

Editorial

Neuer Wind weht bei der kantonalen Personalpolitik

In der Personalstrategie 2016–2019 hat der Regierungsrat vier Stossrichtungen in der Personalpolitik des Kantons Bern definiert. Jedem der vier Stossrichtungen sind personalpolitische Ziele zugeordnet.



Der Kanton Bern will die Personalstrategie durch konkrete Massnahmen umsetzen.

Foto: Zryd

In der Personalstrategie steht folgendes: Im Rahmen der Erarbeitung dieser Strategie wurde eine übergeordnete Herausforderung für den Arbeitgeber Kanton Bern formuliert: «Der Kanton Bern ist ein attraktiver Arbeitgeber, dem es gelingt, Mitarbeitende mit den notwendigen persönlichen und fachlichen Kompetenzen zu rekrutieren, zu halten und weiter zu entwi-

ckeln, um seine vielfältigen, einem meist steten Wandel unterliegenden Aufgaben in der geforderten Qualität zu erfüllen.» Basierend auf dieser Herausforderung wurden die vier Stossrichtungen festgelegt. Mehr dazu auf Seite zwei.

EVP-Grossrat Hans Kipfer hat in der Januarsession 2016 eine Motion eingereicht, die verlangt, dass die Kantonsverwaltung

flächendeckend auf Effizienz, Arbeitsabläufe und Standards überprüft werden soll. In fünf Jahren sollen dadurch 10% der Personalkosten eingespart werden können. SP, Grüne und BDP waren mehrheitlich gegen diese Sparübung und auch Finanzdirektorin Beatrice Simon hat sich dagegen ausgesprochen. Trotzdem wurde die Motion angenommen. dz

2 Aktuelles Thema

Personalstrategie

Der Kanton Bern möchte ein attraktiver Arbeitgeber sein und geeignete Mitarbeitende gewinnen und halten können.

3 Aktuelles Thema

Verwaltung

Bei der Kantonsverwaltung sollen bis in fünf Jahren 10% der Personalkosten eingespart werden können.

9 Wahlen

Regierungsrat

Am 28. Februar 2016 finden die Ersatzwahlen des Regierungsrates statt. Wir empfehlen zwei BSPV-Mitglieder.

12 News

Rentnervereinigung

Altersvorsorge 2020! AHV und Pensionskassen wohin? Dies sind Themen der Rentner-Hauptversammlung.

Stossrichtungen der Personalstrategie 2016–2019

Der Regierungsrat des Kantons Bern hat erstmals eine Personalstrategie in dieser Form erarbeitet. Er möchte u.a. ein attraktiver Arbeitgeber sein und geeignete Mitarbeitende gewinnen und halten können. Dass dazu besondere Anstrengungen nötig sind, wie z.B. der anerkannte Handlungsbedarf im Lohnbereich, scheint nun klar zu sein.

Die Personalstrategie schafft eine Orientierungshilfe über künftige personalpolitische Massnahmen. Im Vorfeld konnte der BSPV als Sozialpartner des Regierungsrates wichtige Inputs einreichen. Die Umsetzung der Massnahmen wird für alle Führungskräfte und Personalfachleute eine Herausforderung darstellen. Im Dezember präsentierte der Regierungsrat die Personalstrategie 2016–2019. Es wurden vier Stossrichtungen mit insgesamt sechs Zielen definiert.

Konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen bieten

Bereits im ersten Ziel möchte der Regierungsrat eine leistungs- und marktgerechte sowie diskriminierungsfreie Vergütung.

Konkret geht es hier um im Umfeld konkurrenzfähige Löhne, den individuellen Gehaltsaufstieg von 1,5%, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Lohnsituation und die unerklärliche Lohn Differenz zwischen Frauen und Männern. Mit Vergleichen, Befragungen, Statistiken sollen die entsprechenden Indikatoren systematisch überprüft werden. Endlich werden aber die Massnahmen wie genügend Geldmittel für den Gehaltsaufstieg, Anpassung von Zulagen und Überprüfung der Lohnleichheit entscheidend sein. Beim nächsten Ziel geht es um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit. Hier sind als Massnahme Home-Office, fortschrittliche Arbeitsumgebungen und zeitgemässe Arbeitszeitmodelle angedacht.

Führung fordern und fördern

Das dritte Ziel umfasst die Führung. Hier soll mit Grundsätzen, Schulung und Unterstützung der Führungskräfte eine qualitative Verbesserung im Führen und Fördern der Mitarbeitenden erreicht werden.

Mitarbeitende für aktuelle und künftige Anforderungen befähigen

Das vierte und das fünfte Ziel umfassen die Personalentwicklung, damit die Mitarbeitenden aktuelle und künftige Herausforderungen bewältigen können und den Gesundheitsschutz.

Personalgewinnungs- und -bindungsmassnahmen ausbauen

Das letzte Ziel betrifft das Arbeitgeberprofil und die Mitarbeiterbindung, welche mit einem Aufbau eines Karriereportals und der Einführung der E-Rekrutierung auch neue Themen aufgreift. Hier soll auch eine systematische Laufbahn- und Nachfolgeplanung eingeführt werden.

Der BSPV unterstützt die Personalstrategie des Regierungsrates im Grundsatz. Man hätte da und dort natürlich noch mehr für das Personal tun können. Werden die Massnahmen wie geplant umgesetzt, so wird der Fokus in Zukunft mehr auf die Qualität des Personalwesens gelegt als auf die Quantität.

Der BSPV wird besorgt sein, dass den guten Worten auch Taten folgen. Wir werden unsere Mitglieder auf dem Laufenden halten!

wy

Die Personalstrategie soll durch konkrete Massnahmen umgesetzt werden.

Quelle: Personalamt des Kantons Bern



Ineffiziente Kantonsverwaltung?

In der Januarsession 2016 verlangte eine Motion von Hans Kipfer (EVP), dass die Kantonsverwaltung flächendeckend auf Effizienz, Arbeitsabläufe und Standards überprüft werden soll. Der Motionär glaubt, dass pro Verwaltungseinheit in fünf Jahren 10% der Personalkosten eingespart werden könnten.



Finanzdirektorin Beatrice Simon hat sich für das Kantonspersonal eingesetzt.

Foto: Burkhalter

Den RednerInnen der verschiedenen Parteien war die Effizienz und Optimierung der Verwaltung ein wichtiges Anliegen. Und auch klar ist allen, dass es grundsätzlich eine Daueraufgabe der Verwaltung ist, ihr Wirken zu optimieren. Selten wurde in der Grossratsdebatte auf bisherige Optimierungen der Verwaltung hingewiesen oder den Personalstopp des Regierungsrates gelobt. Leider ist die Haltung vorherrschend, dass überall Luft in der Verwaltung vorhanden sei. Vielleicht muss man daraus schliessen, dass sich die Verwaltung allgemein schlecht gegen aussen verkauft.

Finanzdirektorin will keine Sparübung

Für die Finanzdirektorin Beatrice Simon ist die Motion eine klare Sparübung.

Bei gleichen Aufgaben ist es völlig unrealistisch 1600 Personen abzubauen. Im Endeffekt wäre dies eine Sparübung, welche einem doppelten ASP-Programm entsprechen würde. Ein solcher Abbau würde auch bedeuten, dass viele Angestellte entlassen werden müssten. Abgangsentschädigungen und Frühpensionierungen seien kostspielig. Auch ohne Motion sei der Kanton dauernd daran, bei Themen wie IT, Personal und Finanzen innovativ und effizient zu sein. Ganz offensichtlich hat sich die Finanzdirektorin für «ihr» Kantonspersonal eingesetzt. Trotz ihres Kampfes wurde die Motion mit 83 Ja, 55 Nein und 8 Enthaltungen angenommen. Es waren vor allem die Parteien FDP, SVP, GLP, EDU, EVP welche die Motion unterstützt haben; die SP, Grüne und BDP waren mehrheitlich dagegen.

Überprüfung wird es zeigen

Für den BSPV ist die weit verbreitete negative Haltung gegenüber der Verwaltung nicht nachvollziehbar. Wir sind als Verband überzeugt, dass die Verwaltung beruhigt einer Überprüfung entgegen schauen kann. Die Verwaltung mit all ihren MitarbeiterInnen macht mehrheitlich eine sehr gute, effiziente Arbeit. Der BSPV wird mit Spannung die kommenden Schritte in dieser Sache mitverfolgen. Bei den Sozialpartnergesprächen mit der Regierung wird er sich einmischen können. Und was ist, wenn am Schluss eine Überprüfung zeigt, dass die Verwaltung ihre Aufgaben effizient macht? – Wir sind gespannt! wy

Blicken Sie entspannt in Ihre Zukunft

Finanzielle Pensionsplanung, Steueroptimierung, Vermögensanlage, Zweitmeinung zu Bank- und Versicherungsofferten – alle Entscheidungsgrundlagen aus einer Hand.

**Damit Sie Ihre Zeit unbeschwert
geniessen können.**



Unabhängige Pensionsplanung

Beratungsqualität vom BSPV
getestet und für gut befunden.

**Mit Sonderkonditionen für
Verbandsmitglieder.**

GLAUSER+PARTNER

VORSORGE | STEUERN | VERMÖGEN

Bonstettenstrasse 1, 3012 Bern
T 031 301 45 45

www.glauserpartner.ch

Seminar – Meeting – Tagung – Sitzung



Hotel Linde Stettlen

Bernstrasse 59 CH-3066 Stettlen
Wireless for free!
40 gratis Parkplätze

Tel. 031 931 85 86

Fax. 031 931 55 03

info@linde-stettlen.ch

www.linde-stettlen.ch



SAISONGERECHT, FRISCH UND
AUTHENTISCH!

GENIESSEN SIE UNSERE TESSINER
UND ITALIENISCHEN SPEZIALITÄTEN
7 TAGE GEÖFFNET
DURCHGEHEND WARME KÜCHE
UND PIZZA.

Familie S. + D. Cafiero



**Grotto Ticino
Pizzeria Cafiero**

www.grotto-ticino.ch

Breitenrainplatz 26 • 3014 Bern • Tel. 031 331 96 77



Tankrevisionen

Tank-Neuanlagen und -Sanierungen
Tankraum-Auskleidungen
info@wasnerag.ch • www.wasnerag.ch

WASNER AG

Uetendorf

Tel. 033 345 75 50 • Fax 033 345 75 52

Jetzt Winterrabatt

Diagonal

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes BSPV

101. Jahrgang, Nr. 1/2014

BSPV



Beratung und Verkauf:

inserate@staempfli.com • Telefon 031/300 63 89

FRIWASH



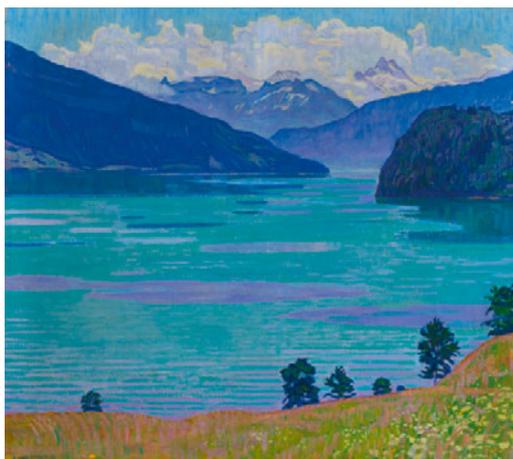
Die sanfte,
schonende

**Autowashstrasse
mit Textilfasern**

Ey 9a, 3063 Ittigen

Tel. 031 921 76 83

Webcam unter: www.friwash.ch



Planen Sie Ihre Pensionierung – frühzeitig und mit Sorgfalt

Jedes Jahr unterstützen wir einen stets wachsenden Personenkreis aus dem Umfeld der bernischen Kantonsverwaltung bei der finanziellen Planung ihres Ruhestandes. Wir beraten Sie bei Fragen zur AHV, Pensionskasse, Steuern, Immobilien, Hypotheken, Vorsorgeauftrag und zu Ihrem Nachlass.

**Bestellen Sie kostenlos unsere informative Broschüre Pensionsplanung
und einen Beratungsgutschein im Wert von CHF 360.00.**

„Wir verpflichten uns Ihnen zu Top-Konditionen wertsteigernde Lösungen in
höchster Qualität zu liefern.“ Bernhard Fankhauser

gutgeplant.ch 
Pensions-, Finanz- & Steuerplanung

Danke, Matthias Burkhalter!

Matthias Burkhalter war während zwölf Jahren Geschäftsführer des BSPV. Das Berner Kantonspersonal verdankt dem engagierten Grossrat viele fortschrittliche Verbesserungen am Arbeitsplatz.



Matthias Burkhalter

Viele seiner Forderungen konnten zum Teil erst nach jahrelangem Kampf durchgesetzt werden. Matthias Burkhalter hat nie aufgegeben. Er wollte immer, dass das Kantonspersonal zu fairen und fortschrittlichen Bedingungen arbeiten kann. Der Kanton Bern soll als Arbeitgeber konkurrenzfähig sein. Mittels lohnender Gespräche mit dem Regierungsrat, dem Personalamt, den Amtsleitern, diversen Motionen und Vorstössen im Grossen Rat und der ergebnisreichen Zusammenarbeit mit den Partnerverbänden, konnten in den letzten zwölf Jahren auch einige der Forderungen durchgesetzt werden. Er hat nun ein gutes Gefühl: Der Regierungsrat und das Personalamt bemühen sich, in enger Absprache mit den Personalverbänden, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Die politischen Höhepunkte seiner Karriere als Geschäftsführer

2004 Abstimmung über die Abschaffung des Erfahrungsaufstiegs: Diese wurde bekanntlich ganz knapp verloren. Da die gemachten Versprechungen nicht eingehalten wurden, kam es dann in den Folgejahren zu massiven Lohnrückständen.

2003–2006 Lohnanstiege: Die Lohnsteigerungen wurden auf magere 1,0% beschränkt. Jeweils 0,5% für den Stufenanstieg und 0,5% für die Teuerung und im Jahr 2009 gab es sogar keinen Gehaltsstufenanstieg, dafür immerhin einen Teuerungsausgleich von 2,81%.

2012 100 Jahre BSPV mit der Feier im Kulturcasino Bern und der Herausgabe der Jubiläumsschrift.

2012 5. Ferienwoche für alle

2013 Demo Bundesplatz mit 20 000 Teilnehmenden und Revision LAG und PG mit einer verlässlichen Lohnentwicklung.

2014 Erfolgreicher Abstimmungskampf zum nicht gewollten Primatwechsel bei den beiden Pensionskassen mit der Annahme der weniger schlechten Variante.

2015 Einführung Vaterschaftsurlaub

Aktuelle Sorge bereiten ihm die Ausgliederungen aus der Kantonsverwaltung. Die drei Hochschulen zählen nur noch halb zur Kantonsverwaltung. Die Psychiatrie soll per 1. Januar 2017 in Aktiengesellschaften ausgegliedert, die Pfarerschaft neu der Landeskirche unterstellt werden.

Interessant findet er die Personalstrategie, die der Regierungsrat verabschiedet hat und die wesentliche qualitative Verbesserungen für das Personal bringen wird.

Matthias Burkhalter dankt den ausserordentlich vielen Rückmeldungen zu seinem Rücktritt.

Er hat Freude an all den Zuschriften, sieht sich aber ausser Stande, alle Mails zu beantworten. Und er hofft, dass ihn auch künftig BSPV-Mitglieder in der Freizeit ansprechen. Er ist immer für den BSPV und seine Mitglieder verfügbar.

Der bodenständige Grossrat wird von seinen (Rats-)Kollegen geschätzt, teilweise gar gefürchtet. Sein Talent, Wortlaute anderer mit seinem Votum zu kombinieren, verschaffte ihm Lacher und seine umfassenden Verwaltungskennnisse Respekt. Oft wurden seine zynischen Worte in den Medien zitiert, von den Sektionen geschätzt und von der Geschäftsstelle beinahe erwartet. Wir wünschen Matthias Burkhalter nur das Beste für seine Zukunft!

Claude Röthlisberger

Claude Röthlisberger wurde im Jahr 2004 Mitglied der BSPV-Geschäftsleitung. 2012 erfolgte die Wahl zum Vizepräsidenten. Zum Bedauern des BSPV legte er seine Ämter per 31. Dezember 2015 nieder, da er ab diesem Jahr aus dem Kantonsdienst ausgeschieden ist.

Claude Röthlisberger vertrat engagiert die Interessen des Berner Jura und der französisch sprechenden Verbandsmitglieder. Politisch aktiv ist er als Präsident der SVP Berner Jura und Abgeordneter der Interjurassischen Versammlung. Ursprünglich war er Polizist, danach arbeitete er im BECO als Projektleiter im Fachbereich Arbeitsmarkt und neu wirkt er als Gemeinbeschreiber von Reconvilier.

Er war ein grosser Befürworter von starken Sektionen und stand vorbehaltlos hinter einer starken Einflussnahme des Verbandes für die Angestellten. Er sagte einmal: «Kluge Leute wissen, dass die Stimme der Arbeitnehmenden formuliert und gehört werden muss». Für ihn war immer die Verlässlichkeit des Arbeitgebers zentral, auch wenn er persönlich nicht immer darauf zählen konnte.

Danke Claude Röthlisberger für deinen jahrelangen Einsatz! dz



Hans Kupferschmid

Seit 2012 ist der Sicherheitsassistent Hans Kupferschmid, Mitglied der Geschäftsleitung des BSPV. Im Januar 2016 wurde er als Nachfolger von Claude Röthlisberger zum Vizepräsidenten gewählt. Er ist Stadtrat und Präsident der BDP Stadt Bern.

Arbeitnehmer steht im Fokus

Hans Kupferschmid ist der neue BSPV-Vizepräsident. Engagiert vertritt er die Interessen der Kantonsangestellten, insbesondere die des Polizeiverbandes Bern Kanton (PVBK) – der grössten Sektion des BSPV.

Beinahe alle Polizisten des Kantons Bern sind Mitglieder des PVBK und somit auch im BSPV vertreten. Ist das Pflicht?

Nein, ein Kantonspolizist oder Sicherheitsassistent ist nicht verpflichtet, dem PVBK und/oder dem BSPV beizutreten. Jedoch wird jedem Polizisten und jedem Sicherheitsassistenten bei der Rekrutierung empfohlen, dass er dem Personalverband beitreten sollte. Dies nicht zuletzt wegen der Rechtsberatung oder dem Berufsrechtsschutz des BSPV. Wichtig für den PVBK ist aber vor allem, dass er mit dem BSPV einen verlässlichen Partner für seine Anliegen – beispielsweise bei den Lohnverhandlungen – hat.

Der BSPV bietet seinen Mitgliedern kostenlose Rechtsberatung und den Berufsrechtsschutz. Auch Mitglieder aus dem Polizeikorps müssen diese Angebote vermehrt in Anspruch nehmen. Wird dem Polizeikorps mit immer weniger Respekt gegenübergetreten?

Das kann nicht globalisiert werden. Aber die zunehmende Konsumgesellschaft verliert die Hemmungen gegenüber dem Staat und auch gegenüber der Polizei. Dieses

Phänomen ist auch an den Schulen zu beobachten. Respekt und Toleranz gegenüber dem Mitmenschen verlieren immer mehr an Bedeutung.

Und welche personalpolitischen Ziele konnte der PVBK in Zusammenarbeit mit dem BSPV erreichen?

Wichtig für den PVBK und alle anderen Kantonsangestellten ist sicher der verlässliche Gehaltsaufstieg. Der ist jetzt, auch

genschaft erzielt. Der Vaterschafts- und Adoptionsurlaub von zehn Tagen ist ebenfalls ein Mitverdienst des BSPV. Bis jetzt konnte einiges, ja sogar viel erreicht werden. Jedoch ist beim Polizeikorps noch ein zentrales Anliegen auf der Strecke geblieben.

Welches zentrale Anliegen ist beim Polizeikorps noch auf der Strecke geblieben?

**Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ja bewiesenermassen effizienter und produktiver.
Ganz im Sinne der Politik!**

Hans Kupferschmid

dank dem BSPV, im Personalgesetz verankert. Mit dieser Verankerung sind wir auf gutem Weg und es liegt mir viel daran, dass wir auf eben diesem bleiben. Und mit der Weiterführung des Projekts der Fachlaufbahn, die besonders lohnmassig interessant ist, wurde eine weitere gute Errun-

Die Thematik einer Ausweitung der Zeitzuschuldung der Nacht- und Wochenendzulage von 16% auf 20% ist bei uns noch immer ein Dorn im Auge. Das Kantonspersonal hat diese Ausweitung bereits erhalten, die Ausnahme bildet das Polizeikorps. Das ist nicht fortschrittlich. Gerechtfertigt

wird dies mit dem früheren Pensionsalter der Polizisten gegenüber den restlichen Kantonsangestellten. Doch gerade weil wir die Konkurrenzfähigkeit des Kantons Bern anstreben, um gute Leute in allen Bereichen rekrutieren zu können, sollte der Regierungs- und der Grosse Rat endlich auch hier ein Zeichen setzen.

Negativ ist für mich die Entscheidung das Langzeitkonto zu kürzen.

Wie wichtig ist, Deiner Meinung nach, der BSPV für das kantonale Personal?

Der BSPV ist ein sehr wichtiger Personalverband für alle Angestellten des Kantons Bern und der Gemeinden. Durch seinen politischen Einsatz, kann eine Einhaltung fairer und fortschrittlicher Arbeitsbedingungen viel eher garantiert werden. Der BSPV unterstützt die Arbeitnehmer in allen Bereichen der Arbeitswelt. Durch die Organisation in Sektionen, haben berufsspezifische Forderungen grosse Chancen, gehört und vertreten zu werden. Dies gerade weil der BSPV regelmässig Sozialpartnergespräche auch mit dem Regierungsrat führt, haben seine Forderungen Gewicht und Umsetzungspotential.

Und gerade dann, wenn von politischer Seite her, das Personal und ihre Kosten oder die Optimierung und Effizienz in der Kritik stehen, ist die Arbeit des BSPV umso wichtiger.

Du bist Stadtrat und Präsident der BDP Stadt Bern. Im Januar bist Du zum BSPV-Vizepräsidenten gewählt worden. Ist der BSPV ein parteiübergreifender Personalverband?

Ja, für den BSPV steht nicht die Parteizugehörigkeit, sondern das Geschäft im Mittelpunkt. Die Geschäftsleitung des BSPV setzt sich aus Mitgliedern verschiedener Parteien zusammen. Das ist wichtig, um den Dialog zu fördern. Wichtig sind zudem die Vernetzungen in der bernischen Politik, die wir mitbringen, um die Forderungen der Arbeitnehmer am richtigen Ort zu deponieren und diese vorwärts zu bringen.

Welches sind die wichtigsten Ziele, die Du im 2016 und den Folgejahren mit dem BSPV erreichen willst?

Für mich hat der Arbeitnehmer oberste Priorität. Deshalb vertrete ich seine Anliegen in allen Bereichen; seien dies der Lohn, die Ferientage oder die fortschrittlichen Arbeitsbedingungen, die jeweils angestrebt werden. Beim Polizeikorps ist das derzeit die höhere Entschädigung für den Pikettendienst und allenfalls eine Erhöhung des Bestandes. Von dieser Forderung könnten auch viele andere Kantonsangestellten profitieren. Dann ist sicher die Weiterführung des Projekts «Berufslaufbahn» mit Gehaltsklassenaufstieg beim Polizeikorps eine Herausforderung. Weitere Aufgaben sind die Bedürfnisse und Sorgen der Mitglieder aufzunehmen und diese dann in die personalpolitischen Forderungen miteinzubringen.

derung. Die Themen Lohn, Arbeitszeit oder Stellenabbau sind nicht neu und müssen immer wieder angegangen werden.

Weshalb hast Du schliesslich zum BSPV gewechselt?

Im Sommer 2008 absolvierte ich die Schule als Sicherheitsassistent und trat ohne zu zögern in den Polizeiverband Bern Kanton ein. Im Frühjahr 2009, wurde ich dort als Vertreter der Region Bern in den Vorstand gewählt und sechs Jahre später gab ich den Rücktritt aus dem Vorstand bekannt. Der PVBK ist die grösste Sektion im BSPV und es wird hervorragende Arbeit geleistet, um die Mitglieder in allen Belangen zu unterstützen, sei das in Lohnfragen oder auch bei betrieblichen Problemen. Es gibt Entschiede, bei denen nicht nur Sieger vom Felde ziehen, aber statt Neid und Unmut zu verbreiten, sollten wir solidarisch sein,

Statt Neid und Unmut zu verbreiten,
sollten wir solidarisch sein, denn
nur gemeinsam können wir die anstehenden
Probleme lösen.

Hans Kupferschmid

Mein persönliches Ziel sind gute und faire Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmenden. Das motiviert. Und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ja bewiesenermassen effizienter und produktiver. Ganz im Sinne der Politik!

Bevor Du zum BSPV gekommen bist, warst Du Mitglied der PTT Union. Hast Du Dich bereits dort für die Arbeitnehmer aktiv engagiert?

Ja. Der Einsatz für tragbare Arbeitsbedingungen, war immer schon in meinem Sinne. In den Achtzigerjahren trat ich der PTT Union, der heutigen Syndicom, bei und war dort bis 2008 in diversen Kommissionen tätig. Der strukturelle Wandel und der stetige Druck auf die Arbeitnehmer waren bereits damals eine Herausfor-

denn nur gemeinsam können wir die anstehenden Probleme lösen. Für mich gilt: Zusammen sind wir stark!

Zu guter Letzt: freust Du Dich auf die neue Herausforderung als Vizepräsident des BSPV?

Ja, ich freue mich als Vizepräsident der Geschäftsleitung auf die Zusammenarbeit mit einem motivierten Team, bestehend aus der Geschäftsstelle, dem Geschäftsführer und den Mitgliedern der Geschäftsleitung. dz

Die Geschäftsstelle gratuliert Hans Kupferschmid zur Wahl und dankt ihm für das Interview.

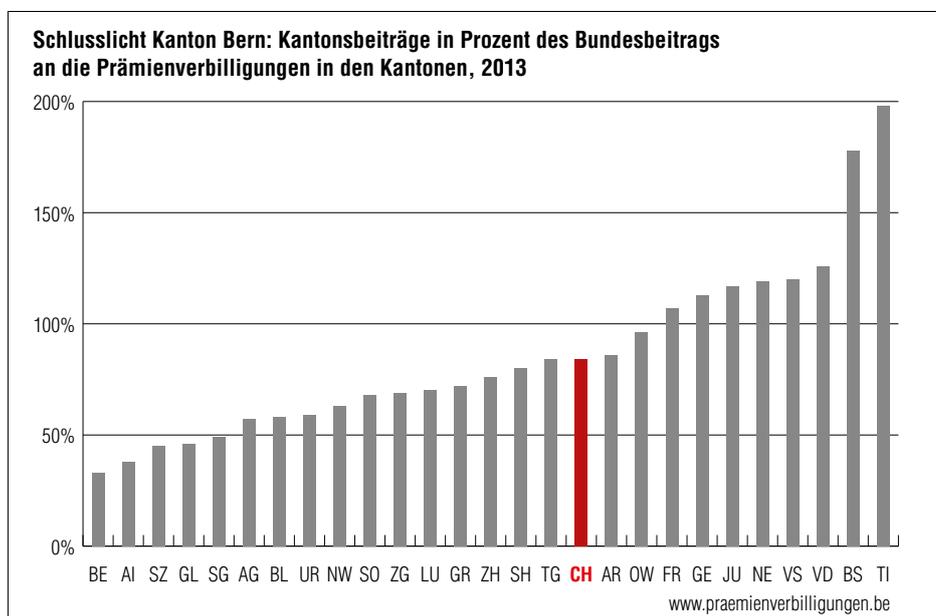
Stopp Abbau bei den Prämienverbilligungen: 2x Nein

Steigende Kosten für die Krankenkassen und gleichzeitig weniger Prämienverbilligungen. Ein breit abgestütztes Komitee kämpft für ein 2x Nein zum übertriebenen Abbau. Die Streichung des Sozialziels betrifft vor allem Familien und den Mittelstand, darunter auch viele BSVP-Mitglieder

Von Matthias Burkhalter zur kantonalen Abstimmung vom 28. Februar 2016

Das Krankenversicherungsgesetz sieht für die Finanzierung Kopfprämien vor: Ein Regierungsrat und ein Raumpfleger zahlen gleich hohe Prämien. Für Menschen

mit bescheidenen Einkommen sind darum Prämienverbilligungen vorgesehen. Im Kanton Bern wurde bei den individuellen Prämienverbilligungen drastisch abgebaut. Nachdem der Grosse Rat die Prämienverbilligungen schon im Jahr 2012 um 20 Millionen Franken reduziert hatte, wurde im Jahr 2013 im Rahmen der Spardebatte ein weiterer Abbau von 24 Millionen Franken beschlossen. Effektiv abgebaut wurden im Jahr 2014 aber sogar 52 Millionen Franken.



Nein zur Streichung von 50 000 Prämienverbilligungen

In der Folge verloren gegen 50 000 Personen ihre Prämienverbilligungen ganz oder teilweise. Dieser massive Abbau ist nicht akzeptabel. Er trifft in erster Linie Personen des unteren Mittelstands und Fa-

Noch schwerere Prämienlast?



2x Nein
zum Abbau der Prämienverbilligungen!

www.praemienverbilligungen.be

milien. Damit droht, dass selbst Kantonsangestellte mit tiefen Einkommen und Kindern in finanzielle Schwierigkeiten geraten.

Nein zu rekordhoher Belastung

Die Ausgaben für die Krankenkassenprämien verschlingen bis zu 16 Prozent des verfügbaren Einkommens einer Berner Familie. Bisher sah das Gesetz vor, dass mindestens das einkommensschwächste Viertel der Bevölkerung eine Verbilligung erhalten muss. Weil der Grosse Rat dieses Sozialziel gestrichen hat, könnten künftig sowohl die Zahl als auch die Höhe der Prämienverbilligungen beliebig reduziert werden. Gegen diesen Freipass wehren sich die

Ja zum Laborneubau für die Universität Bern

In unmittelbarer Nähe des Inselspitals in Bern soll ein neues Laborgebäude für das Institut für Rechtsmedizin und das Departement Klinische Forschung der Universität Bern erstellt werden. Der BSVP ist an der Universität Bern mit der Sektion Unidozierende und mit der Sektion Handwerklich-Technisches Perso-

nal-Inselspital gut vertreten und hat ein Interesse am Ausbau unserer wichtigsten Bildungsinstitution. Der Grosse Rat hat dem Kredit mit 139 zu 0 Stimmen zugestimmt. Da dagegen das Referendum ergriffen worden ist, kommt es nun zu einer Abstimmung.

Personalverbände. Zusammen mit der im November 2015 eingereichten Initiative «Ja zu den bewährten Prämienverbilligungen» fordern wir, dass die gesetzlichen

Grundlagen für die Prämienverbilligungen korrigiert werden. Dazu braucht es am 28. Februar ein 2x Nein. Weitere Infos unter: www.praemienverbilligungen.be.

Wichtig für das Kantonspersonal

Zwei SP-Regierungsräte werden auf den 30. Juni 2016 die rot-grüne Berner Regierung verlassen. Für die Ersatzwahlen des Regierungsrates vom 28. Februar 2016, empfiehlt der BSPV den Wählern zwei BSPV-Mitglieder, die sich bereits im Grossen Rat stets für das Kantonspersonal eingesetzt haben.

Der BSPV ist sehr darauf bedacht, dass die beiden pendenten Regierungsratssitze durch personalfreundliche Kandidierende ersetzt werden können. Die Regierungsratswahlen sind für das kantonale Personal sehr wichtig. Dies besonders, weil der BSPV regelmässig mit der Regierung verhandelt.

Regierungsrat Andreas Rickenbacher (SP, BSPV-Mitglied), Volkswirtschaftsdirektor, hat am 12. August 2015 seine Demission angekündigt und am 8. September 2015 machte auch Philippe Perrenoud (SP, BSPV-Mitglied), Gesundheits- und Fürsorgedirektor, seinen Rücktritt bekannt. Die beiden BSPV-Mitglieder Christoph Ammann und Roberto Bernasconi wollen in den Regierungsrat gewählt werden und die beiden abtretenden Regierungsräte ersetzen. dz



Christoph Ammann (1969), Meiringen, SP-Grossrat seit 2006, Rektor Gymnasium Interlaken, Präsident Procap Bern, Vizepräsident Volkswirtschaft Berner Oberland, Vizepräsident Bildungskommission, BSPV-Mitglied seit 2006.



Roberto Bernasconi (1964), Malleray, SP-Grossrat seit 2009, Vizepräsident SP Kanton Bern, Schulleiter, Verwaltungsrat Altersheim La Colline Reconvieler, BSPV-Mitglied seit 2015.

Attraktive Prämienrabatte bei der KPT

Der BSPV hat mit der Online Krankenkasse (KPT) einen Kollektiv-Versicherungsrabatt. BSPV-Mitglieder und ihre Familienangehörigen haben Anspruch auf Prämienrabatte.

Der BSPV hat mit der KPT einen Kollektivvertrag abgeschlossen, der Ihnen und Ihren Familiengehörigen eine Menge Vorteile garantiert. Profitieren Sie jetzt von bis zu 26,7% Rabatt auf den Zusatzversicherungen der KPT und grossen Vereinfachungen durch die Online-Versicherung. Sogar wenn das BSPV-Mitglied nicht bei

der KPT versichert ist, haben im gleichen Haushalt lebende Personen Anrecht auf dieses attraktive Angebot.

Der Rabatt beträgt für die Zusatzversicherungen Krankenpflege Plus-, Krankenpflege-Comfort und Natura-Versicherung 10%. Bei der Spitalkostenversicherung beträgt der Rabatt sogar 15%.

Fordern Sie Ihre persönliche Offerte unter <https://kollektiv.kpt.ch/bspv> an. Weitere Informationen zum KPT-Angebot und zu anderen Rabatten unter: www.bspv.ch/ Dienstleistungen oder fragen sie direkt per Mail: sekretariat@bspv.ch oder per Telefon: 031 311 11 66. mb

Zwei Sektionen ohne Vorstand

Per 2016 haben gerade zwei Sektionen bekannt gegeben, dass sie keinen Vorstand mehr haben. Das ist schade. Trotzdem funktionieren auch inaktive Sektionen. Alle Mitglieder der Sektion Personalverband Sozialversicherungen und der Sektion Strassenmeisterverband Kreis III Seeland gelten weiterhin als Sektionsmitglieder.



Sektionen reaktivieren – Vorstandsmitglieder gesucht!

Foto: Zryd

Anlässlich der Hauptversammlung 2015 des Personalverbands Sozialversicherungen trat der gesamte Vorstand, inkl. Präsident Menno Beindorff, zurück. Es wurden keine Nachfolger gefunden und man beschloss, dass die Sektion inaktiviert wird. Dasselbe gilt für die Sektion Strassenmeisterverband Kreis III Seeland. Die Mitglieder bleiben in der inaktiven Sektion. Auch

neue Mitglieder können in die inaktiven Sektionen eintreten. Alle bezahlen nur den Verbandsbeitrag von Fr. 135.–, respektive Fr. 141.– und können von allen Vorteilen des BSPV profitieren.

Mitglieder, die eine Verbesserung in den eigenen Reihen erreichen möchten, haben die Möglichkeit, dies dem BSPV zu melden. Wird das Vorhaben von weiteren Mitarbei-

tern angestrebt und unterstützt, steigen die Erfolgchancen, dass dieses gehört, vertreten und durchgesetzt werden kann.

Der Strassenmeisterverband prüft derzeit, ob eine Fusion der Unterverbände möglich ist. Und wenn sich jemand für den Vorstand melden möchte, kann er/sie das der jeweiligen Kontaktperson der Sektion oder der Geschäftsstelle des BSPV mitteilen. Es würde uns freuen, wenn es in den nächsten Jahren zu einer Reaktivierung der beiden Sektionen kommen könnte. dz

Kontaktpersonen

Sozialversicherung:

Janette Röthlisberger, AKB
(towanda82@bluewin.ch) oder
Alfred Siegenthaler, IVBE
(schleuse@bluewin.ch)

Strassenmeisterverband:

Daniela Zürcher
(zuercher.daniela@hispeed.ch)

Freiheitsentzug und Betreuung

Der BSPV ist in der Polizei- und Militärdirektion am stärksten vertreten. Der Polizeiverband stellt bekanntlich den stärksten Pfeiler unseres Verbandes dar. Weniger bekannt ist, dass der BSPV auch im Amt für Freiheitsentzug und Betreuung gut vertreten ist.

360 Mitglieder in fünf Sektionen gehören zum BSPV. Dieser erfreuliche Bestand hat eine lange Tradition. Mitte der Zwanzigerjahre trat das Personal der Anstalten Tessenberg (Prêles, 1924), Trachselwald, Thorberg (1924), Witzwil (1924) und St. Johannsen dem BSPV bei. Die Sektion Hindelbank folgte im Jahr 1958 und die Sektion des Personals des Straf- und Massnahmenvollzugs folgte im Jahr 2010.

Rechtsschutz notwendig

Dass eine Vertretung im BSPV notwendig ist, haben im vergangenen Jahr zahlreiche Mitglieder erfahren. Es kam zu einem Dutzend Kündigungen und Austrittsvereinbarungen. Die Anforderungen an die Mitarbeitenden werden jedes Jahr weiter nach oben geschraubt. Wer vor 30 Jahren als «Gefängniswärter» angefangen hat, sollte heute Agoge sein. Wer früher mit Jugendlichen arbeitete, konnte auch mal ein Donnerwetter anbringen. Heute ist gar nichts mehr gestattet. Der ganze Straf- und Massnahmenvollzug ist sehr viel stärker administriert und kennt sehr viel mehr Vorgaben als noch in früheren Jahren. Dass die zu betreuenden und zu begleitenden Insassen heute anders und in vielen Bereichen besser behandelt werden, ist anerkennenswert. Grundlegende Veränderungen sind aber für viele Angestellte schwer nachvollziehbar. Die meisten schaffen es aber mühelos und mit viel Engagement.

Herausforderungen in Prêles

Sehr eng ist das Verhältnis der BSPV-Geschäftsstelle mit der Sektion Prêles. Wegen ungenügender Führung der Direktion fanden zahlreiche Besprechungen und eine ausserordentliche Personalversammlung im Berner Jura statt. Inzwischen ist die seinerzeitige Direktion nicht mehr im Amt



Anforderungen werden jedes Jahr nach oben geschraubt.

Quelle: Stefan Nyffenegger

und alle massgeblichen Kreise bemühen sich, neue Lösungen für das Jugendheim und die noch verbliebenen Angestellten zu finden. Das seinerzeitige Klima der Angst ist gewichen. Nun besteht aber ein Klima der Verunsicherung über die künftige Entwicklung.

Die jüngste Sektion

Vor rund fünf Jahren entstand die Sektion «Personal des Straf- und Massnahmenvollzugs». Sie umfasst bereits über 100 Mitglieder all jener Organisationseinheiten, die keine eigene Sektion haben. Zahlreich vertreten sind die Angestellten der Regionalgefängnisse Bern, Thun, Biel, Burgdorf und Moutier. Aber auch Angestellte der Bewachungsstation Insel, des Transportdienstes und des Jugendheims Lory treffen sich an den Hauptversammlungen zur Besprechung anstehender Probleme.

Aktuelle Themen

Der Gesundheitsdienst, die Uniformierung, Ruhezeitregelungen, Förderung der

Teilzeitarbeit und vor allem auch die Sicherheit sind einige der Themen, die zu Diskussionen Anlass geben. Wenn einem Mitarbeitenden mit einem Hammer der Schädel eingehauen oder das Nasenbein gebrochen wird, muss der Vorgesetzte dringend handeln. Generell hat der Respekt der Kantonsbevölkerung vor Amtsträgern und Vollzugsbeamten massiv abgenommen. Wo früher eine Person sich problemlos durchsetzen konnte, braucht es heute zwei oder sogar mehr Mitarbeitende. Dies ist ein Problem das aber auch bei der Polizei, bei den Betreibungsweibeln, den Psychiatrieangestellten, den RAV-Mitarbeitenden und vielen weiteren Angestelltengruppen besteht.

Konstruktiver Dialog

Erfreulich ist es, dass der BSVP seine Anliegen bei der Amtsleitung, den Leitenden der Anstalten und Gefängnisse und der übrigen Dienststellen gut einbringen kann und meist zusammen tragbare Lösungen gefunden werden können. mb

Öffnungszeiten Geschäftsstelle

Die Geschäftsstelle des BSPV hat seit dem 1. Februar 2016 neue Öffnungszeiten.

Mo–Fr: 8.00–12.00 und 13.30–16.00

Auf der BSPV-Geschäftsstelle ist man aber bereit, nach Absprache REKA-Checks über den Mittag oder am späteren Nachmittag herauszugeben. Bitte vorher auf der Geschäftsstelle einen Termin vereinbaren.

Ausserordentliche DV BLVK

Die ausserordentliche Delegiertenversammlung der BLVK wird am 2. März 2016 ab 9.00 Uhr stattfinden. Der Ort ist derzeit noch nicht bekannt. Das Datum jedoch steht fest und die Delegierten können sich den Termin schon Mal in ihre Agenda eintragen. Mit der schriftlichen Einladung der BLVK, wird dann auch der Ort angegeben.

Kursbroschüre

Mehr Bewegung, gesünder Essen, Pensionierung, Finanzen in den Griff bekommen, 3. Säule einrichten, Weltreise, Sabbatical... Im Kursprogramm 2016 von angestellte bern, als Beilage dieser Ausgabe, finden Sie interessante Kurse zu diesen und anderen interessanten Themen. www.bspv.ch/Dienstleistungen/Kursangebot/Anmelden unter: sekretariat@bspv.ch



Hauptversammlung Rentnervereinigung

Altersvorsorge 2020!

AHV und Pensionskassen wohin?

Politische Kompromisse sind gefordert! Sie brauchen Kraft und die Sicht fürs Ganze! Es orientiert eine fachkundige Referentin oder ein fachkundiger Referent aus dem Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) über den neusten Stand des Projektes. Anschliessend moderiert BSPV-RentnerInnen Präsident Robert Ruprecht Fragestellungen und Diskussionen.

Anmeldung unbedingt erforderlich an Alt-Präsident Eugen Schneider, Tel. 031 829 14 02 oder E-Mail: schneider.eugen@bluewin.ch

Die diesjährige Hauptversammlung, zu der alle Mitglieder der Rentnervereinigung und zum vierten Mal auch mit Partnerinnen und Partner herzlich eingeladen sind, findet wie folgt statt:

Wann: Montag 4. April 2016, 14.00 Uhr

Wo: Hotel Kreuz, Zeughausgasse 41, 3011 Bern

Traktanden:

1. Begrüssung
2. Wahl der Stimmzähler
3. Protokoll der letzten Hauptversammlung
4. Jahresbericht des Präsidenten
5. Finanzielles: Jahresrechnung 2015 / Revisorenbericht / Voranschlag 2016
6. Mutationen / Mitgliederbestand
7. Wahlen
8. Abgeordnetenversammlung / Zentralvorstand / Delegierte bei der Bernischen Pensionskasse
9. Grussworte von Präsidentin Anastasia Falkner und Geschäftsführer Daniel Wyrsh vom BSPV
10. Tätigkeitsprogramm 2016
11. Verschiedenes

Wir erwarten von unseren Mandatsträgern eine möglichst lückenlose Anwesenheit an unserer Hauptversammlung!

Anschliessend gemütliches Zusammensein beim Gratisimbiss.

Impressum



Offizielles Organ des Bernischen
Staatspersonalverbandes BSPV

Organe officiel de l'Association du
personnel de l'Etat de Berne APEB

www.bspv.ch, sekretariat@bspv.ch
ISSN 2997-1866

Redaktion

Daniela Zryd (dz), Daniel Wyrsh (wy),
Matthias Burkhalter (mb)

Redaktionsadresse:
Postgasse 60, Pf 533
3000 Bern 8

Tel. 031 311 11 66

Fax 031 311 11 18

Übersetzung französisch

Christine Theumann-Monnier
Sabine Ritz

Inseratenverwaltung

Stämpfli AG
Wölflistrasse 1
Postfach
3001 Bern
inserate@staempfli.com

Satz, Druck und Spedition

Stämpfli AG
Postfach
3001 Bern

Privation de liberté et mesures d'encadrement

C'est au sein de la Direction de la police et des affaires militaires que l'APEB est la plus fortement représentée. L'Association de police Berne-Canton est le plus gros pilier de notre organisation, c'est une chose connue. On sait par contre moins que l'APEB a aussi de nombreux représentants à l'Office de la privation de liberté et des mesures d'encadrement.

L'APEB compte 360 membres au sein de l'Office de la privation de liberté et des mesures d'encadrement, répartis en cinq sections. Cette force réjouissante relève d'une longue tradition. Au milieu des années vingt, le personnel des établissements de Tessenberg (Prêles, 1924), de Trachselwald, de Thorberg (1924), de Witzwil (1924) et de St-Jean adhère à l'APEB. La section de Hindelbank suit en 1958 et celle du personnel de l'exécution des peines et des mesures lui emboîte le pas en 2010.

Protéger ses droits est devenu nécessaire

Etre représenté à l'APEB est une nécessité, comme ont pu l'expérimenter de nombreux membres ces dernières années. Il y a eu une douzaine de licenciements et conventions de sortie. Les exigences vis-à-vis des agentes et agents sont chaque année toujours plus élevées. Une personne qui, il y a 30 ans, avait commencé comme «gardien de prison» devrait être aujourd'hui sociopédagogue. Celle ou celui qui travaillait autrefois avec des jeunes pouvait parfois se permettre une engueulade. Aujourd'hui, ça n'est plus autorisé. L'ensemble du système d'exécution des peines et des mesures est soumis à un contrôle administratif beaucoup plus fort et doit suivre nettement plus de prescriptions qu'il y a quelques années encore. Le fait que les personnes incarcérées sont aujourd'hui traitées différemment et mieux à bien des égards mérite d'être souligné. Mais certains changements fondamentaux sont difficiles à comprendre pour de nombreux employés. La plupart d'entre eux s'en acquittent toutefois sans peine et avec un grand sens de l'engagement.

Les défis à Prêles

Le secrétariat de l'APEB entretient des rapports étroits avec la section de Prêles. En raison d'une gestion insatisfaisante de la part de la direction, de nombreuses réunions ainsi qu'une assemblée extraordinaire du personnel ont eu lieu dans le Jura bernois. Entre temps, la direction n'est plus en fonction et toutes les parties prenantes tentent de trouver de nouvelles solutions pour le foyer d'éducation et les employés qui s'y trouvent encore. Le climat de peur qui prévalait à l'époque a disparu. Il a fait place à un sentiment d'insécurité quant à l'avenir du site.

La section la plus jeune

La section «personnel de l'exécution des peines et des mesures» a vu le jour il y a cinq ans. Elle compte déjà plus de cent membres parmi toutes les unités administratives qui n'ont pas leur propre section. Les agentes et agents des prisons régionales de Berne, Thoune, Bienna, Berthoud et Moutier sont très bien représentés. Mais même les employés de la division cellulaire de l'Hôpital de l'Ile, de la section de transport et du foyer d'éducation Lory se réunissent lors des assemblées générales pour discuter de problèmes en cours.

Sujets d'actualité

Le service sanitaire, les uniformes, la réglementation du temps de repos, la promotion du travail à temps partiel et, surtout, la sécurité sont quelques-uns des sujets suscitant la discussion. Quand un collaborateur se fait assommer avec un marteau ou casser le nez, son supérieur doit agir sans délai. De manière générale, le respect de la population à l'égard des agents des



Les exigences augmentent chaque année.

Source: Stefan Nyffenegger

collectivités publiques et des responsables de l'exécution des peines a drastiquement diminué. Alors qu'autrefois une seule personne pouvait sans problème s'imposer, il faut aujourd'hui deux voire encore davantage d'employés. Ce problème existe aussi au sein du corps de police, des agentes et agents de poursuite, des employés en psychiatrie, des collaboratrices des ORP et de bien d'autres groupes d'employées et employés.

Un dialogue constructif

Il est réjouissant que l'APEB puisse bien faire entendre ses demandes auprès des directions d'offices, des directions d'établissements, de prisons et des autres services. Et généralement, elle peut trouver avec eux des solutions acceptables. mb

Inefficace, l'administration cantonale?

Une motion déposée par Hans Kipfer (PEV) durant la session de janvier 2016 demande que l'efficacité, les processus de travail et les références de qualité de l'administration cantonale fassent l'objet d'un examen généralisé. Selon l'auteur de la motion, il serait possible d'économiser, en cinq ans et par unité administrative, 10% des coûts liés au personnel.



Des mesures concrètes doivent permettre de mettre en œuvre la stratégie relative au personnel.

Photo: Zryd

Les représentantes et représentants des différents partis qui se sont exprimés ont fait part de leur forte préoccupation d'avoir une administration efficace et optimisée. Il est clair pour tout le monde que l'administration a pour tâche fondamentale et à long terme d'optimiser ses activités. Les débats n'ont que rarement mentionné les optimisations déjà réalisées ou fait l'éloge du frein au personnel mis en place par le Conseil-exécutif. Malheureusement, l'opinion prédominante est qu'il y a encore beaucoup de jeu dans l'administration. Il faut peut-être en conclure que l'administration se vend mal vis-à-vis de l'extérieur.

La directrice des finances refuse de nouvelles coupes

Pour Beatrice Simon, directrice des finances, la motion est clairement une de-

mande d'économies. C'est totalement irréaliste de vouloir supprimer 1600 postes de travail en gardant les mêmes tâches à accomplir. Au final, il s'agirait de nouvelles coupes dans le personnel qui reviendraient à un double programme EOS. Un tel démantèlement signifierait également que de nombreux employés devraient être licenciés. Les indemnités de départ et les retraites anticipées sont coûteuses. Même sans motion, le Canton ne cesse de travailler à être innovant et efficient, notamment dans les domaines de l'informatique, du personnel et des finances. La directrice des finances s'est clairement engagée en faveur de «ses» agentes et agents. Malgré sa pugnacité, la motion a été acceptée par 83 oui, 55 non et 8 abstentions. Les partisans de la motion se trouvaient essentiellement dans les rangs du PLR, de l'UDC, des Vert'libéraux, de l'UDF et du PEV, tandis

que le PS, les Verts et le PBD y étaient majoritairement opposés.

Le contrôle le prouvera

Aux yeux de l'APEB, cette attitude négative généralisée à l'égard de l'administration est incompréhensible. Notre association est convaincue que cette dernière peut tranquillement se soumettre au contrôle de ses activités. L'administration, avec tous ses agents et agentes, réalise un excellent travail et en toute efficacité. L'APEB est impatiente de suivre les prochaines étapes dans cette affaire. Elle aura son mot à dire lors des entretiens avec les partenaires sociaux que mène le gouvernement. Et qu'en sera-t-il si, au terme de l'examen, il ressort que l'administration effectue ses tâches de façon efficace? Nous sommes curieux du résultat!

wy

Les axes de la Stratégie relative au personnel 2016 à 2019

Le Conseil-exécutif du Canton de Berne a pour la première fois élaboré sous cette forme une stratégie relative au personnel. Il souhaite entre autres être un employeur attrayant et pouvoir recruter et s'attacher des collaboratrices et collaborateurs compétents. Il semble désormais clair que le Canton doit fournir des efforts particuliers pour y parvenir – notamment dans le domaine des salaires, où la nécessité d'agir est avérée.

La stratégie relative au personnel crée un cadre et un guide pour les futures mesures à adopter dans le domaine de la politique du personnel. En sa qualité de partenaire social, l'APEB a pu soumettre en amont au Conseil-exécutif des propositions importantes. La mise en œuvre des mesures représentera un réel défi pour tous les cadres ainsi que les spécialistes du personnel.

Offrir des conditions de travail concurrentielles

En décembre dernier, le Conseil-exécutif a présenté sa Stratégie relative au personnel 2016 à 2019. Il y définit quatre axes stratégiques comportant au total six objectifs. Dans son premier objectif, le Conseil-exécutif souhaite offrir une rémunération conforme aux performances et au marché, et exempte de toute discrimination. Concrètement, il s'agit ici de salaires concurrentiels, de la progression individuelle des traitements de 1,5%, de la satisfaction des agentes et agents avec leur situation salariale et des écarts inexplicables de traitement entre femmes et hommes. Des comparaisons, des enquêtes et des statistiques doivent permettre de contrôler systématiquement les indicateurs correspondants. Les mesures comme la mise à disposition de moyens en suffisance pour la progression des traitements, l'adaptation des allocations et la vérification de l'égalité des salaires seront enfin décisives.

Le 2^{ème} objectif concerne la conciliation entre travail, famille et loisirs. Il y est question de mesures telles que le travail à domicile, un environnement et des instruments de travail modernes, ainsi que des horaires de travail adaptés à la vie actuelle.



Les exigences sont chaque année toujours plus élevées.

Source: Office de la privation de liberté et des mesures d'encadrement

Solliciter et encourager les cadres

Le troisième objectif a trait aux cadres. Il vise à améliorer la qualité avec laquelle ceux-ci dirigent et accompagnent leurs collaborateurs, par la mise en place de principes de gestion, des formations et une assistance aux cadres.

Préparer le personnel à relever les défis présents et futurs

Le quatrième objectif porte sur le développement des compétences du personnel pour que les agentes et agents soient en mesure de relever les défis présents et futurs. La protection de la santé constitue le cinquième objectif.

Renforcer les mesures de recrutement et de fidélisation du personnel

Le sixième et dernier objectif concerne l'élaboration d'un profil d'employeur et la fidélisation des agentes et agents. Avec cette dernière, le Conseil-exécutif aborde de nouveaux thèmes puisqu'il entend mettre sur pied un portail des carrières ainsi qu'un système d'e-recrutement. Un dispositif permettant de planifier systématiquement la relève et les carrières devrait également voir le jour.

L'APEB soutient le principe de la stratégie relative au personnel telle qu'élaborée par le Conseil-exécutif. On aurait évidemment pu en faire encore plus pour le personnel sur certains points. Mais si les mesures sont mises œuvre comme prévu, l'accent portera à l'avenir plus, dans le domaine du personnel, sur la qualité que sur la quantité. L'APEB veillera à ce que les actes succèdent aux bonnes paroles. Nous tiendrons nos membres au courant de la suite des événements!

wy

Editorial

Politique du personnel: le Canton de Berne face à des défis

Dans sa Stratégie relative au personnel 2016 à 2019, le Conseil-exécutif a défini quatre axes en matière de politique du personnel pour l'Etat de Berne. Chacun de ces axes stratégiques s'accompagne d'objectifs.



Le Canton de Berne entend mettre en œuvre sa stratégie relative au personnel au travers de mesures concrètes.

Photo: Zryd

Lors de l'élaboration de la stratégie relative au personnel, un objectif supérieur a été formulé pour le Canton de Berne en tant qu'employeur: «Le Canton de Berne est un employeur attrayant qui parvient à recruter des collaborateurs et collaboratrices disposant des compétences nécessaires aux plan personnel et professionnel, à se les attacher et à les faire évoluer, afin d'accomplir dans la qualité requise ses tâches va-

riées et, pour la plupart, en constante mutation.» C'est sur cette base que le Conseil-exécutif a formulé les quatre axes stratégiques. Vous en saurez plus à ce sujet en page 15.

Une motion déposée par le député Hans Kipfer (PEV) durant la session de janvier 2016 demande que l'efficacité, les processus de travail et les références de qualité de l'administration cantonale fassent l'objet

d'un examen généralisé. Ceci devrait permettre d'économiser, sur cinq ans, 10% des coûts liés au personnel. Le PS, les Verts et le PBD se sont prononcés majoritairement contre ces nouvelles coupes. Même Beatrice Simon, directrice des finances, s'est opposée à cette motion. Cette dernière a malgré tout été acceptée.

dz

15 **Sujet actuel**
Stratégie relative au personnel

Le Canton de Berne souhaite être un employeur attrayant pour les collaborateurs.

14 **Sujet actuel**
Administration

Selon une motion (de Hans Kipfer [PEV]), il serait possible d'économiser 10% des coûts liés au personnel.

13 **Portrait**
L'APEB est une aide

Être représenté à l'APEB est une nécessité; de nombreux membres ont pu en faire l'expérience.

9 **Elections**
Conseil-exécutif

Le 28 février 2016 aura lieu l'élection complémentaire au Conseil-exécutif. Nous recommandons deux personnes.