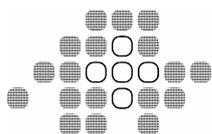


Chiffres clés 2005

relatifs au personnel

Décembre 2005



Eidgenössisches Personalamt EPA
Office fédéral du personnel OFPER
Ufficio federale del personale UFFPER
Uffizi federal da persunal UFFPER

Eigerstrasse 71, 3003 Berne
tél. +41 (0)31 322 62 65
fax +41 (0)31 322 78 05
www.personal.admin.ch

Selon les chiffres clés 2005 relatifs au personnel, il s'avère que la gestion des ressources humaines au sein de l'administration fédérale et que la mise en oeuvre de la nouvelle politique du personnel devant permettre d'atteindre les objectifs fixés dans la loi sur le personnel de la Confédération vont dans le sens souhaité. Trois ans après l'entrée en vigueur de la LPers, la politique du personnel évolue conformément à ce qui avait été prévu.

L'essentiel en bref

- En janvier 2005, l'**administration fédérale** employait **37 553 personnes**. Ce chiffre comprend également le **personnel de nettoyage** de l'administration fédérale et le **personnel local du DFAE**. Pour la **première fois**, l'effectif a **diminué de 0,9 %** (379 personnes) par rapport à l'année précédente. *Pour plus de détails, voir chapitre 1.*
- La **proportion de femmes** travaillant dans l'administration fédérale a continué de s'accroître, pour atteindre **29,2 %**, ce qui correspond à une augmentation de 0,5 point par rapport à l'année précédente. Au niveau des cadres¹, la proportion de femmes a augmenté de 1,6 point, atteignant aujourd'hui 28,3 % contre 29,9 % l'année précédente. *Pour plus de détails, voir chapitre 2.*
- La représentation du **plurilinguisme** au sein de l'administration fédérale se situe dans les objectifs visés sur le plan quantitatif: les différentes communautés linguistiques sont représentées de manière équitable. L'administration fédérale compte **71,5 % de germanophones, 19,7 % de francophones, 6,5 % d'italophones et 0,3 % de collaborateurs** dont la **langue maternelle** est le **romanche**. *Pour plus de détails, voir chapitre 3.*
- La **proportion de personnes travaillant à temps partiel** s'est accrue continuellement - quoique plutôt lentement - ces dernières années. Le pourcentage de collaborateurs employés à temps partiel s'élève aujourd'hui à **22,3 %**, contre 18,8 % l'année passée. Le temps partiel concerne principalement des collaborateurs (notamment des femmes) rangés dans les classes de salaire inférieures. *Pour plus de détails, voir chapitre 5.*
- L'**âge moyen** du personnel fédéral a continué d'augmenter et atteint actuellement **43,2 ans** (femmes: 41,4 ans; hommes: 43,9 ans). Il atteignait encore 42,8 ans l'année précédente (femmes: 40,9 ans; hommes: 43,6 ans). *Pour plus de détails, voir chapitre 6.*
- En 2004, le **taux de fluctuation** s'élevait à **6,0 %**, ce qui est très bas en comparaison de ce que l'on peut observer dans les entreprises privées. Par rapport à l'année précédente, où il atteignait 5,8 %, il a légèrement augmenté. *Pour plus de détails, voir chapitre 7.*
- **Au niveau des cadres** (classes de salaire 24 à 38), **41,2 %** des postes ont été pourvus par des **personnes étrangères à l'administration fédérale**, ce qui représente un important recul par rapport aux 77,1 % de l'année précédente. Pour ce qui est des cadres supérieurs et des cadres du plus haut niveau hiérarchique (classes de salaire 30 à 38), catégories de personnel dans lesquelles 104 postes ont été repourvus, la proportion des personnes provenant de l'extérieur est de 28,8 %, celle des femmes atteignant 11,5 %. *Pour plus de détails, voir chapitre 8.*

¹ A savoir les cadres du plus haut niveau hiérarchique (classes de salaire 34 à 38), les cadres supérieurs (classes de salaire 30 à 33) et les cadres moyens (classes de salaire 24 à 29).

1 Nombre de personnes travaillant au sein de l'administration fédérale, des services du Parlement et des tribunaux fédéraux

Les tableaux, graphiques et chiffres ci-après concernent l'ensemble des **37 553 personnes** qui étaient au service de l'administration fédérale, des services du Parlement et des tribunaux fédéraux en **janvier 2005**. Ils comprennent également les données relatives au **personnel de nettoyage** de l'ensemble de l'administration fédérale (942 personnes) et au **personnel local du DFAE** (formé de 1 238 personnes qui ne sont pas soumises à la LPers mais au droit appliqué dans le pays où elles ont été engagées).

Les données concernant le personnel de la **Régie fédérale des alcools** et du **domaine des EPF** n'ont pas été prises en compte dans les calculs, ces deux secteurs étant autonomes sur le plan comptable. Les données relatives aux **apprentis** (au nombre de 830 en 2005) **n'ont pas** non plus **été prises en considération** car, étant donné leur statut de personnes en formation, ces derniers ne se voient pas attribuer de classe de salaire.

Il s'avère que l'effectif du personnel (à savoir le nombre de **personnes** employées auprès de l'administration fédérale, des services du Parlement et des tribunaux fédéraux) compte **379 personnes de moins** que l'année précédente, ce qui correspond à une diminution de 0,9 %. Ce recul, qui marque un **revirement de tendance** par rapport à l'augmentation des effectifs des années précédentes, est notamment dû à des restructurations internes et à des programmes d'allègement budgétaire.

Nombre de personnes actives au sein de l'administration fédérale (excepté EPF et Régie fédérale des alcools)

1995	32'744
1996	32'275
1997	30'852
1998	31'358
1999	31'384
2000	31'914
2001	32'353
2002	33'791
2003	37'634 ² (35'211 ³)
2004	37'932
2005	37'553

² Ce chiffre englobe pour la première fois le personnel de nettoyage ainsi que le personnel local du DFAE.

³ Chiffre excluant le personnel de nettoyage et le personnel local du DFAE.

2 Egalité des chances entre femmes et hommes

Selon la LPers, les employeurs de la Confédération sont tenus de mettre en œuvre les mesures propres à assurer l'égalité des chances entre femmes et hommes. En vertu des directives émises par le Conseil fédéral le 22 janvier 2003, le personnel féminin doit être représenté équitablement dans les différents domaines d'activité et échelons hiérarchiques de l'administration fédérale.

Pourcentage de femmes dans les classes de salaire 18-38	1991	1996	2000	2002 ⁴	2004	2005
Total	17,0	20,1	23,3	25,4	28,7	29,2
Cadres du plus haut niveau hiérarchique et cadres supérieurs (cl. 30-38)	3,8	5,2	6,5	6,9	8,1	9,2
Cadres moyens (cl. 24-29)	4,4	9,3	12,5	17,7	20,2	20,7
Personnes exerçant des fonctions supérieures de spécialistes (cl. 18-23)	10,5	15,2	19,0	23,6	25,1	25,5

La **proportion de femmes** atteint aujourd'hui **29,2 %**, contre 17 % en 1991. Elle a ainsi augmenté de 12,2 points en quatorze ans. Ce résultat est la conséquence des efforts entrepris en matière de promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes. Les femmes continuent d'être largement sous-représentées au niveau des fonctions dirigeantes. Les chiffres actuels montrent cependant que l'évolution se fait dans la direction souhaitée. L'**augmentation la plus marquée** cette année concerne **les cadres du plus haut niveau hiérarchique et les cadres supérieurs** (cl. 30 à 38). La proportion de femmes y atteint 9,2 % contre 8,1 % en 2004, ce qui représente une augmentation de 1,1 point. Chez les cadres moyens (cl. 24 à 29), la proportion de femmes a augmenté de 0,5 point, passant à 20,7 %. Chez les personnes exerçant des fonctions supérieures de spécialistes (cl. 18-23), elle a augmenté de 0,4 point, passant ainsi à 25,5 %.

Il est donc possible de penser que la proportion de femmes devrait continuer de s'accroître petit à petit. Toutefois, la part des femmes dans l'effectif global tend lentement vers un plafond qui est encore très loin d'une représentation paritaire. A noter que les départements de grande taille tels que le DDPS et le DFF, qui présentent une gamme particulière de professions (armée, douane), influencent notablement le résultat global.

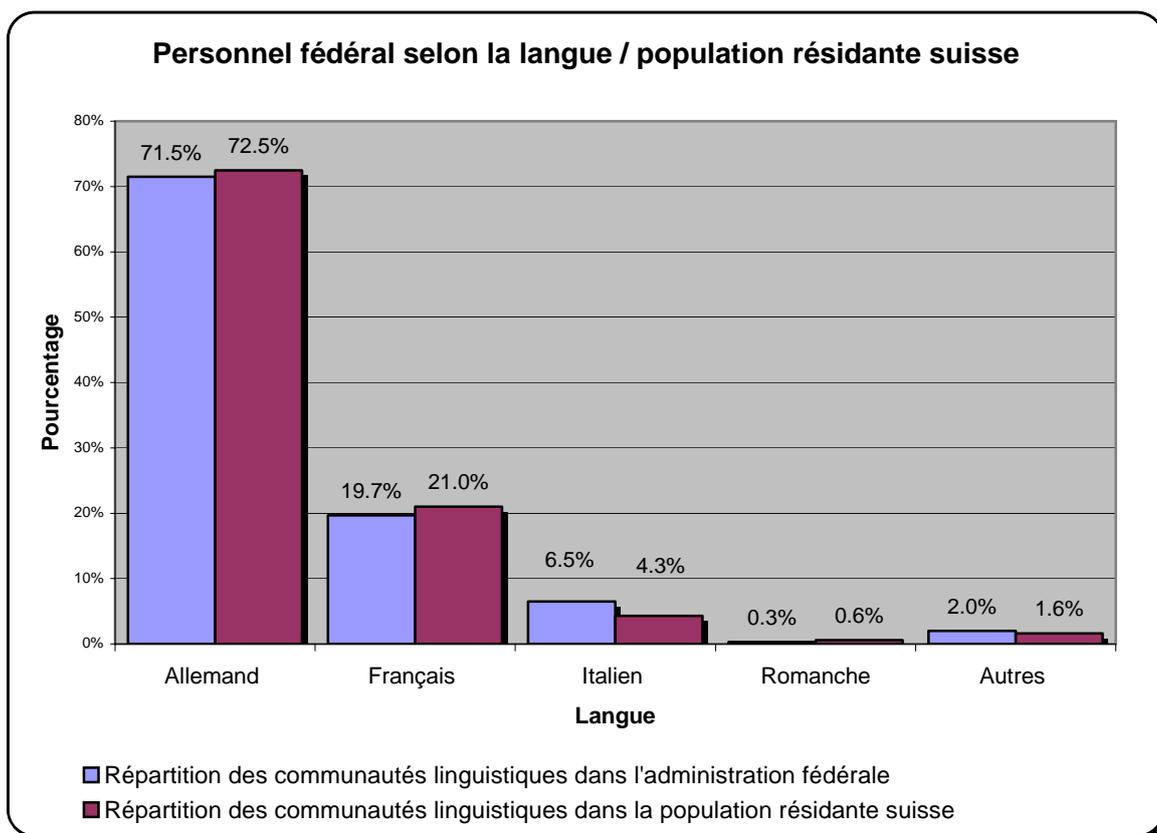
⁴ Suite à la mise en application du nouveau système salarial au 1er janvier 2002, impliquant le passage à la classe unique, les collaborateurs sont rangés dans la position finale de leur fonction.

Il convient de relever également que les incidences des programmes d'allégement budgétaire en cours et notamment les restructurations qu'ils entraînent ne peuvent actuellement pas encore être estimées. Il se pourrait donc que l'évolution notée ces dernières années en ce qui concerne la proportion des femmes soit entravée.

3 Classement du personnel fédéral selon la langue

Selon la LPers, les employeurs de la Confédération sont tenus de mettre en œuvre les mesures propres à assurer la représentation équitable des communautés linguistiques, l'ouverture aux autres communautés linguistiques ainsi que la **promotion du plurilinguisme**. Ainsi, selon les instructions concernant le plurilinguisme que le Conseil fédéral a adaptées le 22 janvier 2003, il s'agit de viser dans tous les domaines d'activité de l'administration et à tous les niveaux hiérarchiques une représentation des groupes linguistiques analogue à celle qui existe au sein de la population résidente de nationalité suisse. Les résultats du recensement fédéral de la population effectué en 2000 servent de base de comparaison.

Le graphique suivant montre que l'objectif d'une **représentation adéquate des différents groupes linguistiques** au sein de l'administration fédérale est atteint.



La proportion des collaborateurs alémaniques se situe à 71,5 %, soit légèrement au-dessous de la part effective de la population germanophone résidante suisse (72,5 %). Les francophones sont également légèrement sous-représentés avec 19,7 %, une différence de 1,3 point par rapport à la population francophone résidante suisse. Seuls les italophones sont mieux représentés au sein de l'administration fédérale que dans la population suisse, comme c'était déjà le cas les années précédentes. Cette affirmation ne se vérifie cependant pas pour les cadres du plus haut niveau hiérarchique (cl. 30 à 38).

L'évolution du plurilinguisme entre 1991 et 2005 se présente de la manière suivante: la répartition par classes de salaire donne un aperçu des différents niveaux hiérarchiques.

Répartition par langue (en %)	Allemand					
	1991	1996	2000	2002	2004	2005
Total	73,8	72,9	71,5	71,8	71,7	71,5
cl. 30-38	71,2	72,2	71,9	73,3	72,6	72,2
cl. 24-29	75,0	74,3	73,5	72,5	72,2	72,3
cl. 18-23	74,9	74,0	72,7	72,8	73,1	73,3

Répartition par langue (en %)	Français					
	1991	1996	2000	2002	2004	2005
Total	18,6	19,6	20,7	20,4	19,6	19,7
cl. 30-38	22,5	22,0	22,9	22,0	22,6	22,8
cl. 24-29	19,9	20,7	21,6	22,2	22,1	21,7
cl. 18-23	18,9	19,9	21,0	20,3	20,0	19,6

Répartition par langue (en %)	Italien					
	1991	1996	2000	2002	2004	2005
Total	6,3	6,3	6,5	6,7	6,4	6,5
cl. 30-38	5,4	5,1	4,3	4,1	4,0	4,1
cl. 24-29	3,4	3,5	3,8	4,3	4,6	4,7
cl. 18-23	5,1	5,2	5,3	6,0	5,8	5,7

Répartition par langue (en %)	Romanche					
	1991	1996	2000	2002	2004	2005
Total	0,7	0,6	0,5	0,5	0,4	0,3
cl. 30-38	0,5	0,7	0,5	0,6	0,7	0,7
cl. 24-29	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3
cl. 18-23	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2

4 Répartition du personnel fédéral par classes de salaire

Pourcentage du personnel dans les classes de salaire:	1991	1996	2000	2002	2004	2005
30 – 38	1,8	2,4	2,6	2,8	2,6	2,6
24 – 29	11,4	14,2	16,1	21,2	21,2	21,6
18 – 23	21,4	23,7	25,7	26,7	25,0	25,1
12 – 17	30,8	30,6	29,1	31,6	28,8	29,7
1 – 11	31,6	26,4	24,5	17,7	22,4	21,0
Autres ⁵	3,0	2,7	2,9			

Si l'on compare la répartition du personnel fédéral selon la classe de salaire de 2005 avec la répartition de l'année précédente, on constate qu'un petit nombre d'employés est passé des classes de salaire les plus basses (cl. 1-11) à des classes de salaires se rapprochant de la moyenne (cl. 12-17). Aucun autre changement important n'est à relever. La différence de 4,7 points entre les années 2002 et 2004 dans les classes de salaire les plus basses provient du fait que les données relatives au personnel de nettoyage et au personnel local du DFAE n'étaient pas comprises dans les chiffres.

Le tableau ci-dessous présente l'évolution de la **classe de salaire médiane** depuis 1995.

Classe de salaire médiane	Total	Hommes	Femmes
1995	Cl. 15	Cl. 16	Cl. 13
1996	Cl. 15	Cl. 16	Cl. 13
1997	Cl. 15	Cl. 16	Cl. 14
1998	Cl. 16	Cl. 16	Cl. 14
1999	Cl. 16	Cl. 17	Cl. 14
2000	Cl. 16	Cl. 17	Cl. 14
2001	Cl. 16	Cl. 18	Cl. 14
2002	Cl. 18	Cl. 18	Cl. 15
2003	Cl. 18	Cl. 19	Cl. 15
2004	Cl. 18 ⁶	Cl. 19	Cl. 16
2005	Cl. 18	Cl. 19	Cl. 16

Le fait qu'un nombre important d'employés ait atteint des classes de salaire plus hautes en 2002 est certes à mettre en relation avec l'introduction du nouveau système salarial (impliquant le

⁵ Professeurs et assistants des EPF et – jusqu'en 2001 – apprentis.

⁶ Classe de salaire 18: maximum 99 153 francs (échelon d'évaluation A).

passage à la classe unique). Mais il témoigne également d'une augmentation du niveau de qualification du personnel.

En 2004 et 2005, la classe de salaire médiane était plus basse de trois échelons pour les femmes (cl. 16) que pour les hommes (cl. 19). Cela montre que les femmes occupent en général des postes moins bien classés que ceux des hommes. Il convient toutefois de rappeler ici que l'évaluation d'une fonction au sein de l'administration fédérale ne dépend en aucune manière du sexe de la personne qui l'exerce.

En ce qui concerne la répartition des âges au sein des classes de salaire, on constate que par le passé les classes de salaire les plus élevées comptaient principalement des collaborateurs plus âgés, notamment en raison de l'ancien système salarial alors en vigueur au sein de l'administration fédérale. Avec l'introduction du nouveau système salarial en 2002, les choses ont changé, en particulier au niveau des cadres moyens. Depuis le passage à la classe unique, en effet, les collaborateurs sont rangés dès le départ dans la position finale correspondant à leur fonction. C'est la raison pour laquelle on compte un nombre plus important d'employés moins âgés au niveau des cadres moyens et supérieurs. Les deux tableaux suivants comparent la répartition actuelle des âges en pour cent au sein des classes de salaire (état en janvier 2005) avec la répartition que l'on pouvait observer avant que le nouveau système salarial ne soit introduit (2001).

2001	Moins de 20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 +
Total	0,2	11,6	27,6	29,1	28,8	2,7
1-11	1,1	27,1	21,0	22,7	24,8	3,2
12-17	-	12,0	31,6	28,0	26,2	2,2
18-23	-	5,9	36,1	30,3	26,0	1,8
24-29	-	0,3	19,4	38,4	38,4	3,5
30-38	-	0,1	3,4	25,7	61,1	9,7

2005	Moins de 20	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 +
Total	0,1	11,5	26,4	31,0	26,3	4,6
1-11	0,4	17,0	17,8	27,6	32,4	4,8
12-17	0,1	19,3	25,7	28,2	23,7	3,0
18-23	-	7,3	33,0	32,0	24,2	3,4
24-29	-	3,8	28,7	36,0	27,1	4,4
30-38	-	-	4,2	29,4	52,0	14,4

5 Personnel fédéral et travail à temps partiel⁷

	Employés à temps partiel (en %)														
	1991			1996			2000			2004			2005		
	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F
Total	6,3	1,6	29,5	9,8	3,2	36,4	12,8	4,7	39,4	18,8	7,1	47,6	22,3	9,7	52,9
Cl. 30 – 38	1,6	0,7	22,7	2,1	1,8	7,5	2,0	1,5	9,1	2,9	2,3	8,7	3,4	2,4	13,1
Cl. 24 – 29	3,1	2,2	22,0	7,6	4,8	35,2	11,7	7,2	43,3	17,7	10,9	44,5	19,0	11,6	47,2
Cl. 18 – 23	5,0	2,5	26,4	9,5	4,8	36,1	13,4	6,7	42,1	18,5	9,1	46,7	19,3	9,6	47,7
Cl. 12 – 17	4,8	0,9	25,8	9,0	1,8	35,3	13,6	2,9	42,1	16,7	3,9	45,5	16,6	3,9	46,6
Cl. 1 – 11	10,7	1,5	34,5	14,1	2,5	40,4	13,9	3,0	37,9	24,4	5,2	52,7	30,5	5,7	68,0

L'évolution des valeurs sociales et l'individualisation des modes de vie qui en découle ont également des répercussions dans le monde du travail. Ainsi, le nombre de personnes travaillant à **temps partiel** ne cesse d'augmenter au sein de l'administration fédérale et atteint aujourd'hui le **22,3 %** des effectifs. Cette valeur est toutefois inférieure à la moyenne helvétique, puisque plus de 30 % des personnes actives en Suisse sont employées à temps partiel. Le pourcentage des **hommes travaillant à temps partiel (9,7 %)** au sein de la Confédération est beaucoup moins élevé que celui des **femmes (52,9 %)**. La différence entre les sexes en matière de taux d'activité professionnelle s'explique entre autres par l'étroite relation existant entre l'expansion du travail à temps partiel et l'augmentation du taux d'activité des femmes depuis le début des années 90. On constate néanmoins que le nombre d'hommes travaillant à temps partiel n'a cessé lui aussi d'augmenter ces dernières années.

Par rapport à l'année 2004, la proportion de personnes exerçant une activité à temps partiel s'est accrue au total de 3,5 points (2,6 points pour les hommes et 5,3 points pour les femmes). La croissance la plus forte (plus de six points) est à constater dans les classes de salaire inférieures (cl. 1-11). Dans ces classes également l'augmentation est nettement plus grande pour les femmes (15,3 points) que pour les hommes (0,5 point).

En ce qui concerne les cadres supérieurs et du plus haut niveau (cl. 30-38), les femmes demeurent plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. En 2005, elles étaient 12 sur 91 employées à travailler à temps partiel, ce qui représente une proportion de 13,1 %. Les hommes ne sont en revanche que 22 sur un total de 895 personnes (2,4 %) à travailler à temps partiel. En 1991, ils n'étaient que quatre sur 629 (0,7 %).

Le travail à temps partiel au sein de l'administration fédérale étant attrayant, de plus en plus d'employés font usage de cette possibilité. Voilà qui vient souligner la volonté de la Confédération en tant qu'employeur d'atteindre un ajustement optimal et équilibré entre les besoins des services et ceux des collaborateurs. Un assouplissement plus important de la politique en matière de temps de travail répond à un véritable besoin, notamment pour les

⁷ On entend par temps partiel tous les degrés d'occupation inférieurs à 100 %.

cadres. Il contribue non seulement à accroître l'attrait des conditions de travail, mais également à augmenter la productivité.

L'augmentation globale de la proportion de personnes employées à temps partiel évoquée ci-avant apparaît également dans la classification par tranches d'âge et se confirme dans tous les groupes d'âge.

	Total des personnes employées à temps partiel (en %)		Hommes		Femmes	
	2002	2005	2002	2005	2002	2005
Moins de 20 ans	18,2	30,4	16,6	22,2	20,0	35,7
20 - 29 ans	13,2	14,8	7,3	8,15	25,1	28,4
30 - 39 ans	21,1	26,5	8,6	11,3	47,0	51,5
40 - 49 ans	16,7	24,2	6,4	9,8	52,2	60,5
50 - 59 ans	13,1	19,8	4,1	7,2	51,0	58,1
60 ans et plus	17,0	30,8	8,5	20,9	55,9	67,8

6 Classement du personnel fédéral en fonction de l'âge

Pourcentage d'employés en fonction des différentes tranches d'âge:															
Age	1991			1996			2000			2004			2005		
	Total	H	F												
- 20	2,9	2,9	3,0	1,8	1,9	1,6	1,4	1,2	1,9	0,2	0,1	0,4	0,1	0,1	0,3
20 - 29	14,7	12,1	27,5	11,1	8,5	21,7	10,7	8,7	17,1	12,8	12,0	14,8	11,6	10,9	13,0
30 - 39	24,4	24,4	24,4	27,0	26,0	31,1	26,9	24,7	34,1	27,0	24,4	33,2	26,4	23,7	32,9
40 - 49	30,4	31,1	26,8	28,1	29,1	24,0	28,2	29,5	23,7	29,7	30,7	27,5	31,0	31,8	29,0
50 - 59	21,4	22,6	15,6	26,4	28,3	19,0	28,7	31,2	20,8	25,8	27,8	20,7	26,3	28,4	21,4
60 +	6,3	7,0	2,7	5,6	6,3	2,6	4,2	4,7	2,4	4,5	5,0	3,4	4,6	5,1	3,4

Ø	41,7	42,5	37,9	42,8	43,7	38,5	43,0	44,0	39,6	42,8	43,6	40,9	43,2	43,9	41,4
---	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

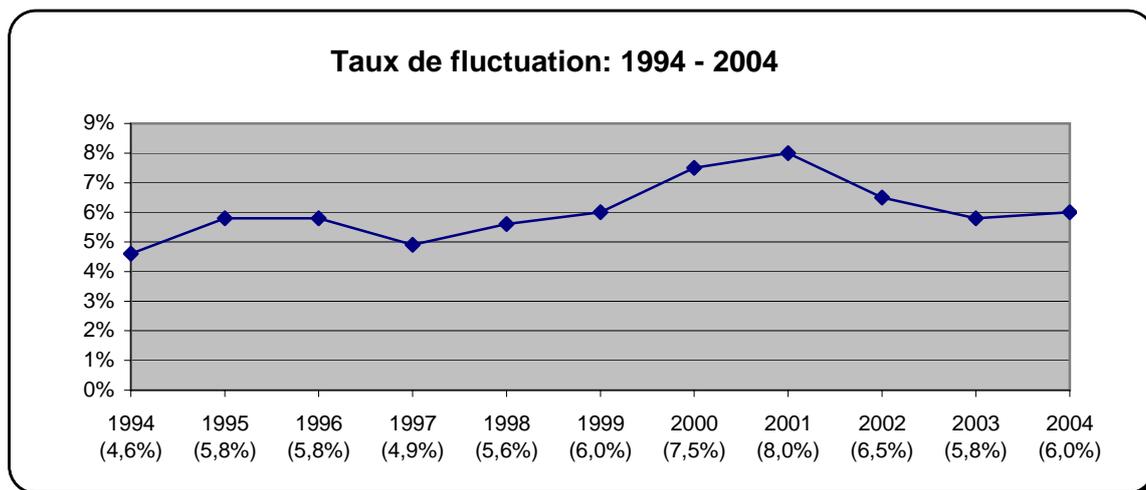
La moyenne d'âge du personnel fédéral, restée stable durant la deuxième moitié des années 90, atteignait 43 ans en l'an 2000. Dans le courant de l'année dernière, la moyenne d'âge a augmenté de 0,5 an atteignant ainsi les 43,2 ans (hommes 43,9 ans; femmes 41,4 ans).

Une représentation équilibrée de toutes les tranches d'âge au sein du personnel est tout aussi importante pour l'employeur que l'équilibre entre femmes et hommes. Alors que le personnel plus âgé fait valoir une plus grande expérience du travail et de la vie, les jeunes employés ont à offrir un savoir fraîchement acquis et maîtrisent les dernières méthodes de travail ainsi que les nouvelles technologies. Actuellement, les différentes tranches d'âge sont représentées de façon équilibrée au sein de l'administration fédérale.

Une attention toute particulière doit être accordée à l'évolution démographique du personnel fédéral, afin que l'administration fédérale puisse disposer en tout temps des ressources nécessaires à l'exécution des tâches qui lui incombent. Dans ce contexte, la proportion des employés de **moins de 40 ans** joue un rôle important. Ils constituent en effet le réservoir de main d'œuvre nécessaire à la planification à long terme. Leur nombre atteint aujourd'hui les **38,1 %** des employés et fluctue depuis l'an 2000 entre 38 % et 40,3 %. Cette valeur est toutefois nettement plus basse que la proportion des personnes de moins de 40 ans actives en Suisse (47,5 % en 2005).

7 Départs en 2004

En 2004, **2'336 personnes** ont quitté la Confédération contre 2'162 l'année précédente, ce qui correspond à un **taux de fluctuation** de **6,0 %**. Celui-ci atteignait les 5,8 % l'année précédente; il a donc augmenté de 0,2 point.



Départs	Taux de fluctuation (en %) ⁸	Départs volontaires (en %) ⁹	Départs naturels (en %) ¹⁰	Départs forcés (en %) ¹¹
1994	4,6	42	56	2
1995	5,8	49	49	2
1996	5,8	41	55	4
1997	4,9	44	54	2
1998	5,6	50	48	2
1999	6,0	57	42	1
2000	7,5	47	52	1
2001	8,0	67	31	2
2002	6,5	63	33	4
2003	5,8	53	43	4
2004	6,0	53	43	4

L'administration fédérale distingue trois sortes principales de départs:

- les **départs volontaires** qui comprennent un changement d'emploi, le passage à une activité d'indépendant et la cessation de l'activité professionnelle;
- les **départs naturels** qui regroupent les différents groupes de mise à la retraite (retraite pour raison d'âge, à la carte, pour raison de santé ou anticipée) et les décès;
- les **départs forcés**, qui correspondent à des résiliations du contrat de travail par l'employeur (licenciements).

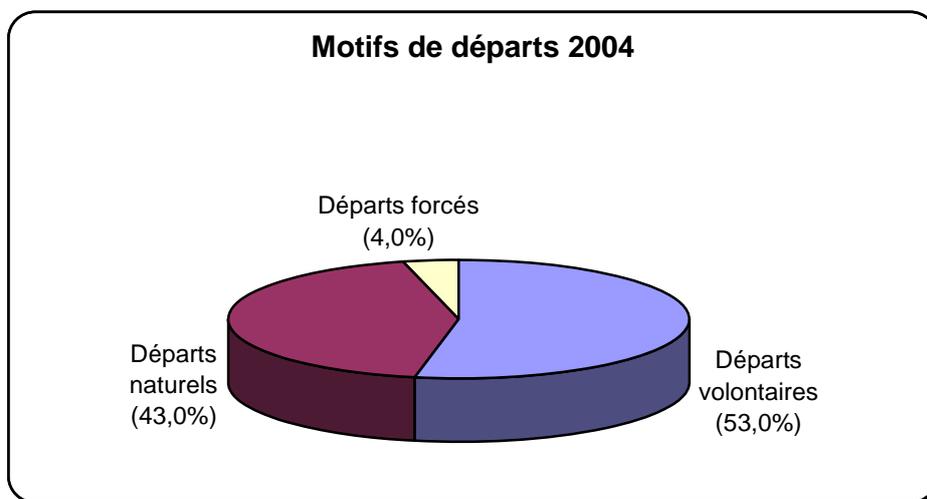
Aucun changement n'est survenu dans ces trois groupes par rapport à l'année dernière.

⁸ Départs volontaires, naturels et forcés

⁹ Départs: changement d'emploi, passage à une activité d'indépendant et cessation de l'activité professionnelle

¹⁰ Départs à la retraite ordinaire et retraite à la carte, décès

¹¹ Licenciements

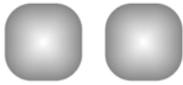


En **2004**, **1'177 personnes** ont **quitté volontairement** la Confédération, ce qui équivaut aux 53 % de l'ensemble des départs enregistrés. De ces personnes, 417 ont choisi de travailler dans le secteur privé, 91 dans des administrations publiques et 14 dans des entreprises proches de la Confédération, 23 sont devenues indépendantes, 83 ont renoncé à exercer une activité professionnelle et 41 ont invoqué un départ à l'étranger. 508 personnes n'ont pas donné d'indication quant à la suite de leur carrière professionnelle. Nous supposons qu'elles ont été engagées auprès d'un autre employeur et les comptons au nombre des personnes ayant changé d'emploi. En 2005, 40 départs volontaires de plus qu'en 2004 (1'137) ont eu lieu, ce qui équivaut à une augmentation de 3,5 %.

Les mises à la retraite représentent 43 % de tous les départs. Les **914** personnes concernées peuvent être regroupées dans quatre catégories différentes: **347** collaborateurs (contre 371 l'année précédente) ont pris une **retraite anticipée** (plan social dans le cadre de restructurations, application d'autres bases légales pour des catégories de personnel particulières telles que les instructeurs du DDPS ou les gardes frontières), **398** collaborateurs (contre 245 l'année précédente) ont choisi la possibilité de prendre une **retraite à la carte** à partir de 60 ans, **133** (contre 174 l'année précédente) ont cessé leur activité professionnelle **pour raison d'âge**, **36** personnes (contre 104 l'année précédente) ont été mises à la retraite **pour raison de santé**. Abstraction faite des mises à la retraite pour raison de santé, la moyenne d'âge des personnes ayant pris leur retraite est de 60,9 ans. S'ajoutent à ces départs naturels les **45 personnes qui sont décédées** durant l'année.

Un total de **89 résiliations du contrat de travail par l'employeur** (en raison de manquements relatifs aux prestations ou au comportement, d'aptitudes insuffisantes, d'une violation des obligations contractuelles ou pour d'autres motifs) viennent compléter le tableau des départs de l'administration fédérale.

Aucune information ne peut être donnée au sujet des aspects qualitatifs déterminants relatifs aux résiliations volontaires des rapports de travail en 2004. Aucune enquête externe n'a été menée cette année et, en raison d'un changement de système, les données correspondantes ne pourront être disponibles à l'interne que l'année prochaine.



Le faible taux de fluctuation enregistré ces dernières années implique que le savoir-faire nécessaire à la maîtrise de tâches nouvelles en constante évolution ne peut être acquis que dans une faible mesure sur le marché du travail. Cette constatation montre combien les mesures de promotion de la relève des cadres ainsi que de recrutement et de développement des ressources humaines sont importantes pour permettre à la fonction publique de poursuivre les mutations requises et de faire face aux nouvelles tâches qui l'attendent.

8 Recrutement des cadres

Recrutement des cadres	Postes de cadres nouvellement pourvus	Dont pourcentage de recrutements externes	Dont pourcentage de recrutements internes	Dont pourcentage de femmes	Dont pourcentage de franco-phones	Dont pourcentage d'italo-phones
1994	498	22,1	77,9	17,3	21,1	3,0
1995	615	21,0	79,0	15,3	21,8	4,4
1996	673	23,6	76,4	14,7	19,9	4,5
1997	633	37,0	63,0	14,5	17,4	3,9
1998	585	29,7	70,3	16,2	20,3	5,1
1999	664	27,0	73,0	18,4	19,0	4,1
2000	1099	26,8	73,2	16,6	22,0	3,5
2001	L'évaluation n'a pas pu être effectuée en 2001, suite au passage à un nouveau système informatique.					
2002	930	77,3	22,7	28,0	22,5	2,9
2003	817	77,1	22,9	33,5	21,5	3,8
2004	1045	41,2	58,8	22,4	18,9	4,3

De 1994 à 2000, le taux de recrutement interne des cadres a oscillé entre 70 et 80 %, exception faite de l'année 1997 où il se situait à 63 %. En 2002, sur un total de 930 postes de cadres devant être repourvus, seuls 211 ont pu l'être par le biais du recrutement interne, ce qui correspond à moins de 23 %. En 2003, la proportion des postes de cadres attribués à des personnes provenant de secteurs externes à l'administration fédérale a donc pratiquement triplé par rapport aux années précédentes. Cela peut paraître surprenant, mais il y a lieu de relativiser les chiffres. En effet, les changements survenus dans le système salarial, en particulier le **passage à la classe unique**, ont fortement influencé ce résultat, les collaborateurs étant dès lors rangés dès le début dans la position finale de leur fonction. Par le passé, ils étaient engagés dans une classe de salaire inférieure et leur avancement était lié aux années de service. Bien que ces personnes (p. ex. diplômés d'une haute école) aient occupé de facto une position de cadre déjà au moment de leur entrée en fonction, elles ne figuraient pas dans les données relatives aux cadres, ce qui explique en grande partie le **renversement des tendances en 2002**.

En 2004, on observe à nouveau une inversion. Moins de la moitié des postes de cadres ont été repourvus par voie de recrutement externe (**41,2 %**). Au niveau des cadres les plus haut placés (cl. 34-38), les onze postes à repourvoir ont été attribués à des hommes, dont huit par voie de recrutement interne. Au niveau des cadres supérieurs (cl. 30-33), 81 postes étaient à repourvoir; 24 d'entre eux ont été attribués par voie de recrutement externe et douze à des femmes. A l'avenir, il s'agit d'observer si une nouvelle tendance s'installe dans le sillon de l'évolution survenue en 2004, ou si cette dernière ne représente qu'une exception.