

Éditorial

De lourds nuages noirs se sont amoncelés dans le ciel bleu de Roche: les résultats présentés lors de la conférence de presse du bilan, le 28 février 2001, ont fait plonger le cours des titres Roche, et ce malgré un bénéfice record et une croissance certes faible, mais réelle. Pour la plupart des investisseurs, Roche est synonyme de produits pharmaceutiques, et lorsque la croissance de la division Pharma ne suit pas, c'est immédiatement Roche tout entière qui va mal.

Cela dit, effectivement, la situation de Pharma est plutôt fâcheuse: ce n'est un secret pour personne. Lors de la session du Forum européen Roche (délégués des représentants du personnel des sociétés Roche en Europe), le 21 mars à Monza, la direction Pharma avait annoncé des mesures d'économie drastiques, incluant également des suppressions d'emplois. Où et combien d'emplois seront-ils supprimés? L'incertitude subsiste, mais on peut considérer comme certain que le site de Bâle sera aussi touché. Dans cette éventualité, l'Association des employés de Roche a transmis au directoire le catalogue de ses revendications:

- L'AVR entend avoir son mot à dire!
- L'AVR entend négocier des solutions satisfaisantes et durables!
- L'AVR entend s'engager pour qu'un nombre de collaborateurs aussi minime que possible fassent les frais de quelque chose dont ils ne sont pas responsables!

Malgré ces perspectives fort peu réjouissantes de Pharma, il ne faut certainement pas sombrer pour autant dans la morosité. Car Roche ne se compose plus aujourd'hui de la seule division Pharma.

Grâce à l'intégration de Boehringer Mannheim, l'ancien «parent pauvre» qu'était jadis la division «Produits pour diagnostic», à Kaiseraugst, est aujourd'hui devenu un solide gaillard - Roche Diagnostics - qui est désormais l'incontestable numéro 1 de sa catégorie. De plus, les divisions Diagnostics et Pharma ont engagé en commun différents projets qui pourraient s'avérer riches d'avenir pour les deux divisions. Mais on ne saurait passer sous silence que, pour créer une division Diagnostics puissante, il a fallu aussi sacrifier une «victime» – à savoir les plus de 400 postes de travail qu'elle possédait autre fois à Kaiseraugst. Fort heureusement, toutefois, grâce à la qualité du plan social et à la situation économique favorable – à l'époque, le ciel de Pharma était encore serein –, presque tous les collaborateurs de «Produits pour diagnostic» ont pu retrouver un emploi au sein de Roche ou à l'extérieur, ou bien il a été possible de trouver une autre solution acceptable pour les deux parties. Un exemple à suivre, au cas où des emplois devraient être supprimés par la suite chez Pharma!

Mais il y a aussi la division Vitamines et produits chimiques fins. Il est réjouissant de voir comment celle-ci a réussi à se sortir du pétrin dans lequel le scandale des vitamines l'avait plongée en 1999. Il ne fait aucun doute que les collaborateurs des «Vitamines» relèveront le défi qui leur permettra de s'affirmer face à la concurrence. Peut-être le déménagement imminent de leur activité R&D à Kaiseraugst est-il aussi un symbole montrant que la division prend un nouveau départ et qu'elle sera bientôt en mesure de créer de nouveaux emplois.

Mais beaucoup vont se demander ce qui a bien pu aller de travers chez Pharma, et surtout pourquoi l'on en est arrivé là. Ceux qui l'ont toujours dit et qui l'ont toujours su peuvent aujourd'hui pavoiser. Mais ce n'est pas une raison pour que la panique gagne maintenant de nombreux secteurs de Pharma. C'est vrai, des budgets doivent être désormais réduits et adaptés à la situation nouvelle. Mais faut-il en arriver à ce que même les plus motivés des collaborateurs soient déstabilisés et se sentent frustrés? Faire des économies – aujourd'hui, tout d'un coup, la vertu cardinale? Lorsqu'un moteur commence à tousser, on ne consomme pas jusqu'à la dernière goutte d'essence, mais on refait le plein. Pharma aussi a besoin d'un

apport de carburant pour atteindre le sommet du col, ce d'autant plus que la pente est raide!
D'ailleurs, Roche possède ce carburant! Quant à savoir si Roche veut consacrer ces réserves à remettre le vaisseau amiral sur la bonne voie, non seulement l'AVR, mais tous les collaborateurs de Roche l'espèrent et l'attendent.

Marie-Louise Mittelholzer
Klaus Schwerzmann

P.-S.: L'AVR vous informera dès qu'elle en saura plus. Vous pouvez trouver nos informations

- sur le panneau d'affichage de l'AVR dans le bâtiment 67 (restaurant);
- sur www.avroche.ch (nouvelle adresse valable dès le 1^{er} avril 2001);
- dans AVR Info.

JAZ/TTA - Bénédiction ou malédiction?

Le fort degré d'acceptation du temps de travail annuel (TTA = JAZ; Jahresarbeitszeit) dans l'enquête AVR 2000 n'a pas de quoi surprendre. D'une part, le temps de travail effectif des collaborateurs est désormais manifeste, d'autre part, ceux-ci ont maintenant la possibilité de compenser la totalité des heures supplémentaires. Selon le règlement TTA, des mesures de compensation doivent être convenues d'un commun accord avec les collaborateurs lorsque la fourchette de 120 heures est dépassée.

Selon l'enquête AVR 2000, environ 30% des collaborateurs sous contrat individuel de travail sont débordés. On peut donc considérer que ces 30% ont un solde TTA positif et l'utilisent en conséquence. Il en résulte des réductions de capacités lorsque des collaborateurs font usage de cette compensation de temps, ce qui entraîne des absences venant s'ajouter aux vacances «normales». Cela contribue à son tour à une augmentation des coûts; des coûts qui, avec la réglementation GLAZ jusqu'alors en vigueur, ne survenaient qu'exceptionnellement, c'est-à-dire là où le crédit de temps GLAZ supérieur à 20 heures était converti en heures supplémentaires. Plus de 18 mois après l'introduction du TTA, le management a manifestement pris conscience de cette situation et s'efforce maintenant de mettre un terme à cette évolution.

Il s'appuie pour cela sur le passage suivant du règlement relatif au temps de travail annuel:
«Pour les collaborateurs exerçant des fonctions spécifiques, l'entreprise et les collaborateurs peuvent convenir de formes de compensation dérogatoires temporaires.»

Malheureusement, ce paragraphe a été formulé de façon insuffisamment précise et peut être aujourd'hui interprété par tout un chacun comme il l'entend. Une chose est claire: il faut convenir d'une forme de compensation et celle-ci doit être temporaire.

Mais qu'entend-on exactement par «collaborateurs exerçant des fonctions spécifiques»? Cette réglementation d'exception est aujourd'hui abusivement utilisée pour amener de nouveaux collaborateurs, au moment de leur embauche, à signer un accord selon lequel ils renoncent d'emblée aux heures supplémentaires qui dépasseraient la limite supérieure de la fourchette de 120 heures. Or, dans ce type de situation, on est vite disposé à accepter ce genre de choses, ne serait-ce que pour obtenir le poste. Cette déclaration de renonciation est valable chaque fois pour un an et se prolonge automatiquement d'un an si le collaborateur néglige de dénoncer l'accord trois mois avant son expiration.

De la même manière, on va s'efforcer d'élever les collaborateurs ayant une forte capacité de travail au rang de «collaborateurs exerçant des fonctions spécifiques» pour les inciter ensuite également à renoncer à leur crédit de temps TTA dépassant les 120 heures. La pression morale exercée sur les collaborateurs pour qu'ils signent un accord de ce type va certainement s'accroître. On peut aussi influencer sur les comportements par l'intermédiaire d'une politique individuelle adéquate de salaire ou de promotion menée par les supérieurs hiérarchiques.

L'AVR considère qu'un règlement TTA n'a pas été introduit pour être ensuite contourné. L'AVR est toutefois désireuse de trouver avec le service du personnel une solution à long terme qui satisfasse les deux parties. Quoiqu'il en soit, la décision d'accepter ou non une réglementation spécifique dépend en dernière analyse toujours de chaque collaborateur pris individuellement.

Le comité directeur de l'AVR

Possibilités de garde d'enfants chez Roche

Entretien avec Etienne Verrey

Etienne Verrey, PSPC, occupe le poste de déléguée à l'égalité des chances chez Roche. Elle est ainsi également responsable des possibilités de garde d'enfants sur les sites de Bâle et de Kaiseraugst. AVR-INFO l'a interrogée sur ce thème.

AVR-INFO: Quelles possibilités de garde d'enfants Roche offre-t-elle à ses collaborateurs?

E. VERREY: En premier lieu, naturellement, la garderie de Roche Solitude. Par ailleurs, un certain nombre de places dans des garderies de l'Association bâloise féminine «am Heuberg» ainsi qu'auprès du «Tagesmütterverein Basel». Condition d'une participation financière de Roche: que les inscriptions soient d'abord passées par Roche et par sa liste d'attente. Une autre possibilité réside dans la garderie de langue anglaise «Tiny Tots» et dans la crèche de Liebrüti, à Kaiseraugst.

A partir de quel âge et jusqu'à quel âge les enfants en bas âge sont-ils acceptés dans l'une de ces crèches?

A la garderie de Roche Solitude et au «Tiny Tots Center», on les prend en charge à partir de 3 mois et jusqu'à l'entrée à l'école primaire. Dans les garderies de l'Association bâloise féminine «am Heuberg» et à la crèche de Liebrüti, ils peuvent également être pris en charge durant toute la période scolaire.

Qui peut demander à bénéficier de ces possibilités?

Chaque collaboratrice et chaque collaborateur, indépendamment de son lieu de domicile et de sa nationalité, à condition qu'il ait un emploi à durée indéterminée chez Roche.

On se plaint souvent auprès de l'AVR que des collaborateurs occupant des positions dirigeantes bénéficient d'un traitement de faveur aux dépens des collaborateurs «normaux»? Comment les décisions sont-elles prises pour savoir si quelqu'un peut ou ne peut pas confier son enfant à la garderie? Quelles sont les priorités?

En ce qui concerne l'attribution de places à la crèche, il n'existe – j'insiste expressément sur ce point – aucune préférence accordée aux collaborateurs occupant des fonctions dirigeantes. L'attribution des places s'appuie sur une base de décision - à savoir, la liste d'attente! Elle est tenue avec minutie et les places sont attribuées dans l'ordre d'arrivée des inscriptions. Il existe toutefois un type de priorité: les parents élevant seuls leur(s) enfant(s) – qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme – ont la priorité absolue.

Les parents qui ont deux enfants en bas âge peuvent-ils les confier tous les deux à la même crèche ou est-on limité à un enfant?

Bien sûr, les parents qui ont deux enfants en bas âge peuvent les confier tous les deux à la même garderie. Les parents ayant une activité professionnelle ont déjà suffisamment de difficultés à concilier profession et famille. Devoir amener deux enfants dans des garderies différentes serait tout simplement impensable en termes de perte de temps. Et c'est là que se situe une deuxième priorité dans l'attribution de places: les parents qui ont déjà un enfant dans une garderie doivent certes aussi être inscrits sur la liste d'attente; mais nous nous efforçons, dans toute la mesure du possible, de leur attribuer une place.

Comment sont fixés les frais de participation des collaborateurs?

La contribution des parents pour la garde des enfants dépend du revenu annuel brut de la famille, autrement dit du revenu des deux parents. Ce faisant, les membres du groupe de travail ont très attentivement veillé à ce que cette contribution soit socialement supportable: une famille à faible revenu paie une contribution inférieure à celle d'une famille ayant un revenu élevé. La contribution des parents varie de 4% du revenu mensuel (pour un revenu annuel de moins de 60 000 francs) à 12% pour un revenu annuel dépassant 200 000 francs. Cette

contribution est nettement inférieure aux taux habituels de 10-20% du revenu familial pratiqués à Bâle-Ville.

Les contributions que paient les collaborateurs pour les places de crèche couvrent-elles les coûts ou bien Roche met-elle encore la main à la poche?

Non, les contributions sont loin de couvrir les coûts – sauf, tout au plus, celles des collaborateurs à revenu élevé. A Bâle, une place coûte en moyenne 2325 francs. Rares sont les collaborateurs qui acquittent ce montant. En d'autres termes: Roche met largement la main à la poche, et la garde des enfants lui coûte passablement cher. Cela représente entre un et deux millions de francs par an.

Combien de places disponibles y a-t-il dans les crèches pour les collaborateurs de Roche?

La garderie dispose de 44 places. En l'occurrence, il s'agit de places à 100%. Comme de nombreux enfants sont accueillis à temps partiel, cela veut dire concrètement que l'on peut prendre en charge entre 50 et 55 enfants à Solitude.

A ton avis, ce nombre est-il suffisant ou y a-t-il de longues listes d'attente?

Roche a commencé voici dix ans à mettre sur pied une offre de garde d'enfants. Je me souviens qu'à l'époque, pendant des mois, il y a eu un seul enfant à la garderie de la Lehenmattstrasse. Depuis, la demande a fait un bond fantastique. Au cours des 10 dernières années, les membres du groupe de travail Égalité des chances n'ont cessé de chercher des moyens – qu'ils ont d'ailleurs trouvés – pour élargir l'offre. Aujourd'hui, ce sont plus de 80 enfants dont Roche soutient financièrement les parents, fait unique dans la région! Malgré tout, chez Roche – comme d'ailleurs à Bâle et dans toute la Suisse –, il n'existe de loin pas assez de crèches. Le problème a été pris en compte, c'est enfin devenu une question politique; et celui ou celle qui suit attentivement la presse quotidienne sait que, dans ce domaine, les choses bougent. Le groupe de travail Égalité des chances ne lâche pas prise!

Qui s'occupe des enfants dans les garderies?

La garderie est gérée par l'Association bâloise féminine «am Heuberg». L'Association s'occupe de plus de 20 garderies à Bâle – et ce de manière professionnelle! Cela veut dire que le personnel est qualifié; ce sont en premier lieu des puéricultrices et des éducatrices sociales. A cela vient s'ajouter dans chaque cas une cuisinière qui veille à assurer une alimentation adaptée aux besoins des enfants.

Les parents ont-ils la possibilité de visiter une crèche au préalable avant de prendre une décision?

Oui, bien entendu. La plupart des parents souhaitent pouvoir visiter la crèche avant d'inscrire leur enfant; cela se passe le plus souvent un an à un an et demi avant la date d'entrée prévue. Pour les enfants qui se trouvent dans la crèche, il est important qu'ils aient un rythme quotidien aussi régulier que possible. Or, toute visite entraîne de l'agitation. C'est pourquoi nous ne pouvons autoriser la visite des parents que lorsque nous sommes certains de pouvoir concrètement leur proposer une place, ce qui ne se produit généralement que deux à trois mois avant l'entrée de l'enfant à la crèche.

Quelle chance une collaboratrice qui attend un enfant, mais qui veut continuer à travailler après son congé de maternité, a-t-elle d'obtenir l'une des places si convoitées dans la garderie Roche?

Une question délicate! Les places sont effectivement très recherchées – la qualité de la prise en charge des enfants est aujourd'hui bien connue! C'est pourquoi: plus les parents inscrivent tôt leur enfant, plus ils ont une chance d'obtenir une place. Autrement dit, le mieux est d'inscrire son enfant dès que l'on est sûr que la femme est enceinte! S'il existe en outre la possibilité de prolonger le congé de maternité, les chances d'avoir une place augmentent en proportion.

La qualité des crèches est-elle régulièrement contrôlée et par qui?

La qualité des garderies est régulièrement contrôlée selon des critères rigoureux, et ce, d'une part, bien entendu, par l'Association bâloise féminine «am Heuberg» et, d'autre part, par l'Association suisse des crèches, qui édicte des règles contraignantes.

Comment les collaborateurs intéressés par une place en garderie pour leur enfant doivent-ils procéder?

Très simplement: un coup d'oeil dans l'Intranet sur la page d'accueil de PSPC, un e-mail ou un appel à mon numéro (84112), et tout marche ensuite (presque) de soi-même.

Encore deux questions sur la promotion des femmes et l'égalité des chances chez Roche. A ton avis, où se situent les points forts et les points faibles? Quels sont les objectifs et les priorités de ton travail pour le proche avenir?

Les points forts résident dans le fait que, depuis 14 ans, Roche s'occupe sans relâche de ce problème et s'est attaquée à une question après l'autre. Chez Roche, l'égalité des chances est devenue depuis longtemps une réalité; d'autres instruments de gestion du personnel ont été examinés sous cet angle et adaptés en conséquence (caisses de pension, assurances, réglementation en matière de congés de grossesse et de maternité); le thème de l'égalité des chances est traité dans les cours de management et les collaborateurs y sont sensibilisés; l'abus de pouvoir (harcèlement sexuel et moral) est un problème dont on parle aujourd'hui ouvertement, contrairement à jadis, et que l'on aborde aussi avec un concept adapté; pour les femmes, il existe une gamme variée en matière de formation pour l'épanouissement de la personnalité; en ce qui concerne l'équilibre à réaliser entre profession et famille, autrement dit, la mise sur pied d'une offre de garde d'enfants, Roche a valeur d'exemple à l'échelle de toute la Suisse – il n'y a donc pas à rougir du bilan. Des points faibles? Tout au plus que les choses bougent beaucoup trop lentement. Mais cela tient moins à Roche qu'au fait qu'en matière de mise en application de l'égalité des chances entre la femme et l'homme nous avons affaire non pas uniquement à un projet dont le début et la fin peuvent être clairement définis, mais à un processus d'ensemble. Un processus qui touche actuellement la politique, la société et l'économie, un processus qui dure déjà depuis un bon moment et qui est encore loin d'être achevé.

Dans le proche avenir, ma tâche va consister à faire avancer encore ce processus et à faire qu'avec le temps - par des projets ciblés (travail à temps partiel également pour les hommes et le personnel d'encadrement, par exemple) - l'égalité des chances chez Roche entre pleinement dans la réalité quotidienne.

Etiennette Verrey, un grand merci pour cet entretien qui aura certainement apporté à bon nombre de collaborateurs des informations intéressantes.

Questions posées par Klaus Schwerzmann