



Informationen

Angestelltenverband Roche Basel

Traduction Française

No. 68 Juin 2004

Avant-propos	1
Frontaliers - attention!	3
Enquête FHBB	6
Les sondages auprès des collaborateurs	6
Assemblée des membres de l'AVR, section Suisse centrale	10
Decade- plus one ou onze ans d'existence de la section AVR de Sisseln	12
Roche Commissions 2004	15
Erich raconte	17
Joueurs remplaçants	18
AVR-Novemberparty	19
Call to Action	19

[Avant-propos](#)

Chère lectrice, cher lecteur,

L'AVR a besoin d'une cure de rajeunissement. Non pas en ce qui concerne l'âge de ses membres ou du comité, mais sur le plan de la conception, de la façon de travailler et celui du choix très varié des prestations qu'il propose à ses membres.

Aussi nous sommes-nous adressés à une jeune équipe de la FHBB (Haute école spécialisée des deux Bâle), section économie, qui élaborera d'ici au début de l'été, dans le cadre de ses travaux semestriels, ce qu'on appelle une stratégie de commercialisation.

Ne soyez donc pas étonnés si l'AVR se présente dans les prochaines AVR Informations sous un look rajeuni et si l'offre destinée à ses membres subit des changements.

Vous en avez déjà eu un léger avant-goût lors de l'assemblée générale. A partir de l'an prochain, les actions destinées à nos membres seront plus nombreuses, à l'instar des remises supplémentaires sur les abonnements annuels à divers centres de fitness, qui existent déjà.

Soucieux de mettre rapidement en pratique les propositions que l'équipe de la FHBB a faites en se basant sur les résultats de l'enquête, le comité fera une large place à ce thème lors de son Off-Site-Meeting de cette année.

Auparavant se sera toutefois déroulée l'excursion des pensionnés. L'organisation, qui a été mise sur pied en étroite collaboration entre l'AVR et la centrale de voyages, est ter-

minée. Nous espérons que vous serez nombreuses et nombreux à participer à cette manifestation qui, à la demande beaucoup d'entre vous, renouera avec la région.

Autre date importante pour cette année, l'élection des représentants de site, fonction à laquelle nous espérons que quelques-uns de nos membres se décideront à faire acte de candidature.

A un moment où la tension psychique augmente sans cesse sous l'effet d'une charge de travail de plus en plus lourde et que la pression «d'en-haut» n'en finit pas de croître, il est important d'avoir une représentation des salariés forte, capable de prendre les problèmes à bras-le-corps et de proposer des mesures propres à faire diminuer cette charge. Si vous vous sentez l'âme d'un candidat, n'hésitez pas à répondre à l'appel à candidature qui sera lancé en août.

L'arrivée à Bâle de M. Matthias Baltisberger, qui était auparavant à Penzberg, et sa nomination à la fonction nouvellement créée de responsable de site ouvre à l'AVR de nouvelles perspectives.

Jusqu'ici, nous n'avions vis-à-vis de la direction qu'un seul interlocuteur: M. Alain Ritter, responsable du personnel pour la Suisse. Ce qui n'était pas toujours optimal. Tant qu'il s'agissait de trouver des solutions à des problèmes ayant trait au personnel, cela allait relativement vite. S'agissait-il, en revanche, de discuter de postes de travail ou de problèmes techniques, il était beaucoup plus difficile de trouver le bon interlocuteur. Lorsqu'un siège compte un tel nombre d'organisations globales, tomber du premier coup sur la personne compétente tient souvent du pur hasard.

Avec l'entrée en vigueur des accords bilatéraux, beaucoup de choses ont changé dans le pays.

L'Union européenne (UE) repose sur ce qu'il est convenu d'appeler les quatre libertés: libre circulation des personnes, libre circulation des marchandises, libre circulation des services et libre circulation des capitaux. Les accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE, que le souverain a adoptés, le 21 mai 2000, à l'imposante majorité de 67,2% des voix et qui ont été ratifiés par les États membres de l'UE, se composent de sept accords ayant chacun trait à un dossier particulier. Ils sont entrés en vigueur le 1^{er} juin 2002.

L'accord sur la libre circulation des personnes est particulièrement important pour nos frontaliers puisqu'il a une incidence directe sur les allocations pour enfants et l'assurance-maladie. Veuillez lire à ce sujet, dans ce numéro, l'article de Michael Pantze.

Quelque temps encore, et ce sera, comme chaque année, la folie des vacances. Et, comme chaque année, les finances des pauvres pères et mères de famille seront mises à rude contribution. Car la règle est la même pour les vacances que pour tous les domaines de l'économie: lorsque la demande est forte, les prix n'hésitent pas à prendre l'ascenseur.

Je vous souhaite malgré tout des vacances aussi réparatrices que méritées.

Roland Frank
Président

Frontaliers - attention!

Allocations pour enfants et allocations familiales

L'entrée en vigueur, le 1^{er} juin 2002, des accords bilatéraux entre l'Union européenne (UE) et la Suisse a notamment eu pour conséquence de nouvelles règles de compétence pour le versement des allocations pour enfants aux frontaliers travaillant en Suisse. Si l'autre parent exerce une activité salariée en Allemagne ou en France, c'est en Allemagne ou en France que sont versées ces allocations. Comme la France ne paie les allocations pour enfants et les allocations d'études qu'à partir du deuxième enfant, Roche continue à verser directement au frontalier, chaque mois, l'allocation pour le premier enfant.

Pour tous les cas où l'allocation pour enfants est versée au parent travaillant en Allemagne (et non plus au frontalier allemand) la situation est la suivante:

L'allocation pour enfants versée en Allemagne est actuellement de € 154 par enfant. Elle est donc supérieure à l'allocation suisse que touchent tous les mois les frontaliers travaillant exclusivement en Suisse. Mais comme Roche la verse 14 fois par an (CHF 200), à quoi s'ajoutent 13 allocations familiales (CHF 120), l'allocation allemande est finalement, sur l'année complète, inférieure à l'allocation suisse. Aussi Roche verse-t-elle, au printemps de l'année suivante, la différence à tous les frontaliers concernés qui en font la demande. Roche ayant versé les allocations pour enfants jusqu'en novembre 2002 sans en demander la restitution, cette règle s'appliquera pour la première fois à l'année 2003. Il suffit, pour demander le paiement de cette différence, d'adresser un courrier informel à son responsable du personnel et d'y joindre une attestation de l'agence allemande du travail. Les chèques Reka couplés avec l'allocation pour enfants sont, eux aussi, bonifiés après coup.

Voyons maintenant ce qu'il en est pour les frontaliers allemands recevant l'allocation pour enfants de Roche:

Si l'autre parent n'a pas, dans son pays de domicile, d'activité professionnelle ou s'il est indépendant et n'est donc pas tenu de souscrire une assurance de rente, le droit à l'allocation pour enfants existe en Suisse. Comme la caisse familiale de l'agence du travail se base uniquement sur le montant mensuel de l'allocation pour enfants, celle-ci est actuellement inférieure, vu le taux de change, à l'allocation pour enfants allemande. Le parent sans activité rémunérée peut demander le paiement de la différence à l'agence du travail de son lieu de domicile. D'un point de vue strictement juridique (voir les jugements du BSG des 25.10.1977; 8/12 RKg 6/76, 8/12 RKg 13/77), cette dernière n'est pas tenue de tenir compte de la contribution volontaire de Roche, mais uniquement de l'allocation cantonale qui était, jusqu'au 30 juin 2003, de CHF 150 jusqu'à 16 ans et de CHF 180 au-dessus de 16 ans. L'allocation pour enfants du canton de Bâle-Ville est passée, le 1^{er} juillet 2003, à CHF 170, l'allocation d'études à CHF 190.

On a pu lire dans la presse que le canton de Bâle-Ville avait l'intention de demander aux frontaliers travaillant dans le secteur public la rétrocession des montants que l'Allemagne leur a versés pour les années 1998 à 2002 au titre de la différence. Motif invoqué: l'allocation pour enfants versée par l'Allemagne avantage les frontaliers par rapport à leurs collègues suisses. Encore conviendrait-il de tenir compte de l'allocation d'entretien que versent les employeurs du secteur public et qui représente tout de même CHF 381.50 par mois pour le premier enfant. L'argument de l'égalité devant l'allocation pour enfants semble de peu de poids alors qu'existent, on le sait, sur le plan fiscal ainsi qu'en

d'autres domaines, des différences qui désavantagent clairement les frontaliers. Aucune demande de rétrocession n'est d'ailleurs à craindre chez Roche.

Les caisses-maladie

Une certaine confusion règne également en ce qui concerne l'assurance-maladie (AM). On sait que les frontaliers doivent s'assurer là où ils travaillent, c'est-à-dire en Suisse. Mais il existe un droit d'option de trois mois qui présente toutefois l'inconvénient d'être irréversible. S'il est prouvé qu'existe dans leur pays de domicile une AM équivalente, les frontaliers de l'UE (de même que les membres de leur famille n'ayant pas d'activité lucrative) peuvent se dégager de l'obligation de s'assurer contre la maladie en Suisse. Dans les cantons de Bâle-Ville et de Bâle-Campagne, ce droit peut s'exercer sans en faire la demande expresse, dans ceux d'Argovie et de Soleure, la demande doit en être faite par l'employeur.

Choisir est un véritable casse-tête pour les nouveaux frontaliers, car les systèmes d'assurance sont différents. Comme pour l'AM privée en Allemagne, il est obligatoire en Suisse que chaque membre de la famille soit assuré. Toutes les caisses proposent une assurance de base, dont les prestations sont les mêmes mais dont les primes varient fortement selon les caisses et les cantons. Pour toutes les autres prestations, doivent être contractées, en Suisse ou auprès d'un AM privée allemande, des assurances complémentaires. Grâce au contrat collectif passé avec l'AVR, les collaborateurs de Roche bénéficient auprès de l'ÖKK de rabais intéressants. Les prestations de base peuvent être assurées aux conditions très favorables de la loi sur le contrat d'assurance (LCA; p. ex. ÖKK Mondial), équivalent d'une AM privée allemande. Inconvénient: la personne souhaitant revenir à une AM obligatoire allemande doit satisfaire aux conditions d'assujettissement, c'est-à-dire être au chômage ou gagner moins de € 3487.50 (montant limite) par mois. Pour garder intact son droit d'option, on est obligé de s'assurer au tarif de la loi fédérale sur l'assurance-maladie, qui est nettement plus élevé (LAMal; p. ex. ÖKK Euroline).

Les membres de la famille sans activité lucrative, que l'AM obligatoire allemande assure gratuitement, en même temps que le frontalier, ont intérêt à bien réfléchir avant de choisir leur caisse. Même en étant assurés en Suisse, ils peuvent, contrairement au frontalier, uniquement se faire soigner dans leur pays de domicile. S'ils sont assurés en Allemagne, ce qui est possible, les caisses obligatoires exigent également une prime pour chaque membre de la famille si le frontalier est assuré en Suisse et gagne plus que le montant limite.

La réforme allemande de la santé de 2004 donne aux caisses obligatoires le droit d'externaliser certaines prestations et de proposer pour celles-ci des assurances complémentaires privées, ce qui n'est pas sans rappeler le système suisse. A partir de 2005, les prothèses dentaires ne feront plus partie des prestations et il faudra prendre auprès de la caisse obligatoire ou d'une AM privée une police supplémentaire. Si celle-ci est souscrite auprès d'une caisse obligatoire, elle couvrira également les membres de la famille n'ayant pas d'activité lucrative.

L'assuré peut, en Suisse comme en Allemagne, changer de caisse aux dates prévues à cet effet. Le prix des cotisations n'est toutefois pas le seul critère à prendre en considération en cas de changement. Il faut également penser aux augmentations de primes ainsi qu'à la qualité du service et à la sûreté qu'offre une compagnie. Les frontaliers ont intérêt à comparer soigneusement les modèles d'assurance et les offres des différentes caisses avant d'opter pour la Suisse ou pour l'Allemagne.

Conseils fiscaux

J'avais signalé dans le numéro de décembre 2000 d'AVR Informations que le taux d'impôt que le taxateur avait appliqué aux contributions au plan d'épargne lors de la taxation des contributions volontaires que l'employeur verse à la caisse de pension suisse était faux. Le ministère des finances du Bade-Wurtemberg a reconnu la chose, ce qui a permis aux frontaliers ayant rempli correctement la page 4 de la formule r N-Gre de leur déclaration d'impôt sur le revenu d'économiser quelques euros. Mieux vaut, aujourd'hui, ne pas remplir du tout cette page 4 et inscrire à la page 1/ligne 17 le chiffre 0, en rappelant, le cas échéant, que les contributions que l'employeur verse volontairement à la rente Riester sont exonérées d'impôts. Si l'administration fiscale taxe néanmoins les cotisations de la caisse de pension, il est recommandé de faire recours auprès du Bundesfinanzhof (BFH) et de demander que cette taxation soit considérée comme provisoire en renvoyant à la procédure en cours VI B 112/02 .

On ignore encore, il est vrai, ce qu'il en est sur le plan juridique du montant de cette exonération. Dans la mesure où le §3 Nr. 63 EStG pourrait également s'appliquer aux caisses de pension suisses, les contributions de l'employeur serait exonérées d'impôt à hauteur de 4% du montant limite de l'assurance de rente des ouvriers et employés. Ce montant étant de € 5100, cela représenterait tout de même, pour 2003, la somme de € 2448.

Est également en cours, une procédure visant à exonérer d'impôts 50% de la cotisation de l'assurance-maladie des frontaliers. En Allemagne, cette part est prise en charge par l'employeur et il paraîtrait donc normal qu'elle puisse être déduite du revenu imposable. Là encore, il est recommandé de faire opposition auprès du Finanzgericht du Baden-Wurtemberg à Fribourg-en-Brigau, en invoquant la procédure en cours 11 K 258/02.

Où demander conseil?

Et pour terminer, quelques autres sources d'information:

Destinée aux frontaliers allemands et français (en langue française pour ces derniers) travaillant en Suisse, la nouvelle brochure de INFOBEST PALMRAIN (www.infobest.org) contient des informations sur les conditions de travail et le droit du travail ainsi que sur le système des assurances sociales et les impôts. On trouvera par ailleurs, en annexe, une multitude d'adresses d'instances officielles ainsi que d'organisations.

Il existe également un certain nombre d'organisations de frontaliers et de courtiers en assurances qui ont des points conseil où l'on peut se renseigner – dans certains cas moyennant cotisation – sur toutes les questions concernant les frontaliers. En voici quelques-uns, mais il en existe d'autres:

Grenzgänger I*N*F*O e.V. à Lörrach (téléphone 07621 5083), www.grenzgaenger.de.

Grenzgänger-Südbaden e.V. à Bâle (téléphone 061 683 35 35) ou à Freiburg (téléphone 0761 6112461), www.ggs-schweiz.ch.

Interessengemeinschaft der Grenzgänger à Waldshut (téléphone 07751 1038) ou à Lörrach (téléphone 07621 18798).

Michael Pantze
Robert Petrovic

Enquête FHBB

Haute école spécialisée des deux Bâle
(Fachhochschule beider Basel)

Titre du projet: Stratégie de commercialisation de l'AVR comme élément d'un partenariat social actif et attractif.

Le comité de l'AVR avait décidé d'effectuer auprès de l'ensemble du personnel de Roche une enquête d'opinion visant à déterminer le degré de notoriété et d'attractivité de l'AVR et à identifier les domaines dans lesquels il peut mieux faire.

De leur côté les étudiants de la FHBB ont à concevoir et exécuter, dans le cadre de leurs études, diverses sortes de projets.

Le 4 novembre 2003, l'équipe de projet de l'AVR (R. Frank, A. Meyer-Wenger, E. Schaffter) et celle de la FHBB (M. von Gunten, Ö. Ates, F. Akalanli, J. Alij) ont tenu leur première réunion.

L'équipe de la FHBB reçut pour mission de concevoir un questionnaire permettant de mettre en évidence les points forts, mais aussi les points faibles de l'AVR.

Le 17 février 2004, après plusieurs réunions et une somme de travail considérable pour l'équipe de la FHBB, les questionnaires étaient prêts à imprimer et envoyer (un grand merci à la reprographie et à l'expédition, qui ont mis les bouchées doubles).

Nous étions déjà en possession, peu de temps après, de très nombreuses réponses, ce qui nous a évidemment fait plaisir.

Le délai de réponse écoulé, l'équipe de la FHBB s'est attaquée sans tarder au dépouillement des questionnaires et nous a présenté, le 26 mai, les résultats de l'enquête, dont les collaboratrices et les collaborateurs auront connaissance par un numéro spécial d'AVR Informations.

L'équipe de la FHBB et le comité de l'AVR vous remercient d'avoir répondu à ce sondage.

Ernst Schaffter
(Représentant de site)

Les sondages auprès des collaborateurs

Aspects généraux

Nés dans les années quarante, les sondages auprès des collaborateurs commencent à se développer fortement vers le milieu des années soixante-dix. Aujourd'hui, ils sont souvent utilisés comme un instrument moderne de la gestion d'entreprise. Renseignant sur les tâches de management et la conduite du personnel, ils permettent d'identifier précocement des tendances et des courants de pensée, de repérer des faiblesses potentielles ainsi que des possibilités d'amélioration et peuvent donc servir de base à des mesures ciblées.

Le contenu de ces sondages a considérablement évolué avec le temps. Aux questions d'ordre général ont succédé des problématiques ayant des liens spécifiques avec les entreprises. Le mode de sondage a lui aussi changé, au profit d'enquêtes périodiques (p.

ex. tous les deux ans), permettant de mesurer le résultat des mesures prises à la suite des sondages.

Aujourd'hui, les sondages sont réglementés par des normes et des directives dont le but est de faire comprendre clairement aux personnes interrogées le sens et le pourquoi des enquêtes, mais aussi d'assurer l'anonymat de ces personnes et la confidentialité des données. Faut-il rappeler, par ailleurs, que les enquêtes d'opinion doivent être gouvernées par des valeurs d'éthique respectant aussi bien les majorités que les minorités et que les données recueillies grâce aux sondages ne peuvent être utilisées que sous forme anonymisée.

Le groupe cible peut être l'ensemble du personnel ou, au contraire, un collectif de l'entreprise choisi en raison de sa représentativité, à partir duquel les résultats seront extrapolés à l'ensemble. Toute participation doit être absolument volontaire.

Aspects techniques

Le sondeur devra commencer par formuler un objectif. Celui-ci défini, on passera à l'élaboration du questionnaire, tâche qui demande une grande expérience puisque le résultat du sondage dépend non seulement de l'énoncé des questions et de l'ordre dans lequel elles sont posées, mais aussi de la façon dont il est possible d'y répondre. Les participants ne devraient pratiquement pas avoir de possibilité de donner une réponse neutre ou de répondre par «ne sait pas». Lorsque le questionnaire donne la possibilité de choisir une réponse parmi un nombre impair de catégories, la préférence se porte souvent sur la valeur moyenne. Le recours à des échelles analogiques visuelles, que l'on utilise fréquemment dans les essais cliniques pour apprécier la douleur, et dont une extrémité correspond à «absence de douleur», l'autre à «douleur insupportable», ne change rien à l'affaire. Les impressions subjectives, tout comme les opinions, dépendent fortement du moment présent et ne peuvent donc être mesurées en chiffres absolus.

Le questionnaire doit être conçu de telle façon qu'il soit possible d'y répondre en 15-20 minutes. Au-delà, le sondeur s'expose au risque d'un taux de réponses relativement faible et d'un résultat sans grande signification. Il doit aussi être clairement structuré et ne pas contenir d'ambiguïtés. La description des paramètres qu'il étudie doit être claire et compréhensible; trouver la catégorie les concernant et cocher la case qui convient doit prendre aux personnes interrogées un minimum de temps. Bien qu'il soit fastidieux de remplir un questionnaire, et plus encore d'en lire les instructions, il est important de donner à ce sujet des directives précises. Les participants doivent comprendre, en effet, que le résultat d'un sondage dépend en très grande partie de la façon dont sont remplis les questionnaires. Ils doivent savoir que l'on ne doit pas cocher deux cases pour la même question, ni ajouter à la main des catégories supplémentaires ou faire une croix entre deux catégories. Un questionnaire mal rempli a pour conséquence l'invalidation d'une ou de plusieurs questions, voire, dans le pire des cas, de leur totalité.

Lorsque les questionnaires sont prêts, ils sont envoyés au public cible, qui doit les remplir et les retourner, dans les délais prévus, sous enveloppe fermée. Toute manipulation doit être impossible. Un questionnaire ne doit pas être reproductible. On s'en assurera en utilisant par exemple plusieurs couleurs pour son impression et celle de l'enveloppe réponse.

Questionnaires en ligne

De nos jours, la mode est aux sondages en ligne.

Aux règles que l'on vient de voir – liberté de participation, anonymat, temps, etc. – s'en ajoutent alors d'autres. Le sondeur doit par exemple s'assurer que le questionnaire en ligne est compatible avec les types les plus courants de systèmes d'exploitation et de navigateurs.

On désignera en outre, pour répondre aux questions que peuvent avoir les participants et les aider en cas de problèmes techniques, une personne n'ayant aucun lien avec l'entreprise, de façon à ce que l'anonymat des participants soit, là aussi, préservé. Faut-il envoyer un rappel par e-mail à toutes les personnes interrogées ou uniquement à celles qui n'ont pas encore retourné le questionnaire? La question devra être tranchée avant même leur envoi, mais l'anonymat devra être garanti quelle que soit la formule retenue.

Pour autant que la problématique du sondage le permette, le questionnaire doit être conçu de façon à ce que les personnes interrogées puissent interrompre le traitement pour le reprendre plus tard. Les organisateurs doivent faire en sorte que les différentes parties du questionnaire puissent être réunies sous forme anonymisée et qu'il n'existe qu'un seul enregistrement par personne. La possibilité doit être donnée de mettre fin à tout moment à l'interrogation. Tant que l'utilisateur n'a pas autorisé le sondeur à évaluer ses données, ces dernières ne peuvent participer à aucune analyse et doivent être sorties de la masse de données.

Les questionnaires électroniques doivent remplir les conditions suivantes:

- être simples à utiliser et permettre une navigation claire
- permettre de mettre fin de façon simple et anonyme à l'interrogation
- permettre d'interrompre et reprendre plus tard le traitement du questionnaire
- exclure toute possibilité d'interrogation multiple
- permettre à l'utilisateur de donner son accord à l'utilisation des données une fois qu'il a répondu à la dernière question

Saisie et dépouillement des données

Avant de commencer à dépouiller les données, le sondeur doit s'assurer qu'ont été prises les mesures de contrôle de qualité nécessaires. Celles-ci consisteront par exemple à vérifier la plausibilité des codes utilisés pour la saisie des données ou à faire des saisies multiples et à comparer ensuite les enregistrements, de façon à éliminer les erreurs de saisie. Le dépouillement des questionnaires devrait être confié à un organisme externe, n'ayant aucun lien avec le sondeur. Toutes les précautions doivent être prises pour garantir la sécurité des données. On utilisera pour leur évaluation des logiciels statistiques validés, de façon à ce qu'il n'y ait aucun doute sur l'exactitude des calculs si l'on emploie par exemple des tests d'inférence statistique. Il convient en outre de garantir la qualité de l'évaluation en définissant des paramètres tels que la taille minimum des groupes requise pour les analyses de sous-groupes, la probabilité d'erreurs, etc.

Publication des résultats

Il est recommandé d'accompagner la publication des résultats d'une description succincte, renseignant sur les points suivants:

- but du sondage
- collectif (public cible)
- méthode d'enquête
- éventuellement méthode d'échantillonnage
- taille des échantillonnages
- période d'enquête
- méthode d'évaluation

Il va sans dire que toutes les personnes qui participent à un sondage doivent être informées du fait que les résultats de celui-ci pourront faire l'objet d'une publication sous forme anonymisée.

Les sondages de l'AVR

Jusqu'ici, l'AVR n'a effectué que des sondages du type «papier et plume», en respectant dans la mesure du possible les règles que l'on vient de voir. Les thèmes possibles ont été définis par un groupe de travail et soumis ensuite au vote du comité.

Malgré la clarté des questionnaires, certaines réponses n'ont pu être retenues pour l'évaluation, et ce pour les raisons suivantes:

les participants n'avaient pas toujours coché qu'une seule case
de nombreuses personnes avaient ajouté une case supplémentaire et donné pour celle-ci un énoncé différent, non prévu par le sondeur
des croix avaient été faites entre deux cases

Souvent manquaient les indications démographiques à fournir avec le questionnaire. Cela montre, à l'évidence, que tous les participants ne croyaient pas, bien qu'elle ait toujours joui d'une priorité absolue, à l'anonymat des données.

Certains participants ont en outre été troublés par l'ordre des questions concernant les informations démographiques. Lors du sondage de 2002, cet ordre était le suivant:

1. sexe
2. lieu de travail
3. division
4. secteur
5. j'ai 3 subordonnés ou plus
6. groupe d'âge
7. nombre d'années de service

Mieux eût valu l'ordre suivant:

1. sexe
2. groupe d'âge
3. nombre d'années de service
4. lieu de travail
5. division
6. secteur
7. j'ai 3 subordonnés ou plus

Les questions «groupe d'âge» et «nombre d'années de service» visaient à donner une idée approximative de l'âge et du nombre d'années de service des personnes interrogées et non, comme l'ont compris bon nombre d'entre elles, de l'âge et des années de service de leurs subordonnés, d'où la confusion.

La saisie des données a toujours été confiée à un organisme externe, qui a également procédé à leur évaluation. Cette évaluation a toujours été descriptive, c'est-à-dire qu'ont été utilisés, au lieu de méthodes statistiques, des chiffres clés statistiques tels que valeurs moyennes, pourcentages, etc. Ces chiffres-clés ont été donnés avec leurs fourchettes respectives, le tout présenté sous forme de tableaux et de graphiques. Le progiciel statistique utilisé pour l'évaluation est le SAS, progiciel mondialement reconnu, employé plus spécialement dans la recherche clinique.

Pour des raisons ne tenant pas uniquement à la protection des données, les sondages forment aujourd'hui des ensembles complexes, pour lesquels doivent être remplis plusieurs critères de qualité. Cela est encore plus manifeste pour les sondages en ligne, qui sont de plus en plus à la mode mais dont les personnes peu familiarisées avec les ordinateurs ont encore tendance à se méfier. D'autant plus scrupuleux doit donc être dans ce cas le respect des critères régissant leur bonne exécution.

Le comité de l'AVR en général et le «groupe de travail sondages» en particulier certifient que tous les sondages effectués jusqu'ici ont été exécutés et évalués selon les règles d'anonymat les plus strictes et conduits dans le respect des directives décrites ci-dessus et que tel sera également le cas pour tous les sondages que l'AVR effectuera dans le futur.

Gerald Arabin

Responsable au comité de l'AVR du «groupe de travail sondages»

[Assemblée des membres de l'AVR, section Suisse centrale](#)

Rapport de la 5^e Assemblée des membres de l'AVR, section de Rotkreuz, 18 mars 2004

Alors que notre assemblée de fondation semblait encore toute récente, nous avons eu le plaisir d'inviter à leur 5^e assemblée, le 18 mars 2004, les membres de la section AVR de Rotkreuz. A 16 heures précises, Beat Lutiger, notre président, a souhaité la bienvenue à toutes les personnes présentes au *Cubino* (restaurant du personnel du Roche Instrument Center) et déclaré ouverte l'assemblée.

Après une nouvelle augmentation en 2003, la section compte maintenant 501 membres. Pour marquer le coup, un petit cadeau a été remis aux membres 499, 500 et 501.

Autre motif de satisfaction, le rapport des réviseurs et le livre de caisse font apparaître un résultat positif.

Pour ce qui est de 2003, tous tenons à rappeler les activités suivantes:

Nous avons maintenant 2 suppléants à la PIKAS ainsi qu'un siège au fonds de participation aux bénéfiques (MGB);

le 15 mai a eu lieu, au *Cubino*, une séance d'information sur les caisses de pension à laquelle participait M. Walter Stamm, vice-président de la PK I;

la manifestation que nous organisons chaque automne nous a conduits, le 18 septembre, au parc animalier de Goldau. La visite guidée qui a eu lieu à la tombée de la nuit nous a surtout permis d'observer les animaux qui vivent et chassent pendant que les autres dorment;

le 5 décembre 2003, tous les membres de l'AVR des sites de Roche Forum Buonas, Roche Diagnostics International, Roche Diagnostics (Suisse) SA et Roche Instrument Center ont eu la visite de saint Nicolas, qui avait préparé à leur intention un petit sac de friandises.

Signalons encore, pour l'an dernier, l'extension de nos offres commerciales aux 4 centres d'entraînement de Küssnacht, Baar, Lucerne et Sursee, où nous bénéficions de remises sur le prix des abonnements. Nous avons également obtenu des réductions sur les billets d'entrée de l'aquaparc d'Alpamare – Pfäffikon (Schwyz), où nous espérons que nos membres vont bien s'amuser.

Deux propositions ont été faites lors de l'assemblée des membres de cette année. L'une d'entre elles visait à changer le nom de la section Rotkreuz en section Suisse centrale (Innerschweiz), appellation plus conforme à la diversité des sites concernés. Elle a été adoptée. Il ne reste plus maintenant qu'à faire approuver le changement par Bâle (ce qui, entre-temps, a été fait).

Notre intervenante était cette année Mme Anita Meyer-Wenger, AVR de Bâle.

En sa qualité de conseillère en exercice de la Fondation Ida Barell, elle a évoqué les circonstances de la création ainsi que l'histoire de cette fondation, qu'Emil Barell a créée en 1927 à la mémoire de sa femme, et expliqué en quoi consiste le plus souvent son soutien.

Mme Meyer-Wenger nous a également parlé de la commission des bourses de Roche et expliqué les règles selon lesquelles sont accordées des aides.

Nous tenons à renouveler ici nos remerciements à Mme Meyer-Wenger.

Perspectives 2004:

Parmi les manifestations figurant au programme de cette année, citons un tournoi de tennis de table, la collaboration de la section à l'excursion des pensionnés, la participa-

tion de nos sportifs au gigathlon, un tournoi de tennis ainsi que la traditionnelle manifestation d'automne.

La 5^e assemblée des membres de l'AVR, section Rotkreuz, a eu pour conclusion un apéritif lors duquel furent servis de succulents plateaux de viande et de fromage, accompagnés de pain sortant tout juste du four et arrosés d'un délicieux vin rouge italien.

Claudia del Fatti
actuaire
Section Suisse centrale

Decade- plus one ou onze ans d'existence de la section AVR de Sisseln

Le 24 juillet 1992, Arthur (Duri) Forter, collaborateur de longue date de Roche AG Sisseln et membre de longue date également de l'AVR, lançait son invitation à une réunion de comité baptisée «Initiativ-Komitee-Sitzung». But de l'opération, trouver pour les membres de l'AVR travaillant à Sisseln une forme d'organisation plus proche et plus présente sur le terrain.

Un sondage représentatif effectué en début d'année sur le site industriel de Sisseln avait montré que le personnel de celui-ci souhaitait, en fait, avoir sa propre représentation.

L'équipe chargée des travaux préparatoires était constituée de MM. Hans Berger, Armando Casartelli, Benedikt Essig, Arthur Forter, Alois Leisibach, du soussigné ainsi que de Gabriela Schneiter, qui en était la seule femme.

Conformément au mandat reçu, il s'agissait au départ de former pour Sisseln une représentation séparée. Les discussions serrées qui eurent lieu au sein même de l'équipe en place ainsi qu'avec les représentants de l'AVR de Bâle, de même que deux débats publics organisés dans la salle de projection du site nous mirent toutefois sur une autre voie. La création d'une section autonome s'appuyant sur le comité mère de Bâle, aux caisses bien remplies, finit par s'imposer comme la solution la plus raisonnable.

Après treize réunions préparatoires, se déroula le 26 mars 1993, au Fricktalerhof, en présence de trente-trois participants ayant le droit de vote, l'assemblée constitutive de la section AVR de Sisseln.

Des urnes de l'assemblée sortit le comité de section suivant: M. Duri Forter, président, Rolf Hasler, vice-président, Hans Berger, trésorier, Peter Geissberger, affaires commerciales, le soussigné, activités culturelles. Mme Rosa Eisenhut et Beni Essig furent nos premiers réviseurs.

La direction du site de Sisseln apporta d'emblée à la section AVR son entier soutien. Les félicitations que nous transmirent Hans Furter, alors responsable du site, et quatre de ses collègues en sont la preuve. Lors de la journée de présentation du 3 janvier 1994, nous eûmes droit, avec la commission ouvrière, à un temps de parole d'une heure. On nous donna tout de suite (et nous avons toujours) la possibilité de faire connaître les activités de la section aux nouveaux collaborateurs et de recruter par mi eux de nouveaux membres.

« 115 Etats signent le traité d'interdiction des armes chimiques », « Fresenius rachète le secteur dialyse d'Abbotts », « fusion des secteurs agro de Hoechst et Schering », « chômage partiel chez Bayer », « Merck rachète Medco ». La création de notre section n'avait évidemment pas la portée de ces événements, qui ont marqué en 1993 le monde

de la chimie, mais elle constitue tout de même une date importante de l'histoire de l'AVR, dont elle fut, après tout, la première section. Le seul point commun que nous ayons, à la rigueur, avec les géants susmentionnés est notre portefeuille de titres, lui aussi fortement sujet à fluctuations.

La section AVR de Sisseln a œuvré au cours des onze dernières années pour le bien politique et social de tous les collaborateurs de Sisseln, pas seulement pour celui de ses membres. La constante augmentation du nombre de ses adhérents montre que nous sommes dans la bonne voie.

Au début, les entretiens avec la direction du personnel étaient trimestriels. On y discutait déjà horaire à la carte, entretiens avec les collaborateurs, augmentation des indemnités kilométriques, panneaux d'affichage, plan d'épargne, chômage des jeunes ou quote-part de frontaliers. C'est avec ténacité qu'a été négocié avec DSM, en 1995, le nouveau plan social. Et nous avons participé, il y a quatre ans, à l'élaboration du nouveau règlement d'usine.

Des représentants de notre section ont été délégués auprès d'organismes tels que la KGU (commission pour la protection de la santé et de l'environnement sur le lieu de travail), les caisses de pension et le fonds de participation aux bénéficiaires (MGB).

Les pensionnés de Sisseln ont été invités plusieurs fois à des excursions d'une demi-journée. A chaque Noël, les actions saumon et autres fruits de mer ont enrichi le repas de fêtes des collaborateurs de Sisseln et nos apéros de veille de fête ainsi que nos journées d'excursion ont toujours remporté un franc succès.

Vers le milieu de 1994, M. Frey, nouveau responsable du personnel, a présenté au comité de la section le premier programme de restructuration de Sisseln. Les problèmes de mise en route et les premières inquiétudes passés, a tout de même fini par en sortir et se mettre en place une bonne culture d'entreprise.

La section relève dans un procès-verbal de séance de 1995 qu'une collaboration plus étroite avec la commission ouvrière de Sisseln «revêt une importance grandissante».

Parmi les épisodes moins heureux, notons la débâcle de la caisse maladie de 1996, qui s'acheva par le retrait dans le désordre d'Artisana au profit de l'ÖKK.

Lors de la 4e assemblée de la section, en 1997, le soussigné eut l'honneur de succéder à Duri Forter à la présidence de celle-ci.

Début 2003, tout le monde est plongé dans une crise identitaire. Nous ne sommes plus de Roche et ne faisons pas encore partie d'une autre structure. Tout ce que nous savons, c'est que des négociations nous concernant sont en cours entre la société néerlandaise DSM et Hoffmann-La Roche SA. Tout à coup, court le bruit que DSM se retire des négociations – puis qu'elle les reprend. On marchandé - nous perdons de la valeur. Nous nous sentons dévalorisés, malades, impuissants. Nous avons la fièvre. Le Dr McKinsey et d'autres sommités médicales posent leur diagnostic: excès pondéral.

Un accord finissant malgré tout à se dessiner entre Roche et DSM, notre pouls s'apaise, nos valeurs sanguines reviennent à peu près dans la normale. Tout espoir n'est pas perdu: DSM est connu aux Pays-Bas pour être un employeur extrêmement social. Lors de nos entretiens préliminaires nous est en outre promis que la cure dont dépend notre viabilité se ferait sans amputations. Nous tombons de haut. N'avions-nous pas eu droit, pendant dix ans, à notre joint quotidien? N'avions-nous pas vécu assez douillettement dans un univers de fiction, bien protégés par nos dealers?

Alors que nous sommes déjà affaiblis par le surpoids, le manque d'exercice et les symptômes de sevrage dus à l'absence de directives de notre direction nous menace soudain

un virus extrême-oriental dont la virulence avait jusque-là été totalement sous-estimée: le redoutable productus chinensis.

Mais ni les anciens propriétaires ni les futurs repreneurs ne veulent ou peuvent quelque chose pour nous.

Le 30 septembre, la Commission européenne donne enfin son feu vert: les spécialistes nous accueillent en salle de traitement et nous prescrivent aussitôt une cure d'amaigrissement radicale, qui doit nous rendre forme et énergie vitale.

Les zones de tissu adipeux sont marquées, les bistouris affûtés, le masque vert du chirurgien déforme les traits de ceux qui se tiennent penchés au-dessus de nous. Nous sommes sous perfusion, la tête nous tourne: 280 places ont été désignées en vue des amputations vers lesquelles on s'achemine.

J'ai l'impression, à ce moment-là, que les traitements que l'on nous inflige nous font plus de mal que de bien – nous souffrons d'émaciation aiguë, maladie parfois mortelle.

Loin de tout cela, l'automne commence avec les négociations salariales. Le 1,5% d'augmentation de la masse salariale totale que nous obtenons et plus que nous n'en attendions, plus que la dose ordinaire de vitamines.

C'est bien malgré nous que nous entrons, du 20 au 30 janvier, en négociation autour d'un plan social. Bien malgré nous parce que le MAINTIEN de l'emploi est la seule alternative à tout plan social. Les bases légales que le droit suisse offre pour de telles négociations sont loin de valoir celles de nos voisins européens. Le droit à un plan social n'est pas formellement reconnu par les lois helvétiques. Après quatre journées d'âpres discussions, au cours desquelles le ton a surtout été donné par nous autres représentants des salariés, a été trouvée une solution que nous avons, même si c'est le cœur lourd, jugée acceptable.

Les appels que nous avons lancés en faveur d'une manifestation de solidarité au siège de Kaiseraugst (15 novembre 03) et chez nos collègues de Grenzach (11 décembre 2003) ainsi que pour la remise d'une résolution au siège principal de Heerlen (11 février 2004) n'ont malheureusement pas été suivis comme nous l'espérions. Malgré cela, les soixante-dix délégués de Grenzach, Village-Neuf et Citrique Belge, ainsi que les trois – oui, trois! – de Sisseln n'ont pas regretté les dix-neuf heures de car aller et retour.

Nous sommes convaincus que DSM, notre nouvel employeur, reconnaîtra aux organisations représentant les salariés des droits et une position équivalents.

Remerciements

Je tiens à remercier très sincèrement, ici et maintenant, toutes les personnes et organisations qui ont soutenu de quelque façon que soit au cours des onze dernières années la section AVR de Sisseln ou qui ont tout simplement eu recours à ses prestations.

Je ne me souviens pas de tous, mais désire tout de même en citer quelques-uns: mes collègues du comité de la section de Sisseln et du comité général de l'AVR à Bâle ainsi que tous nos membres, la direction de notre site avec les deux responsables du personnel de Sisseln, Kaiseraugst et Bâle, le comité de la commission ouvrière de Sisseln, de même que toutes les personnes que j'ai eu le plaisir de côtoyer dans le cadre de divers projets, groupes de travail, organismes, commissions et ateliers.

Lorsque j'écrivais dans mon rapport annuel de l'an dernier que la onzième année d'existence de notre section serait pour nous tous un défi, je ne me doutais pas encore de la somme d'énergie que ce défi allait exiger de notre part.

Le souhait que je formule est que les membres de l'AVR n'oublient pas de sitôt l'ère de la section AVR de Sisseln.

Renato Zinniker

Roche Commissions 2004

Roche, le Festival de Lucerne et le Carnegie Hall initient un projet intercontinental de concerts de musique contemporaine

Innovation et inspiration:
un modèle de parrainage culturel original

A l'enseigne de *Roche Commissions*, Roche, le Festival de Lucerne et le Carnegie Hall ont imaginé, en partenariat avec l'orchestre symphonique de Cleveland, un modèle nouveau et original de parrainage culturel, par lequel Roche poursuit une tradition presque centenaire d'engagement culturel. Ce projet verra pour la première fois des compositeurs de musique contemporaine de renommée internationale ainsi que de prestigieuses institutions culturelles de deux continents travailler la main dans la main.

C'est lors d'une cérémonie qui s'est déroulée en septembre 2003 au Roche Forum Buonas qu'ont été lancées officiellement les *Roche Commissions*. Franz B. Humer, président du Conseil d'administration et CEO de Roche, a remis à cette occasion la première commande des *Roche Commissions* au célèbre compositeur britannique Sir Harrison Birtwistle, dont l'œuvre sera créée le 21 août 2004 dans le cadre du volet Eté du Festival de Lucerne au Luzerner Kultur- und Kongresszentrum (KKL), et donnée, le 4 février 2005, en première américaine, au Carnegie Hall.

Voici ce qu'a déclaré à ce propos Franz B. Humer: «Roche Commissions met en relief les liens qui existent de très longue date entre notre entreprise et l'art contemporain, en particulier sur le plan musical, mais aussi, comme le montre par exemple le musée Jean Tinguely, sur celui des arts plastiques et de l'architecture. Nous entendons démontrer par ces parrainages notre foi dans l'innovation. Il existe en effet entre l'innovation artistique et l'innovation que pratique une entreprise orientée, comme Roche, vers la recherche un lien étroit, matérialisé par la quête de solutions non conventionnelles et le courage de se tourner vers la nouveauté, mais aussi vers l'excellence et le niveau de performance le plus élevé. Nous avons voulu, pour le modèle de coopération qu'incarne «Roche Commissions», que chacun des participants joue un rôle actif et s'enrichisse de l'expérience de ses partenaires, ce qui n'est pas le cas dans le sponsoring classique. C'est ainsi que les compositeurs qui nous seront proposés seront reçus chez Roche pour y rencontrer des scientifiques de notre entreprise et échanger avec eux des idées.»

Commentant le lancement des *Roche Commissions*, il a poursuivi: «C'est pour moi un plaisir extraordinaire d'avoir pu, dès son lancement, gagner à cette idée l'un des compositeurs les plus originaux et les plus connus de notre temps. Premier compositeur des *Roche Commissions*, Harrison Birtwistle est né en 1934 en Angleterre. Comptant parmi

les compositeurs de musique contemporaine les plus renommés du monde, il a enseigné aux Etats-Unis comme professeur invité et pris ensuite la direction musicale du National Theatre, puis celle du département de composition de la Royal Academy of Music, à Londres. En 1988, la reine d'Angleterre l'a fait chevalier de l'Empire britannique. Il faut citer, parmi ses œuvres les plus connues, deux opéras, *Punch and Judy* et *The Last Supper*, *Earth Dances*, œuvre pour orchestre, et *Pulse Shadows*, cycle de chants sur des poèmes de Paul Celans.»

**Création mondiale de notre commande:
«Night's Black Bird» de Sir Harrison Birtwistle**

C'est le 21 août 2004 qu'aura lieu, dans le cadre du Festival de Lucerne, la création mondiale de la première commande des *Roche Commissions*. Elle sera interprétée par l'orchestre symphonique de Cleveland, que dirigera Franz Welser-Möst, et qui a également mis au programme de cette soirée la symphonie N° de Franz Schubert. Les personnes désirant assister à ce concert seraient bien inspirées de ne pas trop attendre pour se procurer des billets. Outre la création mondiale de «Night's Black Bird», on pourra entendre à Lucerne sept autres concerts lors desquels seront interprétées des œuvres de Sir Harrison Birtwistle.

Astrid ZumMallen
Corporate Communications

50% de réduction sur les billets d'entrée pour les collaborateurs de Roche

Les collaborateurs de Roche bénéficient d'une réduction de 50% pour les huit concerts lors desquels seront interprétées des œuvres de Sir Harrison Birtwistle. Les billets peuvent être commandés via roche.commissions@roche.com ou dans les points de location ci-dessous, sur présentation de la carte Roche.

Une réduction de 50% sera également faite, sur présentation de leur légitimation, aux étudiants, apprentis et écoliers.

Points de location:

Bâle: au concert, tél. 061-271 65 91 Berne: ACS-Reisen, tél. 031-328 31 43 Zurich: Musik Hug, tél. 01-269 41 00 et Musikhaus Jecklin, tél. 01-253 76 76 Zoug: Billett Service Zug, tél. 041-723 68 18.

Programme des manifestations:

Le programme détaillé des manifestations organisées dans le cadre du Festival de Lucerne, volet Eté 2004, est disponible aux loges des portiers ainsi qu'aux panneaux d'affichage.

Erich raconte

Mon ancien chef est-il encore en vie?

Voilà le genre de question que s'entend souvent poser le représentant des pensionnés de l'AVR. Où encore: Pourriez-vous me donner l'adresse privée de mon ancienne collègue? Elle a pris sa retraite en 1979. A cette deuxième question, le représentant des pensionnés ne répondra bien évidemment pas. Premièrement, parce que la protection des données le lui interdit. Deuxièmement, parce que, étant lui-même pensionné, il n'a plus accès aux données de Roche.

Mon téléphone, on l'imagine, sonne souvent et j'essaie de renvoyer les appelants aux services compétents de l'entreprise. Je transmets, via la personne du comité qui s'en occupe, aux interlocuteurs internes les questions concernant par exemple la vaccination gratuite contre la grippe ou les heures d'ouverture de la piscine. Pour remplacer une carte de pensionné perdue, c'est à la caisse de pension qu'il faut s'adresser, de même que pour tous renseignements sur les chèques REKA.

Les questions concernant notamment les billets de concert à prix réduit, les problèmes avec l'ÖKK ou les commandes d'huile de chauffage doivent être adressées à l'AVR, dont les numéros de téléphone figurent dans AVR Informations.

Le fait que j'aie travaillé à la caisse de pension a pour conséquence que les questions que l'on me pose concernent surtout le montant des rentes de veuf ou de veuve, ce qu'il adient de la rente en cas de remariage, le splitting en cas de divorce ainsi que, dans un nombre de plus en plus nombreux de cas, le droit à rente des personnes vivant en concubinage.

Beaucoup de questions concernent l'AVS et, plus particulièrement, les lacunes de cotisation durant les années d'études.

Si j'ai la réponse, je la donne moi-même, sinon, je renvoie mon interlocuteur aux professionnels de la prévoyance de l'entreprise ou aux services officiels.

Les questions sur les plans sociaux prévus pour le passage de l'ancienne division Vitamines à DSM constituent actuellement un gros morceau et j'avoue que les détails du problème m'échappent, notamment parce DSM n'a pas encore publié les règlements de caisse de pension nécessaires. Je suis donc obligé, là aussi, d'adresser mes interlocuteurs aux services du personnel.

Comment placer tout l'argent que représentent la participation aux bénéfiques et le plan d'épargne? Voilà un type de question auquel il m'est impossible de répondre, tant varient les cas de figure et les attentes des uns et des autres.

Et pour terminer: Quelle sera cette année la destination de l'excursion des pensionnés? Désolé: elle a toujours été tenue secrète – et il en sera toujours ainsi!

Vous le voyez, je m'efforce de répondre le plus exactement possible aux questions que l'on me pose ou – je le répète - de renvoyer mes interlocuteurs aux personnes ou services compétents.

Mon numéro de téléphone est toujours le 061 811 28 80.

Vous devrez peut-être vous y reprendre à deux ou trois fois. Les pensionnés sont souvent par monts et par vaux – la forêt n'est pas loin!

Représentation des pensionnés
Erich Schätti

Joueurs remplaçants

Par Peter Hofer, qui avoue avoir écrit cet article en ayant sur le nez les lunettes d'un président de club de foot!

Chacun(e) de nous est ce qui se fait de mieux à certains postes. Mais je donnerais ma main à couper que nous avons tous et toutes joué, une fois ou l'autre, les seconds rôles. Et alors?

Les grandes équipes ne se distinguent-elles pas par un banc des remplaçants talentueux? Le comité de l'AVR a besoin d'un tel banc.

Mais pourquoi en ce moment précis? Il y a à cela plusieurs raisons, dont je ne vais donner que les trois plus importantes:

- Les tâches auxquelles doit faire face le comité ne cessent d'augmenter.
- La charge de travail supplémentaire, que supportent à titre honorifique les membres du comité, atteint des proportions qui sont à la limite du possible.
- Nos pensionnés (retraites anticipées, préretraites et retraites «normales» confondues) ont exprimé à diverses reprises le souhait d'être utiles à l'AVR.

Nous avons la chance inouïe de disposer d'un banc des remplaçants de plus de 3600 pensionnés.

Le moment est venu de faire entrer les remplaçants et remplaçantes sur le terrain.

Quels sont ceux et celles dont nous avons besoin?

Nous pensons tout spécialement à des personnes désireuses d'apporter leur collaboration dans les domaines du commercial et du culturel. Mais nous examinerons avec une égale attention toutes les autres propositions.

Le secrétariat de l'AVR tient à votre disposition le détail des profils d'exigences.

Les personnes intéressées devront évidemment avoir la volonté et la possibilité de s'investir très fortement dans leur nouvelle activité. Si cela vous tente, veuillez avoir l'amabilité de le faire savoir à Mme Yvette May, tél. 061-6886421, bâtiment 49/2.118

Qui d'autre vous offrirait aujourd'hui la chance de décrocher aussi rapidement une place de titulaire?

Nous comptons sur vous – comptez sur nous!

P.S.: En automne seront élus les représentants de site. Que les personnes candidates au mandat de représentant(e) des pensionnés veuillent bien, elles aussi, se faire connaître au secrétariat de l'AVR.

Peter Hofer
Vice-Président

AVR-Novemberparty

Annonce avancée

Nouveau procédé d'inscription à la soirée de l'AVR (Novemberparty)

Le nombre de resquilleurs qui honorent chaque année la soirée de l'AVR (Novemberparty) de leur présence nous oblige à modifier les modalités de paiement ainsi que de contrôle. Jusqu'ici, nous vous faisons parvenir avec votre invitation deux bulletins de versement et le récépissé servait de billet d'entrée.

DORÉNAVANT, vous recevrez avec votre invitation deux titres de retrait, sur lesquels figurera votre nom. Ces deux titres sont à présenter, en même temps que votre légitimation Roche, au kiosque du restaurant du personnel, où vous acquitterez en espèces le droit d'entrée et où un cachet sera apposé sur vos titres de retrait (un coup de tampon pour «je viens seul», deux coups pour «nous venons»). Une partie du titre vous sera remise comme billet d'entrée, l'autre sera utilisée par nous comme moyen de contrôle. Vous devrez avoir sur vous le soir de la Novemberparty le billet d'entrée ainsi que votre carte de légitimation Roche.

Le nombre de participants à la soirée de l'AVR augmente d'année en année. Cette affluence nous fait évidemment plaisir, mais elle pose aussi le problème du maintien de la qualité du service et notamment celui de la file d'attente. De son côté, la qualité de la restauration n'a cessé d'augmenter. Ces deux raisons nous ont amenés à limiter le nombre de participants à 700 personnes et à porter le prix de l'entrée à CHF 30.--, ce qui, nous en sommes convaincus, est dans l'intérêt des participants!

Alf Willmann
secteur Events

Call to Action

Fini le froid, l'été arrive à grands pas et la nature se pare de ses plus beaux atours. La grisaille, les branches nues aux arbres et la tristesse des journées d'hiver sont oubliées, comme sont oubliées les journées moroses de Roche, qui mettront, le dernier jour de juin, un point final au chapitre «Call to Action» (CtA).

Comme dans la nature, des arbres ont été taillés et abattus chez Roche, afin de promouvoir une croissance harmonieuse de l'entreprise. Reste à savoir si le jeu en valait vraiment la chandelle.

Réflexion faite, je pense que oui, mais uniquement pour ceux qui ont bénéficié d'une préretraite ou d'une retraite anticipée. Pour tous les autres, et je compte au nombre de ceux-là tous ceux qui sont encore là, ce fut une période pénible et incompréhensible, qui

a laissé des traces. S'il faut reconnaître que les conditions du plan social étaient excellentes, elles ne compensent pas, toutefois, les coups du sort qui ont résulté des licenciements, surtout pour les plus âgés. Bien que sur les collaborateurs licenciés, quelques-uns seulement - nous tenons l'information de source sûre - soient actuellement sans travail, ce sont eux, bien sûr, qui ont payé le tribut le plus lourd. Quel est réellement, aujourd'hui, le bilan?

Le nombre des suppressions d'emplois initialement annoncé pour Pharma dans la région était de 600. En réalité, ce chiffre a été largement dépassé. Ce qu'on justifie en expliquant que de nouveaux postes ont été créés et pourvus dans d'autres secteurs de Pharma. Cela est vrai, mais ne doit pas faire oublier que l'on s'est livré à des suppressions d'emplois surdimensionnées, affectant des départements bien déterminés et touchant les classes de revenu les plus basses. Qu'il s'agisse de préretraites, de retraites anticipées ou de licenciements, les suppressions d'emplois représentent toujours pour l'entreprise une lourde charge financière, qu'elle doit assumer sous forme d'indemnités de départ, de mises en disponibilité, de compensations à fournir à la caisse de pension, etc. Je me demande sérieusement où sont, dans ces conditions, les économies et comment l'on se réapproprie le savoir-faire perdu.

Je tiens à m'élever ici contre les rumeurs selon lesquelles l'entreprise aurait profité de l'occasion pour mettre la main sur des avoirs de la caisse de pension. Selon les recherches effectuées par nous, cela est inexact.

Il est vrai, en revanche, que les nombreuses mises en retraite anticipée et le fait que le taux de réduction ait été ramené, il y a trois ans, de 4% à 2% (réduction de la rente PK par année précédant l'âge de 65 ans) ont valu aux caisses de pension PK et PK II d'énormes dépenses supplémentaires. Mais cela est vrai aussi pour toutes les mises à la retraite anticipée qui n'ont pas eu pour cadre CtA. C'est d'ailleurs à se demander, vu l'état actuel des marchés financiers et l'influence que ceux-ci ont sur la situation financière des caisses de pension, pendant combien de temps ce taux pourra être maintenu à 2%.

Il faut saluer, en revanche, les efforts de la production. Dernier des départements devant supprimer des emplois (voir le dernier numéro d'AVR Informations), elle parviendra finalement, moyennant quelques acrobaties, à le faire sans licencier personne.

Cet exemple montre, une fois de plus, que l'on obtient tout autant, et à la satisfaction des deux parties, en se donnant du temps et en procédant avec réflexion qu'en agissant dans la précipitation et en voulant imposer des solutions immédiates, dont on a pas pesé jusqu'au bout les conséquences.

Nous avons également apprécié le fait que l'entreprise ait été d'accord de mettre en pré-retraite ou en retraite anticipée, surtout à Sisseln, des personnes de l'ancienne division Vitamines qui en avaient exprimé le souhait, ces «transferts» ayant permis d'éviter un nombre assez grand de licenciements chez Pharma. Sur les arbres de Roche ont repoussé des feuilles d'un vert éclatant, les fruits mûrissent et sauf dégradation spectaculaire de la situation météorologique (économique) la récolte s'annonce abondante, supérieure à la moyenne.

Espérons que Roche aura une pensée, ce jour-là, pour les victimes restées sur le bord de la route et saura faire entre eux un partage équitable des fruits.

Roland Frank
Président