

**Zeitschrift:** Rapport de gestion / Chemins de fer fédéraux suisses  
**Herausgeber:** Chemins de fer fédéraux suisses  
**Band:** - (1988)  
  
**Rubrik:** Personnel

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 18.03.2025

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

# Personnel

Pour 1988, l'effectif budgétisé était de 37 944 personnes, dont 2649 en formation. Dans la moyenne annuelle, les CFF ont employé 37 372 agents, ce qui équivaut à un déficit de 572 unités. Le nombre des postes non occupés varie fortement selon les catégories de personnel et les régions. Outre le manque généralisé d'informaticiens et d'électroniciens qualifiés, la pénurie sur le marché du travail entraîne des problèmes surtout dans les secteurs du personnel de bureau dans les gares, du personnel des trains et des locomotives, ainsi que du personnel de construction et d'entretien. La situation est particulièrement tendue dans les agglomérations importantes, notamment à Zurich.

En 1988, l'on constate 3016 agents recrutés pour 2876 démissions. Par rapport à l'année précédente (entre parenthèses: par rapport à 1985), les démissions ont augmenté de 17% (85%) dans l'ensemble et de 20% (90%) dans les grandes villes.

<i>Personnel par secteurs</i>	1987	%	1988	%
Production	24 987	67,1	25 077	67,1
– Services des gares	16 853	45,3	17 023	45,6
– Agents de train	3 025	8,1	2 884	7,7
– Personnel des locomotives	4 778	12,8	4 858	13,0
– Autres catégories	331	0,9	312	0,8
Construction et entretien	8 450	22,7	8 398	22,5
– Installations	4 320	11,6	4 271	11,5
– Véhicules ferroviaires et bateaux	4 130	11,1	4 127	11,0
Mise à disposition de matériel et d'énergie	263	0,7	252	0,7
Services centraux	3 193	8,6	3 305	8,8
Autre personnel	317	0,9	340	0,9
Total, en moyenne annuelle	37 210	100,0	37 372	100,0
dont agents en formation	2 162	5,8	2 488	6,7

La persistance de l'évolution conjoncturelle favorable, l'assèchement du marché du travail et la forte augmentation des départs – due notamment à la structure des âges – nécessitent des efforts particuliers dans le recrutement du personnel. Par des mesures concertées, les CFF ont pu occuper 1209 places d'apprentissage, malgré les effets du recul du nombre de naissances. Afin de parer à la pénurie de personnel dans tous les secteurs, la direction générale a pris des mesures spéciales en faveur du recrutement. Parmi celles-ci, l'on compte notamment l'engagement poursuivi d'agents pour assurer la relève dans les professions spécifiques des CFF, des mesures particulières pour le recrutement de femmes, ainsi que l'application accrue de formes souples de travail, surtout du travail à temps partiel. Sont en outre prévues la création d'un programme de préparation et d'instruction des personnes qui reprennent leur activité professionnelle et de celles qui changent de profession, la simplification des méthodes d'engagement, ainsi que l'introduction d'un système informatisé de fichier du personnel, PERIDAS, destiné à optimiser la gestion et la planification du personnel et des postes.

Les professions universitaires souffrent également de la pénurie d'agents. C'est pourquoi l'information professionnelle s'adresse particulièrement aussi aux diplômés d'universités, d'écoles polytechniques et d'écoles techniques supérieures. De plus, par une nouvelle présentation des images professionnelles, elle veut tenir compte des exigences modifiées. Sur le marché du travail, les CFF tiennent à se présenter comme un employeur attractif, dynamique et compétitif.

La révision de l'ordonnance en la matière prévoit, à compter du 1er janvier 1989, une nouvelle classification des fonctions de l'ensemble du personnel de la Confédération. Selon le cadre financier fixé par le Conseil fédéral et approuvé par le Parlement, les améliorations spécifiques correspondront, une fois l'opération terminée, à une augmentation des traitements de 3%. L'exécution échelonnée durera du 1er janvier 1989 au 1er janvier 1991.

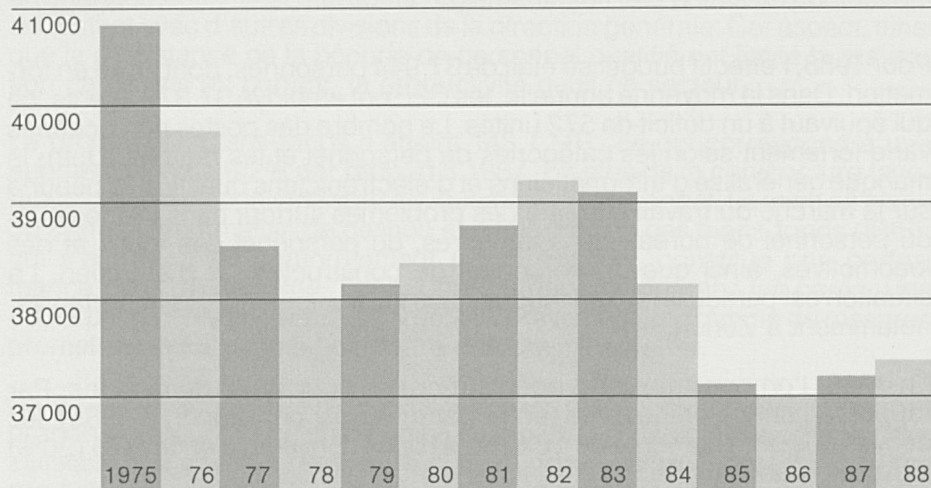
## Effectif du personnel

## Recrutement

## Conditions d'engagement

## Evolution de l'effectif du personnel

Collaborateurs (moyennes annuelles)



Pour tenir compte de l'évolution du renchérissement, les traitements et les pensions ont été relevés de 2% à partir du 1er janvier 1989. Ainsi, l'indice des prix à la consommation est compensé jusqu'à 111,1 points.

La dernière augmentation réelle générale des traitements du personnel de la Confédération a eu lieu le 1er janvier 1982, celle des cadres supérieurs (3e classe et plus) date même du 1er janvier 1973. Comparé aux salaires moyens de l'économie privée, le retard s'élevait à quelque 4,5% à fin 1987. Entre-temps, il s'est encore agrandi. L'accroissement des difficultés de recrutement et la perte de compétitivité sur le marché du travail en sont une répercussion directe. Les mesures décidées par le Parlement et le Conseil fédéral dans le secteur des traitements et des indemnités (2% d'augmentation réelle des traitements, nouvelle classification des fonctions), appliquées à compter du 1er janvier 1989, contribueront à relever l'attractivité de l'employeur CFF et à garder le personnel au service de l'entreprise. Les CFF se promettent une amélioration de leur situation sur le marché du travail, ainsi qu'une stabilisation ou même une diminution du nombre d'agents qui les quittent pour d'autres emplois. Les mesures particulières appliquées à Genève et Zurich complètent les améliorations d'ordre général.

A la fin de la période administrative 1985-1988, les rapports de service de trois agents n'ont pas été renouvelés en raison d'un comportement qui ne donnait pas satisfaction, ou de prestations insuffisantes. Deux des agents touchés continuent de travailler en qualité d'employés. Neuf autres agents ont été réélus avec réserve.

- Formation** Le programme de formation des cadres a porté sur 30 séminaires pour la formation de base et 44 pour le perfectionnement. L'offre comportait également des séminaires pour les maîtres professionnels et les maîtres d'apprentissage, des cours pour les agents des services de personnel, des séminaires d'introduction pour les nouveaux cadres supérieurs et moyens, ainsi que des réunions didactiques sur les méthodes de travail, le management des projets, la conduite de négociations, les entretiens de recrutement, l'utilisation de l'ordinateur et l'amélioration de l'usage du téléphone.

---

*En prise directe sur la réalité. Seule un enseignement réaliste permet de former des collaborateurs réagissant correctement dans une situation délicate. Un train d'instruction permet de confronter les futures contrôleuses et les futurs contrôleurs aux situations les plus diverses pouvant se présenter dans l'exploitation ferroviaire.*



La formation professionnelle a été marquée par des cours de préparation à l'application de l'informatique dans le travail quotidien. Au service des travaux, l'accent a porté sur une formation rationnelle et efficace du personnel extérieur. Un premier contingent de mécaniciens de locomotives a achevé avec succès son instruction basée sur des nouveaux plans d'apprentissage, qui prévoient une formation plus intensive et plus courte.

Les idées-forces et les infrastructures de la formation des années 90 sont en préparation en vue des modifications attendues dans les méthodes de travail et de l'apparition de nouvelles techniques.

#### **Assurances du personnel et service social**

L'introduction de la retraite à la carte a constitué l'événement principal de l'année 1988. Comme prévu, un tiers environ des ayants droit – parmi eux des agents de toutes les classes de traitement – ont fait usage de la possibilité de partir en retraite avant 65 ans; pour 1989, il faut s'attendre à une augmentation de ce taux.

Pour ce qui concerne la caisse-maladie, les coûts continuent d'augmenter outre mesure; cette évolution a entraîné un déficit de l'exercice qui a nécessité, malgré une structure favorable des âges, un relèvement des cotisations de 30% en moyenne à partir du 1er janvier 1989.

Les restaurants sans alcool pour le personnel ont réalisé un chiffre d'affaires de 14,7 MFr. Cela représente une moyenne de 17 000 repas ou consommations par jour. La fréquentation accrue de ces établissements a permis d'obtenir un résultat d'exploitation nettement meilleur que prévu.

Dans le but de créer des appartements bon marché pour le personnel, une nouvelle étape de 69 logements réservés au personnel des CFF et des PTT a été approuvée à Spreitenbach, dans le contexte du plan d'aménagement existant. Le début des travaux est prévu pour 1989. Dans l'ensemble, quelque 13 000 collaborateurs habitent des logements appartenant à l'entreprise ou dans lesquels elle a une participation financière.

#### **Service médical, prévention**

L'absence moyenne pour cause de maladie ou d'accident a été de 16,84 jours (1987: 17,38 jours). Cela représente, proportionnellement au temps réglementaire, une indisponibilité moyenne de 4,61% (1987: 4,76%). Le service médical a procédé à 2885 visites d'admission et à l'examen périodique de l'état de santé de 1267 mécaniciens de locomotives des CFF et de 155 des chemins de fer privés.

Avec la collaboration de la section de la prévention des accidents, la division des travaux de la direction générale a développé un avertisseur sonore portatif, qui peut également être utilisé sur les machines de chantier. Il est dérivé de l'avertisseur sonore collectif selon le cahier des charges de l'Office de Recherches et d'Essais de l'Union Internationale des Chemins de fer.

A la demande du service médical, divers types de locomotives ont fait l'objet de mesures des nuisances phoniques.

Les cours d'instruction visant à sensibiliser l'ensemble du personnel des lignes de contact aux dangers du courant électrique se sont terminés.