

Zeitschrift: Rapport de gestion / Chemins de fer fédéraux suisses
Herausgeber: Chemins de fer fédéraux suisses
Band: - (1994)

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: 30.06.2025

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

Le train de la communication...
Le guichet téléphonique est ouvert partout. Vidéotex affiche l'horaire et le Télétex vous donne les informations du moment. En route, vous ne perdez pas le fil: de nombreux trains IC sont reliés au Natel.



Gâce à une ligne de conduite stricte en matière de rationalisation et d'optimisation, il a été possible de réduire en 1994 l'effectif du personnel des CFF de 1967 personnes pour arriver à 35 226 unités. Cette réduction marquante du nombre d'agents a pu se faire dans le cadre du Contrat social conclu avec les associations du personnel, c'est-à-dire sans licenciements. Pour tirer meilleur parti des capacités des collaboratrices et collaborateurs, les programmes de la formation de base et de la formation continue ont été restructurés et condensés. Pour avoir à longue échéance un effectif suffisant, les CFF recruteront un nombre réduit d'apprentis et d'apprentis.

Le budget de 1994 a été établi sur la base d'un effectif de 36 600 personnes, un chiffre qui comprend également les 1869 personnes en formation. En fait, les CFF ont occupé en moyenne annuelle 35 226 personnes, dont 1533 en formation. Pour 1994, le nombre d'agents en service a été inférieur de 1374 unités à celui prévu au budget. Malgré l'allocation de renchérissement (1,7 %) et la charge supplémentaire qui résulte du versement des rentes à la Caisse de pensions et de secours (72 MFr) pour les agents mis à la retraite administrative en 1994, il a été possible, pour la première fois depuis 17 ans, de maintenir les charges de personnel au-dessous du montant de l'exercice précédent (cf. renseignements dans la partie «Finances/Compte de résultat d'entreprise»).

Pour réduire l'effectif du personnel, les CFF ont opté pour la mise à la retraite anticipée d'un certain nombre de collaborateurs, ils ont encouragé les agents à profiter du travail à temps partiel et des congés non payés, ils ont favorisé les mesures de réinsertion dans une autre activité professionnelle et ils

Fluctuation de l'effectif du personnel selon les domaines

	Effectif moyen 1993	Effectif moyen 1994	Différence effective	en %
Production	24 640	22 902	- 1 738	- 7,1
Travaux et entretien	8 213	7 998	- 215	- 2,6
Matériel et énergie	274	265	- 9	- 3,3
Services centraux, yc AT	3 714	3 554	- 160	- 4,3
Autres ¹	352	507	+ 155	+ 44,0
Total	37 193	35 226	- 1 967	- 5,3

¹ Invalides partiels, personnel mis en disponibilité et personnel détaché

ont eu recours à des agents disponibles pour accélérer divers projets. Un certain nombre de collaborateurs mis en disponibilité se sont ainsi vu attribuer des travaux utiles ou ont retrouvé une occupation fixe dans le cadre de l'effectif préétabli.

Formation

«Moins mais mieux», telle est la maxime qui a caractérisé la formation intersectorielle en 1994. L'accent a été mis sur le développement d'un système de formation souple pour mieux tenir compte de l'orientation de l'entreprise sur le plan stratégique ainsi que des besoins des participants. Les cours de cadres sont plus intensifs et de moindre durée. Conçue en fonction de besoins spécifiques, la formation gagne ainsi en importance.

La nouvelle offre comprend des séminaires consacrés à la réorientation professionnelle, s'adressant aux agents qui doivent refaire leur vie professionnelle suite aux mesures de restructuration de l'entreprise. Le «Team-coaching», méthode nouvelle pour la formation des cadres, testée en 1993, a été appliqué pour la première fois en 1994. C'est ainsi que des cadres subalternes des CFF répartis en 13 groupes ont discuté les problèmes quotidiens de conduite du personnel, puis ont cherché

des solutions qu'ils ont ensuite mises en application. Un accent particulier a été mis dans tous les cours de cadres sur le thème de la sécurité dans l'optique du supérieur. Autre élément important: les séminaires concernant la gestion des projets de construction.

Système de traitement électronique des informations et des données concernant le personnel (PERIDAS)

C'est en octobre, comme prévu, que ce nouveau système de gestion permettant de traiter par ordinateur les données du personnel et de salaire a pu être mis en service. Malgré la complexité

du passage d'un système à l'autre, tous les collaborateurs ont reçu leur salaire dans les délais. Le nouveau logiciel, un produit standardisé provenant de l'économie privée, remplace celui des CFF, âgé de 25 ans. Il permet de gérer et de saisir les données du personnel de manière décentralisée. Cette possibilité sera étendue dès 1995 aux gares, aux inspections de dépôts et aux régions des travaux. D'autres modules viendront compléter le système dans les domaines «Gestion du temps» et «Suivi individuel des données de personnel».

Caisse-maladie CFF

La caisse-maladie de l'entreprise, fondée en 1910, a subi deux importantes modifications. Depuis le 1^{er} octobre elle est une fondation et a dès lors une personnalité juridique propre. Depuis cette date également, elle collabore contractuellement avec Swisscare, et peut ainsi élargir le cercle de ses clients potentiels. Dans un premier temps, le personnel des transports publics pourra y adhérer. La caisse est désormais conforme à la loi fédérale sur l'assurance-maladie et l'ouverture améliorera la structure de sa clientèle.

Fluctuations du personnel durant les trois dernières années

	1992	1993	1994	Diff. 92-94
Arrivées	1 701	787	482	- 71,7%
dont personnel en formation	836	586	339	- 59,5%
Départs	2 448	2 307	2 571	+ 5,0%
dont démissions	1 084	728	572	- 47,2%
Décès	90	88	68	- 24,4%
Mises à la retraite				
· administratives/médicales	405	830	1 621	+ 300,2%
· pour raison d'âge	221	170	116	- 47,5%
· anticipées	648	491	194	- 70,1%