,2	4,6	4,1	4,4	4,7	5,0
Romanche	0,3	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,9	1,1	1,4	1,5	1,5

Annexe 2: Services du Parlement

Compte tenu de l'art. 4, al. 6, de l'ordonnance-cadre LPers et de l'arrangement concernant le rapport sur la gestion du personnel, le Conseil fédéral présente dans son rapport des informations relatives au personnel des Services du Parlement.

Selon l'art. 3, al. 1, let. b, LPers, l'Assemblée fédérale est l'employeur en ce qui concerne les Services du Parlement. En conséquence, les valeurs cibles fixées par le Conseil fédéral ne s'appliquent pas à ceux-ci. Lorsque cela est possible et judicieux, les chiffres clés sont comparés aux valeurs cibles applicables à l'administration fédérale. Dans de nombreux cas, la quantité des données ne suffirait pas pour tirer des conclusions pertinentes ou pour garantir la protection des données. De telles informations ne figurent donc pas dans le présent rapport.

1. Salaire brut

Année	2017	2018	2019	2020	2021
Salaire moyen (fr.)	138 345	139 130	139 059	140 847	140 121

2. Évaluations du personnel

Échelons d'évaluation	1	2	3	4
Résultats (%)	0,4 (0,0)	1,5 (1,5)	85,7 (85,6)	12,5 (12,9)

3. Primes et allocations

Catégorie / paiements ⁸	Nombre	Total (fr.)	Moyenne (fr.)
Prime de prestations	45 (60)	150 364 (170 754)	3341 (2846)
Prime de fonction	22 (25)	37 699 (35 241)	1714 (1410)

4. Âge

Année	2017	2018	2019	2020	2021
Âge moyen	46,3	46,3	46,2	46,7	46,8

5. Répartition selon le sexe

Année	2017	2018	2019	2020	2021	Valeurs cibles pour l'AF en %
Femmes en %	54,3	54,5	53,6	53,9	54,7	46,0–50,0
Hommes en %	45,7	45,5	46,4	46,1	45,3	50,0–54,0

⁸ L'absence de données signifie qu'il n'y a que peu ou pas de paiements (protection des données).

Proportion de femmes / année	2017	2018	2019	2020	2021	Valeurs cibles pour l'AF en %
Cl. 24 à 29 en %	40,1	42,1	43,5	43,9	47,6	36,0–43,0
Cl. 30 à 38 en %	27,3	27,5	30,8	30,8	30,0	27,0–32,0

6. Répartition des communautés linguistiques

Année	2017	2018	2019	2020	2021	Valeurs cibles pour l'AF en %
Allemand en %	69,3	71,1	71,5	70,6	70,5	68,5–70,5
Français en %	24,7	24,7	24,4	25,6	25,9	21,5–23,5
Italien en %	5,2	3,5	3,3	3,0	2,9	6,5–8,5
Romanche en %	0,7	0,7	0,8	0,7	0,7	0,5–1,0

7. Temps partiel

Année	2017	2018	2019	2020	2021
Femmes en %	76,1	76,6	75,1	74,8	73,0
Hommes en %	42,8	45,3	44,9	46,0	46,2
Ø pour les deux sexes en %	60,9	62,4	61,1	61,6	60,9

8. Apprentis et stagiaires des hautes écoles

Année	2017	2018	2019	2020	2021	Valeurs cibles pour l'AF en %
Apprentis en %	3,2	2,4	2,2	1,7	1,8	4,0–5,0
Stagiaires des hautes écoles en %	3,9	3,7	4,0	3,4	3,3	2,0–2,5

9. Rotation

Année	2017	2018	2019	2020	2021
Rotation brute en %	7,6	10,1	6,5	7,1	7,3
Rotation nette en %	2,9	5,4	3,3	3,5	4,2

Annexe 3: Tribunaux fédéraux et Ministère public de la Confédération

Compte tenu de l'art. 4, al. 6, de l'ordonnance-cadre LPers et de l'arrangement concernant le rapport sur la gestion du personnel, le Conseil fédéral présente dans son rapport des informations relatives au personnel des tribunaux fédéraux.

En ce qui concerne les tribunaux fédéraux, les employeurs suivants sont pris en compte: le Tribunal fédéral (TF, art. 3, al. 1, let. e, LPers) et, en vertu de l'art. 3, al. 2, LPers et des lois pertinentes, le Tribunal pénal fédéral (TPF), le Tribunal administratif fédéral (TAF) et le Tribunal fédéral des brevets. Les chiffres clés comprennent également les données concernant le Ministère public de la Confédération (MPC) et ses autorités de surveillance (AS-MPC, art. 3, al. 1, let. f et g, LPers). Pour ces employeurs, les données sont résumées et les chiffres sont présentés sous la forme de moyennes. Les juges du Tribunal fédéral ne sont pas compris dans les chiffres.

Les tribunaux fédéraux et le Ministère public de la Confédération ne sont pas, en tant qu'employeurs, soumis aux valeurs cibles et aux indicateurs fixés par le Conseil fédéral. Lorsque cela est possible et judicieux, leurs données sont comparées aux valeurs cibles applicables à l'administration fédérale. Dans de nombreux cas, la quantité des données ne suffirait pas pour tirer des conclusions pertinentes ou pour garantir la protection des données. De telles informations ne figurent donc pas dans le présent rapport.

1. Salaire brut

Année	2017	2018	2019	2020	2021
Salaire moyen (fr.)	144 840	144 654	146 063	147 477	146 358

2. Évaluations du personnel

La plupart des employeurs utilisent un système d'évaluation à quatre échelons, par analogie avec ce que prévoit l'art. 17 OPers. La quantité de données concernant l'AS-MPC étant trop faible, ces données ne sont pas présentées.

Le Tribunal fédéral désigne les quatre échelons par des lettres et il formule les exigences un peu différemment. Par conséquent, les résultats le concernant sont présentés séparément.

Échelons d'évaluation Tribunal fédéral	C Insuffisant	B Suffisant	A Bien	A+ Très bien
Résultats (%)	0,0 (0,3)	4,2 (4,3)	77,1 (76,9)	18,7 (18,5)

Le système d'évaluation du Ministère public de la Confédération comprend trois échelons.

Échelons d'évaluation au MPC	1 Insuffisant	2 Bien	3 Excellent
Résultats (%)	0,0 (1,3)	92,1 (89,3)	7,9 (9,4)

Les chiffres des autres tribunaux correspondent à la moyenne des résultats concernant le Tribunal pénal fédéral, le Tribunal administratif fédéral et le Tribunal fédéral des brevets.

Échelons d'évaluation dans les autres tribunaux	1	2	3	4
Résultats (%)	0,5 (0,5)	6,7 (3,1)	63,0 (70,2)	29,8 (26,2)

3. Primes et allocations

Catégorie / paiements ⁹	Nombre	Total (fr.)	Moyenne (fr.)
Prime de prestations	292 (431)	609 146 (864 144)	2086 (2005)
Prime de fonction	39 (36)	185 824 (170 258)	4765 (4729)
Allocation spéciales	7 (5)	28 627 (19 706)	4090 (3941)
Allocation liée au marché de l'emploi	3 (3)	14 732 (16 165)	4911 (5388)

4. Âge

Année	2017	2018	2019	2020	2021
Âge moyen	44,1	44,0	44,1	44,3	44,1

5. Répartition selon le sexe

Année	2017	2018	2019	2020	2021	Valeurs cibles pour l'AF en %
Femmes en %	56,5	56,8	57,8	58,0	58,2	46,0–50,0
Hommes en %	43,5	43,2	42,2	42,0	41,8	50,0–54,0

Proportion de femmes / année	2017	2018	2019	2020	2021	Valeurs cibles pour l'AF en %
Cl. 24 à 29 en %	51,2	51,8	51,8	50,8	50,9	36,0–43,0
Cl. 30 à 38 en %	32,0	32,9	35,3	37,5	39,0	27,0–32,0

6. Répartition des communautés linguistiques

Année	2017	2018	2019	2020	2021	Valeurs cibles pour l'AF en %
Allemand en %	60,4	60,2	60,0	60,5	58,4	68,5–70,5
Français en %	30,0	30,5	27,8	27,1	28,8	21,5–23,5
Italien en %	9,5	9,1	11,8	11,9	12,2	6,5–8,5
Romanche en %	0,1	0,3	0,4	0,4	0,6	0,5–1,0

⁹ L'absence de données signifie qu'il n'y a que peu ou pas de paiements (protection des données).

7. Temps partiel

Année	2017	2018	2019	2020	2021
Femmes en %	51,1	49,4	50,2	51,5	51,8
Hommes en %	24,4	26,3	29,6	30,0	29,1
Ø pour les deux sexes en %	39,4	39,4	41,5	42,5	42,3

8. Apprentis et stagiaires des hautes écoles

Année	2017	2018	2019	2020	2021	Valeurs cibles pour l'AF en %
Apprentis en %	0,7	0,6	0,5	0,7	0,7	4,0–5,0
Stagiaires des hautes écoles en %	2,6	2,5	2,8	2,9	2,8	2,0–2,5

9. Rotation

Année	2017	2018	2019	2020	2021
Rotation brute en %	10,1	11,2	9,6	9,3	10,3
Rotation nette en %	6,2	6,1	5,4	6,1	6,8



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Office fédéral du personnel OFPER