



Gestion du personnel de l'administration fédérale: adoption du rapport 2023

Berne, 01.03.2024 - Le rapport sur la gestion du personnel permet au Conseil fédéral de communiquer chaque année des informations sur l'évolution de ce domaine au sein de l'administration fédérale. Le Conseil fédéral a adopté le rapport pour l'année 2023 lors de sa séance du 1er mars 2024.

Le Conseil fédéral a adopté le rapport sur la gestion du personnel pour l'année 2023 et l'a transmis aux Commissions de gestion et aux Commissions des finances des Chambres fédérales. Afin de mesurer les progrès réalisés dans la mise en œuvre 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, il a décidé de se concentrer durant la législature 2020-2023 sur les valeurs cibles concernant cinq domaines importants de la politique du personnel, à savoir la répartition selon le sexe, la représentation des communautés linguistiques, la proportion de personnes handicapées, la proportion d'apprentis et la proportion de stagiaires des hautes écoles. Définies sous la forme de fourchettes, les valeurs cibles devaient être atteintes à la fin de l'année 2023.

À la fin de la législature 2020-2023, les résultats sont globalement positifs, puisque 7 des 9 valeurs cibles stratégiques ont été atteintes à la fin de 2023. Il s'agit de la proportion de femmes dans les classes de salaire 24 à 29 et 30 à 38, de la proportion de femmes au sein du Corps des gardes-frontière, de la représentation des communautés linguistiques, de la proportion d'apprentis, de la proportion de stagiaires des hautes écoles et de la proportion de personnes handicapées. Les valeurs cibles définies pour la répartition selon le sexe et la proportion de femmes dans le domaine de la Défense n'ont de nouveau pas été atteintes. Dans ces deux domaines, les chiffres ont néanmoins augmenté de manière continue sur l'ensemble de la période considérée.

Le Conseil fédéral déterminera les valeurs cibles stratégiques pour la législature 2024-2027 probablement durant le deuxième trimestre 2024. Celles-ci entreront en vigueur avec effet rétroactif au 1er janvier 2024.

Adresse pour l'envoi de questions

Anand Jagtap, responsable du secteur État-major, marketing et communication, Of-fice fédéral du personnel (OFPER)
Tél. +41 58 462 62 56, anand.jagtap@epa.admin.ch

Documents

 [Rapport sur la gestion du personnel 2023 \(PDF, 1 MB\)](#)

 [Valeurs cibles stratégiques applicables à la gestion du personnel de l'administration fédérale pour les années 2020 à 2023 \(PDF, 133 kB\)](#)

Auteur

Conseil fédéral

<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil.html>

Département fédéral des finances

<http://www.dff.admin.ch>

<https://www.admin.ch/content/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-100254.html>

Rapport sur la gestion du personnel 2023

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 2023

Mars 2024



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	5
2.1 Rétrospective générale	5
2.2 Priorités en matière de politique du personnel	6
2.3 Modifications de la législation sur le personnel	7
3. Données de base	8
3.1 Âge	9
3.2 Sexes	9
3.3 Langues.....	12
3.4 Apprentis et stagiaires des hautes écoles	14
3.5 Intégration professionnelle de personnes handicapées	15
3.6 Travail à temps partiel	16
3.7 Activités accessoires	16
4. Recrutements et rotation	17
4.1 Recrutements	18
4.2 Proportion d'apprentis et de stagiaires des hautes écoles restant au service de l'administration fédérale au terme de leur formation.....	19
4.3 Rotation	20
5. Coûts du personnel	21
5.1 Rémunération	22
5.2 Primes et allocations	22
5.3 Indemnités de départ.....	23
5.4 Taux de couverture de PUBLICA et fourchette des cotisations	23
6. Santé.....	24
6.1 Jours d'absence pour cause de maladie	25
6.2 Accidents.....	26
7. Conduite et situation professionnelle.....	27
7.1 Conduite du personnel	28
7.2 Évaluations du personnel.....	28
7.3 Satisfaction au travail	29
8. Perspectives en matière de politique du personnel	30
Annexe 1 : Représentation des communautés linguistiques au sein des unités administratives.....	31
Annexe 2 : Services du Parlement	41
Annexe 3 : Tribunaux fédéraux et Ministère public de la Confédération	43

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'accord du 18 mars 2022 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'exercice précédent. 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 2020–2023 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 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. Étant donné que l'exercice 2023 clôt la période de référence 2020–2023, le Conseil fédéral prend position quant au degré d'atteinte des valeurs cibles fixées en 2020 dans le cadre du présent rapport. Les valeurs cibles pour la législature 2024–2027 seront soumises au Conseil fédéral au cours du premier semestre 2024 et entreront en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024.

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.

2. Appréciation générale de la politique du personnel

2.1 Rétrospective générale

Valeurs cibles stratégiques : réalisation des objectifs à fin 2023

Le bilan est positif en ce qui concerne la réalisation des objectifs. En effet, sept des neuf valeurs cibles stratégiques étaient atteintes fin 2023 :

Valeur cible	Réalisation de l'objectif
Répartition globale selon le sexe	
Répartition selon le sexe dans le Groupement Défense	
Répartition selon le sexe au sein du Corps des gardes-frontière	
Proportion de femmes dans les classes de salaire 24 à 29	
Proportion de femmes dans les classes de salaire 30 à 38	
Représentation des communautés linguistiques	
Proportion de collaborateurs handicapés	
Proportion d'apprentis	
Proportion de stagiaires des hautes écoles	

En ce qui concerne la répartition globale selon le sexe et la proportion de femmes dans le Groupement Défense, il manquait 1,1 et 2,0 points de pourcentage pour que les valeurs cibles soient atteintes.

Travaux relatifs à une possible pénurie d'électricité durant l'hiver 2022–2023

L'Office fédéral du personnel (OFPER) a suivi l'évolution de la situation en lien avec une possible pénurie d'électricité du point de vue de l'employeur qu'est l'administration fédérale et a analysé ce que cela signifie concrètement pour la gestion du personnel et pour les collaborateurs. En collaboration avec l'Administration fédérale des finances (gestion de la continuité des activités) et l'Office fédéral des constructions et de la logistique (exploitation des sites), il a également élaboré des bases et des concepts de mise en œuvre et de droit du personnel à appliquer en cas de crise liée à une pénurie d'électricité.

Enquête 2023 auprès du personnel

Menée sous forme de sondages non exhaustifs au cours des deux années précédentes, l'enquête a été réalisée en automne 2023 auprès de tous les collaborateurs. La dernière enquête de cette ampleur, menée en 2020, avait eu lieu dans le contexte exceptionnel de la pandémie. Les résultats de l'enquête 2023 auprès du personnel sont légèrement moins bons que ceux de 2020. Les collaborateurs de l'administration fédérale sont cependant toujours globalement satisfaits de leur situation professionnelle. Une fois de plus, les résultats sont particulièrement réjouissants en ce qui concerne l'identification à l'employeur et l'engagement. En outre, les valeurs obtenues pour le travail mobile et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée se sont encore améliorées. Les personnes interrogées considèrent que des améliorations sont possibles en particulier pour les processus de travail et de décision, la conduite du personnel par la direction et la capacité d'adaptation de l'organisation. Dans l'ensemble, les résultats montrent que les mesures définies dans le cadre de la politique du personnel et dans la stratégie concernant le personnel portent leurs fruits et qu'elles doivent donc être maintenues, voire renforcées.

2.2 Priorités en matière de politique du personnel

SUPERB – Personnel (IT-RH)

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, les applications concernant la gestion du temps de travail et la gestion des frais ont été déployées dans toute l'administration fédérale. De plus, les centres de données ont été transférés de l'Union européenne vers la Suisse. Les prochaines étapes de déploiement auront lieu en 2024.

Initiative « Un monde du travail en constante évolution » : campagne à l'intention de l'administration fédérale

En 2023, l'OFPER a poursuivi la campagne de sensibilisation destinée aux collaborateurs de l'administration fédérale lancée en juin 2022 en accord avec les départements et la ChF dans le but d'encourager tous les collaborateurs à réfléchir activement aux changements sur leur lieu de travail (compétences, formation continue, nouveaux profils professionnels, formes de travail flexibles). Faisant appel à différents instruments pour aborder le thème des changements sur le lieu de travail, l'OFPER a créé, pour les collaborateurs, une plateforme d'information sur Intranet contenant non seulement de nombreuses informations pratiques sur l'évolution du monde du travail, mais aussi ses projets actuels et les projets d'autres offices transversaux, ainsi que des exemples concrets de projets de numérisation et de transformation menés dans toute l'administration fédérale. Durant l'exercice sous revue, les collaborateurs ont pu en outre prendre part à un test en ligne ludique proposé dans le cadre de la même campagne, pour évaluer à quel point ils sont bien préparés pour le monde du travail de demain. La campagne s'est achevée début 2024 par une visite virtuelle des nouveaux environnements de travail conformes à la norme multispace de l'administration fédérale.

Stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale 2024–2027

Le Conseil fédéral a adopté la stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale 2024–2027 le 8 décembre 2023. La nouvelle stratégie concernant le personnel s'articule principalement autour des effets du changement démographique dans un environnement de travail numérique. Ses priorités sont les suivantes : attirer et retenir les collaboratrices et collaborateurs, assurer la relève et offrir des perspectives, maintenir et transférer les connaissances ainsi qu'encourager l'innovation et profiter du numérique. Elles s'appuient sur l'actuelle politique du personnel et donnent une orientation ciblée à la législature 2024–2027.

Développement du Centre de formation de l'administration fédérale (CFAF)

La participation aux cours du CFAF s'est stabilisée au même niveau que l'exercice précédent. En raison d'un effet de rattrapage après la levée de l'obligation de se former à distance durant la pandémie, la part de cours donnés en présentiel par rapport aux cours donnés uniquement en ligne a continué d'augmenter en 2023. Outre les formats traditionnels en présentiel, les modules de formation en ligne se sont de plus en plus imposés, raison pour laquelle le CFAF a mis un accent particulier sur la poursuite du développement des modules d'auto-apprentissage numériques. La nouvelle bibliothèque d'apprentissage numérique destinée aux collaborateurs de l'administration fédérale rencontre un grand intérêt.

Référentiel de compétences de l'administration fédérale

Le référentiel de compétences de l'administration fédérale, qui comprend explicitement les compétences numériques depuis son remaniement en 2021, a été rendu accessible à tous les collaborateurs. Les instruments basés sur les compétences existants incluent maintenant PROFILO (établissement de descriptifs de postes) et le certificat numérique. Le référentiel est également utilisé comme un élément servant à définir des rôles clés en matière de gestion des crises.

Introduction de la nouvelle réforme de la formation commerciale initiale

En août 2023, environ 80 apprentis de la branche commerciale de formation et d'examen de l'administration fédérale ont commencé leur apprentissage conformément à la nouvelle ordonnance relative à la profession. Grâce à cette réforme, les apprentis acquièrent désormais davantage de compétences opérationnelles. Pour

la branche de l'administration fédérale, les bases ont été élaborées et les instruments de mise en œuvre, les cours interentreprises ainsi que les documents ont été adaptés en conséquence. Les formateurs ont été informés régulièrement des nouveautés et ont pu suivre des formations spécifiques afin de pouvoir accompagner les apprentis de manière sûre et compétente dans leur quotidien professionnel.

Optimisation 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.

Le Conseil fédéral a approuvé le concept de base le 25 octobre 2023 et suspendu l'élaboration du concept détaillé jusqu'à ce que les résultats de la comparaison entre les conditions d'engagement des secteurs public, parapublic et privé demandée dans des postulats (23.3087 et 23.3070) déposés par Philippe Bauer et Philippe Nantermod soient disponibles.

2.3 Modifications de la législation sur le personnel

Dans une révision de l'ordonnance du Département fédéral des finances (DFF) concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers ; RS 172.220.111.31), le DFF a adapté au renchérissement les indemnités pour frais de repas et de nuitées. Le montant des indemnités pour frais de repas avait été adapté la dernière fois le 1^{er} janvier 2009, celui des indemnités pour frais de nuitées, le 1^{er} janvier 2017. Par ailleurs, l'O-OPers précise désormais explicitement qu'un congé payé de maximum six jours ouvrables par an peut être accordé pour la formation des moniteurs et des cadres Jeunesse et Sport. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

L'OFPER a mis une modification de la LPers en consultation auprès des offices le 30 novembre 2023. Cette modification vise à instaurer une base légale applicable au profilage et au profilage à risque élevé. Les employeurs visés à l'art. 3 LPers doivent être en mesure de s'appuyer sur une base légale pour pouvoir continuer de traiter des données en vue d'établir un profil de la personnalité (par ex. dans le cadre du recrutement de personnel). La base légale actuelle applicable au traitement des profils de la personnalité dans la LPers a été abrogée lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la protection des données le 1^{er} septembre 2023. De plus, deux mandats du Conseil fédéral seront mis en œuvre dans le cadre de ce projet de révision : il s'agit d'une part de préparer une modification de loi visant à supprimer les contradictions de normes présumées avec la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (RS 831.40). D'autre part, il s'agit de vérifier si la LPers et la loi relative à PUBLICA doivent être révisées notamment en ce qui concerne le regroupement et la concentration de caisses de prévoyance, la fourchette des cotisations et l'introduction de la bi-primauté. Par ailleurs, les mesures disciplinaires « réduction du salaire » et « amende » seront levées en vue de l'abandon de l'enquête disciplinaire. Enfin, la révision propose des modifications ponctuelles afin de faire progresser la numérisation et d'accroître l'efficacité des employeurs visés à l'art. 3 LPers. Le message relatif à la modification de la LPers sera soumis au Conseil fédéral d'ici à la fin du premier semestre 2024.

3. Données de base



45,8 ans →

Âge moyen



44,9 % femmes ↑

55,1 % hommes ↓

Répartition selon le sexe



37,2 % cl. 24–29 ↑

27,2 % cl. 30–38 ↑

Proportion de femmes dans les classes de salaire supérieures



4,2 % apprentis ↓

2,3 % stagiaires des hautes écoles ↑

Proportion d'apprentis et stagiaires des hautes écoles



69,3 % allemand ↓

23,2 % français ↑

7,0 % italien ↑

0,5 % romanche →

Répartition des langues



28,8 % ↑

Travail à temps partiel

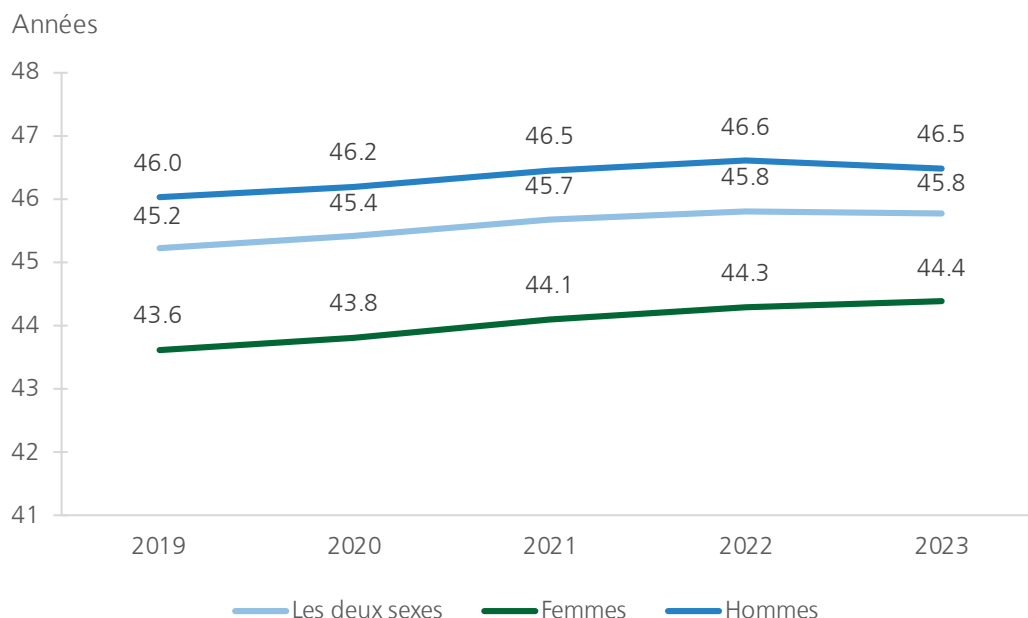


1,5 % ↑

Proportion de personnes handicapées

3.1 Âge

L'âge moyen des deux sexes reste stable par rapport à l'année précédente à 45,8 ans, après une augmentation continue ces dernières années. L'âge moyen des hommes a légèrement baissé pour la première fois depuis des années, durant l'exercice sous revue.



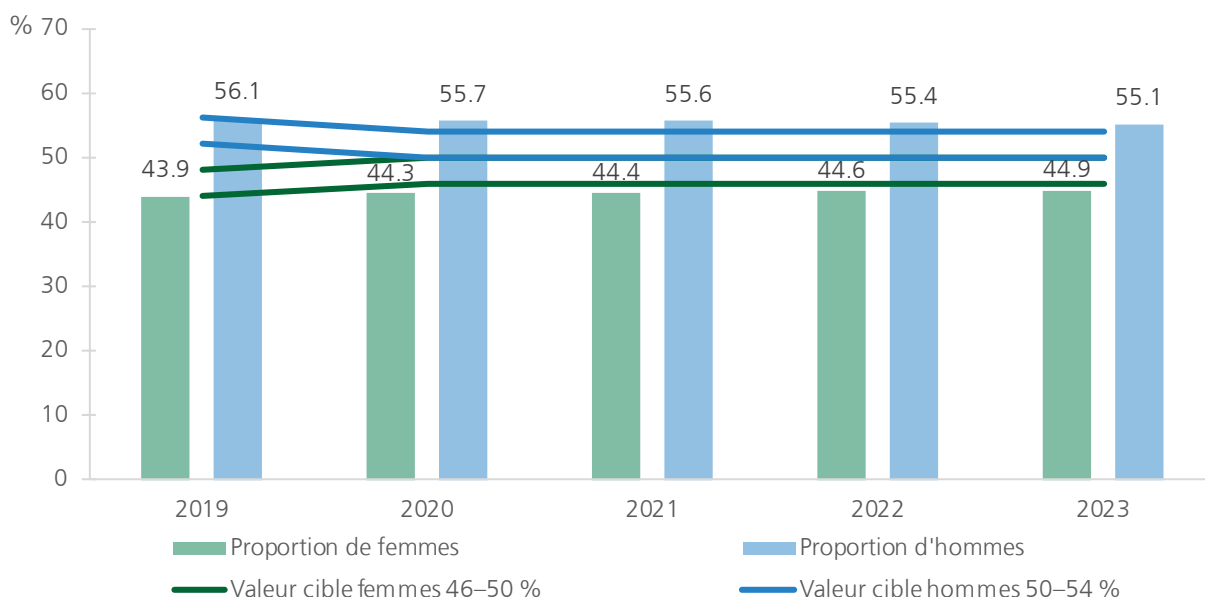
Graphique 1 : Âge moyen

3.2 Sexes

La proportion de femmes a une nouvelle fois connu une légère hausse par rapport à l'année précédente et une hausse totale de 1,0 point de pourcentage depuis l'année de référence 2019. Les proportions de femmes et d'hommes restent toutefois 1,1 point de pourcentage respectivement au-dessous et au-dessus des valeurs cibles.

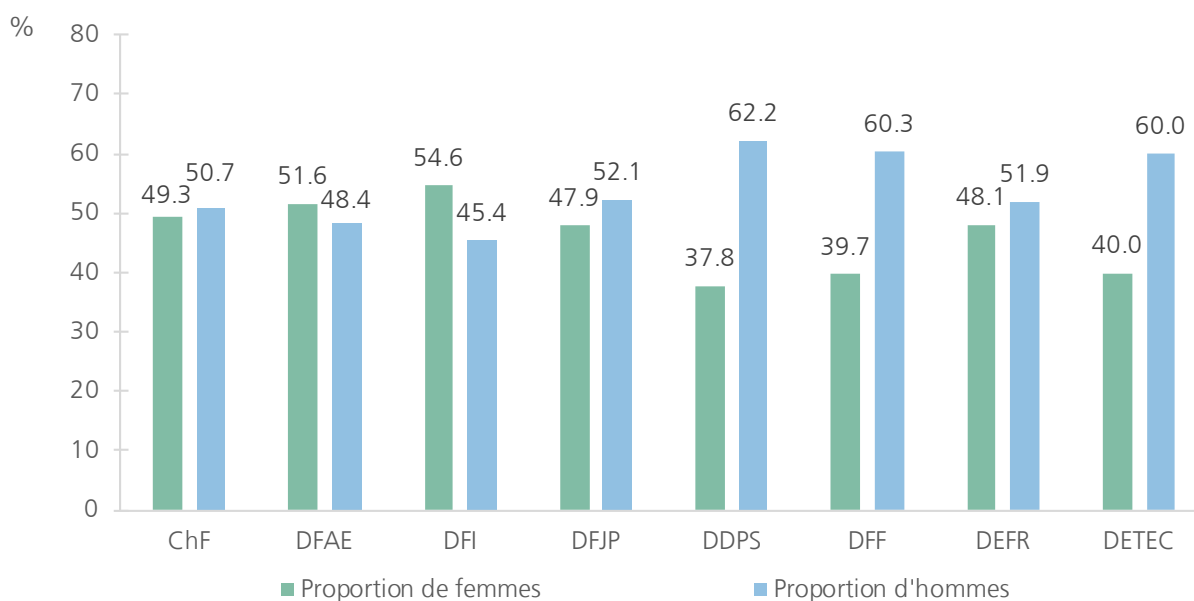
Le domaine de la Défense² du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) n'est pas pris en compte dans ces valeurs cibles. Étant donné que la Constitution ne prescrit le service militaire que pour les hommes et que la défense nationale est centralisée au sein de la Confédération, la Défense fait 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

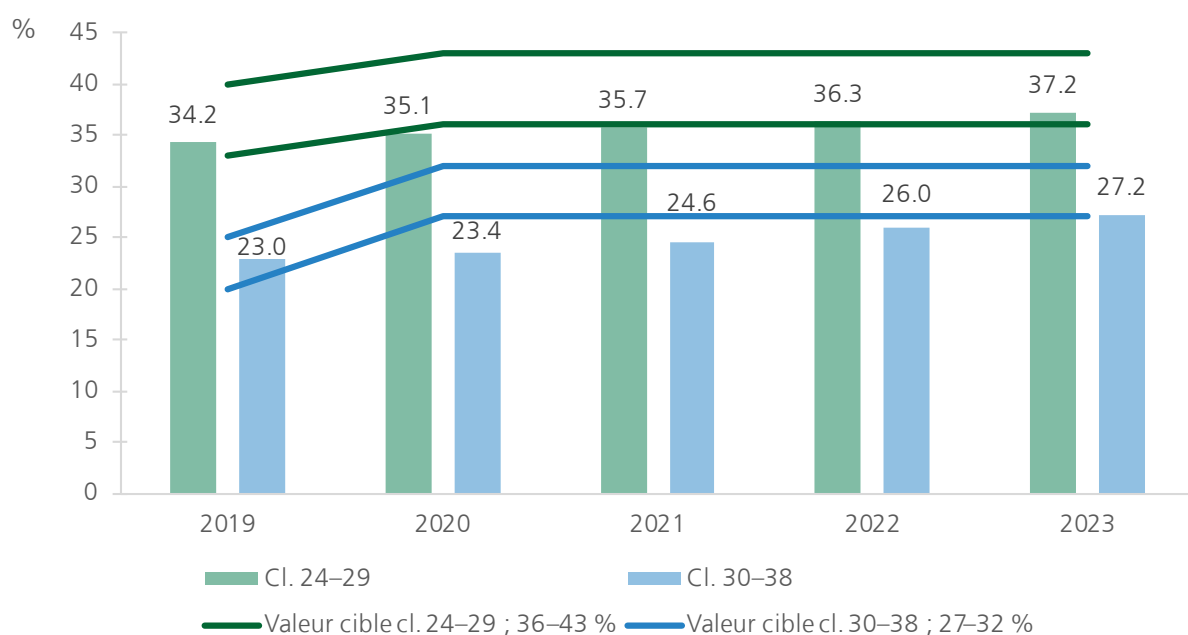
À la ChF, au Département fédéral des affaires étrangères (DFAE), au Département fédéral de l'intérieur (DFI), au Département fédéral de justice et police (DFJP) et au Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR), la proportion de femmes se situe dans la fourchette visée. Au DFAE et au DFI, cette proportion a même dépassé le haut de la fourchette visée (50 % de femmes). C'est au DDPS que la part de femmes est la plus basse mais leur nombre a tendance à augmenter. Ce département compte en effet de nombreux postes en lien avec la technique militaire, un domaine dans lequel ce sont encore majoritairement des hommes qui sont actifs.

Domaine / répartition	Part de chaque sexe en %	Valeur cible en %
Défense / militaires	Femmes : 14,0 (13,5) Hommes : 86,0 (86,5)	Femmes : 16,0–18,0 Hommes : 82,0–84,0
Corps des gardes-frontière	Femmes : 16,2 (15,8) Hommes : 83,8 (84,2)	

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

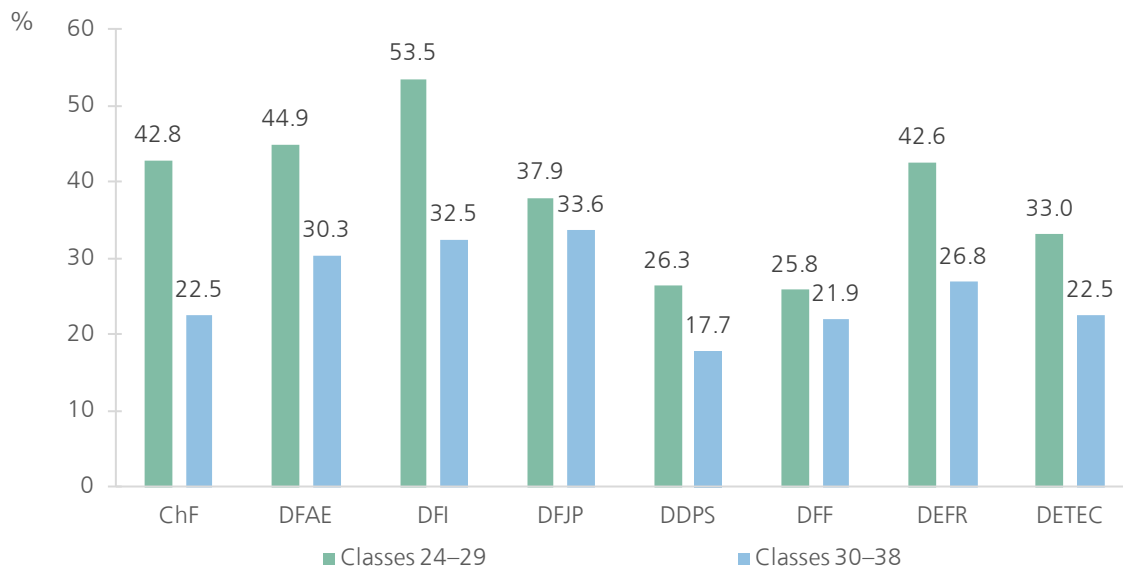
La proportion de femmes marque une légère hausse par rapport à l'exercice précédent, tant dans le domaine de la Défense que dans le Corps des gardes-frontière. Dans ce dernier, à la fin de la législature, la proportion de femmes se situait dans la fourchette visée. L'objectif a été manqué de 2,0 points de pourcentage dans le domaine de la Défense.

Au cours de l'exercice sous revue, les proportions de femmes dans les classes de salaire supérieures ont connu un accroissement significatif. Dans les classes de salaire 24 à 29, la proportion de femmes a continué de progresser dans la fourchette visée pour atteindre un nouveau record avec 37,2 pour cent. Grâce à une hausse de 1,2 point de pourcentage, la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs s'est également inscrite dans la fourchette visée.



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

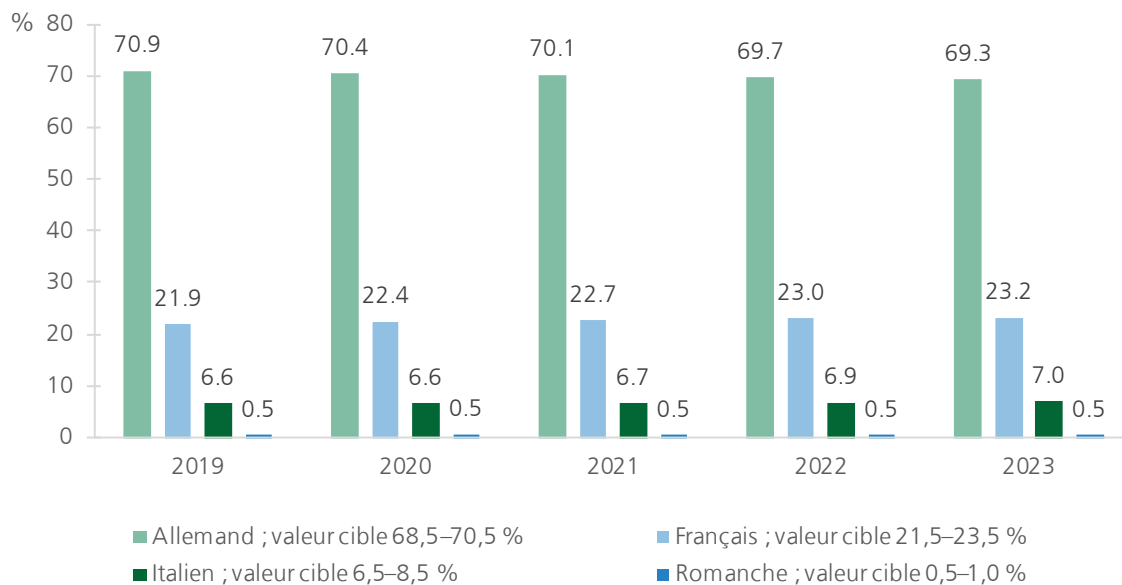
Trois départements (DFAE, DFI, DFJP) ont atteint ou dépassé les valeurs cibles définies pour la moyenne de l'administration fédérale dans les deux groupes de classes salariales. La ChF ainsi que le DEFR enregistrent des résultats dans la fourchette visée pour les classes de salaire 24 à 29.

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).

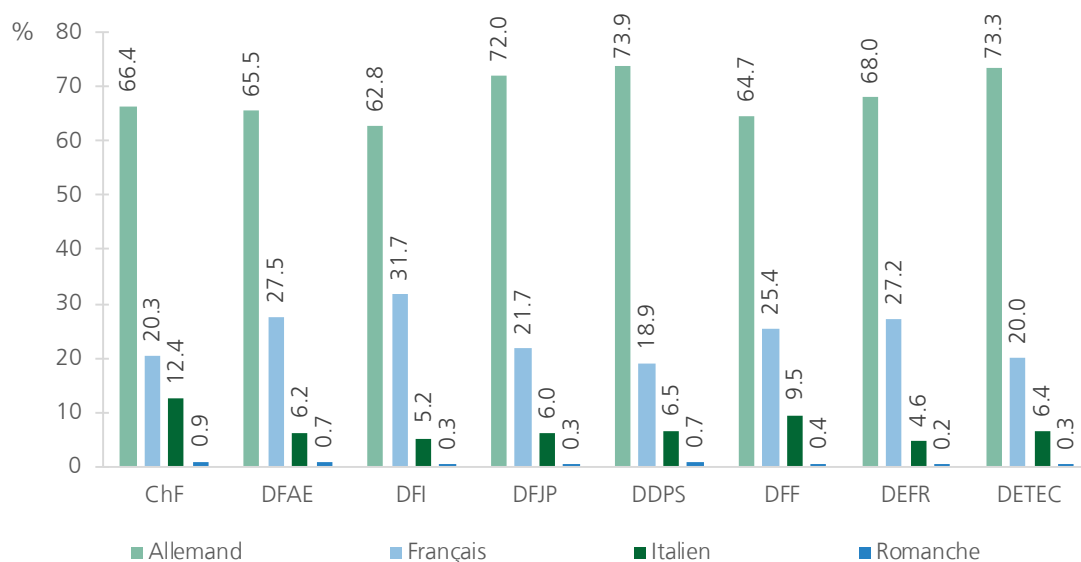
Pour des raisons de lisibilité, les fourchettes ne sont indiquées que dans la légende du graphique 6.

Les proportions des quatre langues nationales atteignent les valeurs cibles. Durant l'exercice sous revue, la proportion d'italophones a atteint 7 pour cent pour la première fois.



Graphique 6 : Représentation des communautés linguistiques

Le graphique 7 représente les communautés linguistiques dans les départements et à la ChF. Cette dernière 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), le DFF présente également un grand pourcentage de cette communauté linguistique. Le français est particulièrement bien représenté au DFI étant donné que l'Office fédéral de la statistique a son siège à Neuchâtel.



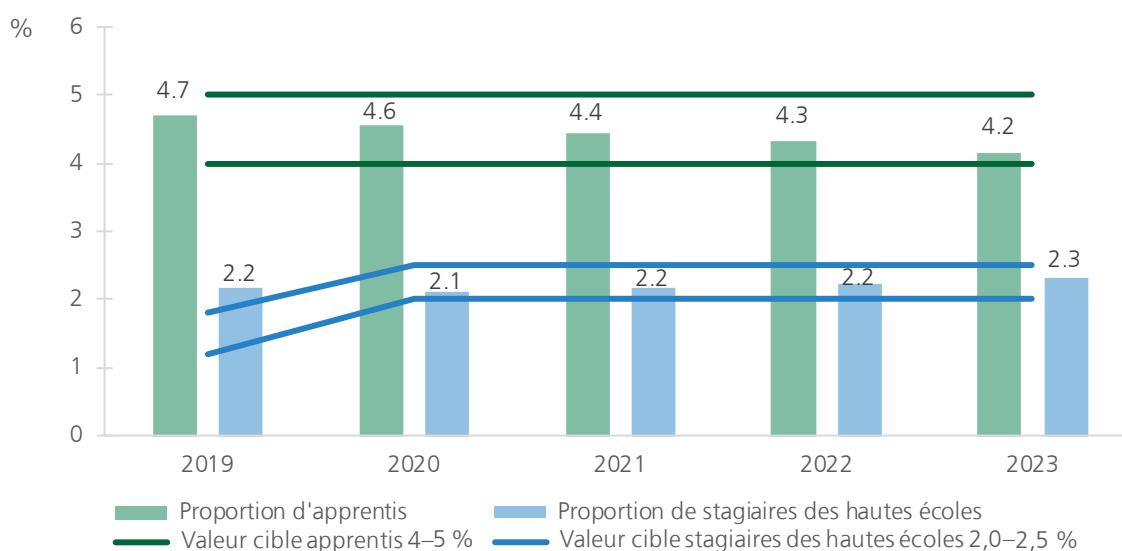
Graphique 7 : Représentation des communautés linguistiques par département

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

3.4 Apprentis et stagiaires des hautes écoles

En raison de la concurrence croissante dans le recrutement des apprentis, il est de plus en plus difficile de pourvoir les places de formation proposées. Cela se traduit par un recul léger mais continu de la proportion d'apprentis. La valeur cible reste cependant atteinte dans ce domaine. Les 4,2 pour cent correspondent à 1084,3 postes d'apprentissage (1102,2)³. Ces postes étaient occupés à raison de 63,7 pour cent (64,1 %) par des hommes et de 36,3 pour cent (35,9 %) par des femmes. Ils se répartissent entre 1013,2 (1026,5) apprentis avec contrat d'apprentissage et 71,1 (75,7) stagiaires effectuant une formation professionnelle initiale.

La proportion des stagiaires des hautes écoles a légèrement augmenté par rapport à l'exercice précédent et se situe toujours dans la fourchette visée. Les 625,5 (592,4) postes de stagiaire ont été occupés à 57,9 pour cent par des femmes et à 42,1 pour cent par des hommes (56,5 % ; 43,5 %).

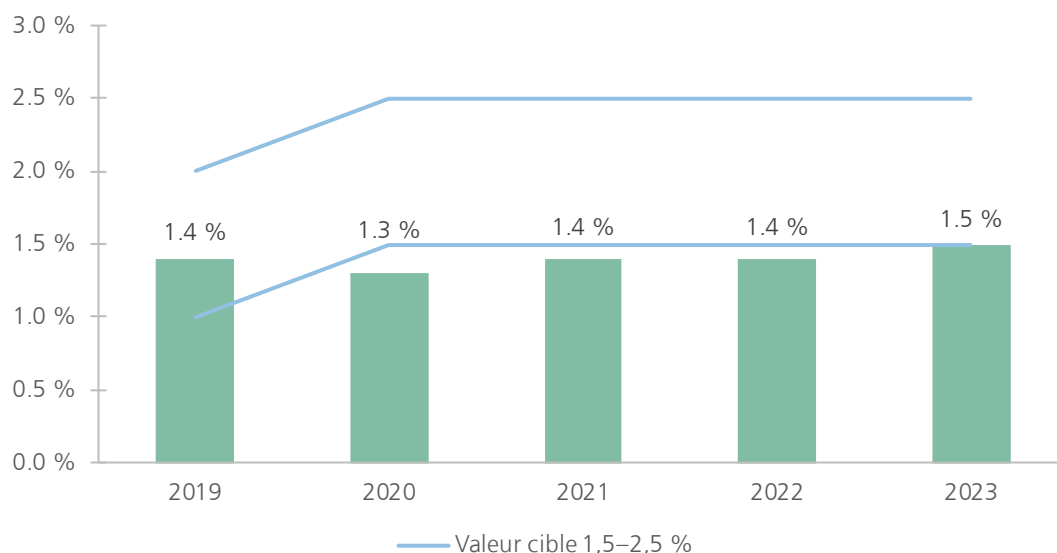


Graphique 8 : Proportion d'apprentis et de stagiaires des hautes écoles

³ 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 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.

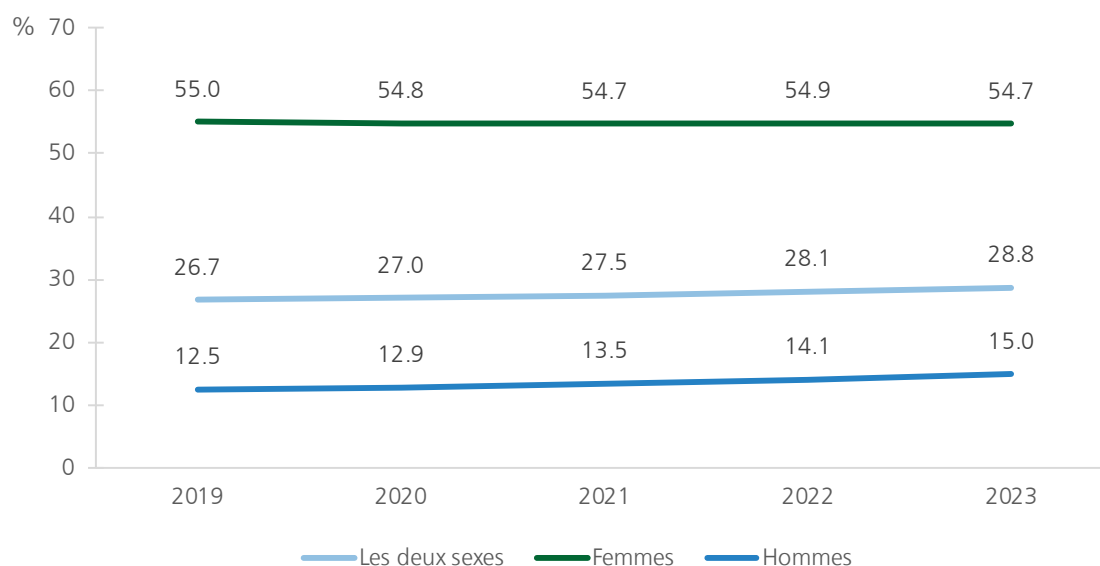


Graphique 9 : Proportion de personnes handicapées (selon les demandes de fonds d'encouragement)

Les unités administratives ont formulé des demandes de fonds d'encouragement pour 368 (337) 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. Le personnel local du DFAE n'est pas non plus pris en considération dans les chiffres. D'après les demandes de fonds d'encouragement, la proportion de personnes handicapées a légèrement augmenté par rapport à l'exercice précédent et a atteint la fourchette visée.

3.6 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, on observe une augmentation croissante de la proportion de collaborateurs à temps partiel. Au cours de l'exercice sous revue, cette proportion a augmenté plus fortement encore que les quatre années précédentes. Cela est imputable au plus grand nombre d'hommes à temps partiel.



Graphique 10 : Travail à temps partiel (taux d'occupation < 90 %)

3.7 Activités accessoires

En vertu de l'art. 91 de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération, 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, 2043 (1778) activités accessoires disposaient d'une autorisation.

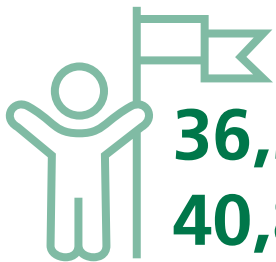
4. Recrutements et rotation



3677 internes ↑

3514 externes ↑

Recrutements



36,3 % apprentis ↑

40,8 % stagiaires des hautes écoles ↓

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



8,1 % brute ↑

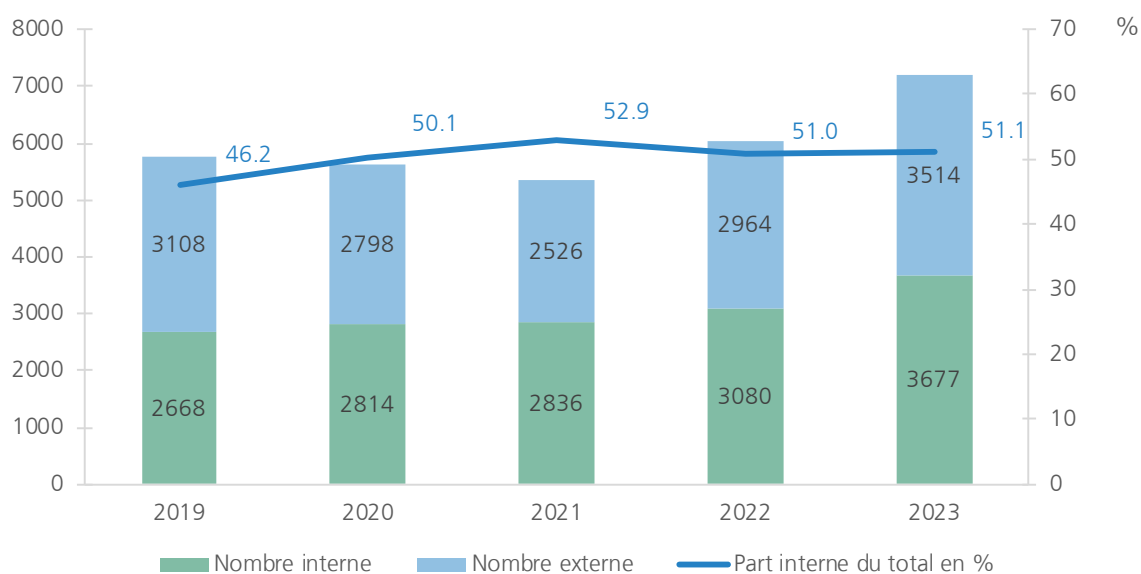
3,5 % nette →

Rotations

4.1 Recrutements

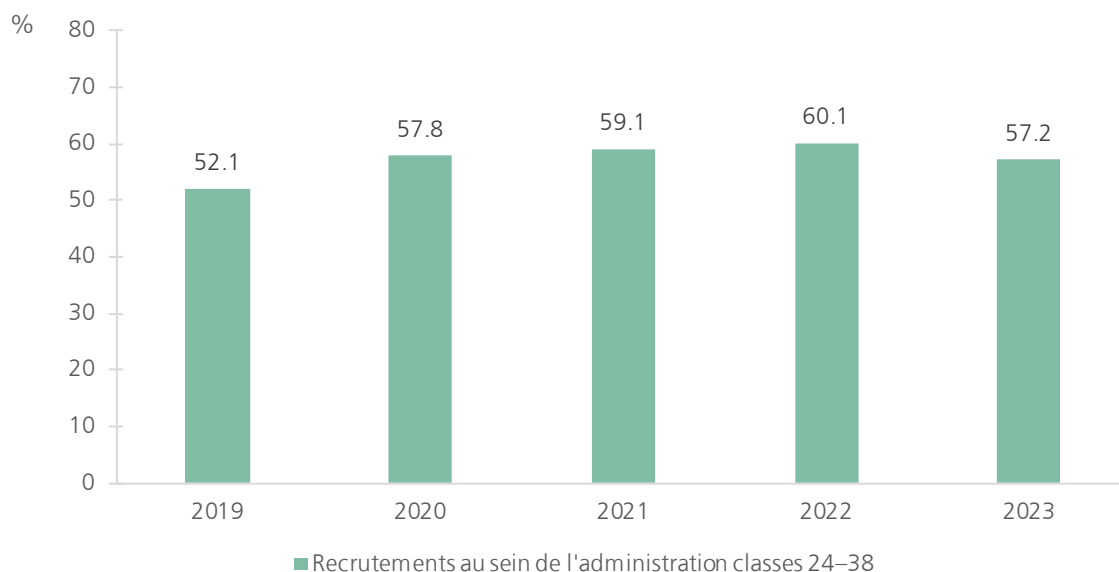
Les recrutements internes comprennent les engagements de collaborateurs provenant d'un autre département et les engagements de collaborateurs pour une nouvelle fonction au sein du même office. Outre les nouvelles embauches, les recrutements externes comprennent les réembauches, l'engagement d'apprentis à l'issue de leur formation ou stage au sein de la Confédération ainsi que l'engagement de stagiaires des hautes écoles.

Le nombre de recrutements est en hausse de 1147 par rapport à l'année précédente. Deux tiers des 597 recrutements internes supplémentaires reviennent à l'OFDF. Le développement de ce dernier entraîne des changements de fonction et de contrat liés au personnel (par ex. candidature au poste actuel), ce qui a entraîné une augmentation du nombre de recrutements internes. La hausse du nombre de recrutements peut également s'expliquer par l'accroissement de la rotation (cf. chap. 4.3) : davantage de départs supposent davantage de recrutements.



Graphique 11 : Recrutements

La statistique du recrutement interne des cadres (graphique 12) reprend tous les recrutements dans une des classes de salaire 24 à 38, même s'ils ont lieu à partir d'une classe inférieure. Le recrutement interne des cadres a diminué pour la première fois depuis quatre ans au cours de l'exercice sous revue.

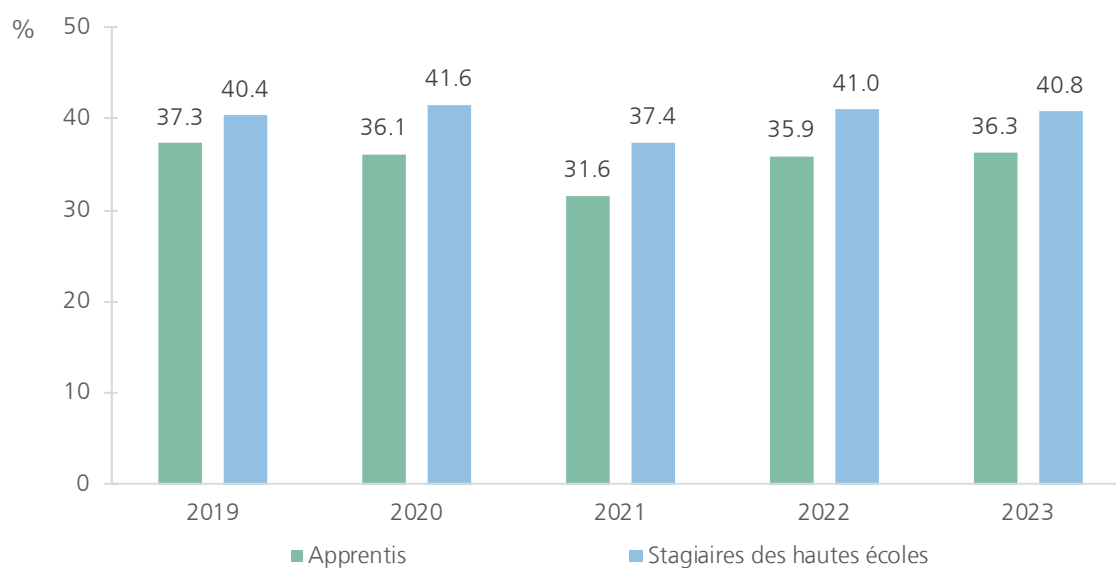


Graphique 12 : Recrutement interne des cadres

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 repourvoir 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 d'apprentis restant au service de l'administration fédérale au terme de leur formation a une nouvelle fois légèrement augmenté par rapport à l'année précédente, tandis que la proportion de stagiaires des hautes écoles a très légèrement baissé. Si ces proportions sont restées relativement stables ces dernières années, elles doivent augmenter à l'avenir afin de contrer les effets du manque de main-d'œuvre qualifiée et de l'évolution démographique, et d'assurer une relève qualifiée au sein de l'administration fédérale.



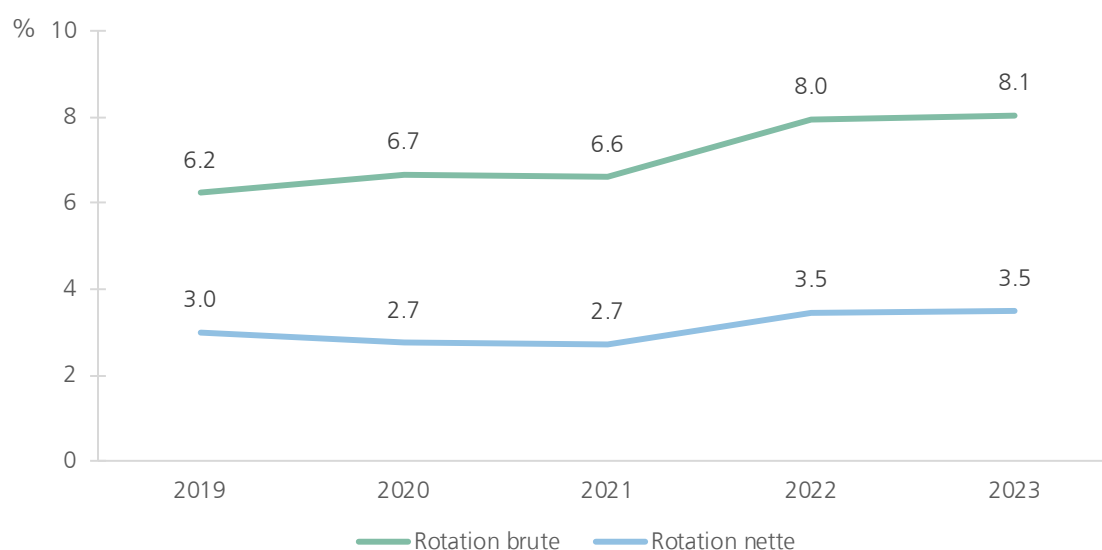
Graphique 13 : Proportion d'apprentis et de stagiaires des hautes écoles restant au service de l'administration fédérale au terme de leur formation

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 hausse de 0,1 point de pourcentage par rapport à l'année précédente, en raison notamment des départs à la retraite. La rotation nette correspond à celle de l'année précédente et continue de refléter l'évolution positive du marché du travail.



Graphique 14 : Rotations brute et nette

5. Coûts du personnel



129 583.- ↑

Salaire brut moyen



2111.- prime de prestations ↑

4233.- prime de fonction ↑

11 822.- allocation spéciale ↓

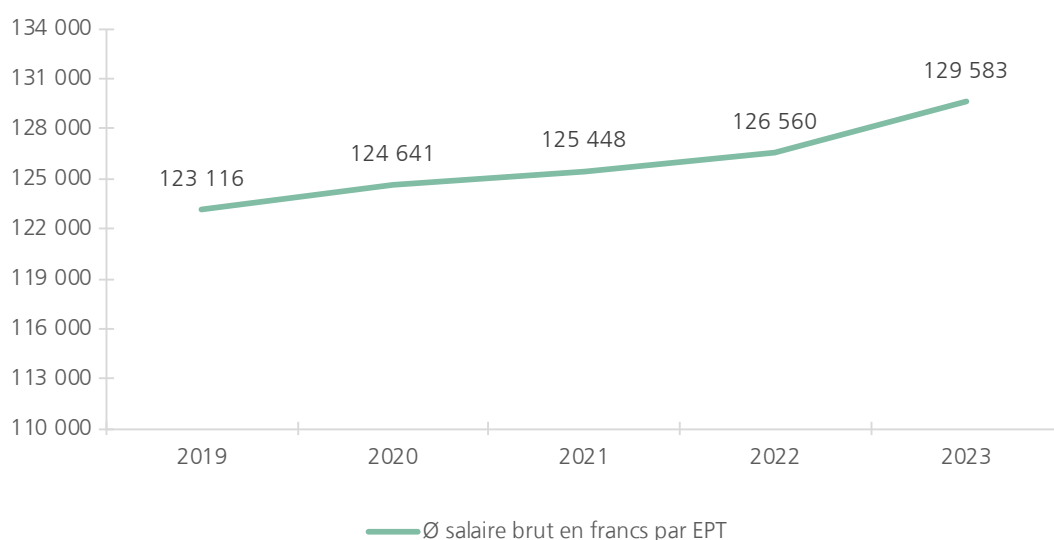
12 816.- allocation liée au marché de l'emploi ↓

Primes et allocations (moyenne en fr.)

5.1 Rémunération

Le salaire brut mentionné dans le graphique 15 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 moyen a augmenté de 2,4 pour cent, ce qui s'explique principalement par les mesures salariales prises en 2023. Cette année-là, une compensation du renchérissement de 2,5 pour cent a été accordée au personnel de la Confédération.



Graphique 15 : 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.

Catégories	Nombre	Total (fr.)	Moyenne (fr.)
Prime de prestations (art. 49 OPers)	9892 (9781)	20 886 768 (20 433 945)	2111 (2089)
Prime de fonction (art. 46 OPers)	812 (771)	3 436 924 (3 147 460)	4233 (4082)
Allocation spéciale (art. 48 OPers)	160 (161)	1 891 551 (1 921 192)	11 822 (11 933)
Allocation liée au marché de l'emploi (art. 50 OPers)	4 (7)	51 262 (110 478)	12 816 (15 783)

Tableau 2 : Primes et allocations

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, 26,4 pour cent (26,6 %) 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. L'allocation liée au marché de l'emploi permet d'attirer ou de fidéliser un personnel aux compétences reconnues.

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 2023, 21 (15) indemnités de départ ont été versées. Les coûts totaux se sont élevés à 1 998 005 francs (839 479 francs), soit une moyenne de 95 143 francs (55 965 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 2023, la caisse de pensions PUBLICA affichait un taux de couverture de 97,5 pour cent (95,5 %).

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. Dans l'administration fédérale, la part des cotisations patronales s'élevait, comme l'année précédente, à 13,5 pour cent en 2023.

6. Santé



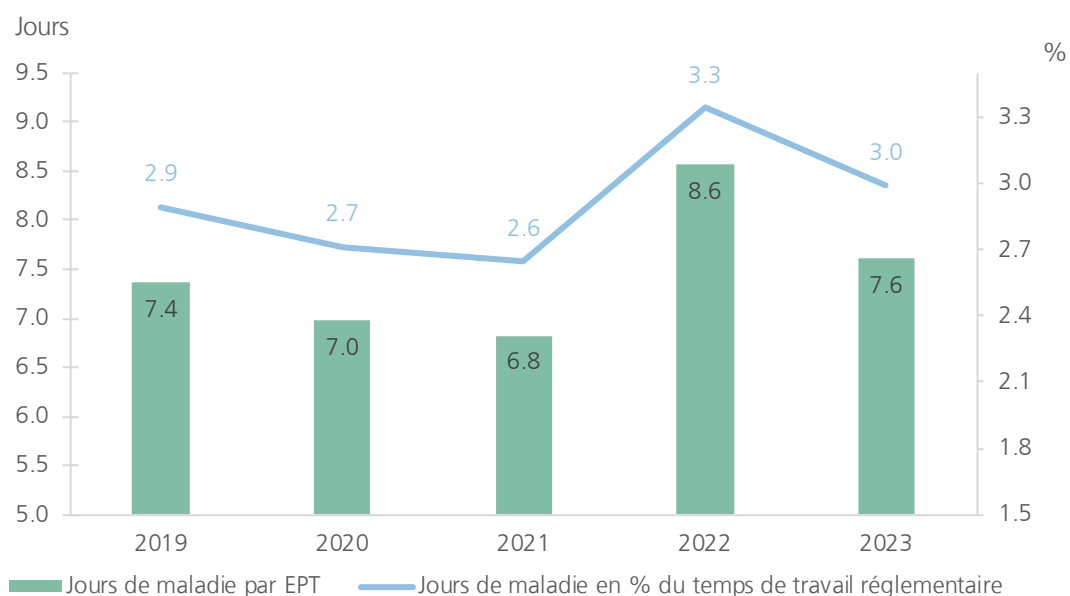
0,9 jour ANP →

0,2 jour AP →

Jours d'accidents par an (moyenne par EPT)

6.1 Jours d'absence pour cause de maladie

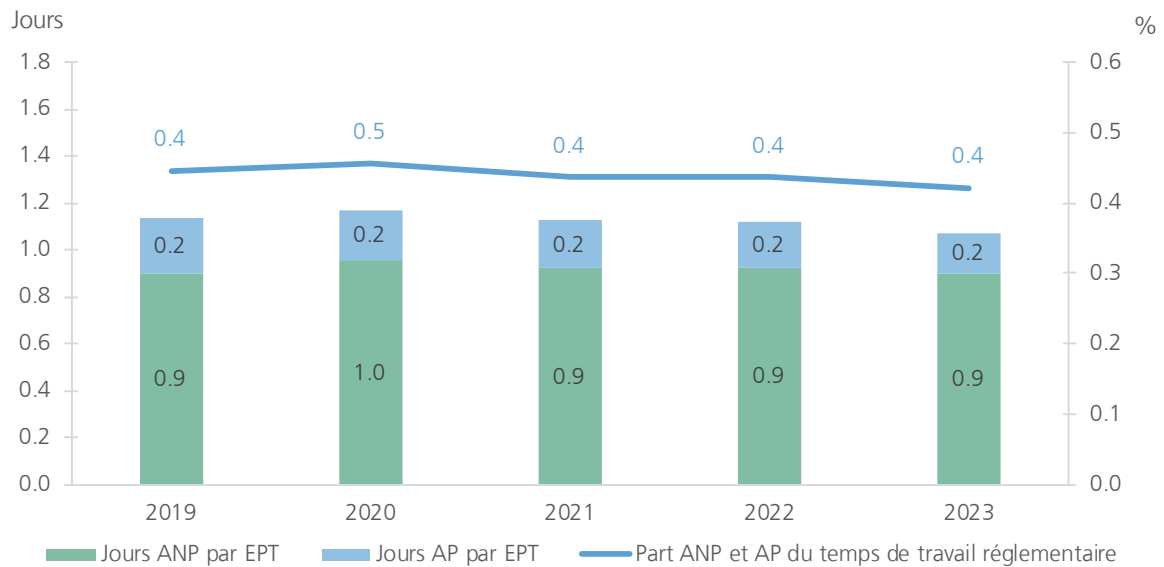
Les absences pour cause de maladie ont reculé de 1,0 jour par rapport à l'année précédente et ont duré en moyenne 7,6 jours par poste à plein temps. Cela correspond à 3,0 pour cent du temps de travail réglementaire. La coïncidence entre les vagues de grippe et les infections au coronavirus a sans doute encore eu une influence sur les jours d'absence pour cause de maladie. Les absences pour cause de maladie ont été moins nombreuses que l'année précédente, en particulier entre janvier et mars 2023, et ont presque retrouvé leur niveau de 2019.



Graphique 16 : Absences pour cause de maladie

6.2 Accidents

Avec 1,1 jour par poste à plein temps, les absences pour cause d'accident (accidents non professionnels : 0,9 jour ; accidents professionnels : 0,2 jour) sont stables pour la troisième année consécutive. La durée totale des absences découlant des accidents a représenté 0,4 pour cent du temps de travail réglementaire.



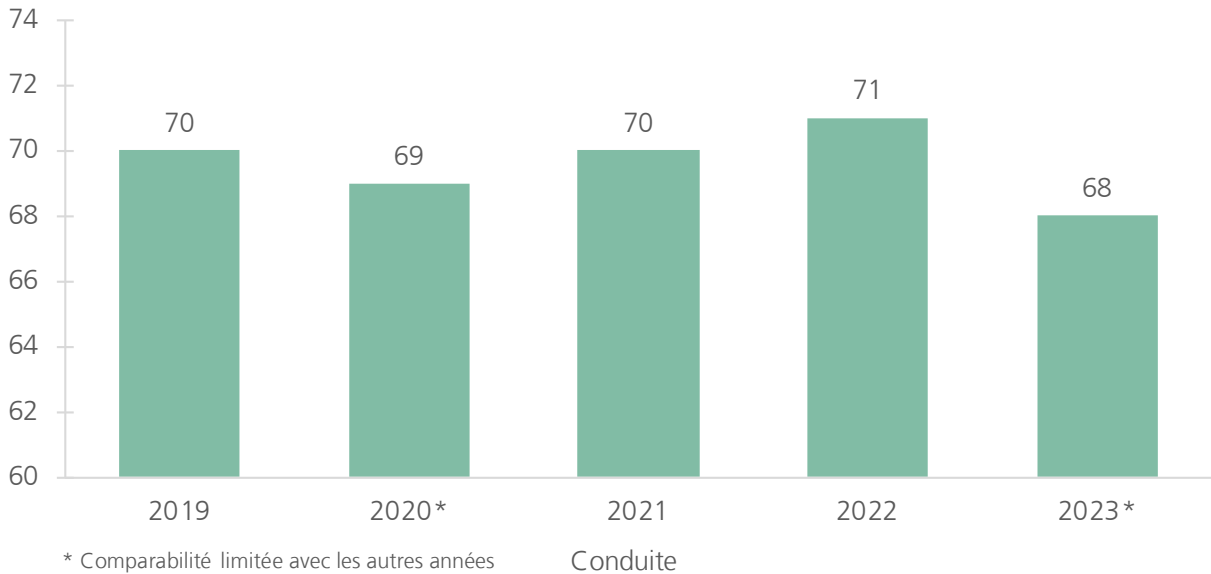
Graphique 17 : Absences pour cause d'accident

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 diminué en raison d'une moins bonne évaluation de l'échelon supérieur de la hiérarchie⁴.



Graphique 18 : Conduite

7.2 Évaluations du personnel

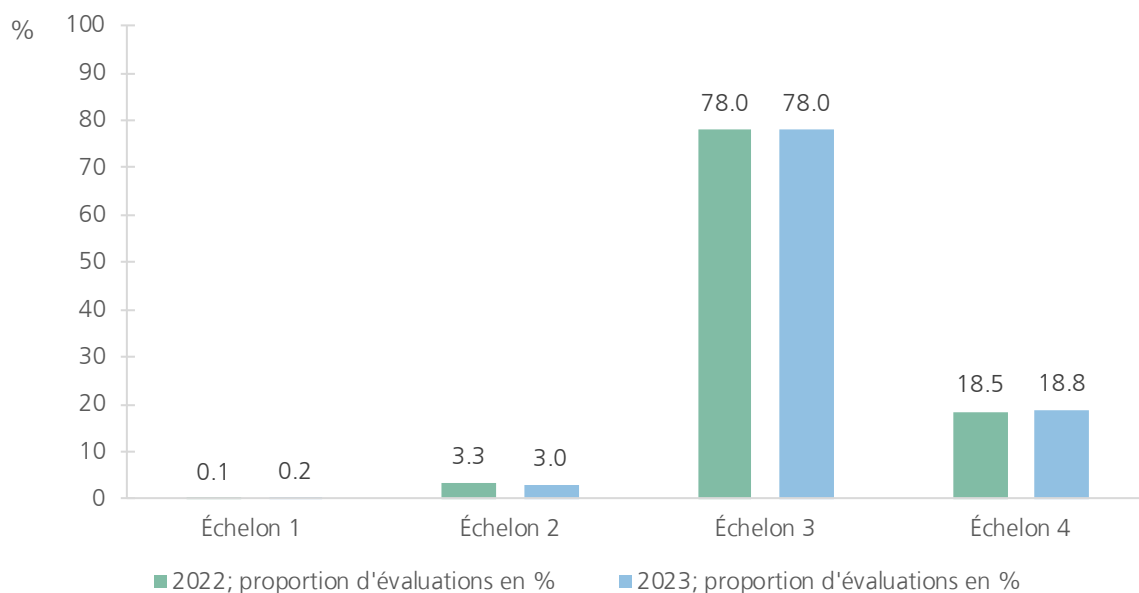
Les évaluations qui ont eu lieu à la fin de 2023 ont servi de base aux adaptations de salaire entrées en vigueur le 1er janvier 2024. Les quatre échelons suivants sont utilisés pour évaluer les collaborateurs, lesquels bénéficient de l'évolution du salaire correspondante s'ils n'ont pas encore atteint le sommet de leur classe salariale :

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

Tableau 3 : Évaluations du personnel

⁴ 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.

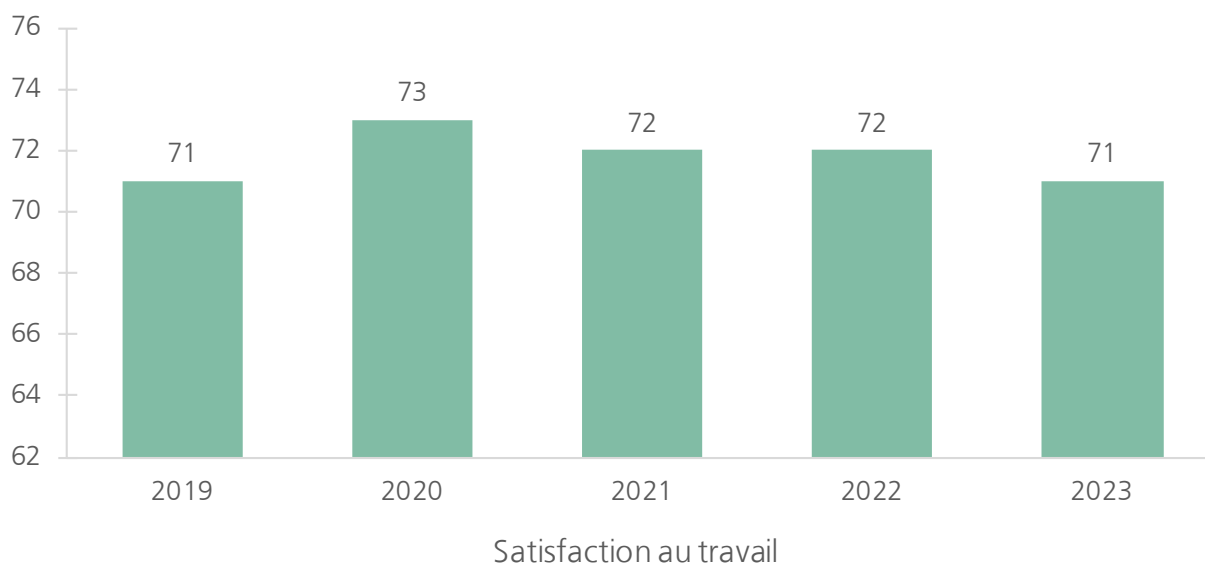
En 2023, les évaluations du personnel⁵ se répartissent comme suit:



Graphique 19 : Évaluations du personnel

7.3 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 20 : Satisfaction au travail

⁵ Hors personnel de nettoyage et personnes soumises à des rapports de travail particuliers (personnel auxiliaire).

8. Perspectives en matière de politique du personnel

Les projets prévus sont les suivants :

- réalisation de l'enquête partielle auprès du personnel en 2024 avec évaluation des résultats à l'échelon de l'administration fédérale ;
- 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. Les travaux qu'il reste à accomplir afin de mettre en œuvre le projet visant à préparer les RH à la transformation numérique seront achevés et les mesures de formation requises pour les spécialistes RH seront mises en œuvre en collaboration avec les départements et la ChF ;
- mise en œuvre de mesures dans le cadre de la stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale 2024–2027 en collaboration avec les départements et la ChF. Élaboration et application de dispositifs visant à atténuer les effets du changement démographique et de la numérisation, parmi lesquels des mesures de préservation et de transfert des connaissances, la mise en œuvre de stratégies de recrutement spécifiques aux groupes cibles afin d'exploiter le potentiel des canaux numériques et plus particulièrement des réseaux sociaux, le renforcement du marché du travail interne, de la fidélisation du personnel et des perspectives professionnelles ainsi que la promotion de la mobilité professionnelle interne des collaborateurs ;
- mise en œuvre de la nouvelle formation à la conduite du personnel destinée à l'ensemble des supérieurs hiérarchiques de l'administration fédérale. Dès 2024, la formation à la conduite du personnel sera enrichie de séminaires de direction basés sur un nouveau concept. Ceux-ci seront moins longs et leur contenu sera encore plus axé sur la fonction de conduite dans le contexte des nouvelles formes de travail et de la numérisation croissante. En outre, des modules de remise à niveau s'adressent aux supérieurs hiérarchiques expérimentés ;
- modernisation et conception plus conviviale des systèmes informatiques RH de l'administration fédérale dans le cadre du programme SUPERB. Il s'agit ainsi de poursuivre la normalisation des processus RH. En 2024, le nouveau système de gestion du personnel sera préparé sur le plan technique tandis que les bases nécessaires au processus lié à l'intégration de nouveaux collaborateurs (onboarding), au transfert de collaborateurs (crossboarding) et au départ de collaborateurs (offboarding) seront élaborées ;
- étude comparative sur les conditions d'engagement des secteurs public, parapublic et privé. En mars 2023, les parlementaires Philippe Bauer et Philippe Nantermod ont déposé deux postulats (23.3078 et 23.3070) demandant une étude comparative détaillée sur les conditions d'engagement des secteurs public, parapublic et privé. Le Conseil fédéral a accepté les deux postulats. Les résultats de l'étude, menée en collaboration avec une entreprise spécialisée dans les comparaisons salariales, devraient être présentés au Conseil fédéral d'ici au milieu de l'année 2024 ;
- révision des bases légales de la prévoyance professionnelle de la Confédération. Le message relatif à la modification de la LPers sera soumis au Conseil fédéral d'ici à la fin du premier semestre 2024 ;
- remaniement du code de comportement applicable aux collaborateurs de l'administration fédérale. Le nouveau code de comportement sera soumis au Conseil fédéral d'ici à la fin juin 2024.

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. Le tableau suivant offre un aperçu de l'évolution dans toutes les classes de salaire (CS).

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.

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Total ChF															
Allemand	59.7%	59.1%	66.9%	65.7%	66.4%	52.9%	52.7%	63.4%	63.5%	64.7%	49.5%	50.0%	61.3%	63.6%	65.2%
Français	20.9%	22.3%	18.6%	19.8%	20.3%	22.1%	23.0%	19.0%	19.3%	19.5%	25.8%	25.0%	19.4%	18.2%	17.4%
Italien	18.6%	17.8%	13.9%	13.8%	12.4%	24.0%	23.1%	16.7%	16.4%	14.9%	24.7%	25.0%	19.4%	18.2%	17.4%
Romanche	0.8%	0.8%	0.6%	0.7%	0.9%	1.0%	1.3%	0.9%	0.9%	0.8%					
Secteur TNI															
Allemand			94.9%	95.0%				94.5%	94.7%				100.0%	100.0%	
Français			5.1%	5.0%				5.5%	5.3%						
Italien															
Romanche															
ChF															
Allemand	57.5%	57.0%	58.5%	57.5%	65.5%	48.9%	48.8%	48.8%	49.3%	63.3%	42.9%	42.9%	42.9%	42.9%	61.9%
Français	20.8%	22.2%	21.5%	22.7%	19.7%	21.6%	22.6%	23.4%	23.4%	18.5%	28.6%	28.6%	28.6%	28.6%	19.0%
Italien	20.8%	19.9%	19.1%	18.9%	13.8%	28.3%	27.1%	26.3%	25.9%	17.2%	28.6%	28.6%	28.6%	28.6%	19.0%
Romanche	1.0%	0.9%	0.9%	1.0%	1.0%	1.2%	1.5%	1.5%	1.4%	1.0%					
PPPDT															
Allemand	75.5%	73.9%	75.4%	72.9%	72.9%	71.9%	71.1%	73.8%	71.6%	72.2%	92.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	21.2%	23.0%	21.8%	24.4%	24.6%	24.3%	25.2%	22.9%	25.3%	25.1%	7.7%				
Italien	3.3%	3.2%	2.9%	2.7%	2.4%	3.8%	3.6%	3.3%	3.1%	2.7%					
Romanche															

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Total DFAE															
Allemand	67.1%	66.3%	66.1%	66.2%	65.5%	62.9%	62.0%	62.1%	62.4%	61.5%	58.0%	56.1%	56.4%	57.8%	59.5%
Français	26.1%	26.9%	27.0%	26.7%	27.5%	29.7%	30.4%	30.2%	29.7%	30.8%	31.7%	33.4%	32.9%	31.8%	31.7%
Italien	6.1%	6.0%	6.1%	6.3%	6.2%	6.5%	6.6%	6.6%	6.9%	6.9%	7.6%	7.5%	7.7%	8.2%	7.4%
Romanche	0.7%	0.8%	0.8%	0.8%	0.7%	1.0%	1.0%	1.1%	1.0%	0.8%	2.7%	3.0%	3.1%	2.3%	1.4%
Réseau extérieur															
Allemand	64.8%	64.1%	63.6%	62.9%	61.9%	64.7%	64.1%	63.7%	62.9%	61.3%	59.1%	58.2%	58.4%	56.7%	57.6%
Français	25.9%	27.2%	27.8%	28.3%	29.4%	26.6%	27.9%	28.2%	28.9%	30.7%	29.8%	31.9%	31.5%	31.8%	32.0%
Italien	8.5%	7.9%	7.8%	8.0%	8.2%	7.6%	6.9%	7.0%	7.1%	7.2%	8.2%	7.0%	7.5%	9.2%	9.1%
Romanche	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.6%	1.2%	1.1%	1.1%	1.1%	0.8%	3.0%	2.9%	2.6%	2.3%	1.3%
DAE															
Allemand	67.8%	65.1%				65.1%	61.2%				25.0%	24.5%			
Français	24.6%	26.3%				24.9%	27.8%				25.0%	28.6%			
Italien	7.6%	8.6%				10.1%	11.1%				50.0%	46.9%			
Romanche															
DDC															
Allemand	69.7%	69.3%	70.2%	71.0%	69.4%	61.5%	60.9%	61.2%	62.5%	61.3%	55.7%	47.2%	48.8%	56.9%	60.2%
Français	25.4%	24.8%	23.8%	22.0%	24.0%	32.7%	31.8%	31.3%	28.3%	29.7%	37.9%	37.4%	33.7%	30.9%	32.3%
Italien	3.6%	4.7%	4.8%	5.9%	5.5%	4.2%	5.8%	6.2%	7.9%	7.4%	6.4%	15.3%	17.6%	12.3%	7.5%
Romanche	1.2%	1.2%	1.1%	1.1%	1.2%	1.5%	1.5%	1.3%	1.4%	1.5%					
DR															
Allemand	76.9%	77.5%	78.1%	77.4%	76.2%	66.8%	67.0%	70.4%	68.7%	69.5%	51.9%	43.1%	45.6%	37.5%	44.2%
Français	18.2%	17.3%	16.9%	18.0%	19.3%	27.9%	27.9%	24.5%	27.6%	26.5%	41.3%	40.2%	35.1%	45.8%	43.2%
Italien	4.2%	4.2%	4.1%	3.7%	3.3%	4.7%	3.7%	4.1%	2.6%	2.9%		1.0%	8.8%	4.2%	
Romanche	0.7%	1.0%	0.9%	1.0%	1.1%	0.6%	1.3%	1.0%	1.0%	1.0%	6.7%	15.7%	10.5%	12.5%	12.6%
DDIP															
Allemand	65.7%	61.6%	64.2%	66.1%	67.9%	55.1%	51.6%	55.8%	57.4%	58.9%	67.8%	50.0%	50.0%	47.8%	62.5%
Français	30.1%	35.1%	34.2%	31.5%	29.5%	38.6%	43.7%	41.9%	39.3%	37.6%	32.2%	50.0%	50.0%	52.2%	37.5%
Italien	4.2%	3.4%	1.7%	2.5%	2.5%	6.3%	4.6%	2.2%	3.3%	3.4%					
Romanche															
SG/DFAE															
Allemand	71.2%	69.3%	68.5%	67.4%	66.4%	58.8%	59.4%	59.9%	60.3%	60.4%	76.5%	71.2%	73.7%	76.0%	76.9%
Français	23.4%	25.2%	25.8%	26.5%	26.9%	31.1%	29.9%	29.4%	28.6%	28.6%	20.9%	19.2%	24.2%	24.0%	23.1%
Italien	5.4%	5.6%	5.7%	6.1%	6.6%	10.2%	10.7%	10.7%	11.1%	11.0%	2.6%	9.6%	2.0%		
Romanche															
DC															
Allemand	71.5%	73.9%	71.6%	73.5%	69.6%	88.1%	83.3%	75.7%	70.2%	65.8%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	8.7%
Français	18.0%	18.1%	17.8%	17.9%	22.3%	11.9%	16.7%	24.3%	29.8%	34.2%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	91.3%
Italien	10.5%	8.0%	10.6%	8.6%	8.1%										
Romanche															
SEE/DP															
Allemand	54.4%	52.4%	52.8%	55.3%	57.4%	57.4%	57.1%	57.1%	59.8%	59.5%	51.6%	54.5%	50.3%	67.6%	72.5%
Français	40.7%	41.7%	40.2%	38.0%	36.5%	36.6%	35.5%	34.6%	32.6%	32.9%	39.0%	39.0%	36.6%	24.8%	23.5%
Italien	4.2%	5.0%	6.0%	5.9%	5.6%	5.5%	6.5%	7.2%	6.9%	7.0%	4.5%	1.7%	6.6%	5.8%	3.9%
Romanche	0.7%	0.9%	1.0%	0.8%	0.5%	0.5%	0.9%	1.2%	0.8%	0.7%	4.9%	4.8%	6.6%	1.8%	

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Total DFI															
Allemand	64.0%	63.6%	63.4%	63.3%	62.8%	69.1%	68.9%	68.9%	69.6%	69.7%	69.3%	69.5%	68.4%	75.2%	75.9%
Français	30.6%	30.9%	31.1%	31.3%	31.7%	26.5%	26.7%	26.4%	26.2%	25.9%	29.0%	28.7%	28.0%	22.4%	21.7%
Italien	5.2%	5.3%	5.2%	5.1%	5.2%	4.1%	4.0%	4.2%	3.8%	4.0%		0.1%	1.8%	1.7%	2.4%
Romanche	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.5%	0.4%	0.5%	1.7%	1.7%	1.8%	0.7%	
SG/DFI															
Allemand	65.9%	68.3%	71.5%	71.2%	72.1%	67.3%	68.7%	71.3%	72.5%	70.8%	55.1%	68.5%	76.4%	76.5%	79.5%
Français	28.0%	25.9%	23.2%	23.8%	23.7%	27.2%	24.8%	22.5%	23.2%	24.8%	44.9%	31.5%	23.6%	23.5%	20.5%
Italien	6.1%	5.8%	5.3%	5.1%	4.2%	5.5%	6.5%	6.2%	4.3%	4.4%					
Romanche															
BFEG															
Allemand	73.5%	66.9%	63.9%	71.1%	76.3%	75.2%	75.0%	69.7%	79.8%	78.8%					
Français	24.6%	28.2%	31.4%	24.4%	19.6%	24.8%	25.0%	23.2%	12.9%	14.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Italien															
Romanche	1.9%	4.9%	4.7%	4.4%	4.1%			7.1%	7.4%	7.1%					
AFS															
Allemand	73.6%	72.4%	74.4%	73.0%	74.5%	78.0%	80.1%	81.8%	77.5%	71.2%	57.1%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%
Français	22.0%	22.4%	20.5%	23.3%	23.1%	22.0%	19.9%	18.2%	22.5%	28.8%	42.9%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%
Italien	4.4%	5.2%	5.1%	3.6%	2.4%										
Romanche															
OFC															
Allemand	66.7%	67.3%	67.4%	67.9%	67.1%	57.3%	57.7%	61.2%	65.3%	62.3%	50.0%	50.0%	61.0%	100.0%	75.0%
Français	22.3%	22.2%	22.2%	21.2%	21.4%	34.2%	33.2%	30.9%	26.6%	29.4%	50.0%	50.0%	39.0%		25.0%
Italien	10.6%	10.1%	9.9%	10.3%	10.9%	8.5%	9.1%	7.9%	8.1%	8.3%					
Romanche	0.3%	0.3%	0.6%	0.6%	0.6%										
MétéoSuisse															
Allemand	66.9%	67.1%	68.3%	68.7%	68.8%	67.9%	66.7%	66.7%	68.5%	74.7%	73.9%	73.3%	75.0%	80.0%	70.0%
Français	25.1%	24.5%	23.8%	23.4%	23.6%	21.7%	22.8%	21.9%	20.5%	15.8%	26.1%	26.7%	25.0%	20.0%	20.0%
Italien	8.0%	8.4%	7.9%	8.0%	7.6%	10.4%	10.5%	11.4%	11.0%	9.5%					10.0%
Romanche															
OFSP															
Allemand	78.3%	77.1%	76.5%	76.3%	76.1%	76.6%	76.2%	75.8%	75.6%	76.1%	79.4%	80.1%	75.5%	86.0%	88.6%
Français	18.4%	19.3%	19.9%	20.3%	19.8%	20.3%	20.5%	20.8%	21.4%	20.5%	20.6%	19.9%	24.5%	14.0%	11.4%
Italien	2.9%	3.1%	3.1%	3.0%	3.6%	2.7%	2.6%	2.7%	2.3%	2.8%					
Romanche	0.4%	0.4%	0.5%	0.5%	0.6%	0.4%	0.6%	0.7%	0.6%	0.6%					
OFS															
Allemand	42.4%	41.5%	40.8%	40.2%	39.0%	46.0%	44.9%	43.9%	46.0%	46.1%	66.7%	65.3%	50.0%	50.0%	50.0%
Français	53.4%	54.2%	54.8%	55.4%	56.5%	50.5%	52.3%	52.2%	50.7%	50.1%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%
Italien	4.0%	4.1%	4.3%	4.3%	4.4%	3.5%	2.8%	3.9%	3.3%	3.8%		1.4%	16.7%	16.7%	16.7%
Romanche	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%										
OFAS															
Allemand	70.7%	69.9%	69.5%	69.5%	68.4%	68.7%	68.8%	68.8%	69.1%	69.0%	79.3%	70.0%	69.2%	69.5%	67.6%
Français	25.2%	25.7%	25.9%	26.0%	27.3%	29.2%	29.1%	28.1%	27.8%	28.1%	20.7%	30.0%	30.8%	30.5%	32.4%
Italien	4.1%	4.3%	4.6%	4.5%	4.3%	2.1%	2.2%	3.1%	3.0%	3.0%					
Romanche															

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
OSAV															
Allemand															
Français	74.2%	73.4%	72.3%	72.6%	71.3%	72.7%	71.7%	71.1%	72.0%	70.1%	70.7%	71.4%	71.4%	79.8%	93.5%
Italien	19.5%	20.2%	21.2%	21.3%	21.9%	20.6%	21.6%	22.1%	22.0%	22.9%	14.6%	14.3%	14.3%	14.3%	6.5%
Romanche	5.6%	5.6%	5.7%	5.5%	6.0%	5.7%	5.5%	5.7%	5.1%	5.8%					
	0.7%	0.8%	0.8%	0.6%	0.8%	1.0%	1.2%	1.1%	0.9%	1.2%	14.6%	14.3%	14.3%	6.0%	
IVI															
Allemand	86.1%	84.4%	85.2%	82.7%	80.6%	70.2%	68.8%	75.6%	73.1%	74.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	11.1%	12.7%	13.3%	15.9%	18.9%	23.7%	25.0%	24.4%	24.8%	23.1%					
Italien	2.8%	2.8%	1.5%	1.4%	0.5%	6.1%	6.3%		2.1%	2.6%					
Romanche															
Total DFJP															
Allemand	74.1%	73.1%	72.6%	72.8%	72.0%	71.1%	71.3%	71.0%	71.2%	70.9%	82.7%	82.1%	78.2%	80.2%	77.9%
Français	19.8%	20.6%	21.1%	21.1%	21.7%	21.7%	21.8%	22.2%	22.2%	22.9%	15.4%	15.6%	19.7%	16.8%	18.1%
Italien	5.8%	5.9%	5.9%	5.8%	6.0%	6.7%	6.4%	6.2%	6.0%	5.7%	1.9%	2.2%	2.1%	3.0%	3.9%
Romanche	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%					
SG/DFJP															
Allemand	82.6%	82.4%	81.7%	82.1%	81.5%	81.2%	81.0%	77.1%	76.8%	76.8%	100.0%	100.0%	81.3%	80.0%	60.4%
Français	9.9%	10.1%	11.0%	10.9%	11.8%	16.7%	16.9%	20.8%	21.3%	21.4%			18.8%	20.0%	39.6%
Italien	7.5%	7.6%	7.2%	7.0%	6.8%	2.1%	2.1%	2.1%	1.9%	1.8%					
Romanche															
OFJ															
Allemand	72.7%	72.7%	72.3%	72.1%	71.6%	68.0%	67.8%	67.9%	66.7%	66.2%	74.6%	72.7%	72.3%	73.5%	71.9%
Français	22.8%	22.9%	23.1%	23.7%	24.4%	26.7%	27.2%	27.1%	28.3%	29.3%	25.4%	27.3%	27.7%	26.5%	28.1%
Italien	4.2%	4.0%	4.2%	3.9%	3.6%	4.7%	4.4%	4.5%	4.5%	4.0%					
Romanche	0.4%	0.4%	0.3%	0.3%	0.3%	0.6%	0.6%	0.5%	0.5%	0.5%					
fedpol															
Allemand	74.6%	74.5%	74.0%	74.0%	73.6%	69.1%	70.7%	70.0%	70.4%	70.8%	77.9%	71.8%	59.1%	68.4%	72.7%
Français	18.5%	18.5%	19.1%	19.4%	19.9%	21.8%	21.0%	21.8%	21.7%	21.7%	22.1%	28.2%	40.9%	31.6%	27.3%
Italien	6.6%	6.7%	6.5%	6.4%	6.2%	8.7%	7.8%	7.7%	7.3%	7.0%					
Romanche	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%					
ISDC															
Allemand	23.2%	25.1%	25.0%	20.4%	18.1%	33.8%	39.4%	48.8%	39.7%	38.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	70.4%	68.2%	67.5%	72.8%	75.1%	58.6%	51.8%	41.5%	52.3%	52.9%					
Italien	6.4%	6.7%	7.5%	6.8%	6.8%	7.6%	8.8%	9.8%	7.9%	8.8%					
Romanche															
CFMJ															
Allemand	65.2%	62.5%	63.6%	66.6%	65.4%	63.1%	60.4%	62.2%	66.0%	65.6%	75.0%	68.4%	57.1%	73.3%	76.5%
Français	31.9%	34.9%	33.8%	31.1%	32.4%	33.5%	36.4%	34.6%	31.3%	31.9%	25.0%	31.6%	42.9%	26.7%	23.5%
Italien	2.8%	2.6%	2.6%	2.3%	2.2%	3.4%	3.2%	3.1%	2.7%	2.5%					
Romanche															
SEM															
Allemand	72.5%	70.6%	69.7%	70.1%	68.8%	73.2%	71.7%	71.5%	72.6%	71.5%	87.5%	88.6%	89.0%	88.9%	85.9%
Français	21.1%	22.7%	23.7%	23.1%	23.7%	19.6%	21.0%	21.5%	20.6%	22.0%	6.8%	5.7%	5.5%	2.8%	2.8%
Italien	6.1%	6.4%	6.4%	6.5%	7.2%	6.7%	6.8%	6.5%	6.4%	6.1%	5.7%	5.7%	5.5%	8.3%	11.3%
Romanche	0.3%	0.3%	0.2%	0.3%	0.2%	0.5%	0.5%	0.4%	0.4%	0.4%					

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
CSI-DFJP															
Allemand	84.0%	83.3%	83.7%	82.8%	83.4%	86.2%	85.8%	86.9%	85.1%	83.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	12.8%	12.8%	12.5%	13.6%	13.6%	10.8%	11.3%	10.3%	11.3%	12.4%					
Italien	2.4%	2.7%	2.7%	2.9%	2.3%	1.5%	1.4%	1.4%	2.1%	2.6%					
Romanche	0.8%	1.2%	1.0%	0.7%	0.7%	1.5%	1.4%	1.4%	1.4%	1.3%					
Total DDPS															
Allemand	75.6%	74.9%	74.5%	74.1%	73.9%	79.0%	78.3%	78.0%	78.2%	77.6%	79.6%	79.9%	78.5%	76.7%	78.4%
Français	17.6%	18.3%	18.7%	18.9%	18.9%	15.7%	16.8%	16.9%	16.8%	17.1%	16.0%	15.8%	16.9%	18.5%	16.9%
Italien	6.1%	6.1%	6.1%	6.3%	6.5%	4.7%	4.6%	4.6%	4.6%	4.7%	3.2%	3.6%	4.0%	4.3%	4.4%
Romanche	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.5%	0.4%	0.4%	0.5%	0.6%	1.3%	0.8%	0.6%	0.6%	0.3%
SG/DDPS															
Allemand	74.4%	73.9%	72.9%	73.7%	74.9%	78.4%	77.9%	78.1%	79.3%	81.4%	70.1%	69.5%	68.5%	69.5%	79.2%
Français	18.6%	19.3%	20.6%	19.8%	18.4%	16.3%	17.3%	17.5%	16.4%	14.1%	23.9%	22.9%	26.1%	25.0%	15.1%
Italien	6.2%	6.4%	6.2%	6.2%	6.4%	4.0%	4.5%	4.4%	4.3%	4.5%		5.7%	5.4%	5.5%	5.7%
Romanche	0.8%	0.4%	0.3%	0.3%	0.3%	1.3%	0.2%				6.1%	1.9%			
AS - Rens															
Allemand	66.7%	67.3%	67.3%	80.4%	75.5%	75.0%	75.8%	75.8%	77.8%	72.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
Français	33.3%	32.7%	32.7%	19.6%	24.5%	25.0%	24.2%	24.2%	22.2%	28.0%					
Italien															
Romanche															
SRC															
Allemand	47.6%	75.6%	74.4%	73.8%	72.7%	37.8%	69.7%	68.8%	68.2%	67.6%		80.0%	72.7%	74.1%	71.4%
Français	41.7%	21.2%	22.0%	22.8%	24.5%	52.4%	27.2%	28.0%	29.3%	30.2%	100.0%	20.0%	27.3%	25.9%	28.6%
Italien	7.6%	2.6%	2.6%	2.7%	2.3%	4.9%	2.7%	2.4%	2.1%	1.9%					
Romanche	3.1%	0.6%	1.0%	0.7%	0.5%	4.9%	0.4%	0.8%	0.4%	0.4%					
OFSP0															
Allemand	65.4%	66.3%	66.5%	66.1%	65.3%	87.9%	87.7%	88.1%	88.0%	87.0%	85.7%	85.7%	85.7%	85.7%	85.7%
Français	16.2%	16.0%	16.0%	16.0%	15.4%	6.7%	7.3%	7.0%	6.7%	8.6%					
Italien	17.9%	17.2%	17.1%	17.5%	18.9%	4.0%	3.7%	3.7%	4.3%	3.3%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%
Romanche	0.5%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	1.3%	1.2%	1.2%	1.1%	1.1%					
OFPP															
Allemand	82.7%	82.6%	82.2%	82.7%	82.5%	82.3%	82.1%	81.3%	81.7%	79.5%	87.5%	87.5%	77.8%	77.1%	70.6%
Français	12.5%	12.9%	13.1%	12.3%	12.1%	13.5%	13.8%	14.2%	13.5%	14.4%	12.5%	12.5%	22.2%	22.9%	29.4%
Italien	3.8%	3.6%	3.7%	4.1%	4.4%	3.3%	3.2%	3.7%	4.0%	5.2%					
Romanche	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%					
EM A															
Allemand	86.0%	85.3%	82.2%	82.7%	85.9%	83.5%	83.3%	82.0%	81.6%	83.3%	77.2%	81.4%	82.0%	75.5%	74.6%
Français	12.0%	12.4%	14.5%	13.9%	12.6%	14.3%	13.8%	13.9%	14.1%	15.2%	22.8%	18.6%	18.0%	24.5%	25.4%
Italien	2.0%	2.4%	3.3%	3.4%	1.2%	2.2%	2.9%	4.2%	4.1%	1.1%					
Romanche				0.1%	0.2%				0.2%	0.4%					
BAC															
Allemand	85.8%	85.7%	85.0%	84.3%	83.9%	85.7%	84.8%	84.2%	85.3%	84.5%	100.0%	100.0%	88.5%	90.2%	100.0%
Français	10.4%	10.2%	10.9%	11.1%	11.1%	11.8%	12.6%	12.8%	11.8%	11.8%					
Italien	1.8%	2.1%	2.1%	2.4%	2.9%	2.5%	2.6%	3.0%	2.8%	3.6%			11.5%	9.8%	
Romanche	2.0%	2.0%	2.0%	2.2%	2.0%										

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
cdmt Instr															
Allemand	73.9%	73.9%	73.5%	72.7%	71.4%	75.4%	75.7%	75.2%	73.8%	72.1%	93.8%	90.8%	90.2%	85.5%	88.9%
Français	18.2%	18.3%	18.6%	19.3%	20.3%	15.5%	15.0%	16.2%	17.1%	17.5%	3.1%	5.9%	6.5%	6.8%	3.4%
Italien	7.2%	7.2%	7.2%	7.3%	7.6%	8.4%	8.6%	7.9%	7.9%	8.9%	3.1%	3.2%	3.3%	7.7%	7.8%
Romanche	0.7%	0.6%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.8%	1.1%	1.5%					
cmdt Op															
Allemand	69.3%	67.2%	67.3%	67.1%	66.7%	74.8%	74.9%	75.9%	76.5%	75.9%	60.3%	65.5%	68.4%	65.7%	65.3%
Français	23.3%	25.3%	25.2%	25.2%	25.5%	19.1%	19.1%	18.0%	17.6%	18.5%	29.7%	26.2%	23.7%	26.6%	26.5%
Italien	6.9%	7.1%	7.1%	7.2%	7.4%	5.6%	5.4%	5.6%	5.5%	5.1%	6.7%	5.6%	5.3%	5.2%	6.7%
Romanche	0.5%	0.5%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.6%	0.6%	0.5%	0.4%	3.3%	2.8%	2.6%	2.6%	1.6%
BLA															
Allemand	73.4%	73.0%	73.2%	72.7%	72.9%	82.3%	80.7%	82.2%	83.7%	79.5%	77.8%	75.7%	73.3%	78.3%	83.7%
Français	19.0%	19.1%	19.1%	19.5%	19.2%	11.9%	13.5%	11.7%	10.0%	11.4%	11.1%	13.5%	17.8%	18.3%	8.2%
Italien	6.7%	6.9%	6.9%	7.0%	7.3%	4.9%	4.9%	5.3%	5.5%	8.6%	11.1%	10.8%	8.9%	3.3%	8.2%
Romanche	0.9%	1.0%	0.9%	0.8%	0.7%	0.9%	0.9%	0.8%	0.8%	0.6%					
armasuisse A															
Allemand	91.5%	91.0%	90.8%	90.7%	90.8%	88.5%	88.2%	86.1%	85.8%	86.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	7.1%	7.8%	7.9%	7.7%	7.4%	9.0%	9.4%	11.4%	11.2%	10.6%					
Italien	1.2%	1.0%	1.0%	1.2%	1.5%	2.4%	2.4%	2.5%	2.4%	2.4%					
Romanche	0.2%	0.2%	0.3%	0.4%	0.4%				0.6%	0.6%					
armasuisse S+T															
Allemand	78.8%	75.1%	75.4%	75.1%	76.5%	65.5%	60.8%	63.2%	62.8%	66.9%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	17.2%	20.5%	20.7%	21.5%	20.9%	28.0%	32.3%	30.9%	32.1%	29.4%					
Italien	4.0%	4.4%	3.9%	3.4%	2.6%	6.5%	7.0%	5.9%	5.1%	3.7%					
Romanche															
armasuisse Immo															
Allemand	83.2%	82.5%	81.3%	80.9%	82.4%	87.1%	86.9%	86.8%	87.2%	86.0%	100.0%	79.6%	75.0%	75.0%	75.0%
Français	11.0%	11.8%	13.1%	13.9%	13.4%	11.3%	11.6%	11.8%	11.4%	11.6%		20.4%	25.0%	25.0%	25.0%
Italien	5.3%	5.2%	5.2%	4.9%	3.9%	1.6%	1.5%	1.4%	1.4%	1.4%					
Romanche	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%					1.0%					
swisstopo															
Allemand	78.6%	78.5%	77.7%	77.1%	76.7%	74.3%	73.4%	72.4%	71.7%	71.2%	50.0%	50.0%	50.0%	52.2%	50.0%
Français	18.3%	18.8%	19.1%	19.4%	19.1%	21.7%	23.8%	24.8%	24.5%	24.2%	50.0%	50.0%	50.0%	47.8%	50.0%
Italien	3.1%	2.7%	3.3%	3.4%	3.9%	4.0%	2.8%	2.8%	3.5%	3.9%					
Romanche				0.1%	0.3%				0.2%	0.8%					
Total DFF															
Allemand	65.9%	65.8%	65.5%	64.9%	64.7%	77.8%	77.4%	76.1%	76.0%	76.1%	75.6%	73.5%	74.7%	75.3%	74.7%
Français	24.7%	24.8%	25.0%	25.3%	25.4%	18.4%	18.6%	19.5%	19.8%	19.7%	21.2%	22.2%	20.7%	19.9%	20.4%
Italien	9.1%	9.0%	9.1%	9.4%	9.5%	3.6%	3.9%	4.2%	4.0%	4.1%	3.2%	4.3%	4.6%	4.8%	4.8%
Romanche	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.2%	0.1%	0.2%	0.1%	0.2%					

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
SG/DF															
Allemand	59.8%	61.7%	64.6%	64.0%	65.5%	79.3%	79.7%	79.5%	78.4%	78.6%	87.9%	89.5%	90.2%	90.2%	88.8%
Français	23.7%	22.7%	21.1%	22.8%	23.4%	13.3%	14.1%	14.5%	16.5%	17.5%					3.8%
Italien	15.7%	14.8%	13.6%	12.2%	10.6%	7.5%	6.2%	5.9%	4.5%	3.9%	12.1%	10.5%	9.8%	9.8%	7.5%
Romanche	0.8%	0.8%	0.7%	1.0%	0.6%				0.6%						
AFF															
Allemand	89.7%	89.6%	89.4%	87.7%	88.0%	88.4%	88.4%	88.1%	86.4%	86.5%	89.6%	82.0%	81.8%	81.8%	81.8%
Français	9.6%	9.4%	9.6%	10.9%	10.6%	11.2%	10.8%	10.9%	12.0%	11.9%	10.4%	18.0%	18.2%	18.2%	18.2%
Italien	0.7%	1.0%	1.1%	1.4%	1.4%	0.4%	0.8%	1.0%	1.5%	1.5%					
Romanche															
CdC															
Allemand	26.0%	26.0%	25.9%	25.3%	24.8%	20.8%	21.3%	21.6%	20.8%	19.2%	15.0%	18.2%	29.4%	33.3%	18.2%
Français	66.9%	67.1%	67.6%	68.2%	68.7%	70.6%	70.6%	69.3%	70.6%	72.9%	85.0%	81.8%	70.6%	66.7%	81.8%
Italien	6.9%	6.8%	6.4%	6.4%	6.4%	7.1%	6.8%	7.8%	7.4%	7.0%					
Romanche	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	1.4%	1.4%	1.3%	1.2%	0.9%					
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	76.6%	76.4%	77.9%	77.1%	76.3%	73.4%	73.8%	75.4%	74.5%	73.9%	90.2%	94.3%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	18.0%	19.2%	18.0%	19.1%	18.8%	20.0%	20.8%	19.5%	20.9%	20.2%	9.8%	5.7%			
Italien	5.4%	4.3%	3.3%	3.8%	4.9%	6.6%	5.4%	4.1%	4.7%	6.0%					
Romanche			0.8%					1.0%							
AFC															
Allemand	73.0%	72.3%	71.6%	71.3%	71.4%	70.6%	70.2%	70.4%	70.6%	70.3%	62.2%	55.6%	60.1%	63.2%	61.3%
Français	22.1%	22.6%	23.2%	23.2%	22.9%	24.6%	24.7%	24.5%	24.3%	24.1%	32.4%	33.3%	29.1%	26.3%	27.6%
Italien	4.8%	4.9%	5.0%	5.3%	5.5%	4.8%	5.1%	5.1%	5.1%	5.5%	5.4%	11.1%	10.8%	10.5%	11.1%
Romanche	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%					0.0%					
OFDF															
Allemand	59.3%	59.2%	59.0%	58.7%	58.9%	71.7%	71.7%	69.6%	70.4%	71.2%	88.2%	74.4%	75.8%	75.0%	73.3%
Français	26.0%	26.0%	26.0%	26.0%	25.9%	20.4%	20.5%	22.3%	22.2%	21.4%	4.3%	18.6%	16.1%	16.7%	17.8%
Italien	14.0%	14.1%	14.3%	14.7%	14.6%	7.2%	7.4%	7.8%	7.1%	6.8%	7.5%	7.0%	8.1%	8.3%	8.9%
Romanche	0.7%	0.7%	0.6%	0.6%	0.6%	0.7%	0.4%	0.3%	0.3%	0.5%					
UPIC															
Allemand	95.6%	96.5%				95.8%	96.0%				100.0%	100.0%			
Français	4.4%	3.5%				4.2%	4.0%								
Italien															
Romanche															
OFIT															
Allemand	91.0%	90.9%	90.7%	90.6%	90.5%	91.7%	91.6%	91.1%	91.2%	91.0%	76.7%	85.7%	92.9%	100.0%	100.0%
Français	7.6%	7.6%	7.8%	7.8%	7.6%	7.0%	6.7%	6.9%	7.2%	7.3%	23.3%	14.3%	7.1%		
Italien	1.4%	1.5%	1.6%	1.7%	1.8%	1.3%	1.7%	2.1%	1.5%	1.7%					
Romanche															

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
CDF															
Allemand	75.2%	77.0%	77.4%	75.7%	77.6%	76.0%	77.8%	77.2%	76.4%	78.6%	60.0%	60.0%	60.0%	66.7%	80.0%
Français	23.9%	22.2%	21.8%	23.0%	20.9%	24.0%	22.2%	22.8%	23.6%	21.4%	40.0%	40.0%	40.0%	33.3%	20.0%
Italien	0.9%	0.9%	0.8%	1.3%	1.5%										
Romanche															
OPFER															
Allemand	86.0%	84.9%	84.8%	84.1%	84.8%	87.2%	85.6%	85.4%	84.9%	85.5%	75.0%	75.0%	75.0%	75.0%	75.0%
Français	9.7%	9.7%	9.6%	9.9%	9.3%	9.1%	9.0%	7.8%	7.2%	7.3%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%
Italien	4.3%	5.4%	5.6%	6.0%	5.9%	3.7%	5.4%	6.8%	7.9%	7.3%					
Romanche															
OFCL															
Allemand	93.6%	93.0%	92.5%	92.2%	91.1%	89.8%	86.8%	86.1%	87.3%	85.8%	85.5%	85.7%	85.7%	80.0%	76.5%
Français	4.5%	5.1%	5.5%	5.5%	6.0%	10.2%	13.0%	13.9%	12.7%	13.4%	14.5%	14.3%	14.3%	20.0%	23.5%
Italien	1.7%	1.6%	1.6%	2.0%	2.3%		0.2%								
Romanche	0.2%	0.3%	0.4%	0.4%	0.5%					0.8%					
Total DEFR															
Allemand	72.4%	71.0%	70.3%	68.8%	68.0%	73.4%	72.6%	72.0%	71.4%	70.9%	82.5%	80.7%	81.8%	78.3%	77.5%
Français	23.6%	24.8%	25.5%	26.5%	27.2%	22.2%	23.0%	23.5%	23.5%	24.0%	13.8%	15.8%	14.7%	18.9%	21.9%
Italien	3.8%	3.9%	4.0%	4.5%	4.6%	4.2%	4.2%	4.3%	4.8%	4.9%	3.7%	3.5%	3.4%	2.8%	0.6%
Romanche	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.3%	0.2%					
SG/DEFR															
Allemand	66.8%	64.9%	63.7%	64.4%	64.4%	69.0%	70.9%	69.0%	68.8%	69.8%	100.0%	90.9%	90.9%	83.6%	77.2%
Français	20.1%	22.1%	24.1%	23.2%	22.7%	22.5%	22.4%	24.5%	24.5%	23.7%		9.1%	9.1%	16.4%	22.8%
Italien	13.1%	13.1%	12.2%	12.3%	12.2%	8.5%	6.7%	6.6%	6.7%	6.5%					
Romanche				0.1%	0.7%										
SECO															
Allemand	76.5%	75.9%	73.8%	73.7%	72.4%	73.8%	73.1%	71.6%	71.5%	70.8%	80.0%	79.2%	75.9%	75.9%	81.6%
Français	20.0%	20.7%	22.2%	21.8%	23.2%	22.1%	23.1%	24.5%	23.9%	24.7%	15.0%	15.6%	19.3%	21.1%	18.4%
Italien	3.1%	3.0%	3.7%	3.9%	3.9%	3.6%	3.3%	3.4%	3.8%	3.9%	5.0%	5.2%	4.8%	3.1%	
Romanche	0.4%	0.4%	0.4%	0.6%	0.5%	0.6%	0.5%	0.5%	0.9%	0.7%					
OFAG															
Allemand	76.7%	75.4%	74.9%	73.3%	74.0%	72.2%	71.9%	72.0%	72.0%	72.6%	55.2%	66.7%	66.2%	57.1%	50.0%
Français	19.5%	20.6%	20.7%	21.8%	20.7%	23.8%	24.3%	24.0%	23.4%	21.8%	44.8%	33.3%	33.8%	42.9%	50.0%
Italien	3.8%	4.0%	4.4%	4.9%	5.3%	3.9%	3.8%	4.0%	4.6%	5.6%					
Romanche															
Agroscope															
Allemand	64.9%	62.5%	61.3%	58.5%	56.7%	73.7%	70.1%	69.1%	66.8%	66.2%	100.0%	50.0%	63.2%	54.5%	50.0%
Français	32.7%	34.9%	36.2%	38.2%	39.8%	22.6%	25.9%	26.5%	27.9%	28.4%		50.0%	36.8%	45.5%	50.0%
Italien	2.4%	2.5%	2.5%	3.3%	3.5%	3.7%	4.0%	4.4%	5.3%	5.3%					
Romanche															
OFAE															
Allemand	92.4%	93.8%	91.8%	87.7%	87.2%	100.0%	98.7%	94.7%	93.3%	97.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	4.9%	3.4%	5.6%	9.8%	11.6%		1.3%	5.3%	6.7%	2.7%					
Italien	2.7%	2.7%	2.7%	2.5%	1.2%										
Romanche															

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
OFL															
Allemand	80.7%	80.0%	80.1%	80.9%	80.4%	86.7%	86.4%	86.0%	91.8%	92.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	19.3%	20.0%	19.9%	19.1%	19.6%	13.3%	13.6%	14.0%	8.2%	7.7%					
Italien															
Romanche															
COMCO															
Allemand	79.1%	79.5%	79.4%	79.1%	78.5%	78.7%	78.5%	78.0%	77.4%	77.0%	80.0%	80.0%	80.0%	80.0%	80.0%
Français	16.3%	16.2%	16.4%	15.9%	15.5%	15.5%	15.8%	16.4%	15.9%	15.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%
Italien	4.6%	4.3%	4.2%	5.0%	6.1%	5.8%	5.7%	5.7%	6.7%	8.0%					
Romanche															
CIVI															
Allemand	77.3%	75.9%	77.5%	77.2%	77.5%	87.4%	86.4%	86.7%	92.0%	91.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	16.4%	16.9%	15.8%	15.3%	14.2%	12.6%	13.6%	13.3%	8.0%	8.2%					
Italien	4.9%	5.7%	5.2%	6.0%	6.8%										
Romanche	1.4%	1.4%	1.5%	1.5%	1.5%										
SAS															
Allemand	65.3%	66.2%	68.7%	68.7%	70.1%	66.9%	66.8%	67.7%	68.8%	69.5%					
Français	32.2%	29.4%	26.6%	26.8%	23.9%	33.1%	30.2%	29.1%	28.1%	24.9%					
Italien	2.5%	4.4%	4.6%	4.5%	6.1%		3.1%	3.2%	3.1%	5.6%					
Romanche															
SEFRI															
Allemand	71.2%	71.8%	73.3%	72.1%	70.0%	67.6%	69.5%	71.6%	70.7%	68.4%	75.0%	77.8%	87.5%	79.4%	80.0%
Français	23.5%	22.4%	20.8%	21.8%	24.8%	25.1%	22.9%	20.9%	22.0%	25.4%	12.5%	11.1%		8.8%	15.8%
Italien	5.3%	5.9%	5.9%	6.0%	5.1%	7.2%	7.5%	7.5%	7.3%	6.2%	12.5%	11.1%	12.5%	11.8%	4.2%
Romanche															
ISCeco															
Allemand	89.7%	89.9%	90.8%	91.1%	91.6%	78.7%	79.9%	78.6%	79.1%	82.2%					
Français	7.1%	7.1%	6.1%	5.9%	5.1%	21.3%	20.1%	21.4%	20.9%	17.8%					
Italien	3.3%	3.0%	3.1%	3.0%	3.2%										
Romanche															
Total DETEC															
Allemand	75.6%	74.9%	74.6%	74.1%	73.3%	74.8%	74.0%	73.5%	73.4%	72.7%	79.2%	81.2%	78.5%	79.0%	82.0%
Français	18.6%	19.1%	19.3%	19.4%	20.0%	19.9%	20.6%	20.8%	20.6%	21.0%	16.4%	13.2%	14.2%	13.3%	10.7%
Italien	5.3%	5.5%	5.7%	6.0%	6.4%	4.7%	4.8%	5.2%	5.5%	5.9%	2.9%	2.9%	4.4%	4.9%	5.7%
Romanche	0.5%	0.5%	0.4%	0.4%	0.3%	0.7%	0.6%	0.5%	0.5%	0.4%	1.5%	2.7%	2.9%	2.9%	1.7%
SG/ DETEC															
Allemand	78.8%	78.2%	77.7%	79.2%	77.6%	81.8%	82.9%	80.1%	80.4%	80.4%	80.0%	84.6%	82.0%	80.2%	95.9%
Français	9.7%	10.1%	10.8%	9.9%	12.5%	9.4%	9.4%	12.3%	12.6%	14.3%	20.0%	9.0%	9.0%	9.9%	2.5%
Italien	10.3%	10.6%	10.4%	10.0%	9.7%	6.6%	5.8%	5.7%	5.3%	5.0%					
Romanche	1.1%	1.1%	1.0%	1.0%	0.1%	2.2%	1.9%	1.9%	1.8%	0.3%		6.4%	9.0%	9.9%	1.7%
OFT															
Allemand	74.4%	74.2%	74.5%	74.3%	73.4%	71.8%	71.5%	72.4%	72.6%	71.7%	76.5%	77.8%	77.8%	77.8%	85.0%
Français	22.5%	22.0%	21.8%	21.7%	22.2%	24.8%	24.2%	23.5%	23.1%	23.2%	23.5%	22.2%	22.2%	22.2%	15.0%
Italien	2.0%	2.7%	2.6%	3.0%	3.5%	2.1%	3.0%	2.9%	3.1%	3.9%					
Romanche	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	0.9%	1.3%	1.3%	1.2%	1.2%	1.2%					

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
OFAC															
Allemand	84.2%	83.2%	82.8%	82.7%	81.8%	83.6%	82.0%	81.1%	81.8%	80.8%	83.3%	83.1%	79.3%	86.4%	87.5%
Français	12.5%	13.3%	13.6%	14.1%	14.9%	12.8%	14.0%	14.8%	14.7%	15.7%	16.7%	16.9%	20.7%	13.6%	12.5%
Italien	2.6%	2.9%	3.1%	2.9%	3.0%	3.1%	3.4%	3.7%	3.4%	3.4%					
Romanche	0.6%	0.6%	0.5%	0.3%	0.3%	0.6%	0.6%	0.4%							
OFEN															
Allemand	79.9%	78.7%	77.7%	76.1%	73.7%	77.2%	74.4%	72.9%	71.5%	69.6%	83.3%	82.9%	83.3%	83.3%	83.3%
Français	15.7%	17.3%	18.0%	19.0%	20.6%	17.0%	20.1%	21.1%	22.1%	23.2%	16.7%	17.1%	16.7%	16.7%	16.7%
Italien	4.0%	3.6%	4.0%	4.5%	5.4%	5.3%	5.0%	5.5%	6.0%	6.7%					
Romanche	0.4%	0.4%	0.4%	0.3%	0.3%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.4%					
OFROU															
Allemand	72.7%	72.3%	70.9%	70.2%	69.5%	71.9%	71.4%	69.3%	69.7%	69.0%	62.8%	60.2%	51.2%	61.0%	61.5%
Français	17.7%	18.0%	18.8%	18.9%	19.1%	19.5%	19.9%	20.8%	20.1%	20.0%	17.4%	18.6%	20.9%	11.0%	7.7%
Italien	9.6%	9.8%	10.3%	11.0%	11.4%	8.5%	8.7%	9.9%	10.3%	11.1%	19.8%	21.2%	27.9%	28.1%	30.8%
Romanche															
OFCOM															
Allemand	62.5%	61.7%	62.5%	62.0%	62.0%	63.6%	63.1%	63.4%	63.0%	63.8%	66.7%	61.9%	63.8%	50.0%	50.0%
Français	31.9%	33.0%	32.0%	32.6%	32.9%	32.4%	33.5%	33.0%	33.1%	32.9%	16.7%	19.0%	18.8%	33.3%	33.3%
Italien	5.2%	4.9%	5.1%	5.1%	4.7%	3.3%	2.7%	2.9%	3.2%	2.6%					
Romanche	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	16.7%	19.0%	17.4%	16.7%	16.7%
OFEV															
Allemand	77.9%	76.5%	76.4%	76.2%	75.9%	76.7%	75.7%	75.6%	76.1%	75.8%	86.8%	93.2%	93.4%	93.8%	93.3%
Français	17.4%	18.5%	18.7%	18.9%	19.2%	19.1%	20.1%	20.2%	19.7%	20.1%	13.2%	6.8%	6.6%	6.2%	6.7%
Italien	4.4%	4.7%	4.6%	4.7%	4.6%	3.7%	4.0%	4.0%	4.0%	3.9%					
Romanche	0.3%	0.3%	0.3%	0.2%	0.2%	0.4%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%					
ARE															
Allemand	72.1%	73.9%	75.3%	74.7%	76.2%	70.5%	71.6%	72.6%	71.0%	73.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	18.3%	16.4%	15.5%	15.9%	13.7%	18.7%	17.8%	17.5%	18.6%	15.5%					
Italien	6.0%	6.9%	6.8%	6.0%	8.6%	7.7%	8.6%	8.3%	7.6%	10.7%					
Romanche	3.6%	2.8%	2.4%	3.4%	1.5%	3.1%	2.1%	1.5%	2.8%	0.5%					
SESE															
Allemand	79.5%	78.8%	76.4%	76.5%	79.6%	82.9%	83.3%	84.6%	84.6%	83.8%					
Français	20.5%	21.2%	21.2%	17.6%	14.0%	17.1%	16.7%	12.2%	7.7%	8.1%					
Italien			2.5%	5.9%	6.5%			3.2%	7.7%	8.1%					
Romanche															
RegInfra															
Allemand	80.9%	79.0%	80.5%	79.0%	73.6%	82.5%	81.4%	82.8%	79.2%	74.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	14.2%	16.3%	14.7%	13.1%	18.7%	13.3%	14.6%	13.2%	12.6%	17.9%					
Italien	5.0%	4.7%	4.8%	8.0%	7.7%	4.2%	4.0%	4.1%	8.1%	8.0%					
Romanche															
Administration fédérale															
Allemand	70.9%	70.4%	70.1%	69.7%	69.3%	73.5%	72.9%	72.6%	72.7%	72.3%	71.6%	70.6%	70.4%	71.1%	72.2%
Français	21.9%	22.4%	22.7%	23.0%	23.2%	20.9%	21.5%	21.7%	21.6%	21.9%	22.6%	23.1%	23.0%	22.4%	22.0%
Italien	6.6%	6.6%	6.7%	6.9%	7.0%	5.1%	5.1%	5.2%	5.2%	5.3%	4.4%	4.7%	5.1%	5.4%	5.2%
Romanche	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	1.4%	1.5%	1.5%	1.2%	0.6%

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.

1. Salaire brut

Année	2019	2020	2021	2022	2023
Salaire moyen (fr.)	139 059	140 847	140 129	140 042	142 369

2. Évaluations du personnel

Échelons d'évaluation	1	2	3	4
Résultats (%)	0,0 (0,4)	3,1 (2,3)	83,2 (83,8)	13,7 (13,6)

3. Primes et allocations

Catégorie / paiements ⁶	Nombre	Total (fr.)	Moyenne (fr.)
Prime de prestations	73 (59)	218 555 (174 226)	2994 (2953)
Prime de fonction	26 (24)	40 433 (38 758)	1555 (1615)

4. Âge

Année	2019	2020	2021	2022	2023
Âge moyen	46,2	46,7	46,8	46,7	46,3

5. Répartition selon le sexe

Année	2019	2020	2021	2022	2023	Valeurs cibles pour l'AF (en %)
Femmes en %	53,6	53,9	54,7	54,9	54,8	46,0–50,0
Hommes en %	46,4	46,1	45,3	45,1	45,2	50,0–54,0

⁶ L'absence de données signifie qu'il n'y a que peu ou pas de paiements (protection des données).

Proportion de femmes / année	2019	2020	2021	2022	2023	Valeurs cibles pour l'AF (en %)
Cl. 24 à 29 en %	43,5	43,9	47,6	47,4	47,0	36,0–43,0
Cl. 30 à 38 en %	30,8	30,8	30,0	29,8	30,0	27,0–32,0

6. Répartition des communautés linguistiques

Année	2019	2020	2021	2022	2023	Valeurs cibles pour l'AF (en %)
Allemand en %	71,5	70,6	70,5	69,9	69,2	68,5–70,5
Français en %	24,4	25,6	25,9	26,2	26,0	21,5–23,5
Italien en %	3,3	3,0	2,9	3,2	3,7	6,5–8,5
Romanche en %	0,8	0,7	0,7	0,7	1,1	0,5–1,0

7. Temps partiel

Année	2019	2020	2021	2022	2023
Femmes en %	75,1	74,8	73,0	72,2	75,4
Hommes en %	44,9	46,0	46,2	47,0	46,5
Ø pour les deux sexes en %	61,1	61,6	60,9	60,8	62,3

8. Apprentis et stagiaires des hautes écoles

Année	2019	2020	2021	2022	2023	Valeurs cibles pour l'AF (en %)
Apprentis en %	2,2	1,7	1,8	2,3	1,8	4,0–5,0
Stagiaires des hautes écoles en %	4,0	3,4	3,3	3,6	3,2	2,0–2,5

9. Rotation

Année	2019	2020	2021	2022	2023
Rotation brute en %	6,5	7,1	7,3	10,4	9,2
Rotation nette en %	3,3	3,5	4,2	4,8	4,6

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.

1. Salaire brut

Année	2019	2020	2021	2022	2023
Salaire moyen (fr.)	146 063	147 477	146 386	147 127	150 429

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 (%)	0,3 (1,2)	2,4 (2,6)	76,7 (74,5)	20,6 (21,7)

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 (%)	0,4 (0,4)	90,5 (93,5)	9,2 (6,1)

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 (0,2)	5,0 (6,7)	62,9 (64,2)	31,6 (28,9)

3. Primes et allocations

Catégorie / paiements ⁷	Nombre	Total (fr.)	Moyenne (fr.)
Prime de prestations	310 (279)	615 154 (574 423)	1984 (2059)
Prime de fonction	38 (47)	225 960 (249 234)	5946 (5303)
Allocation spéciales	12 (10)	41 311 (31 318)	3443 (3132)
Allocation liée au marché de l'emploi	2 (3)	12 796 (13 811)	6398 (4604)

4. Âge

Année	2019	2020	2021	2022	2023
Âge moyen	44,1	44,3	44,1	44,2	44,3

5. Répartition selon le sexe

Année	2019	2020	2021	2022	2023	Valeurs cibles pour l'AF (en %)
Femmes en %	57,8	58,0	58,2	57,7	57,3	46,0–50,0
Hommes en %	42,2	42,0	41,8	42,3	42,7	50,0–54,0

Proportion de femmes / année	2019	2020	2021	2022	2023	Valeurs cibles pour l'AF (en %)
Cl. 24 à 29 en %	51,8	50,8	50,9	51,1	51,1	36,0–43,0
Cl. 30 à 38 en %	35,3	37,5	39,0	39,6	38,8	27,0–32,0

6. Répartition des communautés linguistiques

Année	2019	2020	2021	2022	2023	Valeurs cibles pour l'AF (en %)
Allemand en %	60,0	60,5	58,4	57,1	53,8	68,5–70,5
Français en %	27,8	27,1	28,8	30,4	33,8	21,5–23,5
Italien en %	11,8	11,9	12,2	11,7	11,6	6,5–8,5
Romanche en %	0,4	0,4	0,6	0,7	0,8	0,5–1,0

⁷ L'absence de données signifie qu'il n'y a que peu ou pas de paiements (protection des données).

7. Temps partiel

Année	2019	2020	2021	2022	2023
Femmes en %	50,2	51,5	51,8	52,5	53,0
Hommes en %	29,6	30,0	29,1	30,3	29,2
Ø pour les deux sexes en %	41,5	42,5	42,3	43,1	42,8

8. Apprentis et stagiaires des hautes écoles

Année	2019	2020	2021	2022	2023	Valeurs cibles pour l'AF (en %)
Apprentis en %	0,5	0,7	0,7	0,8	0,8	4,0–5,0
Stagiaires des hautes écoles en %	2,8	2,9	2,8	2,5	2,4	2,0–2,5

9. Rotation

Année	2019	2020	2021	2022	2023
Rotation brute en %	9,6	9,3	10,3	12,2	9,8
Rotation nette en %	5,4	6,1	6,8	8,4	6,2



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Office fédéral du personnel OFPER