

# Rapport sur la gestion du personnel 2022

## Administration fédérale

Services du Parlement

Tribunaux fédéraux

Ministère public de la Confédération

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

Exercice 2022

Mars 2023



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF  
Office fédéral du personnel OFPER



## Table des matières

<b>Administration fédérale</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Contexte</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Appréciation générale de la politique du personnel</b> .....	<b>4</b>
2.1 Rétrospective générale .....	4
2.2 Priorités en matière de politique du personnel .....	5
2.3 Modifications de la législation sur le personnel .....	6
<b>3. Données de base</b> .....	<b>7</b>
3.1 Âge .....	8
3.2 Sexes .....	8
3.3 Langues.....	11
3.4 Apprentis et stagiaires des hautes écoles .....	13
3.5 Travail à temps partiel .....	14
3.6 Activités accessoires .....	14
<b>4. Recrutements et rotation</b> .....	<b>15</b>
4.1 Recrutements .....	16
4.2 Proportion d'apprentis et de stagiaires des hautes écoles restant au service de l'administration fédérale au terme de leur formation.....	17
4.3 Rotation .....	18
<b>5. Coûts du personnel</b> .....	<b>19</b>
5.1 Rémunération .....	20
5.2 Primes et allocations .....	20
5.3 Indemnités de départ.....	21
5.4 Taux de couverture de PUBLICA et fourchette des cotisations .....	21
<b>6. Santé</b> .....	<b>22</b>
6.1 Jours d'absence pour cause de maladie .....	23
6.2 Accidents.....	23
6.3 Intégration professionnelle de personnes handicapées.....	24
<b>7. Conduite et situation professionnelle</b> .....	<b>25</b>
7.1 Conduite du personnel .....	26
7.2 Évaluations du personnel.....	26
7.3 Satisfaction au travail .....	27
<b>8. Perspectives en matière de politique du personnel</b> .....	<b>28</b>
<b>Annexe 1: Représentation des communautés linguistiques au sein des unités</b> .....	
<b>administratives</b> .....	<b>30</b>
<b>Annexe 2: Services du Parlement</b> .....	<b>40</b>
<b>Annexe 3: Tribunaux fédéraux et Ministère public de la Confédération</b> .....	<b>42</b>

# Administration fédérale

## 1. Contexte

Le présent rapport se fonde sur l'art. 5 de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers; RS 172.220.1) et sur l'accord du 18 mars 2022 qui en est dérivé, concernant le rapport sur la gestion du personnel, conclu entre les Commissions de gestion et les Commissions des finances des Chambres fédérales d'une part et le Conseil fédéral d'autre part. Il contient les données sur le personnel pour lequel le Conseil fédéral est compétent en qualité d'employeur et d'organe directorial suprême de l'administration, conformément à l'art. 3, al. 1, let. a, LPers. Les chiffres clés correspondent à des moyennes annuelles et les chiffres entre parenthèses sont ceux de l'année précédente. Ils portent généralement sur des nombres de personnes (headcount, HC)<sup>1</sup>. Dans le cas des apprentis, des stagiaires des hautes écoles et des absences pour cause de maladie ou d'accident, les chiffres correspondent à des postes (équivalents plein temps, EPT).

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

## 2. Appréciation générale de la politique du personnel

### 2.1 Rétrospective générale

---

#### *Fin des mesures en lien avec la pandémie de coronavirus*

L'Office fédéral du personnel (OFPER) a suivi l'évolution de la pandémie de COVID-19 du point de vue de l'administration fédérale en tant qu'employeur et a analysé régulièrement tout au long de la pandémie et durant la dernière phase de l'hiver 2021/2022 ce qu'elle signifiait concrètement pour la gestion du personnel de l'administration fédérale et ses collaborateurs. Il a en outre publié une FAQ comprenant les questions les plus urgentes dans le domaine du droit du personnel en lien avec la pandémie de COVID-19 et établi des documents de base. Dans ces documents, l'OFPER a clarifié, en étroite collaboration avec la ChF et les départements, diverses questions posées par les collaborateurs (par ex. recommandations concernant le travail à domicile, le retour sur le lieu de travail et les voyages de service). Une information régulière des collaborateurs et des RH a permis de mettre en œuvre la politique du personnel de manière uniforme, même durant la dernière phase de la crise.

La levée de l'obligation générale de porter le masque sur le lieu de travail et de la recommandation de télétravail (obligation de travailler à domicile du 10 décembre 2021 au 2 février 2022) a marqué la fin de la dernière phase aiguë de la pandémie. Le 17 février 2022, un terme a également été mis aux tests de dépistage systématiques au sein de l'administration fédérale. Une fois les mesures de la Confédération levées, les unités administratives étaient de nouveau libres de définir elles-mêmes les dispositions qu'elles jugeaient nécessaires pour protéger leur personnel. Les responsables des offices ont déterminé les mesures de protection qu'il convenait de maintenir (par ex. port du masque) compte tenu de leur devoir d'assistance et de la situation dans leur domaine (par ex. continuité des activités, tâches, disposition des locaux).

---

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

### *Enquête auprès du personnel*

À l'automne 2022, près de 1500 collaborateurs ont été invités à participer à un sondage en ligne. L'enquête a de nouveau atteint un taux élevé de participation de 70 pour cent (2021: 71 %; 2020: 72 %). Les notes attribuées sont bonnes dans l'ensemble. Les résultats concernant l'implication du personnel sont une fois de plus particulièrement réjouissants. L'implication (attachement, identification et engagement), la conduite assurée par les supérieurs hiérarchiques directs et le travail mobile ont obtenu des notes légèrement supérieures à celles de l'année précédente. Les notes attribuées à la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée, aux perspectives professionnelles et à la transformation numérique sont restées stables. En revanche, les notes relatives à la santé psychique et physique ont légèrement diminué, mais elles se maintiennent néanmoins à un bon niveau. Dans l'ensemble, les résultats montrent clairement que les mesures définies dans le cadre de la politique du personnel, en particulier pour ce qui est des formes de travail flexibles, portent leurs fruits et qu'elles doivent donc être maintenues.

### *Renouvellement de l'accord concernant le rapport sur la gestion du personnel entre les Commissions de gestion et les Commissions des finances des Chambres fédérales, d'une part, et le Conseil fédéral, d'autre part*

Sur mandat du Conseil fédéral, l'OPPER a renégocié l'accord concernant la gestion du personnel avec les commissions de surveillance des Chambres fédérales et examiné la possibilité de simplifier le rapport relatif à la gestion du personnel. Désormais, les indicateurs suivants ne figureront plus dans le rapport: rotation interne ainsi que divers thèmes de l'enquête menée auprès du personnel (implication et attachement, santé, et possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée).

## 2.2 Priorités en matière de politique du personnel

---

### *SUPERB – Personnel (IT-RH)*

L'administration fédérale emploie les logiciels SAP pour ses processus de soutien (finances, personnel et logistique). En 2027, SAP cessera la maintenance de la génération de systèmes actuellement en usage. C'est pourquoi l'administration fédérale doit adapter son environnement de soutien des processus à une nouvelle technologie (programme fédéral SUPERB). Durant l'exercice sous revue, les nouveaux modules dédiés à la gestion des candidatures et à la formation ont été introduits dans toute l'administration fédérale. Après une phase d'exploitation pilote en 2022, le module modernisé de gestion du temps de travail sera déployé dans toute l'administration fédérale au cours du premier trimestre 2023. Les prochaines étapes de déploiement auront lieu en 2023.

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

En juin 2022, l'OPPER a lancé une campagne de sensibilisation destinées aux collaborateurs de l'administration fédérale en accord avec les départements et la ChF dans le but d'encourager tous les collaborateurs à réfléchir activement aux changements sur leur lieu de travail (compétences, formation continue, nouveaux profils professionnels, formes de travail flexibles). Faisant appel à différents instruments pour aborder le thème des changements sur le lieu de travail, il a créé un pôle d'information sur Intranet pour les collaborateurs contenant non seulement de nombreuses informations pratiques sur l'évolution du monde du travail, mais aussi ses projets actuels et les projets d'autres offices transversaux, ainsi que des exemples concrets de projets de numérisation et de transformation menés dans toute l'administration fédérale.

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

Le Conseil fédéral a chargé le Département fédéral des finances (DFF), par l'intermédiaire de l'OPPER, de définir de nouveaux principes de conduite et de nouvelles valeurs pour l'administration fédérale. Les valeurs et principes de collaboration au sein de l'administration fédérale ont été définis conjointement avec les départements et la ChF, et adoptés par le Conseil fédéral au début de l'année 2022. Pour qu'ils puissent déployer leurs effets dans le quotidien professionnel, une série de podcasts ont été produits et divers témoignages ont été recueillis dans le cadre de la campagne «Un monde du travail en constante évolution». De plus, différents formats d'ateliers sont proposés aux départements et à la ChF pour les aider à intégrer ces valeurs et principes de collaboration dans le travail quotidien.

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

Depuis la fin des restrictions liées à la pandémie de coronavirus, la participation aux cours du CFAF s'est stabilisée à un niveau élevé. Les formations comportant des cours en présentiel ont été davantage privilégiées que les formations proposant uniquement des cours en ligne, ce qui s'explique probablement par un effet de rattrapage. Le remplacement de la plateforme d'apprentissage LMS par l'application Formation fondé sur un produit de SAP SuccessFactors a constitué une étape importante de la modernisation de l'infrastructure du CFAF. De nombreux modules de formation en ligne ont fait leurs preuves en tant qu'éléments de l'enseignement numérique. Une série d'entre eux fait partie du programme d'introduction des nouveaux collaborateurs, dont le module «Protection des données», qui doit être suivi par l'ensemble des collaborateurs. Enfin, de nouvelles approches ont été mises en œuvre dans le but de promouvoir la numérisation de la culture de l'apprentissage au sein de l'administration fédérale.

### *Analyse de l'égalité des salaires au sein de l'administration fédérale*

L'administration fédérale a analysé l'égalité des salaires de ses collaborateurs afin de déceler d'éventuelles différences salariales non justifiables entre hommes et femmes. Selon cette analyse, qui a été vérifiée par un organe indépendant, l'égalité salariale est garantie dans l'administration fédérale. L'ensemble des salaires pratiqués dans toutes les unités administratives qui comptent au moins 50 collaborateurs ont été examinés. Dans une petite entité du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR), le seuil de tolérance est dépassé pour des raisons liées au système et à la structure. Les mesures qui s'imposaient ont été prises. La prochaine analyse de l'égalité des salaires est prévue pour 2024.

### *Référentiel de compétences de l'administration fédérale*

Le référentiel de compétences de l'administration fédérale a été révisé sous l'angle de la transformation numérique entre autres. Il a été utilisé pour la définition des principaux rôles dans la gestion de crise.

## 2.3 Modifications de la législation sur le personnel

---

En introduisant le nouvel art. 18a dans l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers; RS 172.220.111.3), le Conseil fédéral a créé la base légale nécessaire pour pouvoir mener des projets pilotes au sein de l'administration fédérale. Cet assouplissement supplémentaire contribuera à la transformation numérique de l'administration fédérale. Le nouvel article est entré en vigueur le 1er août 2022. La ChF et les départements pourront présenter à l'OPPER des programmes de projets pilotes. Dans le cadre de ces projets, généralement limités à un an, il sera possible de déroger à certaines dispositions de l'OPers (par ex. modalités d'évaluation du personnel liées aux formes de travail agiles). Toutefois, il ne sera permis de déroger aux dispositions des contrats de travail individuels (par ex. lieu de travail ou taux d'occupation) qu'avec l'accord des collaborateurs concernés. Il reviendra au DFF de décider de la réalisation des projets pilotes. Avant cette décision, la ChF et les départements seront consultés, et les associations du personnel seront informées.

D'autres modifications de l'OPers, de l'ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers; RS 172.220.111.31) et de l'ordonnance concernant la protection des données personnelles du personnel de la Confédération (OPDC; RS 172.220.111.4) ont été adoptées le 19 octobre 2022 et sont entrées en vigueur en grande partie le 1er janvier 2023. Le Conseil fédéral a décidé que le travail mobile à l'étranger était en principe interdit et ne pouvait être autorisé par les responsables des unités administratives que dans des cas exceptionnels justifiés. La situation des frontaliers peut constituer une exception selon l'ordonnance.

Des modifications ont également été apportées aux dispositions relatives à la restitution de l'indemnité de départ. Jusqu'ici, l'obligation de restitution de l'indemnité de départ ne concernait que les personnes ayant conclu par la suite de nouveaux rapports de travail au sein de l'administration fédérale. Elle s'appliquera désormais également aux personnes liées par un nouveau mandat avec l'administration fédérale.

Enfin, une base légale a été créée dans l'OPDC pour que les entretiens vidéo en direct ou différés puissent remplacer les entretiens d'embauche individuels et faire partie du dossier de candidature.

### 3. Données de base



**45.8** ans

Âge moyen



**44.6 %** femmes

**55.4 %** hommes

Répartition selon le sexe



**36.3 %** cl. 24–29

**26.0 %** cl. 30–38

Proportion de femmes dans les classes de salaire supérieures



**69.7 %** allemand

**23.0 %** français

**6.9 %** italien

**0.5 %** romanche

Répartition des langues



**4.3 %** apprentis

**2.2 %** stagiaires des hautes écoles

Proportion d'apprentis et stagiaires des hautes écoles

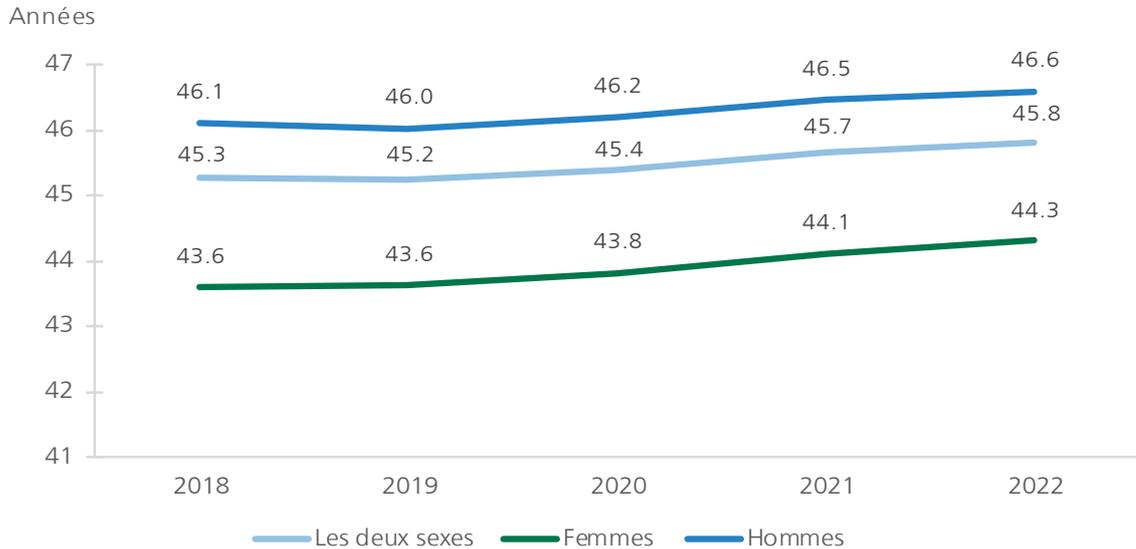


**28.1 %**

Travail à temps partiel

### 3.1 Âge

Au cours des dernières années, l'âge moyen des deux sexes n'a cessé d'augmenter pour s'établir à 45,8 ans.



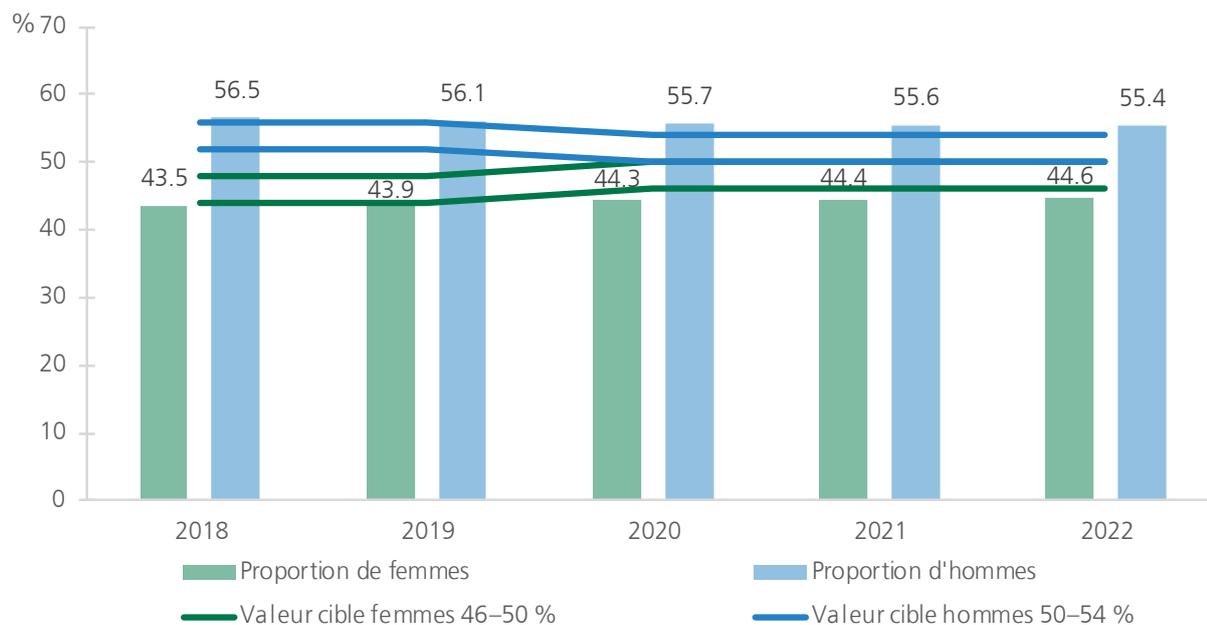
Graphique 1: Âge moyen

### 3.2 Sexes

Par rapport à l'exercice précédent, la proportion de femmes a pu être augmentée légèrement. Les proportions de femmes et d'hommes restent en dehors des valeurs cibles. Des résultats correspondants au bas de la fourchette visée, soit 46 pour cent de femmes, pourront être atteints à la fin de l'année 2023 si chaque femme qui quitte l'administration fédérale est remplacée par une femme et si un poste sur quatre libéré par un homme est pourvu par une femme.

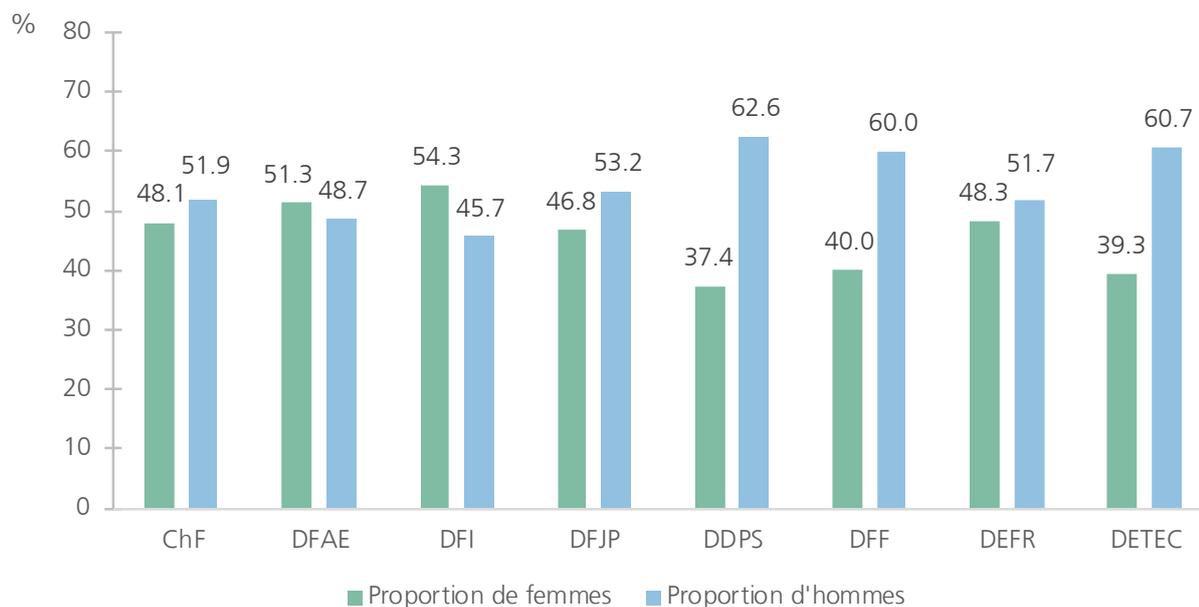
Le domaine de la Défense<sup>2</sup> du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) n'est pas pris en compte dans ces valeurs cibles. Étant donné que la Constitution ne prescrit le service militaire que pour les hommes et que la défense nationale est centralisée au sein de la Confédération, la Défense fait l'objet de valeurs cibles propres. Il en va de même pour le personnel portant l'arme et l'uniforme du Corps des gardes-frontière, également centralisé au niveau de la Confédération (voir tableau 1).

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



Graphique 2: Répartition selon le sexe

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



Graphique 3: Répartition selon le sexe par département

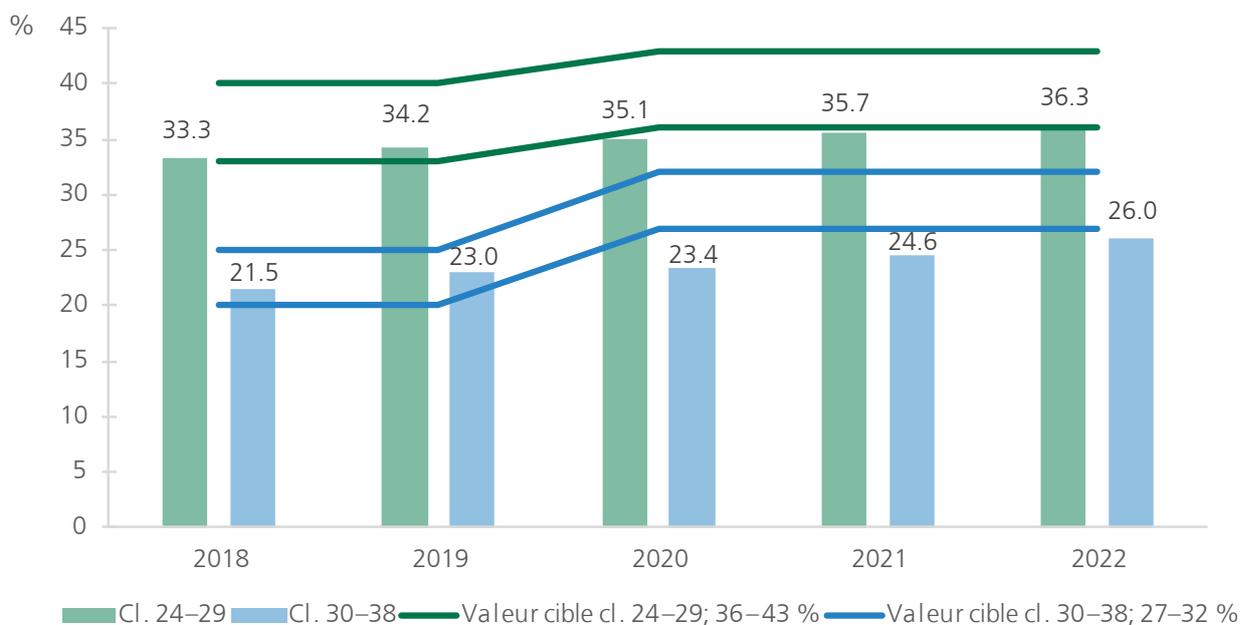
La ChF, le DFAE, le DFI, le DFJP et le DEFR ont dépassé les valeurs cibles applicables à l'administration fédérale. Comme c'était déjà le cas au cours de l'exercice précédent, les proportions de femmes les plus basses ont été enregistrées au sein du DDPS et du DETEC. La tendance est néanmoins également à la hausse dans ces deux départements, qui comptent de nombreux postes dans la technique militaire et l'ingénierie, des domaines dans lesquels ce sont encore majoritairement des hommes qui sont actifs.

Domaine / répartition	Part de chaque sexe en %	Valeur cible en %
<b>Défense / militaires</b>	Femmes: 13,5 (13,3) Hommes: 86,5 (86,7)	Femmes: 16,0–18,0 Hommes: 82,0–84,0
<b>Corps des gardes-frontière</b>	Femmes: 15,8 (15,1) Hommes: 84,2 (84,9)	

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

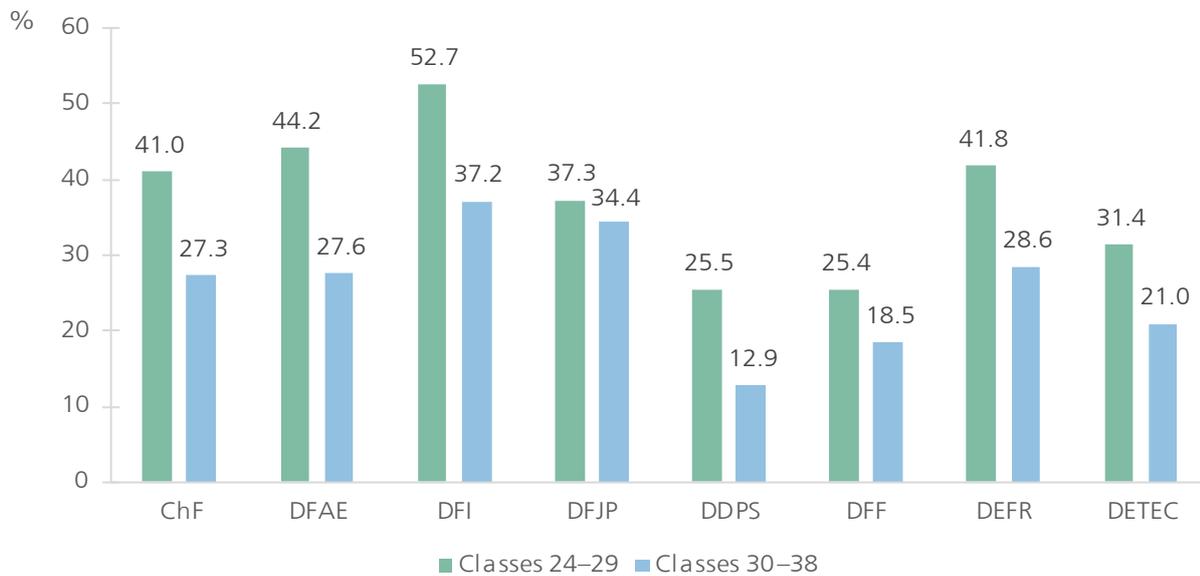
La proportion de femmes marque une légère hausse dans le domaine de la Défense par rapport à l'exercice précédent. Dans le Corps des gardes-frontière, elle a plus nettement augmenté. Néanmoins, dans les deux cas, elle n'atteint pas la fourchette cible, la manquant seulement de peu dans le Corps des gardes-frontière.

La proportion de femmes dans les classes de salaire supérieures a battu un nouveau record. Dans les classes de salaire 24 à 29, la valeur cible définie a pu être atteinte pour la première fois. En hausse de 1,4 point de pourcentage, la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs enregistre de nouveau une nette augmentation durant l'exercice écoulé. Au vu de cette tendance, la valeur cible définie devrait pouvoir être atteinte à la fin de 2023.



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

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



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

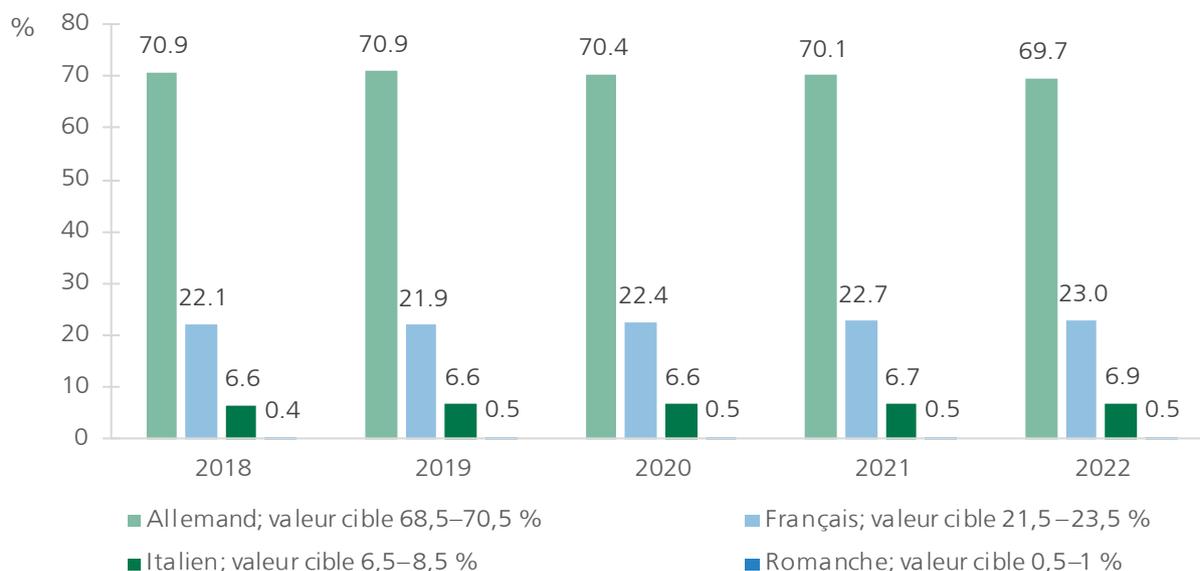
Quatre départements (DFAE, DFI, DFJP et DEFR) et la ChF ont atteint ou dépassé, les valeurs cibles applicables à la moyenne de l'administration fédérale dans les deux groupes de classes salariales.

### 3.3 Langues

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

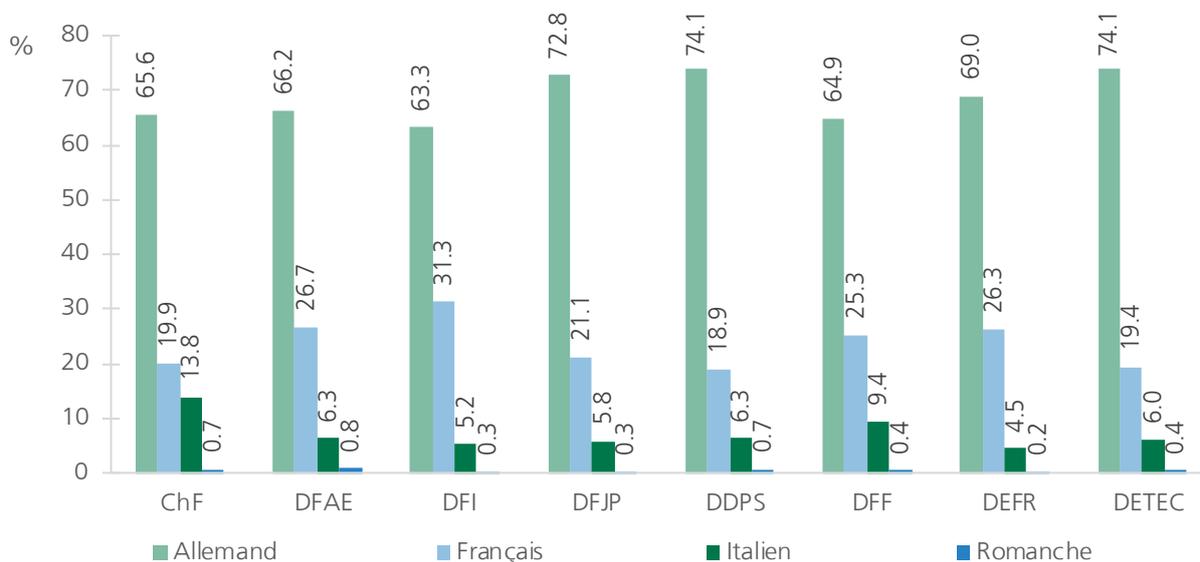
Pour des raisons de lisibilité, les fourchettes ne sont indiquées que dans la légende du graphique 6.

Les proportions des quatre langues nationales atteignent les valeurs cibles. L'allemand tombe pour la première fois sous la barre des 70 pour cent durant l'exercice sous revue.



Graphique 6: Représentation des communautés linguistiques

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



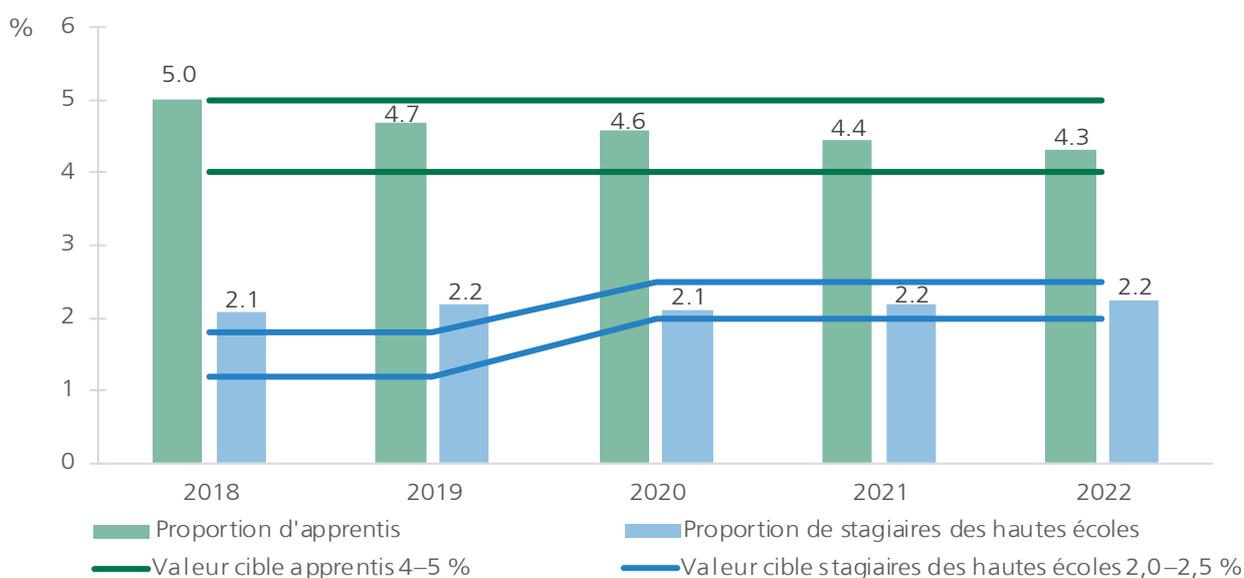
Graphique 7: Représentation des communautés linguistiques par département

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

### 3.4 Apprentis et stagiaires des hautes écoles

La proportion d'apprentis est de nouveau en légère baisse en raison de l'attention renforcée portée sur des domaines professionnels précis dans les disciplines MINT<sup>3</sup>. Elle se situe toutefois toujours dans la fourchette. Les 4,3 pour cent correspondent à 1102,2 postes d'apprentissage (1125,3)<sup>4</sup>. Ces postes étaient occupés à raison de 64,0 pour cent (64,6 %) par des hommes et de 36,0 pour cent (35,4 %) par des femmes. Ils se répartissent entre 1026,5 (1046,1) apprentis avec contrat d'apprentissage et 75,7 (79,2) stagiaires effectuant une formation professionnelle initiale.

La proportion des stagiaires des hautes écoles correspond à la valeur de l'exercice précédent et atteint ainsi toujours la valeur cible. Les 593,5 (572,3) postes de stagiaire ont été occupés à 56,6 pour cent par des femmes et à 43,4 pour cent par des hommes (56,7 %; 43,3 %).



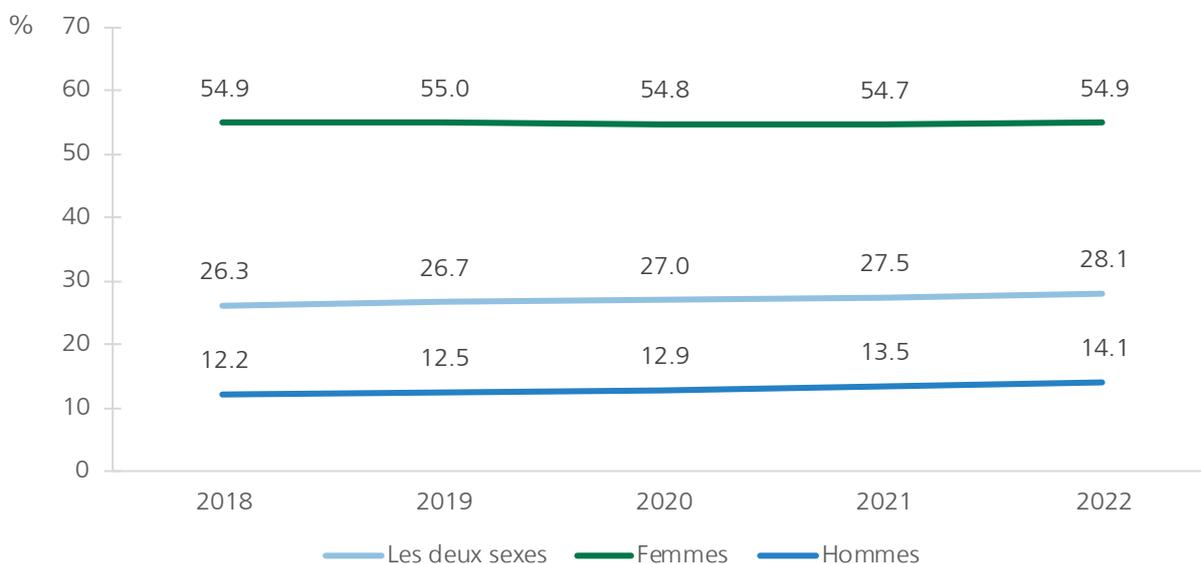
Graphique 8: Proportion d'apprentis et de stagiaires des hautes écoles

<sup>3</sup> MINT= mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique.

<sup>4</sup> EPT, sans les domaines d'activité à caractère de monopole, qui proposent leurs propres formations: douanes et Corps des gardes-frontière, militaires, service diplomatique et consulaire, ainsi que, seulement dans le cas des apprentis, les représentations à l'étranger du DFAE.

### 3.5 Travail à temps partiel

On parle de travail à temps partiel lorsque le taux d'occupation est inférieur à 90 pour cent. Dans l'ensemble, la proportion de temps partiel est en augmentation constante. Par rapport à l'exercice précédent, le travail à temps partiel a augmenté chez les deux sexes, mais reste nettement plus fréquent chez les femmes que chez les hommes.



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

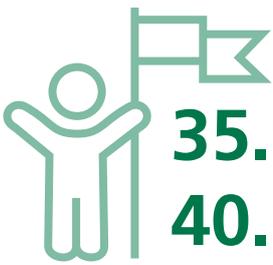
### 3.6 Activités accessoires

En vertu de l'art. 91 OPers, les employés doivent annoncer à leur supérieur toutes les charges publiques et les activités rétribuées qu'ils exercent en dehors de leurs rapports de travail. Les activités non rétribuées doivent être annoncées si le risque de conflit d'intérêts ne peut être exclu. Une autorisation est requise si les charges et activités sont susceptibles de compromettre les prestations de l'employé dans l'activité exercée pour le compte de la Confédération, ou risquent de générer un conflit avec les intérêts du service. Les activités accessoires autorisées sont enregistrées dans le système informatisé de gestion du personnel IGDP. Pendant l'exercice sous revue, 1778 (1580) activités accessoires disposaient d'une autorisation.

#### 4. Recrutements et rotation



**3073** internes  
**2963** externes  
Recrutements



**35.9 %** apprentis

**40.8 %** stagiaires des hautes écoles

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

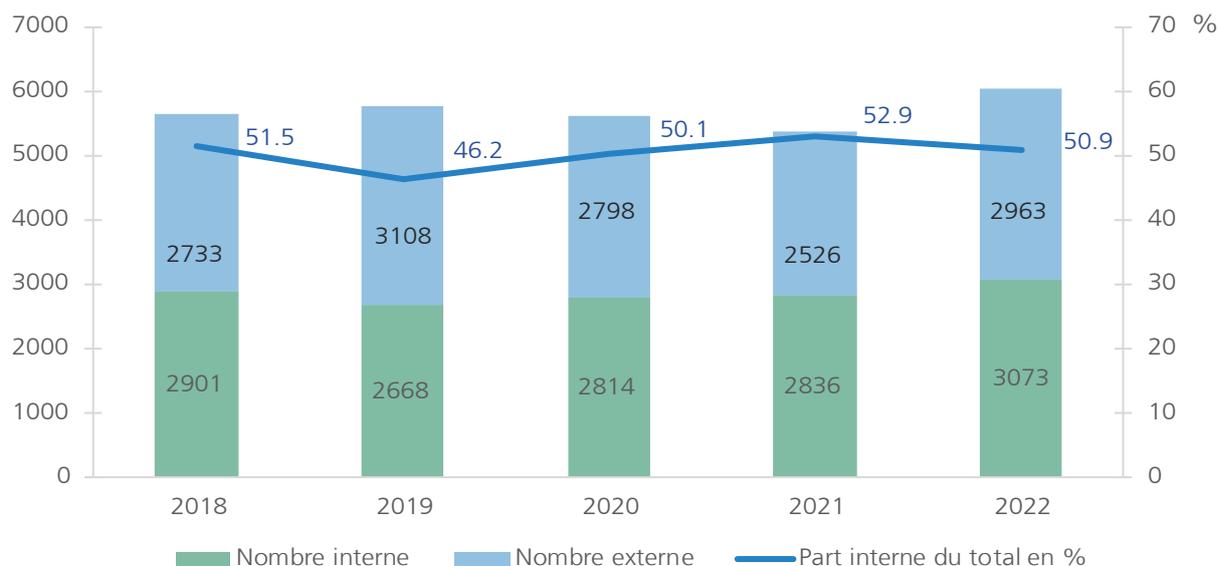


**8.0 %** brute  
**3.5 %** nette

Rotations

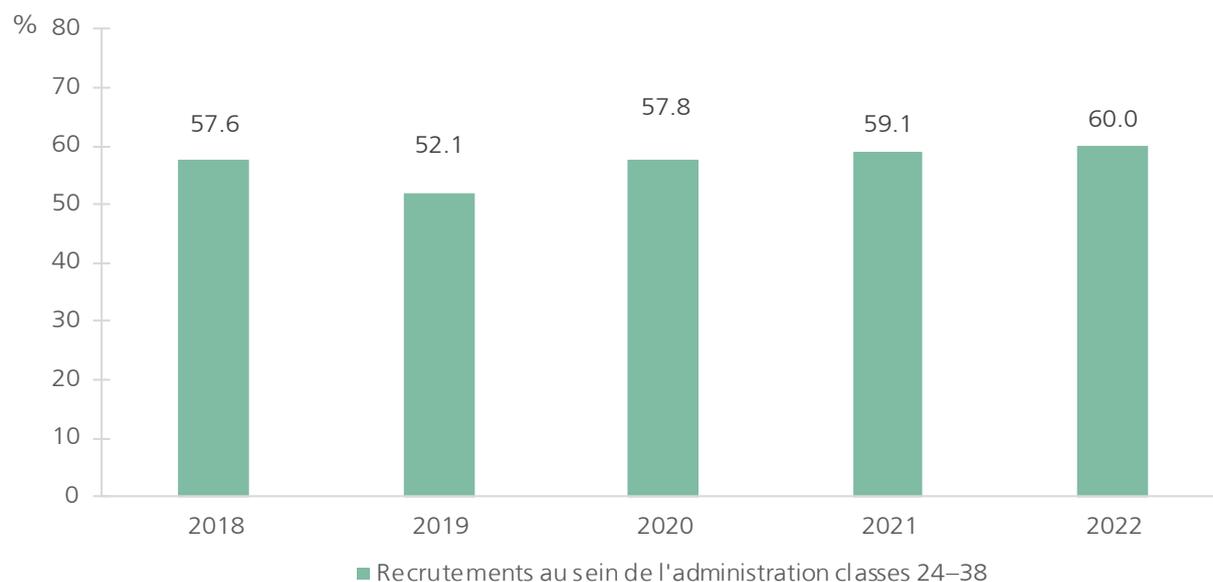
## 4.1 Recrutements

Le nombre de recrutements est en hausse de 674 par rapport à l'année précédente. L'augmentation est particulièrement marquée dans le domaine des recrutements externes. Cette évolution peut s'expliquer notamment par l'accroissement de la rotation (cf. chap. 4.3): davantage de départs supposent davantage de recrutements. Les recrutements internes comprennent les engagements de collaborateurs provenant d'un autre département et les engagements de collaborateurs pour une nouvelle fonction au sein du même office. Outre les nouvelles embauches, les recrutements externes comprennent les réembauches, l'engagement d'apprentis à l'issue de leur formation ou stage au sein de la Confédération ainsi que l'engagement de stagiaires des hautes écoles.



Graphique 10: Recrutements

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

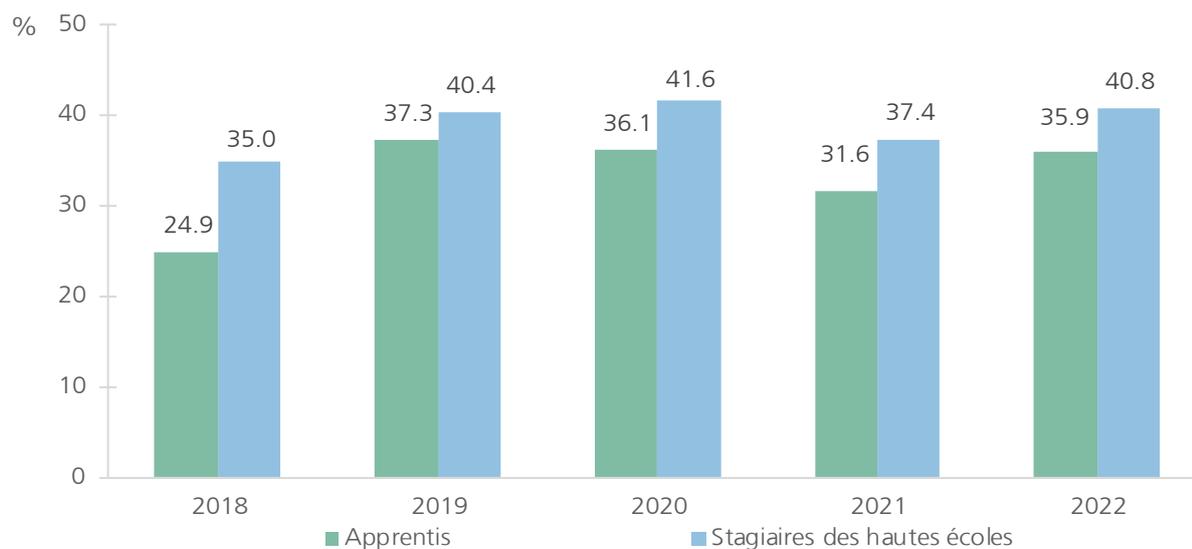


Graphique 11: Recrutement interne des cadres

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

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

La proportion aussi bien d'apprentis que de stagiaires des hautes écoles restant au service de l'administration fédérale est repartie à la hausse, après avoir accusé un recul durant l'exercice précédent. Cette hausse s'explique en grande partie par la pénurie de personnel qualifié se faisant ressentir et le développement démographique, deux facteurs qui augmentent le besoin en candidats à la relève (cadres compris).



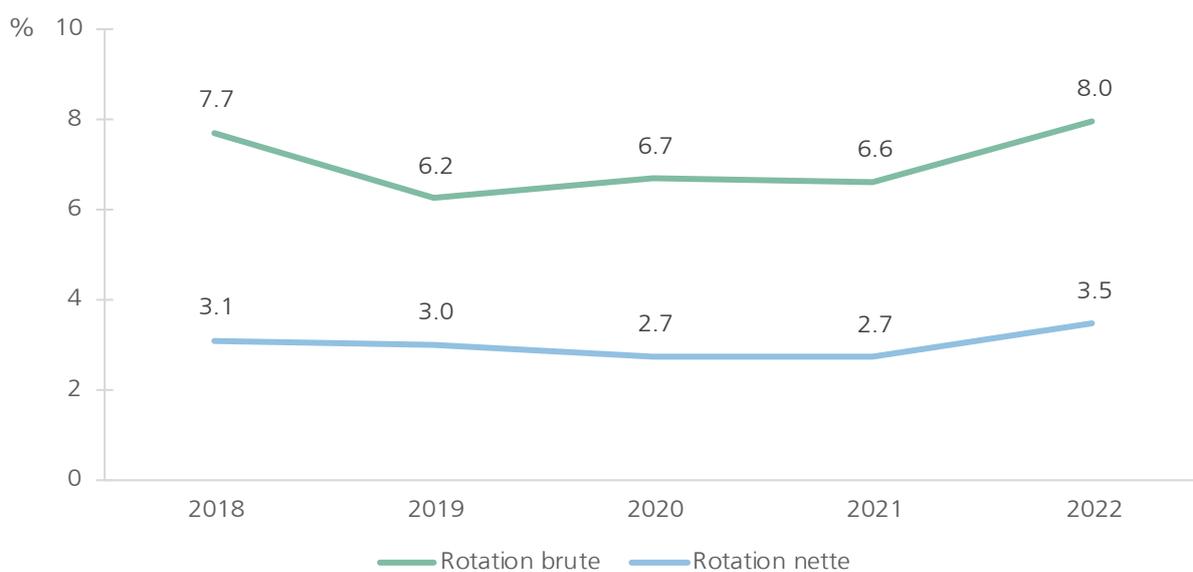
Graphique 12: Proportion d'apprentis et de stagiaires des hautes écoles restant au service de l'administration fédérale au terme de leur formation

### 4.3 Rotation

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

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

La rotation brute est en hausse de 1,4 point de pourcentage par rapport à l'année précédente, ce qui est dû en particulier à l'augmentation des résiliations de contrats de travail par les employés (rotation nette) et des départs à la retraite. L'augmentation de la rotation nette peut s'expliquer par l'évolution positive qui s'est dessinée sur le marché du travail.



Graphique 13: Rotations brute et nette

## 5. Coûts du personnel



**126 554.-**

Salaire brut moyen



**2089.-** prime de prestations

**4108.-** prime de fonction

**11 932.-** allocation spéciale

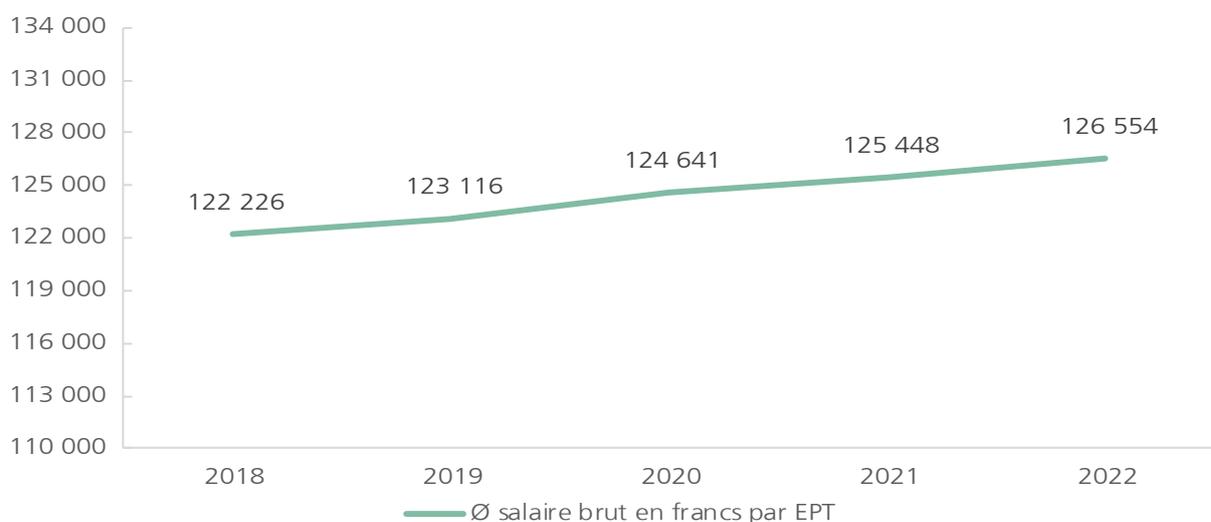
**15 783.-** allocation liée au marché de l'emploi

Primes et allocations (moyenne en fr.)

## 5.1 Rémunération

Le salaire brut mentionné dans le graphique 14 se compose du salaire de base et de l'indemnité de résidence. Les salaires des cadres supérieurs sont compris dans le salaire brut mentionné. L'évolution est fonction de la compensation du renchérissement, des augmentations du salaire réel, de l'évolution du salaire liée aux prestations, du niveau des salaires initiaux et de la modification des exigences. Des éléments individuels en partie sujets à variation, comme les primes et les allocations, ne sont pas compris dans le salaire brut.

Le salaire brut moyen a augmenté de 0,9 pour cent, ce qui s'explique principalement par les mesures salariales prises en 2022. Cette année-là, une compensation du renchérissement de 0,5 pour cent a été accordée au personnel de la Confédération. Par ailleurs, des changements dans les exigences liées aux postes durant l'exercice sous revue, en particulier le rehaussement des exigences dans le domaine de la sécurité, ont aussi eu une influence sur le salaire brut.



Graphique 14: Salaire brut

## 5.2 Primes et allocations

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

Catégories	Nombre	Total (fr.)	Moyenne (fr.)
<b>Prime de prestations (art. 49 OPers)</b>	9780 (9787)	20 431 945 (20 200 798)	2089 (2064)
<b>Prime de fonction (art. 46 OPers)</b>	762 (857)	3 130 218 (2 951 667)	4108 (3444)
<b>Allocation spéciale (art. 48 OPers)</b>	161 (155)	1 921 071 (1 864 160)	11 932 (12 027)
<b>Allocation liée au marché de l'emploi (art. 50 OPers)</b>	7 (386)	110 478 (359 584)	15 783 (932)

Tableau 2: Primes et allocations

La prime de prestations peut être allouée pour récompenser des prestations supérieures à la moyenne ainsi que pour indemniser des engagements particuliers. Les unités administratives l'utilisent fréquemment pour rémunérer des tâches particulières. La prime de prestations ne peut pas être allouée aux collaborateurs satisfaisant aux exigences des échelons d'évaluation 1 et 2. Au cours de l'exercice écoulé, 26,6 pour cent (26,7 %) des collaborateurs ont reçu une prime de prestations.

Une prime de fonction peut être versée aux employés qui accomplissent temporairement des tâches relevant d'un niveau de fonction supérieur. Une allocation spéciale compense des risques inhérents à la fonction et à l'exercice de la fonction dans des conditions difficiles.

Compte tenu des difficultés de recrutement dans la région de Genève, la majeure partie des allocations liées au marché de l'emploi ont été versées ces dernières années aux gardes-frontière de cette région. Ces allocations ont été supprimées à la fin du mois de juin 2021, car la situation en matière de recrutement ainsi que le taux de rotation du personnel du Corps des gardes-frontière sur la place de Genève se sont normalisés, ce qui a une influence sur la diminution du nombre d'allocations durant l'exercice sous revue et sur l'augmentation de la moyenne en francs qui en découle.

### 5.3 Indemnités de départ

---

En cas de résiliation du contrat de travail, une indemnité de départ peut être versée sous certaines conditions. Elle représente au plus un salaire annuel en vertu de l'art. 79 OPers. Pour déterminer l'indemnité de départ, il convient notamment de considérer l'âge, la situation professionnelle et personnelle, la durée des rapports de travail et le délai de résiliation. En 2021, 14 (33) indemnités de départ ont été versées. Les coûts totaux se sont élevés à 790 306 francs (2 919 181 francs), soit une moyenne de 56 450 francs (88 460 francs).

### 5.4 Taux de couverture de PUBLICA et fourchette des cotisations

---

Le taux de couverture est égal au rapport entre la fortune de la caisse de pensions et le capital de couverture nécessaire pour financer les prestations. Si ce taux est inférieur à 100 pour cent, les engagements futurs ne sont pas intégralement couverts par la fortune de la caisse de pensions et il y a une sous-couverture. Le 31 décembre 2022, la caisse de pensions PUBLICA affichait un taux de couverture de 95,5 pour cent (107,3 %).

Le niveau des dépenses consacrées à la prévoyance professionnelle dépend entre autres de la structure des risques et de la structure des âges des assurés. C'est pourquoi l'art. 32g LPers prévoit une fourchette pour les cotisations patronales. Les cotisations patronales pour la prévoyance vieillesse, l'assurance risque et les rentes transitoires représentent au moins 11,0 pour cent et au plus 13,5 pour cent de la masse salariale soumise à l'AVS. En 2022, la part des cotisations patronales s'élevait à 13,5 pour cent (13,47 %) dans l'administration fédérale.

## 6. Santé



**8.5 jours**

Jours de maladie par an (moyenne par EPT)



**0.9 jour ANP**

**0.2 jour AP**

Jours d'accidents par an (moyenne par EPT)



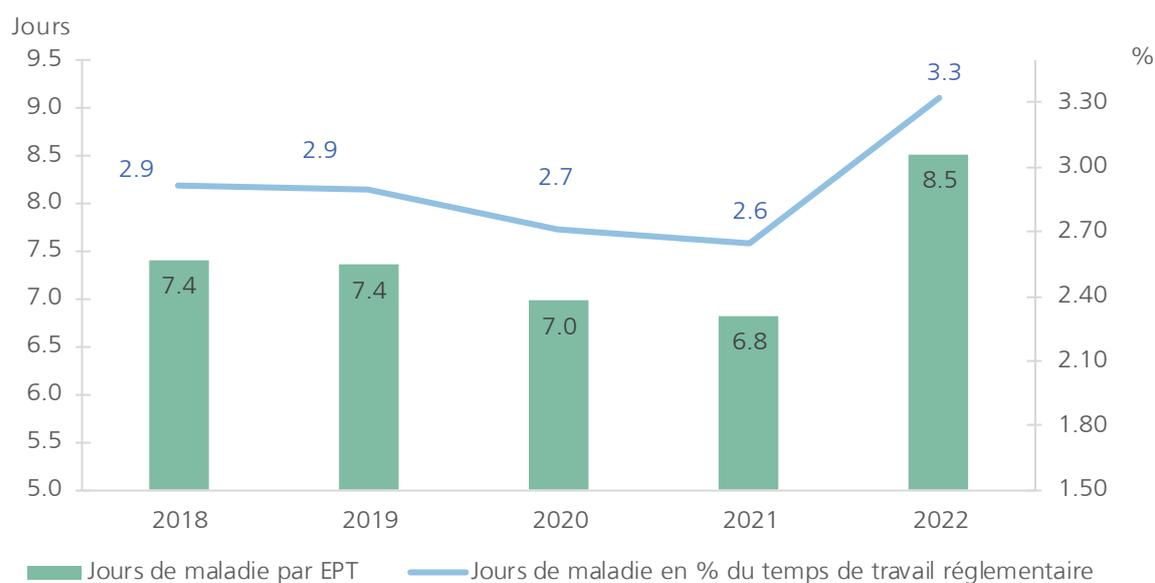
**1.4 %**

Proportion de personnes handicapées

## 6.1 Jours d'absence pour cause de maladie

Les absences pour cause de maladie ont nettement augmenté par rapport à l'année précédente et ont duré en moyenne 8,5 jours par poste à plein temps. Cela correspond à 3,3 pour cent du temps de travail réglementaire. Une évolution similaire a pu être observée au sein d'autres entreprises et administrations suisses.

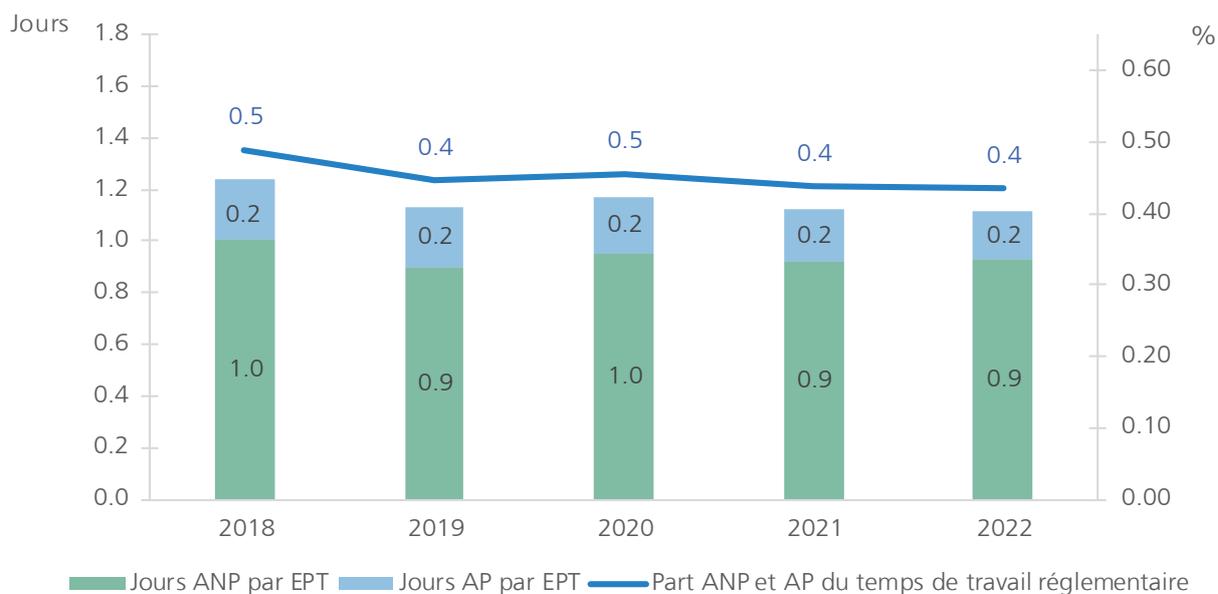
Tous les départements ont enregistré une augmentation des jours d'absence pour cause de maladie. La coïncidence entre les vagues de grippe, les infections au coronavirus et l'abandon des mesures de protection particulières (obligation de porter le masque, travail à domicile, etc.) ainsi que l'augmentation des maladies psychiques ont probablement eu une influence sur l'accroissement du nombre de jours d'absence pour cause de maladie.



Graphique 15: Absences pour cause de maladie

## 6.2 Accidents

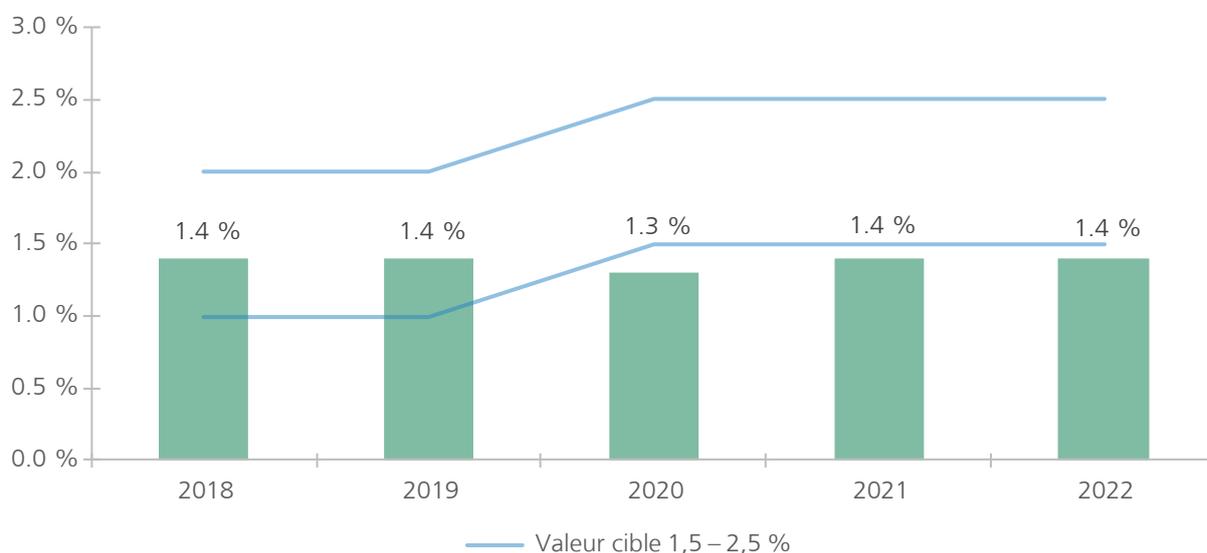
Les absences pour cause d'accidents professionnels (AP) ou non professionnels (ANP) sont restées stables à un niveau de 1,1 jour (par poste à plein temps), dont 0,2 jour dû aux AP et 0,9 jour aux ANP. La durée totale des absences découlant de ces deux types d'accidents a représenté 0,4 pour cent du temps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



Graphique 16: Absences pour cause d'accident

### 6.3 Intégration professionnelle de personnes handicapées

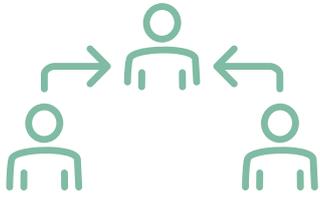
Les instructions de l'OPPER du 31 janvier 2013 prévoient de verser aux unités administratives des primes d'encouragement et des forfaits d'encadrement en faveur de l'intégration professionnelle de personnes handicapées. Ces ressources visent à favoriser la réinsertion de collaborateurs malades ou accidentés,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



Graphique 17: Proportion de personnes handicapées (selon les demandes de fonds d'encouragement)

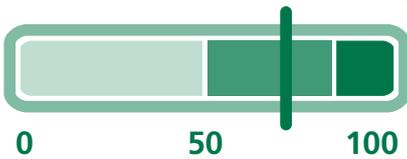
Les unités administratives ont formulé des demandes de fonds d'encouragement pour 337 (340) personnes handicapées, qu'elles ont intégrées dans leur environnement précédent ou dans un nouvel environnement. Les chiffres englobent tous les domaines de l'administration fédérale, sauf le Groupement Défense et le Corps des gardes-frontière, où les possibilités d'engagement sont très limitées, voire nulles. Le personnel local du DFAE n'est pas non plus pris en considération dans les chiffres. Calculée sur la base du nombre de demandes de fonds d'encouragement soumises, la proportion de personnes handicapées correspond à la valeur de l'année précédente et n'a pas encore atteint la fourchette fixée.

## 7. Conduite et situation professionnelle

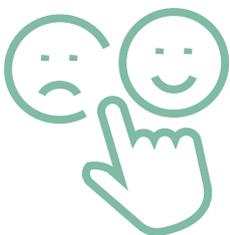


# 71/100 points

Evaluation de la conduite du personnel

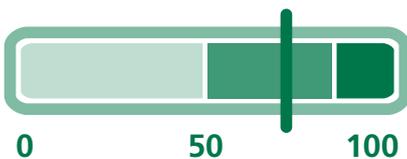


Évaluations du personnel



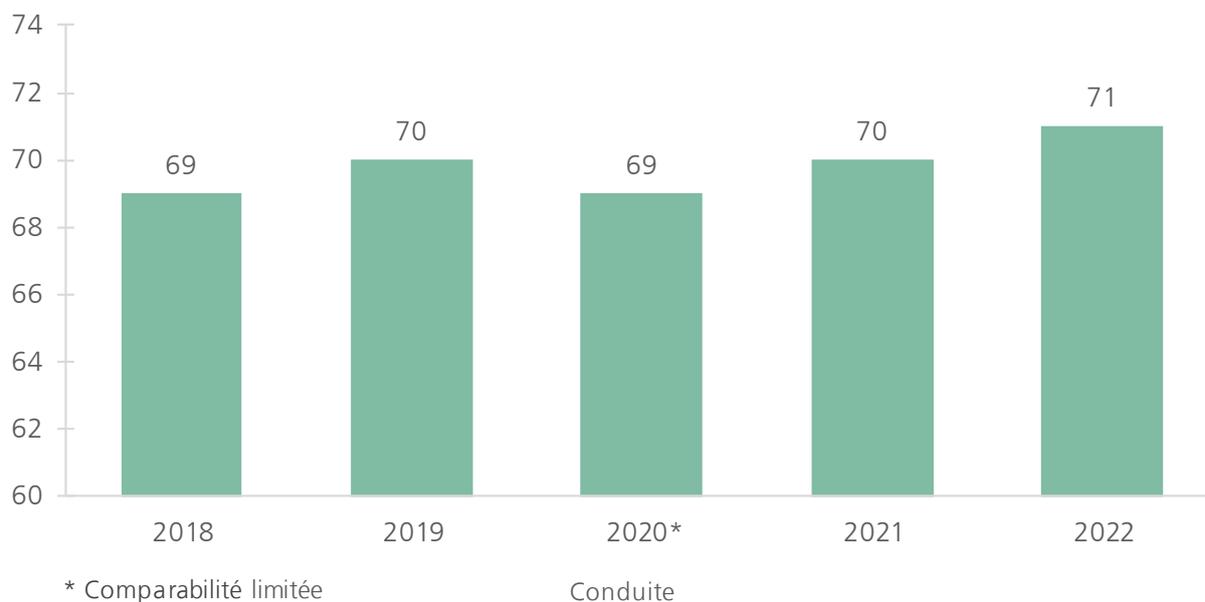
# 72/100 points

Satisfaction au travail



## 7.1 Conduite du personnel

En répondant aux questions relatives à la conduite du personnel, les collaborateurs évaluent le comportement en matière de conduite de l'échelon supérieur de la hiérarchie (organe dirigeant d'une unité administrative, par ex. la direction) ou de leur supérieur direct. L'indicateur relatif à la conduite se réfère à la moyenne des deux valeurs. Il a légèrement augmenté en raison d'une meilleure évaluation des supérieurs directs<sup>5</sup>.



Graphique 18: Conduite

## 7.2 Évaluations du personnel

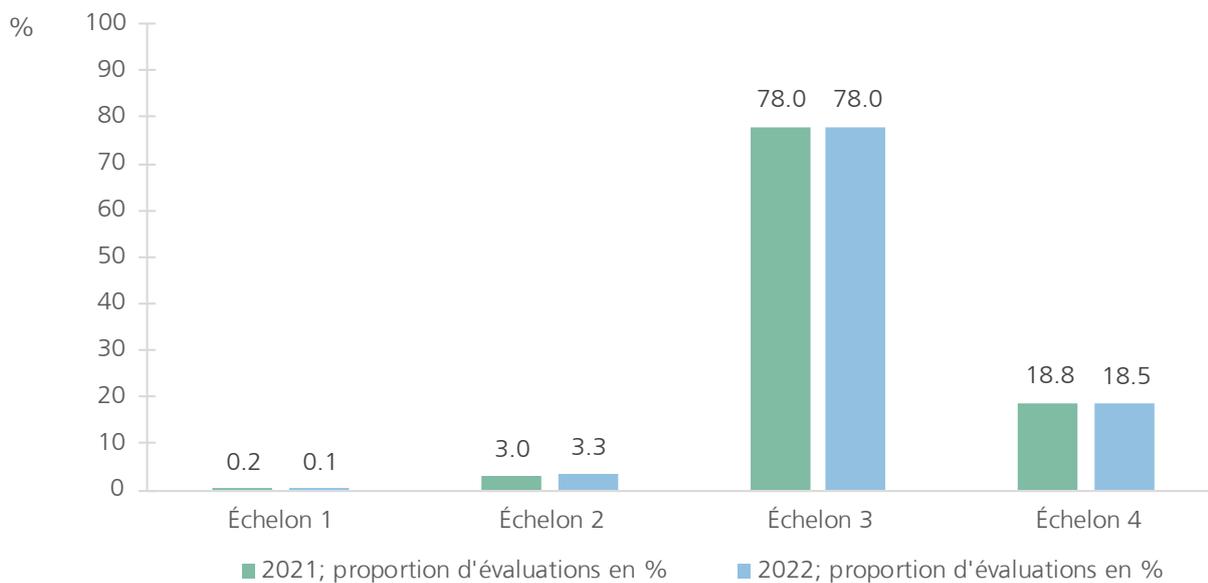
Les évaluations qui ont eu lieu à la fin de 2022 ont servi de base aux adaptations de salaire entrées en vigueur le 1er janvier 2023. Les quatre échelons suivants sont utilisés pour évaluer les collaborateurs, lesquels bénéficient de l'évolution du salaire correspondante s'ils n'ont pas encore atteint le sommet de leur classe salariale:

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

Tableau 3: Évaluations du personnel

<sup>5</sup> Échelle de 0 à 100 points. 85 points et plus correspondent à une évaluation très favorable et moins de 50 points à une évaluation faiblement à très défavorable.

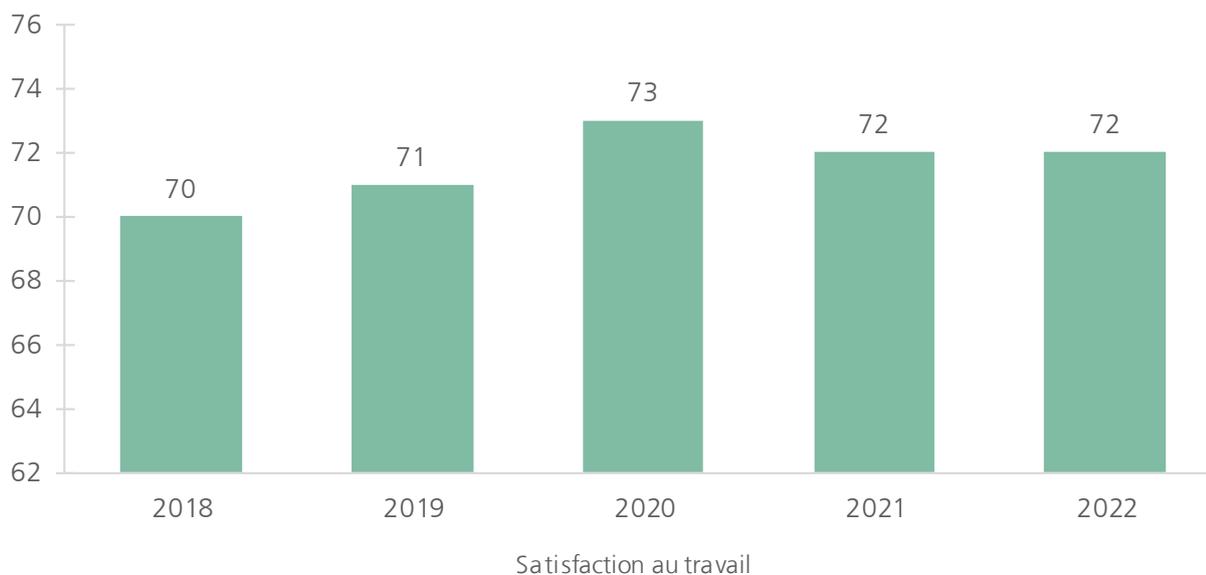
En 2021, les évaluations du personnel<sup>6</sup> se répartissent comme suit:



Graphique 19: Évaluations du personnel

### 7.3 Satisfaction au travail

Le degré de satisfaction au travail est un élément subjectif. Une amélioration de ce degré reflète une identification, un engagement et un attachement plus marqués à l'employeur. La satisfaction au travail reste stable à un niveau élevé.



Graphique 20: Satisfaction au travail

<sup>6</sup> Hors personnel de nettoyage et personnes soumises à des rapports de travail particuliers (personnel auxiliaire).

## 8. Perspectives en matière de politique du personnel

Les projets prévus sont les suivants:

- réalisation d'une enquête complète auprès du personnel en 2023 avec évaluation des résultats à l'échelon de l'administration fédérale, des départements et des unités administratives;
- élaboration de la stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale 2024 à 2027 en collaboration avec les départements et la ChF;
- renforcement de la communication avec les supérieurs hiérarchiques. Par diverses mesures, l'administration fédérale renforce, dans son rôle d'employeur, la communication spécifique adressée aux supérieurs hiérarchiques, ces derniers formant un groupe cible important pour la mise en œuvre de la politique en matière de personnel au sein de l'administration fédérale. Parmi ces mesures, on compte la publication régulière d'une newsletter et de pages Intranet spécifiques, ainsi qu'une série de nouveaux événements;
- initiative «Un monde du travail en constante évolution»: campagne destinée à l'administration fédérale. Après une sensibilisation générale au début de la campagne en juin 2022 et un accent sur la culture d'entreprise à l'automne 2022, un nouveau volet a été consacré en janvier 2023 aux compétences des collaborateurs et au thème de la formation continue et du perfectionnement. Le dernier volet sur le thème de l'espace de travail moderne est prévu pour le printemps 2023;
- définition de mesures destinées à atténuer les effets de l'évolution démographique. Au cours des dix prochaines années, 30 pour cent des collaborateurs de l'administration fédérale atteindront l'âge ordinaire de la retraite. Dans 15 ans, ce sera déjà presque la moitié (45 %) des collaborateurs qui auront atteint cet âge. Parallèlement, les tâches et les profils professionnels des collaborateurs de l'administration fédérale sont appelés à changer radicalement en raison de la transformation numérique. Le défi est donc de taille pour l'administration fédérale, dont le principal capital n'est autre que le savoir et l'expérience de ses collaborateurs. Afin d'atténuer les effets de l'évolution démographique et de la transformation numérique, l'OPPER prépare, conjointement avec les départements et la ChF, des mesures dans les domaines notamment de la planification stratégique du personnel, de l'image de l'employeur, du recrutement et du transfert de connaissances;
- mise en œuvre des mesures approuvées par le Conseil fédéral dans le cadre de la stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2020 à 2023. Les travaux qu'il reste à accomplir afin de mettre en œuvre le projet visant à préparer les RH à la transformation numérique seront achevés et les mesures requises seront mises en œuvre en collaboration avec les départements et la ChF;
- modernisation et conception plus conviviale des systèmes informatiques RH de l'administration fédérale dans le cadre du programme SUPERB. Il s'agit ainsi de poursuivre la normalisation des processus RH. En 2023, d'autres modules du nouveau système informatique RH seront déployés, dont la gestion modernisée du temps de travail et le nouveau processus de traitement des frais;
- amélioration du système salarial. Sur la base du rapport rédigé en réponse au *postulat 19.3974 de la Commission des finances du Conseil national «Dissocier l'évolution salariale de l'évaluation des prestations»* déposé le 6 septembre 2019, les décisions salariales seront rendues plus objectives par l'introduction de courbes salariales internes et externes. L'intégration de l'indemnité de résidence dans les classes salariales participera à moderniser encore davantage le système. Un projet sera soumis au Conseil fédéral à la fin du mois de décembre 2023;
- renouvellement des valeurs cibles stratégiques applicables à la gestion du personnel de l'administration fédérale. La mise en œuvre de la politique et de la stratégie concernant le personnel sera de nouveau mesurée au moyen de divers indicateurs. À cet effet, de nouvelles valeurs cibles pour les années 2024 à 2027 seront soumises au Conseil fédéral d'ici à la fin de 2023;

- révision des bases légales de la prévoyance professionnelle de la Confédération. Le Conseil fédéral a chargé le DFF, par l'intermédiaire de l'OFPER, de préparer une modification de loi visant à supprimer les contradictions de normes présumées avec la LPP. Concrètement, il s'agit de déterminer quelles modifications le Conseil fédéral doit approuver dans les règlements de prévoyance des unités administratives décentralisées. Dans le même temps, il s'agit de vérifier si d'autres éléments de la LPers et de la loi relative à PUBLICA doivent faire l'objet d'une révision. Cet examen portera notamment sur le regroupement et la concentration de caisses de prévoyance, la fourchette des cotisations et l'introduction de la bi-primauté.

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

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

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

Les unités administratives doivent viser ces fourchettes, y compris au niveau des cadres. Selon les explications du Conseil fédéral relatives à l'OLang, les fonctions de cadres sont celles qui sont exercées par les collaborateurs rangés dans les classes de salaire 24 à 38. Le tableau suivant offre un aperçu de l'évolution dans toutes les classes de salaire (CS).

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

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Total ChF</b>															
Allemand	59.5%	59.7%	59.1%	66.9%	65.6%	52.9%	52.9%	52.7%	63.4%	63.3%	50.9%	49.5%	50.0%	61.3%	63.6%
Français	20.2%	20.9%	22.3%	18.6%	19.9%	21.1%	22.1%	23.0%	19.0%	19.4%	26.9%	25.8%	25.0%	19.4%	18.2%
Italien	19.5%	18.6%	17.8%	13.9%	13.8%	25.4%	24.0%	23.1%	16.7%	16.4%	22.2%	24.7%	25.0%	19.4%	18.2%
Romanche	0.8%	0.8%	0.8%	0.6%	0.7%	0.7%	1.0%	1.3%	0.9%	0.9%					
<b>ChF</b>															
Allemand	57.3%	57.5%	57.0%	58.5%	57.5%	49.4%	48.9%	48.8%	48.8%	49.3%	51.2%	42.9%	42.9%	42.9%	42.9%
Français	19.9%	20.8%	22.2%	21.5%	22.7%	20.0%	21.6%	22.6%	23.4%	23.4%	20.2%	28.6%	28.6%	28.6%	28.6%
Italien	21.9%	20.8%	19.9%	19.1%	18.9%	29.8%	28.3%	27.1%	26.3%	25.9%	28.6%	28.6%	28.6%	28.6%	28.6%
Romanche	0.9%	1.0%	0.9%	0.9%	1.0%	0.8%	1.2%	1.5%	1.5%	1.4%					
<b>PFPDT</b>															
Allemand	74.5%	75.5%	73.9%	75.4%	72.9%	69.4%	71.9%	71.1%	73.8%	71.6%	50.0%	92.3%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	22.3%	21.2%	23.0%	21.8%	24.4%	26.8%	24.3%	25.2%	22.9%	25.3%	50.0%	7.7%			
Italien	3.2%	3.3%	3.2%	2.9%	2.7%	3.8%	3.8%	3.6%	3.3%	3.1%					
Romanche															
<b>Secteur TNI</b>															
Allemand				94.9%	94.9%				94.5%	94.6%				100.0%	100.0%
Français				5.1%	5.1%				5.5%	5.4%					
Italien															
Romanche															
<b>Total DFAE</b>															
Allemand	66.9%	67.1%	66.3%	66.1%	66.2%	62.2%	62.9%	62.0%	62.1%	62.4%	62.2%	58.0%	56.1%	56.4%	57.8%
Français	26.6%	26.1%	26.9%	27.0%	26.7%	30.7%	29.7%	30.4%	30.2%	29.7%	29.8%	31.7%	33.4%	32.9%	31.8%
Italien	5.9%	6.1%	6.0%	6.1%	6.3%	6.4%	6.5%	6.6%	6.6%	6.9%	6.3%	7.6%	7.5%	7.7%	8.2%
Romanche	0.6%	0.7%	0.8%	0.8%	0.8%	0.7%	1.0%	1.0%	1.1%	1.0%	1.8%	2.7%	3.0%	3.1%	2.3%

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
<b>DAE</b>															
Allemand	66.7%	67.8%	65.1%			63.2%	65.1%	61.2%			35.4%	25.0%	24.5%		
Français	25.5%	24.6%	26.3%			27.0%	24.9%	27.8%			31.3%	25.0%	28.6%		
Italien	7.7%	7.6%	8.6%			9.8%	10.1%	11.1%			33.3%	50.0%	46.9%		
Romanche															
<b>DC</b>															
Allemand	70.5%	71.5%	73.9%	71.6%	73.5%	73.9%	88.1%	83.3%	75.7%	70.2%	74.5%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%
Français	18.7%	18.0%	18.1%	17.8%	17.9%	24.5%	11.9%	16.7%	24.3%	29.8%	25.5%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%
Italien	9.2%	10.5%	8.0%	10.6%	8.6%	1.7%									
Romanche	1.6%														
<b>DDC</b>															
Allemand	68.1%	69.7%	69.3%	70.2%	70.9%	61.5%	61.5%	60.9%	61.2%	62.5%	56.7%	55.7%	47.2%	48.8%	56.9%
Français	27.5%	25.4%	24.8%	23.8%	22.2%	34.0%	32.7%	31.8%	31.3%	28.3%	39.3%	37.9%	37.4%	33.7%	30.9%
Italien	3.6%	3.6%	4.7%	4.8%	5.9%	4.0%	4.2%	5.8%	6.2%	7.9%	4.0%	6.4%	15.3%	17.6%	12.3%
Romanche	0.9%	1.2%	1.2%	1.1%	1.1%	0.6%	1.5%	1.5%	1.3%	1.4%					
<b>DDIP</b>															
Allemand	64.6%	65.7%	61.6%	64.2%	66.1%	54.8%	55.1%	51.6%	55.8%	57.4%	63.2%	67.8%	50.0%	50.0%	47.8%
Français	31.2%	30.1%	35.1%	34.2%	31.5%	39.6%	38.6%	43.7%	41.9%	39.3%	35.3%	32.2%	50.0%	50.0%	52.2%
Italien	4.3%	4.2%	3.4%	1.7%	2.5%	5.6%	6.3%	4.6%	2.2%	3.3%	1.5%				
Romanche															
<b>DR</b>															
Allemand	77.3%	76.9%	77.5%	78.1%	77.4%	65.3%	66.8%	67.0%	70.4%	68.7%	43.4%	51.9%	43.1%	45.6%	37.5%
Français	17.1%	18.2%	17.3%	16.9%	18.0%	27.4%	27.9%	27.9%	24.5%	27.6%	40.3%	41.3%	40.2%	35.1%	45.8%
Italien	4.8%	4.2%	4.2%	4.1%	3.7%	5.9%	4.7%	3.7%	4.1%	2.6%	10.9%		1.0%	8.8%	4.2%
Romanche	0.8%	0.7%	1.0%	0.9%	1.0%	1.5%	0.6%	1.3%	1.0%	1.0%	5.4%	6.7%	15.7%	10.5%	12.5%
<b>Réseau extérieur</b>															
Allemand	64.8%	64.8%	64.1%	63.6%	62.9%	63.3%	64.7%	64.1%	63.7%	62.9%	62.6%	59.1%	58.2%	58.4%	56.7%
Français	26.7%	25.9%	27.2%	27.8%	28.3%	28.5%	26.6%	27.9%	28.2%	28.9%	29.3%	29.8%	31.9%	31.5%	31.8%
Italien	7.9%	8.5%	7.9%	7.8%	8.0%	7.4%	7.6%	6.9%	7.0%	7.1%	6.5%	8.2%	7.0%	7.5%	9.2%
Romanche	0.7%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	1.2%	1.1%	1.1%	1.1%	1.7%	3.0%	2.9%	2.6%	2.3%
<b>SEE / DP</b>															
Allemand	56.7%	54.4%	52.4%	52.8%	55.3%	58.8%	57.4%	57.1%	57.1%	59.7%	72.8%	51.6%	54.5%	50.3%	67.6%
Français	38.6%	40.7%	41.7%	40.2%	38.1%	34.1%	36.6%	35.5%	34.6%	32.6%	22.2%	39.0%	39.0%	36.6%	24.8%
Italien	4.3%	4.2%	5.0%	6.0%	5.9%	6.3%	5.5%	6.5%	7.2%	6.9%	2.8%	4.5%	1.7%	6.6%	5.8%
Romanche	0.4%	0.7%	0.9%	1.0%	0.8%	0.8%	0.5%	0.9%	1.2%	0.8%	2.1%	4.9%	4.8%	6.6%	1.8%
<b>SG/DFAE</b>															
Allemand	68.6%	71.2%	69.3%	68.5%	67.4%	57.7%	58.8%	59.4%	59.9%	60.3%	67.6%	76.5%	71.2%	73.7%	76.0%
Français	26.2%	23.4%	25.2%	25.8%	26.5%	33.2%	31.1%	29.9%	29.4%	28.6%	24.3%	20.9%	19.2%	24.2%	24.0%
Italien	5.0%	5.4%	5.6%	5.7%	6.1%	8.7%	10.2%	10.7%	10.7%	11.1%	6.1%	2.6%	9.6%	2.0%	
Romanche	0.2%					0.4%					2.0%				

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Total DFI</b>															
Allemand	63.9%	64.0%	63.6%	63.4%	63.3%	70.2%	69.1%	68.9%	68.9%	69.6%	73.5%	69.3%	69.5%	68.4%	75.2%
Français	30.4%	30.6%	30.9%	31.1%	31.3%	25.7%	26.5%	26.7%	26.4%	26.1%	24.7%	29.0%	28.7%	28.0%	22.4%
Italien	5.4%	5.2%	5.3%	5.2%	5.2%	3.7%	4.1%	4.0%	4.2%	3.8%	0.1%		0.1%	1.8%	1.7%
Romanche	0.3%	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.3%	0.4%	0.5%	0.4%	1.6%	1.7%	1.7%	1.8%	0.7%
<b>SG/DFI</b>															
Allemand	65.5%	65.9%	68.3%	71.5%	71.2%	66.8%	67.3%	68.7%	71.3%	72.5%	59.2%	55.1%	68.5%	76.4%	76.5%
Français	27.6%	28.0%	25.9%	23.2%	23.8%	26.5%	27.2%	24.8%	22.5%	23.2%	40.0%	44.9%	31.5%	23.6%	23.5%
Italien	6.2%	6.1%	5.8%	5.3%	5.1%	5.5%	5.5%	6.5%	6.2%	4.3%	0.8%				
Romanche	0.7%					1.3%									
<b>BFEG</b>															
Allemand	77.2%	73.5%	66.9%	63.9%	71.1%	77.7%	75.2%	75.0%	69.7%	79.8%					
Français	22.0%	24.6%	28.2%	31.4%	24.4%	22.3%	24.8%	25.0%	23.2%	12.9%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Italien	0.9%														
Romanche		1.9%	4.9%	4.7%	4.4%				7.1%	7.4%					
<b>AFS</b>															
Allemand	71.3%	73.6%	72.4%	74.4%	73.0%	78.4%	78.0%	80.1%	81.8%	77.5%	100.0%	57.1%	50.0%	50.0%	50.0%
Français	22.9%	22.0%	22.4%	20.5%	23.3%	21.6%	22.0%	19.9%	18.2%	22.5%		42.9%	50.0%	50.0%	50.0%
Italien	5.8%	4.4%	5.2%	5.1%	3.6%										
Romanche															
<b>OFC</b>															
Allemand	67.5%	66.7%	67.3%	67.4%	67.9%	60.4%	57.3%	57.7%	61.2%	65.3%	50.0%	50.0%	50.0%	61.0%	100.0%
Français	22.6%	22.3%	22.2%	22.2%	21.2%	30.8%	34.2%	33.2%	30.9%	26.6%	50.0%	50.0%	50.0%	39.0%	
Italien	9.5%	10.6%	10.1%	9.9%	10.3%	7.7%	8.5%	9.1%	7.9%	8.1%					
Romanche	0.5%	0.3%	0.3%	0.6%	0.6%	1.1%									
<b>MétéoSuisse</b>															
Allemand	66.8%	66.9%	67.1%	68.3%	68.7%	66.7%	67.9%	66.7%	66.7%	68.5%	75.0%	73.9%	73.3%	75.0%	80.0%
Français	24.8%	25.1%	24.5%	23.8%	23.4%	22.7%	21.7%	22.8%	21.9%	20.5%	25.0%	26.1%	26.7%	25.0%	20.0%
Italien	8.4%	8.0%	8.4%	7.9%	8.0%	10.5%	10.4%	10.5%	11.4%	11.0%					
Romanche															
<b>OFSP</b>															
Allemand	77.0%	78.3%	77.1%	76.5%	76.3%	76.8%	76.6%	76.2%	75.8%	75.6%	80.0%	79.4%	80.1%	75.5%	86.0%
Français	19.0%	18.4%	19.3%	19.9%	20.3%	20.2%	20.3%	20.5%	20.8%	21.4%	20.0%	20.6%	19.9%	24.5%	14.0%
Italien	3.5%	2.9%	3.1%	3.1%	3.0%	2.5%	2.7%	2.6%	2.7%	2.3%					
Romanche	0.5%	0.4%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.4%	0.6%	0.7%	0.6%					
<b>OFS</b>															
Allemand	42.6%	42.4%	41.5%	40.8%	40.1%	49.0%	46.0%	44.9%	43.9%	46.0%	71.4%	66.7%	65.3%	50.0%	50.0%
Français	52.6%	53.4%	54.2%	54.8%	55.5%	47.5%	50.5%	52.3%	52.2%	50.7%	28.6%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%
Italien	4.7%	4.0%	4.1%	4.3%	4.3%	3.5%	3.5%	2.8%	3.9%	3.3%			1.4%	16.7%	16.7%
Romanche	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%										
<b>OFAS</b>															
Allemand	70.0%	70.7%	69.9%	69.5%	69.5%	69.1%	68.7%	68.8%	68.8%	69.1%	88.6%	79.3%	70.0%	69.2%	69.5%
Français	25.5%	25.2%	25.7%	25.9%	26.0%	28.6%	29.2%	29.1%	28.1%	27.8%	11.4%	20.7%	30.0%	30.8%	30.5%
Italien	4.6%	4.1%	4.3%	4.6%	4.5%	2.3%	2.1%	2.2%	3.1%	3.0%					
Romanche															

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
<b>OSAV</b>															
Allemand	76.5%	74.2%	73.4%	72.3%	72.3%	74.6%	72.7%	71.7%	71.1%	71.6%	73.6%	70.7%	71.4%	71.4%	79.8%
Français	18.6%	19.5%	20.2%	21.2%	21.3%	20.3%	20.6%	21.6%	22.1%	21.9%	13.2%	14.6%	14.3%	14.3%	14.3%
Italien	4.5%	5.6%	5.6%	5.7%	5.9%	4.4%	5.7%	5.5%	5.7%	5.6%					
Romanche	0.4%	0.7%	0.8%	0.8%	0.6%	0.6%	1.0%	1.2%	1.1%	0.9%	13.2%	14.6%	14.3%	14.3%	6.0%
<b>IVI</b>															
Allemand	87.9%	86.1%	84.4%	85.2%	82.7%	78.4%	70.2%	68.8%	75.6%	73.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	9.2%	11.1%	12.7%	13.3%	15.9%	16.2%	23.7%	25.0%	24.4%	24.8%					
Italien	2.8%	2.8%	2.8%	1.5%	1.4%	5.4%	6.1%	6.3%		2.1%					
Romanche															
<b>Total DFJP</b>															
Allemand	74.2%	74.1%	73.1%	72.6%	72.8%	71.8%	71.1%	71.3%	71.0%	71.2%	83.7%	82.7%	82.1%	78.2%	80.2%
Français	20.0%	19.8%	20.6%	21.1%	21.1%	21.9%	21.7%	21.8%	22.2%	22.2%	16.3%	15.4%	15.6%	19.7%	16.8%
Italien	5.6%	5.8%	5.9%	5.9%	5.8%	5.8%	6.7%	6.4%	6.2%	6.1%		1.9%	2.2%	2.1%	3.0%
Romanche	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%					
<b>SG/DFJP</b>															
Allemand	83.0%	82.6%	82.4%	81.7%	82.1%	82.0%	81.2%	81.0%	77.1%	76.8%	80.0%	100.0%	100.0%	81.3%	80.0%
Français	9.5%	9.9%	10.1%	11.0%	10.9%	16.0%	16.7%	16.9%	20.8%	21.3%	20.0%			18.8%	20.0%
Italien	7.5%	7.5%	7.6%	7.2%	7.0%	2.0%	2.1%	2.1%	2.1%	1.9%					
Romanche															
<b>OFJ</b>															
Allemand	71.8%	72.7%	72.7%	72.3%	72.1%	66.7%	68.0%	67.8%	67.9%	66.7%	81.3%	74.6%	72.7%	72.3%	73.5%
Français	23.5%	22.8%	22.9%	23.1%	23.7%	28.1%	26.7%	27.2%	27.1%	28.3%	18.7%	25.4%	27.3%	27.7%	26.5%
Italien	4.4%	4.2%	4.0%	4.2%	3.9%	4.6%	4.7%	4.4%	4.5%	4.5%					
Romanche	0.4%	0.4%	0.4%	0.3%	0.3%	0.6%	0.6%	0.6%	0.5%	0.5%					
<b>fedpol</b>															
Allemand	74.3%	74.6%	74.5%	74.0%	74.0%	69.8%	69.1%	70.7%	70.0%	70.5%	75.9%	77.9%	71.8%	59.1%	68.4%
Français	18.8%	18.5%	18.5%	19.1%	19.4%	21.3%	21.8%	21.0%	21.8%	21.7%	24.1%	22.1%	28.2%	40.9%	31.6%
Italien	6.6%	6.6%	6.7%	6.5%	6.3%	8.4%	8.7%	7.8%	7.7%	7.3%					
Romanche	0.3%	0.2%	0.3%	0.3%	0.3%	0.5%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%					
<b>ISDC</b>															
Allemand	20.5%	23.2%	25.1%	25.0%	20.4%	31.6%	33.8%	39.4%	48.8%	39.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	72.9%	70.4%	68.2%	67.5%	72.8%	60.5%	58.6%	51.8%	41.5%	52.3%					
Italien	6.6%	6.4%	6.7%	7.5%	6.8%	7.9%	7.6%	8.8%	9.8%	7.9%					
Romanche															
<b>CFMJ</b>															
Allemand	67.4%	65.2%	62.5%	63.6%	66.6%	66.4%	63.1%	60.4%	62.2%	66.0%	71.4%	75.0%	68.4%	57.1%	73.3%
Français	29.7%	31.9%	34.9%	33.8%	31.1%	30.0%	33.5%	36.4%	34.6%	31.3%	28.6%	25.0%	31.6%	42.9%	26.7%
Italien	2.9%	2.8%	2.6%	2.6%	2.3%	3.7%	3.4%	3.2%	3.1%	2.7%					
Romanche															
<b>SEM</b>															
Allemand	73.1%	72.5%	70.6%	69.7%	70.1%	74.8%	73.2%	71.7%	71.5%	72.5%	89.9%	87.5%	88.6%	89.0%	88.9%
Français	21.4%	21.1%	22.7%	23.7%	23.1%	20.8%	19.6%	21.0%	21.5%	20.5%	10.1%	6.8%	5.7%	5.5%	2.8%
Italien	5.3%	6.1%	6.4%	6.4%	6.5%	4.2%	6.7%	6.8%	6.5%	6.6%		5.7%	5.7%	5.5%	8.3%
Romanche	0.2%	0.3%	0.3%	0.2%	0.3%	0.3%	0.5%	0.5%	0.4%	0.4%					

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
<b>CSI-DFJP</b>															
Allemand	83.9%	84.0%	83.3%	83.7%	82.8%	84.8%	86.2%	85.8%	86.9%	85.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	12.1%	12.8%	12.8%	12.5%	13.6%	11.6%	10.8%	11.3%	10.3%	11.3%					
Italien	3.3%	2.4%	2.7%	2.7%	2.9%	2.1%	1.5%	1.4%	1.4%	2.1%					
Romanche	0.8%	0.8%	1.2%	1.0%	0.7%	1.5%	1.5%	1.4%	1.4%	1.4%					
<b>Total DDPS</b>															
Allemand	75.5%	75.6%	74.9%	74.5%	74.1%	78.4%	79.0%	78.3%	78.0%	78.2%	80.0%	79.6%	79.9%	78.5%	76.7%
Français	18.1%	17.6%	18.3%	18.7%	18.9%	16.6%	15.7%	16.8%	16.9%	16.8%	16.6%	16.0%	15.8%	16.9%	18.5%
Italien	5.8%	6.1%	6.1%	6.1%	6.3%	4.4%	4.7%	4.6%	4.6%	4.6%	2.3%	3.2%	3.6%	4.0%	4.3%
Romanche	0.6%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.5%	0.5%	0.4%	0.4%	0.5%	1.1%	1.3%	0.8%	0.6%	0.6%
<b>SG/DDPS</b>															
Allemand	73.4%	74.4%	73.9%	72.9%	73.6%	76.7%	78.4%	77.9%	78.1%	79.3%	68.6%	70.1%	69.5%	68.5%	69.5%
Français	19.7%	18.6%	19.3%	20.6%	19.9%	18.0%	16.3%	17.3%	17.5%	16.4%	25.9%	23.9%	22.9%	26.1%	25.0%
Italien	6.3%	6.2%	6.4%	6.2%	6.2%	4.0%	4.0%	4.5%	4.4%	4.3%			5.7%	5.4%	5.5%
Romanche	0.6%	0.8%	0.4%	0.3%	0.3%	1.3%	1.3%	0.2%			5.5%	6.1%	1.9%		
<b>AS - Rens</b>															
Allemand	70.9%	66.7%	67.3%	67.3%	80.4%	83.6%	75.0%	75.8%	75.8%	77.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	29.1%	33.3%	32.7%	32.7%	19.6%	16.4%	25.0%	24.2%	24.2%	22.2%					
Italien															
Romanche															
<b>SRC</b>															
Allemand	74.9%	47.6%	75.6%	74.4%	73.8%	68.1%	37.8%	69.7%	68.8%	68.2%	72.7%		80.0%	72.7%	74.1%
Français	20.5%	41.7%	21.2%	22.0%	22.8%	25.8%	52.4%	27.2%	28.0%	29.3%	27.3%	100.0%	20.0%	27.3%	25.9%
Italien	3.8%	7.6%	2.6%	2.6%	2.7%	5.1%	4.9%	2.7%	2.4%	2.1%					
Romanche	0.7%	3.1%	0.6%	1.0%	0.7%	1.0%	4.9%	0.4%	0.8%	0.4%					
<b>OFSP0</b>															
Allemand	66.3%	65.4%	66.3%	66.5%	66.1%	89.0%	87.9%	87.7%	88.1%	88.0%	85.7%	85.7%	85.7%	85.7%	85.7%
Français	16.2%	16.2%	16.0%	16.0%	16.0%	6.4%	6.7%	7.3%	7.0%	6.7%					
Italien	17.1%	17.9%	17.2%	17.1%	17.5%	3.2%	4.0%	3.7%	3.7%	4.3%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%
Romanche	0.4%	0.5%	0.4%	0.4%	0.4%	1.3%	1.3%	1.2%	1.2%	1.1%					
<b>OFPP</b>															
Allemand	82.7%	82.7%	82.6%	82.2%	82.7%	81.0%	82.3%	82.1%	81.3%	81.7%	85.9%	87.5%	87.5%	77.8%	77.1%
Français	12.1%	12.5%	12.9%	13.1%	12.3%	14.4%	13.5%	13.8%	14.2%	13.5%	14.1%	12.5%	12.5%	22.2%	22.9%
Italien	4.4%	3.8%	3.6%	3.7%	4.1%	3.7%	3.3%	3.2%	3.7%	4.0%					
Romanche	0.9%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	0.9%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%					
<b>BAC</b>															
Allemand	86.0%	85.8%	85.7%	85.0%	84.3%	85.0%	85.7%	84.8%	84.2%	85.3%	100.0%	100.0%	100.0%	88.5%	90.2%
Français	10.6%	10.4%	10.2%	10.9%	11.1%	12.4%	11.8%	12.6%	12.8%	11.8%					
Italien	1.7%	1.8%	2.1%	2.1%	2.4%	2.6%	2.5%	2.6%	3.0%	2.8%				11.5%	9.8%
Romanche	1.7%	2.0%	2.0%	2.0%	2.2%										
<b>BLA</b>															
Allemand	74.4%	73.4%	73.0%	73.2%	72.7%	81.4%	82.3%	80.7%	82.2%	83.7%	79.1%	77.8%	75.7%	73.3%	78.3%
Français	18.3%	19.0%	19.1%	19.1%	19.5%	12.9%	11.9%	13.5%	11.7%	10.0%	10.4%	11.1%	13.5%	17.8%	18.3%
Italien	6.6%	6.7%	6.9%	6.9%	7.0%	4.9%	4.9%	4.9%	5.3%	5.5%	10.4%	11.1%	10.8%	8.9%	3.3%
Romanche	0.7%	0.9%	1.0%	0.9%	0.8%	0.8%	0.9%	0.9%	0.8%	0.8%					

Département / Office	CS 01-38					CS 24-38					CS 30-38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
<b>cdmt Instr</b>															
Allemand	73.9%	73.9%	73.9%	73.5%	72.7%	75.2%	75.4%	75.7%	75.2%	73.8%	91.0%	93.8%	90.8%	90.2%	85.5%
Français	18.5%	18.2%	18.3%	18.6%	19.3%	15.5%	15.5%	15.0%	16.2%	17.1%	6.0%	3.1%	5.9%	6.5%	6.8%
Italien	7.0%	7.2%	7.2%	7.2%	7.3%	8.5%	8.4%	8.6%	7.9%	7.9%	3.0%	3.1%	3.2%	3.3%	7.7%
Romanche	0.6%	0.7%	0.6%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	0.8%	1.1%					
<b>cmdt Op</b>															
Allemand	67.6%	69.3%	67.2%	67.3%	67.1%	73.7%	74.8%	74.9%	75.9%	76.5%	68.8%	60.3%	65.5%	68.4%	65.7%
Français	25.6%	23.3%	25.3%	25.2%	25.2%	21.2%	19.1%	19.1%	18.0%	17.6%	25.8%	29.7%	26.2%	23.7%	26.6%
Italien	6.4%	6.9%	7.1%	7.1%	7.2%	4.8%	5.6%	5.4%	5.6%	5.5%	2.7%	6.7%	5.6%	5.3%	5.2%
Romanche	0.4%	0.5%	0.5%	0.4%	0.5%	0.3%	0.5%	0.6%	0.6%	0.5%	2.7%	3.3%	2.8%	2.6%	2.6%
<b>EM A</b>															
Allemand	87.2%	86.0%	85.3%	82.2%	82.7%	85.8%	83.5%	83.3%	82.0%	81.6%	73.4%	77.2%	81.4%	82.0%	75.5%
Français	11.0%	12.0%	12.4%	14.5%	13.9%	12.4%	14.3%	13.8%	13.9%	14.1%	26.6%	22.8%	18.6%	18.0%	24.5%
Italien	1.8%	2.0%	2.4%	3.3%	3.4%	1.8%	2.2%	2.9%	4.2%	4.1%					
Romanche					0.1%					0.2%					
<b>armasuisse A</b>															
Allemand	91.7%	91.5%	91.0%	90.8%	90.7%	89.6%	88.5%	88.2%	86.1%	85.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	7.0%	7.1%	7.8%	7.9%	7.7%	8.3%	9.0%	9.4%	11.4%	11.2%					
Italien	1.1%	1.2%	1.0%	1.0%	1.2%	2.0%	2.4%	2.4%	2.5%	2.4%					
Romanche	0.2%	0.2%	0.2%	0.3%	0.4%					0.6%					
<b>armasuisse S+T</b>															
Allemand	83.0%	78.8%	75.1%	75.4%	75.3%	70.4%	65.5%	60.8%	63.2%	63.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	16.0%	17.2%	20.5%	20.7%	21.3%	27.7%	28.0%	32.3%	30.9%	31.7%					
Italien	1.0%	4.0%	4.4%	3.9%	3.4%	1.8%	6.5%	7.0%	5.9%	5.1%					
Romanche															
<b>armasuisse Immo</b>															
Allemand	83.1%	83.2%	82.5%	81.3%	80.9%	87.4%	87.1%	86.9%	86.8%	87.2%	100.0%	100.0%	79.6%	75.0%	75.0%
Français	11.3%	11.0%	11.8%	13.1%	13.9%	10.9%	11.3%	11.6%	11.8%	11.4%			20.4%	25.0%	25.0%
Italien	4.9%	5.3%	5.2%	5.2%	4.9%	1.6%	1.6%	1.5%	1.4%	1.4%					
Romanche	0.7%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%										
<b>swisstopo</b>															
Allemand	78.8%	78.6%	78.5%	77.7%	77.2%	75.0%	74.3%	73.4%	72.4%	71.7%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	52.2%
Français	18.4%	18.3%	18.8%	19.1%	19.4%	21.4%	21.7%	23.8%	24.8%	24.5%	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	47.8%
Italien	2.9%	3.1%	2.7%	3.3%	3.4%	3.6%	4.0%	2.8%	2.8%	3.5%					
Romanche					0.1%					0.2%					
<b>Total DFF</b>															
Allemand	66.0%	65.9%	65.8%	65.5%	64.9%	78.4%	77.8%	77.4%	76.1%	76.0%	75.8%	75.6%	73.5%	74.7%	75.3%
Français	24.5%	24.7%	24.8%	25.0%	25.3%	18.0%	18.4%	18.6%	19.5%	19.8%	21.2%	21.2%	22.2%	20.7%	19.9%
Italien	9.2%	9.1%	9.0%	9.1%	9.4%	3.4%	3.6%	3.9%	4.2%	4.0%	3.0%	3.2%	4.3%	4.6%	4.8%
Romanche	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.2%	0.2%	0.1%	0.2%	0.1%					
<b>SG/DFF</b>															
Allemand	60.0%	59.8%	61.7%	64.6%	64.0%	80.0%	79.3%	79.7%	79.5%	78.9%	89.5%	87.9%	89.5%	90.2%	90.2%
Français	23.5%	23.7%	22.7%	21.1%	22.8%	12.6%	13.3%	14.1%	14.5%	15.9%					
Italien	15.6%	15.7%	14.8%	13.6%	12.2%	7.5%	7.5%	6.2%	5.9%	4.6%	10.5%	12.1%	10.5%	9.8%	9.8%
Romanche	0.8%	0.8%	0.8%	0.7%	1.0%					0.6%					

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
<b>AFF</b>															
Allemand	89.4%	89.7%	89.6%	89.4%	87.7%	88.1%	88.4%	88.4%	88.1%	86.4%	90.9%	89.6%	82.0%	81.8%	81.8%
Français	10.2%	9.6%	9.4%	9.6%	10.9%	11.9%	11.2%	10.8%	10.9%	12.0%	9.1%	10.4%	18.0%	18.2%	18.2%
Italien	0.5%	0.7%	1.0%	1.1%	1.4%		0.4%	0.8%	1.0%	1.5%					
Romanche															
<b>CdC</b>															
Allemand	25.8%	26.0%	26.0%	25.9%	25.3%	20.2%	20.8%	21.3%	21.6%	20.8%	14.3%	15.0%	18.2%	29.4%	33.3%
Français	66.7%	66.9%	67.1%	67.6%	68.2%	71.7%	70.6%	70.6%	69.3%	70.6%	85.7%	85.0%	81.8%	70.6%	66.7%
Italien	7.4%	6.9%	6.8%	6.4%	6.4%	6.7%	7.1%	6.8%	7.8%	7.4%					
Romanche	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	1.3%	1.4%	1.4%	1.3%	1.2%					
<b>SMINT</b>															
Allemand	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%					
Français															
Italien															
Romanche															
<b>SFI</b>															
Allemand	75.4%	76.6%	76.4%	77.9%	77.1%	73.8%	73.4%	73.8%	75.4%	74.5%	90.8%	90.2%	94.3%	100.0%	100.0%
Français	19.2%	18.0%	19.2%	18.0%	19.1%	19.7%	20.0%	20.8%	19.5%	20.9%	9.2%	9.8%	5.7%		
Italien	5.5%	5.4%	4.3%	3.3%	3.8%	6.6%	6.6%	5.4%	4.1%	4.7%					
Romanche				0.8%					1.0%						
<b>AFC</b>															
Allemand	73.0%	73.0%	72.3%	71.6%	71.3%	71.7%	70.6%	70.2%	70.4%	70.6%	63.2%	62.2%	55.6%	60.1%	63.2%
Français	22.0%	22.1%	22.6%	23.2%	23.1%	24.0%	24.6%	24.7%	24.5%	24.3%	31.6%	32.4%	33.3%	29.1%	26.3%
Italien	4.9%	4.8%	4.9%	5.0%	5.3%	4.3%	4.8%	5.1%	5.1%	5.1%	5.3%	5.4%	11.1%	10.8%	10.5%
Romanche	0.1%	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%										
<b>OFDF</b>															
Allemand	59.0%	59.3%	59.2%	59.0%	58.7%	72.0%	71.7%	71.7%	69.6%	70.0%	86.5%	88.2%	74.4%	75.8%	75.0%
Français	26.4%	26.0%	26.0%	26.0%	26.0%	20.2%	20.4%	20.5%	22.3%	22.4%	6.7%	4.3%	18.6%	16.1%	16.7%
Italien	13.9%	14.0%	14.1%	14.3%	14.7%	7.1%	7.2%	7.4%	7.8%	7.2%	6.7%	7.5%	7.0%	8.1%	8.3%
Romanche	0.7%	0.7%	0.7%	0.6%	0.6%	0.7%	0.7%	0.4%	0.3%	0.3%					
<b>UPIC</b>															
Allemand	93.9%	95.6%	96.5%			95.9%	95.8%	96.0%			100.0%	100.0%	100.0%		
Français	6.1%	4.4%	3.5%			4.1%	4.2%	4.0%							
Italien															
Romanche															
<b>OFIT</b>															
Allemand	90.8%	91.0%	90.9%	90.7%	90.6%	92.2%	91.7%	91.6%	91.1%	91.2%	75.0%	76.7%	85.7%	92.9%	100.0%
Français	7.7%	7.6%	7.6%	7.8%	7.8%	6.8%	7.0%	6.7%	6.9%	7.2%	25.0%	23.3%	14.3%	7.1%	
Italien	1.5%	1.4%	1.5%	1.6%	1.7%	1.0%	1.3%	1.7%	2.1%	1.5%					
Romanche															
<b>CDF</b>															
Allemand	77.6%	75.2%	77.0%	77.4%	75.7%	77.9%	76.0%	77.8%	77.2%	76.4%	60.0%	60.0%	60.0%	60.0%	66.7%
Français	21.5%	23.9%	22.2%	21.8%	23.0%	22.1%	24.0%	22.2%	22.8%	23.6%	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	33.3%
Italien	0.9%	0.9%	0.9%	0.8%	1.3%										
Romanche															

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
<b>OPPER</b>															
Allemand	85.9%	86.0%	84.9%	84.8%	84.8%	86.6%	87.2%	85.6%	85.4%	86.7%	73.9%	75.0%	75.0%	75.0%	75.0%
Français	10.1%	9.7%	9.7%	9.6%	9.9%	9.3%	9.1%	9.0%	7.8%	7.2%	26.1%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%
Italien	4.0%	4.3%	5.4%	5.6%	5.4%	4.0%	3.7%	5.4%	6.8%	6.1%					
Romanche															
<b>OFCL</b>															
Allemand	90.7%	93.6%	93.0%	92.5%	92.2%	92.3%	89.8%	86.8%	86.1%	87.3%	85.7%	85.5%	85.7%	85.7%	80.0%
Français	4.3%	4.5%	5.1%	5.5%	5.5%	7.6%	10.2%	13.0%	13.9%	12.7%	14.3%	14.5%	14.3%	14.3%	20.0%
Italien	4.7%	1.7%	1.6%	1.6%	2.0%	0.1%		0.2%							
Romanche	0.3%	0.2%	0.3%	0.4%	0.4%										
<b>Total DEFR</b>															
Allemand	71.8%	72.4%	71.0%	70.3%	69.0%	73.4%	73.4%	72.6%	72.0%	71.4%	79.3%	82.5%	80.7%	81.8%	78.3%
Français	24.2%	23.6%	24.8%	25.5%	26.3%	22.3%	22.2%	23.0%	23.5%	23.5%	15.8%	13.8%	15.8%	14.7%	18.9%
Italien	3.8%	3.8%	3.9%	4.0%	4.5%	4.2%	4.2%	4.2%	4.3%	4.8%	4.9%	3.7%	3.5%	3.4%	2.8%
Romanche	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%	0.3%					
<b>SG/DEFR</b>															
Allemand	67.7%	66.8%	64.9%	63.7%	64.4%	69.6%	69.0%	70.9%	69.0%	68.8%	87.4%	100.0%	90.9%	90.9%	83.6%
Français	19.0%	20.1%	22.1%	24.1%	23.2%	22.2%	22.5%	22.4%	24.5%	24.5%	12.6%		9.1%	9.1%	16.4%
Italien	13.3%	13.1%	13.1%	12.2%	12.3%	8.2%	8.5%	6.7%	6.6%	6.7%					
Romanche					0.1%										
<b>SECO</b>															
Allemand	76.5%	76.5%	75.9%	73.8%	73.7%	73.5%	73.8%	73.1%	71.6%	71.5%	83.1%	80.0%	79.2%	75.9%	75.9%
Français	20.2%	20.0%	20.7%	22.2%	21.8%	22.8%	22.1%	23.1%	24.5%	23.9%	11.7%	15.0%	15.6%	19.3%	21.1%
Italien	3.1%	3.1%	3.0%	3.7%	3.9%	3.4%	3.6%	3.3%	3.4%	3.8%	5.2%	5.0%	5.2%	4.8%	3.1%
Romanche	0.2%	0.4%	0.4%	0.4%	0.6%	0.2%	0.6%	0.5%	0.5%	0.9%					
<b>OFAG</b>															
Allemand	76.6%	76.7%	75.4%	74.9%	73.3%	72.7%	72.2%	71.9%	72.0%	72.0%	48.5%	55.2%	66.7%	66.2%	57.1%
Français	18.9%	19.5%	20.6%	20.7%	21.8%	22.7%	23.8%	24.3%	24.0%	23.4%	51.5%	44.8%	33.3%	33.8%	42.9%
Italien	4.5%	3.8%	4.0%	4.4%	4.9%	4.6%	3.9%	3.8%	4.0%	4.6%					
Romanche															
<b>Agroscope</b>															
Allemand	62.8%	64.9%	62.5%	61.3%	58.7%	71.6%	73.7%	70.1%	69.1%	66.8%	85.7%	100.0%	50.0%	63.2%	54.5%
Français	34.8%	32.7%	34.9%	36.2%	37.9%	24.5%	22.6%	25.9%	26.5%	27.9%	14.3%		50.0%	36.8%	45.5%
Italien	2.4%	2.4%	2.5%	2.5%	3.4%	3.9%	3.7%	4.0%	4.4%	5.3%					
Romanche															
<b>OFAE</b>															
Allemand	93.5%	92.4%	93.8%	91.8%	87.7%	98.4%	100.0%	98.7%	94.7%	93.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	3.9%	4.9%	3.4%	5.6%	9.8%	1.6%		1.3%	5.3%	6.7%					
Italien	2.6%	2.7%	2.7%	2.7%	2.5%										
Romanche															
<b>OFL</b>															
Allemand	80.3%	80.7%	80.0%	80.1%	80.9%	86.7%	86.7%	86.4%	86.0%	91.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	19.7%	19.3%	20.0%	19.9%	19.1%	13.3%	13.3%	13.6%	14.0%	8.2%					
Italien															
Romanche															

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
<b>COMCO</b>															
Allemand	81.4%	79.1%	79.5%	79.4%	79.1%	80.6%	78.7%	78.5%	78.0%	77.4%	79.3%	80.0%	80.0%	80.0%	80.0%
Français	14.0%	16.3%	16.2%	16.4%	15.9%	13.6%	15.5%	15.8%	16.4%	15.9%	20.7%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%
Italien	4.7%	4.6%	4.3%	4.2%	5.0%	5.8%	5.8%	5.7%	5.7%	6.7%					
Romanche															
<b>CIVI</b>															
Allemand	77.5%	77.3%	75.9%	77.5%	77.2%	87.2%	87.4%	86.4%	86.7%	92.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	16.7%	16.4%	16.9%	15.8%	15.3%	12.8%	12.6%	13.6%	13.3%	8.0%					
Italien	4.4%	4.9%	5.7%	5.2%	6.0%										
Romanche	1.4%	1.4%	1.4%	1.5%	1.5%										
<b>SAS</b>															
Allemand	67.2%	65.3%	66.2%	68.7%	68.7%	70.6%	66.9%	66.8%	67.7%	68.8%					
Français	30.3%	32.2%	29.4%	26.6%	26.8%	29.4%	33.1%	30.2%	29.1%	28.1%					
Italien	2.5%	2.5%	4.4%	4.6%	4.5%			3.1%	3.2%	3.1%					
Romanche															
<b>SEFRI</b>															
Allemand	72.8%	71.2%	71.8%	73.3%	72.1%	69.8%	67.6%	69.5%	71.6%	70.7%	67.8%	75.0%	77.8%	87.5%	79.4%
Français	21.8%	23.5%	22.4%	20.8%	21.8%	23.2%	25.1%	22.9%	20.9%	22.0%	13.2%	12.5%	11.1%		8.8%
Italien	5.4%	5.3%	5.9%	5.9%	6.0%	7.0%	7.2%	7.5%	7.5%	7.3%	19.0%	12.5%	11.1%	12.5%	11.8%
Romanche															
<b>ISCeCo</b>															
Allemand	90.3%	89.7%	89.9%	90.8%	91.1%	81.1%	78.7%	79.9%	78.6%	79.1%					
Français	6.9%	7.1%	7.1%	6.1%	5.9%	18.9%	21.3%	20.1%	21.4%	20.9%					
Italien	2.8%	3.3%	3.0%	3.1%	3.0%										
Romanche															
<b>Total DETEC</b>															
Allemand	75.7%	75.6%	74.9%	74.6%	74.1%	74.8%	74.8%	74.0%	73.5%	73.4%	78.3%	79.2%	81.2%	78.5%	79.0%
Français	18.4%	18.6%	19.1%	19.3%	19.4%	19.9%	19.9%	20.6%	20.8%	20.6%	17.1%	16.4%	13.2%	14.2%	13.3%
Italien	5.4%	5.3%	5.5%	5.7%	6.0%	4.6%	4.7%	4.8%	5.2%	5.5%	3.7%	2.9%	2.9%	4.4%	4.9%
Romanche	0.5%	0.5%	0.5%	0.4%	0.4%	0.6%	0.7%	0.6%	0.5%	0.5%	0.9%	1.5%	2.7%	2.9%	2.9%
<b>SG/ DETEC</b>															
Allemand	74.8%	78.8%	78.2%	77.7%	79.2%	76.1%	81.8%	82.9%	80.1%	80.4%	75.8%	80.0%	84.6%	82.0%	80.2%
Français	13.8%	9.7%	10.1%	10.8%	9.9%	15.9%	9.4%	9.4%	12.3%	12.6%	24.2%	20.0%	9.0%	9.0%	9.9%
Italien	10.2%	10.3%	10.6%	10.4%	10.0%	6.0%	6.6%	5.8%	5.7%	5.3%					
Romanche	1.1%	1.1%	1.1%	1.0%	1.0%	2.0%	2.2%	1.9%	1.9%	1.8%			6.4%	9.0%	9.9%
<b>OFT</b>															
Allemand	74.0%	74.4%	74.2%	74.5%	74.3%	71.7%	71.8%	71.5%	72.4%	72.6%	75.0%	76.5%	77.8%	77.8%	77.8%
Français	22.3%	22.5%	22.0%	21.8%	21.7%	24.5%	24.8%	24.2%	23.5%	23.1%	25.0%	23.5%	22.2%	22.2%	22.2%
Italien	2.5%	2.0%	2.7%	2.6%	3.0%	2.3%	2.1%	3.0%	2.9%	3.1%					
Romanche	1.2%	1.0%	1.0%	1.0%	1.0%	1.5%	1.3%	1.3%	1.2%	1.2%					
<b>OFAC</b>															
Allemand	85.4%	84.2%	83.2%	82.8%	82.7%	84.0%	83.6%	82.0%	81.1%	81.8%	72.2%	83.3%	83.1%	79.3%	86.4%
Français	11.4%	12.5%	13.3%	13.6%	14.1%	12.0%	12.8%	14.0%	14.8%	14.7%	16.7%	16.7%	16.9%	20.7%	13.6%
Italien	2.8%	2.6%	2.9%	3.1%	2.9%	3.7%	3.1%	3.4%	3.7%	3.4%	11.1%				
Romanche	0.5%	0.6%	0.6%	0.5%	0.3%	0.2%	0.6%	0.6%	0.4%						

Département / Office	CS 01–38					CS 24–38					CS 30–38				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
<b>OFEN</b>															
Allemand	80.8%	79.9%	78.7%	77.7%	76.2%	77.9%	77.2%	74.4%	72.9%	71.5%	83.3%	83.3%	82.9%	83.3%	83.3%
Français	15.0%	15.7%	17.3%	18.0%	19.0%	17.0%	17.0%	20.1%	21.1%	22.1%	16.7%	16.7%	17.1%	16.7%	16.7%
Italien	3.8%	4.0%	3.6%	4.0%	4.5%	4.6%	5.3%	5.0%	5.5%	6.0%					
Romanche	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.3%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%					
<b>OFROU</b>															
Allemand	72.2%	72.7%	72.3%	70.9%	70.2%	72.1%	71.9%	71.4%	69.3%	69.7%	63.6%	62.8%	60.2%	51.2%	61.0%
Français	17.7%	17.7%	18.0%	18.8%	18.9%	19.6%	19.5%	19.9%	20.8%	20.1%	18.2%	17.4%	18.6%	20.9%	11.0%
Italien	10.1%	9.6%	9.8%	10.3%	11.0%	8.4%	8.5%	8.7%	9.9%	10.3%	18.2%	19.8%	21.2%	27.9%	28.1%
Romanche															
<b>OFCOM</b>															
Allemand	63.8%	62.5%	61.7%	62.5%	62.0%	65.1%	63.6%	63.1%	63.4%	63.0%	70.6%	66.7%	61.9%	63.8%	50.0%
Français	31.0%	31.9%	33.0%	32.0%	32.6%	31.3%	32.4%	33.5%	33.0%	33.1%	17.6%	16.7%	19.0%	18.8%	33.3%
Italien	5.0%	5.2%	4.9%	5.1%	5.1%	3.2%	3.3%	2.7%	2.9%	3.2%					
Romanche	0.2%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%	11.8%	16.7%	19.0%	17.4%	16.7%
<b>OFEV</b>															
Allemand	78.0%	77.9%	76.5%	76.4%	76.2%	76.6%	76.7%	75.7%	75.6%	76.1%	87.7%	86.8%	93.2%	93.4%	93.8%
Français	17.4%	17.4%	18.5%	18.7%	18.9%	19.2%	19.1%	20.1%	20.2%	19.7%	12.3%	13.2%	6.8%	6.6%	6.2%
Italien	4.2%	4.4%	4.7%	4.6%	4.7%	3.8%	3.7%	4.0%	4.0%	4.0%					
Romanche	0.4%	0.3%	0.3%	0.3%	0.2%	0.5%	0.4%	0.2%	0.2%	0.2%					
<b>ARE</b>															
Allemand	72.5%	72.1%	73.9%	75.3%	74.7%	70.0%	70.5%	71.6%	72.6%	71.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	17.5%	18.3%	16.4%	15.5%	15.9%	18.7%	18.7%	17.8%	17.5%	18.6%					
Italien	6.5%	6.0%	6.9%	6.8%	6.0%	8.2%	7.7%	8.6%	8.3%	7.6%					
Romanche	3.6%	3.6%	2.8%	2.4%	3.4%	3.1%	3.1%	2.1%	1.5%	2.8%					
<b>SESE</b>															
Allemand	79.2%	79.5%	78.8%	76.4%	76.5%	82.5%	82.9%	83.3%	84.6%	84.6%					
Français	20.8%	20.5%	21.2%	21.2%	17.6%	17.5%	17.1%	16.7%	12.2%	7.7%					
Italien				2.5%	5.9%				3.2%	7.7%					
Romanche															
<b>RegInfra</b>															
Allemand	80.0%	80.9%	79.0%	80.5%	79.0%	80.6%	82.5%	81.4%	82.8%	79.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Français	14.9%	14.2%	16.3%	14.7%	13.1%	15.1%	13.3%	14.6%	13.2%	12.6%					
Italien	5.0%	5.0%	4.7%	4.8%	8.0%	4.4%	4.2%	4.0%	4.1%	8.1%					
Romanche															
<b>Administration fédérale</b>															
Allemand	70.9%	70.9%	70.4%	70.1%	69.7%	73.5%	73.5%	72.9%	72.6%	72.7%	72.2%	71.6%	70.6%	70.4%	71.1%
Français	22.1%	21.9%	22.4%	22.7%	23.0%	21.2%	20.9%	21.5%	21.7%	21.6%	22.7%	22.6%	23.1%	23.0%	22.4%
Italien	6.6%	6.6%	6.6%	6.7%	6.9%	4.9%	5.1%	5.1%	5.2%	5.2%	4.1%	4.4%	4.7%	5.1%	5.4%
Romanche	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	1.1%	1.4%	1.5%	1.5%	1.2%

## 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 présente dans son rapport des informations relatives au personnel des Services du Parlement.

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

### 1. Salaire brut

Année	2018	2019	2020	2021	2022
Salaire moyen (fr.)	139 130	139 059	140 847	140 129	140 042

### 2. Évaluations du personnel

Échelons d'évaluation	1	2	3	4
Résultats (%)	0,4 (0,4)	2,3 (1,5)	83,8 (85,7)	13,6 (12,5)

### 3. Primes et allocations

Catégorie / paiements <sup>7</sup>	Nombre	Total (fr.)	Moyenne (fr.)
Prime de prestations	59 (45)	174 226 (150 364)	2953 (3341)
Prime de fonction	24 (22)	38 758 (37 699)	1615 (1714)

### 4. Âge

Année	2018	2019	2020	2021	2022
Âge moyen	46,3	46,2	46,7	46,8	46,7

### 5. Répartition selon le sexe

Année	2018	2019	2020	2021	2022	Valeurs cibles pour l'AF (en %)
Femmes en %	54,5	53,6	53,9	54,7	54,9	46,0–50,0
Hommes en %	45,5	46,4	46,1	45,3	45,1	50,0–54,0

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

Proportion de femmes / année	2018	2019	2020	2021	2022	Valeurs cibles pour l'AF (en %)
Cl. 24 à 29 en %	42,1	43,5	43,9	47,6	47,4	36,0–43,0
Cl. 30 à 38 en %	27,5	30,8	30,8	30,0	29,8	27,0–32,0

## 6. Répartition des communautés linguistiques

Année	2018	2019	2020	2021	2022	Valeurs cibles pour l'AF (en %)
Allemand en %	71,1	71,5	70,6	70,5	69,9	68,5–70,5
Français en %	24,7	24,4	25,6	25,9	26,2	21,5–23,5
Italien en %	3,5	3,3	3,0	2,9	3,2	6,5–8,5
Romanche en %	0,7	0,8	0,7	0,7	0,7	0,5–1,0

## 7. Temps partiel

Année	2018	2019	2020	2021	2022
Femmes en %	76,6	75,1	74,8	73,0	73,0
Hommes en %	45,3	44,9	46,0	46,2	46,2
Ø pour les deux sexes en %	62,4	61,1	61,6	60,9	60,9

## 8. Apprentis et stagiaires des hautes écoles

Année	2018	2019	2020	2021	2022	Valeurs cibles pour l'AF (en %)
Apprentis en %	2,4	2,2	1,7	1,8	2,3	4,0–5,0
Stagiaires des hautes écoles en %	3,7	4,0	3,4	3,3	3,6	2,0–2,5

## 9. Rotation

Année	2018	2019	2020	2021	2022
Rotation brute en %	10,1	6,5	7,1	7,3	10,4
Rotation nette en %	5,4	3,3	3,5	4,2	4,8

## 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 présente dans son rapport des informations relatives au personnel des tribunaux fédéraux.

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

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

### 1. Salaire brut

Année	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Salaire moyen (fr.)</b>	144 654	146 063	147 477	146 386	147 099

### 2. Évaluations du personnel

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

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

Échelons d'évaluation Tribunal fédéral	<b>C Insuffisant</b>	<b>B Suffisant</b>	<b>A Bien</b>	<b>A+ Très bien</b>
<b>Résultats (%)</b>	1,2 (0,0)	2,6 (4,2)	74,5 (77,1)	21,7 (18,7)

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

Échelons d'évaluation au MPC	<b>1 Insuffisant</b>	<b>2 Bien</b>	<b>3 Excellent</b>
<b>Résultats (%)</b>	0,4 (0,0)	93,5 (92,1)	6,1 (7,9)

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

Échelons d'évaluation dans les autres tribunaux	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Résultats (%)</b>	0,2 (0,2)	6,7 (7,0)	64,2 (63,0)	28,9 (29,8)

### 3. Primes et allocations

Catégorie / paiements <sup>8</sup>	Nombre	Total (fr.)	Moyenne (fr.)
Prime de prestations	279 (289)	574 423 (589 023)	2059 (2038)
Prime de fonction	45 (42)	193 808 (187 708)	4307 (4469)
Allocation spéciales	10 (7)	31 318 (28 627)	3132 (4090)
Allocation liée au marché de l'emploi	3 (3)	13 811 (14 732)	4604 (4911)

### 4. Âge

Année	2018	2019	2020	2021	2022
Âge moyen	44,0	44,1	44,3	44,1	44,2

### 5. Répartition selon le sexe

Année	2018	2019	2020	2021	2022	Valeurs cibles pour l'AF (en %)
Femmes en %	56,8	57,8	58,0	58,2	57,7	46,0–50,0
Hommes en %	43,2	42,2	42,0	41,8	42,3	50,0–54,0

Proportion de femmes / année	2018	2019	2020	2021	2022	Valeurs cibles pour l'AF (en %)
Cl. 24 à 29 en %	51,8	51,8	50,8	50,9	51,1	36,0–43,0
Cl. 30 à 38 en %	32,9	35,3	37,5	39,0	39,6	27,0–32,0

### 6. Répartition des communautés linguistiques

Année	2018	2019	2020	2021	2022	Valeurs cibles pour l'AF (en %)
Allemand en %	60,2	60,0	60,5	58,4	57,1	68,5–70,5
Français en %	30,5	27,8	27,1	28,8	30,4	21,5–23,5
Italien en %	9,1	11,8	11,9	12,2	11,7	6,5–8,5
Romanche en %	0,3	0,4	0,4	0,6	0,7	0,5–1,0

### 7. Temps partiel

Année	2018	2019	2020	2021	2022
Femmes en %	49,4	50,2	51,5	51,8	52,5
Hommes en %	26,3	29,6	30,0	29,1	30,3
Ø pour les deux sexes en %	39,4	41,5	42,5	42,3	43,1

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

## 8. Apprentis et stagiaires des hautes écoles

---

<b>Année</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Valeurs cibles pour l'AF (en %)</b>
<b>Apprentis en %</b>	0,6	0,5	0,7	0,7	0,8	4,0-5,0
<b>Stagiaires des hautes écoles en %</b>	2,5	2,8	2,9	2,8	2,5	2,0-2,5

## 9. Rotation

---

<b>Année</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Rotation brute en %</b>	11,2	9,6	9,3	10,3	12,2
<b>Rotation nette en %</b>	6,1	5,4	6,1	6,8	8,4



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF  
**Office fédéral du personnel OFPER**