

Points forts

Pendant l'exercice sous revue, des étapes importantes ont été franchies. La CCNT a été renégociée avec les partenaires sociaux. En sa qualité de partenaire principal, Engagement Migros a participé au salon Swiss Skills Bern 2014.

Femme, famille & profession

La place des femmes dans la vie professionnelle et économique exerce une influence déterminante sur la prospérité et le progrès au sein de la société et de l'entreprise. Sans la force de travail de celles-ci, Migros pourrait difficilement fonctionner. En effet, plus de la moitié des collaborateurs sont des femmes. C'est la raison pour laquelle Migros favorise la compatibilité entre travail et famille avec un large éventail de mesures et prestations de politique familiale.

Grâce à diverses mesures de politique familiale et à un soutien permanent apporté aux femmes, la part de femmes parmi les cadres s'est maintenue à un bon niveau en 2014, sans recours à des directives spécifiques ou à des quotas. La part de femmes occupant des postes de direction a continué d'augmenter dans l'ensemble et s'élève désormais à 14.5% (léger recul par rapport à l'année précédente) pour les postes de direction et à 28.5% pour les postes de cadre.

28%

est la part de femmes occupant des postes de cadre.

Pour permettre aux femmes de concilier plus facilement poste de direction et famille et pour faciliter la compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle pour tous les collaborateurs, Migros encourage les valeurs familiales depuis des années et prend diverses mesures concrètes en ce sens. La CCNT de Migros pour la période 2015-2018, entrée en vigueur le 1er janvier 2015, met l'accent sur la politique familiale afin de permettre aux collaborateurs de mieux concilier vie professionnelle et vie de famille, ainsi que sur la reconnaissance des divers schémas familiaux et styles de vie.

Migros accorde désormais aux futures mères le droit à un congé de maternité de 18 semaines à plein salaire, bien plus que la loi ne le prescrit. Les pères peuvent prendre jusqu'à cinq semaines de congé paternité au cours des douze premiers mois de l'enfant, soit trois semaines de congé payé et deux semaines de congé sans solde. En cas d'adoption, les mères et les pères ont droit à trois semaines de congé payé ainsi qu'à deux autres semaines de congé sans solde.

Les entreprises Migros proposent individuellement diverses mesures et solutions de politique familiale:

- en principe, à partir d'un taux d'occupation minimal de 50%, les entreprises sont favorables au temps partiel pour les cadres. Elles soutiennent les cadres qui ont des responsabilités familiales, avec des allocations complémentaires, la mise à disposition de places de crèche et des contributions financières pour l'utilisation d'offres extra-familiales.
- Elles proposent des modèles d'organisation du temps de travail favorables à la vie familiale, la modification du poste de travail ou l'assignation d'un autre poste de travail pour les femmes enceintes ou qui allaitent, ainsi qu'un congé en cas de maladie de l'enfant ou d'un membre de la famille.
- De manière générale, les entreprises proposent un service gratuit et confidentiel de consultation familiale et sociale et apportent un soutien en cas de problèmes professionnels et personnels. Ce service permet de trouver des solutions, soutient leur mise en œuvre, fournit des informations et, si nécessaire, met la personne en difficulté en contact avec des personnes et des services compétents, aussi bien au sein de Migros qu'à l'externe.

Proportion de femmes occupant des postes de direction

Part de femmes occupant des postes de direction (en %)	2010	2011	2012	2013	2014
Cadres	25.3%	25.9%	26.5%	26.7%	28.5%
Direction	12.5%	14.6%	15.2%	15.5%	14.5%

Santé & sécurité au travail

"Des collaborateurs sains dans une entreprise saine": ce principe de Migros exige une politique globale allant au-delà des aspects réglementés par la loi et des normes usuelles de la sécurité au travail et de la protection de la santé. Il présuppose aussi bien des activités de protection et de promotion de l'aptitude au travail que des mesures visant la prévention de l'invalidité et une meilleure réinsertion.

Gestion de la santé en entreprise / Friendly Work Space®

Migros a mis en place un système de gestion de la santé en entreprise (GSE) qui permet de diriger et d'optimiser les activités de promotion de l'aptitude au travail, de prévention des cas d'invalidité et d'amélioration de la réinsertion.

Migros tient à s'assurer que son système de gestion de la santé en entreprise remplit les critères de qualité les plus stricts et met régulièrement en place un processus de qualification complexe dans le but d'obtenir ou de conserver le label national Friendly Work Space® [<http://www.friendlyworkspace.ch/fr/>].

13

entreprises ont obtenu le label de qualité
Friendly Work Space®.

Treize entreprises du groupe Migros ont déjà obtenu le label de qualité Friendly Work Space®. Sept pour le Domaine d'activité stratégique (DAS) Commerce de détail par le canal des coopératives, deux pour l'Industrie et commerce de gros et quatre pour d'autres DAS. En 2014, la Coopérative Migros Valais s'est vu décerner le label pour la première fois et quatre autres entreprises ont vu leur certification renouvelée (Re-Assessment).

Les certifications sont la preuve du développement positif de la gestion de la santé en entreprise du groupe Migros et favorisent un ancrage et un développement solides de cette politique dans les entreprises.

Sécurité au travail et protection de la santé

Migros assume sa responsabilité légale envers ses collaborateurs en misant sur une solution commune à l'ensemble des entreprises du groupe. En 2014, la certification de cette solution a été renouvelée par la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST pour une durée de cinq ans après une révision et une mise à jour intégrales. Elle garantit une application systématique de la sécurité du travail et de la protection de la santé. Elle couvre les points forts et les potentiels d'action dans l'ensemble de l'entreprise et permet d'élaborer des solutions communes. De plus, les entreprises sont informées en permanence sur les évolutions de la sécurité et de la santé et reçoivent un soutien par des experts compétents, ainsi que des outils de travail et de communication thématiques.

Prévention et promotion de la santé

Une stratégie de prévention et de promotion de la santé ciblée est mise en place dans les entreprises du groupe Migros afin de protéger et de promouvoir l'aptitude au travail. Le potentiel de santé des collaborateurs est maintenu et amélioré par des conditions de travail favorables. De nombreuses informations et des activités de promotion de la santé sont proposées pour renforcer les connaissances en matière de santé.

Des potentiels d'action sont identifiés et élaborés en permanence. En 2014, l'initiative "ergonomie.2014" a permis de renforcer les activités de prévention et de détection précoce des troubles de l'appareil locomoteur liés au travail. Cette initiative repose sur la transmission de connaissances techniques et sur la mise à disposition d'outils pratiques.

Le thème santé psychique occupe également une place centrale dans le cadre de la prévention et de la promotion de la santé. Les entreprises disposent d'instruments interentreprises pour promouvoir la détection anticipée des troubles psychiques, la réintégration des collaborateurs malades ainsi que la distribution de documents de

sensibilisation pour les collaborateurs.

Absentéisme et case management

L'aide à la réinsertion des collaborateurs malades ou accidentés constitue un aspect essentiel de la responsabilité sociale de l'entreprise. Pour ce faire, des entretiens de suivi sont organisés très tôt avec les personnes concernées et des processus de réinsertion sont lancés. Les mesures sont introduites rapidement et en fonction des besoins des collaborateurs. Pour mobiliser les ressources nécessaires à un soutien optimal, les services internes et externes concernés travaillent en étroite collaboration.

Ainsi, la coopération avec les différents partenaires du réseau sera aussi renforcée grâce à un interlocuteur AI central en Suisse romande, qui connaît parfaitement la situation des services AI et les entreprises Migros concernées.

Heures de travail, absentéisme et accidents

A Migros, ce facteur stratégique est intégré dans les systèmes de management et incarne un élément constitutif d'une conduite responsable des affaires. Cette politique se reflète dans les chiffres de l'année 2014: la part des heures de travail fournies par rapport aux heures payées a légèrement augmenté pour atteindre 81.11%. Le taux de santé de 95.40% était lui aussi supérieur à celui l'année précédente.

Le taux d'absentéisme pour cause de maladie ou d'accident est de 4.07%. Il a légèrement diminué par rapport à l'année précédente. Ce taux est à peine supérieur à la moyenne suisse de 4.0%. En revanche, la durée hebdomadaire d'absentéisme par unité de personnel était inférieure à la moyenne suisse. La baisse du taux d'absentéisme est principalement le résultat de la réduction des absences pour cause de maladie (-0.07%), dont le taux était de 3.38%, et de la baisse des accidents non professionnels à 0.42%. Le taux d'accidents professionnels (y compris le taux de maladie professionnelle) s'est maintenu à 0.26%. Ces taux, inchangés ou légèrement meilleurs, sont la preuve que les mesures prises dans le cadre de la gestion de la santé en entreprise ont porté leurs fruits.

Pour ce qui est des risques d'accident du travail, les chiffres des accidents évalués par Suva sur une durée de cinq ans indiquent une nette tendance à la diminution des risques dans les entreprises industrielles ainsi que dans les centres de distribution et de prestations de services. Pour les coopératives Migros et leurs filiales aussi, cette tendance est également à la baisse. Dans les exploitations industrielles, les coopératives et leurs filiales, la tendance des risques d'accidents non professionnels reste inchangée ou affiche un léger recul, tandis qu'elle connaît une forte baisse dans les centres de distribution et de prestations de services. Ce risque correspond un nombre d'accidents pour 1000 unités de personnel.

Conformément à ses lignes directrices, Migros met en place un grand nombre d'activités pour offrir des conditions de travail favorables à la santé. D'autres mesures ont pour but de sensibiliser les collaborateurs à la sécurité des comportements pendant le temps libre, tandis que d'autres ciblent directement les relations entre les collaborateurs et leur comportement sur le lieu de travail.

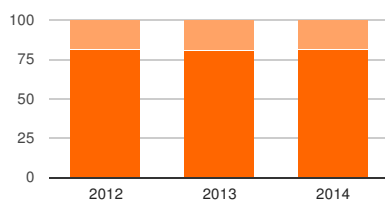
Lors de la réinsertion, un soutien est également offert aux personnes bénéficiant d'une rente AI. En 2014, Migros employait environ 740 bénéficiaires d'une rente AI, ce qui correspond à 0.9% de l'effectif total de Migros en Suisse. Ce taux est de l'ordre d'environ 1.1% dans le Commerce de détail par le canal des coopératives; s'applique cependant la restriction suivant laquelle l'employeur ne connaît pas chaque bénéficiaire de rente.

95.4%

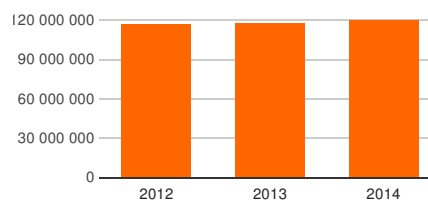
est le taux de santé.

Heures de travail, vacances et absences

Heures de travail, vacances et absences (en %)



Total des heures de travail payées (en h)

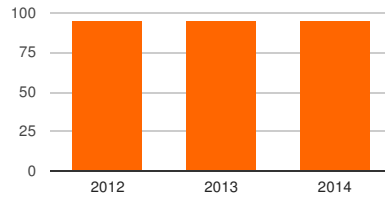


■ Heures de travail effectives
■ Vacances payées et absences

■ Total des heures de travail payées (en h)

Taux de santé

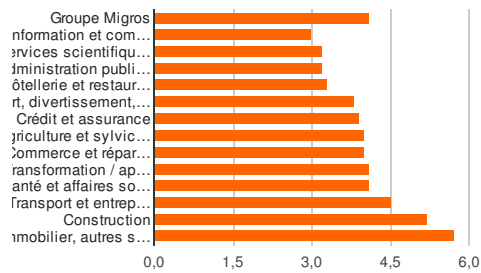
Taux de santé (en %)



■ Taux de santé

Taux d'absentéisme

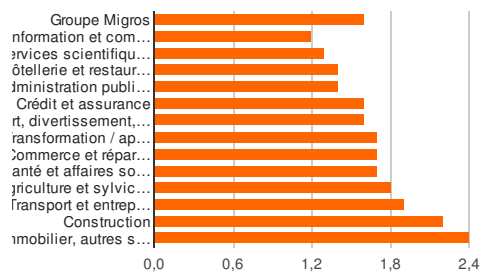
Taux d'absentéisme (en %)



■ Taux d'absentéisme

Absentéisme hebdomadaire/poste de travail

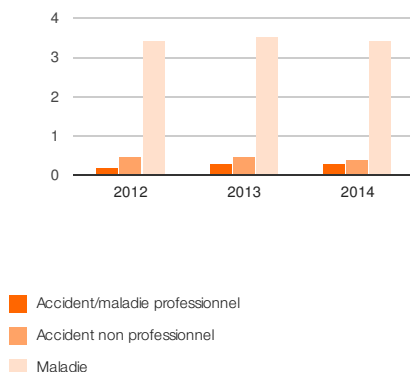
Absentéisme hebdomadaire/poste de travail



■ Durée d'absentéisme en semaines

Taux d'absentéisme pour cause de maladie et d'accident professionnel et non professionnel

Taux d'absentéisme pour cause de maladie et d'accident professionnel et non professionnel (en %)



Partenariat social & CCT

A Migros, le partenariat social à plusieurs niveaux est une approche qui repose sur la représentativité et le professionnalisme de centaines de représentantes et représentants du personnel élus qui s'engagent dans les comités d'administration, les commissions du personnel des entreprises Migros et dans la commission nationale du groupe Migros.

Les conventions collectives de travail conclues dans le cadre du partenariat social représentent donc toujours les conventions collectives de travail des collaborateurs Migros. Les CCT du groupe Migros ont pour but de promouvoir des conditions de travail progressistes, exemplaires et responsables.

La CCNT de Migros

Avec ses partenaires sociaux et contractuels (commission nationale du groupe Migros, Société suisse des employés de commerce, Association Suisse du Personnel de la Boucherie), Migros s'engage à continuer à assumer sa responsabilité envers ses collaborateurs au cours des prochaines années. Lors du renouvellement de la CCNT pour la période 2015-2018, l'accent a été mis sur divers aspects de la politique familiale afin de permettre aux collaborateurs de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et de prendre en compte la diversité des schémas familiaux et des styles de vie. Le congé de maternité a été prolongé, des 16 semaines actuelles à 18 semaines. Le congé de paternité payé passe de une à trois semaines. En cas d'adoption, le congé accordé est lui aussi de trois semaines. Les beaux-parents, les familles d'accueil, les partenariats enregistrés entre personnes de même sexe et le concubinage bénéficient désormais du même statut que les conjoints, et les enfants adoptés sont maintenant considérés au même titre que les enfants biologiques. Pour les branches Logistique, Restauration, Boucheries, Ecoles-club et Centres de loisirs, les négociations salariales auront lieu sur une base annuelle.

La convention collective nationale de travail Migros (CCNT) est depuis 1983 synonyme de conditions de travail favorables à la famille et compte aujourd'hui parmi les meilleures et les plus grandes conventions collectives de travail en Suisse. Plus de 50'700 collaborateurs dans près de 40 entreprises profitent des avantages de cette convention collective de travail; ses normes, résultats et avancées posent des jalons dans 29 branches et marchés au niveau national.

18 semaines

est la durée du congé de maternité - 3 semaines celle du congé de paternité.

CCT Travel

Le 1er janvier 2011, la première convention collective nationale de la branche suisse du voyage, la CCT Travel, est entrée en vigueur. Elle fut conclue par Hotelplan Suisse,

Hotelplan Management et Interhome avec l'association de salariés Travel et l'association des commissions du personnel du groupe Hotelplan et était valable jusqu'à fin 2014. Les filiales BTA First Travel et Travelwindow appliquent les conventions de la CCT de la même façon. Ainsi, les entreprises du groupe Hotelplan en Suisse disposent pour la première fois de conditions de travail uniformisées. Un régime de participation complet offre aux collaborateurs de grandes possibilités de participation à la définition des conditions de travail. La CCT Travel a été renégociée en 2014 et impose pour la période 2015-2018 un standard toujours élevé pour les conditions de travail dans le secteur du voyage.

CCT de Globus

La CCT du groupe Globus pour la période 2012-2015 est l'une des rares conventions collectives de travail du commerce de détail en Suisse, y compris pour les grands magasins. Elle s'applique aux entreprises Globus, Herren Globus, Interio et Office World. Elle pose des jalons en termes de politique familiale, de formation continue et de gestion de la santé en entreprise ainsi que dans le partenariat social. Elle règle la protection des whistleblowers (lanceurs d'alerte) de même que les activités de jeunesse extra-scolaires.

La création de l'association de salariés ghio en 2011 a renforcé et étendu les possibilités de participation des collaborateurs. Cette association agit en qualité de partenaire social lors des négociations de la convention collective de travail, tout particulièrement pour la définition de la politique salariale. La CCT du groupe Globus demeure la seule convention collective de travail dans la branche des grandes surfaces, dans le commerce du vêtement et des fournitures de bureau, ainsi que dans la branche du meuble et de l'aménagement intérieur.

Soumission à des conventions collectives de travail

Dans les entreprises du groupe Migros, la part des collaborateurs qui étaient soumis à une convention collective de travail en 2014 était de 65.7%.

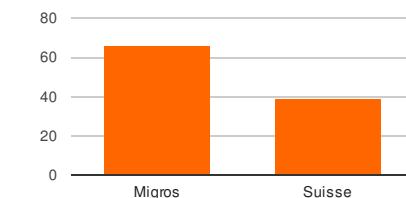
Elle est ainsi nettement supérieure à la moyenne du marché suisse du travail (39.1%).

65.7%

des collaborateurs sont soumis à une convention collective de travail.

Comparaison soumission à des conventions collectives Migros/Suisse

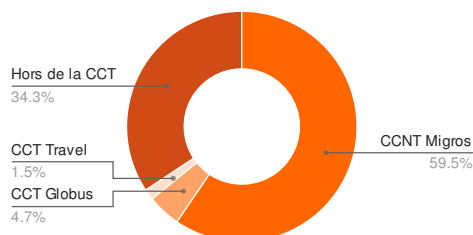
Comparaison soumission à des conventions collectives Migros/Suisse (en %)



Total soumission à des conventions collectives

Soumission à des conventions collectives dans le groupe Migros

Soumission à des conventions collectives dans le groupe Migros (en %)



Participation des employés

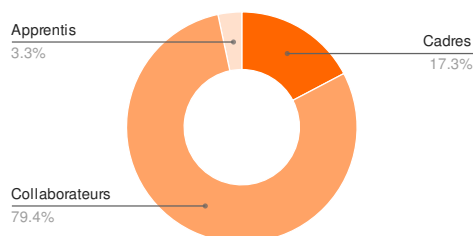
En 2014, les 46 commissions et délégations du personnel comptaient 364 membres. 151 femmes et 213 hommes élus dans des conditions démocratiques ont rempli le rôle clé de représentants des collaborateurs, avec d'importants droits de participation au niveau de l'entreprise.

En qualité de partenaire social interne des entreprises et des coopératives régionales, ils ont représenté les intérêts des collaborateurs dans tous les domaines d'activité et sur près de 1300 sites d'exploitation. Les commissions du personnel sont des organes représentatifs qui jouissent d'une légitimité démocratique. Elles représentent les cadres de niveau hiérarchique inférieur à celui de la direction. Ceux-ci peuvent faire profiter de leurs compétences dans les organes. En 2014, les membres ont apporté leur soutien à plus de 5000 collègues.

Avec 79.4% de collaborateurs, 3.3% d'apprentis et 17.3% de cadres, la représentation au sein des commissions du personnel est équilibrée.

Position hiérarchique des membres des commissions du personnel

Position hiérarchique des membres des commissions du personnel
(en %)



Formation professionnelle & développement du personnel

En tant que plus grand employeur privé en Suisse, le groupe Migros est un défenseur de la formation par alternance. A travers la formation des apprentis, il investit de façon ciblée dans la jeunesse et offre ainsi aux jeunes une perspective d'avenir. La formation continue et tout au long de la vie sont un pilier essentiel de sa stratégie de développement du personnel et de la direction.

Swiss Skills Bern 2014

La formation professionnelle du groupe Migros a rencontré un vif succès au salon Swiss Skills Bern 2014. Les apprentis, les formateurs et les responsables de la formation professionnelle des coopératives régionales et des entreprises commerciales, industrielles et de services ont présenté aux visiteurs la diversité du monde du travail chez Migros, avec plus de 40 métiers différents. Le but de cette participation était de permettre aux écoliers et à leurs parents de découvrir activement l'univers professionnel passionnant [<http://www.new-talents.ch>] du groupe.

Promesses de la Génération M

Grâce à ses compétences et à son engagement et par la création de conditions-cadres optimales, le groupe Migros garantit aux apprentis une formation initiale ciblée, complète et orientée sur la pratique. Ces formations permettent aux apprentis de devenir des professionnels responsables, autonomes et compétents et de préparer au mieux leur avenir. Dans le cadre de la Génération M, Migros s'est fixé comme objectif d'employer un nombre aussi important que possible d'apprentis une fois leur formation terminée, de les encourager dans leur parcours et d'accompagner leur développement professionnel. Avec 66% des apprentis employés à la fin de la formation, Migros est en passe de remplir sa promesse.

67%

des apprentis sont employés à la fin de la formation.

Les apprentis à Migros

A Migros, les apprentis sont accompagnés professionnellement, formés et encouragés à titre individuel. Des conditions-cadres optimales et une formation complète et proche du terrain les préparent à leur avenir de professionnels compétents et indépendants.

Pendant l'année sous revue, Migros a formé 3'650 apprentis. Elle propose aux jeunes professionnels des parcours de formation très divers, dans plus de 40 métiers différents et dans 34 entreprises du commerce de détail, de l'industrie, de la logistique et des services. 84% des formations de base débouchent sur un certificat fédéral de capacité, dont 4% sur un diplôme de maturité professionnelle fédérale et 16% sur une attestation fédérale de formation professionnelle.

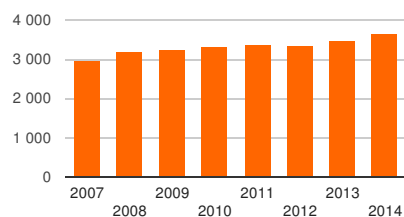
Depuis de nombreuses années, Migros se distingue au niveau des procédures de qualification par un taux de réussite de plus de 97%.

3'650 apprentis

sont formés par Migros.

Apprentis à Migros – évolution et effectifs

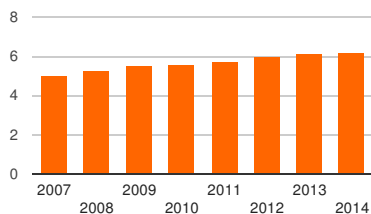
Apprentis à Migros – évolution et effectifs



■ Apprentis

Taux d'apprentis

Taux d'apprentis (en %)



■ Taux d'apprentis

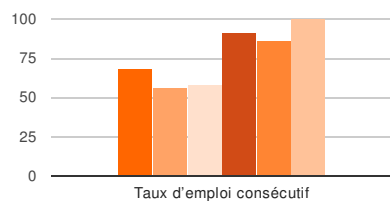
Formation professionnelle au sein du groupe Migros

Formation professionnelle au sein du groupe Migros (en %)



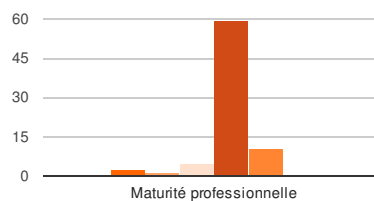
Formation professionnelle dans le DAS

Taux d'emploi consécutif



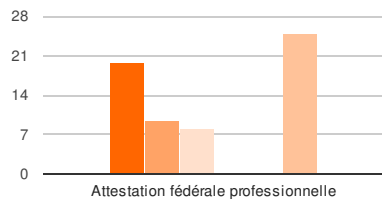
- Commerce de détail
- Commerce de marchandises
- Industrie et commerce de gros
- Services financiers
- Voyages
- Autres entreprises

Maturité professionnelle



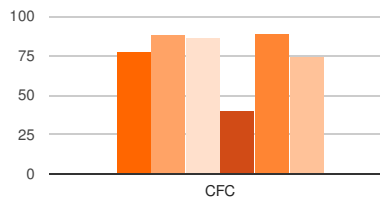
- Commerce de détail
- Commerce de marchandises
- Industrie et commerce de gros
- Services financiers
- Voyages
- Autres entreprises

Attestation fédérale professionnelle



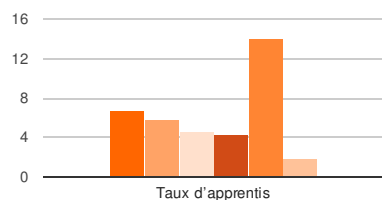
- Commerce de détail
- Commerce de marchandises
- Industrie et commerce de gros
- Services financiers
- Voyages
- Autres entreprises

Certificat fédéral de capacité (CFC)



- Commerce de détail
- Commerce de marchandises
- Industrie et commerce de gros
- Services financiers
- Voyages
- Autres entreprises

Taux d'apprentis



- Commerce de détail
- Commerce de marchandises
- Industrie et commerce de gros
- Services financiers
- Voyages

Développement du personnel et de la direction

Les collaborateurs disposent d'une offre de formations initiales et continues qui s'inscrivent dans leur parcours professionnel, à tous les échelons de l'entreprise. Migros estime qu'il est important d'accroître la compétitivité des collaborateurs. Pour cela, des mesures ciblées sont prises afin d'élargir et d'approfondir les compétences existantes. Elle encourage entre autres l'obtention de diplômes certifiés ou reconnus par la Confédération et utilise également des cours de l'Ecole-club Migros, en plus de mesures de développement internes et externes. Au niveau des cadres également, la formation de notre main d'œuvre dirigeante et de la relève auprès de business-schools et hautes écoles renommées est soutenue et activement encouragée.

Formation continue professionnelle

La formation continue professionnelle au sein de Migros est axée sur les compétences et couvre tous les besoins de développement en termes de connaissances spécialisées, d'aptitudes directionnelles et de compétences personnelles. Elle favorise l'acquisition des qualifications clés requises et garantit aussi bien la satisfaction des besoins des individus que ceux de l'entreprise. Les mesures nécessaires sont convenues individuellement lors des entretiens M-FEE (système de rémunération, de développement et de conduite des collaborateurs) conduits périodiquement avec les supérieurs hiérarchiques directs.

Afin de lui permettre de remplir au mieux sa fonction au sein de l'entreprise et de développer les compétences nécessaires, le personnel a droit à une formation continue professionnelle payée. L'entreprise s'acquitte de l'intégralité du salaire pendant la formation et prend à sa charge les coûts de celle-ci.

En 2014, les collaborateurs ont largement profité des opportunités de formation continue, avec plus de 697'750 heures de formation initiale et continue utilisées au total, dont 600'200 pour les non-cadres et 97'550 pour les cadres du groupe Migros. De plus, 40'000 heures de formation ont été utilisées pour des programmes de e-learning.

En 2014, les entreprises du groupe Migros ont investi plus de 40 mio. CHF dans la formation continue de leurs collaborateurs (le paiement des salaires et autres coûts dus aux absences n'étant pas inclus dans ce calcul).

40 mio. CHF

investissements dans la formation

Heures de formation 2014 pendant le temps de travail

Tableau des heures de formation payées 2014 pendant le temps de travail (en h) ^[1]

	Total	Par personne
Collaborateurs	600'200	7.6
Cadres	97'550	17.7
Total	697'750	8.3

1 Formation par e-learning non comprise

Formation continue privée

Migros soutient les collaborateurs qui s'engagent pour leur développement professionnel pendant leurs loisirs et s'acquitte d'une participation aux frais pour les formations et les cours proposés dans les Ecoles-clubs Migros, qui font partie en Suisse des prestataires leaders dans le domaine de la formation moderne des adultes.