



## Informationen

Angestelltenverband Roche Basel

Traduction française partielle

No. 69, Nov. 2004

Avant-propos	1
Changement du système de versement des salaires à partir de 2005	2
Négociations salariales 2005	3
Frontaliers – attention! 4 <sup>e</sup> partie	5
Offres commerciales et autres prestations de l'AVR	6
Communication: Ils ne fichent rien!	7
Nouvelles du secteur Culture	11
L'huile de chauffage: L'hiver sera au rendez-vous, comme chaque année..	12

### Avant-propos

Chère lectrice, cher lecteur

Le sujet dont les collaborateurs parlent le plus depuis quelques semaines est incontestablement le nouveau système de versement des salaires (13 versements au lieu de 14 et augmentations de salaire ne prenant effet qu'à partir d'avril). Un complément d'information est certainement nécessaire, car s'il est déjà en application pour les CTI2 (membres du directoire), ce système est inconnu de la plupart des collaborateurs sous CTI1.

Aussi Michael Pantze, notre caissier, a-t-il pris sa plus belle plume pour vous en expliquer les détails. Lire dans ce numéro son article ainsi que celui sur les négociations salariales, qui, selon nous, ont été un succès.

La plupart des quelque 2000 collaborateurs sous CTI qui y ont participé se souviennent sans doute de l'étude que des étudiants de la Haute Ecole spécialisée des deux Bâle (Fachhochschule beider Basel, FHBB) mandatés par l'AVR ont consacrée en avril dernier à notre association. Les résultats nous en ont été présentés fin mai, après quoi nous avons formé, lors de l'Off Site Meeting de juin, quatre groupes de travail qui, depuis, élaborent des propositions et en préparent la mise en œuvre. But visé: améliorer l'impact visuel et la communication de l'AVR et optimiser ses offres commerciales ainsi que ses modalités de recrutement de nouveaux membres. Vous en apprendrez davantage en lisant les deux articles consacrés à ces thèmes.

Placée sous le signe des dynasties et des traditions, l'excursion des pensionnés de cette année est restée – une fois n'est pas coutume – dans les murs de la cité rhénane. Vous en avez eu de larges échos dans les Roche Nachrichten. Vous ne connaissez pas encore, en revanche, les gagnants du concours organisé en rapport avec un sondage sur les

excursions des années précédentes. Sondage dont les résultats très intéressants nous permettrons d'organiser les prochaines sorties selon les vœux exprimés par la majorité. Rappelons à ce propos qu'ont également été interrogés les pensionnés n'ayant pas participé à celle de cette année.

Les entretiens d'évaluation (Mitarbeitergespräch, MAG) constituent un thème récurrent, qui vers les mois de septembre-octobre occupe beaucoup les esprits. Le fait que tout le monde ne soit pas toujours d'accord sur la façon dont sont menés ces entretiens ou sur les points sur lesquels porte l'évaluation n'est pas autrement étonnant. Ayant examiné de près le formulaire MAG, l'AVR prend position dans ce numéro sur le point «Conscience des coûts», que PTB a rajouté à la liste. Nous reviendrons, dans l'un de nos prochains numéros, sur la suite de notre analyse et donnerons la parole à des collaborateurs et des supérieurs.

Une sortie de l'AVR peut-elle avoir un effet pédagogique? En visitant la verrerie de Hergiswil avec 138 de ses membres (25%), notre section de la Suisse centrale a prouvé que oui. Autant nous souhaiterions réunir à Bâle un tel pourcentage de participants aux manifestations que nous organisons, autant nos finances auraient du mal à tenir le choc. Nous n'en attendons pas moins avec plaisir notre soirée de novembre. Placée sous le signe de la «country», elle remportera certainement, comme les précédentes, un vif succès. Plus que quelques semaines, et ce seront les fêtes, Noël et le nouvel an. Au bilan d'une année turbulente, l'AVR pourra inscrire quelques succès dont certainement vous profitez. Mais il ne faut pas se relâcher, et entamer, au contraire, avec une énergie renouvelée l'année 2005, se donnant ainsi la possibilité d'atteindre les objectifs de la réorientation. Permettez-moi de vous souhaiter, avec un peu d'avance, à vous et votre famille, un joyeux Noël et une bonne année.

Roland Frank  
Président

## Changement du système de versement des salaires à partir de 2005

Vous avez reçu début octobre une communication du département du personnel vous informant qu'à partir de janvier 2005 les salaires des collaborateurs sous CTI1 seront versés en 13 et non plus en 14 fois, et que les augmentations de salaire et promotions prendront désormais effet en avril. Ce changement vise à harmoniser ces différents points avec le rythme des exercices comptables et à les mettre en phase avec la définition et la réalisation des objectifs ainsi qu'avec les systèmes de rémunération institués dans le cadre de Winning for the Future. Complétant l'information envoyée par le département du personnel, nous désirons vous montrer à l'aide d'un exemple que ces mesures ont pour les collaborateurs des retombées tout à fait positives.

Admettons que vous aviez en 2004 un revenu annuel de 91 000 francs, que vous touchiez en 14 versements de 6500 francs chacun. A partir de janvier 2005, ce revenu annuel vous sera payé en 13 versements de 7000 francs, soit un total inchangé. L'allocation pour enfants sera, elle aussi, ramenée à 13 versements. Etant donné qu'elle reste de 200 francs par enfant, vous perdriez donc l'équivalent du 14<sup>e</sup> versement. Pour compenser cette perte, votre salaire mensuel sera majoré de 17 francs, soit, par rapport à l'ancien système, un gain annuel de 21 francs tenant notamment compte du fait que la part correspondant à l'ex-quatorzième versement sera dorénavant soumise à cotisation

AVS. Les effets du changement de système sur les contributions à la caisse de pension sont minimes, le paramètre déterminant pour celle-ci étant le revenu annuel. Quant à l'allocation familiale, servie en même temps que l'allocation pour enfants, elle ne subit aucun changement puisqu'elle était déjà versée treize fois seulement par année.

Admettons ensuite que votre supérieur vous ait généreusement accordé pour 2005 le plein bénéfice de l'augmentation de salaire de 2,25% négociée par l'AVR (poussée à 2,29% pour pouvoir donner un exemple en chiffres ronds). Votre revenu annuel va donc augmenter de 2080 francs (13 fois 160 francs) et atteindra 93'080 francs. Avec le nouveau système, cette augmentation ne deviendra effective qu'à partir d'avril 2005, mais – n'ayez crainte – les 480 francs correspondant aux mois de janvier, février et mars ne seront pas perdus. Ils vous seront versés, non pas en une seule fois en avril, mais à raison de 40 francs par mois ( $160 + 40 = 200$  francs, soit  $\frac{1}{4}$  de plus) payables dès avril. Votre salaire mensuel sera alors de 7200 francs, votre revenu annuel de 93'600 francs. En 2005, vous touchez donc au titre de votre augmentation de salaire 10 fois 200 = 2000 francs, soit 80 de moins que si on vous versait 13 fois 160 francs. Mais comme le  $\frac{1}{4}$  supplémentaire de votre augmentation continuera de vous être versé toutes les années suivantes, votre revenu annuel (augmentations de salaire non comprises) bénéficiera, à partir de 2006, d'une majoration de 13 fois 40 = 520 francs par rapport à la somme à laquelle vous auriez fondamentalement droit.

En avril 2005 vous sera également versé votre 14<sup>e</sup> mois pour 2004. Selon la pratique en vigueur, le 14<sup>e</sup> salaire est payé sur le salaire mensuel effectif du mois où intervient le paiement (avril). D'après l'ancien système, vous auriez donc droit à votre salaire de base de 2004 (6500 francs) plus votre augmentation de salaire (2,29%), soit 6649 francs. Or vous toucherez votre nouveau salaire mensuel de 7200 francs, soit 551 francs de plus qu'avec l'ancien système, d'où un gain net de 471 francs pour 2005.

Pour des exemples de calcul individuels, vous pouvez contacter le département du personnel dont vous dépendez. Toutes autres questions peuvent nous être adressées via la «boîte à soucis» (Sorgen-Mail) de notre page d'accueil: [www.avroche.com](http://www.avroche.com)

Michael Pantze  
Cassier

## Négociations salariales 2005

Comme vous l'aura sans doute appris l'affichage de la maison du personnel, les négociations salariales avec les représentants de la direction ont été, selon nous, un succès. Après des négociations intenses et éprouvantes, il a été convenu pour 2005 d'une augmentation de 2¼%.

Si quelques voix se sont élevées pour critiquer ce résultat, il a été dans l'ensemble bien accueilli.

Voici les points que nous avons avancés pour appuyer nos exigences:

- Le très bon résultat d'exploitation réalisé au cours des six premiers mois de 2004 permet de penser que l'exercice entier bouclera une nouvelle fois sur un bénéfice élevé et une forte croissance du groupe.

- A ce résultat, que seul un effectif hautement qualifié et fortement engagé permet d'atteindre – et permettra de renouveler en 2005 – doit correspondre une augmentation appropriée des salaires.
- Nous situant dans l'esprit de «Winning for the Future», nous estimons important de fidéliser le savoir-faire qui existe au sein de l'entreprise par des conditions de travail et de rémunération attrayantes et de veiller au mieux, vu la charge de travail qu'entraîne un pipeline plein, à la motivation des collaborateurs. L'augmentation devrait en outre tenir compte des avantages du Plan Bonus Bâle, dont jouissent déjà les collaborateurs sous CTI2, mais qui ne s'applique pas encore à ceux sous CTI1.
- Résultant des hausses frappant de nombreux produits (en particulier les primes des caisses-maladie, pour lesquelles on s'attend pour 2005 à une nouvelle augmentation, voulue par le législateur, de 10%), l'augmentation du coût de la vie est particulièrement sensible pour les moyens et bas salaires.

Les arguments que la direction a opposés à une forte augmentation des salaires furent le maintien des postes de travail, les investissements prévus sur le site bâlois ainsi que la situation économique générale de la région:

- Il est nécessaire de préserver la compétitivité, qui est appelée à jouer un rôle déterminant.
- Roche étant chaque année l'une des premières entreprises à mener ses négociations salariales, il convient de ne pas placer la barre trop haut, notamment pour les sociétés qui sont proches du secteur pharmaceutique.
- Il est vrai que l'industrie pharmaceutique enregistre des taux de croissance et des bénéfices supérieurs à la moyenne, mais pour combien de temps encore?

Les 2¼% d'augmentation que nous avons obtenus apparaissent comme un bilan globalement positif.

Je tiens à rappeler qu'il s'agit en l'occurrence d'un chiffre moyen, sur la base duquel est calculé le supplément de masse salariale à distribuer.

Ce supplément sera attribué aux responsables des salaires des départements, groupes, etc., qui le répercuteront sur les collaborateurs en tenant compte des performances réalisées par eux. C'est lors des entretiens de salaire que seront expliqués aux employés les facteurs ayant déterminé le pourcentage d'augmentation qui leur est attribué. Ceux-ci verront alors quelle est la zone de la fourchette des salaires qu'ils occupent actuellement et quelle sera celle qu'ils occuperont à partir de 2005. Il est à espérer que les responsables salariaux auront à cœur de maintenir intacte la motivation des collaborateurs en procédant à une répartition de la masse salariale équitable et correspondant aux prestations des uns et des autres.

Roland Frank  
Président

### **Le traitement par le fisc allemand de la cotisation assurance-maladie**

J'avais signalé dans le numéro de juin 2004 d'AVR Informations qu'était en cours auprès du Finanzgericht (cour des finances) du Bade-Wurtemberg de Fribourg-en-Brisgau une procédure visant à obtenir une déductibilité d'impôt de 50% des cotisations d'assurance-maladie payées par les frontaliers, autrement dit la possibilité pour ceux-ci d'en déduire par avance 50% de leur revenu imposable. Le motif sur lequel s'appuyait cette demande était celui de l'égalité des droits, cette contribution étant, en Allemagne, à la charge de l'employeur, donc exempte d'impôt pour le salarié.

Le demandeur a été débouté de la procédure 11 K 258/02. On ne connaît pas encore les attendus de cette décision, pas plus que l'on ne sait si elle est susceptible d'un recours auprès de l'instance fédérale du Bundesfinanzhof. L'administration fiscale a rejeté avant même son annonce toutes les oppositions concernant des avis d'imposition existants. Motif invoqué: le peu de chances qu'elles avaient d'aboutir vu que la procédure ci-dessus avait pour objet un avis sur le rejet d'une remise d'équité selon le § 163 AO (ordonnance sur les contributions) demandant que soient libérés de l'impôt par voie d'équité 50% des cotisations d'assurance-maladie payées par les frontaliers. Or les décisions concernant les mesures d'équité ne s'appliquent pas aux autres contribuables.

Le fait de recourir en faisant référence à la procédure en cours était donc contestable sur le plan de la forme. Mais la cour a également donné comme motif de son refus le fait qu'il n'existe pas pour les frontaliers d'obligation légale de s'assurer contre la maladie, et que ne sauraient par conséquent être exonérées d'impôt les cotisations volontaires à l'assurance-maladie de même que les contributions à l'assurance des soins qui ne sont pas payées par l'employeur. La seule déductibilité possible existe au titre de dépense extraordinaire, dans le cadre de la réglementation sur les montants maximums (§ 10 al. 1 N° 2 et al. 3 de la loi sur l'impôt sur le revenu). Etant donné que l'Allemagne et la Suisse ont sur l'obligation de s'assurer contre la maladie des réglementations différentes, on n'est pas non plus en présence, selon le jugement du BFH du 16.05.1975, BStBl. II 642, d'une atteinte au principe de l'égalité des droits et de l'égalité devant l'impôt.

Tout contribuable peut bien entendu déposer à titre individuel une demande de remise des contributions selon le § 163 AO ou indiquer dans sa déclaration d'impôt qu'il a déduit par avance de son revenu 50% desdites contributions. Vu le rejet de bon nombre de procédures introduites en la matière (décisions du Finanzgericht du 30.07.1997, Az.: 11 K 100/95; du 26.01.1999, Az.: 11 K 212/96; du 27.04.1999, Az.: 11 K 30/97) et le refus, en son temps, du recours en autorisation de pourvoi en cassation devant le BFH, les chances d'aboutir paraissent toutefois extrêmement minces.

Michael Pantze  
Cassier

## Offres commerciales et autres prestations de l'AVR

Les quatre étudiants de la FHBB ont également examiné ce secteur-là. Recensant les prestations de l'AVR, ils les ont comparées avec celles de huit autres associations d'employés (Coop, personnel de banques, Novartis, KV Baselland, ABB, police de Bâle-Ville, GBI, SMUV), interrogeant en outre par écrit et oralement des membres et non-membres de l'AVR.

Ils ont ainsi radiographié selon divers critères (besoin, attractivité, contribution à l'image de marque, degré de notoriété, encadrement nécessaire, coût) les domaines suivants de l'AVR: santé et récréation, assurances, conseil, culture, manifestations et liste des rabais.

Les résultats montrent que les domaines ayant le plus grand besoin d'amélioration sont la santé et la récréation, le conseil et les assurances: 23,7% des membres souhaitent une amélioration des prestations de conseil, 22,3% des rabais sur les primes d'assurances et 13,8% des avantages dans le domaine santé et récréation. Est également demandée, une offre plus substantielle pour les jeunes.

L'AVR doit mieux faire connaître ses prestations. Seuls 2,9% de ses membres savent par exemple que l'AVR subventionne à hauteur de 100 francs par année les abonnements de fitness bénéficiant déjà d'une réduction de prix.

L'équipe de projet a soumis plusieurs propositions qui permettraient à l'AVR d'améliorer qualitativement et quantitativement son offre de prestations. Certaines, qui ont plus particulièrement retenu son attention, seront mises en œuvre dès l'an prochain:

### **Santé et récréation**

Il est prévu de présenter chaque année environ quatre offres. Sont envisagés: remises sur des cures thermales, cours spéciaux (gymnastique du dos, training autogène, aquafit, cours antidérapage, cours de danse), participation à la finance d'inscription à des courses pédestres locales, initiation au golf, cartes journalières des CFF à prix réduit, subventions élargies pour centres fitness.

### **Assurances**

Possibilités envisagées: protection juridique, assurance responsabilité civile et véhicules à moteur, le rôle de l'AVR se bornant toutefois à celui d'intermédiaire.

### **Conseil**

L'AVR doit mieux faire connaître l'offre existante. Les représentants des sites seront spécialement formés en ce sens après les prochaines élections.

Le domaine culturel et la liste des rabais ne subiront pas de modifications importantes, tout juste quelques retouches mineures.

Les premières offres seront présentées dans le prochain numéro d'AVR Info. Certaines seront réservées aux membres de l'AVR, qui s'interroge actuellement sur l'opportunité d'introduire une carte de membre. Le sondage montre en effet que 26,7% des non-membres ne voient pas d'avantage à adhérer à l'association, que 21,7% d'entre eux ne s'y sentent pas suffisamment encouragés et que 16,6% estiment qu'il n'y a pas grande différence à être ou ne pas être membre.

Il n'est évidemment pas question de mettre les offres commerciales au premier plan. La mission première de l'AVR est de représenter les intérêts des collaborateurs vis-à-vis de la

direction. L'un n'empêchant pas l'autre, nous pensons toutefois qu'il serait bon d'étoffer aussi l'offre commerciale que nous proposons à nos membres.

Rolf Baumgartner

## Communication: Ils ne fichent rien!

Voici ce que l'on pouvait lire sur les affichages et la page Web de l'AVR après les négociations de salaire de cette année: «*Au terme de négociations intenses et éprouvantes entre les représentants de la direction et ceux de l'AVR, ceux-ci ont convenu pour 2005 d'une augmentation de salaire de 2,25%.*» Question: avez-vous seulement eu connaissance de cette information? Et que faut-il entendre par «*négociations intenses et éprouvantes*»?

Si vous avez eu en main le numéro de la *Basler Zeitung* du 15 septembre 2004 (page 1), vous n'y avez pas trouvé un seul mot laissant entendre que l'AVR avait participé aux négociations. Et ce malgré le fait que la grande majorité des collaboratrices et collaborateurs de la région sont au bénéfice d'un contrat de travail individuel!

Il ne faut donc pas s'étonner si certains collègues ne voient toujours pas d'avantage à faire partie de l'AVR. Il existe même, parmi les membres de l'AVR, des collègues qui pensent que nous ne pouvons de toute façon rien faire bouger au sein de l'entreprise, conviction qu'ils matérialisent en ne venant pas aux assemblées générales. Seuls les remises et les prix de faveur trouvent un certain écho, et la liste des rabais est d'ailleurs la page Web la plus courue.

Devant ce manque d'information sur le travail qu'accomplit notre association, le comité a décidé d'attaquer le problème de front. Vous trouverez dans ce numéro d'AVR-Info les conclusions de l'étude que des étudiants de la Haute école spécialisée des deux Bâle (Fachhochschule beider Basel, FHBB) ont menée à ce sujet et à la suite de laquelle un groupe du travail du comité a été chargé d'élaborer des mesures propres à améliorer la communication entre l'AVR et ses membres.

Nous nous voyons confrontés, au sein de ce groupe de travail, aux réalités suivantes:

Nous sommes une association «intra-entreprise», pas un syndicat. Les moyens humains et financiers manquent pour une gestion professionnelle de l'opinion, si bien que vous continuerez d'entendre davantage parler des antagonismes existant dans d'autres entreprises suisses ou étrangères que chez Roche.

Convention de base entre l'Association des employés de Roche et la Direction de F. Hoffmann-La Roche SA:

Point 4 Information:

Le comité de direction de l'AVR informe les membres de l'AVR de façon appropriée, conformément à la Loi sur la participation.

Loi fédérale sur la participation du 17 décembre 1993 (état le 6 avril 2004):

**Art. 14 Devoir de discrétion**

1. Les représentants des travailleurs sont tenus de garder, à l'égard des personnes étrangères à l'entreprise qui n'ont pas qualité pour assurer la défense des intérêts du personnel, le secret sur les affaires qui concernent l'exploitation de l'entreprise et qui sont portées à leur connaissance dans le cadre de leur mandat.
2. L'employeur et les représentants des travailleurs sont tenus de garder le secret envers toute personne en ce qui concerne:
  - a. les affaires pour lesquelles l'employeur ou la représentation des travailleurs sur la base d'intérêts légitimes l'exigent expressément;
  - b. les affaires personnelles des travailleurs.

Il s'ensuit que les parties conviennent souvent de garder le secret pendant la durée des négociations, si bien que nous avons les mains liées pour ce qui est de vous informer de l'état de celles-ci et des points de vue en présence. C'est le cas, par exemple, des négociations salariales évoquées ci-dessus, des détails sur l'activité du Conseil de fondation des caisses de pension ou, sujet hypersensible, de la vente de la division OTC à Bayer.

La culture d'entreprise de Roche:

Notre entreprise et ceux qui la représentent sont généralement très discrets lors de leurs apparitions publiques. Le fait d'évoquer ouvertement, ne serait-ce qu'au sein même de l'entreprise, des questions à caractère strictement interne pourrait se révéler extrêmement contreproductif. Dans la mesure où l'une des parties risquerait de perdre la face, il pourrait en effet en résulter un durcissement irréversible des points de vue. Mieux vaut donc, bien souvent, préparer les décisions dans le cadre d'entretiens confidentiels. Telle est, en matière de conflits, la culture qui prévaut dans notre entreprise et à laquelle se conforme également l'AVR.

**Les contenus:**

La communication avec vous est constituée des deux composantes que sont le contenu et le média. Il est évident qu'il faut d'abord définir les contenus, c.-à-d. les informations, et s'occuper ensuite seulement du média qui les véhiculera.

Le comité, et plus spécialement les membres gestionnaires de celui-ci, se sont dits prêts à examiner les sujets dont ils traitent en réunion quant à leur aptitude à être publiés, ce qui permettra de vous en dire davantage sur nos travaux et ce qui se passe au sein de Roche.

Nous avons constaté que nous avons besoin, pour donner aux informations une forme présentable, d'un soutien professionnel. Les articles doivent être disponibles rapidement, afin que notre point de vue ne paraisse pas avec un retard de plusieurs jours sur les publications de l'entreprise. Et nous avons besoin d'une aide supplémentaire afin que la charge de travail liée aux activités de l'AVR ne devienne pas encore plus importante. Une personne externe pourrait, par exemple, collecter les informations sous forme d'interviews et rédiger ensuite les articles à partir des éléments ainsi recueillis. Nous étudions actuellement la possibilité de confier à une personne pensionnée ou à un collaborateur en préretraite, bref à une personne ayant suffisamment d'expérience de Roche pour apprécier correctement les marges de manœuvre restreintes dont elle

dispose, la tâche de «plume» ou de «ghostwriter». Ce serait le seul moyen d'avoir avec vous des relations publiques de qualité.

Nous préfererions évidemment confier le rôle de manager des RP à un membre de l'AVR. Si donc vous aimez rédiger en prose journalistique et préférez cela au style télégraphique des procès-verbaux et des SOP, veuillez prendre contact avec le secrétariat de l'AVR.

#### Les médias:

Une des questions de l'étude de la FHBB portait sur le canal d'information que vous souhaitez. Les réponses ont été décodées et réparties en information directe et indirecte. Font partie de l'information directe

- les assemblées générales,
- le briefing des collaborateurs (lors de leur entrée dans la société)

Un autre groupe de travail du comité a été chargé de rendre l'assemblée générale plus attractive, de façon à inverser le rapport pensionnés /actifs en faveur de ces derniers.

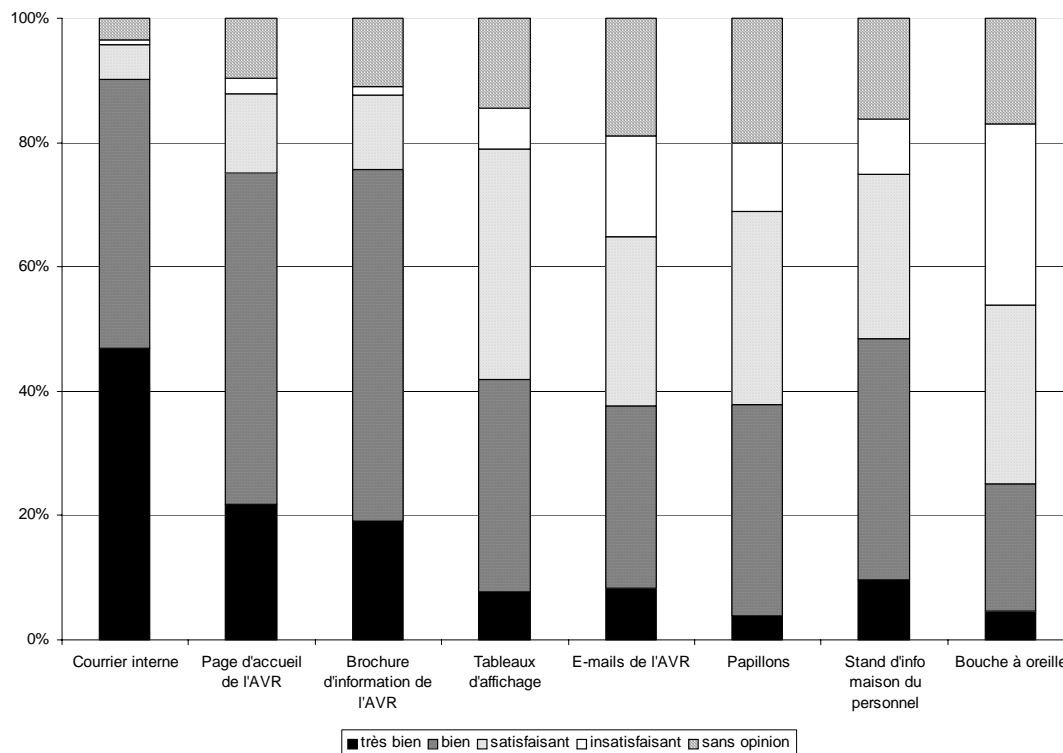
Le département du personnel travaille actuellement en tant qu'instance responsable à la préparation d'une journée d'introduction pour les nouveaux collaborateurs. L'AVR, qui aura la possibilité de présenter ce jour-là ses activités, collabore intensivement à la conception de cette journée.

La communication indirecte englobe les médias ne vous permettant pas de parler directement avec nous.

Passage extrait de l'évaluation des résultats de l'étude FHBB:

*Les sondages et les interviews de collaborateurs que nous avons effectués montrent que les moyens de communication préférés sont la page d'accueil, la brochure d'information, le courrier interne ainsi que, pour partie des collaborateurs, le courrier électronique. L'AVR se sert déjà de la plupart de ces instruments, mais sans en tirer, comme nous avons pu le constater, tout le parti possible en ce qui concerne la présentation et l'utilisation.*

*Les tableaux d'affichage, les papillons, les courriers envoyés à l'adresse privée et le stand d'information de la maison du personnel sont des moyens de communication peu appréciés des collaborateurs, qui les jugent même inefficaces parce que n'attirant pas suffisamment l'attention. Comme le montrent les interviews, la majorité des collaborateurs ignorent que l'AVR utilise ces instruments comme moyens de communication.*



Les préférences sont une chose, les possibilités pratiques une autre. Le courrier interne implique des opérations d'impression d'étiquettes d'adresse et d'emballage qui, même en profitant des ressources de RoNexus, coûtent cher et prennent beaucoup de temps. Il ne convient donc pas lorsqu'il s'agit d'informer rapidement et notre budget ne permettrait pas de l'utiliser trop souvent.

Nous allons faire de la page Web un usage plus ciblé et y présenter un nombre encore plus grand d'informations d'actualité. Mais notre adresse Web [www.avroche.ch](http://www.avroche.ch) est une adresse Internet domiciliée auprès d'un fournisseur d'accès commercial. Elle présente en tant que telle l'inconvénient d'être accessible de l'extérieur, mais constitue le seul moyen d'atteindre les pensionnés. Aussi devrions-nous pouvoir mettre sur l'intranet les informations ne devant pas être lues par des personnes étrangères à l'entreprise, ce qui, jusqu'ici, nous a été refusé. Mais la discussion a évolué et nous entrevoyons maintenant la possibilité d'installer des liens intranet pouvant uniquement être lus de l'intérieur du réseau Roche. L'accès protégé par ID utilisateur et mot de passe représente des frais d'entretien et d'administration que ne peut se permettre l'AVR.

Bien que le déluge de messages sous lequel il nous noie en fasse un outil peu apprécié, nous utiliserons le courrier électronique pour vous signaler des informations importantes au sein de ce domaine protégé. L'e-mail permet en effet d'obvier en partie au grand inconvénient du Web que constitue l'obligation d'aller chercher soi-même l'information. Encore devons-nous réduire très fortement auparavant les frais occasionnés par l'établissement de la liste des destinataires.

Les «Informations AVR», que vous avez entre les mains, ont, elles aussi, besoin d'un lifting. L'étude FHBB nous recommande un ton moins sévère, moins technique, et l'utilisation de graphiques et de photos pour rendre la mise en page plus avenante. Nous espérons pouvoir compter, là encore, sur un soutien professionnel.

L'affichage à la maison du personnel n'a guère de succès. Nous admettons bien volontiers que nous n'avons pas suffisamment prêté attention à cette présentation de l'AVR. Depuis les transformations du bâtiment 67, notre vitrine est mal placée et son contenu laisse à désirer. Etant donné que les employés de Roche n'ont pas tous accès à un PC, nous sommes toutefois obligés de persévérer dans cette voie et de remplir ainsi, tout au moins théoriquement, notre devoir d'information vis-à-vis de tous.

Nous voulons également témoigner de ce redémarrage par un nouveau logo. Les premières propositions nous sont déjà parvenues. Vous verrez le moment venu. Ce qui est certain, c'est que notre véritable objectif n'est pas de nous habiller de neuf mais d'améliorer le contact que nous avons avec vous et de vous montrer que nous faisons vraiment quelque chose!

Groupe de travail pour la communication

## Nouvelles du secteur Culture

Lorsque vous lirez ces lignes, la saison 04/05 aura déjà commencé depuis quelques mois et le rideau se sera déjà levé sur plusieurs spectacles. Mais il n'est pas trop tard pour vous signaler quelques changements. Remplaçant Nicole Beckereit au sein de notre équipe, Roland Keller a annoncé la couleur avec le jazz club «Ja-ZZ».

Le public adore le jazz traditionnel dans la région. On en a chaque année la preuve avec le «Bebbi sy Jazz». Pour tous ces fans, nous avons sponsorisé au jazz club «Ja-ZZ» de Rheinfelden une garniture de table, moyennant quoi les actifs et pensionnés de Roche bénéficieront, sur présentation de leur légitimation, de la même remise de Fr. 5.-- que les membres du club, soit 20 pour cent de rabais sur les Fr. 25.-- que coûte normalement l'entrée. Vous trouverez le programme sur notre page Web [www.avroche.ch](http://www.avroche.ch) ou celle de l'organisateur [www.ja-zz.ch](http://www.ja-zz.ch). La cave étant relativement petite, il est prudent de réserver, soit en appelant le 061 831 16 50, soit en envoyant un mail à [Urs.Knoepfli@HelvetiaPatria.ch](mailto:Urs.Knoepfli@HelvetiaPatria.ch).

Le Circus Monti nous avait adressé l'an dernier une demande de collaboration avec, à la clé, une remise de 10 francs sur les entrées. Le talent des artistes et leur passion du cirque m'ayant vivement impressionné, cet accord sera reconduit.

Côté comédie musicale et pop, la maison Act-Entertainment nous a de nouveau proposé des rabais pour un choix de spectacles allant de James Last au Rocky Horror Show en passant par le Rondo Veneziano. Veuillez noter que les remises sont uniquement consenties sur les billets pris au bureau de prélocation de Migros Claramarkt et que certaines ne sont valables que pour des dates bien précises. Voir les affichages des restaurants du personnel de Bâle et Kaiseraugst ou notre page Web pour les détails.

Les pensionnés bénéficieront de nouveau cette année d'une offre spéciale - plus restreinte, il est vrai, - leur étant réservée. L'immense travail de mise sous enveloppe ne

nous a pas permis de leur en envoyer le programme par la poste. Voici donc, pour ceux qui n'ont pas l'internet, un survol de ces spectacles:

21.12. 2004 Elisabethenkirche	Noël russe traditionnel	30% de rabais pour les pensionnés
18.01. 2005 Messe	Le lac des cygnes	50% de rabais pour les pensionnés
05.02. 2005 Stadtcasino	Gala Johann Strauss	30% de rabais pour les pensionnés

Prélocation à la billetterie de Migros Claramarkt. N'oubliez pas votre carte de légitimation.

Les spectacles de contes de fées ont connu l'an dernier un succès tel qu'il n'y aura malheureusement pas, cette année, d'entrées gratuites pour les enfants. Comme nous le subodorions, il est arrivé, dans certains cas, qu'outre les enfants de la famille, des groupes d'anniversaire entiers aient été invités aux frais de Roche. Nous sommes donc obligés, bien malgré nous, de faire payer désormais Fr. 5.-- les bons pour enfants (au maximum 4).

Les abus ne concernent d'ailleurs pas que les spectacles pour enfants. Si nous bénéficions de rabais, c'est uniquement parce que Roche met à la disposition de l'AVR une somme d'argent grâce à laquelle nous pouvons acheter la plupart des réductions de prix. Du Stadtcasino et du Stadttheater/Schauspielhaus, nous avons, au cours des dernières années, élargi l'offre à d'autres spectacles et nous aimerions bien pouvoir continuer à le faire. Or, grignotant la cagnotte qui restait des années précédentes, nous dépensons actuellement plus d'argent que Roche n'en met à notre disposition. Aidez-nous, en étant sport, à retarder le moment où nous serons obligés de restreindre la diversité de notre offre.

J'espère que vous trouverez divertissants et intéressants les nombreux spectacles qui vont avoir lieu à Bâle et dans les environs. Prenez après le travail le temps d'une pause, le temps d'activer d'autres neurones et de vous retremper l'âme!

Responsable du secteur Culture  
Hans Sucker

### L'huile de chauffage: L'hiver sera au rendez-vous, comme chaque année..

Les membres de l'AVR ont la possibilité de commander de l'huile de chauffage à des prix du jour avantageux auprès de la maison GesterCo, dont les livraisons se limitent toutefois au nord-ouest de la Suisse. En raison de la forte demande, nous avons cherché à faire bénéficier de conditions semblables nos membres habitant en Allemagne et en France.

**Pour la partie sud du pays de Bade, nous avons réussi à trouver la maison Gehring GmbH.**

Pour le rayon de livraison et les conditions, voir la page d'accueil de l'AVR, <http://www.avroche.ch/>.

Les personnes n'ayant pas accès à l'internet peuvent s'adresser directement à la maison Gehring. N° de téléphone depuis l'Allemagne: 07621 926 90, depuis la Suisse: +49 7621 926 90.

Pour se renseigner sur le prix du jour, faire le numéro interne **88686**.

Pour nos membres habitant en France, les recherches se poursuivent, la maison Gehring n'étant pas autorisée, malgré l'UE, à effectuer des livraisons en France.

Secteur Rabais  
Marcel Jossevel