



Baupersonal
Personnel des travaux
Personale lavori

Résolution sur le manque de personnel qualifié dans les professions spécialisées (des travaux) chez CFF Infrastructure, à l'attention de Linus Looser, chef CFF Infrastructure

Le manque de personnel qualifié dans les professions spécialisées (des travaux) aux Chemins de fer fédéraux (CFF) est un thème particulièrement urgent, étant donné que les CFF sont responsables du développement et de la maintenance d'un réseau ferroviaire vaste et complexe. De la planification à la réalisation en passant par la gestion, dans toutes les professions spécialisées des travaux comme par exemple dans la construction de voies, chez les monteurs de lignes de contact, les techniciens, les électriciens, les mécaniciens, il manque du personnel. Toutes ces catégories professionnelles sont cependant absolument nécessaires pour faire fonctionner adéquatement l'exploitation, ainsi que pour le développement de l'infrastructure ferroviaire. Le problème est en partie dû à la conjoncture actuelle mais il vient aussi de l'entreprise. Ni la relève, ni la planification pour l'avenir ne sont assurées dans toute la surface. Le développement des collaborateurs·trices est souvent rendu impossible à cause de l'académisation des postes de travail.

Nous considérons que les **raisons** ci-après accélèrent et renforcent le manque de personnel qualifié, spécialement dans les professions des travaux aux CFF :

1. Formation et garantie de main d'oeuvre qualifiée

- **Renforcement de la formation professionnelle** : les CFF ne misent pas assez sur une formation pratique permettant aux jeunes talents d'avoir déjà durant leur formation professionnelle une première vision des exigences spécifiques des professions ferroviaires. Cela faciliterait l'intégration ultérieure des apprenant·es et renforcerait le lien avec l'entreprise.
- **Programmes de formations ciblées** : les CFF ne parviennent pas à capter l'intérêt des talents locaux en particulier par des programmes de formation. Cela ne parerait pas au manque de personnel qualifié mais augmenterait l'attractivité des CFF en tant qu'employeur dans toutes les régions de Suisse.
- **Entraînement de la main d'oeuvre qualifiée et formations continues** : aux CFF il manque une large palette de formations continues et perfectionnements pratiques, en particulier pour les professions spécialisées. Le transfert aux jeunes talents des connaissances des personnes plus âgées qui ont le savoir-faire et l'expérience n'est ni soutenu, ni encouragé. Et cela empêche l'ensemble du personnel d'assurer un développement continu.

2. Manque d'attractivité des professions des travaux aux CFF

- **Amélioration des conditions de travail** : dans le domaine des travaux mais aussi dans d'autres professions de l'infrastructure, les conditions de travail sont souvent rudes, en particulier pour les engagements à l'extérieur et le travail effectué par tous les temps. Les horaires irréguliers, le travail durant les jours fériés et les weekends également sont difficiles. L'introduction de temps de travail plus stables, de meilleures dispositions de sécurité, et une prévoyance de la santé améliorée pourraient améliorer sensiblement l'attractivité de l'environnement de travail.
- **De meilleures rémunérations et indemnités** : afin de gagner de la main d'oeuvre qualifiée et de la conserver, les CFF doivent parvenir à proposer en particulier aux professions des travaux un système salarial attrayant de même qu'un paquet d'indemnités également attrayant, qui soient adaptés aux exigences et aux charges liées à ces professions. Les CFF le font déjà via des entreprises tierces.
- **Prestations sociales de l'entreprise** : mis à part la structure salariale classique, des prestations sociales supplémentaires telles que la prévoyance vieillesse professionnelle, la retraite anticipée et la protection de la famille doivent être mises en avant.

3. Eviter la perte de savoir-faire

- **Programme pour le transfert de savoir-faire** : un programme ciblé pour les personnes plus âgées, dont le savoir et l'expérience sont systématiquement transmis aux collègues plus jeunes, pourrait contribuer à éviter la perte d'un précieux savoir-faire.

4. Promotion de la sécurité au travail et de la santé dans le domaine des travaux

- **Programmes de protection de la santé pour le personnel des travaux** : justement dans les professions des travaux qui sont dures physiquement et parfois dangereuses, il serait sensé de se concentrer de manière accrue sur la promotion de la santé et de la sécurité au travail. Des programmes qui veillent à tenir le personnel en forme physique et qui font de la prévention pour la protection de la santé augmenteraient l'attrait de ces professions et garantiraient la capacité de travail sur le long terme.
- **Promouvoir la culture de la sécurité** : une culture de la sécurité renforcée, qui n'est pas présente partout aujourd'hui, ainsi qu'une concentration continue sur une minimisation des accidents de travail, contribueraient à renforcer la confiance du personnel dans l'environnement professionnel et à réduire le risque de manque de

personnel qualifié causé par des absences pour cause de maladie ou d'accident. Il faut aussi garantir que pour les postes à repourvoir, avant tout dans les professions électrotechniques, on engage uniquement du personnel au bénéfice d'un certificat fédéral de capacités dans cette branche.

Revendication :

Le manque de personnel qualifié dans les professions spécialisées (des travaux) chez CFF Infrastructure ne peut être résolu que par une stratégie globale qui investisse à la fois dans la formation et le recrutement de nouveaux spécialistes, dans l'amélioration des conditions de travail et dans l'utilisation ciblée des nouvelles technologies. Les salaires doivent impérativement être adaptés à la réalité du marché du travail afin de rester compétitifs. Les CFF doivent relever les défis liés au manque de main-d'œuvre qualifiée en mettant en place des programmes ciblés visant à garantir la présence de personnel qualifié, à promouvoir les technologies permettant de surmonter la charge de travail et à fidéliser les collaborateurs·trices sur le long terme grâce à de meilleures conditions d'engagement.

Cette résolution a été adoptée à l'unanimité par le comité central de la sous-fédération SEV BAU le 24 octobre 2025.