



Mars 2015

Rapport sur la gestion du personnel 2014

Administration fédérale

Services du Parlement
Personnel des tribunaux
fédéraux

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

Exercice 2014



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Office fédéral du personnel OFPER

Sommaire

Administration fédérale	5
1 Contexte	5
2 Appréciation générale de la politique du personnel	5
2.1 Rétrospective générale	5
2.2 Mise en œuvre de la stratégie de l'administration fédérale en matière de personnel pour les années 2011 à 2015	6
2.3 Adaptations de la législation sur le personnel	6
3 Données de base	7
3.1 Age	7
3.2 Sexe	8
3.3 Langues	11
3.4 Personnes en formation et stagiaires des hautes écoles	12
3.5 Travail à temps partiel	14
3.6 Activités accessoires	15
4 Recrutements et rotation	16
4.1 Recrutements	16
4.2 Proportion de personnes en formation et de stagiaires des hautes écoles restant au service de l'administration fédérale au terme de leur formation	17
4.3 Rotation	18
4.4 Implication durable (attachement)	20
5 Coûts de personnel	21
5.1 Rémunération	21
5.2 Primes et allocations	21
5.3 Indemnités de départ	22
5.4 Dépenses de formation et perfectionnement	22
5.5 Taux de couverture de PUBLICA et fourchette des cotisations	23
6 Santé	24
6.1 Perception de la santé	24
6.2 Jours d'absence pour raison de maladie	24
6.3 Accidents	25
6.4 Intégration professionnelle de personnes handicapées	26
6.5 Assurance-invalidité	27
7 Conduite et situation de travail	27
7.1 Evaluations du personnel	27
7.2 Gestion du personnel	28
7.3 Information du personnel	29
7.4 Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée	30
7.5 Satisfaction au travail	30
8 Perspectives en matière de politique du personnel	31
Annexe 1: Représentation des communautés linguistiques au sein des unités administratives	33
Annexe 2: Services du Parlement	61
Annexe 3: Tribunaux fédéraux et Ministère public de la Confédération	63

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 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 et le Conseil fédéral. Il contient les données sur le personnel pour lequel le Conseil fédéral est compétent en sa 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 généralement à des moyennes annuelles et les chiffres entre parenthèses sont ceux de l'année précédente.

Dans le cadre du projet de standardisation de la gestion du temps de travail, la saisie des données concernant le temps de travail a été introduite dans le système informatisé de gestion du personnel BV PLUS. Le rapport sur la gestion du personnel contient pour la première fois des données sur les jours d'absence pour cause de maladie ou d'accident. Compte tenu de ces compléments, les chapitres ont été en partie modifiés en fonction des liens thématiques.

De nombreux chiffres clés sont assortis de valeurs cibles ou d'indicateurs. Ceux-ci servent de paramètres pour suivre la mise en œuvre de la stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2011 à 2015. Les valeurs cibles sont des objectifs dont le degré d'atteinte peut être mesuré à l'aide de chiffres tirés du système informatisé de gestion du personnel BV PLUS. Les indicateurs se réfèrent aux résultats des enquêtes réalisées auprès du personnel. Les valeurs cibles et les indicateurs sont exprimés sous la forme de fourchettes. L'amplitude de celles-ci varie selon le thème et autorise un minimum de fluctuations dans la mesure où il n'est pas toujours possible de compenser les influences externes. Les valeurs cibles se rapportent à la moyenne des départements et de la Chancellerie fédérale. Il n'est pas rare que les valeurs des départements s'écartent de la fourchette cible. Le Conseil fédéral vise à ce que les valeurs cibles et les indicateurs soient respectés au niveau de l'ensemble de l'administration fédérale. Dans de nombreux cas, par exemple dans celui des résultats obtenus au moyen d'enquêtes auprès du personnel, des chiffres situés au-dessus de la fourchette ne posent pas de problème ou sont même bienvenus.

Le Conseil fédéral a mis en vigueur les valeurs cibles et les indicateurs au 1^{er} janvier 2012 et les a complétés le 13 février 2013; ils correspondent à l'état souhaité pour fin 2015.

2 Appréciation générale de la politique du personnel

2.1 Rétrospective générale

Enquête auprès du personnel

Une enquête exhaustive a été effectuée en automne 2014. Elle faisait suite aux deux brefs sondages stratégiques réalisés les deux années précédentes. L'enquête auprès du personnel a porté sur des questions telles que la satisfaction au travail, l'identification et l'engagement, la gestion du personnel, la possibilité de concilier vie professionnelle et

vie privée, les perspectives professionnelles et la santé. Le taux de réponse (63 %) dépasse celui de la précédente enquête exhaustive réalisée en 2011 (61 %). Ces dernières années, les résultats des sondages ont presque toujours évolué de manière positive. Une stabilisation est constatée par rapport aux résultats du sondage de 2013. L'information du personnel a une nouvelle fois été jugée très bonne.

2.2 Mise en œuvre de la stratégie de l'administration fédérale en matière de personnel pour les années 2011 à 2015

Gestion de la santé au sein de la Confédération

En collaboration avec les départements, les unités administratives et les partenaires sociaux, l'Office fédéral du personnel (OFPER) a élaboré et instauré à l'échelle de l'administration fédérale une solution par groupe d'entreprises propre à la Confédération. Cette solution comprend des mesures visant à prévenir les accidents et les maladies professionnelles. Le 9 octobre 2014, elle a été certifiée par la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail. Axée sur les besoins de l'administration fédérale, elle reprend les solutions spécifiques déjà existantes et exploite les compétences des différents offices spécialisés. Un service consacré à la gestion de la santé au travail à la Confédération a été mis sur pied au sein de l'OFPER. Ce service a formé du personnel spécialisé dans les unités administratives en vue de la mise en œuvre de la solution par groupe d'entreprises propre à la Confédération.

Développement du personnel et formation et perfectionnement

Le professionnalisme et le savoir des collaborateurs et des cadres sont des conditions importantes de l'efficacité de l'administration fédérale et de la qualité du service public. C'est pourquoi le Conseil fédéral a, le 30 avril 2014, approuvé le projet Développement du personnel et des cadres dans l'administration fédérale et déclaré obligatoire pour les cadres de base et les cadres intermédiaires la formation en matière de conduite du personnel. Les cadres participeront à l'avenir à un séminaire de neuf jours consacré entre autres à la conduite, à la gestion, à la gestion du changement et à la conduite dans un contexte politique. L'obligation s'applique depuis le 1^{er} janvier 2015.

Gestion des générations

Le «concept de gestion des générations» est mis en œuvre depuis l'année sous revue. Un programme d'apprentissage en ligne destiné en particulier aux cadres, ainsi que les bases conceptuelles d'une analyse des structures d'âge et d'un questionnaire destiné aux collaborateurs quittant l'administration fédérale ont été élaborés.

2.3 Adaptations de la législation sur le personnel

Dans son rapport du 15 novembre 2013 concernant la nomination des cadres supérieurs de l'administration fédérale, la Commission de gestion du Conseil national a recommandé au Conseil fédéral de définir les éléments clés de la procédure de nomination et de limiter la compétence de nomination du Conseil fédéral aux fonctions les plus élevées. Suite à cette recommandation, le Conseil fédéral a modifié l'OPers le 28 novembre 2014. Le Conseil fédéral continuera à l'avenir de nommer les secrétaires généraux des départements, les secrétaires d'Etat, les directeurs d'office et les vice-chanceliers de la Confédération, mais pas leurs suppléants. Ces derniers seront désormais nommés par les chefs de département. En outre, le Conseil fédéral reste compétent pour nommer les officiers généraux de l'armée et les chefs de mission. Le Conseil fédéral a également

émis des directives définissant les étapes qui doivent être respectées tout au long de la préparation des procédures de nomination relevant de sa compétence. La révision de l'OPers et les directives sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015.

De nouvelles dispositions relatives au financement de la rente transitoire, à la retraite anticipée selon le plan social et à la résiliation d'un commun accord des rapports de travail sont en vigueur depuis le 1^{er} août 2014. Ces modifications des dispositions relatives au droit du travail sont en rapport avec l'abaissement du taux d'intérêt technique de PUBLICA et avec les ressources requises pour maintenir le niveau des prestations de la prévoyance professionnelle.

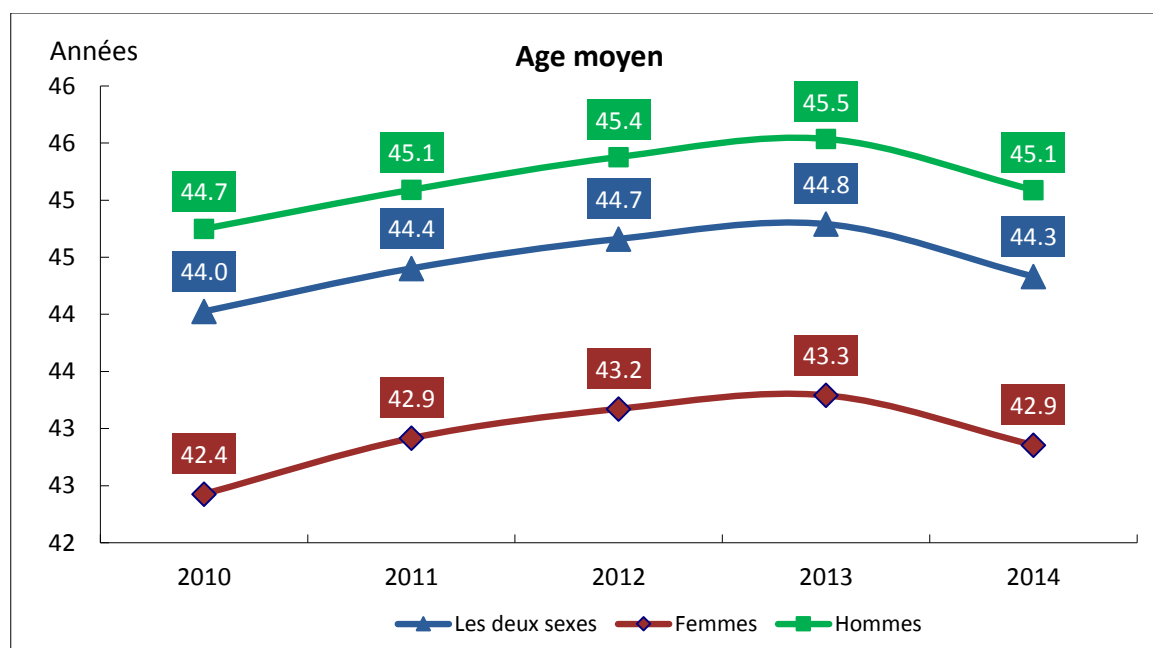
Par décision du 17 octobre 2014, le Conseil fédéral a modifié certaines dispositions de l'OPers afin d'optimiser le système d'évaluation du personnel. Les échelons d'évaluation ont été définis plus clairement. Dans le cas de l'échelon d'évaluation 2 (résultats satisfaisants), l'évolution du salaire liée aux prestations n'est plus garantie et les primes de prestations sont exclues. Les nouvelles dispositions sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015.

3 Données de base

3.1 Age

Dans l'administration fédérale, comme dans toutes les administrations publiques, l'âge moyen est légèrement plus élevé qu'au sein de la population active suisse. Durant l'année sous revue, l'âge moyen est redescendu au niveau de 2011 dans tous les départements et pour les deux sexes. Comme indiqué au point 4.3 (rotation), le nombre de collaborateurs partis à la retraite a augmenté de 41,1 % en 2014. Il n'est pas exclu qu'une partie des retraites anticipées découle de l'abaissement du taux d'intérêt technique. Les nombreux départs de collaborateurs appartenant à la classe d'âge la plus élevée ont influencé l'âge moyen de manière notable.

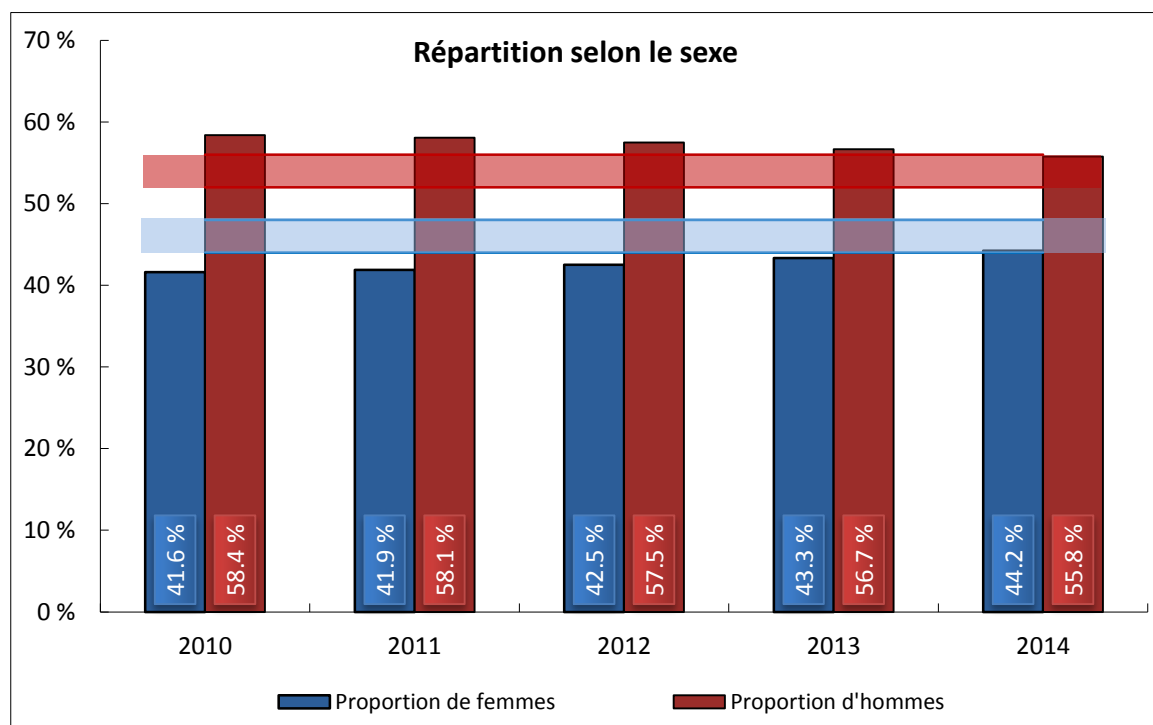
Graphique 1



3.2 Sexe

La répartition selon le sexe a pour la première fois atteint les valeurs cibles. L'évolution devrait se poursuivre dans une mesure semblable jusqu'à l'expiration des valeurs cibles, à la fin de 2015.

Graphique 2

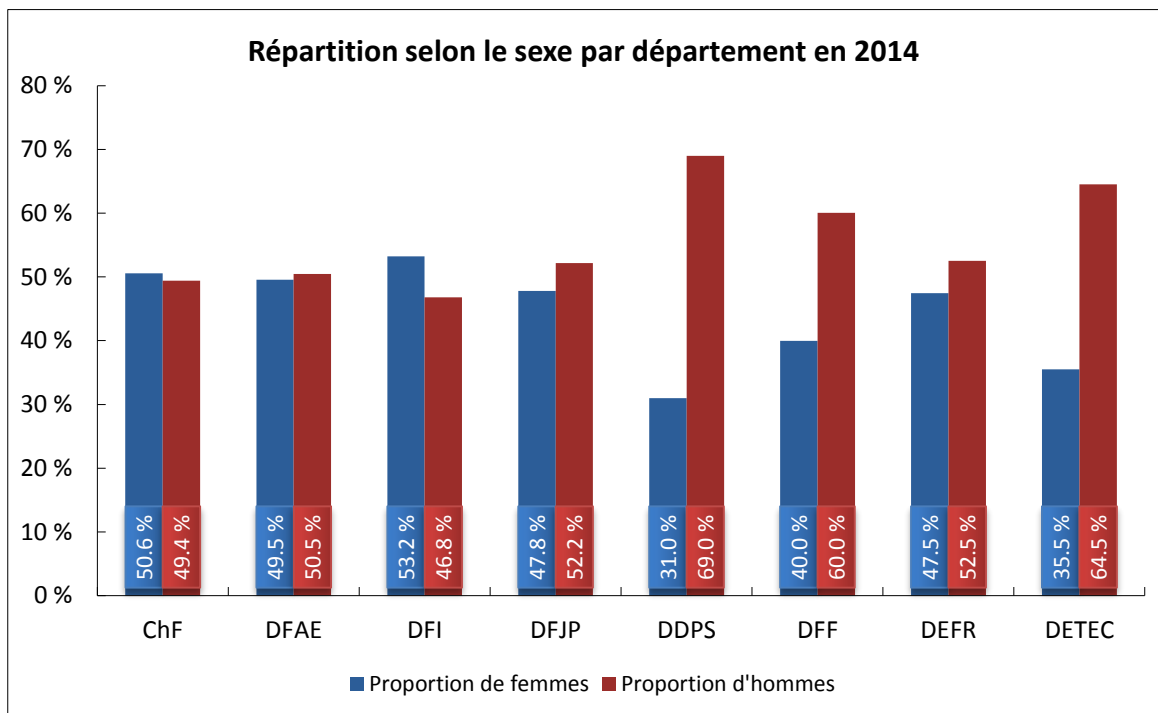


Les valeurs cibles sont définies d'après la part de femmes et d'hommes dans la population active suisse. Pour que l'administration fédérale puisse être comparée à ces valeurs, le domaine Défense du DDPS¹ n'est pas pris en compte. Etant donné que la Constitution prescrit le service militaire pour les hommes et que la défense nationale est centralisée au sein de la Confédération, la Défense fait l'objet de valeurs cibles propres (voir tableau 1). Il en va de même pour le personnel portant l'arme et l'uniforme du Corps de gardes-frontière, également centralisé au niveau de la Confédération.

Au sein des départements et de la Chancellerie fédérale, la représentation est la suivante:

¹ Définition de la mission de l'Etat «Défense» selon la Classification des fonctions des administrations publiques (CFAP) de l'ONU.

Graphique 3



Dans la plupart des départements, les proportions de femmes et d'hommes sont proches des valeurs cibles ou atteignent celles-ci. Au sein de la ChF, du DFAE et du DFI, les valeurs cibles pour la proportion de femmes sont même dépassées. Les proportions de femmes au sein du DDPS et du DETEC sont en revanche nettement inférieures aux valeurs cibles, étant donné que ces deux départements comptent de nombreuses fonctions exercées principalement par des hommes (technique militaire, sciences de l'ingénieur).

Au sein de la Défense et du Corps des gardes-frontière, les valeurs cibles pour la proportion de femmes ont été dépassées pour la première fois:

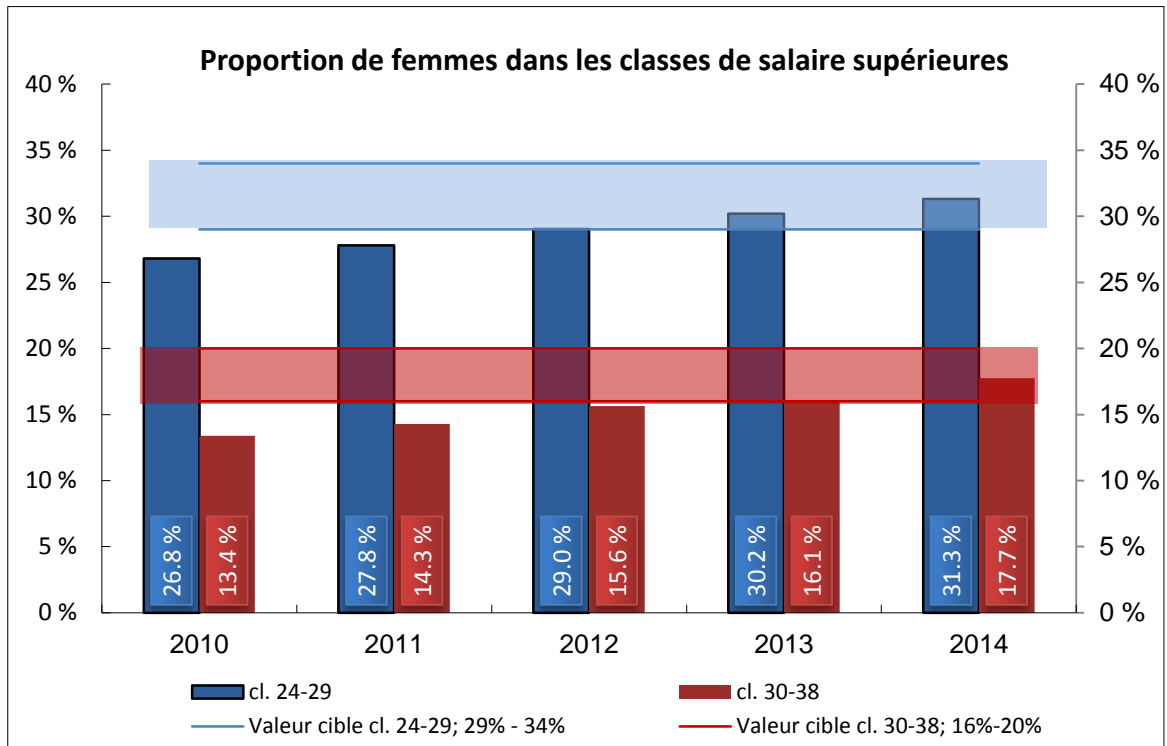
Tableau 1: Répartition selon le sexe au sein de la Défense et du Corps des gardes-frontière

Domaine	Part de chaque sexe en %	Valeur cible en %
Défense	Femmes: 12,7 (12,5)	11,0–12,0
	Hommes: 87,3 (87,5)	88,0–89,0
Corps des gardes-frontière	Femmes: 10,9 (9,0)	8,5–10,5
	Hommes: 89,9 (91,0)	89,5–91,5

Les valeurs cibles pour la Défense et le Corps des gardes-frontière sont des cas particuliers. Elles visent à atteindre un standard minimal sans toutefois exclure une plus forte proportion de femmes.

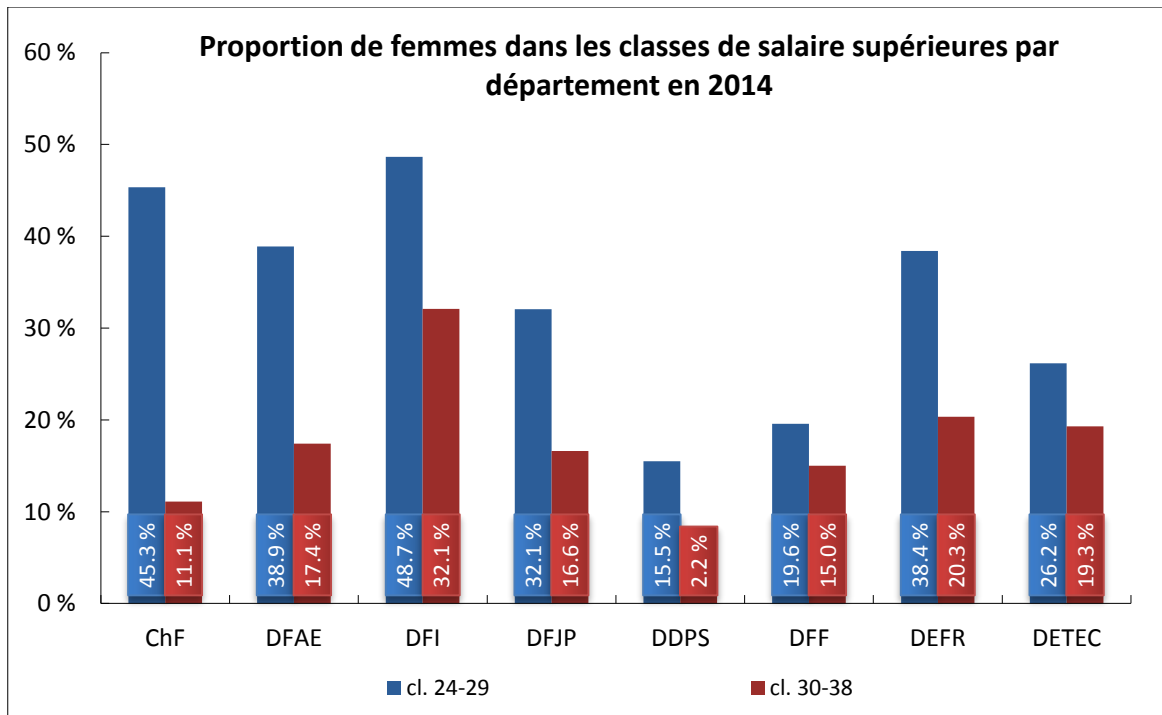
Les valeurs cibles ont également été atteintes dans les classes de salaire supérieures. La fixation d'objectifs par le Conseil fédéral et le soutien des départements sont manifestement efficaces.

Graphique 4



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

Graphique 5

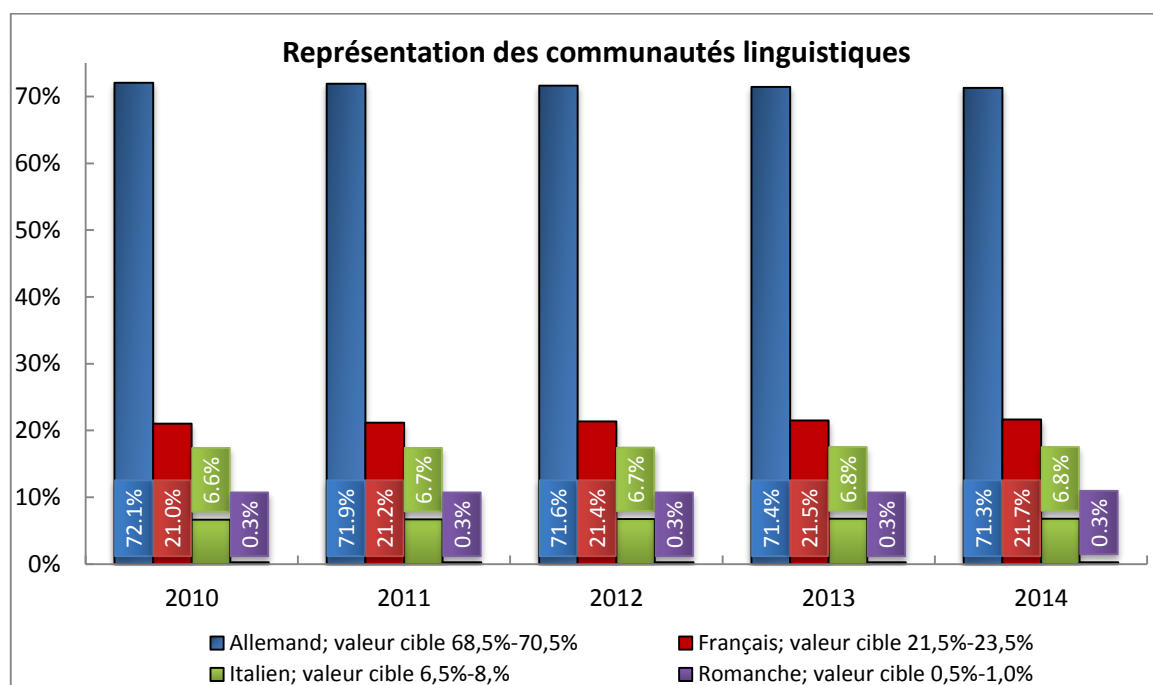


Dans quatre cas, la proportion de femmes dans les classes de salaire 24 à 29 a dépassé la valeur cible de 29 à 34 % applicable à la moyenne de l'administration fédérale. Au sein du DFI et du DEFR, la proportion de femmes dans les classes de salaire 30 à 38 a été supérieure à la valeur cible de 16 à 20 %. Dans le cas du DDPS, du DFF et du DETEC, la proportion de femmes dans les deux groupes de classes de salaire a été inférieure à la valeur cible en raison de la forte représentation de certaines professions.

3.3 Langues

Le calcul de la représentation des communautés linguistiques prend en compte les collaborateurs de toute nationalité qui ont indiqué avoir une langue nationale comme langue maternelle. Pour des raisons de lisibilité, les fourchettes sont indiquées dans la légende du graphique 6.

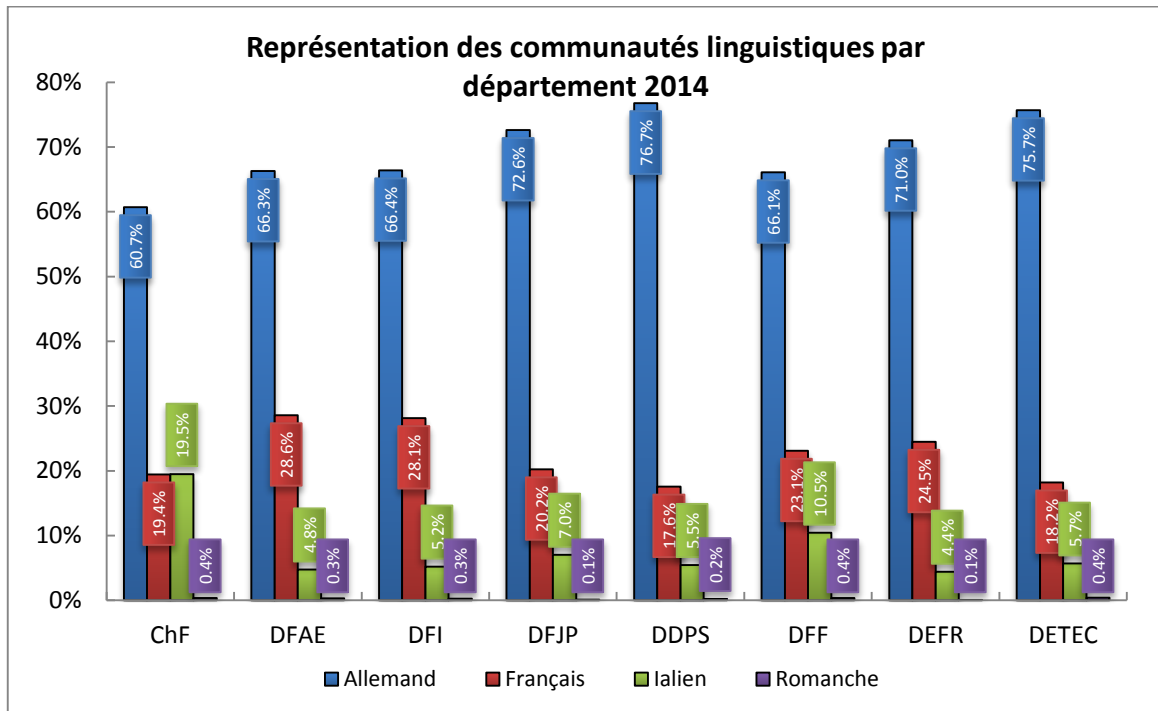
Graphique 6



La valeur cible est atteinte pour les deux langues latines. Ces deux dernières années, la proportion de francophones a augmenté tandis que celle d'italophones n'a pas changé. Si la proportion de germanophones a légèrement diminué chaque année, elle était encore supérieure à la valeur cible durant l'année sous revue.

Dans les départements et la Chancellerie fédérale, la représentation des communautés linguistiques est la suivante:

Graphique 7



Dans le cas du DFF, la proportion élevée de collaborateurs italophones (10,5 %) est liée à l'important effectif de l'Administration fédérale des douanes au Tessin. Concernant la Chancellerie fédérale, ce sont les Services linguistiques centraux qui ont un impact sur les chiffres. Le DFAE affiche les pourcentages suivants, abstraction faite du personnel local et du personnel domestique des résidences du DFAE: allemand: 68,3; français: 25,6; italien: 5,6; romanche: 0,4.

Une présentation détaillée par unité administrative se trouve à l'annexe 1.

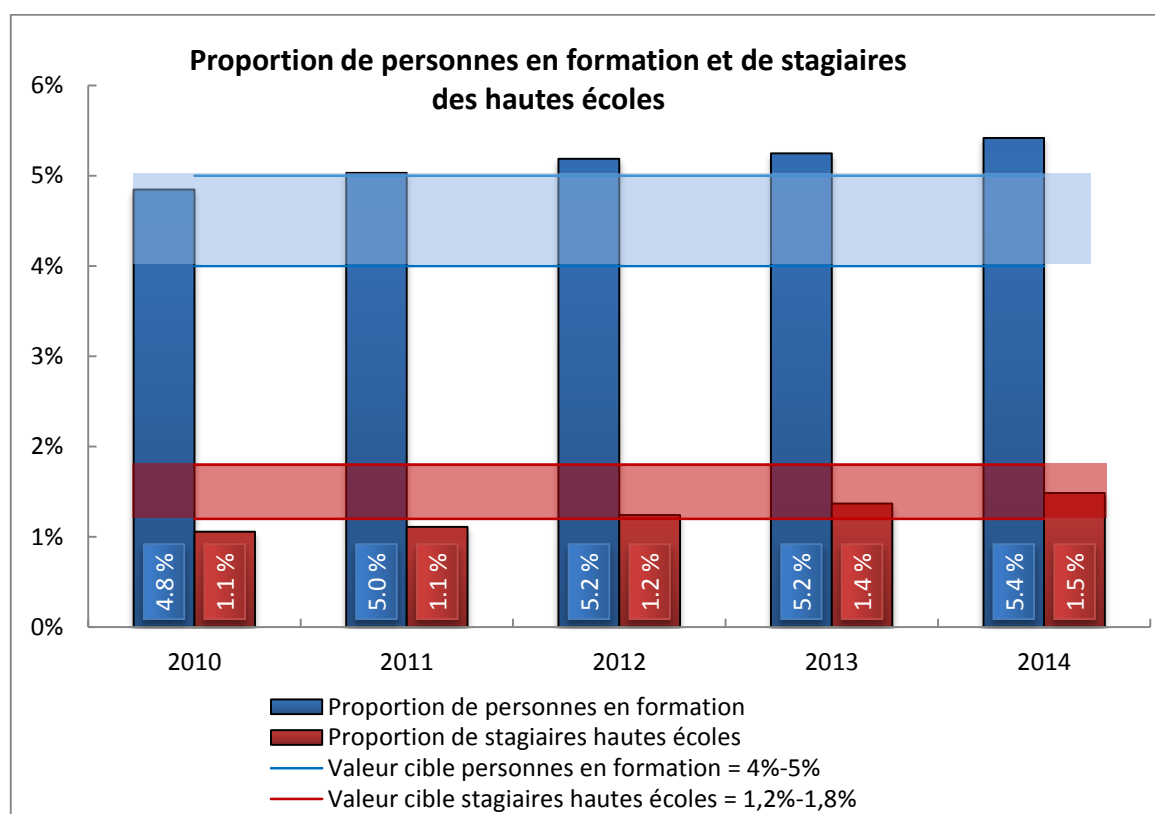
3.4 Personnes en formation et stagiaires des hautes écoles

La proportion de personnes en formation a progressé plus fortement que les années précédentes et a dépassé nettement la valeur cible. Sur les 1238 postes d'apprentissage (1163), 59,8 % étaient occupés par des hommes et 40,2 % par des femmes (♂: 60,0 %; ♀: 40,0 %). 1066 personnes étaient au bénéfice d'un contrat d'apprentissage, contre 995 en 2013, soit une progression de 71 unités (+ 7,1 %). Le nombre de stagiaires issus d'une école professionnelle supérieure (EPS) a reculé de 128,2 à 117,5 (- 8,6 %). En revanche, le nombre de personnes effectuant un stage professionnel s'est accru, passant de 39,3 à 55,0 (+ 38,1 %). Cela est dû au fait que selon la loi révisée sur les hautes écoles spécialisées, les titulaires d'une maturité gymnasiale doivent acquérir une expérience du monde du travail d'une année au moins, qui leur fournit des connaissances dans une profession apparentée au domaine d'études, avant de commencer des études dans une haute école spécialisée. Ces activités sont considérées comme des stages professionnels.

67 personnes (61) étaient occupées dans le cadre du projet Ponte², qui permet aux apprentis ayant terminé leur formation d'accomplir un stage temporaire jusqu'à leur entrée dans un nouveau poste.

La proportion des stagiaires des hautes écoles augmente à nouveau. Elle se situe au milieu de la fourchette. Le nombre de places de stage s'est accru de 42,8 unités en 2013 et de 43,6 unités en 2014. Les 403,1 (359,4) places réservées aux stagiaires des hautes écoles ont été occupées, en moyenne annuelle, par 72,6 étudiants (+ 16,9 %, 013: 62,1), 136,4 titulaires d'un bachelor (- 5,7 %, 2013: 144,5) et 194,4 titulaires d'un master (+ 27,1 %, 2013: 152,8). 61,8 % des places de stage étaient occupées par des femmes et 37,2 % par des hommes (♀: 60,1 %; ♂: 39,9 %).

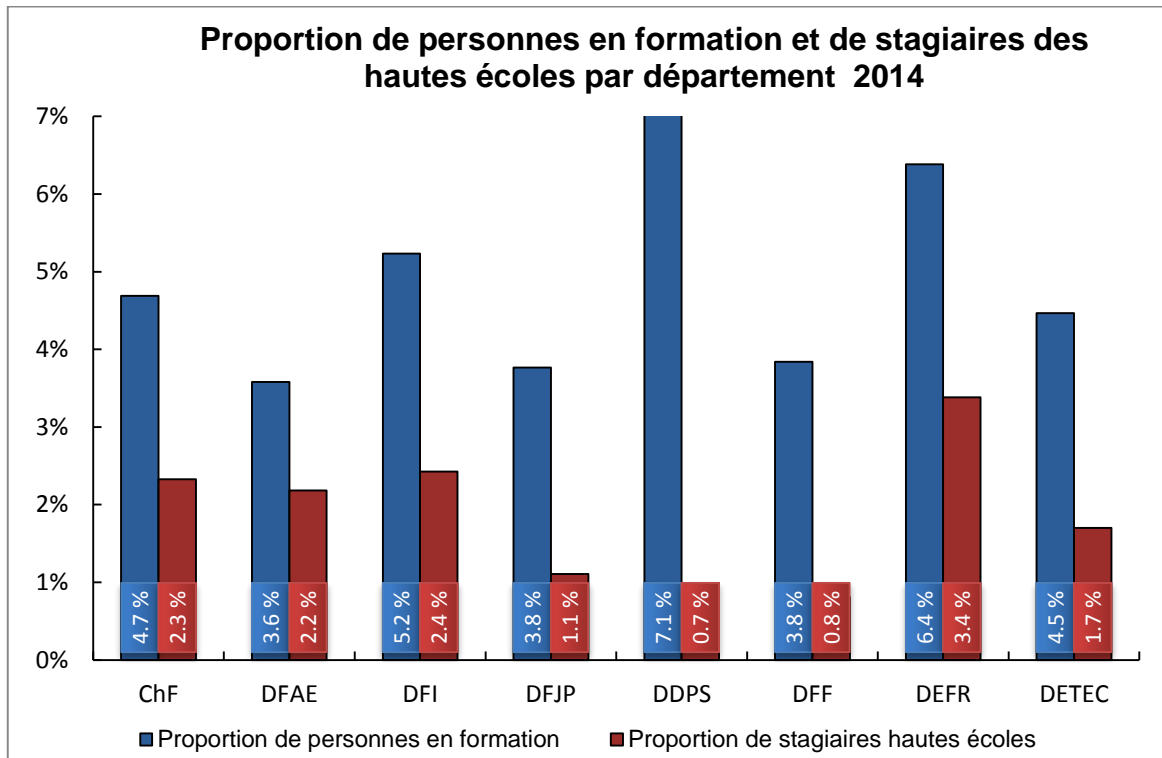
Graphique 8



Au sein des départements et de la Chancellerie fédérale, les proportions sont les suivantes:

² Hors de la valeur cible.

Graphique 9



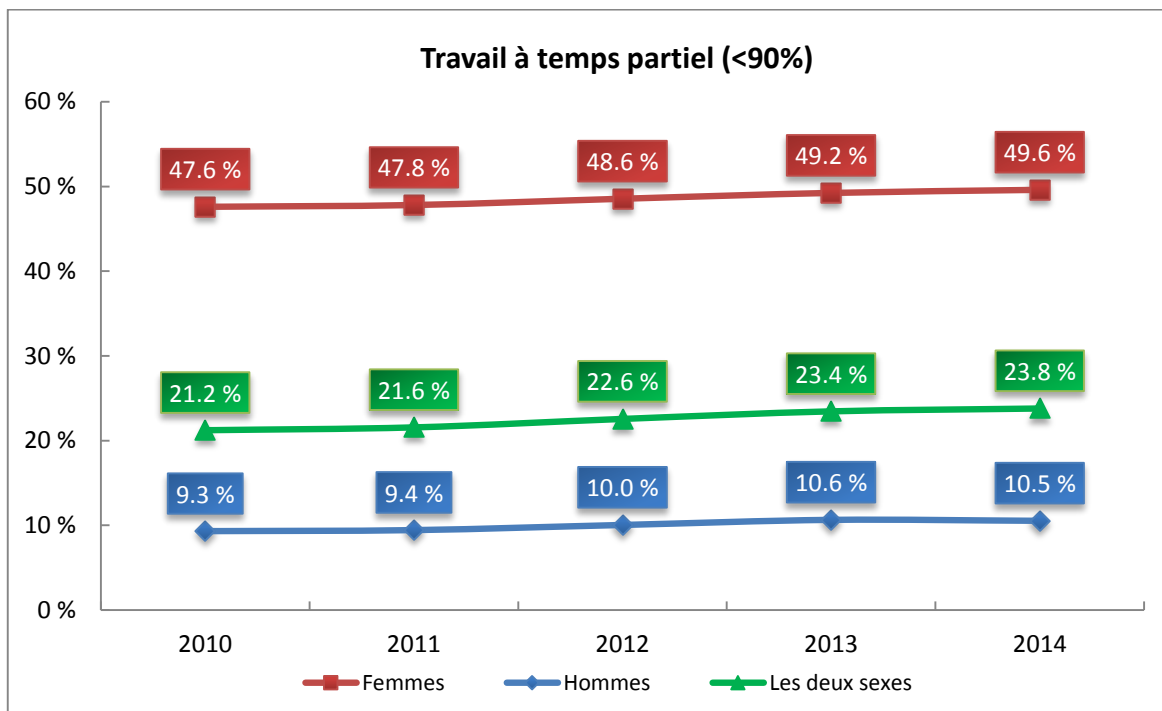
3.5 Travail à temps partiel

Est considéré comme travail à temps partiel un taux d'activité inférieur à 90 %³. Au sein de la population active suisse, la part moyenne du travail à temps partiel atteignait 32,2 % pour les deux sexes (augmentation de 0,1 point de pourcentage par rapport à 2013), et 44,5 % pour les femmes⁴. Dans les administrations publiques, cette part était légèrement supérieure, avec 33,4 % (32,5 %) en moyenne et 46,2 % (45,7 %) pour les femmes. Le travail à temps partiel est moins répandu dans la branche de la finance et des assurances, où sa part s'est établie à 21,2 % en moyenne (20,9 %), et à 42,4 % (42,1 %) pour les femmes.

³ Définition selon l'OFS

⁴ Secteurs économiques 2 et 3; baromètre de l'emploi de l'OFS au 3^e trimestre 2014 (2013).

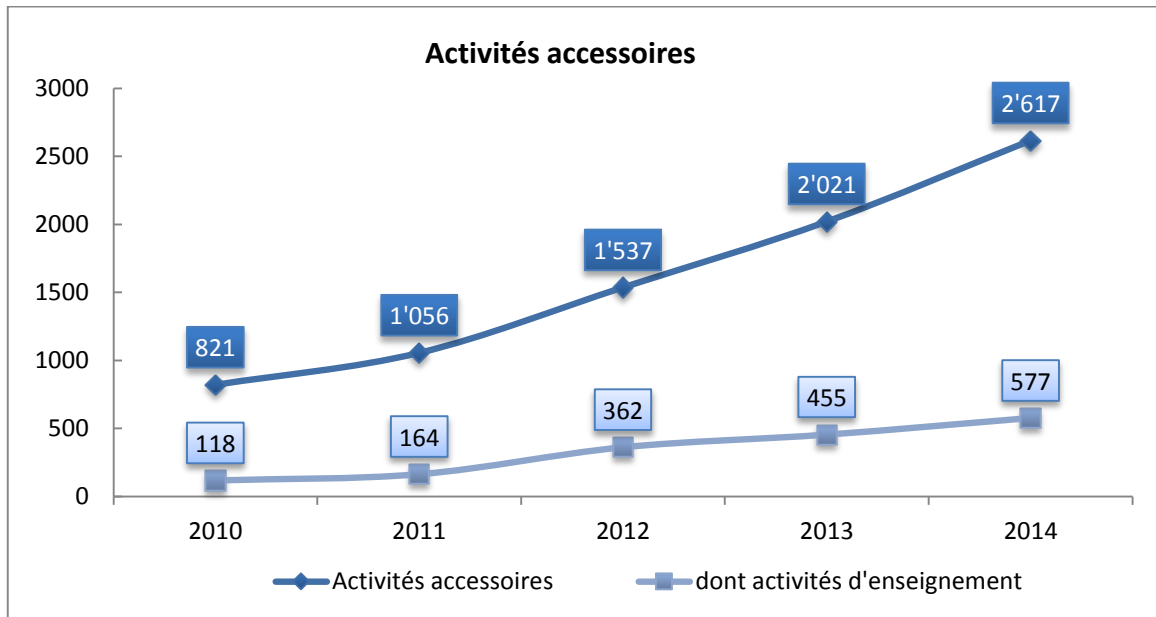
Graphique 10



3.6 Activités accessoires

En vertu de l'art. 91 OPers, les employés annoncent 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. L'OFPER a précisé l'application de ces dispositions dans une directive datée du 12 juillet 2010. Grâce à l'application systématique de cette directive, les collaborateurs et les unités administratives ont pris davantage conscience de la nécessité de clarifier soigneusement leur situation et ont annoncé leurs activités accessoires même dans les cas limites. Les services ont dû évaluer un nombre croissant d'activités accessoires. Toujours plus d'activités n'ayant pas de raison de figurer dans la statistique sont enregistrées dans le système informatisé de gestion du personnel BV PLUS. Celui-ci inclut par exemple des activités au sein d'associations ou d'institutions d'utilité publique, qui ne présentent aucun risque pour l'employeur et ne sont pas soumises à autorisation au sens de l'art. 91 OPers. L'OFPER révisera la méthode d'enregistrement des données afin de simplifier l'évaluation et de proposer une aide pour la marche à suivre en matière d'autorisations.

Graphique 11

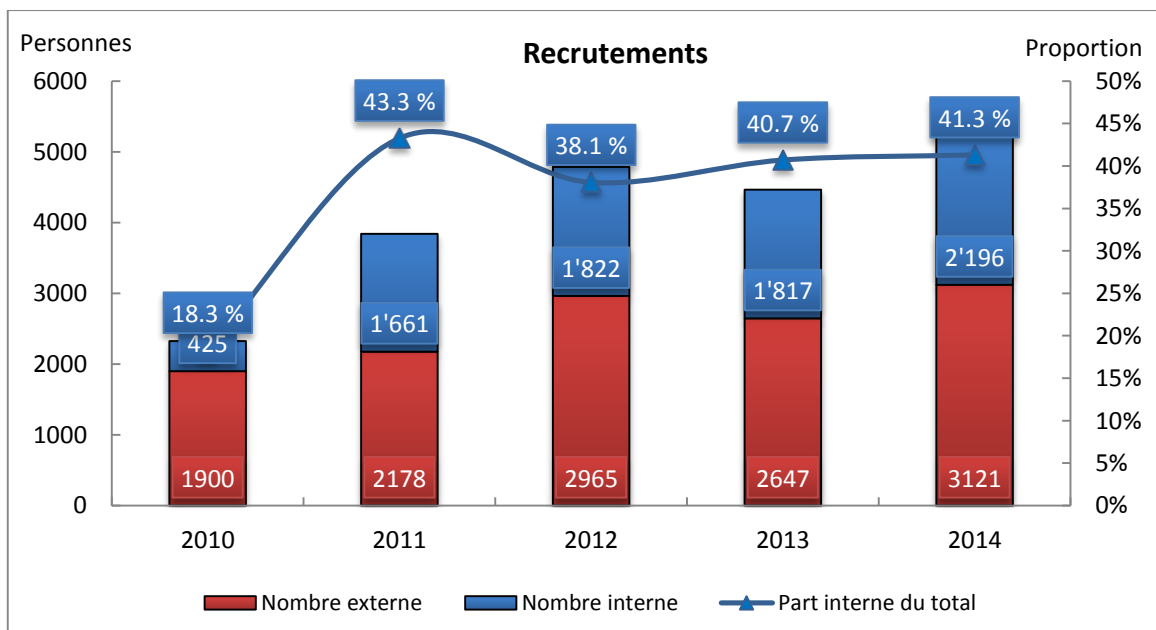


4 Recrutements et rotation

4.1 Recrutements

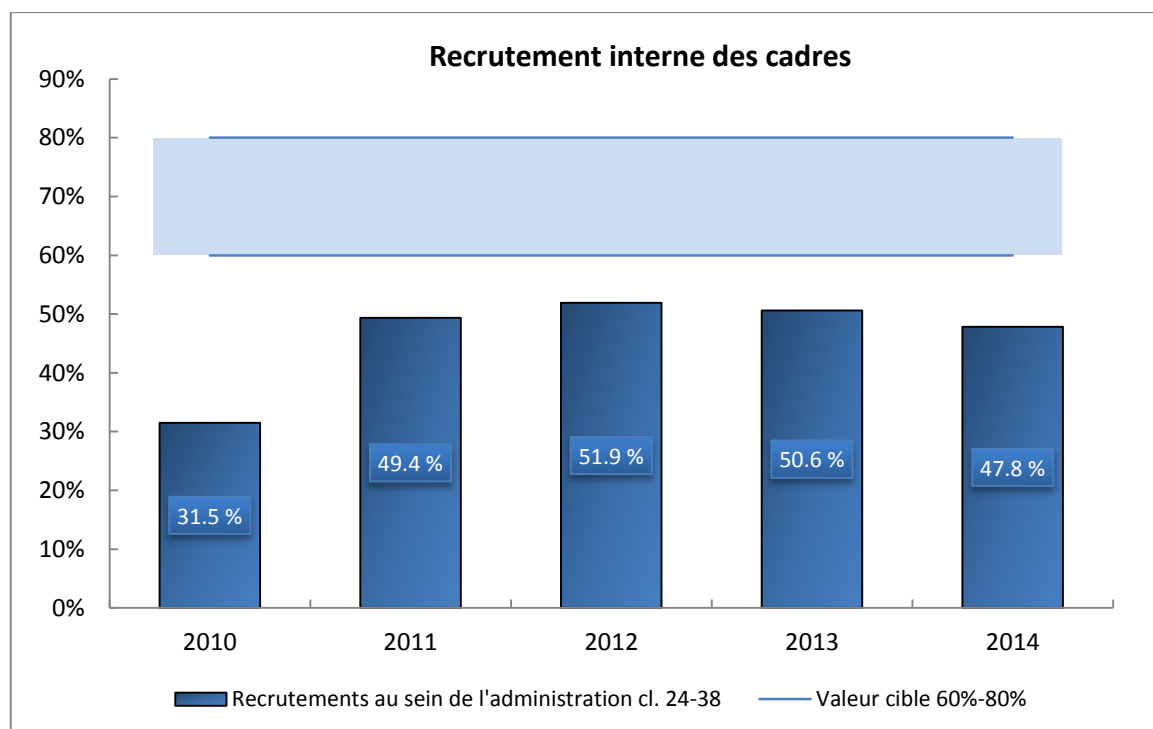
Les chiffres concernant les recrutements internes sont en hausse depuis 2011, étant donné que les engagements de collaborateurs pour une nouvelle fonction au sein de la même unité administrative sont enregistrés depuis cette année-là. Auparavant, seuls les passages dans une autre unité d'organisation étaient pris en compte dans cette catégorie.

Graphique 12



Les chiffres du graphique 13 concernent tous les recrutements internes de cadres des classes de salaire 24 à 38. Le 22 juin 2011, lors de la première fixation de la valeur cible, le Conseil fédéral n'a pas pu se fonder sur des valeurs empiriques. Il a opté pour un objectif exigeant, afin de témoigner de sa volonté de promouvoir les possibilités de développement interne. Lors de la définition de la valeur cible pour la période 2016 à 2019, il conviendra d'examiner quel objectif est à la fois exigeant et réaliste.

Graphique 13



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

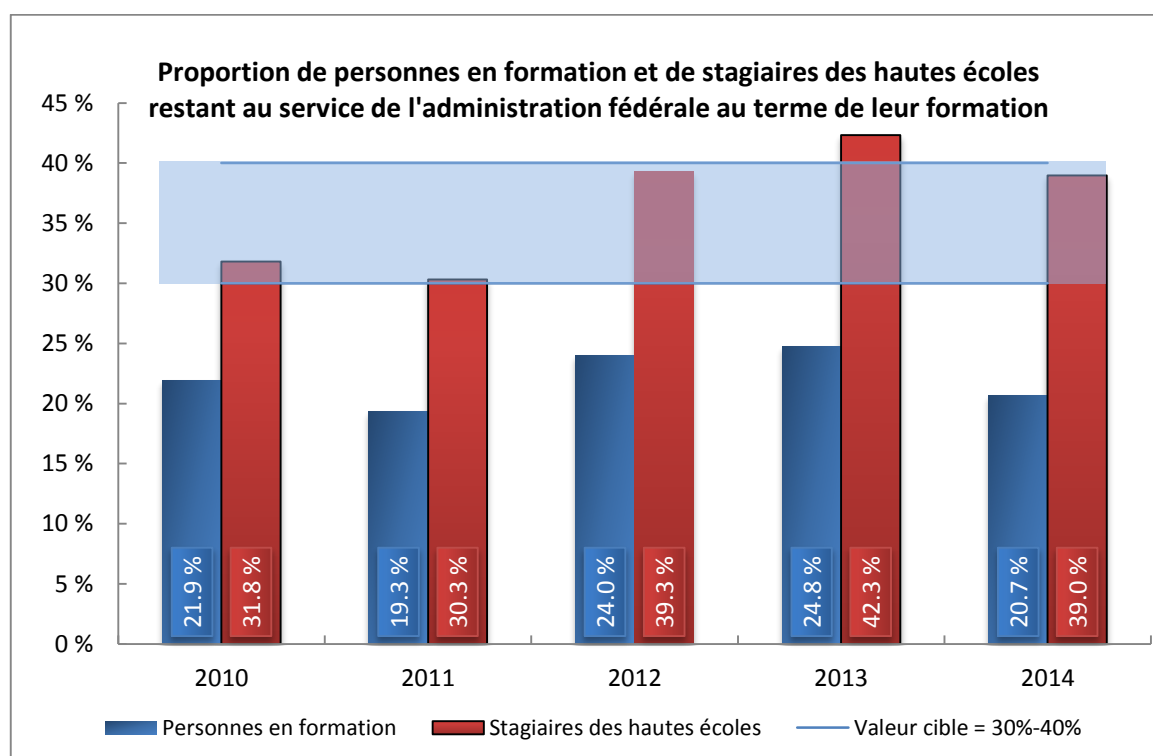
En 2014, 95 personnes arrivées au terme de leur formation, soit 20,7 % du total de ces personnes, ont été engagées avec un contrat de travail normal (graphique 14). Parmi les stagiaires des hautes écoles, 157 personnes ont été engagées, ce qui représente un taux de 39,0 %. Sont pris en compte les recrutements pour des postes vacants ayant eu lieu dans les six mois suivant la fin de la formation ou du stage au sein de l'administration fédérale.

Une répartition par sous-catégories donne des résultats plus différenciés. 20,1 % des apprentis au bénéfice d'un contrat d'apprentissage sont restés au service de l'administration fédérale, un chiffre qui correspond à la moyenne de tous les apprentis (20,7 %). La proportion est de 8,4 % en ce qui concerne les stagiaires professionnels. La proportion la plus élevée (61,6 %) s'observe comme prévu dans le cas des stagiaires issus d'une EPS. Ces dernières années, de nombreux apprentis au bénéfice d'un contrat d'apprentissage n'ont pas opté pour un engagement immédiat dans l'administration fédérale, mais pour une formation complémentaire, un séjour à l'étranger ou une autre

activité. Lors de la définition de la valeur cible pour la période 2016 à 2019, il conviendra d'examiner dans quelle mesure l'employeur peut influencer la proportion de personnes restant à son service au terme de leur formation.

La proportion de stagiaires des hautes écoles restant au service de l'administration fédérale se présente comme suit: étudiants: 26,0 %, titulaires d'un bachelors: 38,3 %, titulaires d'un master: 44,3 %.

Graphique 14



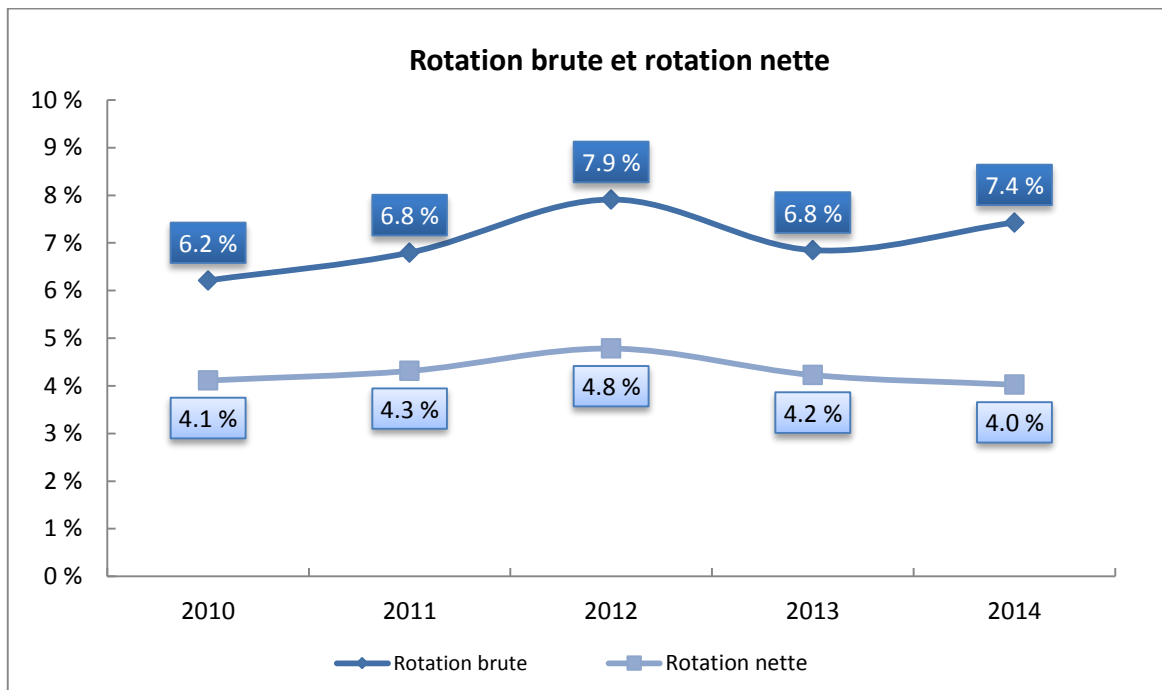
4.3 Rotation

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 d'employeur. Elle fournit notamment des indications sur le marché de l'emploi et sur l'attachement à l'administration fédérale.

Le graphique suivant montre l'évolution de ces deux chiffres clés:

Graphique 15⁵



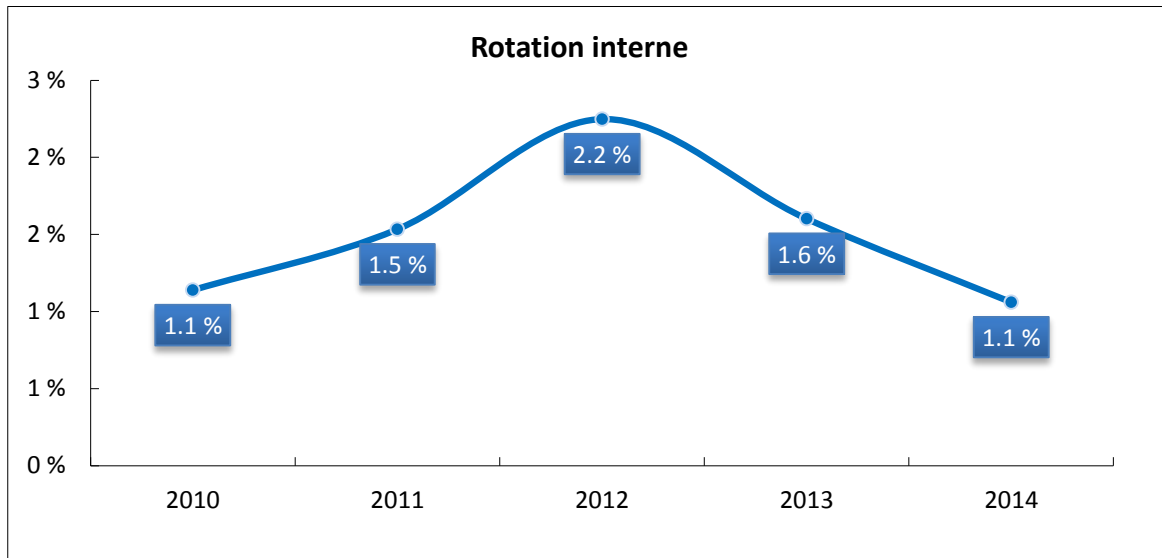
La rotation brute a été influencée par l'augmentation du nombre des départs à la retraite à l'âge ordinaire et des retraites anticipées. En 2014, 313 (240) collaborateurs sont partis à la retraite à l'âge ordinaire et 493 (330) ont pris une retraite anticipée. Pour l'ensemble des deux catégories, le nombre des départs à la retraite a augmenté de 236, soit de 41,4 %, par rapport à 2013.

Le recul de la rotation nette s'explique par une nouvelle amélioration de l'implication (graphique 17) permettant de présumer un lien de causalité. Un plus grand attachement à l'employeur peut faire diminuer les coûts de rotation.

La rotation interne (graphique 16) correspond au nombre de passages dans une autre unité de l'administration fédérale. Au cours des deux années précédentes, la rotation interne s'était accrue notamment du fait de réorganisations et en partie pour des raisons techniques.

⁵ Sans les engagements à durée déterminée.

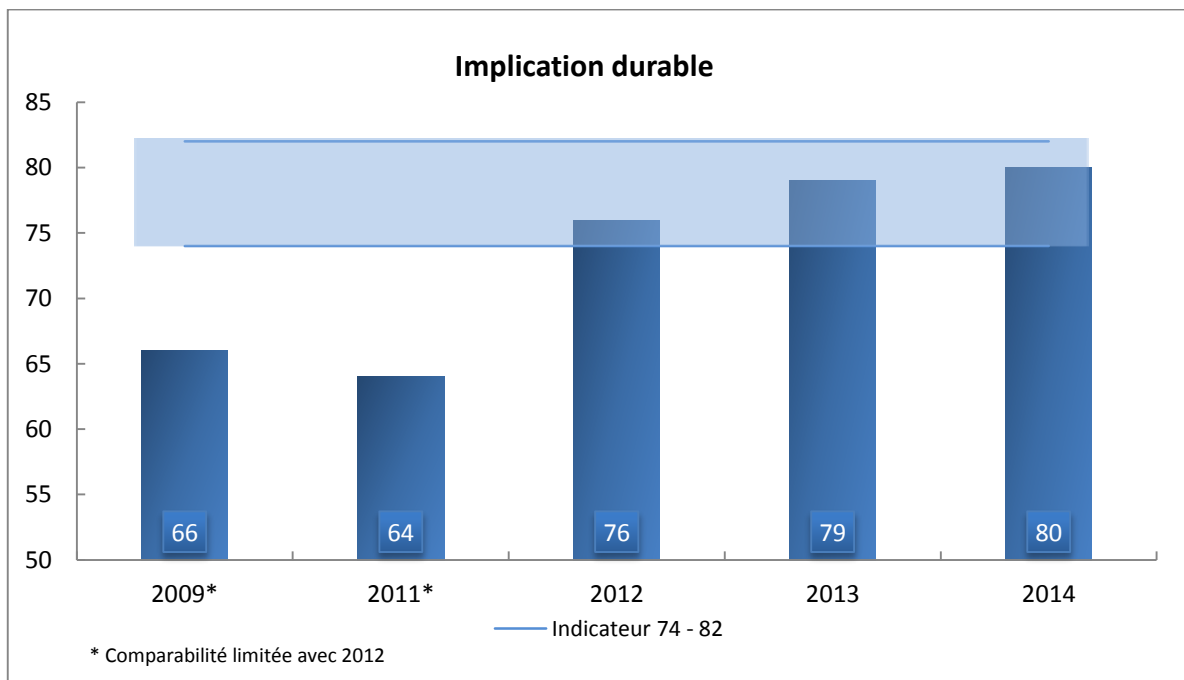
Graphique 16



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 la tendance à la rotation des collaborateurs et leur attachement à l'employeur. Le degré d'implication durable est inversement proportionnel au désir de changer de poste. L'implication durable étant le baromètre principal de la capacité productive d'une organisation, la légère augmentation intervenue durant l'année sous revue est très réjouissante.

Graphique 17



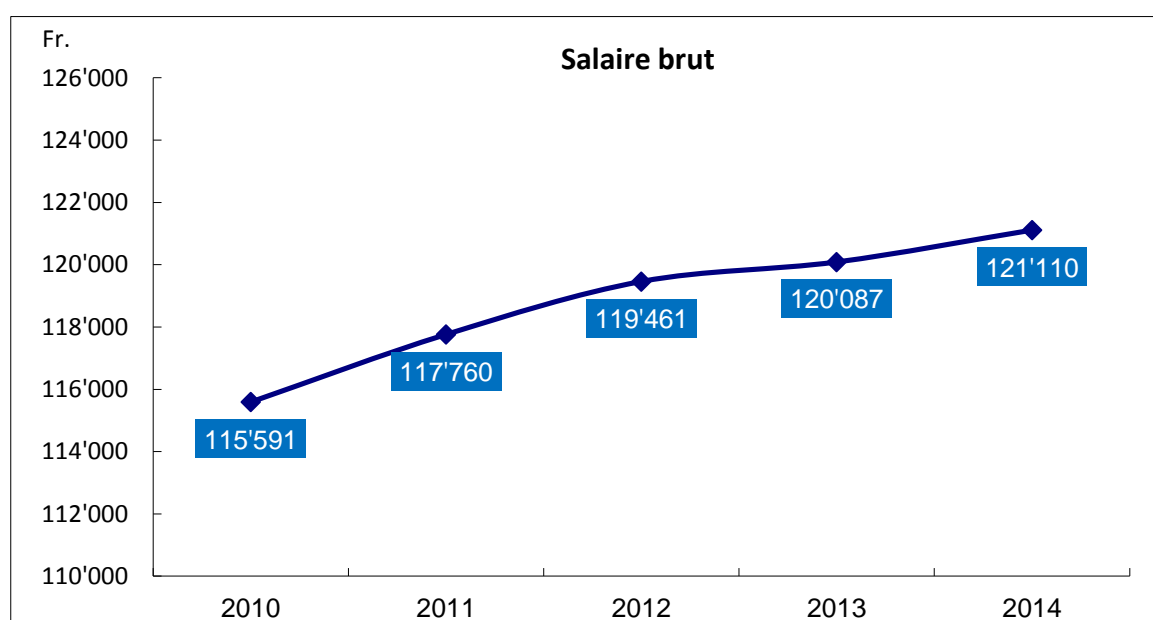
5 Coûts de personnel

5.1 Rémunération

Le salaire brut mentionné dans le graphique 18 se compose du salaire de base selon la classe de salaire contractuelle et de l'indemnité de résidence. Il évolue en 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. Les 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 1032 francs, soit de 0,9 % par rapport à 2013. La hausse découle principalement de l'augmentation du salaire réel de 0,7 % accordée par le Conseil fédéral à compter du 1^{er} janvier 2014.

Graphique 18



Ces chiffres ne comprennent pas les salaires du personnel local et du personnel domestique des résidences du DFAE. Si l'on prend ces salaires en compte, le salaire brut moyen atteint 110 094 francs (109 385 fr.).

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: Allocations et primes

Catégorie	Nombre	Total (fr.)	Moyenne (fr.)
Prime de prestations art. 49 OPers	11 096 (11 284)	29 544 167 (29 871 600)	2 663 (2 647)
Prime de fonction art. 46 OPers	658 (704)	2 972 673 (3 134 838)	4 518 (4 453)
Allocation spéciale (art. 48 OPers)	94 (94)	1 675 285 (1 679 347)	17 822 (17 865)
Allocation liée au marché de l'emploi (art. 50 OPers)	373 (367)	683 646 (689 395)	1 833 (1 878)

La prime de prestations peut être allouée pour récompenser des prestations supérieures à la moyenne, ainsi que pour indemniser des engagements particuliers. Elle n'est en revanche pas liée à un résultat déterminé de l'évaluation du personnel⁶. Les unités administratives l'utilisent fréquemment pour rémunérer des tâches particulières. Au cours de l'exercice écoulé, 31,2 % (32,4%) des collaborateurs⁷ ont reçu une prime de prestations. Ces chiffres ne comprennent pas les primes en nature. Celles-ci peuvent atteindre la contre-valeur de 500 francs et être accordées pour récompenser spontanément des prestations et des engagements particuliers. En 2014, 3572 (4920) primes en nature ont été accordées, pour une valeur totale de 1 000 772 francs (1 104 027 fr.).

Une prime de fonction peut être versée aux employés qui accomplissent temporairement des tâches relevant d'un niveau de fonction supérieure. Une allocation spéciale compense les risques inhérents à la fonction ou l'exercice de la fonction dans des conditions difficiles. La majeure partie des allocations liées au marché de l'emploi consiste en des versements 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 une allocation liée au marché de l'emploi de 1500 francs.

5.3 Indemnités de départ

En cas de résiliation du contrat de travail, une indemnité de départ peut être versée dans certaines conditions. Elle représente au plus un salaire annuel en vertu de l'art.79 OPers. Il convient notamment de tenir compte de l'âge, de la situation professionnelle et personnelle, de la durée de l'emploi et du délai de résiliation. En 2014, 35 (23) indemnités de départ ont été versées. Les coûts totaux se sont élevés à 1 380 754 francs (1 412 685 fr.), soit une moyenne de 39 450 francs par indemnité (61 421 fr.).

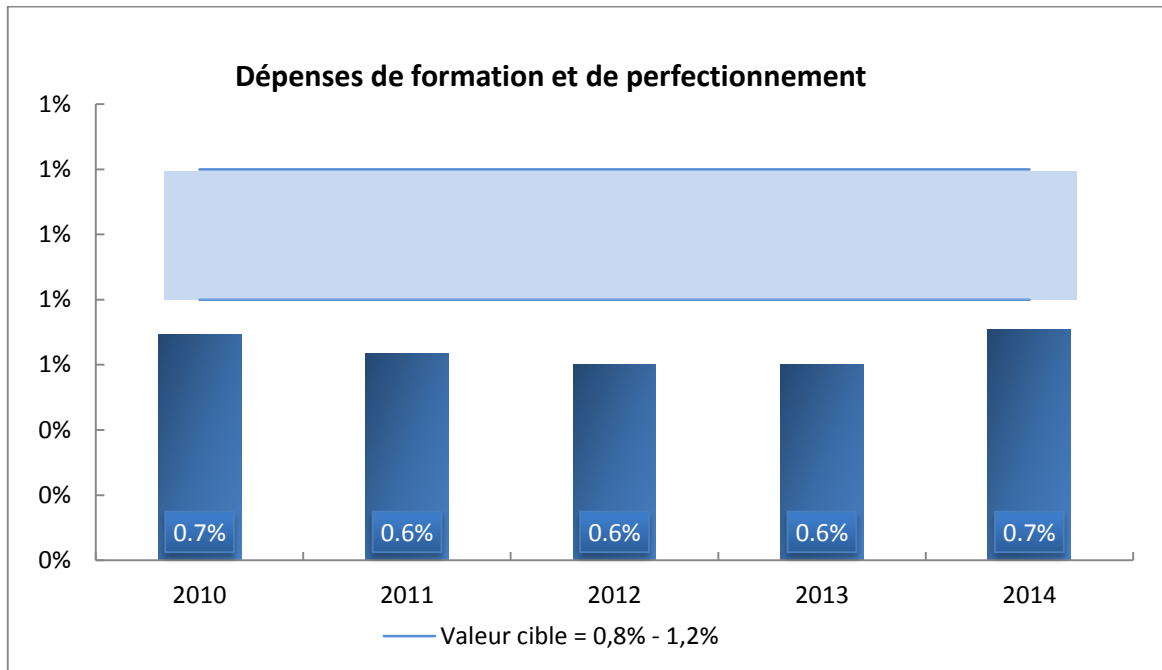
5.4 Dépenses de formation et perfectionnement

Les chiffres comprennent les investissements en matière de formation et de perfectionnement mentionnés dans le compte d'Etat. Le chiffre de 0,7 % enregistré en 2014 correspond à des charges de 36,7 millions de francs (35,6 mio fr.).

⁶ Sont exclues les évaluations de l'échelon 1.

⁷ Sans le personnel local et le personnel domestique des résidences du DFAE.

Graphique 19



Ces valeurs ne tiennent pas compte des prestations propres des départements dont des collaborateurs organisent des cours ou qui financent par d'autres crédits des formations spéciales onéreuses (pilotes militaires, école des douanes). Le graphique est donc incomplet, mais donne un aperçu de l'évolution générale.

Par rapport à l'ensemble des dépenses de formation, le crédit central de formation de l'OFPER (Centre de formation de l'Administration fédérale CFAF), qui se monte à 7,1 millions de francs, est plutôt modeste. Le périmètre de la formation et du perfectionnement organisés par l'OFPER (CFAF) n'a cessé de croître ces dernières années. Le nombre d'inscriptions à des cours est passé de 7300 en 2010 à 17 000 en 2014. Durant l'année sous revue, les 4900 participants aux cours d'informatique ont été pris en compte, cette formation faisant partie de l'offre du CFAF depuis 2014. Les évaluations des participants aux cours montrent que la qualité de la formation a été maintenue, malgré l'accroissement de l'offre.

5.5 Taux de couverture de PUBLICA et fourchette des cotisations

Conformément à la stratégie en matière de personnel, le Conseil fédéral souhaite que la prévoyance professionnelle soit aussi fiable que possible. Il vérifie la fiabilité notamment sous l'angle du taux de couverture et de la fourchette des cotisations patronales.

Le taux de couverture exprime le 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 %, les engagements futurs ne sont pas intégralement couverts par la fortune de la caisse de pensions et il y a découvert. Le 31 décembre 2014, la caisse de pensions PUBLICA affichait un taux de couverture de 105,4 % (104,2 %).

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 pour-

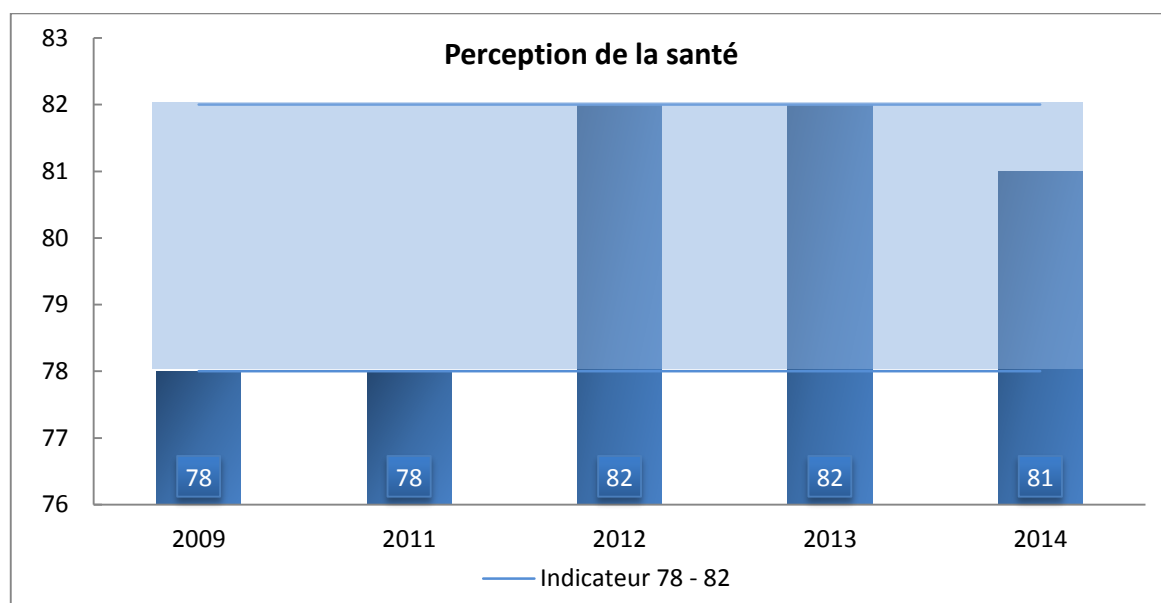
qu coast. 32g LPers prévoit une fourchette pour les cotisations patronales. Les cotisations patronales pour la prévoyance vieillesse, l'assurance risque et les rentes transitoires représentent au moins 11 % et au plus 13,5 % de la masse salariale soumise à l'AVS. Dans l'administration fédérale, la part des cotisations patronales s'élevait à 12,6 % en 2014 (12,5 %).

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. A 81 points, il est certes en légère baisse par rapport aux années précédentes, mais les collaborateurs continuent de juger leur santé «bonne», voire «très bonne».

Graphique 20



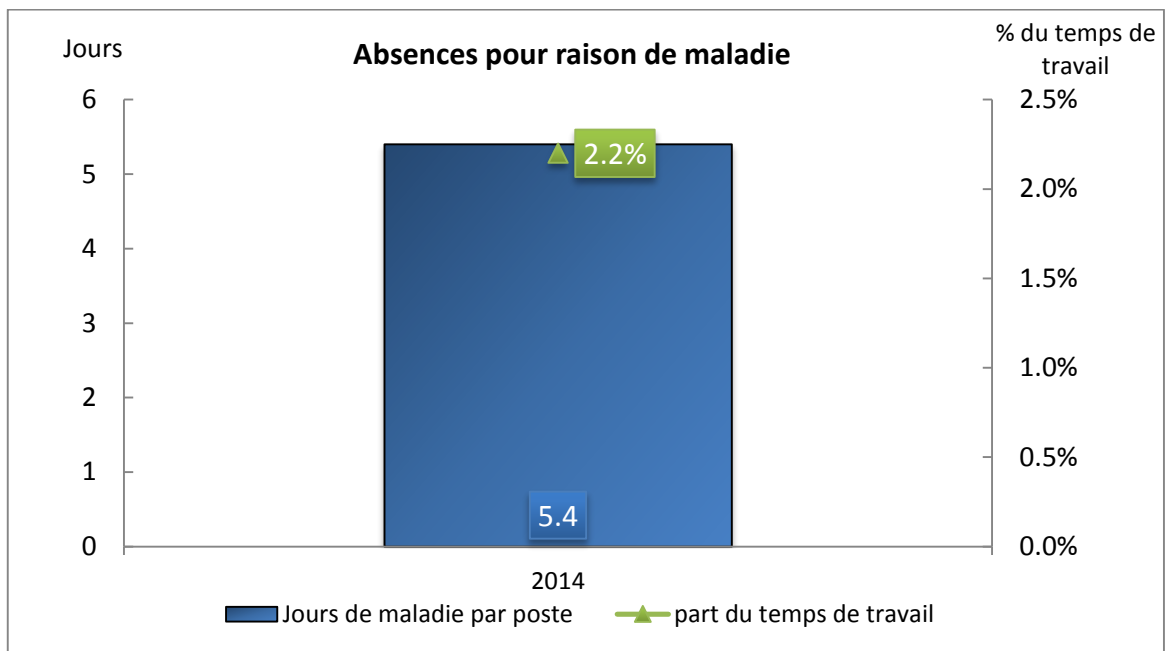
6.2 Jours d'absence pour raison de maladie

La gestion informatisée du temps de travail dans BV PLUS comporte des données complètes à partir de 2014. Une comparaison pluriannuelle sera possible à partir du prochain rapport. Les absences pour raison de maladie ont duré en moyenne 5,4 jours par poste à plein temps⁸, soit 2,2 % du temps de travail réglementaire⁹.

⁸ Selon la statistique du volume du travail établie par l'OFS, la durée annuelle des absences pour raison de maladie ou d'accident a été de 48 heures en 2013 et de 43 heures en 2012.

⁹ Indications sous les points 6.2 et 6.3 sans le personnel local et le personnel domestique des résidences du DFAE et les collaborateurs rétribués à l'heure.

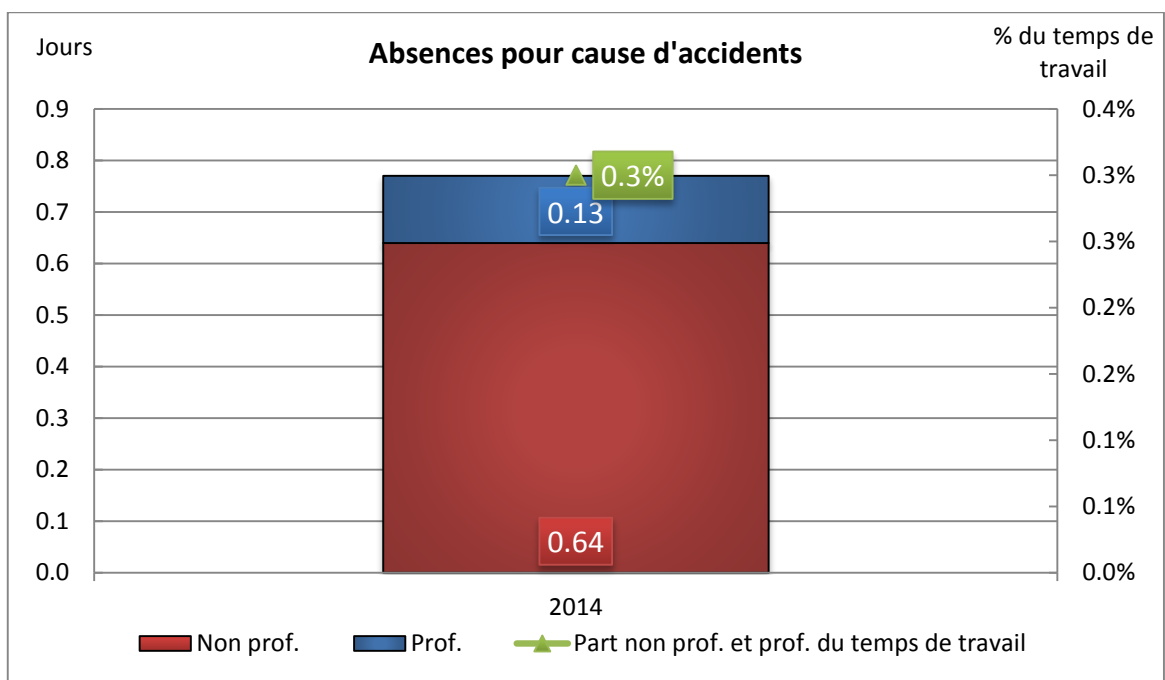
Graphique 21



6.3 Accidents

Les absences pour cause d'accidents professionnels et non professionnels se sont montées à 0,77 jour (par poste à plein temps), dont 0,13 jour dû aux premiers et 0,64 jour aux seconds. La durée totale des absences découlant de ces deux types d'accidents a représenté 0,3 % du temps de travail réglementaire.

Graphique 22

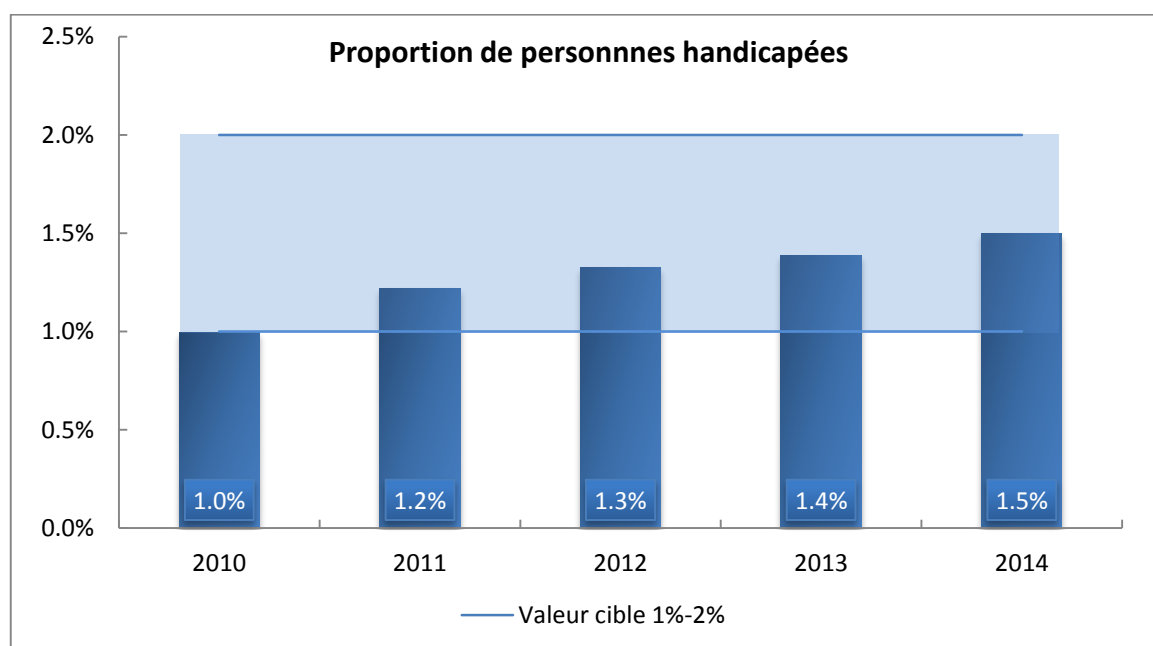


6.4 Intégration professionnelle de personnes handicapées

Les instructions de l'OFPER du 25 juin 2009 prévoient de verser aux unités administratives des primes d'encouragement et des compléments de salaire en faveur de l'intégration professionnelle de personnes handicapées. Depuis 2013, les instructions prévoient des forfaits d'encadrement en lieu et place des compléments de salaire. 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 tentatives de reprise du travail.

Par le passé, les coûts salariaux pour l'engagement de personnes handicapées étaient intégralement financés à l'aide du crédit central de l'OFPER. Ce mode de financement a dû être remplacé à fin 2012 par un financement à l'aide du crédit ordinaire de personnel des unités administratives concernées. Font exception les emplois de niche et les coûts salariaux pour les personnes qui ont pris leur retraite au plus tard le 31 décembre 2014. Les paiements au titre des cessions et des compléments de salaire ont à nouveau diminué, passant de 1,3 million de francs en 2013 à 0,9 million de francs en 2014, suite à l'expiration des dispositions transitoires. A l'inverse, les primes d'encouragement et les forfaits d'encadrement ont progressé pour atteindre 4,2 millions de francs, contre environ 4,1 millions de francs en 2013. Le remplacement des compléments de salaire par des primes d'encouragement et des forfaits d'encadrement a permis d'intégrer davantage de personnes à un moindre coût.

Graphique 23



Les unités administratives ont formulé des demandes de soutien pour 335 (309) 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, le Corps des gardes-frontière, ainsi que le personnel local et le personnel domestique des résidences du DFAE, où les possibilités d'engagement sont très limitées, voire nulles.

6.5 Assurance-invalidité

Des extraits anonymisés du registre AVS permettent de déterminer le nombre de rentes AI versées à des collaborateurs de l'administration fédérale. Le taux de nouvelles rentes octroyées a atteint 0,1 % (0,09 %). 22 % (20 %) des nouvelles rentes sont versées en raison de maladies psychiques. Les autres maladies sont à l'origine de 76 % (72 %) des rentes, les infirmités congénitales de 0 % (5 %), et les accidents de 2 % (3 %).

7 Conduite et situation de travail

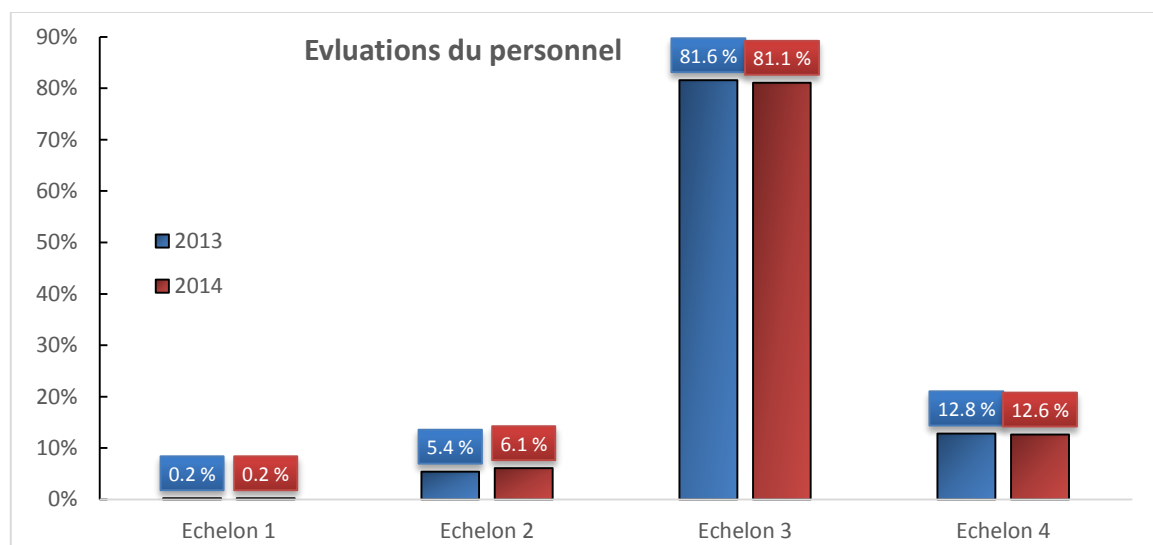
7.1 Evaluations du personnel

Les évaluations du personnel qui ont eu lieu à la fin de 2014 servent de base aux adaptations du salaire liées aux prestations effectuées par les unités administratives et s'appliquant à partir du 1^{er} janvier 2015. Les quatre échelons suivants sont utilisés:

Echelons d'évaluation selon l'art. 17 OPers	Evolution du salaire jusqu'au maximum au sens de l'art. 39 OPers
4 Dépasse clairement les objectifs	4,0 % à 5,0 %
3 Atteint entièrement les objectifs	2,5 % à 3,5 %
2 Atteint dans une large mesure les objectifs	1,0 % à 2,0 %
1 N'atteint pas les objectifs	Pas d'évolution (0 %) ou réduction du salaire jusqu'à concurrence de 2 %

Par rapport à 2013, les 23 376 évaluations du personnel effectuées en 2014¹⁰ se répartissent comme suit:

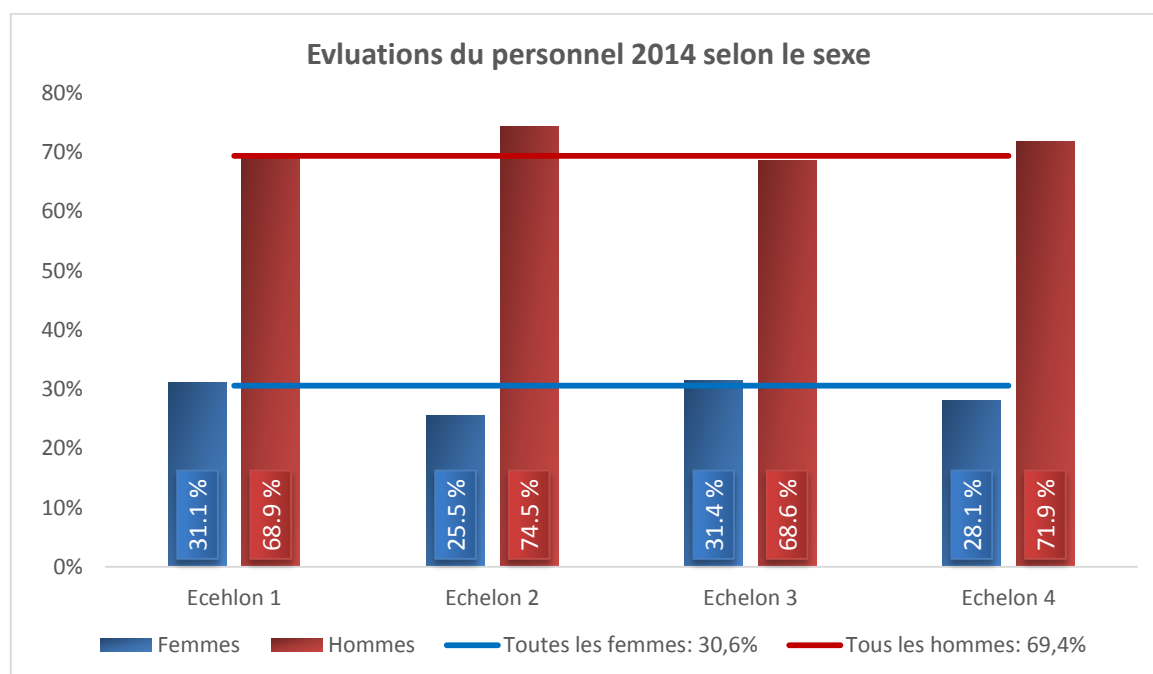
Graphique 24



¹⁰ Sans le personnel de nettoyage et les personnes soumises à des rapports de travail particuliers telles que le personnel auxiliaire, les employés rétribués à l'heure, ainsi que le personnel local et le personnel domestique des résidences du DFAE.

Il ressort du graphique 25 que les résultats des évaluations selon le sexe étaient équilibrés dans une large mesure. Le plus grand écart par rapport à la moyenne s'observe dans le cas de l'échelon 2, où les hommes sont surreprésentés à raison de 5,1 points de pourcentage.

Graphique 25

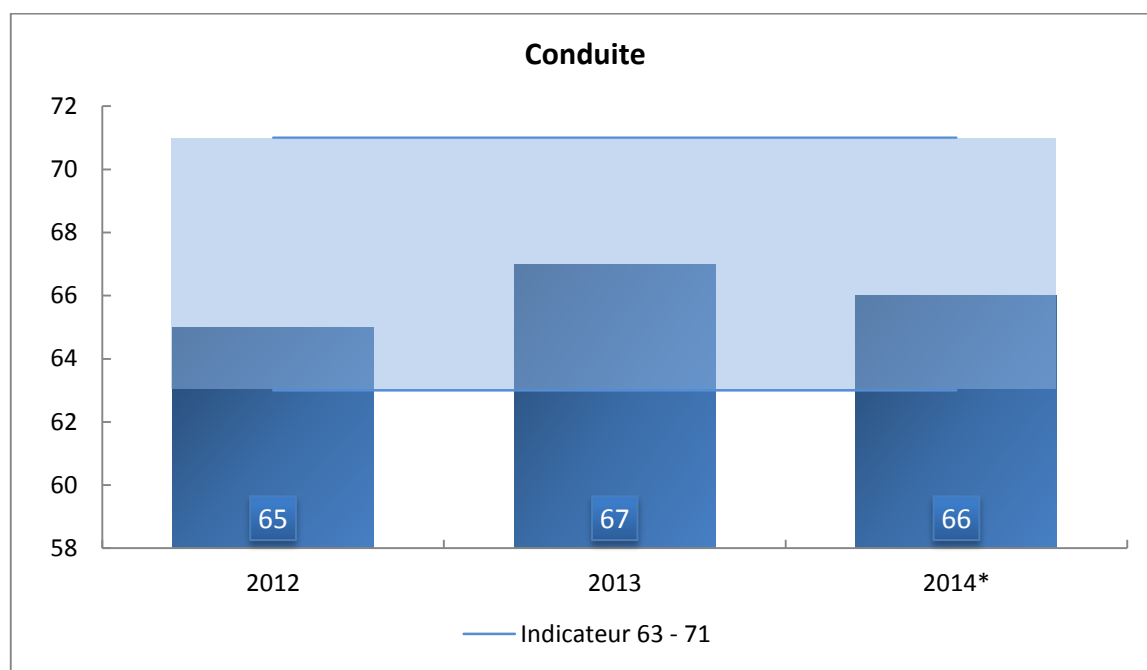


7.2 Gestion du personnel

En répondant aux questions relatives à la conduite du personnel, les collaborateurs évaluent le comportement en matière de gestion de la direction (comité de direction d'une unité administrative, par ex. la direction) et de leur supérieur direct. L'indicateur relatif à la conduite se réfère à la moyenne des deux valeurs, qui affichent un léger recul par rapport à 2013¹¹. Cet indicateur continue cependant de se situer dans la fourchette.

¹¹ Comparabilité limitée avec 2012 et 2013, des questions supplémentaires relatives à ces deux thèmes ayant été posées dans le cadre de l'enquête exhaustive de 2014.

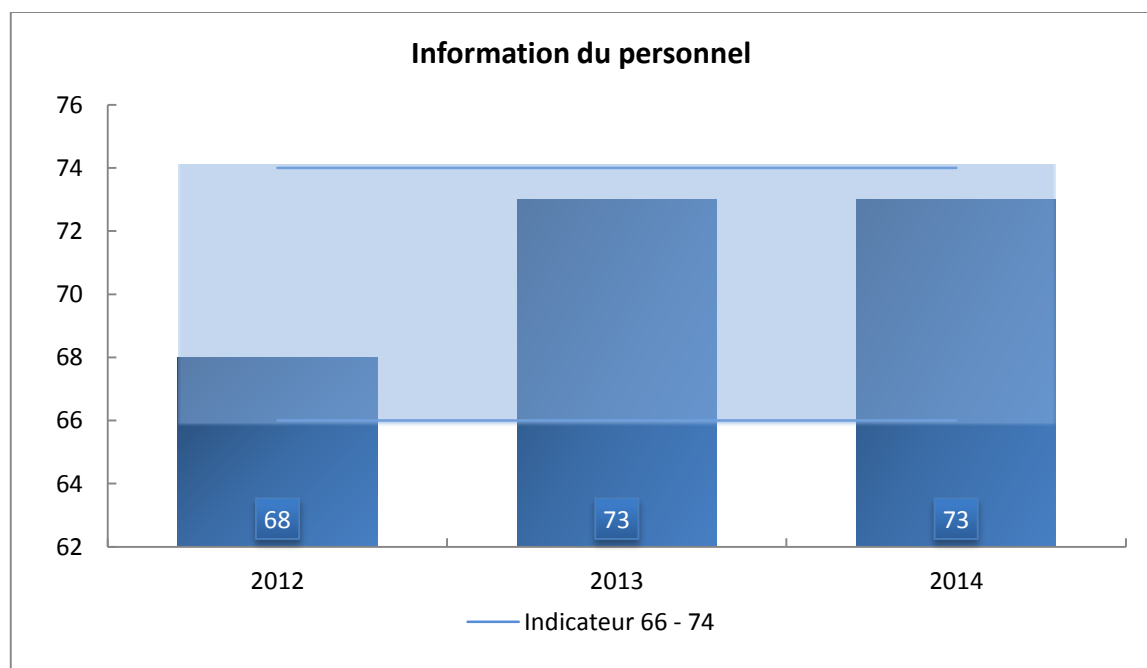
Graphique 26



7.3 Information du personnel

L'information du personnel est un thème central de la stratégie en matière de personnel. Les réponses aux questions concernant l'information du personnel montrent si les collaborateurs se sentent informés clairement et à temps des sujets d'actualité concernant le personnel de l'ensemble de l'administration fédérale. Le score élevé de 2013 s'est confirmé.

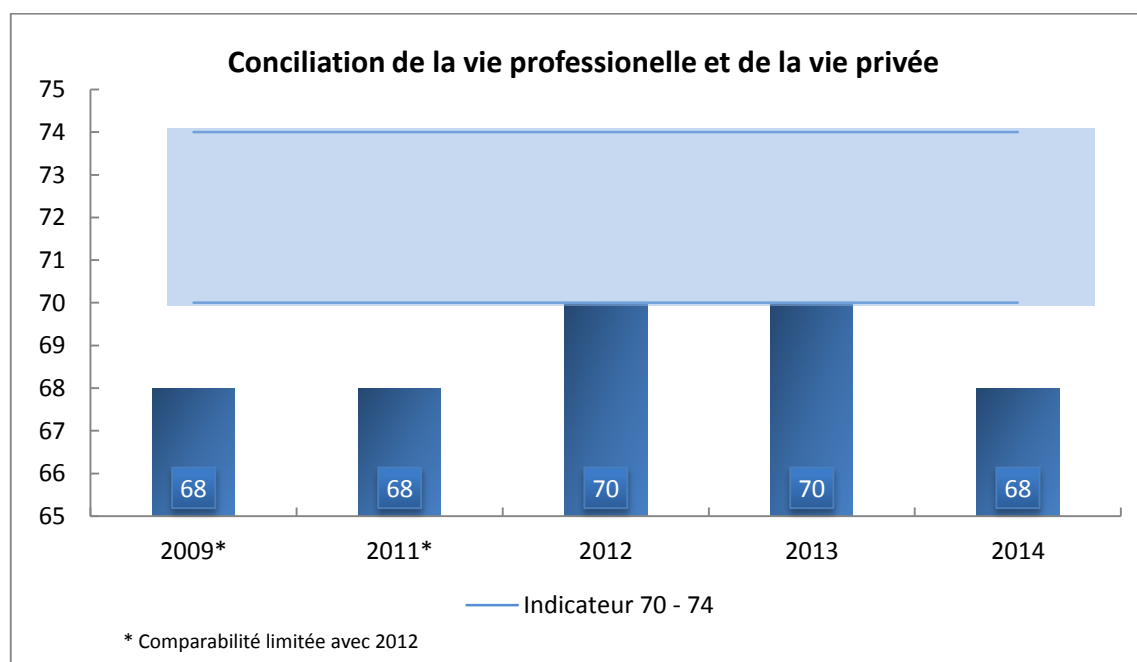
Graphique 27



7.4 Conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Les réponses obtenues lors de l'enquête menée auprès du personnel montrent à quel point les collaborateurs apprécient 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. La fourchette visée n'a pas été atteinte, bien que l'administration fédérale ait pris de nombreuses mesures et mis sur pied des offres pour promouvoir la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée, dont le droit à une réduction du taux d'activité de 20 % après la naissance ou l'adoption d'un enfant, l'octroi d'un congé pour allaitement, des conseils gratuits en matière d'accueil extra-familial pour enfants et de fourniture de soins à des proches. Comme en 2013, les collaborateurs ont attribué des valeurs plutôt basses aux modèles de travail flexibles, aux possibilités de travail à temps partiel, de partage de postes et de télétravail. Le recul par rapport à 2013 découle avant tout du sentiment de ne pas pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée.

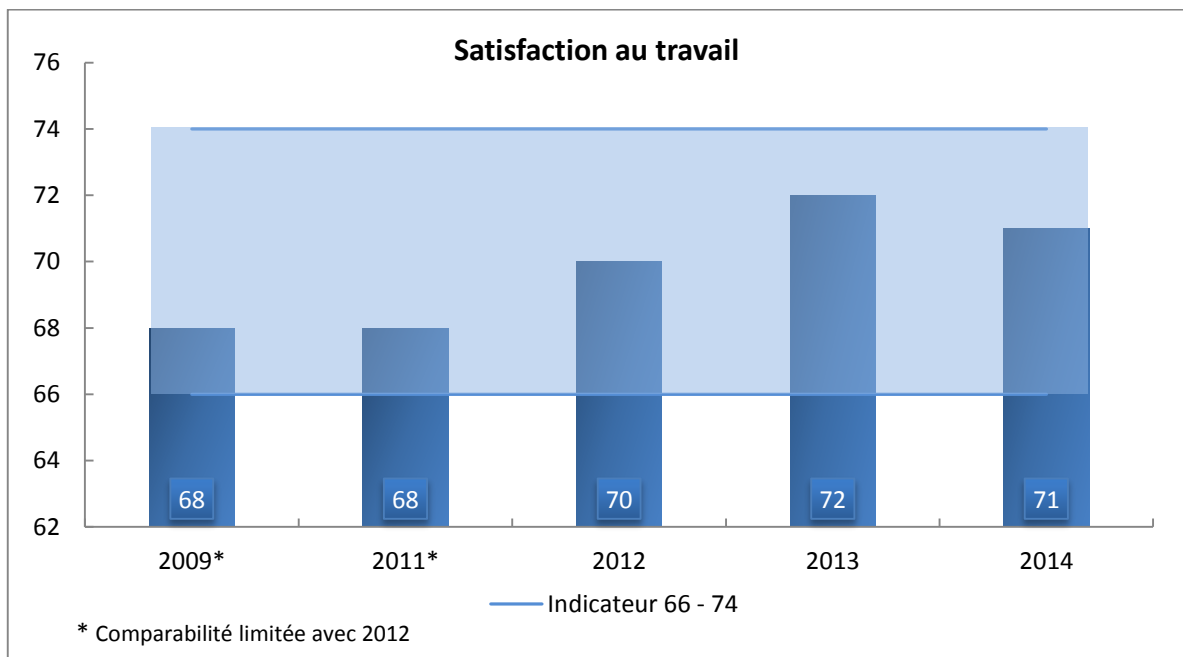
Graphique 28



7.5 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. Le score reste bon malgré le léger recul enregistré en 2014.

Graphique 29



8 Perspectives en matière de politique du personnel

Les projets prévus sont les suivants:

- élaboration de la stratégie de l'administration fédérale en matière de personnel pour les années 2015 à 2019;
- définition des valeurs cibles pour les années 2016-2019;
- réalisation d'un bref sondage stratégique en 2015 portant sur les indicateurs de la stratégie de l'administration fédérale en matière de personnel;
- dans le cadre de la gestion des générations, conception et introduction d'un questionnaire destiné aux collaborateurs quittant l'administration fédérale;
- nouvelle conception de la saisie des activités accessoires;
- gestion de la santé au travail: mise en œuvre de la solution par groupe d'entreprises propre à la Confédération, assortie d'informations axées en priorité sur la santé psychosociale;
- optimisation des outils d'évaluation informatisés et des bases de données (environnement RH) de l'administration fédérale;
- mise au point d'outils informatisés de gestion et de développement du personnel à l'intention de la hiérarchie et des responsables du personnel;
- mise en place du programme de développement du personnel et des cadres dans l'ensemble de l'administration fédérale;
- mise en œuvre du programme d'apprentissage en ligne dans l'administration fédérale, assortie de la mise en place d'une plate-forme d'apprentissage pour l'administration fédérale;
- élaboration d'une stratégie en matière de formes de travail mobile.

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

Lors de la révision de l'ordonnance sur les langues (OLang, RS 441.11), entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2014, le Conseil fédéral a repris à l'art. 7, al. 1, les valeurs cibles qu'il avait fixées le 13 février 2013, en tant qu'élément de la stratégie de l'administration fédérale en matière de personnel:

- 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. 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 (p. 43) contient les données relatives aux classes de salaire 24–38. Les données relatives aux classes de salaire 30–38 sont contenues dans le tableaux sous le point 1.3 (p. 51). Compte tenu du fait qu'il s'agit de moyennes annuelles, les changements intervenant en cours d'année au sein du personnel se répercutent différemment sur les chiffres utilisés, leur impact sur les pourcentages étant inversement proportionnel à la taille des effectifs. Dans ces cas, certains chiffres peuvent être difficilement compréhensibles. Des données plus détaillées iraient au-delà de l'objectif du présent rapport. Des informations supplémentaires sont disponibles dans le rapport d'évaluation du Conseil fédéral aux Collèges présidentiels des Chambres fédérales.

Au cours des cinq dernières années, presque tous les départements ont procédé à des réorganisations. Dans leur sillage, des unités administratives ont été groupées différemment, transférées ou nouvellement créées. Dans ce cas, les colonnes des années concernées ne contiennent pas de valeur. Si les champs sont vides pour certaines langues, celles-ci n'étaient pas représentées au sein de l'office.

1.1 Vue d'ensemble de la représentation des communautés linguistiques (classes 1 à 38)

Dépt.	Office		2010	2011	2012	2013	2014
ChF	ChF	Allemand	58,4 %	58,7 %	57,9 %	57,3 %	59,9 %
		Français	20,7 %	19,4 %	19,5 %	19,5 %	17,5 %
		Italien	20,7 %	21,5 %	22,2 %	22,7 %	22,2 %
		Romanche	0,5 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
	PPPDT	Allemand	68,9 %	70,4 %	68,0 %	65,6 %	66,7 %
		Français	26,5 %	29,6 %	32,0 %	34,4 %	33,3 %
		Italien	7,0 %				
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	59,7 %	60,0 %	59,1 %	58,3 %	60,7 %
		Français	21,4 %	20,6 %	21,0 %	21,3 %	19,4 %
		Italien	18,8 %	19,0 %	19,5 %	20,0 %	19,5 %
		Romanche	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
DFAE	Centrale du DFAE	Allemand	71,0 %	70,5 %	70,0 %	69,2 %	68,8 %
		Français	23,9 %	24,1 %	24,6 %	25,2 %	25,5 %

		Italien	4,9 %	5,1 %	5,0 %	5,3 %	5,4 %
		Romanche	0,2 %	0,3 %	0,4 %	0,3 %	0,4 %
	DDC¹²	Allemand	58,3 %	55,0 %	54,8 %	54,3 %	48,2 %
		Français	38,1 %	41,3 %	41,3 %	42,3 %	48,0 %
		Italien	3,5 %	3,6 %	3,7 %	3,3 %	3,8 %
		Romanche	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	
	DDC AH¹³	Allemand					71,7 %
		Français					26,7 %
		Italien					0,9 %
		Romanche					0,6 %
	CVC	Allemand	85,6 %	82,3 %			
		Français	7,6 %	11,0 %			
		Italien	6,8 %	6,8 %			
		Romanche					
	DFAE / TI	Allemand	86,2 %	87,0 %	88,6 %	89,9 %	91,5 %
		Français	12,3 %	12,0 %	10,4 %	9,1 %	7,6 %
		Italien	1,5 %	1,0 %	1,0 %	0,9 %	0,9 %
		Romanche					
	Total pour le département¹⁴	Allemand	69,1 %	68,0 %	67,5 %	66,9 %	66,3 %
		Français	26,2 %	27,1 %	27,5 %	28,1 %	28,6 %
		Italien	4,6 %	4,7 %	4,6 %	4,8 %	4,8 %
		Romanche	0,2 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %
DFI	SG-DFI	Allemand	66,7 %	66,7 %	69,2 %	69,4 %	65,0 %
		Français	22,8 %	24,5 %	22,1 %	23,0 %	25,9 %
		Italien	9,2 %	7,5 %	8,7 %	7,1 %	8,0 %
		Romanche	1,3 %	1,2 %		1,1 %	1,1 %
	BFEG	Allemand	76,4 %	75,2 %	76,1 %	78,0 %	75,4 %
		Français	18,1 %	19,3 %	18,7 %	16,7 %	19,8 %
		Italien	5,6 %	5,5 %	5,2 %	5,3 %	4,8 %
		Romanche					
	AFS	Allemand	83,3 %	85,0 %	83,5 %	82,5 %	82,1 %
		Français	12,4 %	11,7 %	12,2 %	11,0 %	11,6 %
		Italien	3,2 %	3,2 %	4,4 %	6,5 %	6,3 %
		Romanche	1,6 %	1,6 %			
	OFC	Allemand	70,7 %	72,5 %	75,1 %	70,4 %	69,5 %
		Français	14,2 %	13,1 %	14,8 %	17,4 %	17,2 %
		Italien	14,3 %	13,6 %	10,1 %	11,3 %	12,4 %

¹² Sans le personnel local et le personnel domestique des résidences, 2014: A = 65,9 %, F = 28,9 %, I = 5,2 %, R = 0 %

¹³ Sans le personnel local et le personnel domestique des résidences, 2014: A = 82,0 %, F = 16,1 %, I = 1,1 %, R = 0,7 %

¹⁴ Sans le personnel local et le personnel domestique des résidences, 2014: A = 68,3 %, F = 25,6 %, I = 5,6 %, R = 0,4 %

		Romanche	0,8 %	0,8 %		0,9 %	0,9 %
	BN	Allemand	75,1 %	74,9 %	74,8 %	73,5 %	72,2 %
		Français	21,4 %	21,9 %	21,5 %	22,2 %	23,5 %
		Italien	2,9 %	2,7 %	3,1 %	3,7 %	3,6 %
		Romanche	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %
	MNS	Allemand	100,0 %	100,0 %			
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	MetéoSuisse	Allemand	65,2 %	64,9 %	65,5 %	65,8 %	66,0 %
		Français	26,6 %	26,8 %	26,3 %	25,3 %	24,9 %
		Italien	8,1 %	8,2 %	7,9 %	8,6 %	8,8 %
		Romanche		0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %
	OFSP	Allemand	77,9 %	77,1 %	76,9 %	77,1 %	76,7 %
		Français	19,1 %	19,6 %	19,5 %	19,2 %	20,0 %
		Italien	2,7 %	3,0 %	3,3 %	3,6 %	3,3 %
		Romanche	0,3 %	0,4 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %
	OFS	Allemand	47,9 %	46,8 %	47,6 %	47,2 %	46,3 %
		Français	48,5 %	49,4 %	48,7 %	49,1 %	49,4 %
		Italien	3,6 %	3,8 %	3,6 %	3,8 %	4,2 %
		Romanche					0,1 %
	OFAS	Allemand	71,3 %	71,0 %	70,1 %	69,6 %	69,0 %
		Français	22,2 %	22,5 %	23,2 %	23,4 %	24,1 %
		Italien	6,2 %	6,2 %	6,4 %	6,7 %	6,6 %
		Romanche	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %
	SER	Allemand	70,5 %	68,3 %	67,2 %		
		Français	22,2 %	23,3 %	23,8 %		
		Italien	7,4 %	8,4 %	9,0 %		
		Romanche					
	OSAV	Allemand				85,2 %	81,8 %
		Français				11,3 %	14,3 %
		Italien				2,8 %	3,5 %
		Romanche				0,7 %	0,4 %
	IVI	Allemand				92,3 %	90,7 %
		Français				7,7 %	9,3 %
		Italien					
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	65,9 %	65,4 %	65,7 %	66,8 %	66,4 %
		Français	28,7 %	29,1 %	28,9 %	27,9 %	28,1 %
		Italien	5,2 %	5,3 %	5,2 %	5,1 %	5,2 %
		Romanche	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,3 %
DFJP	SG-DFJP	Allemand	85,9 %	83,7 %	83,9 %	81,1 %	81,4 %

		Français	5,8 %	6,8 %	6,3 %	8,3 %	8,4 %
		Italien	8,3 %	9,5 %	9,8 %	10,6 %	10,2 %
		Romanche					
	OFJ	Allemand	72,2 %	72,5 %	69,7 %	69,8 %	69,6 %
		Français	23,9 %	23,3 %	24,3 %	23,6 %	23,4 %
		Italien	3,5 %	3,8 %	5,6 %	6,2 %	6,6 %
		Romanche	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
	OFFP	Allemand	76,8 %	77,4 %	77,2 %	76,8 %	76,2 %
		Français	18,0 %	17,4 %	17,2 %	17,3 %	17,3 %
		Italien	5,0 %	5,1 %	5,4 %	5,8 %	6,4 %
		Romanche	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
	MPC	Allemand	60,4 %				
		Français	24,3 %				
		Italien	15,3 %				
		Romanche					
	ISDC	Allemand	22,7 %	28,0 %	23,9 %	25,1 %	25,2 %
		Français	72,2 %	67,9 %	69,6 %	68,0 %	67,8 %
		Italien	5,1 %	4,0 %	6,5 %	6,9 %	7,0 %
		Romanche					
	METAS	Allemand	75,0 %	76,6 %	76,4 %		
		Français	24,2 %	21,0 %	21,4 %		
		Italien	0,8 %	2,3 %	2,1 %		
		Romanche					
	CFMJ	Allemand	60,9 %	61,2 %	62,3 %	63,6 %	68,0 %
		Français	30,0 %	28,1 %	29,3 %	28,6 %	23,3 %
		Italien	9,0 %	10,7 %	8,4 %	7,8 %	8,7 %
		Romanche					
	SEM	Allemand	68,0 %	68,2 %	68,5 %	69,2 %	69,8 %
		Français	23,8 %	23,1 %	23,0 %	22,9 %	22,6 %
		Italien	8,1 %	8,6 %	8,4 %	7,8 %	7,6 %
		Romanche	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
	DFJP / TI	Allemand	85,3 %	85,8 %	85,8 %	83,8 %	83,9 %
		Français	10,0 %	10,1 %	10,5 %	11,4 %	11,6 %
		Italien	4,7 %	4,1 %	3,7 %	4,3 %	4,1 %
		Romanche				0,5 %	0,4 %
	Total pour le département	Allemand	71,8 %	73,0 %	72,8 %	72,5 %	72,6 %
		Français	21,4 %	20,3 %	20,4 %	20,4 %	20,2 %
		Italien	6,7 %	6,5 %	6,7 %	7,0 %	7,0 %
		Romanche	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
DDPS	SG-DDPS	Allemand	78,8 %	79,3 %	78,8 %	78,3 %	77,0 %
		Français	17,3 %	16,7 %	16,9 %	17,3 %	18,2 %
		Italien	3,9 %	4,1 %	4,4 %	4,3 %	4,2 %

		Romanche					0,4%
	OFSP0	Allemand	69,7 %	69,3 %	69,7 %	69,0 %	69,2 %
		Français	16,9 %	16,7 %	15,7 %	15,1 %	14,4 %
		Italien	13,4 %	14,0 %	14,6 %	15,9 %	16,5 %
		Romanche					
	OFPP	Allemand	86,5 %	86,6 %	87,0 %	87,7 %	86,5 %
		Français	10,1 %	9,9 %	9,5 %	8,9 %	9,9 %
		Italien	3,2 %	3,5 %	3,5 %	3,3 %	3,6 %
		Romanche	0,3 %				
	Défense	Allemand	93,8 %	65,4 %			
		Français	6,3 %	15,9 %			
		Italien		18,7 %			
		Romanche					
	Etat-major de l'armée	Allemand	90,2 %	89,7 %	89,6 %	90,6 %	91,2 %
		Français	8,7 %	9,1 %	9,2 %	7,9 %	7,2 %
		Italien	1,1 %	1,3 %	1,2 %	1,4 %	1,3 %
		Romanche				0,2 %	0,2 %
	EM cond A	Allemand	71,8 %	71,5 %	70,3 %	70,8 %	71,1 %
		Français	21,5 %	21,9 %	21,7 %	21,8 %	21,7 %
		Italien	6,6 %	6,5 %	7,9 %	7,4 %	7,1 %
		Romanche	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
	FSCA	Allemand	86,7 %	86,8 %	87,8 %	89,1 %	87,9 %
		Français	8,2 %	7,8 %	6,5 %	6,7 %	8,5 %
		Italien	5,0 %	5,4 %	5,7 %	4,2 %	3,6 %
		Romanche					
	BAC	Allemand	88,7 %	88,5 %	88,2 %	88,0 %	88,3 %
		Français	8,1 %	8,1 %	8,3 %	8,7 %	8,8 %
		Italien	1,5 %	1,7 %	1,7 %	1,4 %	1,1 %
		Romanche	1,7 %	1,7 %	1,8 %	1,9 %	1,8 %
	BLA	Allemand	75,4 %	75,6 %	75,8 %	75,4 %	75,4 %
		Français	18,7 %	18,5 %	18,3 %	18,4 %	18,2 %
		Italien	5,7 %	5,8 %	5,7 %	6,0 %	6,2 %
		Romanche	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %
	FT	Allemand	71,4 %	71,6 %	70,8 %	70,5 %	70,7 %
		Français	20,9 %	21,2 %	21,7 %	22,1 %	21,9 %
		Italien	7,7 %	7,1 %	7,4 %	7,3 %	7,3 %
		Romanche	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
	FA	Allemand	75,6 %	75,7 %	75,6 %	74,9 %	74,6 %
		Français	20,9 %	20,8 %	21,1 %	21,6 %	21,4 %
		Italien	3,5 %	3,4 %	3,3 %	3,5 %	3,9 %
		Romanche	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
	armasuisse B	Allemand	93,8 %	93,8 %	93,6 %	93,1 %	92,7 %

		Français	5,0 %	5,2 %	5,3 %	5,9 %	6,2 %
		Italien	1,2 %	1,0 %	1,0 %	1,0 %	1,2 %
		Romanche					
	armasuisse Sci+T	Allemand	86,7 %	87,0 %	86,7 %	87,3 %	86,2 %
		Français	13,3 %	13,0 %	13,3 %	12,7 %	13,8 %
		Italien					
		Romanche					
	armasuisse Immo	Allemand	89,0 %	88,6 %	87,5 %	86,8 %	82,5 %
		Français	7,3 %	7,7 %	8,6 %	9,2 %	14,6 %
		Italien	3,6 %	3,7 %	3,9 %	4,1 %	2,9 %
		Romanche					
	swisstopo	Allemand	81,4 %	80,9 %	80,3 %	79,7 %	80,1 %
		Français	17,6 %	17,6 %	17,6 %	18,4 %	18,0 %
		Italien	1,1 %	1,4 %	2,1 %	1,8 %	1,9 %
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	77,4 %	77,3 %	77,1 %	76,9 %	76,7 %
		Français	17,3 %	17,2 %	17,4 %	17,5 %	17,6 %
		Italien	5,1 %	5,2 %	5,4 %	5,4 %	5,5 %
		Romanche	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %
DFF	SG-DFF	Allemand	65,0 %	67,7 %	60,3 %	58,6 %	60,5 %
		Français	20,2 %	17,8 %	20,5 %	22,0 %	21,5 %
		Italien	14,8 %	14,5 %	19,2 %	19,4 %	18,0 %
		Romanche					
	AFF	Allemand	91,0 %	90,1 %	88,7 %	88,2 %	88,7 %
		Français	7,8 %	8,2 %	9,7 %	10,1 %	9,9 %
		Italien	1,2 %	1,7 %	1,6 %	1,7 %	1,5 %
		Romanche					
	CdC	Allemand	34,7 %	34,1 %	32,5 %	31,5 %	29,7 %
		Français	51,6 %	52,4 %	54,7 %	56,1 %	58,7 %
		Italien	13,4 %	13,2 %	12,6 %	12,2 %	11,4 %
		Romanche	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,1 %
	Swissmint	Allemand	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	SFI	Allemand	74,8 %	72,0 %	70,0 %	67,2 %	68,0 %
		Français	23,5 %	20,4 %	22,7 %	25,4 %	26,6 %
		Italien	5,7 %	7,6 %	6,9 %	6,6 %	5,4 %
		Romanche			1,7 %	1,3 %	
	AFC	Allemand	77,4 %	77,2 %	77,4 %	77,1 %	76,3 %
		Français	18,2 %	18,7 %	18,3 %	18,6 %	19,6 %

		Italien	4,3 %	4,1 %	4,2 %	4,3 %	4,1 %
		Romanche	0,1 %	0,1 %			
	AFD	Allemand	60,2 %	59,8 %	59,0 %	59,0 %	59,3 %
		Français	24,3 %	24,6 %	25,5 %	25,6 %	25,5 %
		Italien	14,8 %	14,8 %	14,8 %	14,7 %	14,6 %
		Romanche	0,7 %	0,7 %	0,7 %	0,7 %	0,6 %
	UPIC	Allemand			91,3 %	93,5 %	93,5 %
		Français			8,7 %	6,5 %	5,7 %
		Italien					1,6 %
		Romanche					
	OFIT	Allemand	86,3 %	86,0 %	88,1 %	89,4 %	89,5 %
		Français	11,3 %	11,4 %	9,5 %	8,3 %	8,2 %
		Italien	2,4 %	2,6 %	2,4 %	2,3 %	2,3 %
		Romanche					
	CDF	Allemand	75,6 %	77,1 %	77,6 %	76,2 %	77,6 %
		Français	21,3 %	20,7 %	21,3 %	22,6 %	21,4 %
		Italien	3,1 %	2,2 %	1,1 %	1,2 %	1,0 %
		Romanche					
	OFPER	Allemand	84,7 %	85,4 %	84,7 %	84,9 %	83,6 %
		Français	9,7 %	9,2 %	8,2 %	7,4 %	8,2 %
		Italien	5,6 %	5,4 %	7,1 %	7,8 %	8,3 %
		Romanche					
	OFCL	Allemand	86,8 %	86,8 %	87,3 %	87,4 %	87,3 %
		Français	4,2 %	4,3 %	4,2 %	4,5 %	4,8 %
		Italien	8,7 %	8,6 %	8,1 %	7,7 %	7,5 %
		Romanche	0,3 %	0,3 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
	Total pour le département	Allemand	67,4 %	67,0 %	66,3 %	66,1 %	66,1 %
		Français	21,4 %	21,8 %	22,5 %	22,8 %	23,1 %
		Italien	10,7 %	10,8 %	10,7 %	10,6 %	10,5 %
		Romanche	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
DEFR	SG-DEFR	Allemand	66,2 %	67,4 %	69,3 %	69,6 %	69,1 %
		Français	23,1 %	21,5 %	19,7 %	19,9 %	20,4 %
		Italien	10,7 %	11,1 %	10,9 %	10,5 %	10,5 %
		Romanche					
	SECO	Allemand	72,8 %	72,6 %	72,8 %	74,3 %	75,1 %
		Français	23,4 %	23,8 %	23,1 %	21,7 %	21,4 %
		Italien	3,1 %	3,0 %	3,4 %	3,3 %	3,3 %
		Romanche	0,6 %	0,6 %	0,8 %	0,6 %	0,2 %
	OFFT	Allemand	82,3 %	80,6 %	79,7 %		
		Français	14,2 %	15,1 %	15,9 %		
		Italien	3,0 %	3,8 %	3,8 %		
		Romanche	0,6 %	0,6 %	0,6 %		

	OFAG	Allemand	76,3 %	75,1 %	76,3 %	76,7 %	76,5 %
		Français	19,5 %	19,9 %	18,7 %	18,3 %	17,8 %
		Italien	3,7 %	4,5 %	4,6 %	4,6 %	5,5 %
		Romanche	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
	Agroscope	Allemand	60,4 %	61,2 %	61,5 %	61,8 %	61,8 %
		Français	36,4 %	35,6 %	35,4 %	35,3 %	35,3 %
		Italien	3,3 %	3,1 %	3,0 %	2,9 %	2,9 %
		Romanche					
	OVF	Allemand	86,1 %	86,0 %	84,9 %		
		Français	10,2 %	10,5 %	12,2 %		
		Italien	2,9 %	2,8 %	2,2 %		
		Romanche	0,7 %	0,7 %	0,7 %		
	IVI	Allemand	93,4 %	93,2 %	92,3 %		
		Français	6,6 %	6,8 %	7,7 %		
		Italien					
		Romanche					
	OFAE	Allemand	88,4 %	89,1 %	88,5 %	85,7 %	86,4 %
		Français	8,7 %	8,2 %	8,6 %	8,6 %	8,1 %
		Italien	2,9 %	2,7 %	2,9 %	5,7 %	5,4 %
		Romanche					
	OFL	Allemand	75,2 %	75,0 %	75,4 %	74,0 %	75,0 %
		Français	22,8 %	22,9 %	22,4 %	23,7 %	21,5 %
		Italien	2,1 %	2,1 %	2,2 %	2,2 %	3,6 %
		Romanche					
	COMCO	Allemand	78,4 %	78,7 %	78,5 %	75,7 %	74,4 %
		Français	17,1 %	17,8 %	16,9 %	18,3 %	19,0 %
		Italien	4,4 %	3,6 %	4,5 %	6,0 %	6,7 %
		Romanche					
	ZIVI	Allemand	77,7 %	77,5 %	78,7 %	79,1 %	79,0 %
		Français	21,2 %	19,9 %	17,8 %	16,6 %	16,6 %
		Italien	1,3 %	2,6 %	3,6 %	4,3 %	4,4 %
		Romanche					
	SAS	Allemand	76,2 %	74,8 %	70,1 %	66,9 %	69,5 %
		Français	17,9 %	19,6 %	23,3 %	25,2 %	24,2 %
		Italien	6,0 %	5,6 %	6,6 %	7,9 %	6,3 %
		Romanche					
	SEFRI	Allemand				74,1 %	73,1 %
		Français				19,1 %	19,7 %
		Italien				6,6 %	7,2 %
		Romanche				0,3 %	
	CTI	Allemand		100,0 %	100,0 %	96,3 %	94,1 %
		Français					

		Italien				4,5 %	5,9 %
		Romanche					
	DEFR / TI	Allemand	85,0 %	86,5 %	88,5 %	87,5 %	88,1 %
		Français	15,0 %	13,5 %	10,9 %	10,9 %	10,4 %
		Italien			1,8 %	1,6 %	1,5 %
		Romanche					

	Total pour le département	Allemand	71,3 %	71,7 %	72,2 %	71,0 %	71,0 %
		Français	25,0 %	24,5 %	24,0 %	24,5 %	24,5 %
		Italien	3,4 %	3,5 %	3,6 %	4,3 %	4,4 %
		Romanche	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,1 %
DETEC	SG-DETEC	Allemand	73,6 %	76,1 %	75,9 %	75,9 %	75,3 %
		Français	16,6 %	15,2 %	11,3 %	11,8 %	12,2 %
		Italien	9,8 %	8,7 %	12,9 %	12,3 %	12,6 %
		Romanche					
	OFT	Allemand	77,8 %	77,0 %	76,6 %	76,0 %	75,3 %
		Français	18,0 %	18,9 %	19,0 %	19,3 %	19,5 %
		Italien	4,3 %	4,1 %	4,4 %	4,7 %	5,2 %
		Romanche					
	OFAC	Allemand	83,9 %	83,9 %	84,0 %	83,5 %	83,6 %
		Français	13,6 %	13,0 %	12,7 %	13,1 %	12,9 %
		Italien	2,5 %	3,1 %	3,3 %	3,3 %	3,4 %
		Romanche					
	OFEN	Allemand	81,6 %	81,9 %	83,5 %	83,2 %	82,7 %
		Français	15,2 %	14,6 %	12,1 %	12,0 %	12,4 %
		Italien	3,1 %	3,0 %	3,4 %	2,9 %	3,1 %
		Romanche	0,5 %	0,5 %	1,0 %	1,8 %	1,8 %
	OFROU	Allemand	74,1 %	73,7 %	74,4 %	74,4 %	74,1 %
		Français	16,9 %	17,6 %	17,8 %	17,0 %	16,9 %
		Italien	8,8 %	8,7 %	7,8 %	8,6 %	9,0 %
		Romanche	0,2 %	0,2 %			
	OFCOM	Allemand	62,3 %	62,7 %	62,4 %	62,2 %	60,4 %
		Français	32,0 %	31,6 %	31,8 %	31,8 %	33,1 %
		Italien	5,7 %	5,7 %	5,8 %	6,0 %	6,5 %
		Romanche					
	OFEV	Allemand	76,2 %	76,8 %	76,8 %	77,7 %	77,5 %
		Français	17,9 %	18,0 %	18,2 %	17,4 %	17,8 %
		Italien	4,7 %	4,2 %	4,2 %	4,2 %	4,0 %
		Romanche	1,1 %	1,0 %	0,8 %	0,8 %	0,7 %
	ARE	Allemand	74,8 %	75,0 %	72,0 %	76,4 %	78,8 %
		Français	19,1 %	18,1 %	21,6 %	18,7 %	15,4 %
		Italien	3,5 %	4,4 %	3,9 %	2,4 %	2,9 %

		Romanche	2,6 %	2,6 %	2,5 %	2,4 %	3,0 %
	SESE	Allemand			66,4 %	67,8 %	71,4 %
		Français			33,6 %	32,2 %	28,6 %
		Italien					
		Romanche					
	RegInfra	Allemand			77,3 %	75,3 %	75,3 %
		Français			18,1 %	18,3 %	17,1 %
		Italien			4,6 %	6,4 %	7,6 %
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	75,5 %	75,7 %	75,7 %	76,0 %	75,7 %
		Français	18,8 %	18,7 %	18,6 %	18,1 %	18,2 %
		Italien	5,4 %	5,3 %	5,3 %	5,4 %	5,7 %
		Romanche	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
Total pour l'AF		Allemand	72,1 %	71,9 %	71,6 %	71,4 %	71,3 %
		Français	21,0 %	21,2 %	21,4 %	21,5 %	21,7 %
		Italien	6,6 %	6,7 %	6,7 %	6,8 %	6,8 %
		Romanche	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %

Comme déjà mentionné au point 3.6, la proportion moyenne de francophones et d'italophones au sein de l'administration fédérale a atteint la valeur cible. La proportion de germanophones a légèrement diminué chaque année, toutefois elle était encore supérieure à la valeur cible durant l'année sous revue.

1.2 Représentation des communautés linguistiques dans les classes de salaire 24 à 38

Dépt.	Office		2010	2011	2012	2013	2014
ChF	ChF	Allemand	45,1 %	47,4 %	46,9 %	46,9 %	48,8 %
		Français	23,8 %	23,5 %	23,1 %	22,0 %	20,5 %
		Italien	31,1 %	29,1 %	29,9 %	31,1 %	30,7 %
		Romanche					
	PFPDT	Allemand	66,5 %	68,3 %	65,7 %	63,0 %	64,5 %
		Français	27,8 %	31,7 %	34,3 %	37,0 %	35,5 %
		Italien	8,5 %				
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	48,9 %	51,0 %	50,3 %	49,9 %	51,8 %
		Français	24,5 %	24,9 %	25,2 %	24,8 %	23,3 %
		Italien	26,6 %	24,1 %	24,5 %	25,3 %	24,9 %
		Romanche					
DFAE	Centrale du DFAE	Allemand	63,7 %	63,3 %	62,3 %	61,8 %	62,4 %
		Français	29,3 %	29,7 %	30,3 %	30,6 %	30,0 %
		Italien	6,5 %	6,3 %	6,7 %	6,9 %	6,9 %
		Romanche	0,5 %	0,7 %	0,8 %	0,7 %	0,7 %
	DDC	Allemand	64,4 %	63,4 %	61,7 %	61,8 %	60,9 %
		Français	30,3 %	30,6 %	32,3 %	32,6 %	33,1 %
		Italien	5,3 %	5,9 %	5,7 %	5,4 %	6,0 %
		Romanche		0,3 %	0,3 %	0,3 %	
	DDC AH	Allemand					71,3 %
		Français					25,4 %
		Italien					2,0 %
		Romanche					1,4 %
	CVC	Allemand	100,0 %	100,0 %			
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	DFAE / TI	Allemand	92,3 %	91,8 %	92,6 %	92,9 %	91,4 %
		Français	7,7 %	8,2 %	7,4 %	7,1 %	8,6 %
		Italien					
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	64,2 %	63,6 %	62,4 %	62,1 %	62,8 %
		Français	29,3 %	29,7 %	30,6 %	31,0 %	30,3 %
		Italien	6,1 %	6,1 %	6,3 %	6,4 %	6,4 %
		Romanche	0,4 %	0,5 %	0,6 %	0,5 %	0,6 %
DFI	SG-DFI	Allemand	57,7 %	58,9 %	65,5 %	61,3 %	58,6 %
		Français	28,7 %	28,3 %	24,3 %	28,9 %	30,2 %
		Italien	10,9 %	10,2 %	10,1 %	9,0 %	9,2 %

		Romanche	2,7 %	2,6 %		2,3 %	2,0 %
	BFEG	Allemand	81,5 %	75,4 %	71,4 %	72,7 %	69,3 %
		Français	18,5 %	24,6 %	28,6 %	27,3 %	30,7 %
		Italien					
		Romanche					
	AFS	Allemand	86,9 %	92,0 %	93,0 %	94,2 %	92,0 %
		Français	13,1 %	8,0 %	7,0 %	6,3 %	8,0 %
		Italien					
		Romanche					
	OFC	Allemand	67,1 %	69,8 %	73,9 %	71,2 %	63,6 %
		Français	14,3 %	11,3 %	11,2 %	12,7 %	18,2 %
		Italien	14,9 %	15,1 %	14,9 %	16,1 %	18,2 %
		Romanche	3,7 %	3,8 %			
	BN	Allemand	56,5 %	58,3 %	64,8 %	62,5 %	61,5 %
		Français	34,8 %	33,3 %	27,8 %	30,0 %	32,3 %
		Italien	8,7 %	8,3 %	7,4 %	7,5 %	6,2 %
		Romanche					
	MétéoSuisse	Allemand	69,9 %	68,4 %	68,1 %	68,6 %	69,0 %
		Français	22,6 %	23,2 %	22,3 %	20,9 %	22,1 %
		Italien	7,5 %	7,7 %	7,7 %	8,7 %	7,1 %
		Romanche		1,9 %	1,9 %	1,7 %	1,8 %
	OFSP	Allemand	74,7 %	73,0 %	72,7 %	72,9 %	73,9 %
		Français	23,0 %	24,1 %	24,5 %	24,0 %	23,7 %
		Italien	2,0 %	2,6 %	2,5 %	2,9 %	2,4 %
		Romanche	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %
	OFS	Allemand	55,7 %	54,8 %	55,3 %	52,8 %	49,9 %
		Français	43,1 %	44,3 %	43,0 %	43,7 %	45,7 %
		Italien	1,1 %	0,9 %	1,7 %	3,5 %	4,4 %
		Romanche					
	OFAS	Allemand	68,8 %	69,5 %	69,0 %	68,3 %	68,4 %
		Français	26,0 %	25,6 %	26,1 %	26,8 %	27,3 %
		Italien	4,6 %	4,4 %	4,3 %	4,4 %	3,8 %
		Romanche	0,6 %	0,6 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %
	SER	Allemand	68,8 %	65,9 %	63,9 %		
		Français	21,4 %	23,3 %	24,1 %		
		Italien	9,8 %	10,9 %	12,1 %		
		Romanche					
	OSAV	Allemand				80,8 %	78,3 %
		Français				15,1 %	17,4 %
		Italien				3,1 %	3,7 %
		Romanche				1,0 %	0,6 %
	IVI	Allemand				91,7 %	88,6 %

		Français				8,3 %	11,4 %
		Italien					
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	68,9 %	68,3 %	68,6 %	69,8 %	69,7 %
		Français	26,3 %	26,6 %	26,4 %	25,4 %	25,7 %
		Italien	4,3 %	4,5 %	4,7 %	4,3 %	4,1 %
		Romanche	0,5 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %
DFJP	SG-DFJP	Allemand	85,3 %	81,7 %	81,5 %	77,9 %	77,1 %
		Français	10,2 %	12,5 %	11,9 %	14,3 %	14,6 %
		Italien	4,5 %	5,8 %	6,6 %	7,8 %	8,3 %
		Romanche					
	OFJ	Allemand	69,8 %	69,5 %	66,8 %	67,6 %	68,7 %
		Français	25,6 %	24,9 %	26,4 %	25,8 %	25,4 %
		Italien	3,9 %	4,9 %	6,2 %	6,1 %	5,3 %
		Romanche	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %
	OFF	Allemand	70,5 %	71,4 %	71,6 %	72,1 %	70,8 %
		Français	22,0 %	21,1 %	20,9 %	20,1 %	20,8 %
		Italien	7,2 %	7,2 %	7,3 %	7,6 %	8,2 %
		Romanche	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %
	MPC	Allemand	61,8 %				
		Français	21,5 %				
		Italien	16,8 %				
		Romanche					
	ISDC	Allemand	54,5 %	62,4 %	51,3 %	55,4 %	51,0 %
		Français	39,6 %	35,5 %	38,5 %	32,7 %	36,7 %
		Italien	11,9 %	12,9 %	10,3 %	11,9 %	12,2 %
		Romanche					
	METAS	Allemand	70,5 %	68,0 %	65,7 %		
		Français	27,4 %	29,9 %	32,3 %		
		Italien	2,1 %	2,0 %	2,0 %		
		Romanche					
	CFMJ	Allemand	58,9 %	57,2 %	58,3 %	58,7 %	63,2 %
		Français	29,1 %	29,2 %	31,0 %	30,9 %	24,9 %
		Italien	12,0 %	13,6 %	10,7 %	10,3 %	12,0 %
		Romanche					
	SEM	Allemand	76,4 %	74,4 %	73,9 %	73,8 %	74,8 %
		Français	18,9 %	20,7 %	21,4 %	21,9 %	21,3 %
		Italien	4,3 %	4,5 %	4,3 %	3,9 %	3,7 %
		Romanche	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %
	DFJP / TI	Allemand	90,1 %	90,9 %	92,3 %	90,6 %	93,6 %
		Français	5,5 %	5,4 %	5,8 %	8,3 %	6,4 %
		Italien	4,4 %	3,7 %	1,9 %	2,7 %	

		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	72,3 %	72,8 %	72,1 %	72,7 %	72,9 %
		Français	21,1 %	21,1 %	21,7 %	21,0 %	20,8 %
		Italien	6,3 %	5,8 %	5,9 %	6,1 %	6,1 %
		Romanche	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %
DDPS	SG-DDPS	Allemand	79,1 %	79,2 %	79,0 %	77,9 %	76,8 %
		Français	18,3 %	18,2 %	18,3 %	19,1 %	20,3 %
		Italien	2,6 %	2,6 %	2,7 %	2,9 %	2,8 %
		Romanche					
	OFSP0	Allemand	84,2 %	84,5 %	85,0 %	85,5 %	86,8 %
		Français	12,4 %	12,4 %	12,1 %	11,5 %	10,2 %
		Italien	3,5 %	3,0 %	2,9 %	3,0 %	2,9 %
		Romanche					
	OFPP	Allemand	86,1 %	85,8 %	86,3 %	87,0 %	85,9 %
		Français	11,4 %	11,5 %	11,2 %	11,0 %	10,4 %
		Italien	2,4 %	2,7 %	2,5 %	2,0 %	3,6 %
		Romanche					
	Défense	Allemand	92,3 %	75,3 %			
		Français	7,7 %	11,4 %			
		Italien		13,3 %			
		Romanche					
	Etat-major de l'armée	Allemand	86,6 %	86,5 %	87,4 %	89,3 %	90,7 %
		Français	11,7 %	12,2 %	11,6 %	9,3 %	7,7 %
		Italien	1,7 %	1,3 %	1,0 %	1,1 %	1,3 %
		Romanche				0,5 %	0,4 %
	EM cond A	Allemand	76,8 %	76,1 %	74,0 %	73,8 %	74,9 %
		Français	19,7 %	21,2 %	21,5 %	21,0 %	19,9 %
		Italien	3,5 %	2,7 %	4,5 %	5,3 %	5,1 %
		Romanche					
	FSCA	Allemand	78,4 %	79,0 %	79,0 %	81,9 %	80,0 %
		Français	12,5 %	11,1 %	10,7 %	11,9 %	15,6 %
		Italien	9,1 %	9,9 %	10,3 %	6,1 %	4,3 %
		Romanche					
	BAC	Allemand	88,1 %	88,4 %	88,7 %	87,7 %	88,0 %
		Français	10,2 %	9,2 %	8,4 %	9,9 %	9,8 %
		Italien	1,7 %	2,5 %	2,4 %	1,9 %	2,3 %
		Romanche			0,5 %	0,5 %	
	BLA	Allemand	81,6 %	81,7 %	82,1 %	82,2 %	81,0 %
		Français	12,4 %	11,6 %	12,1 %	12,6 %	12,7 %
		Italien	4,8 %	5,5 %	5,0 %	4,4 %	5,8 %
		Romanche	1,2 %	1,2 %	0,8 %	0,8 %	0,5 %
	FT	Allemand	67,7 %	68,6 %	70,1 %	69,6 %	71,7 %

		Français	21,7 %	21,9 %	20,5 %	21,0 %	19,0 %
		Italien	10,2 %	9,1 %	9,1 %	9,1 %	9,0 %
		Romanche	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %
	FA	Allemand	82,3 %	81,6 %	80,9 %	79,8 %	79,2 %
		Français	14,7 %	15,7 %	16,7 %	17,4 %	18,2 %
		Italien	3,0 %	2,7 %	2,4 %	2,8 %	2,6 %
		Romanche					
	armasuisse B	Allemand	90,0 %	89,4 %	89,5 %	89,4 %	90,1 %
		Français	8,1 %	8,6 %	8,9 %	9,2 %	8,5 %
		Italien	1,9 %	2,0 %	1,6 %	1,4 %	1,4 %
		Romanche					
	armasuisse Sci+T	Allemand	74,7 %	73,8 %	72,8 %	74,0 %	74,8 %
		Français	25,3 %	26,2 %	27,2 %	26,0 %	25,2 %
		Italien					
		Romanche					
	armasuisse Immo	Allemand	84,6 %	85,5 %	85,3 %	84,3 %	84,5 %
		Français	14,0 %	13,0 %	13,1 %	14,1 %	14,0 %
		Italien	1,4 %	1,5 %	1,6 %	1,6 %	1,5 %
		Romanche					
	swisstopo	Allemand	71,4 %	69,4 %	68,4 %	70,9 %	72,6 %
		Français	27,5 %	29,5 %	29,0 %	27,1 %	25,5 %
		Italien	1,1 %	1,1 %	2,6 %	2,0 %	1,9 %
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	80,3 %	80,1 %	80,1 %	80,2 %	80,5 %
		Français	15,7 %	16,0 %	16,0 %	16,0 %	15,7 %
		Italien	3,8 %	3,8 %	3,8 %	3,7 %	3,7 %
		Romanche	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %
DFF	SG-DFF	Allemand	82,5 %	84,9 %	81,1 %	82,1 %	81,8 %
		Français	13,7 %	11,2 %	11,4 %	10,0 %	10,3 %
		Italien	3,8 %	3,9 %	7,6 %	7,9 %	7,8 %
		Romanche					
	AFF	Allemand	88,9 %	87,6 %	86,9 %	86,5 %	86,3 %
		Français	10,0 %	10,1 %	10,8 %	12,3 %	12,8 %
		Italien	1,1 %	2,3 %	2,3 %	1,2 %	0,8 %
		Romanche					
	CdC	Allemand	25,4 %	23,9 %	23,5 %	21,6 %	19,8 %
		Français	63,0 %	63,7 %	65,4 %	67,6 %	69,6 %
		Italien	9,2 %	10,3 %	9,3 %	9,1 %	9,2 %
		Romanche	2,3 %	2,2 %	1,9 %	1,6 %	1,5 %
	Swissmint	Allemand	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
		Français					

		Italien					
		Romanche					
	SFI	Allemand	71,0 %	68,6 %	63,8 %	60,3 %	61,5 %
		Français	26,9 %	22,4 %	27,4 %	30,6 %	32,0 %
		Italien	6,9 %	9,0 %	8,3 %	8,0 %	6,5 %
		Romanche			2,1 %	1,6 %	
	AFC	Allemand	75,2 %	75,5 %	75,4 %	74,7 %	74,0 %
		Français	20,0 %	20,6 %	21,0 %	21,8 %	22,4 %
		Italien	4,5 %	3,8 %	3,6 %	3,5 %	3,5 %
		Romanche	0,2 %	0,2 %			
	AFD	Allemand	70,6 %	70,8 %	72,1 %	72,0 %	72,3 %
		Français	20,7 %	20,5 %	19,7 %	19,8 %	20,0 %
		Italien	8,8 %	8,7 %	8,3 %	8,2 %	7,8 %
		Romanche					
	UPIC	Allemand			92,7 %	95,0 %	94,6 %
		Français			7,3 %	5,0 %	4,5 %
		Italien					1,8 %
		Romanche					
	OFIT	Allemand	86,9 %	86,2 %	86,7 %	89,1 %	90,5 %
		Français	12,3 %	12,4 %	11,8 %	8,9 %	7,4 %
		Italien	0,9 %	1,3 %	1,5 %	2,0 %	2,1 %
		Romanche					
	CDF	Allemand	72,1 %	72,4 %	73,8 %	74,0 %	76,7 %
		Français	23,9 %	24,9 %	24,8 %	24,5 %	22,0 %
		Italien	4,0 %	2,8 %	1,4 %	1,4 %	1,3 %
		Romanche					
	OFPER	Allemand	82,1 %	82,3 %	83,5 %	85,0 %	84,2 %
		Français	13,4 %	13,2 %	11,1 %	9,0 %	10,1 %
		Italien	4,5 %	4,5 %	5,4 %	6,0 %	5,8 %
		Romanche					
	OFCL	Allemand	89,4 %	90,4 %	91,7 %	90,0 %	86,1 %
		Français	8,0 %	8,0 %	6,7 %	8,5 %	12,4 %
		Italien	2,7 %	1,7 %	1,7 %	1,6 %	1,5 %
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	77,1 %	76,9 %	76,8 %	76,8 %	77,2 %
		Français	18,5 %	18,6 %	18,9 %	18,9 %	18,8 %
		Italien	4,3 %	4,3 %	4,2 %	4,2 %	4,0 %
		Romanche	0,2 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
DEFR	SG-DEFR	Allemand	66,7 %	68,0 %	71,7 %	70,4 %	70,0 %
		Français	25,9 %	24,9 %	21,8 %	23,3 %	23,6 %
		Italien	7,4 %	7,1 %	6,5 %	6,3 %	6,4 %
		Romanche					

	SECO	Allemand	69,1 %	69,1 %	69,2 %	71,1 %	72,1 %
		Français	27,1 %	27,7 %	26,8 %	25,4 %	25,4 %
		Italien	2,8 %	2,3 %	2,8 %	2,6 %	2,3 %
		Romanche	1,0 %	0,9 %	1,2 %	0,9 %	0,3 %
	OFFT	Allemand	79,3 %	78,3 %	75,9 %		
		Français	17,5 %	17,5 %	19,7 %		
		Italien	2,2 %	3,1 %	3,4 %		
		Romanche	1,0 %	1,0 %	1,0 %		
	OFAG	Allemand	70,2 %	70,4 %	72,4 %	73,9 %	74,5 %
		Français	26,6 %	25,4 %	23,3 %	22,5 %	21,2 %
		Italien	2,4 %	3,5 %	3,6 %	2,9 %	3,9 %
		Romanche	0,8 %	0,8 %	0,7 %	0,7 %	0,7 %
	Agroscope	Allemand	71,4 %	72,4 %	73,6 %	73,6 %	72,6 %
		Français	24,9 %	24,3 %	23,6 %	24,0 %	24,9 %
		Italien	3,8 %	3,4 %	2,7 %	2,4 %	2,5 %
		Romanche					
	OVF	Allemand	84,6 %	84,4 %	81,3 %		
		Français	11,1 %	11,4 %	15,3 %		
		Italien	3,2 %	3,2 %	2,3 %		
		Romanche	1,1 %	1,1 %	1,1 %		
	IVI	Allemand	91,4 %	90,9 %	91,3 %		
		Français	8,6 %	9,1 %	8,7 %		
		Italien					
		Romanche					
	OFAE	Allemand	84,4 %	84,9 %	84,2 %	78,0 %	78,9 %
		Français	10,4 %	10,1 %	10,5 %	11,0 %	10,5 %
		Italien	5,2 %	5,0 %	5,3 %	11,0 %	10,5 %
		Romanche					
	OFL	Allemand	85,9 %	84,7 %	80,0 %	79,3 %	79,6 %
		Français	14,1 %	15,3 %	20,0 %	20,7 %	16,6 %
		Italien					6,6 %
		Romanche					
	COMCO	Allemand	80,0 %	81,4 %	80,6 %	78,6 %	77,4 %
		Français	16,6 %	16,2 %	15,6 %	17,5 %	18,0 %
		Italien	3,4 %	2,3 %	3,8 %	3,9 %	4,6 %
		Romanche					
	ZIVI	Allemand	92,3 %	89,3 %	89,1 %	91,7 %	94,1 %
		Français	7,7 %	10,7 %	10,9 %	8,3 %	5,9 %
		Italien					
		Romanche					
	SAS	Allemand	70,4 %	73,2 %	71,6 %	70,4 %	76,0 %
		Français	29,6 %	26,8 %	28,4 %	29,6 %	24,0 %

		Italien					
		Romanche					
	SEFRI	Allemand				69,6 %	69,2 %
		Français				22,4 %	22,4 %
		Italien				7,6 %	8,4 %
		Romanche				0,6 %	
	CTI	Allemand		100,0 %	100,0 %	94,3 %	93,3 %
		Français					
		Italien				6,9 %	6,7 %
		Romanche					
	DEFR / TI	Allemand	91,4 %	90,0 %	90,0 %	90,9 %	90,3 %
		Français	8,6 %	10,0 %	10,0 %	9,1 %	9,7 %
		Italien					
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	73,7 %	74,1 %	74,4 %	73,2 %	73,2 %
		Français	22,7 %	22,4 %	22,1 %	22,7 %	22,7 %
		Italien	3,1 %	3,0 %	3,0 %	3,7 %	3,9 %
		Romanche	0,6 %	0,5 %	0,6 %	0,4 %	0,1 %
DETEC	SG-DETEC	Allemand	69,3 %	75,8 %	78,8 %	79,2 %	76,6 %
		Français	21,8 %	18,3 %	13,9 %	13,4 %	14,0 %
		Italien	8,9 %	5,9 %	7,3 %	7,4 %	9,4 %
		Romanche					
	OFT	Allemand	77,3 %	76,3 %	76,2 %	75,9 %	75,0 %
		Français	19,7 %	20,8 %	20,4 %	20,3 %	20,7 %
		Italien	2,9 %	2,9 %	3,4 %	3,8 %	4,2 %
		Romanche					
	OFAC	Allemand	82,7 %	83,3 %	83,9 %	83,2 %	82,6 %
		Français	14,0 %	12,4 %	11,5 %	11,9 %	12,6 %
		Italien	3,3 %	4,3 %	4,6 %	4,9 %	4,8 %
		Romanche					
	OFEN	Allemand	79,0 %	80,5 %	81,8 %	81,3 %	80,1 %
		Français	17,9 %	16,1 %	12,8 %	12,8 %	14,1 %
		Italien	3,0 %	2,8 %	3,9 %	3,4 %	3,4 %
		Romanche	0,7 %	0,7 %	1,4 %	2,6 %	2,4 %
	OFROU	Allemand	72,8 %	73,0 %	74,0 %	73,9 %	74,6 %
		Français	20,0 %	20,7 %	20,6 %	19,5 %	18,7 %
		Italien	6,7 %	6,2 %	5,4 %	6,5 %	6,7 %
		Romanche	0,4 %	0,4 %			
	OFCOM	Allemand	67,4 %	68,6 %	67,7 %	66,8 %	66,4 %
		Français	30,5 %	29,3 %	30,2 %	31,3 %	31,6 %
		Italien	2,1 %	2,1 %	2,1 %	1,9 %	2,0 %
		Romanche					

	OFEV	Allemand	75,1 %	76,2 %	76,2 %	77,1 %	77,0 %
		Français	19,9 %	19,2 %	19,4 %	18,4 %	18,5 %
		Italien	3,4 %	3,3 %	3,3 %	3,4 %	3,4 %
		Romanche	1,6 %	1,4 %	1,2 %	1,1 %	1,0 %
	ARE	Allemand	71,3 %	70,3 %	67,0 %	71,2 %	74,9 %
		Français	23,6 %	23,6 %	27,3 %	23,7 %	18,8 %
		Italien	3,2 %	4,4 %	3,9 %	3,4 %	3,9 %
		Romanche	1,8 %	1,8 %	1,7 %	1,7 %	2,4 %
	SESE	Allemand			62,5 %	62,5 %	64,0 %
		Français			37,5 %	37,5 %	36,0 %
		Italien					
		Romanche					
	ReglInfra	Allemand			74,3 %	72,8 %	74,1 %
		Français			20,5 %	21,8 %	20,7 %
		Italien			5,2 %	5,4 %	5,2 %
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	75,1 %	75,9 %	75,9 %	76,1 %	76,0 %
		Français	20,4 %	19,8 %	19,7 %	19,1 %	19,1 %
		Italien	3,9 %	3,8 %	3,9 %	4,2 %	4,3 %
		Romanche	0,6 %	0,5 %	0,5 %	0,6 %	0,6 %
Total pour l'AF		Allemand	74,0 %	73,9 %	73,7 %	73,7 %	73,9 %
		Français	21,0 %	21,1 %	21,2 %	21,2 %	21,0 %
		Italien	4,8 %	4,7 %	4,7 %	4,8 %	4,8 %
		Romanche	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %

Au cours des cinq dernières années, les valeurs n'ont guère changé dans le domaine des cadres. En 2014, la proportion moyenne de germanophones dans l'administration fédérale dépassait de 5,2 points de pourcentage la fourchette fixée à l'art.7, al.1, OLang. Par contre, les proportions moyennes de francophones et d'italophones étaient inférieures de respectivement 0,5 et 1,7 point de pourcentage à ladite fourchette.

1.3 Représentation des communautés linguistiques dans les classes de salaire 30 à 38

Dépt.	Office		2010	2011	2012	2013	2014
ChF	ChF	Allemand	67.5 %	52.6 %	50.0 %	50.0 %	57.1 %
		Français	15.6 %	15.8 %	16.7 %	16.7 %	14.3 %
		Italien	16.9 %	31.6 %	33.3 %	33.3 %	28.6 %
		Romanche					
	PPPDT	Allemand	50.0 %	50.0 %	50.0 %	50.0 %	50.0 %
		Français	50.0 %	50.0 %	50.0 %	50.0 %	50.0 %
		Italien					
		Romanche					

	Total pour le département	Allemand	63.4 %	52.0 %	50.0 %	50.0 %	55.6 %
		Français	23.8 %	24.0 %	25.0 %	25.0 %	22.2 %
		Italien	12.9 %	24.0 %	25.0 %	25.0 %	22.2 %
		Romanche					
DFAE	Centrale du DFAE	Allemand	62.3 %	60.4 %	60.2 %	59.7 %	59.7 %
		Français	30.7 %	32.5 %	31.6 %	32.0 %	31.6 %
		Italien	6.0 %	6.0 %	6.4 %	6.4 %	6.8 %
		Romanche	1.1 %	1.1 %	1.8 %	1.9 %	1.9 %
	DDC	Allemand	83.7 %	85.5 %	75.8 %	78.0 %	
		Français	8.5 %	10.5 %	18.5 %	17.1 %	
		Italien	7.8 %	4.1 %	5.7 %	4.9 %	
		Romanche					
	DDC	Allemand					72.2 %
		Français					24.4 %
		Italien					3.4 %
		Romanche					
	DDC AH	Allemand					78.4 %
		Français					16.2 %
		Italien					10.8 %
		Romanche					
	DFAE / TI	Allemand	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	64.0 %	62.6 %	62.5 %	62.3 %	61.9 %
		Français	28.9 %	30.5 %	29.7 %	29.9 %	30.2 %
		Italien	6.1 %	5.8 %	6.3 %	6.2 %	6.3 %
		Romanche	1.0 %	1.0 %	1.5 %	1.6 %	1.6 %
DFI	SG-DFI	Allemand	48.5 %	50.0 %	82.6 %	80.8 %	78.2 %
		Français	39.4 %	37.5 %	17.4 %	19.2 %	21.8 %
		Italien					
		Romanche	12.1 %	12.5 %			
	BFEG	Allemand					
		Français	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
		Italien					
		Romanche					
	AFS	Allemand	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	OFC	Allemand					

		Français	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
		Italien					
		Romanche					
	BN	Allemand					
		Français	50.0 %	50.0 %	50.0 %	50.0 %	50.0 %
		Italien	50.0 %	50.0 %	50.0 %	50.0 %	50.0 %
		Romanche					
	MétéoSuisse	Allemand	100.0 %	100.0 %	81.8 %	78.9 %	70.0 %
		Français			18.2 %	21.1 %	30.0 %
		Italien					
		Romanche					
	OFSP	Allemand	90.1 %	88.7 %	84.7 %	83.0 %	78.4 %
		Français	9.9 %	11.3 %	15.3 %	17.0 %	21.6 %
		Italien					
		Romanche					
	OFS	Allemand	89.7 %	87.5 %	77.4 %	71.8 %	58.5 %
		Français	11.2 %	12.5 %	22.6 %	28.2 %	41.5 %
		Italien					
		Romanche					
	OFAS	Allemand	82.7 %	83.6 %	88.8 %	97.3 %	90.0 %
		Français	8.6 %	8.2 %	8.4 %	10.9 %	10.0 %
		Italien	8.6 %	8.2 %	8.4 %		
		Romanche					
	SER	Allemand	50.0 %	60.0 %	75.0 %		
		Français	25.0 %	20.0 %	12.5 %		
		Italien	25.0 %	20.0 %	12.5 %		
		Romanche					
	OSAV	Allemand				80.0 %	75.0 %
		Français					12.5 %
		Italien					
		Romanche				20.0 %	12.5 %
	IVI	Allemand				100.0 %	100.0 %
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	73.6 %	74.2 %	77.1 %	77.3 %	71.9 %
		Français	19.7 %	19.3 %	18.5 %	19.5 %	24.9 %
		Italien	5.0 %	4.9 %	4.4 %	1.6 %	1.6 %
		Romanche	1.7 %	1.6 %		1.6 %	1.6 %
DFJP	SG-DFJP	Allemand	97.1 %	81.4 %	82.4 %	69.9 %	83.3 %
		Français	11.4 %	10.6 %			

		Italien	11.4 %	10.6 %	17.6 %	30.1 %	16.7 %
		Romanche					
	OFJ	Allemand	69.4 %	73.2 %	73.3 %	72.4 %	73.3 %
		Français	30.6 %	26.8 %	26.7 %	27.6 %	26.7 %
		Italien					
		Romanche					
	OFF	Allemand	84.9 %	84.6 %	83.1 %	76.1 %	80.7 %
		Français	15.1 %	15.4 %	16.9 %	23.9 %	19.3 %
		Italien					
		Romanche					
	MPC	Allemand	65.3 %				
		Français	24.9 %				
		Italien	9.8 %				
		Romanche					
	ISDC	Allemand	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	METAS	Allemand	66.7 %	66.7 %	70.0 %		
		Français	33.3 %	33.3 %	30.0 %		
		Italien					
		Romanche					
	CFMJ	Allemand	66.7 %	66.7 %	66.7 %	66.7 %	66.7 %
		Français	33.3 %	33.3 %	33.3 %	33.3 %	33.3 %
		Italien					
		Romanche					
	SEM	Allemand	78.7 %	85.7 %	83.0 %	83.8 %	83.3 %
		Français	17.8 %	14.3 %	17.0 %	16.2 %	16.7 %
		Italien					
		Romanche	6.9 %				
	DFJP / TI	Allemand	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	74.9 %	80.5 %	79.6 %	77.3 %	80.1 %
		Français	20.8 %	17.9 %	18.0 %	19.2 %	18.1 %
		Italien	3.7 %	1.7 %	2.4 %	3.5 %	1.8 %
		Romanche	1.1 %				
DDPS	SG-DDPS	Allemand	79.1 %	79.2 %	79.0 %	77.9 %	76.8 %
		Français	18.3 %	18.2 %	18.3 %	19.1 %	20.3 %
		Italien	2.6%	2.6%	2.7%	2.9%	2.8%
		Romanche					0.4%

	OFSP0	Allemand	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	83.3 %
		Français					
		Italien					16.7 %
		Romanche					
	OFPP	Allemand	75.0 %	81.3 %	97.6 %	100.0 %	100.0 %
		Français	25.0 %	18.8 %	14.6 %		
		Italien					
		Romanche					
	Défense	Allemand	100.0 %	100.0 %			
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	Etat-major de l'armée	Allemand	87.3 %	94.7 %	86.6 %	85.5 %	90.4 %
		Français	12.7 %	5.3 %	13.4 %	14.5 %	9.6 %
		Italien					
		Romanche					
	EM cond A	Allemand	85.2 %	75.2 %	69.5 %	73.8 %	73.3 %
		Français	14.8 %	24.8 %	30.5 %	26.2 %	26.7 %
		Italien					
		Romanche					
	FSCA	Allemand	100.0 %	92.3 %	94.1 %	94.3 %	93.9 %
		Français		7.7 %	5.9 %	5.7 %	6.1 %
		Italien					
		Romanche					
	BAC	Allemand	100.0 %	86.8 %	92.7 %	89.0 %	89.8 %
		Français				11.0 %	10.2 %
		Italien		13.2 %	12.5 %		
		Romanche					
	BLA	Allemand	93.9 %	100.0 %	96.6 %	93.9 %	93.3 %
		Français	7.3 %		6.9 %	6.1 %	6.7 %
		Italien					
		Romanche					
	FT	Allemand	65.2 %	72.4 %	70.7 %	68.2 %	71.7 %
		Français	24.3 %	20.7 %	22.2 %	24.7 %	21.2 %
		Italien	7.0 %	3.4 %	3.6 %	3.5 %	3.5 %
		Romanche	3.5 %	3.4 %	3.6 %	3.5 %	3.5 %
	FA	Allemand	88.6 %	92.5 %	86.0 %	86.0 %	86.7 %
		Français	11.4 %	7.5 %	14.0 %	14.0 %	13.3 %
		Italien					
		Romanche					
	armasuisse B	Allemand	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

		Français					
		Italien					
		Romanche					
	armasuisse Sci+T	Allemand	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	armasuisse Immo	Allemand	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	swisstopo	Allemand	71.4 %	62.7 %	57.1 %	57.1 %	57.1 %
		Français	28.6 %	37.3 %	42.9 %	42.9 %	42.9 %
		Italien					
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	87.9 %	88.7 %	86.6 %	85.9 %	86.5 %
		Français	10.3 %	9.6 %	11.9 %	13.0 %	11.8 %
		Italien	1.1 %	1.2 %	0.9 %	0.6 %	1.1 %
		Romanche	0.6 %	0.6 %	0.6 %	0.6 %	0.6 %
DFF	SG-DFF	Allemand	91.1 %	91.9 %	90.4 %	84.6 %	81.4 %
		Français	8.9 %	8.1 %	9.6 %	15.4 %	18.6 %
		Italien					
		Romanche					
	AFF	Allemand	91.0 %	92.1 %	98.4 %	100.0 %	100.0 %
		Français	9.0 %	7.9 %	9.4 %		
		Italien					
		Romanche					
	CdC	Allemand	19.4 %	14.3 %	13.0 %	12.5 %	12.9 %
		Français	79.0 %	71.4 %	73.9 %	75.0 %	82.8 %
		Italien	19.4 %	14.3 %	13.0 %	12.5 %	12.9 %
		Romanche					
	SFI	Allemand	69.5 %	74.0 %	71.9 %	60.1 %	57.9 %
		Français	30.5 %	26.0 %	14.9 %	25.9 %	40.7 %
		Italien			10.5 %	8.4 %	8.3 %
		Romanche			10.5 %	8.4 %	
	AFC	Allemand	88.8 %	81.7 %	77.3 %	76.7 %	70.7 %
		Français	11.2 %	18.3 %	22.7 %	23.3 %	28.3 %
		Italien					6.5 %
		Romanche					
	AFD	Allemand	78.6 %	73.2 %	72.7 %	76.8 %	78.6 %
		Français	14.3 %	19.6 %	20.0 %	15.5 %	14.3 %

		Italien	7.1 %	7.1 %	7.3 %	7.7 %	7.1 %
		Romanche					
	UPIC	Allemand			100.0 %	100.0 %	100.0 %
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	OFIT	Allemand	100.0 %	94.3 %	85.9 %	86.5 %	87.5 %
		Français					
		Italien		13.8 %	14.1 %	13.5 %	12.5 %
		Romanche					
	CDF	Allemand	80.0 %	76.9 %	75.0 %	60.4 %	50.0 %
		Français	20.0 %	23.1 %	25.0 %	39.6 %	50.0 %
		Italien					
		Romanche					
	OFPER	Allemand	83.3 %	83.3 %	80.6 %	80.0 %	80.0 %
		Français	16.7 %	16.7 %	19.4 %	20.0 %	20.0 %
		Italien					
		Romanche					
	OFCL	Allemand	83.3 %	83.3 %	83.3 %	83.3 %	83.3 %
		Français	16.7 %	16.7 %	16.7 %	16.7 %	16.7 %
		Italien					
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	81.6 %	78.6 %	76.3 %	74.0 %	72.5 %
		Français	16.2 %	18.8 %	19.2 %	21.2 %	24.7 %
		Italien	2.2 %	2.6 %	4.3 %	4.2 %	2.8 %
		Romanche			1.1 %	1.0 %	
DEFR	SG-DEFR	Allemand	83.2 %	83.3 %	87.6 %	83.8 %	78.8 %
		Français	16.8 %	16.7 %	12.4 %	16.2 %	21.2 %
		Italien					
		Romanche					
	SECO	Allemand	68.0 %	72.0 %	69.0 %	68.4 %	67.3 %
		Français	27.5 %	24.0 %	25.1 %	22.6 %	23.3 %
		Italien	4.5 %	4.0 %	4.2 %	4.5 %	4.7 %
		Romanche			4.2 %	4.5 %	4.7 %
	OFFT	Allemand	82.6 %	77.4 %	76.9 %		
		Français	17.4 %	22.6 %	23.1 %		
		Italien					
		Romanche					
	OFAG	Allemand	66.7 %	71.4 %	70.6 %	71.4 %	80.0 %
		Français	33.3 %	28.6 %	29.4 %	28.6 %	20.0 %
		Italien					
		Romanche					

	Agroscope	Allemand	63.7 %	67.9 %	75.0 %	72.4 %	80.0 %
		Français	36.3 %	32.1 %	25.0 %	27.6 %	20.0 %
		Italien					
		Romanche					
	OVF	Allemand	80.0 %	80.0 %	80.0 %		
		Français					
		Italien					
		Romanche	20.0 %	20.0 %	20.0 %		
	IVI	Allemand	100.0 %	100.0 %	100.0 %		
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	OFAE	Allemand	50.0 %	50.0 %	50.0 %	50.0 %	50.0 %
		Français	50.0 %	50.0 %	50.0 %	50.0 %	50.0 %
		Italien					
		Romanche					
	OFL	Allemand	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	COMCO	Allemand	75.0 %	75.0 %	76.9 %	80.0 %	80.0 %
		Français	25.0 %	25.0 %	23.1 %	20.0 %	20.0 %
		Italien					
		Romanche					
	ZIVI	Allemand	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	SEFRI	Allemand				68.7 %	64.7 %
		Français				23.1 %	26.5 %
		Italien				8.2 %	8.8 %
		Romanche					
	CTI	Allemand		100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	73.3 %	75.5 %	76.6 %	74.4 %	74.5 %
		Français	23.9 %	21.8 %	20.0 %	21.5 %	21.5 %
		Italien	1.4 %	1.4 %	1.4 %	2.7 %	2.6 %
		Romanche	1.4 %	1.4 %	1.9 %	1.4 %	1.3 %
DETEC	SG-DETEC	Allemand	81.0 %	86.1 %	75.6 %	74.1 %	75.0 %

		Français	19.0 %	13.9 %	24.4 %	25.9 %	25.0 %
		Italien					
		Romanche					
	OFT	Allemand	87.9 %	87.6 %	86.7 %	85.7 %	86.2 %
		Français	12.1 %	12.4 %	13.3 %	14.3 %	13.8 %
		Italien					
		Romanche					
	OFAC	Allemand	83.3 %	84.0 %	83.3 %	83.3 %	83.8 %
		Français	16.7 %	16.0 %	16.7 %	16.7 %	16.2 %
		Italien					
		Romanche					
	OFEN	Allemand	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	OFROU	Allemand	80.6 %	81.8 %	81.8 %	77.5 %	72.7 %
		Français	10.4 %	9.1 %	9.1 %	12.5 %	18.2 %
		Italien	9.0 %	9.1 %	9.1 %	10.0 %	9.1 %
		Romanche					
	OFCOM	Allemand	71.4 %	69.2 %	74.1 %	70.0 %	65.7 %
		Français	28.6 %	30.8 %	25.9 %	30.0 %	34.3 %
		Italien					
		Romanche					
	OFEV	Allemand	73.5 %	73.7 %	74.8 %	79.3 %	80.0 %
		Français	15.9 %	15.8 %	15.7 %	15.5 %	15.0 %
		Italien	10.6 %	10.5 %	9.6 %	5.2 %	5.0 %
		Romanche					
	ARE	Allemand	100.0 %	100.0 %	70.4 %	66.7 %	100.0 %
		Français			44.4 %	33.3 %	
		Italien					
		Romanche					
	Reglnfra	Allemand			100.0 %	100.0 %	100.0 %
		Français					
		Italien					
		Romanche					
	Total pour le département	Allemand	80.7 %	81.8 %	80.5 %	79.6 %	80.6 %
		Français	14.8 %	13.9 %	15.5 %	17.5 %	16.6 %
		Italien	4.4 %	4.3 %	3.9 %	2.9 %	2.8 %
		Romanche					
Total pour l'AF		Allemand	74.5 %	74.6 %	73.8 %	73.0 %	72.7 %

		Français	20.8 %	20.9 %	21.2 %	22.1 %	22.6 %
		Italien	3.9 %	3.8 %	4.1 %	3.9 %	3.7 %
		Romanche	0.7 %	0.7 %	0.9 %	1.0 %	0.9 %

Dans les classes de salaire de 30 à 38, la proportion de francophones se situe depuis 2013 dans la valeur cible. La représentation du Romanche est particulièrement réjouissante; elle se situe dans la partie supérieure de la valeur cible. Les personnes germanophones ont été sur-représentées de 2,2 points de pourcentage en 2014 et les personnes italophones ont été sous-représentées de 2,8 points de pourcentage.

Annexe 2: Services du Parlement

Compte tenu de l'art. 4, al. 6, de l'ordonnance-cadre LPers et de l'accord concernant le rapport sur la gestion du personnel, le Conseil fédéral intègre dans son rapport des indications concernant le 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.

Les chiffres clés suivants sont présentés selon les mêmes principes méthodologiques que ceux utilisés dans le rapport sur la gestion du personnel de l'administration fédérale.

1. Salaire brut

Année	2010	2011	2012	2013	2014
Salaire moyen (fr.)	129 363	132 377	133 727	134 250	135 827

2. Evaluations du personnel

Echelons d'évaluation	1	2	3	4
Résultats (%)	0,0 (0,0)	2,7 (1,9)	87,1 (90,8)	10,3 (7,3)

3. Primes et allocations

Catégorie / paiements ¹⁵	Nombre	Total (fr.)	Moyenne (fr.)
Primes de prestations	94 (51)	195 920 (117 869)	2 084 (2 311)
Primes de fonction	22 (20)	29 966 (22 329)	1 362 (1 116)

4. Age

Année	2010	2011	2012	2013	2014
Age moyen	43,9	44,9	44,5	45,3	44,9

5. Répartition selon le sexe

Année	2010	2011	2012	2013	2014	Valeurs cibles pour l'AF
Femmes	53,4 %	53,5 %	54,6 %	54,3 %	53,3 %	44,0 %–48,0 %
Hommes	46,6 %	46,5 %	45,4 %	45,7 %	46,7 %	52,0 %–56,0 %

¹⁵ L'absence de données signifie qu'il n'y a que peu ou pas de paiements (protection des données).

Proportion de femmes / année	2010	2011	2012	2013	2014	Valeurs cibles pour l'AF
Cl. 24 à 29	43,1 %	44,6 %	44,2 %	40,0 %	36,9 %	29,0 %–34,0 %
Cl. 30 à 38	11,1 %	11,1 %	11,1 %	15,9 %	22,2 %	16,0 %–20,0 %

6. Représentation des communautés linguistiques

Année	2010	2011	2012	2013	2014	Valeurs cibles pour l'AF
Allemand	71,0 %	70,4 %	68,2 %	68,1 %	68,4 %	68,5 %–70,5 %
Français	25,2 %	25,0 %	25,9 %	25,7 %	25,1 %	21,5 %–23,5 %
Italien	3,5 %	3,9 %	5,0 %	5,4 %	5,8 %	6,5 %–8,5 %
Romanche	0,4 %	0,7 %	0,8 %	0,7 %	0,7 %	0,5 %–1,0 %

7. Travail à temps partiel

Année	2010	2011	2012	2013	2014
Femmes	75,5 %	77,5 %	76,2 %	75,9 %	75,3 %
Hommes	39,1 %	41,1 %	42,0 %	41,8 %	41,6 %
Ø pour les deux sexes	60,6 %	60,6 %	60,7 %	60,3 %	59,65 %

8. Personnes en formation et stagiaires des hautes écoles

Année	2010	2011	2012	2013	2014	Valeurs cibles pour l'AF
Personnes en formation	4,2 %	4,4 %	3,9 %	3,9 %	3,8 %	4,0 %–5,0 %
Stagiaires des hautes écoles	4,0 %	4,3 %	4,0 %	3,6 %	5,0 %	1,2 %–1,8 %

9. Rotation

Année	2010	2011	2012	2013	2014
Rotation brute	3,5 %	7,3 %	7,9 %	7,7 %	5,7 %
Rotation nette	1,9 %	4,2 %	4,5 %	4,2 %	3,0 %

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'accord concernant le rapport sur la gestion du personnel, le Conseil fédéral intègre dans son rapport des indications concernant le personnel des tribunaux fédéraux.

En ce qui concerne les tribunaux fédéraux, les employeurs pris en compte sont 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 son autorité de surveillance (art. 3, al. 1, let. f et g, LPers). Les données concernant ces employeurs 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.

Les chiffres clés suivants sont présentés selon les mêmes principes méthodologiques que ceux utilisés dans le rapport sur la gestion du personnel de l'administration fédérale.

1. Salaire brut

Année	2010	2011	2012	2013	2014
Salaire moyen (fr.)	140 932	142 814	143 422	144 755	145 628

2. Evaluations du personnel

La plupart des employeurs utilisent un système d'évaluation à quatre échelons, par analogie avec ce que prévoit l'art. 17 OPers. 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.

Echelons d'évaluation au Tribunal fédéral	C insuffisant	B suffisant	A bon	A+ très bon
Résultats (%)	0,3 (1,0)	5,1 (8,1)	72,8 (69,5)	21,8 (21,4)

Echelons d'évaluation dans les autres tribunaux	1	2	3	4
Résultats (%)	0,7 (0,5)	35,6 (35,3)	50,9 (52,6)	12,7 (11,5)

3. Primes et allocations

Catégorie / paiements ¹⁶	Nombre	Total (fr.)	Moyenne (fr.)
Primes de prestations	399 (273)	789 679 (783 595)	2 329 (2 870)
Primes de fonction	15 (13)	48 160 (30 889)	3 211 (2 376)
Allocations liées au marché de l'emploi	9 (79 ¹⁷)	72 483 (509 643)	8 054 (6 452)

4. Age

Année	2010	2011	2012	2013	2014
Age moyen	43,2	44,1	43,7	44,3	44,1

5. Répartition selon le sexe

Année	2010	2011	2012	2013	2014	Valeurs cibles pour l'AF
Femmes	57,3 %	54,2 %	55,0 %	56,1 %	56,1 %	44,0 %–48,0 %
Hommes	46,3 %	45,8 %	45,0 %	43,9 %	43,9 %	52,0 %–56,0 %

Proportion de femmes / année	2010	2011	2012	2013	2014	Valeurs cibles pour l'AF
Cl. 24 à 29	50,3 %	53,8 %	54,4 %	54,7 %	54,2 %	29,0 %–34,0 %
Cl. 30 à 38	28,3 %	25,6 %	26,1 %	27,4 %	28,0 %	16,0 %–20,0 %

6. Représentation des communautés linguistiques

Année	2010	2011	2012	2013	2014	Valeurs cibles pour l'AF
Allemand	58,8 %	59,2 %	59,7 %	60,2 %	60,3 %	68,5–70,5 %
Français	31,4 %	30,4 %	29,4 %	29,3 %	29,3 %	21,5–23,5 %
Italien	9,7 %	10,2 %	10,5 %	10,3 %	10,2 %	6,5–8,5 %
Romanche	0,1 %	0,1 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %	0,5–1,0 %

7. Travail à temps partiel

Année	2010	2011	2012	2013	2014
Femmes	52,4 %	50,8 %	52,2 %	51,1 %	50,9 %
Hommes	21,9 %	24,4 %	24,3 %	24,9 %	25,9 %
Ø pour les deux sexes	38,3 %	38,7 %	39,6 %	39,6 %	39,9 %

8. Personnes en formation et stagiaires des hautes écoles

Année	2010	2011	2012	2013	2014	Valeurs cibles pour l'AF
-------	------	------	------	------	------	--------------------------

¹⁶ L'absence de données signifie qu'il n'y a que peu ou pas de paiements (protection des données).

¹⁷ En 2013, la majeure partie des allocations ont été versées au personnel du TAF.

Personnes en formation	1,5 %	1,1 %	1,2 %	1,2 %	1,4 %	4,0 %–5,0 %
Stagiaires des hautes écoles	1,2 %	2,0 %	1,9 %	2,1 %	2,4 %	1,2 %–1,8 %

9. Rotation

Année	2010	2011	2012	2013	2014
Rotation brute	10,7 %	11,8 %	13,2 %	8,8 %	9,3 %
Rotation nette	7,6 %	9,3 %	11,0 %	6,9 %	6,5 %



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Office fédéral du personnel OFPER