

Nombre ou selon mention	2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Maladies et accidents (M+A)									
Journées de travail dû en FTE	3 386 048	1 136 883	4 522 931	3 229 991	997 344	4 227 335	3 130 289	934 895	4 065 183
Absences dues aux maladies (sans maladies prof.)	70 686	48 164	118 850	68 977	40 240	109 217	66 143	38 138	104 281
Absences dues aux maladies professionnelles	–	–	–	19	–	19	8	180	188
Absences dues aux accidents professionnels	2 867	292	3 159	2 786	504	3 290	2 653	488	3 142
Absences dues aux accidents non professionnels	12 871	3 632	16 503	12 838	3 991	16 829	12 764	3 862	16 626
Total Jours d'absences (M+A)	86 424	52 088	138 512	84 620	44 735	129 355	81 569	42 669	124 238
Nombre de cas de maladie	17 236	9 841	27 077	15 408	8 272	23 680	15 401	7 629	23 030
Nombre d'accidents prof.	238	36	274	261	38	299	248	30	278
Nombre d'accidents non-professionnels	1 933	634	2 567	1 896	619	2 515	1 877	568	2 445
Nombre total de cas¹	19 407	10 511	29 918	17 565	8 929	26 494	17 526	8 227	25 753
Taux d'absences (sans maladies prof.)	2,09%	4,24%	2,63%	2,13%	4,03%	2,58%	2,12%	4,08%	2,57%
Taux d'absences dues aux maladies professionnelles	0,0000%	–	0,0000%	0,0000%	–	0,0010%	–	–	0,005%
Taux d'absences dues aux accidents professionnels	0,08%	0,03%	0,07%	0,09%	0,05%	0,08%	0,09%	0,05%	0,08%
Taux d'absences dues aux accidents non-professionnels	0,38%	0,32%	0,36%	0,40%	0,40%	0,40%	0,41%	0,41%	0,41%
Taux d'absences total (M+A)	2,56%	4,58%	3,07%	2,62%	4,48%	3,06%	2,61%	4,56%	3,06%
Nombre de décès au travail	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Présence nette en FTE	135 645	43 888	179 533	132 657	40 969	173 626	127 362	37 950	165 312
Heures productives totales	23 063 332	7 490 400	30 554 722	22 314 302	6 921 116	29 235 418	21 473 128	6 432 428	27 905 556
Heures productives par FTE	1 738	1 687	1 725	1 741	1 756	1 744	1 734	1 749	1 738

1 Temps de travail non effectué et générant des coûts médicaux

Collaborateurs atteints de maladies liées, selon toute vraisemblance, à leurs activités professionnelles

Pour atteindre ses objectifs de prévention, Swisscom propose de nombreux programmes et initiatives dans le cadre de la gestion de la santé en entreprise (GSE). Ainsi, les membres du management et les collaborateurs ayant abandonné l'enregistrement du temps de travail sont régulièrement invités à des examens de santé afin de détecter de bonne heure toute atteinte à la santé. Les autres prestations de prévention sont fournies pour partie en collaboration avec des partenaires professionnels, par exemple la Société suisse de nutrition, la SUVA (risques pendant les loisirs), la Ligue pulmonaire suisse (offres pour cesser de fumer) ou Pro Mente Sana (santé psychique). En interne, la Leadership Academy propose des programmes dans le domaine de la santé à l'intention des cadres dirigeants. Grâce à des formules en ligne, la GSE explore de nouvelles voies dans la communication des thématiques de prévention: elle a ainsi lancé des podcasts et des webinaires GSE sur la santé psychique, l'alimentation et la gestion des présences.



Goal 3
GOOD HEALTH AND WELL-BEING

Dans le cadre d'une procédure de sélection, quelque 1 100 collaborateurs Swisscom ont manifesté leur intérêt pour la formation en ligne «iCope» sur le thème de la gestion du stress, d'une durée de six semaines. Au total, 541 collaborateurs ont découvert les méthodes de maîtrise des situations de stress grâce à iCope. Selon les premières évaluations, les participants ont pu améliorer durablement leur gestion du stress.

Swisscom a mis en place un service de conseil indépendant (Care Gate) pour les questions de santé et les questions sociales. Les collaborateurs et les cadres peuvent, en toute confidentialité, s'adresser à Care Gate pour solliciter des conseils professionnels par téléphone, e-mail ou vidéoconférence.

En 2018, le taux d'absentéisme s'élevait à 3,06% (exercice précédent 3,06%). Le nombre d'absences a diminué d'environ 2,8% par rapport à 2017, mais la durée de l'absence même a augmenté.

S'agissant des absences de longue durée, on observe d'une part une diminution du nombre de cas et, d'autre part, une nette augmentation de la durée moyenne d'absence. Environ 1/8 des absences sont dues à des accidents non professionnels (ANP).

Swisscom n'exerce pas ses activités dans des secteurs ni dans des pays présentant un risque élevé ou une forte incidence de maladies infectieuses.

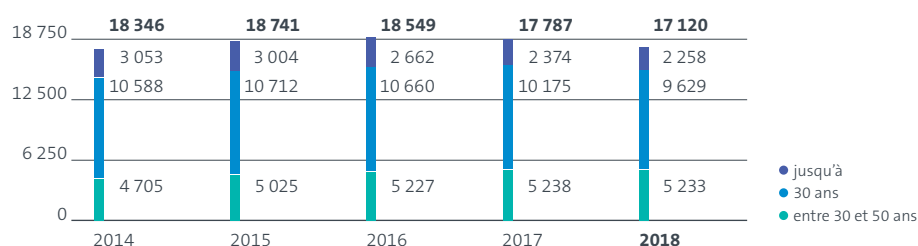
Questions de santé et de sécurité couvertes par des accords formels avec les syndicats

La convention collective de travail conclue par Swisscom avec ses partenaires sociaux, le syndicat syndicom et l'association du personnel transair définit explicitement des mesures de protection de la santé. Les partenaires ont ainsi remanié ensemble la directive «On/Off». Celle-ci régit l'usage de la

disponibilité «Always on», le fait d'être joignable 24h/24 grâce aux instruments de travail numériques. Une solution par groupe d'entreprises soutient les différentes divisions à l'aide de guides et d'instruments de mise en œuvre, afin de garantir le respect des exigences en matière de sécurité au travail et de protection de la santé et pour réduire systématiquement le nombre de maladies et d'accidents professionnels. De même, les représentations du personnel sont systématiquement impliquées dans l'élaboration des listes de dangers, des évaluations des risques et dans la réalisation des contrôles au poste de travail.

Structure d'âge du personnel

Headcount



Nombre ou selon mention	2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Effectif total en Suisse									
Effectif moyen annuel FTE			18 750			18 039			17 363
Effectif fin décembre FTE			18 372			17 688			17 147

Périmètre du rapport en Suisse selon le système d'information personnel

Couverture périmètre du rapport	93%			95%			95%		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Effectif moyen FTE	13 273	4 439	17 712	13 047	4 117	17 164	12 610	3 845	16 455
Effectif fin décembre FTE	13 273	4 291	17 563	12 856	3 975	16 831	12 448	3 759	16 207
Headcount (HC)	13 579	4 970	18 549	13 163	4 624	17 787	12 755	4 365	17 120
Emplois temporaires (HC)	1 121	387	1 508	1 141	376	1 517	1 074	389	1 463
Contrats de durée déterminée CDD (HC)	48	18	66	39	25	64	32	25	57
Contrat de durée indéterminée CDI (HC)	13 531	4 952	18 483	13 124	4 599	17 723	12 723	4 340	17 063
Proportion hommes – femmes (HC)	73,2%	26,8%	100,0%	74,0%	26,0%	100,0%	74,5%	25,5%	100,0%
Emplois à plein temps (HC)	12 121	2 796	14 917	11 705	2 525	14 230	11 279	2 378	13 657
Emplois à temps partiel (HC)	1 458	2 174	3 632	1 458	2 099	3 557	1 476	1 987	3 463
Proportion plein temps	89,3%	56,3%	80,4%	88,9%	54,6%	80,0%	88,4%	54,5%	79,8%
Proportion temps partiel	10,7%	43,7%	19,6%	11,1%	45,4%	20,0%	11,6%	45,5%	20,2%
Nombre de collaborateurs en CCT (HC)	10 811	4 581	15 392	10 407	4 258	14 665	10 036	4 003	14 039
Proportion CCT en % de l'effectif total (HC)	79,6%	92,2%	83,0%	79,1%	92,1%	82,4%	78,7%	91,7%	82,0%
Top management (HC)	82	8	90	81	3	84	75	5	80
Management intermédiaire (HC)	2 686	381	3 067	2 675	363	3 038	2 644	357	3 001
Taux dans le management (effectif)	87,7%	12,3%	100,0%	88,3%	11,7%	100,0%	88,3%	11,7%	100,0%

Nombre ou selon mention	2016			2017			2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Fluctuation en Suisse									
Age moyen	43,4	40,4	42,6	43,7	40,8	42,9	43,8	41,1	43,1
Départs ¹	1 094	569	1 663	1 439	712	2 151	1 643	686	2 329
Départs jusqu'à 30 ans ¹	214	175	389	262	219	481	237	158	395
Départs entre 30 et 50 ans ¹	584	266	850	730	321	1 051	866	375	1 241
Départs au-delà de 50 ans ¹	296	128	424	447	172	619	540	153	693
Taux départs jusqu'à l'âge de 30 ans	19,6%	30,8%	23,4%	18,2%	30,8%	22,4%	14,4%	23,0%	17,0%
Taux départs entre 30 et 50 ans	53,4%	46,7%	51,1%	50,7%	45,1%	48,9%	52,7%	54,7%	53,3%
Taux départs au-delà de 50 ans ²	27,1%	22,5%	25,5%	31,1%	24,2%	28,8%	32,9%	22,3%	29,8%
Entrées ¹	1 245	323	1 568	947	281	1 228	1 203	437	1 640
Entrées jusqu'à l'âge de 30 ans ¹	356	171	527	336	126	462	429	217	646
Entrées entre 30 et 50 ans ¹	783	140	923	529	132	661	622	187	809
Entrées après l'âge de 50 ans ¹	106	12	118	82	23	105	152	33	185
Taux d'entrées jusqu'à l'âge de 30 ans	28,6%	52,9%	33,6%	35,5%	44,8%	37,6%	35,7%	49,7%	39,4%
Taux d'entrée entre 30 et 50 ans	62,9%	43,3%	58,9%	55,9%	47,0%	53,8%	51,7%	42,8%	49,3%
Taux d'entrées au-delà de 50 ans ²	8,5%	3,7%	7,5%	8,7%	8,2%	8,6%	12,6%	7,6%	11,3%
Indicateurs supplémentaires									
Journées de sensibilisation et de formation			53 979			55 035			51 097
Nombre de jours de formation et d'éducation par salarié			2,9			3,1			3,0
Congés de maternité et de paternité	544	290	834	574	230	804	571	206	777
Compensation totale du CEO en kCHF			1 833			1 868			1 829
Salaire médian total en kCHF			131			133			135
Ratio salaires CEO /médian			14			14			14
Variation du salaire CEO			0,1%			1,9%			-2,1%
Variation du salaire médian			1,5%			1,5%			1,5%
Salaire minimum CCT en kCHF			52			52			52
Performance Dialogues ³			96,6%			95,0%			93,9%

1 sans CDD

2 Sans départs à la retraite

3 sans apprenants