



La nouvelle convention collective nationale de travail de Migros 2011-2014 résiste à la crise

La convention collective nationale de travail (CCNT) de Migros 2011-2014 renouvelée est désormais sous toit et entre en vigueur le 1.1.2011. Signée hier par les partenaires conventionnels, elle est basée sur la CCNT actuellement en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010. Ce renouvellement permet de maintenir les prestations et les acquis sociaux progressistes et exemplaires de la CCNT de Migros - qui compte parmi les meilleures conventions collectives de Suisse - et continue de les garantir sans réserve aux collaboratrices et collaborateurs de Migros pendant des années.

Avec la conclusion de [la CCNT de Migros 2011-2014](#) sur la base de la CCNT actuellement en vigueur, d'entente avec ses partenaires sociaux et conventionnels, Migros tient sa promesse envers ses collaboratrices et ses collaborateurs. Les prestations et les acquis sociaux de la CCNT de Migros sont

à nouveau garantis sans réserve pour des années. Lorsque la CCNT de Migros 2011-2014 entrera en vigueur au 1er janvier 2011, elle sera mise en œuvre exactement dans le même état d'esprit qui régnait le 1er janvier 1983, au moment où la première CCNT de Migros est entrée en vigueur: en sachant que les prestations sociales et salariales d'une telle CCNT ne représentent pas seulement des coûts, mais qu'elles sont avant tout des investissements dans l'avenir.

Lorsque Migros a déclaré le 31 mars 2009 qu'elle allait investir 5 milliards de francs en Suisse au cours des 3 prochaines années, ajoutant qu'avec ce programme conjoncturel, elle entendait s'engager tout à fait intentionnellement et de manière offensive dans une autre voie, et qu'elle allait assumer sa responsabilité nationale envers ses clients et ses collaborateurs même en temps de crise économique internationale, comme elle l'a toujours fait par le passé, elle annonçait déjà l'état d'esprit qui allait régner lors des négociations sur la nouvelle CCNT de Migros pour les années 2011-2014.

Ce facteur a été un élément décisif pour le résultat des négociations, car la situation initiale était à la fois difficile et ambitieuse. Difficile parce que l'intensification de la concurrence dans un environnement de toute façon déjà tendu dans le commerce de détail s'est encore poursuivie. Difficile parce que l'industrie des denrées alimentaires, tout comme les autres fabricants et fournisseurs, est exposée à une pression permanente sur les coûts qui l'oblige à s'adapter sans cesse. Difficile parce qu'une étude comparative sur l'ensemble des coûts du personnel récemment publiée montre que chez les grands distributeurs suisses, ces coûts sont quatre fois plus élevés que ceux de leurs concurrents allemands.

Ambitieuse, parce que la CCNT de Migros - pour laquelle Migros dépense actuellement chaque année plus de 600 millions de francs - a poursuivi son développement avec un grand dynamisme, ses prestations ayant été étendues et adaptées aux nouveaux besoins. La CCNT de Migros a connu des renouvellements et des étapes d'extension successives qui sont intervenues au 1er janvier 2003, au 1er juillet 2005, au 1er janvier 2007, au 1er juillet 2008 et au 1er janvier 2009 et qui ont marqué des jalons importants dans cette évolution. Afin de mieux concilier les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie familiale et de concrétiser une réelle égalité homme-femme dans le monde du travail, l'éventail des prestations de la politique familiale a été complété par

l'introduction d'un congé de maternité de 16 à 18 semaines avec l'intégralité du salaire, par l'extension du congé de grossesse et du congé parental, par l'introduction d'un congé de paternité pouvant aller jusqu'à 4 semaines ainsi que par la mise sur pied d'égalité sans restriction des nouvelles formes de vie de couple et de vie familiale avec celles des couples traditionnels. En remplaçant la gratification par un 13e salaire mensuel, tous les collaborateurs se voient accorder sans réserve un droit au salaire supplémentaire de 8,33 % par année.

Avec l'introduction de nouveaux modèles de travail conjugués à une garantie de revenu et d'emploi, la flexibilité du temps de travail a été garantie, la protection de la santé a été renforcée, la couverture d'assurance en cas de maladie a été étendue à 2 ans avec l'intégralité du salaire, et la garantie de salaire pour les collaborateurs avec enfants a été augmentée partout à 100 % de manière générale pour toute prestation de service militaire, protection civile ou service civil. La prolongation de 41 à 43 heures par semaine pour 10 % des collaborateurs qui a été convenue entre les partenaires sociaux a été honorée par une augmentation salariale pouvant aller jusqu'à 6 % en l'espace d'une année, et leurs emplois ont été garantis à long terme grâce à des améliorations de la productivité. Avec l'adoption de la politique de salaire minimal en vigueur depuis le 1er janvier 2009, les salaires minimaux bruts moyens ont été fixés jusqu'à CHF 4'100.- pour les collaboratrices et collaborateurs ayant une formation professionnelle, soulignant ainsi l'engagement de Migros en faveur de la formation professionnelle. La décision de Migros d'augmenter à CHF 3'700.- le salaire minimal brut pour les collaborateurs non formés, qui perçoivent dès lors un salaire mensuel brut de CHF 4'000.- calculé sur une base annuelle, a valeur de signal pour la politique du marché du travail et pour la politique sociale en Suisse. Outre l'extension continue et dynamique des conditions de travail dans la CCNT de Migros, en accordant des augmentations salariales de 20,55 % en termes nominaux et de 10,65 % en termes réels au cours des années 2001 à 2009, Migros a développé, poursuivi et mis en œuvre une politique des salaires effectifs tout aussi dynamique.

Zurich, le 27 octobre 2009