

Zeitschrift: Rapport de gestion / Chemins de fer fédéraux suisses
Herausgeber: Chemins de fer fédéraux suisses
Band: - (2003)

Rubrik: Personnel

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: 12.12.2025

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

Réel attachement à l'entreprise.

Les collaborateurs et les collaboratrices des CFF sont confrontés à d'immenses défis. L'environnement économique, la concurrence et la pression constante sur les coûts sont à l'origine de restructurations qui se traduisent non seulement par des pertes d'emplois, mais aussi par des créations de postes. Les CFF assistent les personnes concernées par le biais de mesures socialement acceptables et responsables. L'indice de satisfaction du personnel a encore affiché une progression en 2003.

En 2003, les CFF (y compris les filiales) comptaient en moyenne 28 707 employés à plein temps, soit 79 postes de moins qu'en 2002. Les effectifs ne tiennent pas compte des apprentis, administration comprise, intégrés à la communauté de formation indépendante «login» en 2002. Durant l'année écoulée, cette communauté a formé 1148 apprentis (1062 en 2002) pour le compte des CFF. Conscients de leur responsabilité d'entreprise de formation, les CFF ont augmenté leur contingent d'apprentis à 1200 personnes pour les années 2004 à 2006.

De nouveaux postes pour la sécurité. En 2003, les mesures ayant entraîné la suppression de nombreux postes ont été compensées par des projets créateurs d'emplois. A titre d'exemple, si la réorganisation du trafic par wagons isolés et du transport de bagages a entraîné la suppression de 420 postes, le développement de l'accompagnement des trains dans la région de Zurich et l'augmentation des effectifs de la police ferroviaire ont engendré la création de quelque 350 emplois. Par ailleurs, un programme de réduction des coûts au sein des unités centrales va générer la perte de 50 postes.

Le changement considéré comme une chance. Au sein des CFF, les réductions de postes s'opèrent sans licenciements. La Convention collective de travail (CCT) garantit des solutions socialement acceptables et responsables à toute personne ayant perdu son poste. Au cours de l'exercice sous revue, les CFF ont investi environ 19 millions de francs pour aider 213 personnes à se réorienter professionnellement. Les collaborateurs et collaboratrices suivent le programme de qualification en moyenne 372 jours avant de trouver un poste, au sein des CFF ou à l'extérieur. Lancé en 2003, un nouveau programme destiné aux personnes de plus de 58 ans vise à proposer différentes perspectives d'avenir en cas de perte d'emploi.

Indice de satisfaction en hausse. L'indice de satisfaction du personnel des CFF s'est encore amélioré en 2003, totalisant 61 points sur une échelle de 100. Cela correspond à une hausse de deux points par rapport à 2002, preuve que le revirement de tendance observé l'année précédente n'avait rien d'une exception. D'après les résultats du sondage représentatif réalisé pour la quatrième année consécutive, certains éléments tels que l'attachement à l'entreprise, la situation au poste de travail ou l'orientation clientèle sont en progression. L'indice de satisfaction est en hausse dans presque toutes les divisions et unités d'affaires ainsi que les catégories socioprofessionnelles interrogées. Les CFF se sont fixés pour objectif d'améliorer encore le niveau de satisfaction du personnel.

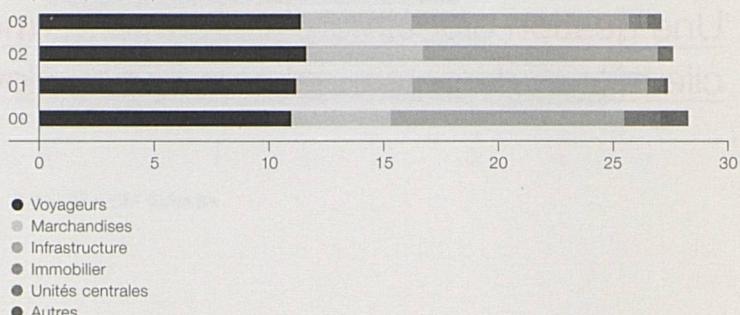
Au cours de l'exercice sous revue, la CCT applicable jusqu'à la fin 2003 a été reconduite pour un an par les CFF et les syndicats du personnel. Cette décision s'explique par les travaux préparatoires, plus longs que prévu, en vue de la refonte de la Convention, et notamment par l'introduction d'un nouveau système de rémunération. Les négociations relatives à la nouvelle mouture de la CCT ont commencé.

Management professionnel de la santé. Comme les autres entreprises, les CFF enregistrent une augmentation des maladies physiques et psychiques. Les mesures actuelles visant la protection de la santé et la sécurité au travail doivent être intensifiées. C'est la raison pour laquelle les CFF ont commencé à mettre en place en 2003 leur propre système de management professionnel de la santé. L'objectif est d'éviter les absences prolongées et de préserver dans l'ensemble la santé des collaborateurs et des collaboratrices de pair avec les spécialistes des ressources humaines et de la santé, les cadres et les représentants du personnel.

Personnel.

Effectifs¹ par unité d'affaires

Emplois à plein temps en milliers

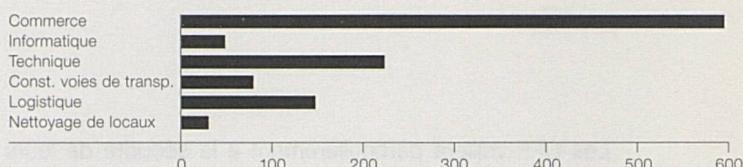


¹ SA CFF et CFF Cargo SA

Apprentis par catégorie socioprofessionnelle.

(y compris adultes en apprentissage)

Etat au 31.12.2003



Encouragement du travail à temps partiel. Les nouveaux modes de travail sont en vogue depuis plusieurs années. Aux CFF, un emploi sur dix est actuellement un emploi à temps partiel. On note en particulier une augmentation du nombre d'hommes ayant choisi ce modèle de travail, la proportion étant passée de 4,9 à 5,9 pour cent. Chez les femmes, près d'une collaboratrice sur deux est concernée. La proportion des femmes a continué d'augmenter, atteignant 12,2 pour cent fin 2003 (calcul d'après le nombre de personnes). Les CFF ambitionnent un effectif féminin de 13 pour cent à l'horizon 2006.

L'exercice 2003 a également été marqué par la parution de la deuxième édition du Rapport sur le personnel et la politique sociale, qui dresse le bilan de la politique des CFF en matière de personnel pour les années 2001 et 2002. Abordant les thèmes du changement, de la modernisation, de la carrière et des contraintes professionnelles, ce rapport fournit également de nombreuses données sur les effectifs du personnel des CFF. Le Rapport sur le personnel et la politique sociale 2001/2002 peut être commandé ou consulté sous www.cff.ch.