

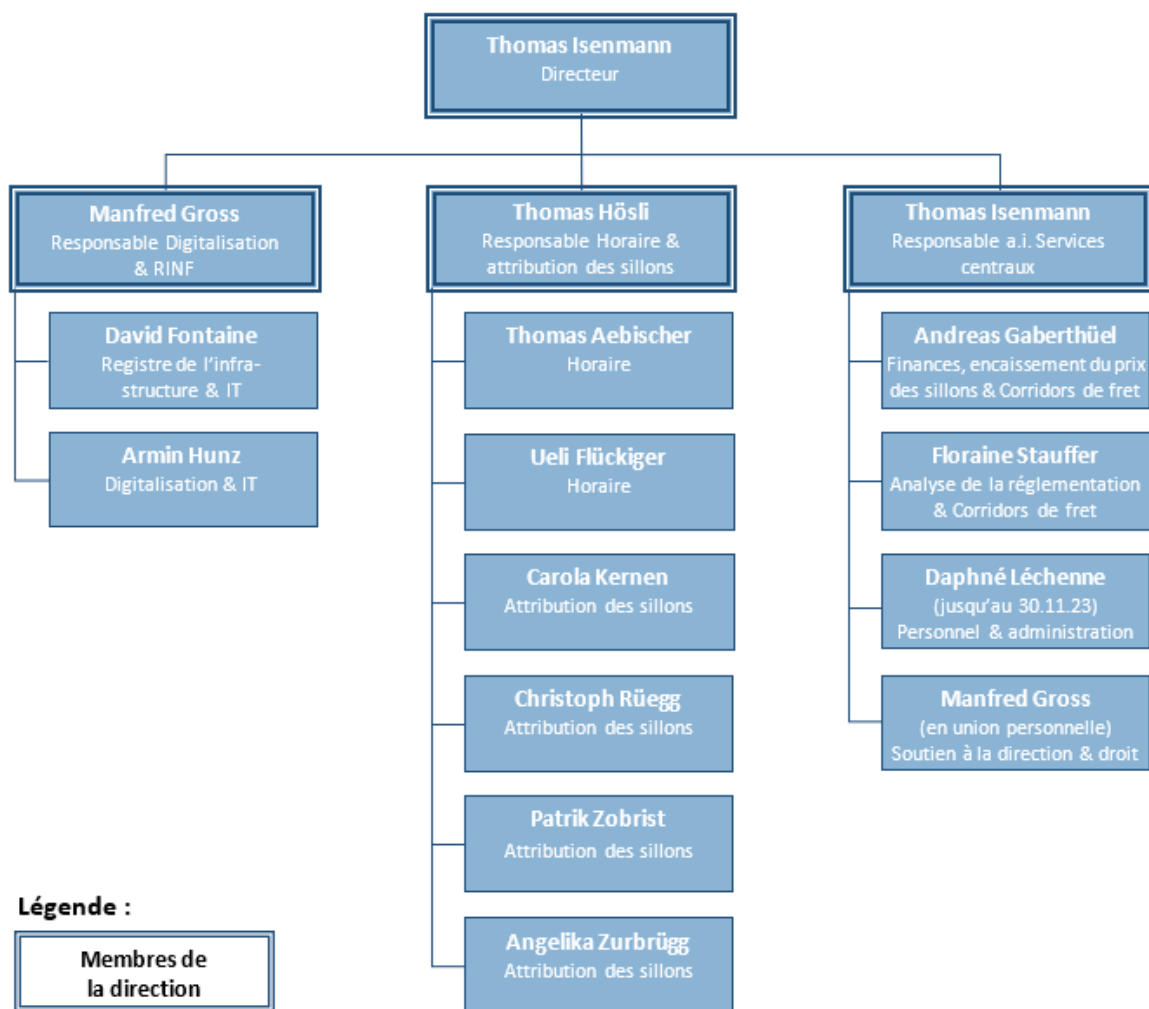
Gouvernance d'entreprise

2.3.1 Rechtsform, Organe und Organisation

Le SAS est autonome dans son organisation et sa gestion et tient sa propre comptabilité (art. 9d LCdF). En tant qu'organe administratif décentralisé, il est rattaché au DETEC (annexe 3 OLOGA[1]). Les organes prévus par la loi sont le conseil d'administration, la direction et l'organe de révision (art. 9g LCdF). L'organe de révision choisi par le Conseil fédéral pour les exercices 2021 à 2024 est la société Gfeller + Partner AG, située à Berne.

Depuis le 1er janvier 2023, le SAS s'organise en trois secteurs d'activité, à savoir « Horaire et attribution des sillons », « Digitalisation et RINF » et « Services centraux ».

Organigramme du SAS au 31 décembre 2023



2.3.2 Financement

Le SAS est un établissement à but non lucratif. Il est financé par les émoluments versés par les GI relevant de son domaine de compétences. Ces émoluments couvrent les dépenses inscrites au budget du SAS et sont facturés aux GI au prorata des sillons-kilomètres attribués à leurs réseaux respectifs (art. 9o en lien avec l'art. 9f LCdF ; art. 2, let.

l OServAS). En 2023, le SAS a perçu, dans une moindre mesure, des compensations financières pour des prestations qu'il fournit à l'Association européenne des gestionnaires d'infrastructure et des organes d'attribution des sillons RailNetEurope. Selon l'article 9v, al. 4 LCdF, la Confédération peut confier d'autres tâches au SAS, moyennant une indemnisation, mais ne l'a pas encore fait à ce jour.

2.3.3 Conseil d'administration

Le conseil d'administration est l'organe de direction et de contrôle suprême du SAS et en assume la gestion stratégique. En vertu de l'article 9h LCdF, il se compose de cinq à sept membres nommés par le Conseil fédéral. Ce dernier désigne également la présidente ou le président. Chaque nomination vaut pour une durée de quatre ans, le mandat étant renouvelable deux fois.

Le conseil d'administration du SAS



De gauche à droite :

Claudio Blotti	Economiste, directeur de Ferrovie Autolinee Regionali Ticinesi (FART)
Claudia Demel	Diplômée en économie des transports, cheffe de projet <i>trireno</i> (association Agglo Basel)
Isabelle Oberson Clementi	Diplômée en droit, master Droit européen
Urs Hany (président)	Ingénieur civil diplômé ETS/SIA, ancien conseiller national
Alexander Stüssi (vice-président)	Diplômé en droit, directeur de la paroisse catholique romaine de Berne

Chiffres clés du conseil d'administration

Nombre de membres		5		
Répartition selon le sexe	Hommes	3		Hommes
	Femmes	2		Femmes
Langues	Allemand	3		Allemand
	Français	1		Français
	Italien	1		Italien
Âge moyen des membres du CA au 31 décembre 2023		55,7 ans		

Les tâches du conseil d'administration sont définies à l'article 9i LCdF. Il est notamment chargé de définir les objectifs stratégiques et de les soumettre à l'approbation du Conseil fédéral. Il établit chaque année à l'intention du propriétaire un rapport de gestion comportant le rapport annuel et les comptes annuels révisés, nomme la directrice ou le directeur (sous réserve de l'approbation du Conseil fédéral) ainsi que les autres membres de la direction sur demande de la directrice ou du directeur. Il exerce une surveillance sur la direction et approuve le

budget du SAS.

Au cours de l'exercice 2023, le conseil d'administration s'est réuni cinq fois et a pris une décision par voie de circulaire. En plus des affaires courantes, il a discuté avec le directeur des défis stratégiques que le SAS devra relever à l'avenir et a approuvé le rapport sur les risques et les opportunités 2023 ainsi que le concept de gestion de la conformité. Le conseil d'administration a également tenu une séance à huis clos.

Liens d'intérêts

Le conseil d'administration prend les dispositions organisationnelles visant à éviter les conflits d'intérêts, que ce soit pour lui-même ou pour les collaboratrices et collaborateurs. Les liens d'intérêt sont recensés chaque année.

Le code de conduite du SAS, qui vise à garantir l'exécution en toute indépendance de ses tâches, est publié sur son site Internet. Le respect des consignes de comportement est soumis à un contrôle périodique. Les liens d'intérêts des membres du conseil d'administration nommés par le Conseil fédéral sont publiés dans l'annuaire de la Chancellerie fédérale conformément à l'article 8k OLOGA[2].

2.3.4 Direction

La direction est l'organe exécutif du SAS. Elle remplit les tâches et assume les responsabilités définies à l'article 9j, alinéa 2 LCdF : elle dirige les affaires, rend les décisions, élabore la planification commerciale, le budget ainsi que les autres bases de décision à l'intention du conseil d'administration et remplit toutes les tâches qui ne sont pas confiées à un autre organe.

La direction par intérim des Services centraux étant assurée par le directeur Thomas Isenmann, la direction ne comptait que trois personnes en 2023.

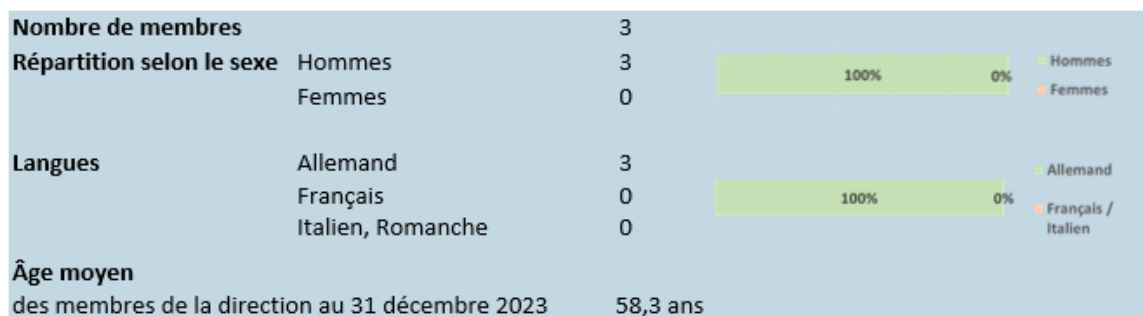
La direction du SAS en 2023



De gauche à droite :

Thomas Hösl	Responsable Horaire et attribution des sillons
Manfred Gross	Responsable Digitalisation et RINF ; soutien à la direction et droit
Thomas Isenmann	Directeur ; Responsable a.i. Services centraux

Chiffres clés de la direction



2.3.5 Personnel

Bases juridiques

Les rapports de travail entre la direction et les autres membres du personnel sont régis par la loi sur le personnel de la Confédération[3] ainsi que l'ordonnance sur le personnel du Service suisse d'attribution des sillons[4] et, à titre subsidiaire, l'ordonnance sur le personnel de la Confédération[5]. Les collaboratrices et collaborateurs sont soumis à des contrats de droit public.

Chiffres clés du personnel

Fin 2023, le SAS employait 14 personnes, soit 12,6 équivalents temps plein. En raison d'une vacance de poste, le SAS n'employait plus que 13 personnes au 31 décembre.

Le SAS requiert la présence de spécialistes chevronnés et accorde une grande importance à la promotion des jeunes membres de son personnel. Au 31 décembre 2023, l'âge moyen du personnel (membres de la direction inclus) s'établissait à 49 ans.

Le SAS recrute principalement son personnel auprès des entreprises ferroviaires suisses. La part du personnel féminin s'élevait à 28,7% en moyenne annuelle. Ce chiffre est certes inférieur aux valeurs cibles stratégiques applicables à la gestion du personnel de l'administration fédérale, mais il est toutefois supérieur à celui des entreprises ferroviaires suisses actives sur le marché du travail visé pour le recrutement du personnel. La part du personnel de langue maternelle française (en moyenne annuelle) a progressé de près d'un point pour s'établir à 21,3% en raison du non-remplacement d'un départ en retraite et d'une vacance de poste temporaire.

Trois départs de personnel ont été enregistrés en 2023. Cependant, la personne ayant quitté le SAS au 31 décembre 2023 figure encore dans les données de l'année. Deux des postes ont été à nouveau pourvus, avec pour l'un d'entre eux une prise de fonction début février 2024. Pour le troisième poste, le processus de recrutement n'avait pas encore abouti à la fin décembre.

Chiffres clés du personnel

Effectif du personnel

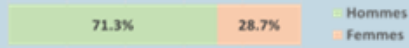
- Nombre de collaborateurs (membres de la direction inclus, un poste vacant en décembre 2023) 14
- Postes à temps plein (moyenne annuelle) 12,2

Travail à temps partiel, taux d'occupation < 90%, moyenne annuelle

- Femmes 68,1
- Hommes 7,7
- Moyenne des deux sexes 24,8

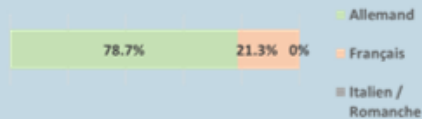
Répartition selon le sexe

- Hommes 71,3
- Femmes 28,7



Langues, moyenne annuelle

- Allemand 78,7
- Français 21,3
- Italien, Romanche 0,0



Âge moyen au 31 décembre 2023

- Femmes 39
- Hommes 52
- Moyenne des deux sexes 49

Politique relative au personnel

La politique du SAS en matière de personnel se fonde sur les prescriptions légales, les enjeux stratégiques et la convention d'objectifs signée avec le propriétaire. Les objectifs généraux du SAS en matière de personnel sont fixés dans le cadre des objectifs stratégiques approuvés par le Conseil fédéral pour les années 2021-2024. L'objectif principal consiste à positionner le SAS comme un employeur progressiste et socialement responsable qui propose sur le marché du travail visé des conditions attrayantes, concurrentielles et modernes permettant d'attirer et de fidéliser un personnel qualifié et motivé.

Le succès du SAS dépend des aptitudes et de l'implication de ses collaboratrices et collaborateurs. Le SAS s'efforce donc de les faire évoluer dans un cadre qui les autorise à exprimer librement leurs idées, connaissances et expériences au bénéfice du SAS mais aussi pour leur propre satisfaction au travail, leur permettant ainsi de maintenir et de développer leurs compétences mais aussi de s'adapter continuellement à des exigences qui évoluent. Il encourage ainsi le développement personnel de ses collaboratrices et collaborateurs par des mesures de formation et de perfectionnement.

Enquête auprès du personnel

L'enquête auprès du personnel 2023 a de nouveau été menée sur la base du questionnaire de la Confédération, lequel a été actualisé depuis l'an dernier. Les résultats sont nettement meilleurs qu'en 2022, affichant une hausse de 1 à 7 points dans plus de trois quarts des thèmes considérés.[6]. Dans trois domaines thématiques, une évaluation positive a succédé à une appréciation suffisante en 2022 et l'évaluation de la direction qui était tout juste insuffisante l'année dernière a été jugée clairement suffisante cette année. Quelque 73% des thèmes évalués pour la première fois en 2023 ont obtenus une évaluation allant de positive à très positive et 27% d'entre eux ont reçu une appréciation suffisante.

2.3.6 Contacts avec les partenaires sociaux

Le SAS emploie des spécialistes chevronnés qu'il recrute avant tout auprès des entreprises ferroviaires. Il entretient par conséquent un partenariat social conformément à l'article 33 LPers avec les organisations du personnel des transports, à savoir le Syndicat du personnel des transports (SEV), le syndicat pour le Service public Suisse (*transfair*) ainsi que l'Association des cadres des transports publics (ACTP).

La rencontre annuelle avec les partenaires sociaux n'a eu lieu que le 22 janvier 2024 en raison d'une incompatibilité de calendrier. Parmi les thèmes abordés, l'évolution salariale, y compris la compensation du renchérissement, la réorganisation au 1er janvier 2023 ainsi que les résultats de l'enquête auprès du personnel.

2.3.7 Systèmes de gestion

Gestion de la qualité et des risques

Le système de gestion de la qualité du SAS a été certifié selon la norme ISO 9001:2015 en janvier 2023. La gestion des risques et des opportunités fait partie intégrante du système de gestion de la qualité. Après avoir analysé les opportunités et les risques stratégiques et opérationnels, le conseil d'administration et la direction ont élaboré des mesures appropriées.

Il est principalement nécessaire de préserver l'attractivité du SAS en tant qu'employeur sur le marché du travail visé, à savoir celui des entreprises ferroviaires suisses. Dans le cadre des recrutements réalisés en 2023, le SAS n'a reçu qu'un petit nombre de candidatures correspondant au profil requis. Pour ne rien arranger, les CFF ont décidé au quatrième trimestre 2023 de ne plus permettre au SAS de publier ses postes vacants sur leur portail d'offres d'emplois, comme ils le faisaient en signe de bonne volonté jusqu'à présent. Difficile dans ces conditions d'attirer l'attention des personnes qualifiées possédant les connaissances professionnelles requises sur les offres d'emplois du SAS.

Par conséquent, le SAS mise de plus en plus sur un contact direct avec les candidates et les candidats potentiels et veille à sa bonne réputation d'employeur au sein de la branche ferroviaire de manière que les personnes intéressées puissent considérer un engagement au sein du SAS comme un tremplin pour leur carrière. Dans les domaines de risque appelant une action à moyen terme, les mesures engagées sont poursuivies.

Comme chaque année, le SAS a demandé aux ETF commanditaires d'évaluer le processus d'attribution des sillons et de soumettre leurs suggestions d'amélioration dans le cadre du dialogue avec la clientèle. Le SAS a reçu 36 réponses au total. La gestion de la situation exceptionnelle résultant du déraillement d'un train de marchandises dans le tunnel de base du Saint-Gothard n'était pas abordée dans l'enquête ; elle fera l'objet d'une analyse séparée en 2024. À l'instar de l'année précédente, l'évaluation générale du processus d'attribution des sillons se maintient à un bon niveau. Les ETF ont en particulier salué le sens du service du SAS. En 2023, le nombre élevé de chantiers, parfois concomitants, qui ont limité les capacités a constitué le principal défi. L'une des ETF déplore la charge de travail trop importante occasionnée par les nombreuses réunions de coordination nécessaires pour parvenir à une solution. Les ETF s'inquiètent aussi de la situation complexe qui résulte du peu de capacités de voies disponibles pour le garage du matériel roulant.

Systèmes de gestion

En juin 2023, le conseil d'administration a approuvé le concept de gestion de la conformité du SAS qui a été mis en œuvre au second semestre. Le SAS a également appliqué sur l'ensemble de l'exercice 2023 le système de contrôle interne (SCI) approuvé en novembre 2022 par le conseil d'administration.

2.3.8 Objectifs stratégiques et indicateurs

Les objectifs stratégiques approuvés par le Conseil fédéral ont été majoritairement atteints. Les résultats de l'enquête auprès du personnel sont par ailleurs nettement meilleurs que l'année passée. L'objectif d'obtenir une évaluation au moins « positive » pour l'ensemble des thématiques abordées a été atteint à hauteur de 73%.

La réalisation des objectifs stratégiques des entités autonomes de la Confédération est publiée chaque année par le Conseil fédéral.[7]

Indicateurs

Indicateurs

Indicateurs sur les finances et la politique du personnel	2023	2022
Charges d'exploitation (en milliers de francs)	72 216,7	73 194,6
Résultat annuel (bénéfice/perte en milliers de francs)	912,1	668,3
Réserves provenant du bénéfice au 31 décembre (en milliers de francs)	2 248,3	1 336,1
Résultat inscrit au bilan (en milliers de francs)	2 460,6	1 589,9
Effectif (nombre d'équivalents temps plein, moyenne annuelle)	12,2	13,7
Indicateurs sur l'établissement		
Nombre de conflits de sillons traités dans le processus d'horaire annuel	908	259
Nombre de demandes de sillons refusées		
– Horaire annuel	0*	0
– Horaire en cours	0	0
Nombre de procédures perdues auprès de la RailCom	0	0
Degré de couverture réglementaire PUBLICA (caisse de prévoyance de la Confédération), en %	97,5	95,5
Degré de couverture économique PUBLICA (caisse de prévoyance de la Confédération), en %	89,8	94,0
Emoluments et autres produits		
Recettes des émoluments des gestionnaires d'infrastructure dans les domaines relevant de la compétence du SAS (en milliers de francs)	73 106,9	73 843,7
Autres produits (en milliers de francs)	20,7	32,2

* Valeur provisoire. L'attribution des sillons pour la phase de l'interdiction totale Rastatt n'est pas encore terminée. Quelques adaptations individuelles de l'attribution des sillons pour le tunnel de base du Saint-Gothard sont possibles.

[1] Ordonnance sur l'organisation du gouvernement et de l'administration ; RS 172.010.1

[2] Ordonnance sur l'organisation du gouvernement et de l'administration ; RS 172.010.1

[3] LPers, RS 172.220.1

[4] OPers-ServAS, RS 742.101.21

[5] OPers, RS 172.220.111.3

[6] Nombre de point maximal = 100.

[7] https://www.efv.admin.ch/efv/fr/home/themen/finanzpolitik_grundlagen/cgov/berichterstattung_bundesrat.html