

# Neu!!!

**40% Rabatt auf Sunrise MobilAbos für BSPV-Mitglieder!**

Mehr dazu: [www.bspv.ch](http://www.bspv.ch) – Vorteile – Rabatte und Vergünstigungen – Sunrise

Editorial

## Wie werden die Geldmittel verteilt?

**Der Grosse Rat hat das vom Regierungsrat vorgeschlagene Budget 2017 genehmigt. Für den individuellen Lohnanstieg werden erfreulicherweise erneut Geldmittel eingesetzt. Wie werden diese Geldmittel nun aber auf die Direktionen verteilt?**

Bisher hat der Regierungsrat das Geld für den regelmässigen Lohnanstieg auf die einzelnen Direktionen, nach Berücksichtigung der gleichgehaltenen Automatisten, jeweils gemäss den Lohnkosten vom Vorjahr, verteilt. Innerhalb der Direktionen wurde das Geld dann auf die einzelnen Organisationseinheiten, ebenfalls gemäss den früheren Lohnkosten, weiter nach unten verteilt. Jedoch können je nach Zusammensetzung der Organisationseinheit, grosse Ungleichheiten,

respektive Ungerechtigkeiten, entstehen. Eine vom Personalamt durchgeführte Simulation der Lohnverteilung zeigt auf, wie die Verteilung der Lohnsumme je Direktion, der «Gerechtigkeit» am nächsten kommen würde (vgl. Grafik S. 2).

«Wu wei» – «Handeln durch Nicht-Handeln». Markus Glauser der Glauser+Partner AG in Bern, zeigt in seinem Beitrag auf, dass proaktives Handeln nicht immer die beste Lösung ist. Gerade das «aktive Anlegen»

bringt keine guten Resultate. Die Finanzmarktwissenschaft hat dies dutzendfach nachgewiesen. Anleger, die häufig Wertpapiere kaufen und dann wieder verkaufen, erzielen langfristig eine unterdurchschnittliche Rendite. In der Fondsbranche gilt deshalb der Grundsatz «passiv schlägt aktiv». Passiv Anlegen mit Indexfonds macht deshalb auch für unsere Mitglieder Sinn. dz

2 Aktuelles Thema

### Lohnverteilung

Wie werden die Geldmittel in Zukunft auf die einzelnen Direktionen für den kontinuierlichen Lohnanstieg verteilt?

5 Aktuelles Thema

### Fondsbranche

In der Fondsbranche gilt der Grundsatz «passiv schlägt aktiv». Passiv Anlegen mit Indexfonds macht Sinn.

10 Sektionen

### Rentner

Bei der Rentnerversammlung ist 2017 einiges los: Das wichtigste Ereignis ist aber wohl das 75. Jubiläum.

12 Hinweis

### Neue Öffnungszeiten

der Geschäftsstelle: Mo, Fr: 8–12 (Nachmittag geschl.); Di–Do: 8–12 & 13.30–16 Uhr. Und: 24. Dez.–2. Jan. geschl.

# Richtige Verteilung der Lohnerhöhungen innerhalb des Kantons Bern?

**Wie werden die Geldmittel in Zukunft auf die Direktionen verteilt? Wer erhält welche Lohnerhöhung? Der BSPV-Geschäftsführer hat dem Personalamt vorgeschlagen, eine neue Verteilung zu prüfen. Das Personalamt hat dann eine theoretische Lohnverteilung simuliert. Dabei wurde herausgefunden, mit welcher Verteilung pro Direktion man bei einem normalen Faktor von 1,5% Lohnmassnahmen der Gerechtigkeit am nächsten kommen würde.**

Jetzt wird es etwas sehr theoretisch. Verursacht werden die nächsten Zeilen von meinem Gerechtigkeitssinn und meiner Ausbildung als Mathematiker...

Ich habe innerhalb der Verwaltung nachgefragt, wie die Lohnerhöhungen innerhalb des Kantons auf die einzelnen Direktionen, die Justiz etc. verteilt werden. Falls der Regierungsrat erneut die 1,5% Lohnmassnahmen für den kontinuierli-

chen Lohnanstieg verteilen kann, werden den Direktionen, nach Abzug der bestehenden 0,8% der Rotationsgewinne, effektiv wieder 0,7% mehr Lohn gegenüber dem Vorjahr ausgeschüttet.

## Doch wie verteilt man diese?

Bis anhin verteilte man die Lohnerhöhung nach Berücksichtigung der gleichgehaltenen Automatisten (z.B. Richter, Pfarrer) auf die einzelnen Direktionen, gemäss

der Lohnkosten vom Vorjahr. In den Direktionen wird das Geld wieder auf die einzelnen Organisationseinheiten nach demselben Muster verteilt. Das heisst, man verteilt das Geld immer weiter nach unten gemäss den früheren Lohnkosten.

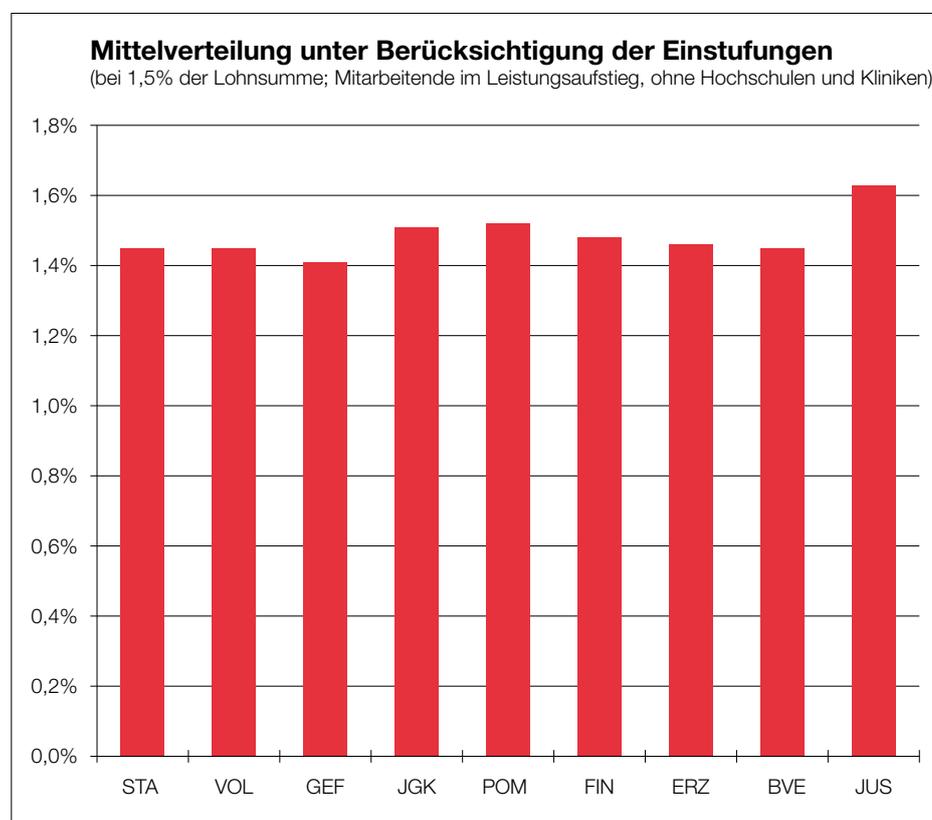
## Welche Effekte kann dies haben?

Je nach Zusammensetzung der Organisationseinheit können in Extremfällen grosse Ungleichheiten entstehen. Wenn z.B. neun von zehn Mitarbeitenden bereits im Maximum sind, können für den zehnten Mitarbeitenden theoretisch sehr viele Gehaltsstufen gesprochen werden. Sind in einer anderen Organisationseinheit sehr viele junge Mitarbeitende, müssen sie sich das Mehr an Lohn teilen und erhalten theoretisch weniger als wenn die Gruppe altersmässig besser durchmischt ist.

Je kleiner eine Organisationseinheit ist, desto eher gibt es Abweichungen von der normalen Stufenverteilung.

## Simulierte Lohnerhöhungen

Ich habe dem Personalamt den Vorschlag gemacht, dass man eine neue Verteilung prüfen soll. Wenn man im Sommer/Herbst jeweils eine theoretische Lohnerhöhung simuliert, kann man gewisse Effekte der «ungerechten» Lohnverteilung minimieren. Mitarbeitende im Maximum werden in der Simulation als solche erkannt, ebenso die generierten Rotationsgewinne etc. Das Personalamt hat eine solche Simulation gemacht und herausgefunden, dass bei einem normalen Faktor von



Bei einem normalen Faktor von 1,5% Lohnmassnahmen wäre die Verteilung von 1,4% bis 1,6% je nach Direktion nötig, um «gerecht» zu sein. *Quelle: Personalamt*

1,5% Lohnmassnahmen eine Verteilung von 1,4% bis 1,6% je nach Direktion der «Gerechtigkeit» näher käme. (Vgl. Grafik).

#### **Wer erhält wieviel?**

Jetzt darf man gespannt sein, wie der Regierungsrat die Geldmittel in Zukunft auf die einzelnen Direktionen verteilt. Der Regierungsrat ist abschliessend für die Lohnverteilung auf die Direktionen zuständig. Das Personalamt könnte jedes Jahr die Faktoren neu bestimmen und auf Wunsch auch auf einzelne Organisations-

einheiten hinunter brechen. Der BSPV wird die Geldmittelverteilung auch in Zukunft beobachten.

Nach neusten Informationen hat der Regierungsrat der neuen Geldmittelverteilung bis auf Stufe Amt zugestimmt. D.h. das Personalamt simuliert schon für das Jahr 2017 die gerechtere Lohnverteilung.

#### **Zustimmung des Regierungsrates**

Die zeitnahe Zustimmung des Regierungsrates freut mich als Geschäftsführer des BSPV sehr und zeigt auch, dass Vor-

schläge des Personalverbandes ernst genommen werden.

Wichtig ist mir zu erwähnen, dass die obigen Zeilen nur die Art der Geldverteilung auf die Organisationseinheiten betreffen. Letztlich werden aber die Lohn erhöhungen der einzelnen Mitarbeitenden auch in Zukunft im Zusammenhang mit der Mitarbeiterbeurteilung gesprochen. Mehr Lohn setzt aber voraus, dass überhaupt Geldmittel vorhanden sind. Auch hierfür setzt sich der BSPV ein! wy

# Eintrübung bei den kantonal-bernischen Finanzen

**Das Budget 2017 des Kantons Bern ist noch leicht positiv. In den Folgejahren zeigt der Finanzplan aber negative Finanzierungssaldi. So rechnet man für das Jahr 2020 mit einem Defizit von fast 200 Millionen Franken.**

Alleine die Auswirkungen der Unternehmenssteuerreform III könnten den Kanton Bern jährlich netto 170 Millionen Franken kosten, wenn man die Gewinnsteuer für juristische Personen gemäss der regierungsrätlichen Steuerstrategie umsetzt. In anderen Bereichen (Asylwesen, Gesundheit etc.) rechnet man auch in Zukunft mit Mehrkosten, was teilweise auch ein Problem der Alterspyramide ist.

#### **Zusätzliche Steuerwünsche**

Gewisse politische Gruppierungen sehen in der kommenden Finanzdiskussion die einmalige Chance, mit zusätzlichen Steuerwünschen eine zusätzliche, künstliche Verknappung der Finanzmittel zu erreichen, damit dann noch mehr Abbau- und Sparmassnahmen erfolgreich sein könnten.

#### **Kostenneutrale Steuerstrategie**

Die Senkung der Steuern für die natürlichen Personen ist so ein Beispiel. Ein solcher Wunsch ist zum heutigen Zeitpunkt

völlig unrealistisch, da wir schon so Schwierigkeiten haben werden, das kommende Defizit zu minimieren. Würden die Parteien die Haltung der Finanzdirektorin bestätigen, dass nur Steuersenkungen möglich sind, wo Gegenfinanzierungen vorhanden sind, so wäre alles viel einfacher. Aber nicht einmal die Regierung legt eine kostenneutrale Steuerstrategie vor.

#### **Spar- und Abbaumassnahmen**

Mit Spar- und Abbaumassnahmen möchte der Regierungsrat dem kommenden Defizit entgegenwirken. Die entsprechenden Inhalte will er im Herbst 2017 offenlegen. Für uns als Personalverband ist klar, dass wir weiterhin den Kanton in die Pflicht nehmen, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Da gehören im Minimum weiterhin die jährlichen 0,7% Lohnsummenwachstum dazu, damit mit den 0,8% Rotationsgewinnen die angestrebten 1,5% Lohnmassnahmen möglich sind. Dies ist im Vergleich zu den Löhnen in anderen Kantonen und dem Bund immer noch be-

scheiden, entspricht aber auch der Planung bei der ursprünglichen Pensionskassendiskussion.

Der BSPV wird bei der zukünftigen Finanzdiskussion aufmerksam mitdiskutieren und sich bewusst auch für einen guten Service Public einsetzen. Wir werden wieder berichten. wy

#### **Vorschau Lohnumstellung**

Mit der Einführung des degressiven Lohnsystems werden alle bisherigen Angestellten voraussichtlich Mitte 2017 frankenmässig ins neue Lohnsystem überführt. Diese Umrechnung ins neue Lohnsystem ergibt keine Gehaltseinbusse und ist rein administrativ, also auch unabhängig vom MAG. Der BSPV wird im 2017 die entsprechenden Umrechnungstabellen im Diagonal veröffentlichen und auch auf der Website wird die Tabelle zum herunterladen zu finden sein. 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](http://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](mailto:info@linde-stettlen.ch)

[www.linde-stettlen.ch](http://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](http://www.grotto-ticino.ch)

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

**Diagonal**

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes BSPV

101. Jahrgang, Nr. 1/2014

**BSPV**



**Beratung und Verkauf:**

**[inserate@staempfli.com](mailto:inserate@staempfli.com)**

**Telefon 031/300 63 83**

# FRIWASH

*Die sanfte,  
schonende*  
Autowashstrasse  
mit Textilfasern

Ey 9a, 3063 Ittigen  
Tel. 031 921 76 83

**Webcam unter: [www.friwash.ch](http://www.friwash.ch)**

# MITGLIEDER WERBEN MITGLIEDER!

Mitglieder, die neue Mitglieder werben, erhalten pro geworbenes Neumitglied eine

**Prämie von CHF 50.–**

Mehr unter [www.bspv.ch/Vorteile](http://www.bspv.ch/Vorteile)

Nur ein grosser Verband ist auch ein starker Verband!  
Jetzt Mitglied werden: [www.bspv.ch](http://www.bspv.ch)

**BSPV**

# Passiv schlägt aktiv

**Proaktive Menschen sind in der Wirtschaft gefragt. Jene also, welche mit ihren Handlungen eine gewünschte Situation herbeiführen oder sogar erzwingen können. Vorausblickend, vorausplanend, zielgerichtet.**

Markus Glauser, Glauser + Partner

Dass proaktives Handeln aber nicht nur gute Resultate bringt, wussten schon die alten Chinesen: Aktivismus kann mitunter gefährlich sein. Oftmals macht es mehr Sinn einfach abzuwarten. «Wu wei», am besten übersetzt mit «Nicht-Eingreifen» beziehungsweise «Handeln durch Nicht-Handeln», beschreibt ein Handlungsprinzip des Taoismus, einer uralten Weisheitslehre aus China.

Auch die moderne Verhaltenswissenschaft hat dies erkannt: mit dem Begriff «Action-Bias» wird die menschliche Neigung beschrieben, aktiv in ein Geschehen eingreifen zu wollen. Selbst dann, wenn das Handeln voraussichtlich nutzlos, möglicherweise sogar schädlich ist. Der Ursprung dieser menschlichen Neigung wird in frühmenschlichen Verhaltensweisen vermutet: In Bedrohungssituationen, beispielsweise wenn der Säbelzahn tiger auftauchte, kam es vor allem auf die Schnelligkeit der Reaktion an. In der Gegenwart sind aber überlegte, langsamere Reaktionen oft sinnvoller. Nicht selten ist sogar «keine Reaktion» das bestmögliche Verhalten.

## Die Wissenschaft empfiehlt passiv

Zur Geldanlage: die Finanzmarktwissenschaft hat dutzendfach nachgewiesen, dass «aktives Anlegen» keine guten Resultate bringt. Jene Anleger, die häufig Wertpapiere kaufen und verkaufen, erzielen langfristig eine unterdurchschnittliche Rendite. Nicht zuletzt deshalb, weil bei jeder Transaktion Gebühren anfallen.

Diese Erkenntnis hat auch in der Fondsbranche Gültigkeit: Aktiv bewirtschaftete Anlagefonds erzielen langfristig eine tiefere Rendite als Fonds, in welchen passiv ein Index nachgebildet wird. Ausserdem sind die aktiven Fonds wesentlich teurer. Höhere Kosten sind dann vertretbar, wenn ein



Markus Glauser, eidg. dipl. Betriebsökonom HWV und Versicherungsexperte, ist Partner bei der Glauser+Partner Vorsorge AG in Bern. Glauser+Partner ist offizieller Finanzratgeber des BSPV und berät dessen Mitglieder in Vorsorge-, Steuer- und Vermögensfragen. Mehr: [www.glauserpartner.ch](http://www.glauserpartner.ch)

Mehrwert für den Anleger messbar ist. Das ist aber nicht der Fall.

Für Professor Dr. Erwin Heri, Finanzmarktexperte und Buchautor, ist der Fall klar: «Investoren überschätzen immer wieder die Fähigkeiten eines aktiven Managements. Mit passiv anlegenden Indexfonds sind sie im Zweifelsfall besser beraten.»

## Kompetenz oder Zufall?

Zweifellos gibt es hin und wieder aktiv bewirtschaftete Fonds, die besser abschneiden als der Index. Manchmal sogar 3, 4 oder gar 5 Jahre hintereinander. Für diese Fonds wird von der Fondsindustrie die Werbetrommel gerührt. Von der Mehrzahl der Fonds, alle jenen also die unterdurchschnittlich abgeschnitten haben, hört man – wen wundert's – gar nichts. Interessant ist die Frage, weshalb ein Fonds überdurchschnittliche Resultate geliefert hat. Ist es ein Beweis für die überdurch-

schnittliche Kompetenz des Fondsmanagers? Einer, der mehr sieht und mehr kann als alle anderen Marktteilnehmer? Kaum. Der plausible Erklärungsansatz ist der Zufall. Dieser wird bei der Geldanlage systematisch unterschätzt.

## Warren Buffet setzt auf passiv

Der erfolgreichste Investor aller Zeiten, der 85-jährige Warren Buffet, hinterlässt dem Verwalter seiner Stiftung – für den Fall seines Ablebens – klare Handlungsanweisungen: «Investiere 90% des Vermögens in einen breit gestreuten Indexfonds mit tiefen Kosten.»

Auch wir orientieren uns in der täglichen Arbeit als Vermögensverwalter am Grundsatz «passiv schlägt aktiv»: Wir setzen weitgehend auf Indexfonds. Aktiv bewirtschaftete Fonds ziehen wir ergänzend heran – dort wo es Sinn macht. Bei grösseren Anlagevolumen investieren wir direkt in Einzeltitel – ebenfalls nach dem bewährten «passiven» Ansatz.

**Fazit:** Es gibt beim Investieren keinen Zusammenhang zwischen Aktivität und guter Leistung.

Passiv anlegen mit Indexfonds macht auch für die Mitglieder des BSPV Sinn. Indexfonds sind kostengünstig, einfach zu verstehen und erfolgreich.

## Broschüre 13 Prinzipien

Lust auf mehr? Unsere Broschüre «die 13 Prinzipien des intelligenten Investierens» finden Sie hier:

[www.glauserpartner.ch/13prinzipien](http://www.glauserpartner.ch/13prinzipien)  
Übrigens: Als BSPV-Mitglied erhalten Sie 10% Rabatt auf die Beratungskosten bei Glauser+Partner.

Das Erstgespräch ist kostenlos und unverbindlich.



Andreas Zeller

Dr. theol. Andreas Zeller ist seit 1.10.2007 Synodalratspräsident der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn.

# Trennung von Kirche und Staat

**Der Synodalrat ist gemäss Entwurf des Landeskirchengesetzes künftig auch der Arbeitgeber der Pfarrleute, welche mehrheitlich im BSPV in der Sektion Pfarrverein organisiert sind. BSPV-Geschäftsführer Daniel Wyrsh hat den Präsidenten des Synodalrats, Andreas Zeller, über die bevorstehende Trennung und den daraus resultierenden Herausforderungen befragt.**

**Die Trennung von Kirche und Staat soll per 2020 erfolgen. Wie beurteilen Sie die kommende Trennung aus Sicht der reformierten Landeskirche?**

Es handelt sich nicht um eine Trennung, sondern um eine Weiterentwicklung des bisherigen partnerschaftlichen Verhältnisses. Das neue Landeskirchengesetz soll das Gesetz von 1945 ablösen und den drei Landeskirchen mehr Autonomie verschaffen. Sie sollen ab 2020 selber die Verantwortung für ihre Pfarrer und Priester übernehmen und deren Anstellung selber regeln.

Nichts geändert wird jedoch an der Organisation der Kirchengemeinden, diese bleiben weiterhin der kantonalen Gemeindegesetzgebung unterstellt. Zudem will der Kanton die Kirchen im gleichen finanziellen Rahmen unterstützen wie bisher.

**Wo sehen Sie die Chancen für die Kirche?**

Die Kirche erhält mehr Selbstständigkeit und Unabhängigkeit bezüglich der Zuteilung der Pfarrstellen und der Anstellung der Pfarrpersonen.

**Welches werden, nebst dem zu definierenden Personalrecht für die Pfarrleute, die grössten Herausforderungen bei der Neuorganisation sein?**

Wir werden uns auf die Übernahme von rund 500 reformierten Pfarranstellungen und die damit verbundenen Aufgaben und Pflichten vorbereiten. Konkret heisst das, eine entsprechende Personaladministration und -entwicklung aufzubauen. Im rechtlichen Bereich gilt es, rund 35 Erlasse neu zu formulieren oder zu verändern, davon muss ein wesentlicher Teil durch die Synode, das Kirchenparlament, genehmigt werden.

Aufgrund der neuen negativen Zweckbindung der Kirchensteuern der juristischen Personen werden wir zudem einen erweiterten Finanzausgleich zwischen den Kirchengemeinden schaffen müssen.

**Der Geschäftsführer des BSPV hat zwischen dem Pfarrverein und dem Synodalrat für das zukünftige Personalrecht vermittelt. Welches sind für Sie die wichtigsten Punkte des Kompromisses?**

Der Vorstand des Pfarrvereins und der Synodalrat sind übereingekommen, dass der Synode ein Pfarrdienstrecht unterbreitet wird, welches im Grundsatz die kantonale Personalgesetzgebung – unter Einschluss der Sonderbestimmungen für Pfarrleute – übernimmt. Der Pfarrverein verzichtet vor diesem Hintergrund auf die Forderung nach einem gesetzlich verankerten Gesamtarbeitsvertrag.

**Welches sind für Sie die anstellungsrechtlichen Absichten im Vergleich zum heutigen Personalrecht für die Pfarrleute?**

Es ist dem Synodalrat ein Anliegen, dass der Pfarrberuf weiterhin attraktiv ist. Die Anstellungsbedingungen müssen daher zeitgemäss bleiben.

**Wie stellen Sie sich die zukünftige Sozialpartnerschaft mit den Pfarrleuten vor?**

Dem Synodalrat liegt viel an einem guten sozialpartnerschaftlichen Verhältnis. So ist beschlossen worden, dass der Pfarrverein in der Projektorganisation «Umsetzung Landeskirchengesetz» bei der Erar-

beitung der Anstellungsbedingungen mitwirkt. Generell braucht es regelmässige Zusammenkünfte zwischen dem Vorstand des Pfarrvereins und dem Synodalrat bzw. einer Synodalratsdelegation. Beide Seiten können Traktandenwünsche für diese Sitzungen einbringen. Die Sitzungen sollen in einvernehmlichem Geist stattfinden, gegenseitig wertschätzend und in Teilbereichen auch vertraulich sein. Die jeweiligen Rollen sind geklärt, sachlich kann es unterschiedliche Meinungen geben. Der Pfarrverein wird angehört und kann sich mündlich und schriftlich äussern. Entschieden wird aber vom Synodalrat bzw. von der Synode.

**Bei dieser Neuorganisation werden nebst dem Synodalrat auch die Kirchgemeinden, die Pfarrleute und Externe mitreden. Werden in Zukunft die Pfarrer von der Landeskirche angestellt, die Sigristen etc. von den Kirchgemeinden oder ist innerhalb der Landeskirche mit einer neuen Kompetenzzuteilung zu rechnen?**

Dem Synodalrat müssen von der Synode diejenigen Kompetenzen zugeteilt werden, die er braucht, um für die Pfarrrschaft ein verlässlicher Arbeitgeber zu sein. Ansonsten ist im Moment keine neue Kompetenzzuteilung angedacht. So werden nach dem Entwurf des Landeskirchengesetzes die Kirchgemeinden ihre Pfarrpersonen weiterhin anstellen.

**Wie beurteilen Sie die angedachte Finanzierung der Landeskirchen? Reichen die Mittel für die reformierte Landeskirche aus?**

Das vorgeschlagene 2-Säulen-Modell ist zweckmässig, weil es einerseits die historischen Rechtsansprüche der Evangelisch-

auch in Zukunft zugunsten aller Menschen im Kanton Bern erbringen. Es ist uns wichtig, zum Zusammenhalt unserer Gesellschaft beizutragen und auch den Ärmsten und den Menschen am Rand der Gesellschaft beizustehen. Das sind wichtige Aufgaben, welche die Kirche erfüllt.

«Der Vorstand des Pfarrvereins und der Synodalrat sind übereingekommen, dass der Synode ein Pfarrdienstrecht unterbreitet wird, welches im Grundsatz die kantonale Personalgesetzgebung übernimmt.»

Andreas Zeller

reformierten Kirche wahrt und andererseits die Vorgaben einer zeitgemässen Kultur- und Sozialstaatlichkeit beachtet. Wir hoffen, dass die vorgesehenen Mittel dafür ausreichen. Allerdings werden wir die Personaladministration wie auch die Personalentwicklung ausbauen. Wie dies finanziert werden kann, werden wir zu gegebener Zeit sehen und dann die entsprechenden Anträge an die Synode stellen.

**Die Kirche leistet auch gesamtgesellschaftliche Leistungen wie Sozialarbeit, Seelsorge etc. Wird sich da ab 2020 etwas an den «kirchlichen Leistungen» ändern?**

Nein, als offene Volkskirche wollen wir unsere gesamtgesellschaftlichen Leistungen

**Haben Sie für die kommende Neuorganisation einen bestimmten Wunsch an den BSPV?**

Der Synodalrat schätzt im Rahmen der Sozialpartnerschaft den konstruktiven und offenen Austausch mit Personalvertretungen. Wir hoffen auf eine gute und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem BSPV zum Wohle der Pfarrrschaft und unserer Kirche.

Herr Zeller, wir danken Ihnen für das konstruktive Interview und wünschen Ihnen für die Neuorganisation viel Kraft und Glück. wy

## 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)  
Redaktionsadresse:  
Postgasse 60, Pf 533  
3000 Bern 8  
Tel. 031 311 11 66  
Fax 031 311 11 18

Übersetzung französisch  
Christine Theumann-Monnier

### Inseratenverwaltung

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

### Satz, Druck und Spedition

Stämpfli AG  
Postfach  
3001 Bern

# Das Jugendheim Prêles ist definitiv geschlossen

**Am 31. Oktober 2016 war der letzte, offizielle Tag des altbekannten Jugendheims Prêles (JHP). Die Mitglieder der BSPV-Sektion nahmen dies zum Anlass, sich am Abend noch zu versammeln. Man sprach an der Versammlung viel über die Vergangenheit, den verpassten Chancen für das Heim und all den Versprechungen der Direktion POM für die Angestellten, die sich oft nicht erfüllten.**

Einige Angestellten haben bis heute keine Stelle gefunden und müssen trotz Abfederungsmassnahmen empfindliche finanzi-

elle Einbussen in Kauf nehmen. Für Unmut sorgten auch die Beratungen mit den kantonalen Stellen. Man merkte, dass der grosse Stellenabbau für den Kanton einmalig ist und viele Involvierte trotz Bemühungen überfordert sind oder waren.

## **Anstellungsbedingungen nicht bekannt?**

Mindestens drei Angestellte des JHP haben am 1.11.16 im Unterhalt und in der Küche weitergearbeitet – ohne einen gültigen Vertrag in den Händen zu halten. Und ob die Angestellten in der Verwaltung mit oder ohne Vertrag arbeiten, ist dem BSPV nicht bekannt. Die Anstellungsbedingungen sind bis jetzt noch nicht endgültig definiert. Allgemein ist man gespannt, was endlich in dem teuren Neubau untergebracht wird. Sowieso, die Idee des Ausschaffungsgefängnisses überzeugt nicht alle. Einzelne Votanten sähen mehr eine Zukunft wieder mit Jugendlichen.

## **Auflösung der Sektion**

Die Mitglieder stellten fest, dass mit der Schliessung die eigentliche Grundlage für

die Sektion Prêles fehlt. Man möchte daher die Sektion voraussichtlich im 2017 auflösen. Der Vorstand mit Hans Bieri als Präsident, Claudia Marti als Sekretärin, Jean-Claude Linder und Bruno Henkel, wird minimal weiterarbeiten und die Auflösung vorbereiten. Auf einen Sektionsbeitrag wird in Zukunft verzichtet.

## **Verbundeinheit mit der Sektion**

Ein tolles Nachtessen mit Fondue Chinoise rundete den schwierigen Tag ab. Das Zusammensein unserer Mitglieder an diesem Tag zeigt, dass viele mit der Institution Prêles heute noch sehr verbunden sind und eine Sektion auch wirkliche Kameradschaft bedeuten kann. Und dies erst recht in schwierigen Stunden.

Sollte sich die Sektion im 2017 auflösen, wäre dies für viele Mitglieder noch nicht das Ende des Zusammenseins. Zumindest die Pensioniertengruppe möchte weiterhin bestehen bleiben und ihre zwei Treffen jeweils am Mittwoch nach dem 21. Juni und 21. September durchführen. So wird der Geist des Jugendheims Prêles noch lange weiter leben. wy



Die Sektion Prêles rundet den letzten Tag mit einem Fondue Chinoise ab. Foto: Wyrsch

## **Esther Ritter geht in Pension – ein riesengrosses Dankeschön für den jahrelangen Einsatz!**

«Staatspersonalverband, Ritter!» – Wer ab dem neuen Jahr auf der Geschäftsstelle anruft, wird die freundliche und leicht fragende Stimme von Esther Ritter nicht mehr zu hören bekommen, da sie Ende Jahr nach 24 Jahren beim BSPV in den verdienten Ruhestand geht. Am 1. Dezember 1992 trat Esther Waeber im Alter

von 37 Jahren ins Sekretariat des BSPV ein. Während eines Monats arbeitete sie noch unter der Führung von Kurt Niklaus, der die Leitung am 1. Januar 1993 an Roland Seiler übergab. Mit Umsicht und sehr hoher Zuverlässigkeit stellte Esther Rechnungen, kontrollierte die Zahlungseingänge, mahnte, beriet, bereitete

Wahlen vor und antwortete telefonisch vielen, vielen BSPV-Mitgliedern und Sektionskassieren. Wer sie an Zentralvorstandssitzungen und Abgeordnetenversammlungen kennen lernte, schätzte sie sehr und manch einer lernte ihren Humor beim anschliessenden Umtrunk kennen.



Komplexe zahnmedizinische und oralchirurgische Leistungen auf höchstem Niveau.

- ✓ Professionelle Spezialisten
- ✓ 20-jährige internationale Erfahrung
- ✓ Optimales Preis-Leistungs-Verhältnis
- ✓ Empathischer und vertrauensvoller Umgang mit Patienten
- ✓ Mehr als 25.000 erfolgreich gesetzte Implantate
- ✓ Schmerzlosigkeit, Schnelligkeit, Präzision

Einzigartiges Angebot von den Experten der Zahnmedizin für die Mitglieder des



KONTAKTIEREN SIE UNS:

☎ +41 31 311 75 54

@ bern@zahnimplantat-zentrum.ch

🌐 www.zahnimplantat-zentrum.ch

**ZAHNIMPLANTAT ZENTRUM**  
Zahnmedizin und Oralchirurgie

**% SONDERANGEBOT \***

- ein **kostenloses** Panoramaröntgenbild
- eine Konsultation zum **halben Preis** (nur für CHF 38.-)
- **10% Ermässigung** auf das übliche Ärzteonorar

\* für die Mitglieder des BSPV und ihre Familienangehörige

DIE FORD TRANSIT PALETTE

# LEISTEN VIEL. BRAUCHEN WENIG.



Ab  
Fr. 10'190.-\*

Ab  
Fr. 12'990.-\*

Ab  
Fr. 17'090.-\*

Ab  
Fr. 18'290.-\*

Jetzt inklusive 5 Jahre Ford Protect Garantie.



\* Angebote gültig nur für gewerbliche Kunden mit Handelsregistereintrag und bei teilnehmenden Ford Händlern bis auf Widerruf, spätestens bis 31.12.2016. Neuer EcoBlue-Motor im Transit Custom und Transit.



ford.ch



**Emil Frey AG, Autocenter Bern**

Milchstrasse 3, 3072 Ostermundigen, 031 339 44 44  
www.emil-frey.ch/bern

# Rentnervertretung in der Delegiertenversammlung BSPV

**Nach der Annahme der Statutenrevision im Juni 2016 hat sich die Situation der «Legislative» des BSPV grundlegend verändert.**

Die bisherigen Organe Abgeordnetenversammlung und Zentralvorstand gibt es nicht mehr. An ihrer Stelle steht nun die Delegiertenversammlung, in der die Rentnervereinigung mit acht Mitgliedern vertreten ist. Sinnvollerweise gehört der Vor-

stand der Vereinigung in diese Organisation. Das bedeutet im gegenwärtigen Zustand, dass vier der acht Sitze bereits besetzt sind.

**Wer sich gerne um einen der übrigen vier Delegiertenplätze bewerben**

**möchte, kann sich beim Vorstand melden:** Erich Frauenfelder, Sonnmattweg 18, 3604 Thun (Tel. 033 336 56 76) erich.frauenfelder@bluewin.ch

Termin: 15. Januar 2017

Robert Ruprecht

## 75-Jahr-Jubiläum der Rentnervereinigung

**Im Jahr 2017 wird die Rentnervereinigung 75 Jahre alt. Dieses Jubiläum soll einerseits durch eine besondere Ausgestaltung der Hauptversammlung gefeiert werden und andererseits durch einen Jubiläumsausflug Anfang Juni.**

Die Hauptversammlung wird am Dienstag, 9. Mai stattfinden. Ihr spezielles Highlight ist die Anwesenheit von Frau Regierungsrätin Beatrice Simon, die uns mit einem Referat beehren und des Alleinunterhalters Bruno Bieri, der den Tag umrahmen wird.

### Programm der Hauptversammlung (Entwurf)

- 09.30 Begrüssung der TeilnehmerInnen
- 10.00 Referat Frau Regierungsrätin B. Simon – anschliessend Diskussion
- 11.00 Ordentliche Hauptversammlung
- 12.00 Apéro und Mittagessen
- 14.00 Nachmittagsveranstaltung
- 16.00 (spätestens) Schluss der Veranstaltung

Die Veranstaltung wird im Hotel Kreuz an der Zeughausgasse in Bern stattfinden. Eine Anmeldung ist erforderlich an:

Erich Frauenfelder, Sonnmattweg 18, 3604 Thun (Tel. 033 336 56 76), erich.frauenfelder@bluewin.ch

**Letzter Anmeldetermin:** Freitag, 28. April 2017

Die Jubiläumsreise vom 8. Juni 2017 wird uns in den Aargau führen. Die Ausschreibung erfolgt später. Robert Ruprecht



«Politisches» Treberwurstessen in Schafis am Bielersee

**Das inzwischen schon traditionelle «politische» Treberwurstessen findet am Mittwoch, 22. Februar 2017 im Carnotzet der Familie Andrey in Schafis statt.**

### Programm

Die Anreise erfolgt individuell. Der Regionalzug Richtung Neuenburg fährt um 11.52 Uhr in Biel ab. Von Ligerz geht es zu Fuss entweder dem See entlang oder auf der alten Hauptstrasse Richtung Schafis.

Ankunft in Schafis ca. 12.15 Uhr

Rückfahrt individuell

### Kosten/Anmeldung

Fr. 40.–/Person (Essen und Getränke)

Achtung: Die Teilnehmerzahl ist auf 50 Personen beschränkt. Die Anmeldungen werden in der Reihenfolge des Eingangs berücksichtigt.

Anmeldungen an Robert Ruprecht:

rob.ruprecht@bluewin.ch oder Tel. 031 381 21 77

Erich Frauenfelder

# HV der Bernischen Forstwarte und Waldarbeiter

**Am 4. November 2016 trafen sich gegen die zwanzig Mitglieder im Restaurant Kreuz in Gümmenen. Der Präsident Thomas Schober führte zügig und gekonnt durch die offiziellen Traktanden. Die Sektion hat einen gut funktionierenden Vorstand und ist finanziell gesund. Einstimmig wurde der Präsident als zukünftiger BSPV-Delegierter gewählt.**

Standespolitisch wurde allgemein bemängelt, dass beim Staat immer mehr gespart wird, was im langsam wachsenden Wald oft nicht nachhaltig ist und schlussendlich auch nicht wirklich gespart ist. Auch im Wald wird leider immer mehr privatisiert, d.h. Waldparzellen werden vermehrt an Lohnunternehmungen abgetreten. Dass da nicht immer alle Sicherheitsmassnahmen eingehalten werden, wundert man sich nicht.

Im zweiten Teil der Versammlung erklärte der Geschäftsführer ausführlich seine Arbeit beim BSPV. Besonders von Interesse waren die Rechtsberatungen, der Rechtsschutz und die Gespräche der Sozialpartnerschaften. Diverse Fragen aus der Runde konnten in aller Ruhe beantwortet werden. Man hatte für einmal Zeit, weil es keinen Vortrag gab. Diverse Mitglieder waren erstaunt, was der Verband mit dem kleinen Mitgliederbeitrag alles leistet.

Thomas Schober bedankte sich mit vier Merci-Schokoladen für die Arbeit der Geschäftsstelle.

In der Pause bis zum Mittagessen konnte der Geschäftsführer fast alle Anwesenden motivieren, für ein Bild im nächsten Diagonal zu lächeln...

Das anschliessende Mittagessen gab die Möglichkeit sich gegenseitig auszutauschen, da sich die Waldarbeiter der verschiedenen Orte ja auch nicht oft sehen. Nach dem feinen Essen besuchte die muntere Truppe (ohne den Geschäftsführer) das AKW Mühleberg. Wer weiss, wie lange man dies noch besuchen kann.

Der Geschäftsführer freut sich schon auf ein Wiedersehen in einem Jahr. Diese tollen Mitglieder sind keine Schreibtischtäter, sondern stehen mit beiden Beinen auf dem (Wald-)Boden. wy



So viele Waldarbeiter auf einmal sieht man höchst selten.

Foto: Wyrsch

Vom Jugendheim zur Administrativhaft – was bleibt?

Die lange Ära des Jugendheims Prêles ist zu Ende. So wurden die Türen des Jugendheims per 31.10.2016 definitiv geschlossen.

Während die Schliessung des Jugendheims, die Auslagerung der Landwirtschaft und die geplante Nutzung der Wohngruppenhäuser «La Praye» als Asylunterkunft weiterhin planmässig verlaufen, haben sich die Abklärungen mit dem Bundesamt für Justiz (BJ) und mit dem Strafvollzugskordat der Nordwest- und Inner-schweiz als ausserordentlich komplex und zeitraubend erwiesen.



Thomas Freytag, Amtsvorsteher, Amt für Justizvollzug.

Aufgrund der erhöhten Anforderungen an die zukünftige Administrativhaftanstalt Prêles (AHAP) sowie dem knapp berechneten Zeitplan für die Realisierung, war es nicht zu verhindern, dass es zu einer Verzögerung der Inbetriebnahme der Administrativhaft kommen wird. Die Projektarbeiten im Hinblick auf die neue Administrativhaftanstalt Prêles werden aber gemeinsam mit dem BJ mit hoher Kadenz weitergeführt. Für die

Schluss Seite 12

Mitarbeitenden – als unser höchstes Gut - konnten innerhalb der personalgesetzlichen Rahmenbedingungen individuelle Lösungen gefunden werden.

### **Vom Jugendheim zur Administrativhaft – was bleibt?**

Die Infrastrukturen des Jugendheims Prêles stehen zurzeit leer und das ist bedauernswert, da diese mit hohem finanziellen Aufwand saniert worden sind. Wir sind nach wie vor überzeugt, dass die Ausgliederung der Ausschaffungshaft aus den bestehenden strafrechtlichen Strukturen (Regionalgefängnisse und Justizvollzugsanstalt Witzwil) der richtige Weg in die Zukunft ist. Es würden sozusagen zwei Fliegen auf einen Streich geschlagen: Die chronisch überfüllten Regionalgefängnisse würden entlastet und der Kanton Bern hätte eine Antwort auf die Kritik der nationalen Kommission zur Verhütung von Folter, welche die Einweisung von Ausschaffungshäftlingen in Strafgefängnisse bemängelt. Die definitiv zu erstellende Platzkapazität wird durch den eigenen, kantonalen Bedarf an Haftplätzen und die gesicherte Nachfrage des Strafvollzugskonkordats Nordwest- und Inner-schweiz sowie durch die Vorgaben des BJ bestimmt. Voraussetzung für die Umsetzung der AHAP ist aufgrund der Finanzkompetenzen ein Beschluss des Grossen Rates. Ziel ist die Vorlage eines Grossratsbeschlusses in der Novembersession 2017.

Es bleibt das Vertrauen und der Dank an unsere Mitarbeitenden, ohne deren Verständnis für die notwendigen Veränderungen sowie deren täglicher Effort sich das Amt für Justizvollzug nicht weiterentwickeln könnte. Besten Dank!

*Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener des BSPV decken.*



Eine  
frohe  
Weihnacht  
und ein guter Rutsch  
ins 2017! Ein paar Tage  
Zeit für sich, für Familie und  
für Freunde; Zeit, Stress abzubauen  
und neue Kraft zu tanken. Der BSPV wünscht  
allen Mitgliedern und deren Familien ein wunder-  
schön entspanntes Weihnachtsfest und ein zufriedenes,  
gesundes und erfolgreiches neues Jahr! Mit der neu gewonnenen  
Kraft & Energie  
kann das  
spannende 2017  
beginnen!

### **NEUER WOHNORT? MAILADRESSE GEÄNDERT? ARBEITSORT GEWECHSELT?**

Teilen Sie dem BSPV die Änderungen bitte mit, damit wir Sie weiterhin optimal informieren können. Danke!

### **WERBEPRÄMIE 50.-**

Neu gibt es für persönliche Werber/innen pro geworbenes Mitglied CHF 50.-.  
Wenn die Sektion der Werber ist, bleibt die Werbeprämie bei CHF 30.-

### **Reka-Checks 2016...**

...müssen bis am 23. Dezember auf der Geschäftsstelle abgeholt werden.

### **Gratulation**

Der Bernische Staatspersonalverband (BSPV) wird weiterhin in der einflussreichen, kantonalen Finanzkommission (Fiko) vertreten sein. Der Grosse Rat hat unseren Geschäftsführer, Daniel Wyrsh, mit 151 von insgesamt 154 Wahlzetteln in einer geheimen Wahl in die Fiko gewählt. Er wird ab Anfang 2017 in dieser Kommission mitarbeiten. Gerade im Hinblick auf die kommenden Sparpakete ist eine Personalvertretung sicher wichtig.

### **Öffnungszeiten BSPV**

Die BSPV-Geschäftsstelle ist während der Festtage geschlossen:

24. Dezember 2016 bis 2. Januar 2017.

Ab 2017 ist die Geschäftsstelle jeweils Montag- und Freitagnachmittag geschlossen. Nach Absprache können an diesen beiden Nachmittagen jederzeit REKA-Checks abgeholt werden. Bitte einen Tag vorher auf der Geschäftsstelle anmelden.

**Mo, Fr: 8.00–12.00 Uhr (Nachmittag geschlossen)**

**Di–Do: 8.00–12.00 / 13.30–16.00 Uhr**

# La passivité vaut mieux que l'activisme

**Les personnes proactives sont recherchées dans le secteur de l'économie. Celles qui, par leurs actions, provoquent une situation désirée voire qui savent imposer. Visionnaires, qui anticipent, orientées vers les objectifs.**

Markus Glauser, Glauser + Partner

Agir de manière proactive n'amène pourtant pas uniquement de bons résultats, les anciens Chinois le savaient déjà: l'activisme peut parfois être dangereux. Souvent, il fait davantage sens d'attendre. « Wu wei », qui se traduit par « non-intervention » ou « agir par le non-agir », décrit un principe d'action du taoïsme, une vieille sagesse chinoise.

La science moderne du comportement l'a également reconnu: la notion « action bias » décrit la propension humaine à vouloir agir activement sur le cours des événements. Même lorsque l'action semble inutile, même potentiellement nuisible. L'origine de cette propension résiderait dans les modèles de comportement des premiers hommes: dans des situations menaçantes, par exemple lorsque des tigres à dents de sabre faisaient leur apparition, la rapidité de réaction était décisive. A notre époque, des réactions plus réfléchies, plus lentes, sont souvent plus sensées. Fréquemment, « pas de réaction » est même le meilleur comportement.

## La science recommande d'être passif

Pour en venir au placement financier: la science du marché de la finance a prouvé à maintes reprises qu'« investir activement » n'apportait pas de bons résultats. Les investisseurs qui achètent et vendent souvent des titres obtiennent à long terme un rendement inférieur à la moyenne, notamment en raison des frais liés à chaque transaction.

Cette conclusion est également valable dans l'industrie des fonds: des fonds de placement gérés activement procurent un rendement moins élevé que des fonds qui

répliquent un indice de manière passive. En outre, les fonds actifs sont nettement plus coûteux. Des frais plus élevés sont justifiés si une plus-value est quantifiable pour l'investisseur. Ce qui n'est toutefois pas le cas.

Pour le professeur Erwin Heri, expert financier et auteur, le cas est clair: « Les investisseurs surestiment encore et toujours les capacités d'une gestion active. Dans le doute, avec des fonds d'investissement indiciels, vous êtes mieux avisés. »

## Compétence ou hasard?

Sans aucun doute, il y a de temps en temps un fonds géré activement qui fait mieux que l'index. Parfois même 3, 4 ou 5 ans de suite. L'industrie des fonds fait beaucoup de publicité autour de ces fondslà. Mais on entend pas du tout parler de la plupart des fonds, soit ceux dont les résultats sont inférieurs à la moyenne. Qui s'en étonnera? La question de savoir pourquoi un fonds a livré des résultats supérieurs à la moyenne est intéressante. Est-ce la preuve que le gestionnaire du fonds pos-

sède des compétences supérieures à la moyenne? Un gestionnaire qui voit plus loin et qui en sait plus que tous les autres acteurs du marché? C'est peu probable. L'élément explicatif le plus plausible est le hasard. Ce facteur est systématiquement sous-estimé lors d'un placement financier.

## Warren Buffet mise sur la passivité

L'investisseur le plus prospère de tous les temps, Warren Buffet, 85 ans, laisse à l'administrateur de sa fondation – pour le cas où il décède – des instructions claires: « Investis 90 % de la fortune dans un fonds indiciel largement diversifié avec des frais peu élevés. »

Nous aussi, en tant que gestionnaires de fortune, nous nous orientons dans notre travail quotidien selon le principe « la passivité vaut mieux que l'activisme ». Nous misons largement sur des fonds indiciels. Nous ajoutons en complément, là où cela a du sens, des fonds gérés activement. Pour les volumes de placement importants, nous investissons directement dans différents titres, toujours selon l'approche « passive » qui a fait ses preuves.

Conclusion: en matière d'investissement, il n'y a pas de relation entre activité et bon résultat. Placer passivement dans des fonds indiciels a aussi du sens pour les membres de l'APEB. Les fonds indiciels sont avantageux au niveau des frais, simples à comprendre et fructueux.

## Brochure 13 principes

Envie d'en savoir plus? Vous trouverez ici notre brochure « Les 13 principes de l'investissement intelligent » (uniquement en allemand):

[www.glauserpartner.ch/13prinzipien](http://www.glauserpartner.ch/13prinzipien)

A propos: en tant que membre de l'APEB, vous bénéficiez d'un rabais de 10 % sur les frais de conseil chez Glauser+Partner. Le premier entretien est gratuit et sans engagement.

# Répartition correcte des augmentations salariales au sein du Canton de Berne?

**Comment les ressources financières seront-elles à l'avenir réparties entre les directions ? Qui reçoit quelle augmentation de salaire ? L'administrateur de l'APEB a proposé à l'Office du personnel d'examiner un nouveau mode de répartition. Ce dernier a alors simulé une répartition théorique des salaires. Cela a permis de montrer quelle répartition par direction se rapprocherait le plus de l'équité, avec un facteur habituel de 1,5% de mesures salariales.**

Cela devient maintenant très théorique. Les lignes suivantes ont été suscitées par mon sens de l'équité et ma formation de mathématicien...

J'ai demandé à l'administration comment les augmentations salariales au sein du Canton sont réparties entre les différentes directions, la Justice, etc. Au cas où le Conseil-exécutif est à nouveau en mesure de distribuer 1,5% de mesures salariales pour la progression salariale conti-

nue, les directions, après déduction des 0,8% de gains de rotation existants, se verront effectivement attribuer à nouveau 0,7% de salaire en plus par rapport à l'année précédente.

## **Mais comment ces ressources sont-elles réparties?**

Jusqu'à présent, l'augmentation salariale était répartie entre les différentes directions selon les coûts salariaux de l'an-

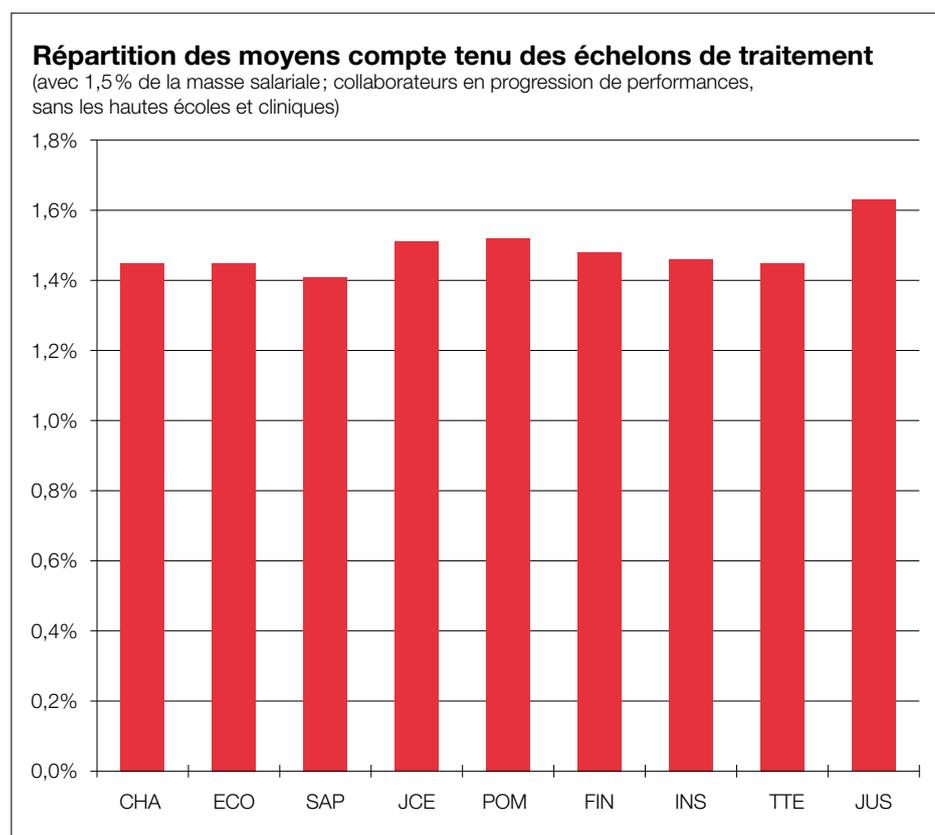
née précédente, en tenant compte des automatismes existants (par ex. juges, pasteurs, etc.). A l'intérieur des directions, le montant alloué est à nouveau réparti entre les différentes unités organisationnelles selon le même modèle. Cela signifie que l'argent est réparti en descendant toujours d'un niveau, selon les coûts salariaux précédents.

## **Quels effets possibles?**

Selon la composition de l'unité organisationnelle, dans les cas extrêmes, de grandes disparités peuvent se produire. Si par exemple neuf collaborateurs sur dix sont déjà au maximum, beaucoup d'échelons de traitement pourraient théoriquement être attribués au dixième collaborateur. Si dans une autre unité organisationnelle, il y a beaucoup de jeunes collaborateurs, ils doivent se partager le petit plus en matière de salaire et reçoivent théoriquement moins que si le groupe était plus diversifié au niveau de l'âge. Plus une unité organisationnelle est petite, plus il peut y avoir d'écarts par rapport à la répartition normale des échelons.

## **Simulation d'augmentations de salaire**

J'ai proposé à l'Office du personnel que l'on examine une nouvelle répartition. Si l'on simule chaque année en été/automne une augmentation de salaire théorique, on peut minimiser certains effets d'une répartition salariale inéquitable. Les collaborateurs qui sont au maximum sont détectés



*Avec un facteur normal de 1,5% de mesures salariales, il faudrait, selon la direction concernée, une répartition de 1,4% à 1,6% pour être «équitable».* Graphique : Office du personnel

comme tels dans la simulation, de même que les gains générés par la rotation, etc. L'Office du personnel a réalisé une telle simulation et découvert qu'avec un facteur normal de 1,5% de mesures salariales, une répartition de 1,4% à 1,6% en fonction de la direction concernée se rapprochait davantage de l'«équité» (voir graphique).

### Qui reçoit combien ?

On peut à présent se demander comment le Conseil-exécutif répartira à l'avenir les ressources financières entre les différentes directions. L'exécutif du Canton est seul compétent pour la répartition sa-

lariale entre les directions. L'Office du personnel pourrait chaque année revoir chaque année les facteurs de répartition et, sur demande, les appliquer également aux différentes unités organisationnelles. L'APEB va continuer d'observer la répartition des ressources financières.

Selon les récentes informations, le Conseil-exécutif a approuvé la répartition des moyens financiers jusqu'au niveau des offices. Cela signifie que l'Office du personnel simule déjà pour l'année 2017 une répartition salariale plus équitable.

### Approbation du Conseil-exécutif

En tant qu'administrateur de l'APEB, je me réjouis de l'approbation prochaine du Conseil-exécutif. Celle-ci montre par ailleurs que les propositions de l'association du personnel sont prises au sérieux. Je tiens à mentionner que les lignes ci-dessus ne concernent que la manière de répartir l'argent entre les unités organisationnelles. Les augmentations salariales des différents agents et agentes continueront d'être discutées dans le cadre de l'évaluation des collaborateurs. Mais plus de salaire suppose plus de moyens financiers. L'APEB s'engage également dans ce sens! wy

# Détérioration des finances

**Le budget 2017 du Canton de Berne est encore légèrement positif. Pour les années qui viennent, le plan financier présente des soldes négatifs. Pour l'année 2020, on compte avec un déficit de presque 200 millions de francs.**

Rien que les effets de la réforme de l'imposition des entreprises III pourrait coûter annuellement au Canton de Berne 170 millions de francs, si l'on applique l'impôt sur les bénéficiaires pour les personnes morales selon la stratégie fiscale du Conseil-exécutif. Dans d'autres domaines (asile, santé, etc.), on prévoit aussi des coûts supplémentaires, un problème en partie dû à la pyramide des âges.

### Nouvelles demandes en matière de fiscalité

Certains groupements politiques voient dans la discussion à venir sur les finances une chance unique d'obtenir, avec de nouvelles demandes sur le plan fiscal, une rarefaction artificielle supplémentaire des moyens financiers, afin de pouvoir faire passer encore davantage de mesures de démantèlement et d'économie.

### Stratégie fiscale sans surcoût

La baisse des impôts pour les personnes physiques en est un exemple. Un tel souhait est à l'heure actuelle totalement irréaliste,

du fait que nous aurons déjà de grosses difficultés pour réduire le déficit annoncé. Si les partis devaient confirmer la position de la directrice des finances, qui dit que des baisses d'impôt sont possibles seulement là où une compensation financière existe, tout serait beaucoup plus simple. Mais même le gouvernement ne présente pas de stratégie fiscale sans surcoût.

### Mesures d'économie et de démantèlement

Le Conseil-exécutif aimerait contrecarrer le déficit projeté au moyen de mesures d'économie et de démantèlement. Il veut en présenter le contenu en automne 2017. Pour nous, association de personnel, il est clair que nous voulons engager le Canton à rester un employeur attractif. Ce qui comporte au minimum le maintien de l'augmentation annuelle de la masse salariale de 0,7%, afin qu'avec les 0,8% de gains de rotation, les mesures salariales souhaitées de 1,5% soient possibles.

En comparaison avec les salaires dans les autres cantons et à la Confédération,

cela reste toujours modeste, mais correspond à la planification au moment de la discussion tenue sur la caisse de pension.

L'APEB participera attentivement au futur débat sur les finances et s'engagera délibérément pour un bon service public. Nous vous tiendrons informés... wy

### Conversion du système salarial : petit aperçu

Avec l'introduction du système salarial dégressif, il est prévu de passer, en francs, tous les collaborateurs actuels dans le nouveau système salarial à mi-2017. Cette conversion vers le nouveau système n'entraîne pas de pénalisation sur le plan du salaire et est purement administrative, donc indépendante également de l'EEP. L'APEB publiera en 2017, dans Diagonal, les tables de conversion ; celles-ci pourront également être téléchargées depuis notre site internet. wy

Editorial

## Comment les ressources financières sont-elles réparties?

**Le Grand Conseil a approuvé le budget 2017 présenté par le Conseil-exécutif. Cela signifie que des ressources financières sont à nouveau allouées à la progression salariale continue. Comment ces montants sont-ils répartis entre les directions ?**

La manière dont les ressources financières seront à l'avenir réparties entre les différentes directions n'est pas tout à fait simple. Jusqu'à présent, le Conseil-exécutif a réparti l'argent pour la progression salariale de manière régulière entre les différentes di-

rections – et ce, après avoir pris en compte les automatismes établis, en fonction des coûts salariaux de l'année précédente. Au sein des directions, les montants étaient répartis entre les différentes unités organisationnelles, également selon les coûts salariaux précédents. Toutefois, selon la composition de l'unité organisationnelle, de grandes disparités peuvent se produire. Une simulation des augmentations salariales réalisée par l'Office du personnel montre quel modèle de répartition des ressources permettrait de s'approcher le plus de l'« équité ».

« Wu wei » – « Agir par le non-agir » : Markus Glauser, de Glauser+Partner AG à Berne, démontre dans son article qu'agir de manière proactive ne produit pas toujours de bons résultats. En particulier, « investir activement » n'amène pas de bons résultats. La science du marché de la finance l'a prouvé à maintes reprises. Dans l'industrie des fonds, c'est donc le principe « la passivité vaut mieux que l'activisme » qui s'applique. Investir passivement avec les fonds indiciels a du sens également pour nos membres. dz

## Nouveau!!!

**40 % de rabais sur l'abonnement Sunrise Mobile pour membres de l'APEB!**

Plus d'information :

[www.apeb.ch](http://www.apeb.ch) – Avantages – Rabais et avantages – Sunrise

12 Information

### Fêtes de fin d'année

Le secrétariat sera fermé à l'occasion des fêtes, du 24 décembre 2016 au 2 janvier 2017.

14 Sujet actuel

### Répartition salariale

Comment les ressources financières seront-elles à l'avenir réparties entre les différentes directions?