

Zeitschrift: Rapport de gestion / Chemins de fer fédéraux suisses
Herausgeber: Chemins de fer fédéraux suisses
Band: - (1991)

Artikel: Les Chemins de fer fédéraux : un employeur sûr
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-676313>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 24.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Les Chemins de fer fédéraux: un employeur sûr

En 1991, les CFF ont engagé plus de 3000 nouveaux collaborateurs, et ont ainsi été en mesure de regarnir leurs effectifs. Par ailleurs, 1410 personnes ont quitté l'entreprise, soit environ un quart de moins que l'année précédente. Il y avait des années que les CFF n'avaient plus enregistré un nombre de démissions volontaires aussi faible. Cette évolution est significative de la situation économique actuelle, où un emploi aux CFF devient à nouveau attractif. L'entreprise a ainsi pu engager de bons professionnels. C'est uniquement dans le domaine du recrutement des apprentis qu'il a fallu déployer de considérables efforts pour assurer la relève, comme cela avait déjà été le cas ces dernières années.

La pénurie de personnel persiste dans les professions qui ne peuvent être apprises ou exercées qu'au chemin de fer. Il s'agit avant tout des agents de train, des monteurs de voies et du personnel ouvrier; en revanche, en ce qui concerne le personnel des locomotives, les candidates et candidats qualifiés sont à nouveau en nombre suffisant.

Une information professionnelle systématique et un remaniement des apprentissages des professions ferroviaires devraient permettre d'assurer la relève. A titre d'exemple, citons le nouveau «Profil de la fonction d'agent(e) de train», qui a été conçu en collaboration avec le personnel. Il faut aussi relever que la formation et le perfectionnement professionnels dispensés dans le cadre de l'entreprise suscitent le vif intérêt des autres réseaux ferrés européens.

Des collaborateurs et des collaboratrices bien formés et motivés – ressource la plus précieuse de l'entreprise – jouent un rôle décisif pour l'avenir du chemin de fer. Cela étant, les charges de personnel représentent une part exceptionnellement élevée – actuellement 55% – de l'ensemble des charges. La politique en matière de personnel est devenue un facteur stratégique important pour l'entreprise. Les tâches afférentes à ce domaine ont évolué. Abstraction faite de la qualité requise dans le ressort administratif,

le succès du management et de la coopération est largement déterminé par une planification minutieuse doublée de souplesse dans les dispositions pratiques.

Dans cette perspective, les CFF ont entrepris la réalisation de PERIDAS, vaste système informatisé de fichier du personnel, qui permettra une gestion intégrée de tous les secteurs du personnel, de l'engagement au management, en passant par l'encadrement et la gestion des salaires. PERIDAS est subdivisé en plusieurs projets partiels dont l'introduction progressive est prévue à partir de 1994.

Responsabilité sociale

Dans les limites de leurs obligations sociales, les CFF considèrent qu'ils sont coresponsables de l'état de santé psychique et physique de leurs collaboratrices et collaborateurs. C'est pourquoi ils élaborent actuellement un projet visant non seulement à promouvoir l'indispensable sécurité dans l'exploitation, mais aussi à sensibiliser les collaborateurs à leur propre état de santé.

C'est dans le même sens que va le nouveau modèle concernant les restaurants du personnel, actuellement à l'étude. Dans ce secteur, les CFF dépensent chaque année quelque cinq millions de francs, uniquement pour couvrir le déficit d'exploita-

tion des 34 restaurants du personnel. Le nouveau modèle devrait garantir que ces contributions soient affectées avec discernement. Un accent particulier est mis sur la modernisation des locaux.

Management et coopération

L'aménagement agréable des locaux de repos, de séjour et autres endroits réservés au personnel constitue une des mesures réalisées dans le contexte de «Management et coopération». Ce projet, qui s'étend à l'ensemble de l'entreprise, doit permettre à celle-ci non seulement de s'assurer la collaboration de femmes et d'hommes qualifiés, mais aussi de se les attacher et de promouvoir leur développement.

A cet égard, d'importantes mesures ont été prises en 1991. Il s'agit par exemple de l'adoption de nouvelles lignes directrices pour la conduite du personnel, lesquelles donnent une importance primordiale à l'esprit de coopération entre supérieurs, collaboratrices et collaborateurs. Dans le cadre de ces directives, quelque 800 supérieurs des services extérieurs ont eu l'occasion de participer à un séminaire de deux jours qui leur a permis d'approfondir leurs compétences dans la manière de conduire les entretiens de qualification. En développant systématiquement la promotion des cadres, l'on devrait être à même de discerner suffisamment tôt les agents susceptibles d'occuper de manière optimale des postes à responsabilité.


Finalement, grâce aux mesures prises, le nombre de femmes engagées par les CFF au cours de l'année passée a augmenté de façon réjouissante, soit d'environ 2%.

Formation et motivation du personnel, la plus précieuse ressource de l'entreprise.



**C'est ma copine
qui me l'a dit:
le rail a aussi
besoin de toi.**

ce d'apprentissage aux CFF? Tél. 021/342 20 00.

 CFF

