

Editorial	1
L'AVR se restructure	2
Concours destiné aux membres de l'AVR	4
Nouveaux habits pour l'AVR	5
ÖKK – Caisses-maladie publiques suisses	5
Nouveau: carte de membre AVR	6
Activité professionnelle – passé 55 ans, finie la belle vie?	6
Trois nouveaux titres hiérarchiques chez Roche	9
La politique salariale de Roche	10
Campagne anti-tabac chez Roche	12
Compte rendu de la VI ^{ème} Assemblée de la section Suisse centrale de l'AVR du 20 avril 2005	13
Problèmes professionnels	15
Rabais sur l'huile de chauffage	15

Editorial

A tous nos membres
Chère lectrice, cher lecteur,

L'AVR a entamé lors de son Assemblée générale du 17 mars 2005 une nouvelle année d'activité qui sera marquée par de nombreuses nouveautés.

Parmi celles-ci, l'achèvement, en cours d'année, de la restructuration de l'AVR. Entreprise l'été dernier, elle se traduira notamment par une plus grande autonomie des diverses sections, une meilleure politique d'information à l'égard de nos membres ainsi qu'un soutien accru des collaboratrices et collaborateurs en cas de problème sur le lieu de travail. Diverses nouveautés dans le domaine culturel, ainsi qu'une offre santé élargie, dont Rolf Baumgartner donne le détail dans ce numéro, compléterons l'ensemble.

Avec la vente de Roche Consumer Health à Bayer, Roche se sépare du dernier de ses domaines d'activité traditionnels: lancé en 1898, le sirop contre la toux Siroline ne fut-il pas le premier produit OTC de la maison?

Le 31 décembre 2004, nous avons pris congé avec regret de nos collègues de Kaiseraugst. Ils travailleront désormais près de la gare CFF, au siège européen de Bayer, leur nouvel employeur. Pour ce qui est de la représentation des salariés, le travail était déjà bien avancé et l'équipe qui assumera cette tâche chez Bayer est déjà constituée. La situation est bien meilleure pour les collaborateurs du siège européen, dont l'effectif va encore s'agrandir au cours des prochains mois,

que pour leurs collègues d'Allemagne, où certains secteurs vont être dissous, ce qui entraînera la suppression d'un nombre non négligeable d'emplois.

Roche réaffirme par cette vente une stratégie à long terme consistant à concentrer ses efforts sur des médicaments sur ordonnance et des produits pour diagnostic issus de la recherche et dégagant de fortes marges bénéficiaires et à continuer de développer ces secteurs, ce dont on a un exemple à Bâle avec les investissements consacrés à la biotechnologie et la construction du nouveau bâtiment où seront fabriqués des produits biotechniques tels qu'Avastin.

L'AVR a accueilli très favorablement cette décision, qui contribue fortement à la pérennisation du site bâlois et de ses emplois.

Comme vous l'apprendra dans ce numéro l'article sur l'intégration des collaborateurs seniors, il est maintenant reconnu que les retraites anticipées et les plans de préretraite ne produisent pas, sur la durée, les résultats escomptés. En investissant dans le capital humain et en misant également sur les collaborateurs ayant déjà atteint un certain âge, Roche fait en direction du futur un nouveau pas dont nous ne pouvons que nous réjouir. Une place très importante sera certainement faite à la formation continue des seniors ainsi qu'à la revalorisation de leurs années de travail et d'expérience professionnelle. L'expérience acquise par les plus de 50 ans retrouve du coup sa juste place et son rôle de rouage indispensable de la productivité économique.

S'est également réalisée cette année une autre nouveauté, qu'au nom de l'égalité des chances nous réclamions depuis longtemps pour les promotions du domaine technique. Comme vous l'a appris le courrier accompagnant les promotions, Roche a créé pour ce domaine quelques niveaux d'avancement supplémentaires. Ceux-ci permettront à des collaborateurs ne pouvant justifier des cours et examens requis pour l'obtention d'un titre comme celui de laborant en chef d'atteindre, grâce à leur expérience et leur travail, un niveau de promotion équivalent.

Au chapitre des nouveautés toujours, signalons que les salaires des employés sous CTI sont maintenant versés en 13 fois au lieu de 14 et que, suite à ce changement, les promotions et les augmentations de salaire prennent effet en avril au lieu de janvier. Comme vous l'indiquait notre courriel du mois de mars, nous avons constaté que tous les départements n'avaient pas réparti de la même façon les 2,25% d'augmentation de la masse salariale obtenus par l'AVR.

L'introduction du Basel Bonus Plan (BBP) a, lui aussi, donné lieu à des disparités, d'où des discussions approfondies avec le responsable du personnel et le management du site bâlois en vue de trouver sur ces deux points des solutions acceptables.

Non seulement nous avons discuté du BBP – «Participation de tous les collaborateurs au résultat de l'entreprise» - lors de notre réunion annuelle avec la direction, mais nous avons encore adressé, pour bien souligner l'importance de la chose, une lettre au Dr Humer. Vous trouverez dans l'article intitulé «La politique salariale de Roche» de plus amples détails à ce sujet.

Les lois et réglementations suisses sont décidément bien différentes de celles de l'UE. Nos frontières en font l'expérience chaque fois qu'interviennent des changements. Aussi suis-je très reconnaissant à notre caissier, Michael Pantze, de se pencher régulièrement sur les problèmes que ceux-ci peuvent rencontrer. Lisez dans ce numéro son article sur le traitement des primes d'assurance-maladie par le fisc allemand.

Je souhaite à chacune et chacun d'entre vous de continuer à trouver dans son travail chez Roche de nombreux motifs de satisfaction et d'intérêt.

L'AVR se restructure

Dans le cadre du projet «Goldmember», les étudiants de la Haute école spécialisée des deux Bâle (Fachhochschule beider Basel, FHBB) ont effectué auprès des collaborateurs de Roche Bâle un sondage dont les résultats, qui montrent que l'AVR aurait avantage à se réorienter, nous confortent

dans notre intention de profiter de la révision de la convention de base pour nous doter de nouvelles structures.

La vente de la division Vitamines et la dissolution de la section AVR de Sisseln qu'elle a entraînée, la création, après le rachat par Roche de Disetronic, de la section AVR de Burgdorf ainsi que la taille atteinte par celle de la Suisse centrale nous ont décidés à mettre notre projet à exécution.

Celui-ci a fait l'objet de nombreuses réunions du groupe de travail «Convention de base», lors desquelles ont été discutés, tantôt en interne tantôt avec des représentants de la direction, le pour et le contre de nos propositions et variantes. Je tiens à remercier ici MM. M. Baltisberger, R. Löffel et H. Bruhn, dont l'esprit constructif a permis la réalisation de nos objectifs. Mes remerciements vont également à M. U. Jaisli, dont la collaboration a été très fructueuse et qui a bien voulu examiner les aspects juridiques du projet.

La structure actuelle de l'AVR – une association mère et deux sections – gêne ces dernières dans leur liberté d'action et ne leur permet pas une autonomie suffisante. Il leur est impossible de reprendre tels quels les dispositifs réglementaires négociés par l'AVR de Bâle ou les résultats des négociations menées par celle-ci. Tels sont les faits qu'il fallait avoir à l'esprit lors de l'élaboration de la nouvelle convention de base et de la restructuration de l'association.

La première variante à être envisagée prévoyait la constitution de trois associations autonomes. Supposant trois conventions de base différentes, chose incompatible avec l'uniformité des dispositifs réglementaires, elle fut vite abandonnée. Vu leurs effectifs, elle eût en outre affaibli, en les privant du soutien de l'association mère, les sections de la Suisse centrale et de Burgdorf.

Une autre variante proposait la création d'une «AVR Suisse» formée de trois sections. Nous n'aurions eu besoin, dans cette configuration, que d'un seul interlocuteur pour négocier avec la direction et d'une seule convention de base pour les trois sections. Mais elle aurait présenté le gros inconvénient de nécessiter la constitution, pour les affaires nationales, d'un quatrième comité, d'où d'inévitables redondances ainsi que d'importants besoins supplémentaires en temps et en hommes.

Il a également été question, pour les pensionnés, d'une association ou section distincte, au sein de laquelle ceux-ci se gèreraient eux-mêmes. Cette solution permettrait notamment à certains groupes, comme la randonnée ou le ski, de poursuivre leur existence avec le soutien de l'AVR de Bâle. Malheureusement, nous n'avons eu que deux réponses lorsque nous avons lancé, l'an dernier, un appel à volontaires pour assumer certaines responsabilités au sein d'une entité de ce type.

Après avoir reconnu que la structure actuelle de l'association était fondamentalement viable et que, moyennant certains aménagements, elle pourrait rester en place jusqu'à nouvel ordre, nous avons fini par trouver, au mois de février dernier, une solution recueillant l'assentiment des deux parties en présence.

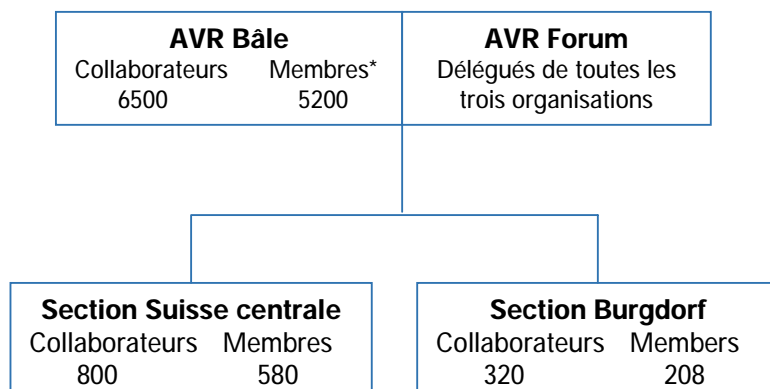
Cette solution sera matérialisée par une adjonction à la convention de base précisant les attributions des sections et un ajout reconnaissant que les accords trouvés avec la direction et les résultats des négociations entre cette dernière et l'AVR de Bâle s'appliquent à l'échelle nationale. Tout en restant dans le giron d'une organisation forte et nombreuse, les sections jouiront ainsi d'une autonomie accrue et auront la possibilité de traiter des questions les concernant spécifiquement sans que celles-ci viennent engorger, comme c'est le cas actuellement, l'ensemble de l'organisation.

Est également prévue, la création d'un forum AVR, où seront discutées les affaires nationales et constituées les délégations chargées de les négocier. Tenant mandat de l'ensemble de l'organisation, celles-ci agiront alors à l'échelle nationale.

Pour ce qui est des pensionnés, ils restent membres à part entière de l'association, mais n'auront plus le droit de voter en assemblée générale sur des questions et des propositions concernant les

membres actifs. Par un juste retour des choses, ceux-ci ne voteront plus, pour leur part, sur les questions et propositions concernant les pensionnés.

Schéma de la nouvelle structure:



*) y compris les pensionnés

Concours destiné aux membres de l'AVR



Nous tenons à remercier de leur participation tous les membres ayant pris part à notre concours organisé en avril 2005. Nous avons été ravis d'entrer directement en contact avec nos membres et d'avoir eu l'occasion de répondre à leurs questions.

Le 29 avril 2005, Madame May a procédé au tirage au sort au bureau de l'AVR. Vous trouverez ci-dessous la liste des heureux gagnants.

1er prix: un week-end pour deux personnes en Suisse

Monsieur Antonio Natoli

2e prix: un voyage aller-retour au Jungfrauoch pour deux personnes, en 1re classe, déjeuner inclus

Monsieur Robin Schulz

3e prix: deux entrées pour une manifestation culturelle à Bâle

Monsieur Daniel Zimmerli

4e prix: un abonnement d'un an au zoo de Bâle, valable pour deux personnes avec leurs enfants ou petits-enfants

Monsieur Günter Gass

5e prix: deux entrées au Solbad, Rheinfelden

Monsieur Thilo Enderle

Toutes nos félicitations!

Un grand merci à Taverro AG, qui nous a permis d'utiliser le hall d'entrée.






Nouveaux habits pour l'AVR

N'avez-vous rien remarqué lorsque vous avez reçu ce numéro d'AVR-Info? Tout juste! Le lecteur attentif n'aura pas manqué de s'apercevoir que notre page de titre porte un nouveau logo. Comme annoncé lors du dernier numéro, nous avons quelque peu affiné notre image et donné plus de fraîcheur et de dynamisme à notre présentation.

Nouveau logo, nouveaux visages

Ce vent de nouveauté apporte également avec lui les nouveaux représentant(e)s de site et le nouveau suppléant, élus au comité de direction lors de l'élection qui a eu lieu en automne dernier.

Pour que ces noms aient aussi un visage, les voici ci-dessous.

suppléant	représentant de site	représentant de site
		
Dr Günter Weirich	Ms Michaela Oestmann	Ms Angela Losada
représentant de site		représentant de site
		
Dr Michael Heupel		Ms Astrid ZumMallen,

Avez-vous des remarques ou suggestions? N'hésitez pas à nous appeler. Avec nos collègues du comité de direction, nous sommes toujours à votre écoute.

Michaela Oestmann, représentante de site

ÖKK – Caisses-maladie publiques suisses

Faites-vous conseiller!

Pour obtenir des conseils relatifs à l'assurance-maladie, les collaborateurs de Roche peuvent composer le numéro de téléphone interne 8 71 00. Messieurs Eschbach et Blanchard, nos deux

interlocuteurs compétents à la ÖKK, s'occupent particulièrement des requêtes des collaborateurs de Roche dans le cadre de l'assurance collective AVR-ÖKK.

Les personnes n'ayant pas souscrit à l'assurance collective peuvent également obtenir des informations sur l'intérêt d'une telle souscription.

Pour vous faire une idée précise des avantages de l'assurance collective, vous pouvez consulter le site web de l'ÖKK spécialement conçu à l'intention des collaborateurs de Roche, qui permet entre autres d'obtenir une offre en ligne. Vous trouverez l'adresse de ce site sur la page web de l'AVR (www.avroche.ch), sous *Vergünstigungen Neu – Krankenkasse*. L'ÖKK propose également des conseils spécifiques aux frontaliers.

Nouveau: carte de membre AVR

Depuis de nombreuses années, l'AVR s'engage pour le maintien et l'extension d'une gamme attrayante d'offres spéciales destinées à ses membres. L'article en page 7 présente quelques-unes de ces offres, relevant du domaine de la santé et du bien-être. Vous trouverez également une vue d'ensemble des offres réservées aux membres de l'AVR sur notre panneau d'affichage, à la maison du personnel, ou sur l'internet à l'adresse www.avroche.ch.

Afin de garantir une plus grande transparence – tant pour le vendeur que pour l'acheteur – en ce qui concerne le droit de bénéficier de ces offres spéciales, l'AVR a décidé d'introduire une carte de membre. Cette dernière n'est valable qu'en association avec la légitimation d'employé Roche. L'expédition des cartes de membre par courrier a débuté fin mai 2005. Valables jusqu'à fin 2006, les cartes de membres seront ensuite renouvelées ou remplacées chaque année.

Activité professionnelle – passé 55 ans, finie la belle vie?

L'économie et la société sommées d'emprunter des voies nouvelles

On les disait plus fiables, plus loyaux, on vantait leur expérience, leur sens des responsabilités, leur entregent aux postes de management. On ne tarissait pas d'éloges, fin des années quatre-vingt-dix, alors que l'économie redémarrait et que les employeurs accueillait à bras ouverts qui voulait bien travailler chez eux, sur les plus de cinquante ans!

Quelques années plus tard, retournement de situation. A qualifications égales, les jeunes, soudain, l'emportaient à tout coup sur les seniors. Tout juste sortis de leurs universités et de leurs centres de formation, manquant souvent d'expérience, ils personnifiaient l'image même de l'innovation et du dynamisme. Lorsqu'on supprimait des emplois, les plus âgés trinquaient les premiers. Les préretraites étaient à l'ordre du jour.

Des valeurs telles que la pondération, l'expérience, la polyvalence ou la maturité seraient-elles redevenues sans importance? La guillotine de l'âge est un fait dont les conseillers en personnels, qui voient tous les jours des demandeurs d'emploi d'un certain âge, confirment la réalité.

Il est rare, disent-ils, qu'un plus de cinquante ans soit convoqué pour un entretien d'embauche et que sa candidature passe le cap du premier tri. L'idée selon laquelle les collaborateurs plus âgés seraient souvent malades, bornés et peu flexibles, mais toucheraient, en revanche, des salaires généralement élevés, sévit toujours, semble-t-il, parmi les employeurs. Beaucoup d'entre eux

considèrent ne pas avoir intérêt, vu le temps que les seniors ont encore à travailler, à dépenser de l'argent pour les encourager ou leur assurer une formation continue. C'est encore dans les emplois en rapport avec la maladie et la mort, c'est-à-dire avec les moments pénibles de la vie, que les personnes expérimentées ont le plus de chances de trouver du travail. La crise actuelle aidant, les cadres ayant une expérience avérée de la récession ont, eux aussi, quelques chances de trouver un poste de management. Pour les chômeurs sans expérience récente, en revanche, les perspectives sont beaucoup plus sombres.

Le défi démographique

Pourquoi l'âge constitue-t-il un handicap pour les chercheurs d'emplois? Qu'attendent donc les entrepreneurs pour «redécouvrir» comme ressource les collaborateurs plus âgés? Pourquoi cette discrimination à leur égard? On peut se le demander. Se demander, par exemple, s'il est vrai que, l'âge augmentant, les absences pour cause de maladie et autres deviennent plus fréquentes et représentent un coût pour les entreprises. Et comment chiffrer, à l'inverse, les économies que celles-ci pourraient réaliser en évitant, grâce à l'expérience de leurs collaborateurs, des erreurs parfois fort coûteuses.

Des théories à la réalité il y a loin et mieux vaut se rendre à l'évidence: les salariés ne peuvent rajeunir alors que la population vieillit et que la pyramide d'âge est en train de s'inverser.

Politique sociale et économie: perspectives pour la Suisse

Le peuple s'apprête à voter sur la 11e révision de l'AVS, qui prévoit de relever à 67 ans, pour les femmes comme pour les hommes, l'âge ouvrant le droit à la rente vieillesse, de rendre plus flexible l'âge du départ à la retraite et d'étendre les possibilités d'anticipation et d'ajournement des rentes.

En 2020, l'économie ne pourra plus se permettre de se passer des salariés d'un certain âge. Les plus de 50 ans, qui représentaient 25% de la population active en 2000, en représenteront alors 31% et la population suisse sera constituée, à 47%, de personnes âgées de plus de 45 ans. On n'empêchera donc pas l'âge moyen des actifs d'augmenter. Les salariés, tout comme les employeurs, feraient bien de s'y préparer mentalement. Il s'agira d'exploiter pleinement le potentiel des seniors et d'accroître leur attractivité car l'économie, par pénurie de main-d'œuvre qualifiée, ne va pas tarder à avoir besoin d'eux. Il faut donc avoir foi en leur potentiel et songer à le développer par des mesures ciblées.

Employabilité

La solution s'appelle employabilité, vocable désignant l'art d'accorder les compétences des collaborateurs aux besoins du marché. Chacun devra y mettre du sien, car les temps du «poste à vie» sont révolus. La vie active exige aujourd'hui une flexibilité et une mobilité aussi bien professionnelle que personnelle. Et les plus de 50 ans bénéficient sur ce plan d'atouts importants: les enfants sortis de la coquille, ils ont davantage de temps à consacrer au travail, possèdent les qualités de calme et d'équilibre si précieuses en ces temps d'agitation et peuvent s'appuyer sur un grand savoir-faire. Affrontant les situations complexes avec sérénité, tolérants en matière d'opinion, au clair sur eux-mêmes et leurs possibilités, ils possèdent des attributs dont les entreprises ont grand besoin pour bien se gérer.

La qualification professionnelle des seniors est payante

La qualification consiste non seulement à conserver aux seniors leurs qualifications acquises, mais encore - soit par le biais de la formation continue soit par celui d'activités encourageant les apprentissages - à les adapter aux besoins de l'entreprise et à les développer. On risque, sinon, qu'elles se périment et finissent par ne plus correspondre aux exigences de la vie professionnelle, dont le changement, sous l'effet de l'évolution économique et technique, ne cesse de s'accélérer. Le danger existe effectivement que des compétences initialement présentes s'atrophient et dépérissent faute d'avoir été sollicitées et développées. On parle alors, au sujet des salariés plus âgés, de «déqualification» et d'«inaccoutumance à l'apprentissage».

Par-delà travail et rente

Le fait est que les vieux n'en finissent pas de rajeunir. Le stéréotype du retraité a vécu. Le déclin des capacités physiques lié à l'âge n'est plus aussi frappant qu'autrefois. Quant aux aptitudes intellectuelles et à l'agilité mentale, elles ont de plus en plus tendance à rester intactes jusqu'à un âge très avancé. Les progrès de la médecine, une alimentation plus saine, une pratique plus assidue du sport et une qualité de vie généralement plus élevée y sont certainement pour quelque chose.

Chez Roche, on travaille jusqu'à 65 ans

«Il n'y aura plus chez Roche de retraites anticipées», a déclaré Franz B. Humer peu avant la conférence de presse du bilan du 4 février 2005 au comité de l'AVR. «La caisse de pension de Roche a été conçue pour un âge de la retraite de 65 ans», a-t-il ajouté en invitant le management, c'est-à-dire, dans son esprit, ceux de ses cadres qui exercent des fonctions dirigeantes, à envisager différemment la question.

Le fait est qu'existent déjà, émanant des sphères politique et économique, quelques modèles qui préfigurent cet enjambement du fossé générationnel. L'économie privée européenne et suisse a déjà élaboré à l'usage du «travailleur avançant en âge» de nombreux programmes présentant, sans exception, le facteur clé cité par M. Humer: une attitude positive du management à l'égard des collaborateurs plus âgés.

Question générationnelle et projets pilotes

Roche doit, elle aussi, approfondir cette question générationnelle. Elle ne concerne pas seulement, en effet, les collaborateurs qui aspirent à concilier leur carrière avec une vie de mère ou de père. Il s'agit aussi de donner aux collaborateurs plus âgés la possibilité de se retirer de la vie professionnelle par paliers. Nombreux sont ceux qui travailleraient volontiers deux ou trois jours par semaine pour transmettre leur savoir-faire à plus jeunes qu'eux. Cela mériterait assurément quelques projets pilotes. On est redevenu plus critiques. On se demande s'il ne vaudrait pas mieux assurer la durabilité, et développer sur cette base des modèles praticables, que faire dans une perpétuelle agitation.

Liens

www.worklink.ch

www.bwhw.de

www.demotrans.de

www.proage.de

Conseil de lecture:

Ältere Menschen im Unternehmen – Chancen, Risiken, Modelle (Verlag Haupt)

ISBN: 3-258-06615-9

Astrid S. ZumMallen,

Représentante de site

Trois nouveaux titres hiérarchiques chez Roche

Les efforts déployés depuis des années par le comité de direction de l'AVR ont été enfin récompensés.

Nous avons abordé les sujets suivants avec la direction:

- Trop peu des collaborateurs travaillant dans le domaine technique sont promus.
- L'existence de quotas entrave les promotions; de nouvelles possibilités de promotions doivent être créées.
- L'exigence selon laquelle une promotion ne peut être envisagée qu'après la fréquentation de certains cours ou à l'issue d'une formation (par exemple, celle menant au diplôme fédéral de Chef laborant) doit être supprimée.

Un vœu de longue date, formulé par de nombreux membres de l'AVR auprès du comité de direction, a été exaucé le 18 mars 2005.

Ce jour-là on pouvait lire, sur la liste des personnes promues, le nom des collaborateurs ayant reçu l'un des trois nouveaux titres hiérarchiques.

Au niveau des laboratoires, il existe aujourd'hui les titres suivants:

- Technicien de laboratoire (Labortechniker)
- Associate Scientist
- Technical Scientist

Et dans le domaine de l'exploitation:

- Associate Technical Scientist

Par ailleurs, le titre «Distinguished Scientist» a également été créé.

Le comité de direction de l'AVR n'a pas été convié au groupe de travail ayant élaboré ces nouveaux titres. Néanmoins, nous sommes heureux que des améliorations aient été apportées à cet important sujet.

Le point suivant, notamment, est à prendre en considération:

- La présence aux cours de Chef laborant ou à la formation HFP de trois ans n'est plus une condition indispensable à l'obtention du titre de Chef(fe) laborant ou d'Assistant(e) de chimie ou de biologie.

Du reste, vous trouverez dans la Basler Zeitung du 11 mai 2005 un article d'un grand intérêt, écrit par Felix Erbacher et intitulé «Roche befördert 190 Frauen - Handelsbevollmächtigte und

Cheflaborantinnen holen auf» (190 femmes promues chez Roche – davantage de mandataires et de cheffes laborantines).

Le comité de direction de l'AVR

La politique salariale de Roche

Que ce soit à l'échelle du groupe, des divisions ou des divers secteurs de l'entreprise, une mise en œuvre efficace des principes stratégiques, quels qu'ils soient, suppose des collaborateurs compétents et motivés. Il y a longtemps déjà que Roche a reconnu ce fait et qu'elle en tient compte en offrant à ses collaborateurs des possibilités de développement ciblées et des rémunérations appropriées.

Des programmes de développement, une évaluation aussi objective que possible des collaborateurs (MAG) et un système de salaires et de bonus modulé constituent les instruments de cette politique.

Nouveau système de versement des salaires

Il est évident pour quiconque sait comment elle a évolué depuis l'introduction, il y a 14 ans, du concept des fonctions, que la politique salariale de Roche est entrée dans une nouvelle phase de transformation.

Le passage de 14 à 13 salaires a été pour Roche l'occasion de s'adapter à une pratique déjà largement adoptée par le secteur pharmaceutique et de réduire ses dépenses administratives. L'AVR s'était déjà penchée sur la question l'an dernier et a donné à ce sujet des renseignements détaillés dans le N° 69 d'AVR Information. Nous répétons pour tous ceux qui en douteraient encore qu'il n'y a dans le nouveau système aucune duperie et qu'à long terme les collaborateurs y gagneront.

Le report – de janvier à avril - des réajustements de salaire et des promotions permet de se référer au résultat du dernier exercice et de conduire les négociations salariales, qui devraient désormais avoir lieu en novembre, sur une base plus réaliste, permettant en outre des comparaisons avec les autres entreprises pharmaceutiques de la place. Auparavant, nous étions toujours, chez Roche, les premiers à négocier, et ce dès septembre, alors qu'on n'était encore fixé ni sur le résultat de l'exercice ni sur le taux d'augmentation du coût de la vie.

Répartition des augmentations de salaire

Nous avons réussi, l'an dernier, malgré ce handicap, à obtenir pour 2005 une augmentation de la masse salariale de 2,25%, chiffre que l'on peut qualifier, avec le recul, de succès.

Pour ce qui est de la répartition des fonds que cela représente au niveau des différents départements, le service du personnel avait élaboré les directives suivantes:

Toute augmentation de salaire aura pour cadre le cycle ordinaire des augmentations. Les responsables ayant compétence en la matière répartiront les fonds négociés avec les représentations des personnels sous CTI (contrat de travail individuel).

Cette répartition se fera sur la base de l'évaluation de l'ampleur et de la qualité des prestations à laquelle on sera parvenu lors de l'entretien avec le collaborateur (MAG).

Les processus servant à la détermination des salaires sont:

- *Evaluation de la réalisation des objectifs pour l'exercice passé - contrat d'objectif pour l'exercice en cours*
- *Eventuellement: entretien à mi-parcours de l'exercice*
- *Vérification des salaires par les supérieurs hiérarchiques (salaires de base)*
- *MAG de l'exercice complet, informations salariales comprises. Il existe en outre des programmes pour les parties variables des salaires - gratifications spéciales, bonus, options, etc. - ainsi que pour les prestations d'entretien et d'utilisation (fournies p. ex. par la caisse de pension).*

Selon les chiffres en notre possession, les fonds distribués au titre des augmentations de salaire ont été de 2,28% de la masse salariale, soit un peu plus que les 2,25% obtenus par l'AVR, ce qui est fort réjouissant.

Ce qui l'est moins, c'est que ces directives ont été diversement interprétées et que, contrairement à une pratique bien établie, ces fonds aient également servi, ici et là, à payer les augmentations liées aux promotions, ce qui a pu avoir pour conséquence, lorsque ce fut le cas, de faire baisser légèrement la moyenne.

Nous avons essayé, dans notre courriel de février, d'intervenir contre cette pratique. Mais les budgets étaient déjà bouclés et nous n'avons obtenu qu'un demi-succès. Afin d'amener tous les départements à appliquer les mêmes règles du jeu a été élaborée, avec le management du site bâlois, une stratégie consistant à restreindre, grâce à une description précise des directives, les marges d'interprétation des départements, mais pas leur liberté d'action. Une communication ciblée, conduite de conserve par l'équipe de management du site bâlois et les responsables du personnel (HRM) des départements, doit permettre d'avoir demain une application optimale des principes salariaux de l'entreprise.

Cela suppose par ailleurs une transparence accrue, que doivent permettre d'atteindre la remise aux collaborateurs, lors de l'entretien salarial, de la fiche contenant le détail des informations salariales ainsi que la présentation séparée, s'il y a lieu, des augmentations liées aux promotions. La fiche d'informations salariales renseigne sur les points suivants:

- *Le nouveau salaire*
- *La position du collaborateur dans la plage des salaires / sa classe de fonction ou le niveau auquel se situe son poste sur la grille des emplois*
- *Historique du salaire, de la fonction et de l'organisation*

Des différences d'interprétation et d'application sont également apparues en ce qui concerne la directive ayant trait à la présentation de cette fiche. Beaucoup de collaborateurs la voyaient pour la première fois et nombreux furent les responsables qui peinèrent énormément à expliquer les données qu'elle contenait. Il faudra encore un peu de temps avant que cette réglementation, en soi extrêmement positive, ne soit parfaitement appliquée par tous les départements.

Basel Bonus Plan

Autre nouveauté du système de salaire: l'introduction du «Basel Bonus Plan» pour les classes de fonction 15 et 16. Et les divers départements ont, là encore, apprécié différemment la question de savoir si l'éventualité d'un bonus avait à intervenir dans la fixation des augmentations de salaire et, si oui, jusqu'à quel point. Etant donné que ces augmentations sont déterminées selon des critères et des considérations de performance individuels, quelques responsables ont pris la liberté de rogner sur les augmentations de salaire de cette année, qui sont fonction des performances de l'exercice passé, en prenant pour prétexte que le collaborateur aurait (peut-être) droit, pour l'exercice en cours, à un bonus, qui lui serait versé l'an prochain. Même si l'argent ainsi économisé

profite en principe aux classes de fonction les plus basses, cette façon singulière de déterminer les augmentations de salaire appliquée par certains départements, n'est pas, selon nous, celle qui était prévue.

Vous nous avez envoyé à ce sujet de très nombreux mails et le temps nous a manqué pour répondre à tous, ce dont nous vous prions de nous excuser. Nous pouvons vous assurer, en revanche, que nous avons soigneusement étudié vos doléances et vos suggestions et qu'il en a été fait état lors des discussions que nous avons eues avec les responsables de la direction. Nous continuerons d'être très attentifs à ces points et sommes convaincus que la nouvelle stratégie d'information permettra une meilleure application des principes salariaux de l'entreprise.

Roland Frank, président
Michael Pantze, caissier

Campagne anti-tabac chez Roche

Nous savons tous que le tabagisme, même passif, peut nuire à la santé.

Aussi avons-nous appris avec joie que Roche a décidé, en améliorant la protection des non-fumeurs, de franchir une nouvelle étape dans le domaine de la santé.

Il y a des années déjà, l'AVR avait émis le souhait auprès de la Commission de la protection de la santé et de l'environnement au sein de l'entreprise (Kommission für betrieblichen Gesundheits- und Umweltschutz = KGU) que les non-fumeurs, qui représentent environ deux tiers des collaborateurs, soient mieux protégés.

Qu'il soit bien entendu que nous ne voulons pas donner ici l'impression que nous n'avons aucune compréhension envers les fumeurs. Fumer est une addiction dont on ne se défait pas facilement. Aussi sommes-nous satisfaits de la décision de Roche de ne pas prononcer une interdiction absolue de fumer, comme c'est le cas dans certaines entreprises.

Dans certains secteurs tels que ceux de la production ou dans divers laboratoires, fumer est autorisé exclusivement, depuis quelques temps déjà, dans des salles prévues à cet effet. Cette mesure va aujourd'hui être étendue également aux autres bâtiments, afin que soit respecté le droit des collaborateurs à un bureau ou un lieu de travail non enfumés.

L'agencement de salles ou de zones pour fumeurs a été réalisé en grande partie au premier trimestre 2005 et les emplacements ont été signalés. Pour certains bâtiments administratifs, la mise en route des travaux de transformation pour l'agencement d'espaces fumeurs nécessitait l'obtention d'un permis des autorités, ce qui a entraîné de légers retards. Cela vaut pour la cafétéria de Bâle (bâtiment 67) et pour Kaiseraugst (bâtiment 206).

Autre argument en faveur des salles pour fumeurs: ceux-ci doivent avoir la possibilité de fumer sans quitter l'entreprise (trottoir, entrée), car le contraire irait à l'encontre des intérêts des collaborateurs tout comme de ceux de Roche.

Par ailleurs, les collaborateurs Roche qui le souhaitent ont la possibilité de suivre un programme de sevrage tabagique sous la supervision du service de médecine du travail (BäD). Ce programme,

d'une durée de 24 mois, comprend dix visites médicales, lors desquelles sont effectués divers examens médicaux (pression sanguine, fonction pulmonaire, mesure du monoxyde de carbone, poids), ainsi que des rendez-vous conseils réguliers. Si nécessaire, des substituts de nicotine et des moyens de sevrage tabagique sont proposés. Ce programme se conclut par un bilan médical et un entretien avec le service de médecine du travail.

Nous espérons que les collaborateurs seront nombreux à profiter de cette offre unique et gratuite.

Nous sommes heureux que Roche ait trouvé une solution acceptable aussi bien pour les fumeurs que pour les non-fumeurs. Compréhension et tolérance de part et d'autre sont des conditions indispensables pour avancer dans la bonne voie.

E. Schaffter
Vice-président

Compte rendu de la VI^{ème} Assemblée de la section Suisse centrale de l'AVR du 20 avril 2005



Le 11 mai 2000, la section Rotkreuz de l'AVR était fondée et, le 20 avril 2005, nous tenions notre sixième assemblée. Cette année, nous fêtons donc déjà notre cinquième anniversaire.

L'assemblée a commencé à 16h30 par l'accueil de toutes les personnes présentes, parmi lesquelles nos invités spéciaux.

Au Cubino, le restaurant du personnel de Roche Instrument Center, 67 électeurs étaient présents.

Président de la section Suisse centrale de l'AVR, Beat Lutiger a abordé, au cours de sa rétrospective de l'année écoulée, les nombreuses activités du comité de direction, évoquant au passage quelques événements comme la visite du cirque Knie à Bâle par les retraités ou bien l'excursion d'automne à la Glasi Hergiswil (verrière). Les nouveaux clubs sportifs ainsi que les opportunités commerciales et culturelles ont été également cités.

Nous sommes heureux de constater que nos rangs ont grossi, avec environ 80 nouveaux adhérents l'année passée, ce qui signifie que déjà plus de 70% des collaborateurs de Suisse centrale sont membres de l'AVR.

Joie et tristesse sont parfois malheureusement liées. Ainsi une minute de silence a-t-elle été observée en mémoire de trois de nos collègues, qui nous ont quittés au cours de ces derniers mois.

Il n'y a pas d'Assemblée générale sans rapport de comptes. Reto Buholzer, trésorier et vice-président, nous a présenté le bilan et le compte des résultats 2004, lesquels se soldent à nouveau par un bénéfice. Il nous a ensuite présenté le budget 2005. Nos deux réviseurs ont vérifié les livres de comptes, confirmé leur bonne tenue et recommandé aux personnes présentes de donner quitus au trésorier, ce qui a été fait.



Nous avons ensuite passé en revue les temps forts de ces cinq dernières années:

- l'assemblée constitutive dans la salle communale de Rotkreuz;
- la première sortie d'automne, qui consistait en un brunch au bord du Zugersee, un samedi matin;
- la rencontre autour d'une fondue suivie de la soirée grillade à Meierskappel;
- la visite, au crépuscule, du parc zoologique de Goldau;
- la visite de la Glasi Hergiswil, qui a remporté un franc succès.

Nous avons également évoqué d'autres événements tels que le XUNDHEITSTAG, organisé en collaboration avec la ÖKK, le cours de grillade, le repas qui a clôturé le Swiss Gigathlon 2004, les visites du cirque Knie et du centre de culture et de congrès de Lucerne par les retraités.

Perspectives pour 2005

Pour l'année en cours, voici les activités proposées:

- la journée Check-up ÖKK (anciennement XUNDHEITSTAG)
 - une sortie pour les retraités de la section Suisse Centrale;
 - la participation, cette année encore, au Swiss Gigathlon;
 - une sortie d'automne sur le Pilatus pour fêter notre jubilé;
- et bien d'autres événements culturels, comme le Openair Ebikon.

À la fin de l'assemblée, un apéritif attendait les participants. Un verre de vin rouge à la main, ceux-ci ne se privaient pas d'échanger leurs points de vue sur divers sujets.

Claudia Del Fatti

Problèmes professionnels

En cas de difficultés avec l'entreprise, le comité de direction de l'AVR vous apporte son soutien et vous aide à régler les problèmes rencontrés à votre poste de travail, qu'ils concernent des personnes avec qui vous travaillez ou votre travail à proprement parler. Nous vous offrons la possibilité de nous exposer votre problème dans un environnement neutre, généralement dans la salle de réunion de l'AVR, au bâtiment 49. Si vous en formulez expressément le souhait, et uniquement dans ce cas, nous pourrions prendre contact avec le service du personnel ou avec votre supérieur hiérarchique, ou encore vous accompagner à des réunions.

L'an dernier, nous avons traité une quinzaine de cas. Malheureusement, nous ne sommes pas toujours parvenus à un résultat acceptable tant pour le collaborateur que pour l'employeur, et ce principalement parce que, à nos yeux, il a été fait appel à nous trop tardivement. En effet, il aurait été utile que les collaborateurs en situation difficile nous contactent plus tôt. Si tel n'est pas le cas, il est quasiment impossible de revenir sur des décisions et mesures prises par l'entreprise, telles qu'avertissements et licenciements. Plus les problèmes sont abordés de manière précoce, meilleures sont les chances de parvenir à une solution satisfaisante pour toutes les parties impliquées.

Nous traitons chaque cas avec la plus grande discrétion et dans le strict respect des règles de confidentialité.

Par ailleurs, nous recommandons aux supérieurs hiérarchiques qui liront ces lignes de ne pas attendre que la situation devienne invivable. Si vous n'êtes pas satisfaits de votre collaborateur, nous vous conseillons vivement d'aborder le problème dès qu'il se présente, ou au plus tard lors du prochain entretien d'évaluation. Il est extrêmement désagréable pour toutes les parties de devoir remonter loin dans le passé à l'occasion de discussions relatives à un avertissement ou à un licenciement. En effet, cela risque fort de réduire à néant le peu de confiance subsistant encore entre un collaborateur et son supérieur hiérarchique.

E. Schaffter, vice-président
H. Sucker, représentant de site

Rabais sur l'huile de chauffage

Même si l'été ne fait que commencer, mieux vaut ne pas tarder à acheter de l'huile de chauffage pour l'hiver prochain. Les membres de l'AVR ont la possibilité d'en commander à des tarifs avantageux auprès de la maison Gester (pour les employés habitant dans le nord-ouest de la Suisse) et de Gehring GmbH (pour les habitants de la partie sud du pays de Bade).

Pour connaître la zone de livraison et les conditions, consulter la page d'accueil de l'AVR: <http://www.avroche.ch>. Pour se renseigner sur le prix du jour, appeler le numéro interne 88989 (Gerster) ou 88686 (Gehring). Les commandes peuvent être passées par téléphone, au 061 766 11 44 (Gerster) ou au +49 7621 926 90 (Gehring).

Tirez profit de cette offre à un prix attrayant! Si vous connaissez dans la région un fournisseur d'huile de chauffage dont les tarifs sont encore plus avantageux, n'hésitez pas à nous le faire savoir!

Marcel Jossevel
Secteur Rabais