

# Notre politique du personnel

**MIGROS**

# MIGROS

**Edition** : Fédération des coopératives Migros

**Photos** : Cat Tuong Nguyen

**Graphisme** : Esther Hostettler

**Impression** : Appenzeller Druckerei, Herisau

Les personnes illustrées dans cette brochure sont des collaborateurs et collaboratrices du Groupe Migros. Sur les photos figurent un chef/une cheffe avec un collaborateur/une collaboratrice.

# Table des matières

- 3 Introduction**
- 4 Valeurs et principes**
- 5 Santé et sécurité au travail**
- 7 Engagement social**
- 8 Développement du personnel**
- 11 Conduite**
- 12 Rémunération**
- 13 Communication et information**
- 15 Partenariat social**
- 16 Législation et politique**
- 17 Mise en pratique, compétence et accès**



# Introduction

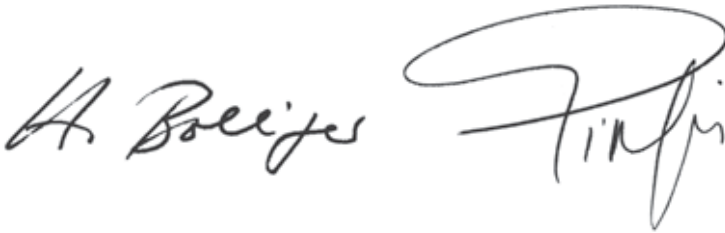
La politique du personnel de Migros est orientée vers la mise en oeuvre de la stratégie de l'entreprise. Elle entend fournir une contribution décisive en vue d'atteindre les objectifs de l'entreprise et d'assurer son avenir de manière durable. Elle se base sur les valeurs de Migros et s'adresse à tous les collaborateurs et tous les responsables d'équipes dans l'entreprise.

Les collaborateurs font le succès de Migros grâce à leurs connaissances, leurs capacités et leurs compétences. La politique du personnel de Migros définit les conditions et les relations de travail afin de garantir la rentabilité et la compétitivité de l'entreprise ainsi que le développement personnel des collaborateurs. Elle précise comment Migros entend attirer, conserver et développer les meilleurs éléments.

Le patrimoine spirituel de Migros oblige à pratiquer constamment une politique progressiste du personnel.

**Herbert Bolliger, Président de la Direction générale FCM**

**Gisèle Girgis, Cheffe du département Ressources humaines, Affaires culturelles et sociales, Loisirs**

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is 'H. Bolliger' and the signature on the right is 'Girgis'. Both are written in a cursive, flowing style.

# Valeurs et principes

## **Nos valeurs définissent notre comportement,**

- nous sommes attentifs et nous nous engageons à satisfaire les demandes de nos clientes et de nos clients,
- nous nous investissons, nous innovons et nous sommes conscients de nos responsabilités,
- nous entretenons des relations empreintes de respect, de loyauté et d'humanité,
- nous avons du plaisir à fournir nos prestations et à créer des valeurs.

## **Nos cadres vivent ces valeurs et agissent en conséquence.**

### **Les responsables qui entendent réussir remplissent leur mandat avec**

- respect, loyauté, application des valeurs,
- confiance, esprit d'ouverture,
- engagement, clarté,
- esprit de partenariat et de collaboration.

## **Nos collaborateurs ont une part décisive dans le succès de Migros.**

### **Les qualités exigées :**

- sens de la responsabilité,
- esprit d'équipe,
- flexibilité et mobilité,
- esprit d'ouverture pour le développement et le changement.

Notre comportement et les principes de conduite marquent de leur empreinte la culture d'entreprise Migros.

# Santé et sécurité au travail

## **Principe**

Le bien-être physique et psychique des collaborateurs ainsi que la sécurité au travail ont rang de priorité pour l'entreprise. Migros met au premier plan la capacité de travail et la prévention.

## **Mise en oeuvre**

Nos collaborateurs sont sensibilisés sur la responsabilité d'assumer et de prendre soin de leur santé. Nous fournissons des prestations pour leur permettre de la maintenir, favorisons le souci de la sécurité et l'adoption d'un comportement visant à prévenir les accidents. Nous prenons les mesures utiles et adaptées pour les protéger des maladies et accidents liés à leur activité.

## **Responsabilités**

Les entreprises prennent des dispositions et des mesures, édictent des instructions et en suivent l'application. Elles émettent des recommandations et peuvent faire des propositions. Nos collaborateurs y contribuent en observant les recommandations et les instructions en matière de sécurité et préviennent des dangers. En dernier ressort, la responsabilité incombe au directeur / responsable de l'entreprise.





# Engagement social

## Principe

Notre principe fondamental est le respect de la dignité humaine. Nous voulons être exemplaires en matière d'engagement social. Ce dernier occupe une position prioritaire dans le cadre des possibilités économiques. Notre engagement social et notre foi en une économie sociale de marché nous obligent à être un employeur modèle. Nous assumons en pleine conscience et activement notre responsabilité sociale.

## Mise en oeuvre

Nous prenons en considération les données sociales particulières de chacun ou de groupes par des mesures de soutien telles que modèles de travail ou de temps de travail innovateurs, structures d'appui, prestations financières ciblées et autres structures d'aide.

En cas de modifications structurelles, nous agissons de manière proactive et mettons en œuvre des solutions orientées vers l'être humain, tout en tenant compte des objectifs de l'entreprise.

Nous prévoyons des mesures d'intégration à l'intention des personnes souffrant de handicaps sur le marché du travail, la priorité étant accordée à nos propres collaborateurs.

## Responsabilités

Les entreprises ancrent la notion d'économie de marché socio-libérale dans leurs objectifs et oeuvrent pour la mise en application. Elles assistent leurs collaborateurs lorsqu'il s'agit de résoudre des problèmes personnels.

La responsabilité personnelle des collaborateurs prévaut sur la responsabilité de l'entreprise.

# Développement du personnel

## **Principe**

Le développement du personnel soutient la stratégie de l'entreprise de manière conséquente. Il met en valeur les collaborateurs dans leurs compétences professionnelles, méthodologiques ou sociales et contribue à l'identification avec l'entreprise.

A tous les niveaux, nous attendons des collaborateurs d'être disponibles pour développer leurs capacités et leur mobilité professionnelle aux demandes du marché, tout en leur apportant notre soutien pour ce faire.

## **Mise en oeuvre**

Nous préparons un nombre suffisant de collaborateurs qualifiés pour occuper des postes de conduite ou de fonctions clés et encourageons leur potentiel de manière ciblée. Nous assurons notre relève en mettant à disposition des places de formation pour la formation professionnelle initiale.

Nous faisons des efforts particuliers pour promouvoir la relève des cadres. Les principes de Management Development sont applicables dans ce domaine.

## **Responsabilités**

Le développement du personnel du Groupe Migros met à la disposition des entreprises une offre de formation et de développement axée sur la stratégie et la culture d'entreprise du Groupe.

A équivalence d'offres, les entreprises couvrent leurs besoins en offres de formation et de développement en priorité au sein du Groupe Migros. Elles les complètent selon les besoins propres.

L'entreprise règle la question de la participation aux frais des efforts de formation et de développement continu des collaborateurs dans un règlement de formation, notamment la fréquentation de cours des Ecoles-clubs.

Les collaborateurs sont responsables de leur développement continu personnel.



# Conduite

## Principe

Nous mettons les collaborateurs à même de pratiquer une conduite participative dans le cadre des valeurs que nous défendons. Pour ce faire, nous mettons à disposition les instruments et les mesures de développement nécessaires. Notre communication est transparente et compréhensible. Nous ne tolérons ni préjudice ni discrimination. Toutes les fonctions se voient attribuer dans l'organisation des tâches, des responsabilités et des compétences de manière claire et concordante.

## Mise en oeuvre

Nous générons des rapports empreints d'humanité, de respect mutuel et d'estime. La conduite est centrée sur des objectifs à atteindre qui sont contrôlés régulièrement.

## Responsabilités

Les supérieurs hiérarchiques ont des entretiens de qualification, d'encouragement et de développement avec tous les collaborateurs. Ils les informent de leurs droits de participation, de leurs obligations et établissent les conditions afin que les droits et obligations puissent être exercés ou remplis.

La responsabilité de la conduite incombe toujours aux supérieurs hiérarchiques et ne peut pas être déléguée.

Les départements des ressources humaines (HR) appuient les supérieurs hiérarchiques en matière de conduite du personnel.

La Fédération des coopératives Migros soutient les organisations HR en mettant à disposition différents systèmes utilisés dans toutes les entreprises et en suivant leur mise en oeuvre.

# Rémunération

## **Principe**

La rémunération est fonction de l'activité, des prestations et de l'expérience. A travail égal, salaire égal. Nos salaires sont des modèles pour chaque branche et ont rang de priorité dans nos investissements.

## **Mise en oeuvre**

La rémunération, fonction de la prestation, est basée sur un système compréhensible et est transparente pour chaque collaborateur. Il est tenu compte des capacités économiques de l'entreprise, ainsi que des différences propres à chaque branche et à chaque région.

## **Responsabilités**

La Fédération des coopératives Migros mène les négociations salariales avec les partenaires contractuels CCNT, de même qu'elle fixe les salaires de références pour les cadres. La politique des salaires relève de chaque entreprise dans le cadre négocié. L'application est négociée avec les partenaires sociaux internes.

# Communication et information

## **Principe**

Nous garantissons une communication claire, suffisante et transparente, dispensée en temps utile, aussi bien vers l'intérieur que vers l'extérieur. Ce faisant, nous voulons exercer une influence positive sur la compréhension et l'acceptation des décisions et des actions de l'entreprise.

## **Mise en oeuvre**

Les informations doivent être compréhensibles pour tous les collaborateurs. Nous veillons, en interne, à ce que la communication et l'information soient conformes à la fonction et aux tâches. Quant aux événements concernant l'entreprise, nous les communiquons tout d'abord à l'intérieur, puis à l'extérieur, de façon uniforme, transparente et conforme à la réalité.

## **Responsabilité**

La Direction générale est compétente en matière d'information et de communication du Groupe Migros. Chaque entreprise est responsable de l'information et la communication interne ou externe la concernant. Elle édicte les dispositions d'exécution adéquates. Les cadres et les collaborateurs sont tenus de communiquer et de faire circuler l'information dans le cadre de leurs obligations.





# Partenariat social

## **Principe**

Nous sommes partisans d'un partenariat social interne et externe, largement étayé, développé et protégé contractuellement. La garantie de la paix du travail jouit d'une priorité absolue. Nous reconnaissons la nécessité d'un équilibre d'intérêts entre employeur et employés ou représentants d'employés. Nous sommes pour un partenariat social interne et externe.

## **Mise en oeuvre**

Nous sommes ouverts à la discussion avec nos partenaires de la convention collective nationale du travail. Au centre des priorités figurent les conditions exemplaires d'engagement, la recherche de solutions visant à un compromis ainsi que le règlement de divergences d'opinions par le dialogue.

Nous favorisons l'engagement social de nos collaborateurs au sein d'associations professionnelles, de la Commission du personnel ou d'un syndicat. Nous appuyons le partenariat social interne, sur le plan des idées et matériellement, en mettant à disposition les ressources nécessaires.

## **Responsabilités**

Les conditions générales d'engagement sont négociées entre le Groupe Migros et les partenaires sociaux et contractuels. La responsabilité politique incombe à la Fédération des coopératives Migros.

Les entreprises négocient leurs conditions particulières en tenant compte des prescriptions et des conditions-cadres de la FCM et dans le cadre du règlement de participation avec leur Commission du personnel.

Pour les cadres, les Conditions d'engagement des cadres s'appliquent par analogie en tant que directives obligatoires.

# Législation et politique

## **Principe**

Nous observons constamment les développements économiques, sociaux et politiques. Nous nous engageons en faveur de conditions-cadres qui doivent nous permettre de remplir notre mission d'entrepreneur de manière optimale.

## **Mise en œuvre**

Nous voulons influencer activement la formation de l'opinion politique. Nous utilisons nos relations et connexions avec les institutions ayant des intérêts semblables chaque fois que cela s'avère nécessaire et judicieux. Nous agissons sur la législation en exprimant nos opinions et nos attentes.

Nous veillons à l'observation des lois par l'information, la formation, le contrôle et des directives internes. Nous entretenons une collaboration ouverte et constructive avec les autorités et les institutions compétentes.

Nous sommes favorables à un investissement actif de nos collaborateurs dans des institutions étatiques et sociales, telles qu'offices publics ou organisations d'utilité publique.

## **Responsabilités**

Migros s'engage sur des thèmes politiques pour autant que ces derniers la concernent.

La Fédération des coopératives Migros assure une interprétation coordonnée ainsi qu'une communication des lois d'importance pour les HR, et fournit assistance pour leur application.

Les entreprises sont responsables du respect et de la mise en application des prescriptions, elles les concrétisent.

# Mise en pratique, compétence et accès

Les directeurs et les responsables d'entreprise ainsi que les chefs du personnel partagent la responsabilité de la mise en application et de la réalisation de la politique du personnel de Migros.

La teneur de cette politique du personnel de Migros est communiquée par voie d'information, de formation ou d'ateliers à tous les cadres et à tous ceux qui sont en relations avec des collaborateurs. Elle est accessible pour tous les collaborateurs, disponible sous forme écrite et à disposition sur Intra et Internet.



**MIGROS**

© FCM 2007