

Editorial

Altersrücktritt richtig planen

Die Personalfuktuation ist Ende 2014 nicht erheblich angestiegen. Viele Mitglieder haben ihren Altersrücktritt trotz der neuen Pensionskassenbestimmungen noch nicht eingereicht. Viele haben aber eine Veränderung in den nächsten Jahren im Sinn. Diese gilt es sorgfältig zu planen.

Matthias Burkhalter, Geschäftsführer BSPV



Matthias Burkhalter berät Sie gerne bei Unklarheiten.

Foto: Polizeiverband

Der richtige Zeitpunkt für die Pensionierung ist für viele ältere Mitglieder immer noch nicht klar. Ob die Kündigung im Dezember oder erst im Januar eingereicht wird, hat oft erhebliche finanzielle Folgen. Der BSPV arbeitet seit längerer Zeit mit den von Banken und Versicherungen unabhängigen Finanzplanern der Firma

Glaser+Partner in Bern zusammen. Markus Glaser nimmt in der vorliegenden Nummer Stellung zu Finanzfragen.

Mit Freude haben wir zur Kenntnis genommen, dass die Kantonsrechnung 2014 weit besser abschliesst als geplant. Unerklärlich ist, weshalb beim Personalaufwand 51 Millionen Franken weniger als budgetiert

ausgegeben worden sind. Auf Seite 3 ziehen wir Bilanz.

Der BSPV hat seine personalpolitischen Forderungen für die Folgejahre beim Regierungsrat eingegeben. Es braucht sicher Zeit und Geduld, um alle berechtigten Wünsche umzusetzen. Der BSPV bleibt am Ball.

2 Aktuelles Thema

Kantonsrechnung

Der Kanton Bern konnte vom Jahr 2014 einen Ertragsüberschuss von 212 anstatt 11 Millionen Franken präsentieren.

5 Aktuelles Thema

Anlageberater

Glaser+Partner zeigen auf, welche Kriterien beim Qualitätscheck Ihres Wertschriftdepots hilfreich sein könnten.

10 Sektionen

Rentnervereinigung

Das traditionelle Treberwurstessen war ein gelungener Ausflug. Und am 9. Juli folgt der nächste Ausflug.

12 Hinweis

Stromer e-Bike

Das e-Bike von Stromer liefert Impulse für mehr Bewegung. Mitglieder profitieren von 800 Franken Rabatt!

Schwarze Zahlen in der Rechnung 2014

Es ist erfreulich, dass der Kanton Bern einen positiven Rechnungsabschluss 2014 präsentieren kann. Der Ertragsüberschuss beträgt satte 212 anstatt 11 Millionen Franken. Letztes Jahr waren es noch 157 Millionen Franken gewesen.



Finanzdirektorin Beatrice Simon freut sich, einen positiven Rechnungsabschluss 2014 präsentieren zu können.

Foto: Zryd

Die verbesserten Rahmenbedingungen für den Kanton Bern sind zum überwiegenden Teil auf höhere Steuereinnahmen zurückzuführen. Die Konjunktur läuft gut. Im Kommentar zur Rechnung ist aber auch ein Minderaufwand von 51 Millionen Franken beim budgetierten Personalaufwand ausgewiesen. Dieser kann nicht durch unbesetzte Stellen erklärt werden. Denn 50 Millionen entsprechen 500 ganzjährig nicht besetzten Stellen oder 2000 Stellen, die je drei Monate nicht besetzt waren. Der BSPV vermutet, dass sich der ASP-Stellenabbau bereits massiv ausgewirkt hat.

Spielraum für weitere Massnahmen

Andererseits zeigen diese nicht verwendeten Mittel auch auf, dass durchaus noch

Spielraum für weitere personalpolitische Massnahmen besteht. Die Konkurrenzfähigkeit des Kantons Bern auf dem Stellenmarkt muss verbessert werden. Da sind sich die Personalverbände und der Regierungsrat einig. Unterschiede sind jedoch beim Tempo der Umsetzung zu erkennen.

Die Geschäftsleitung des BSPV hat dem Regierungsrat nach einer Konsultation aller Sektionen einen umfangreichen Katalog von Massnahmen eingereicht, die es noch umzusetzen gilt. An erster Stelle stehen der kontinuierliche Gehaltsstufenanstieg von jährlich 1,5%, der Ausgleich der Jahresteuern und eine Realloohnerhöhung. Ebenso wichtig sind der Erhalt und der Ausbau einer möglichst flexiblen Jahres- oder Lebensarbeitszeit. Dies ganz im Gegensatz zum unerfreulichen Abbau der

maximal möglichen Langzeitkontoguthaben. Die Ausdehnung der Zuschläge für Wochenendarbeit auf den Samstagvormittag, die Erhöhung der Zeitgutschrift für das Polizeikorps, die Teuerungsanpassung der Nachtzeitgutschrift, der Pikettzulagen und des Zeitzuschlags für Wochenendarbeit sind ebenfalls vordringlich.

Aber auch langfristige Zielsetzungen wie z.B. die generelle Überarbeitung der Richtpositionsbeschreibungen oder die Gesundheitsförderung und die Weiterbildung sind wichtige Anliegen.

Der Regierungsrat spricht Klartext

Dass unsere Forderungen nach Verbesserungen gerechtfertigt sind, wird vom Regierungsrat anerkannt. Er spricht im Geschäftsbericht über das Jahr 2014 Klartext. Die Finanzdirektion schreibt dazu: «Beim Kantonspersonal wie auch bei den Lehrkräften bestehen nach wie vor erhebliche Lohnrückstände im Vergleich zum Konkurrenzumfeld. Diese Lohnrückstände sind auf die ungenügenden Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg in den letzten rund 15 Jahren zurückzuführen und akzentuieren sich besonders bei den rund 30- bis 45-jährigen Mitarbeitenden. Gestützt auf diese Ausgangslage verabschiedete der Grosse Rat eine Revision des Lehreranstellungsgesetzes und des Personalgesetzes, welche per 1. August 2014 in Kraft trat. Diese beinhaltet im Wesentlichen eine Verbesserung beim jährlichen Gehaltsaufstieg, indem gesetzlich verankert wurde, dass für den individuellen Gehaltsaufstieg genügend Mittel zur Verfügung gestellt werden müssen, so dass das Personal langfristig das Maximum der Gehaltsklasse erreichen kann. Diese Vorgabe

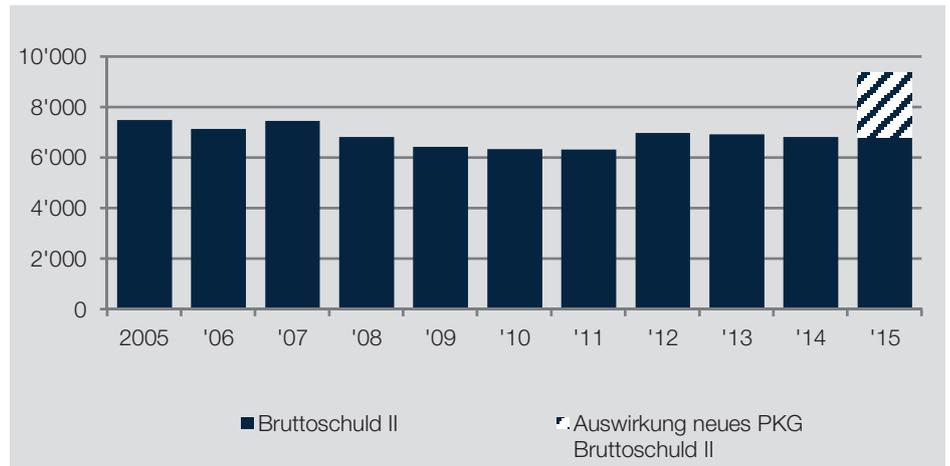
gilt grundsätzlich als erfüllt, wenn für den individuellen Gehaltsaufstieg jährlich 1,5 Prozent der Lohnsumme zur Verfügung gestellt werden. Im Hinblick auf den Gehaltsaufstieg 2015 ist es dem Regierungsrat denn auch gelungen, trotz äusserst schwierigen finanzpolitischen Rahmenbedingungen einen individuellen Gehaltsaufstieg in diesem Umfang vorzusehen. Zudem können die prognostizierte Jahresteuierung 2014 in der Höhe von 0,1 Prozent per 1. Januar 2015 vollumfänglich ausgeglichen werden und weitere 0,2 Prozent der Lohnsumme für ergänzende Lohnkorrekturen verwendet werden. Bereits für den Gehaltsaufstieg per 1. Januar 2014 konnte ein individueller Gehaltsaufstieg von 1,5 Prozent gewährt werden. Mittel zum Aufholen von Lohnrückständen sowie für einen generellen Gehaltsaufstieg standen demgegenüber per 1. Januar 2014 nicht zur Verfügung».

Diesen Aussagen schliessen wir uns vollumfänglich an. Es ist nun Sache des Regierungsrates und des Grossen Rates, die Ziele der Gehaltspolitik durch die Gewährung entsprechender finanzieller Mittel umzusetzen.

Erfolg des Pflegepersonals

In harten Verhandlungen hat der SBK Bern (Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner) erreicht, dass die Zulage für Nacht- und Wochenendarbeit in den Spitälern des Kantons Bern von 5 auf 6 Franken angehoben worden ist. Für die Mitarbeitenden der Kantonsverwaltung gilt immer noch ein Ansatz von 5 Franken (mit Ferienanteil Fr. 5.55). Wenn der Ansatz an die seit Jahren aufgelaufene Teuerung angepasst würde, würde diese belastende Arbeit heute sicher fast mit 10 Franken pro Stunde abgegolten. Es ist an der Zeit, dass der Regierungsrat eine Anpassung vornimmt. Der BSPV wird sich dafür einsetzen.

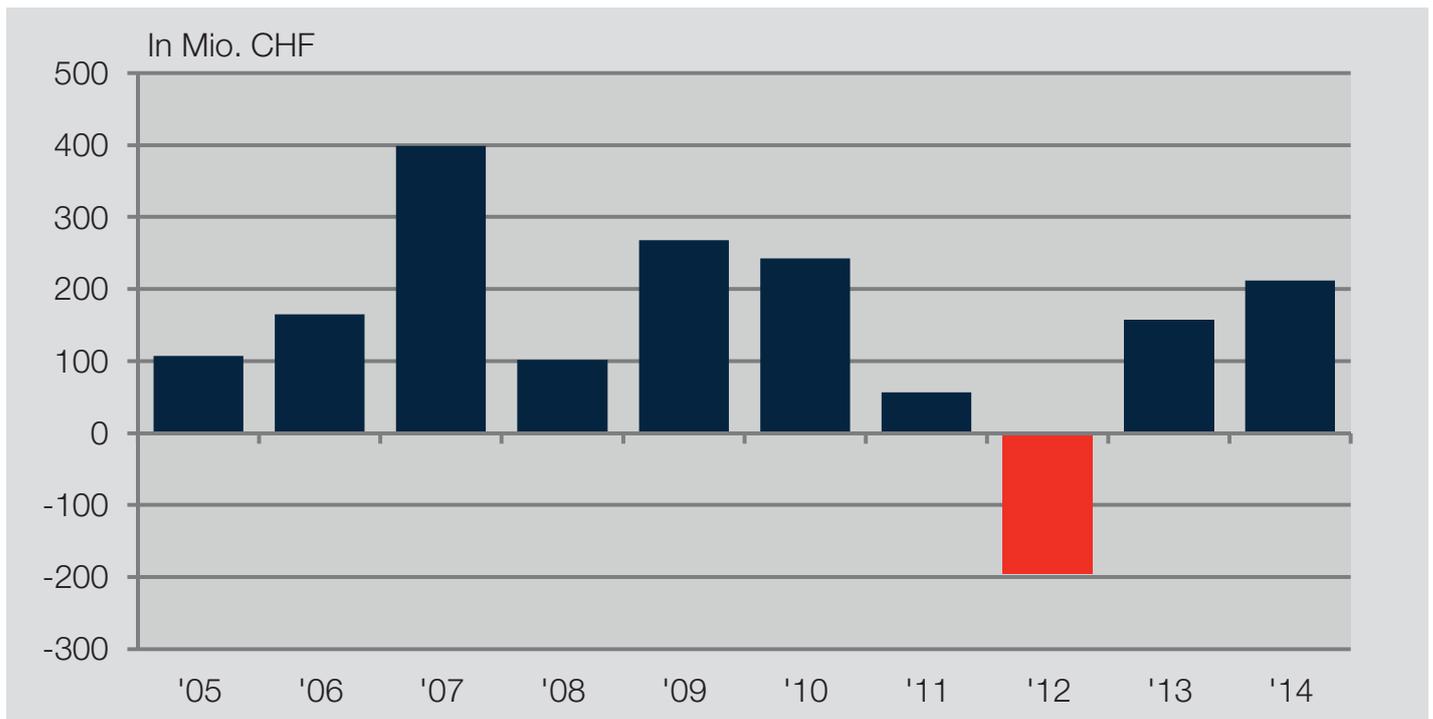
Bruttoschuld (inkl. Pensionskassen-Verpflichtungen)



In den letzten Jahren konnte die Kantonsverschuldung von über 10 Milliarden CHF erheblich gesenkt werden. Der vom BSPV abgelehnte Primatwechsel führt nun zu einem erneuten starken Anstieg im Jahr 2015.

Quelle: FIN Kanton Bern

Der Ertragsüberschuss in der Laufenden Rechnung beläuft sich auf CHF 212 Millionen.



Die Laufende Rechnung schliesst erneut mit einem Ertragsüberschuss ab. Gegenüber dem Voranschlag ergibt sich eine Saldoverbesserung von CHF 201 Millionen.

Quelle: FIN Kanton Bern

Blicken Sie entspannt in Ihre Zukunft

Finanzielle Pensionsplanung, Steueroptimierung, Vermögensanlage, Zweitmeinung zu Bank- und Versicherungsangeboten – 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 BSPV-Mitglieder.

GLAUSER+PARTNER

VORSORGE | STEUERN | VERMÖGEN

Bonstettenstrasse 1, 3012 Bern
T 031 301 45 45

www.glauserpartner.ch



SAISONGERECHT, FRISCH UND
AUTHENTISCH!
GENIESSEN SIE UNSERE TESSINER
UND ITALIENISCHEN SPEZIALITÄTEN
7 TAGE GEÖFFNET
DURCHGEHEND WARMER KÜCHE
UND PIZZA.

Familie S. + D. Cafiero



**Grotto Ticino
Pizzeria Cafiero**

www.grotto-ticino.ch

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

FRIWASH



**Die sanfte,
schonende
Autowaschstrasse
mit Textilfasern**

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

Webcam unter: www.friwash.ch



Muesmatt AG Fenster und Schreinerei

Alpenstrasse 40 · 3052 Zollikofen
Telefon 031 911 80 11 · Fax 031 911 25 11
www.muesmatt.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

gutgeplant.ch 
Pensions-, Finanz- & Steuerplanung

■ Pensionierung richtig planen



B. Fankhauser



G. Fuchs



D. Derendinger

Sie wünschen sich eine erstklassige, unabhängige Pensionsplanung welche ausschliesslich auf Ihre Wünsche, Bedürfnisse und Ziele ausgerichtet ist? Dann sind Sie bei uns an der richtigen Adresse. **Sonderkonditionen für BSPV Mitglieder.**

Bestellen Sie kostenlos unsere umfassende Broschüre „Pensionierung“ mit vielen nützlichen Tipps und interessanten Berichten.

gutgeplant.ch

Seftigenstrasse 25, 3007 Bern, Telefon: 031 371 90 90, Fax: 031 371 90 92
info@gutgeplant.ch | www.gutgeplant.ch

Sitzen Sie und Ihr Anlageberater im selben Boot?

Im Frühjahr ist der ideale Zeitpunkt um Bilanz über den Erfolg der Zusammenarbeit zu ziehen. Worauf sollten Sie bei dieser Standortbestimmung Ihr Augenmerk richten?

Glauser + Partner

Folgende Kriterien können beim Qualitätscheck Ihres Wertschriftendepots hilfreich sein:

Vertritt der Berater Ihre Interessen?

Wo man hinschaut, gibt es in der Finanzbranche Interessenskonflikte. Beispiele aus der Praxis:

- Der Berater verdient an Transaktionsgebühren beim Kauf und Verkauf mit. Das führt den Berater in Versuchung, möglichst viele Käufe und Verkäufe von Wertschriften zu tätigen.
- Der Berater erhält eine Vermittlungsprovision für den Verkauf von Finanzprodukten. Die Gefahr besteht, dass primär teure Anlagelösungen verkauft werden, weil hier die höchsten Provisionen locken.
- Bei leistungsabhängigen Gebühren ist das Risiko gross, dass der Vermögensverwalter höhere Risiken eingeht, um – wenn alles gut geht – in den Genuss von saftigen Zusatzerträgen zu kommen.

Passend dazu ein Zitat von Warren Buffet: *«Wer sich nach den Tipps von Bankern richtet, kann auch einen Friseur fragen, ob er einen neuen Haarschnitt empfiehlt.»*

Verstehen Sie Ihre Anlagen – oder nur «Bahnhof»?

Wo Komplexität herrscht, lassen sich hohe Gebühren gut verstecken. So lässt sich beispielsweise der von Banken und Versicherungen angetriebene Boom von strukturierten Produkten erklären, die der Fachmann teilweise selbst nicht mehr versteht. Besonders gefährlich: Wo Intransparenz herrscht, sind Risiken nicht klar erkennbar.



Markus Glauser Archiv: Glauser+Partner

Wichtig zu wissen: Die Erträge kommen letztlich immer aus Wertsteigerungen, Zinsen und Dividenden von Aktien und Obligationen, die dem Finanzprodukt zugrunde liegen. Ausgezahlt werden können nur Erträge, die real erwirtschaftet wurden. Die aufwendige Verpackung von Aktien und Obligationen in moderne Finanzprodukte schafft keine Werte.

Wie hoch ist der Anteil an Fremdwährungen?

Für Schweizerinnen und Schweizer macht es Sinn, vorwiegend in der Heimwährung zu investieren. Mehr denn je, wie die jüngere Vergangenheit zeigt... Das Chancen-Risiko Verhältnis bei Anlagen in

Lust auf mehr? Unsere Broschüre «die 13 Prinzipien des intelligenten Investierens» finden Sie auf www.glauserpartner.ch. Zum Online Blättern oder auch zum Ausdrucken.

Fremdwährungen ist unvorteilhaft. Zwei Gründe: Erstens ist der Schweizer Franken in den vergangenen 100 Jahren immer stärker geworden. Zweitens ist der Wechsel von einer Währung in die andere wegen der hohen Differenz zwischen Geld- und Briefkursen stets mit Kosten verbunden.

Ist die Risikoverteilung ausreichend?

Die Vermögensaufteilung macht mehr als 90% des langfristigen Erfolgs aus. Ziel ist ein sinnvoller Mix der Anlageklassen Cash, Aktien, Obligationen und Immobilien. Da niemand die Zukunft voraussehen kann und Überraschungen vorprogrammiert sind, ist eine Anlagestrategie mit einer möglichst breiten Risikoverteilung zu empfehlen.

Fazit: Zweitmeinung könnte aufschlussreich sein

Eine Depotanalyse durch einen unabhängigen Finanzberater könnte neue Perspektiven eröffnen. Unabhängig ist ein Finanzberater übrigens nur dann, wenn er sich dazu verpflichtet, allfällige Provisionen oder Kommissionen vollumfänglich offenzulegen und Ihnen gutzuschreiben. Dieses transparente und faire Vorgehen ist in der Finanzbranche immer noch die Ausnahme und keineswegs die Regel.

Markus Glauser, eidg. dipl. Betriebsökonom HWV, ist Partner bei der Glauser+Partner Vorsorge AG in Bern. Glauser+Partner ist offizieller Finanzratgeber des BSPV und berät Kantonsangestellte in Vorsorge-, Steuer- und Vermögensfragen. BSPV-Mitglieder profitieren von Spezialkonditionen.

Mehr: www.glauserpartner.ch



Jürg Maurer

Ing.FH, ist Rebbaukommissär und Leiter der Fachstellen für Obst, Beeren und Rebbau des Kantons Bern und arbeitet am Inforama Oeschberg.

Nettolohnsenkungen machen betroffen

Rebbaukommissär Jürg Maurer schildert seine Erfahrungen der letzten Jahre mit der Lohnentwicklung. Das persönliche Votum des Basismitglieds gibt einen Einblick in die gelebte Praxis des Alltags.

Was sagt Dir das Stichwort Nettolohnsenkung?

Ich bin auch einer von vielen Betroffenen, der im Januar eine erhebliche Nettolohnsenkung zu verzeichnen hatte. Das heisst konkret, dass ich weniger Lohn aufs Konto bekommen habe. Das ist zwar erklärbar aber trotzdem schwer zu akzeptieren. Das wäre nicht zwingend nötig gewesen. Dafür hätte auch ein Teil der von der Regierung beschlossenen und zur Verfügung gestellten Mittel verwendet werden können. Als Betroffener erhält man den Eindruck, dass die geleistete Arbeit plötzlich weniger Wert hat.

Die Jungen profitieren vorerst von tieferen Pensionskassenbeiträgen und die Alten haben tragbare Übergangsregelungen bei der Pensionskasse. Gibt es auch Verlierer?

Soweit ich es beurteilen kann, fallen die mittlerweile älteren Mitarbeiter mit Jahrgängen ab 1959 buchstäblich zwischen Stuhl und Bank. Ich bin seit 1985 für den Kanton tätig und habe mich rückwirkend

ins Maximum auf 20 Jahre in die Pensionskasse eingekauft. Somit verfüge ich also über 35 Beitragsjahre. Nun habe ich erfahren, dass die Überbrückungsrente, für die ich während 35 Jahren 0,5% des versicherten Lohns einbezahlt habe, für mich ganz wegfällt. Das entspricht einem Verlust von rund Fr. 120 000. Dies verstösst gegen Treu und Glauben. Aus meiner Sicht hätte die PK gerade für ältere Mitarbeiter eine fairere Lösung anbieten müssen. Aus meiner Sicht hätten die Beitragsjahre mitberücksichtigt werden sollen und nicht nur das Alter.

Zusätzlich zu dieser Benachteiligung kommen jetzt für ältere Mitarbeiter noch höhere Versicherungs- und Finanzierungsbeiträge. Dagegen durften sich gerade die jüngeren Mitarbeiter an einer wirklich tol-

len Lohnerhöhung 2015 erfreuen, weil sie wesentlich weniger Pensionskassenbeiträge bezahlen müssen. Und die Beitragsjahre hätten mitberücksichtigt werden sollen und nicht nur das Alter.

Der Regierungsrat stellte letztes Jahr zusätzliche Mittel bereit, um Lohnungleichheiten zu beseitigen. Wer sollte diese erhalten?

Um diese Frage seriös beantworten zu können, fehlt mir der nötige Überblick über alle Lohnklassen und Angestellten. Mit unserem Lohnsystem sollte eigentlich eine seriöse Einteilung nach Funktion, Alter und Dienstalter möglich sein. Ich persönlich werde den Eindruck nicht los, dass Mitarbeitende, die schon mehrere Jahre beim Kanton arbeiten und ihre Erfahrung

«Mit unserem Lohnsystem sollte eigentlich eine seriöse Einteilung nach Funktion, Alter und Dienstalter möglich sein.»

Jürg Maurer

und ihr Know-how immer wieder weitervermitteln und dadurch das System am Laufen halten, dafür nicht vollumfänglich honoriert werden. Ebenfalls stelle ich fest, dass die Sekretariatsarbeit sich in den letzten Jahren stark verändert hat. Diese Arbeiten entwickeln sich immer mehr zu selbständigen Sachbearbeitungsfunktionen. Die Betroffenen in diesen Bereichen sind meines Erachtens viel zu tief eingereiht. Da sind wir mit der Privatwirtschaft schon lange nicht mehr konkurrenzfähig.

Wie hast Du die Gehaltsentwicklung in den letzten zehn Jahren erlebt?

Die letzten 15 Jahre waren für mich und meine Generation in Bezug auf die Gehaltsentwicklung – trotz MAG mit guten bis überdurchschnittlichen Leistungen – unbefriedigend. Oder in MAG Worten ausgedrückt würde man sagen: «C: in wichtigen Bereichen nicht erfüllt (nicht ausreichende Leistungen)»: Von 2002 bis 2011 bekam ich beispielsweise nur 4 Gehaltstufen zugesprochen. 2012 gab es dann

mal mehr ein Reallohnverlust. Mit guten und überdurchschnittlichen Leistungen sollte man in meinem Alter jetzt am Ende der Gehaltsstufenskala angekommen sein. Ob ich dieses Ziel bis zur Pensionierung erreiche, weiss ich nicht. Da stimmt etwas nicht, wenn ein Besoldungssystem so ausgestaltet ist.

Du bist Delegierter der BPK. Was erwartest Du von unserer Pensionskasse?

Diese macht grundsätzlich eine sehr gute Arbeit: Die Rendite im Vergleich zu anderen Pensionskassen liegt jeweils über dem Durchschnitt, die Verwaltungskosten darunter. Die Anlagestrategie ist vorsichtig und gut diversifiziert. Der aktuelle,

Arbeitssicherheit und Verlass. Der Kanton sollte seinen Angestellten wieder mehr Konsolidierungsphasen bieten, damit die Arbeitskraft für die effektive Tätigkeit und Aufgaben eingesetzt werden kann. In den letzten 20 Jahren wurde zu viel reorganisiert und umstrukturiert. Statt dass die Abläufe einfacher geworden sind, wurde vieles komplizierter. Und ich kenne viele Mitarbeiter, deren Stelle aufgehoben oder an einen andern Standort verlegt wurde. Bei jeder Sparrunde kommt die Angst auf, habe ich meine Arbeitsstelle noch oder muss ich plötzlich einen viel längeren Arbeitsweg in Kauf nehmen. Das verunsichert und schafft ein Klima der Angst. Daneben gehören das GLAZ System, die Anzahl Ferientage sowie die mehrheitlich abwechslungsreichen Aufgaben sicher noch zu den Pluspunkten unseres Arbeitgebers. Aber die beiden anderen Faktoren sind halt letztlich doch von grosser Bedeutung.

Du bist seit 1986 BSPV-Mitglied. Wie hast Du den Einsatz Deines Verbandes erlebt?

Der BSPV machte während meiner Mitgliedschaft einen guten Job. Es ist nicht einfach, die unterschiedlichen Interessen der Mitglieder unter einen Hut zu bringen. Die beiden Grosskundgebungen der letzten Jahre waren ein Grosserfolg und zeugen von hoher Professionalität. Aber ich habe den Eindruck, dass eine personalfreundliche Stimmung und Zusammensetzung des Regierungsrates und die Stimmung in der Bevölkerung für die Weiterentwicklung des Personals letztlich mehr bewirken können als unser Verband. Diese Konstellation haben wir jetzt. Dazu gilt es Sorge zu tragen. Ich persönlich war sehr positiv überrascht über das Abstimmungsergebnis in Bezug auf die Pensionskassensanierung.

«Als Betroffener erhält man den Eindruck, dass die geleistete Arbeit plötzlich weniger Wert hat.»

Jürg Maurer

«Die letzten 15 Jahre waren für mich und meine Generation in Bezug auf die Gehaltsentwicklung – unbefriedigend. Oder in MAG Worten ausgedrückt würde man sagen: «C: in wichtigen Bereichen nicht erfüllt (nicht ausreichende Leistungen)».»

Jürg Maurer

wegen der Inforama Reorganisation sogar noch eine Rückstufung auf der Hälfte meines Pensums um zwei Gehaltsklassen. Dies, obschon ich in dieser Zeit verschiedene zusätzliche berufsbegleitende Weiterbildungen mit entsprechenden Abschlüssen gemacht habe und der Aufgabenbereich anspruchsvoller und grösser wurde. Erst in den letzten beiden Jahre gab es wieder Gehaltstufenerhöhungen, die eigentlich den ursprünglichen Versprechen entsprachen. Diese reichen aber noch nicht aus, um die höheren Pensionskassenbeiträge von diesem Jahr auszugleichen. Also ein-

kürzlich nach unten angepasste Umwandlungssatz ist richtig. Vielleicht könnte das individuelle Angebot für bessere Altersleistungen noch ausgebaut werden, etwa im Sinne eines Freizügigkeitskontos. Das entspricht der heutigen Flexibilisierung von Beschäftigungsmodellen.

Lohn und Pensionskasse sind ja nicht die einzigen Elemente einer guten Personalpolitik. Wo siehst Du sonst noch Handlungsbedarf?

Ich wünsche mir für die künftige Mitarbeitergeneration des Kantons wieder mehr

BPK: Weiterversicherung beibehalten?

Vieles hat sich mit dem neuen Pensionskassengesetz geändert. Auf zahlreiche Neuerungen haben wir schon hingewiesen. Diesmal informieren wir über die Weiterversicherung.

Art. 64 des Vorsorgereglements lautet wie folgt: «Die versicherte Person kann ihren bisherigen versicherten Lohn im Falle einer Reduktion des massgebenden Jahreslohns auf freiwilliger Basis weiterversichern. Auf dem freiwillig beibehaltenen Teil des versicherten Lohns hat sie sowohl die Arbeitnehmer- wie auch die Arbeitgeberbeiträge zu entrichten (...)».

Die Möglichkeit der Weiter- oder Überversicherung ist nicht neu. Bei der Bernischen Pensionskasse BPK haben sich rund 1000 Versicherte für diese Lösung entschieden. Neu geregelt sind hingegen die dafür notwendigen Beiträge. Diese können insgesamt höher ausfallen, da der versicherte Lohn, welcher als Basis zur Bemessung gilt, höher ausfällt. Zudem steigen die Sparbeiträge bei älteren Versicherten aufgrund der Altersstaffelung. Jeder Versicherte sollte deshalb prüfen, ob sich diese freiwilligen Beiträge im Beitragsprimat auch in Zukunft noch lohnen.

Ältere Mitarbeitende haben vor allem zu beachten, dass bei einem Wegfall der Weiterversicherung die garantierte Rentenuntergrenze wegfällt. Alles hat so seine Tücken. Der BSPV kann deshalb keine generellen Empfehlungen abgeben. Wer unsicher ist, informiert sich am besten direkt bei der BPK.

Jedem Versicherten steht es übrigens frei, jährliche Einlagen auf sein Vorsorgekonto zu machen, wenn es der Vorsorgeplan zulässt. Solche Einmaleinkäufe können ebenso wie alle vom Lohn in Abzug gebrachten Pensionskassenbeiträge vollumfänglich vom steuerbaren Einkommen abgezogen werden. Neu können Versicherte im Standardplan auch freiwillig zwei oder vier Prozent zusätzlich sparen. Der Arbeitgeber bezahlt allerdings auf solchen freiwilligen Einlagen, die automatisch vom Gehalt abgezogen werden, keinen Anteil.

Sektion Psychiatriezentrum Münsingen

Mit 84 Mitgliedern stellt die Sektion PZM die stärkste Vertretung im Bereich der Psychiatrie. Auf grosses Interesse stösst die geplante Verselbständigung der kantonalen Psychiatrie auf den 1. Januar 2017.

Es stellt sich die bange Frage, ob die kantonalen Anstellungsbedingungen dann auch in den künftigen Aktiengesellschaften zur Anwendung kommen werden und ob die Pensionskasse beibehalten werden

kann. Zudem ist die Sektion von den ASP-Massnahmen stark betroffen. Einzelne Abteilungen sind geschlossen worden. Diese Massnahmen konnten allerdings sozialverträglich umgesetzt werden. Und dann

stellte sich noch die Frage, wie die Sektion ihr erhebliches Vermögen ertragreicher anlegen könne. Auf eine Investition in Gold wurde verzichtet. Die Sektion setzt auch in diesem Bereich auf Sicherheit.



Auf den 1. Januar 2017 ist die Verselbständigung der kantonalen Psychiatrie geplant.

Foto: Burkhalter

Führungswechsel beim Wildhüterverband

An der diesjährigen Hauptversammlung des Wildhüterverbandes übergab Walter Kunz nach sechs Jahren das Präsidium an Peter Siegenthaler. Die sehr aktive BSPV-Sektion ist nicht nur ein Personalverband, der sich um die Interessen seiner Mitglieder kümmert, sondern zugleich ein Fachgremium mit hoher Sachkompetenz im Bereich der Wildhut.

Neben den Personalfragen steht deshalb auch jedes Jahr zur Diskussion, wie der

Schutz des Wildes am besten umgesetzt werden kann. Ungewiss ist es insbesonde-

re, ob mit der neuen Organisation und den sehr viel grösseren zu betreuenden Aufsichtskreisen die gesetzlichen Vorgaben effektiv erfüllt werden können. Wegen der Sparmassnahmen wurden acht Aufsichtskreise abgebaut. Durch die Vergrösserung der Aufsichtskreise kann der Wildhüter nicht mehr die gleiche Leistungsdichte erbringen wie früher. Ob 28 Wildhüter ausreichen, um das Wild in einem Gebiet von 6000 km² mit über einer Million Einwohnern zu kontrollieren, ist ungewiss. Und ob sich die Zusammenarbeit mit der Kantonspolizei in der Nacht bewährt, wird sich erst noch zeigen müssen. Jagdinspektor Peter Juesy, Alexandra Müller vom Personaldienst und Geschäftsführer Matthias Burkhalter nahmen Stellung zu tagesaktuellen Problemen. Befriedigend ist, dass der Verband in Zusammenarbeit mit dem Amt die Ausrichtung der Pikettzulagen ab dem Jahreswechsel durchsetzen konnte.



Walter Kunz übergibt sein Präsidium an Peter Siegenthaler.

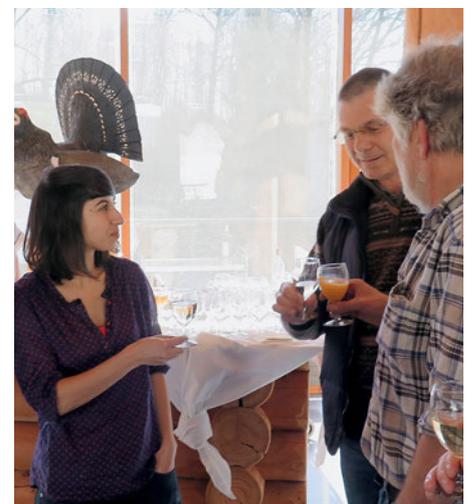
Foto: Burkhalter

Bürgernähe geht verloren

Der Verein der Forstingenieure traf sich dieses Jahr im Bildungszentrum Wald in Lyss zur Jahresversammlung. Die Sektion mit 26 aktiven Mitgliedern und 18 Rentnern hat einen erfreulichen Mitgliederbestand.

Jedes Jahr sind Neueintritte zu verzeichnen. Und auch Frauen sind unter den Forstingenieuren vertreten. Dies im Gegensatz zu den Forstwarten, den Waldarbeitern und den Förstern. Ob sich die Folgen der Reorganisation im Kantonalen Amt für Wald bewähren wird, wird sich zeigen müssen. Befürchtet wird, dass

durch die Zentralisierung die Bürgernähe teilweise verloren geht. Die grösste neue Region umfasst über 100 Gemeinden. Sorge bereitet auch der tiefe Holzpreis. Wald ist aber immer mehr als bloss ein Rohstoffvorrat. Die Arbeit geht den Forstingenieurinnen und -ingenieuren sicher nie aus.



Die Bürgernähe ist den Forstingenieuren wichtig.

Foto: Burkhalter

Rentnervereinigung unterwegs

Das «politische Treberwurstessen» in Schafis hat sich als erster Ausflug der Senioren schon fast als Tradition eingebürgert. Auch in diesem Jahr fand es im Carnotzet der Familie Röbi und Lisbeth Andrey statt, deren Gastfreundschaft alle Teilnehmenden dankbar genossen. Das Haus war voll besetzt, die Stimmung lebhaft.

Robert Ruprecht

Mit seinen Ausführungen zur Lage der Rentner allgemein und innerhalb des BSPV, hat Präsident Eugen Schneider dem Anspruch, dass unsere Anlässe auch immer eine politische Komponente haben sollen, voll Genüge getan. Das Politische ist schon dadurch gegeben, dass die Senioren sich querbeet aus allen Sektionen rekrutieren, sie also eine Art Gesamtschau des BSPV ergeben, aber auch dadurch, dass sie sich neben diesem Networking auch direkt politisch engagieren.

Zwar haben die Senioren sich auf die Umfrage, die die Geschäftsleitung bezüg-

lich Schwerpunktthemen Anfang Jahr lanciert hat, mit Zurückhaltung geäussert und die Meinung vertreten, hier sollten vor allem die Sektionen der Aktiven Stellung nehmen. Sie haben aber auch darauf hingewiesen, dass die Anliegen der Rentner, die durch die Einfrierung der Renten seit nun anderthalb Jahrzehnten einen Kaufkraftverlust hinnehmen müssen, nicht in Vergessenheit geraten dürfen. Eugen Schneider wies darauf hin, dass in letzter Zeit immer wieder Stimmen laut werden, die auf eine «Solidarität» der Rentner mit den Aktiven hindrängen, was nichts ande-

res bedeutet als den Wunsch, Rentenbeträge abzubauen. Noch nimmt man das überall gelassen auf. Aber: Hier müssen wir Senioren uns wohl allmählich daran gewöhnen, unsere Sache auch zu verteidigen. Mit wohlbegründeten sachlichen Argumenten.

Für den nächsten Reisetern ist ebenfalls eine politische Komponente garantiert (mehr dazu im Kasten unten).

Weiter stehen eine Reise nach Brig mit Matthias Tromp und eine Fahrt ins Gott-helf-Zentrum Lützelflüh zur Diskussion.

Sensebezirk – der unbekante Nachbar

Donnerstag, 9. Juli 2015

Einsteigeorte:

07.00 Uhr Thun, Parkplatz beim Lachenstadion

07.30 Uhr Belp Campagna

08.00 Uhr Bern Schützenmatte

Programm:

Mit dem Reiseocar geht die Fahrt über Land in die Region Sensebezirk/Schwarzsee im Kanton Freiburg.

09.00 Uhr: Kaffeehalt im Restaurant Maggenberg in Tifers, dem Hauptort des Sensebezirks. Hier stösst nun ein grosser Kenner des Sensebezirks zu uns. Es ist alt Ständerat Otto Piller. Der 73 Jahre alte Otto Piller ist in Alterswil, «im Herzen des Sensebezirks» aufgewachsen. Hier ist er immer noch wohnhaft. Herr Piller war Direktor des Bundesamtes für Messwesen und des Bundesamtes für Sozialversicherungen. Seine politischen Aktivitäten gipfelten als Ständerat. Dort vertrat er den Kanton Freiburg während 16 Jahren im «Stöckli».

Im August 2013 erschien in diversen Tageszeitungen ein ausführlicher Bericht über das Buch «Erinnerungen und Geschichten aus einer bewegten Zeit». In mehreren Kurzgeschichten

zeigt Otto Piller auf, wie er als «Sensler» seine Jugendzeit verbracht hat. Diese Geschichten waren eigentlich für seine Grosskinder und nicht für die Öffentlichkeit gedacht. Gespannt dürfen wir den Ausführungen von Herrn Piller folgen.

11.00 Uhr: Weiterfahrt nach Schwarzsee. Hier wartet im Restaurant «Bad» ein reichhaltiges Mittagessen auf uns.

Nach dem Mittagessen können wir, je nach Wetter und Bedürfnissen eine Fahrt auf die Riggisalp (Halbtax-Abo mitnehmen) oder eine Wanderung rund um den Schwarzsee unternehmen.

16.30 Uhr: Beim Restaurant Gypsera treten wir die Heimreise an und fahren zu den Einsteigeorten in Bern, Belp und Thun.

Kosten: Mitglieder BSPV und ihre Partner Fr. 40.– pro Person. Gäste Fr. 60 pro Person.

Inbegriffen: Carfahrt, Znünihalt, Mittagessen. Nicht inbegriffen: Getränke beim Mittagessen, weitere Konsumationen.

Anmeldung:

Bis 25. Juni 2015 an Roland Schafer, Riedstrasse 62, 3626 Hünibach, roland.schafer@bluewin.ch,

Tel. 033 222 50 81.

(am Ausflugstag, 9.7.2015, Notfallhandy 079 330 45 68)



Diesen Leute verdanken wir schneefreie Autobahnen in der Früh.

Foto: Burkhalter

50 Jahre Sektion Unterhalt Autobahn

Es schneit um Mitternacht. Dann rücken die Mitglieder der Sektion Unterhalt Autobahn aus. Sie pflügen und räumen. Am Morgen ist die Autobahn schneefrei. Und niemand denkt an die Staatsangestellten, die ihren Dienst für den Kanton Bern geleistet haben.

Zum diesjährigen Jubiläum der Mitglieder des Autobahnunterhalts trafen sich über 30 Aktive und Pensionierte im weitläufigen Labor der Gasser Felstechnik in Lungern. Nebst den Vereinsgeschäften stand eine Weiterbildung an. Eindrücklich war insbesondere der Nachbau des Gotthard-



Dienstwagen unterwegs für die Bevölkerung.

Foto: Burkhalter

strassentunnels mit Fahrzeugen für Feuerübungen.

Präsident Karim Kabbani gab sein Amt an Hans-Ueli Leuenberger weiter. Die Sektionsmitglieder erwarten ganz deutlich Nachbesserungen bei den Zulageregelungen. Eine Zulage von 5 Franken pro Stunde für Nachtarbeit hält dem Vergleich mit den Entschädigungen der Bauunternehmer nicht Stand. Ebenso Zeitgutschriften von bloss 20% für Wochenendarbeit. Da muss nachgebessert werden.

Geschäftsführer Matthias Burkhalter wies auf die personalpolitischen Forderungen des BSPV an den Regierungsrat hin. Ein Thema ist die Arbeit von 6.00 bis 12.00 Uhr an Samstagen, die nicht als Wochenendarbeit gilt. Auch da gilt es, einen alten Zopf abzuschneiden.

Die ausschliesslich aus Männern bestehende Sektion ist gut unterwegs. Und wenn es gelingt, die abseits Stehenden auch zum Mitmachen zu bewegen, dann wird sie noch schlagkräftiger.

Jegenstorfer
Gemeindeangestellte haben
immer mehr Lohn!

Jegenstorf kannte während längerer Zeit das lohnabhängige Mitarbeitergespräch. Nach Jahren konnte festgestellt werden, dass «gemeinderatsnahe», höhere Angestellte mehr Lohnanstieg hatten als andere MitarbeiterInnen, obwohl das höhere Anforderungsprofil in der Gehaltsklasse seinen Niederschlag findet. Ausserdem war die MAG-Zeit immer etwas unruhig und die unterschiedlichen



Foto: Wyrsch

Daniel Wyrsch, Grossrat und Lehrer

Lohnanstiege führten eher zu Frustrationen als zu einem guten Teamgeist. Gab man für die MAG noch gewisse Vorgaben, wie viele Prozente der MitarbeiterInnen z.B. in der mittleren Beurteilung sein müssen, dann ist die ganze Lohnfrage mehr eine mathematische Herausforderung, als eine effektive Leistungsbeurteilung.

Im Jahr 2002 habe ich als Personalchef im Gemeinderat wieder den automatischen Lohnanstieg einführen können. D.h. am Anfang steigen die MitarbeiterInnen jährlich um 3 Stufen (bis Stufe 49), danach jährlich um 2 Stufen (bis Stufe 69) und am Schluss noch jährlich um eine Stufe in der kantonalen Gehaltstabelle. Inzwischen hat sich das System bewährt und hat sich trotz diversen Abschaffungswünschen gehalten. Man ist schlicht froh, fällt das jährliche «Gsturm» weg und

Schluss Seite 12

die MitarbeiterInnen kennen ihr nächstes Gehalt. Das Ergebnis lässt sich sehen.

Die MitarbeiterInnen sind motiviert und sind gute Dienstleister. Die personelle Fluktuation ist klein, was auch wertvoll ist. Jegenstorf schneidet in diversen Rankings gut ab (jüngste HIV-Studie Platz 4) und ist gern gesehener Fusionspartner.

Mitarbeitergespräche gibt es trotzdem, sind aber wegen der Lohnunabhängigkeit unbeschwerter. Als Personalchef stehe ich für unser Lohnsystem ein und empfehle es weiter!

Situationen.

Nehmen wir also den sozialen Gedanken auf und freuen uns mit denjenigen, die von der Übergangseinlage profitieren, sowie mit den jüngeren die auf Grund des Systems von tieferen Beiträgen profitieren. Partikularinteressen sind in der Arbeitswelt schädlich, denn dort gibt es immer jemanden der etwas bekommt und damit bei etlichen ein Gefühl der Ungerechtigkeit hervorruft. Sich gemeinsam freuen, statt sich zu beneiden, fördert das Arbeitsklima über viele Bereiche. Zum Schluss möchte ich der BPK danken für die geleitete Arbeit, die offene Kommunikation, wann immer es möglich und nötig war.

Die Meinung des Autors muss sich nicht mit jener des BSPV decken.



Das e-Bike von Stromer liefert Impulse für mehr Bewegung.

Foto: myStromer AG

Impulse für mehr Bewegung

Bewegungsmangel ist ein entscheidender Risikofaktor bei Übergewicht, Diabetes und dem Entstehen von Herz-Kreislauf-erkrankungen. Die Wichtigkeit einer gesunden Work-Life-Balance ist längst keine leere Worthülse mehr. Regelmässige, körperliche Aktivität kann das Auftreten dieser Erkrankungen verhindern oder bei bereits bestehenden Erkrankungen den Verlauf günstig beeinflussen – bis ins hohe Alter.

Stromer e-Bikes zeichnen sich durch eine hohe Reichweite aus, der Fahrer kann aus unterschiedlichen Stufen bequem per Knopfdruck wählen, wie stark er unterstützt werden will. Dies erlaubt eine sportliche Aktivität auch in coupiertem Gelände.

Die myStromer AG entwickelt und vermarktet innovative und qualitativ hochstehende e-Bikes und setzt mit ihren Produkten neue Massstäbe im Bereich Elektromobilität. E-Bikes sind eine elegante und effiziente Lösung für die regionale Mobilität.

Beratung, Testfahrt und Bestellung sind bei jedem Stromer-Vertragshändler möglich. Wählen Sie Ihren individuellen Stromer für sich oder ihre Mitarbeiter und profitieren Sie von einem Rabatt von 800 Franken! Die Aktion dauert noch bis am 31. Oktober 2015.

Mehr dazu: www.bspv.ch – Dienstleistungen – Vergünstigungen – Stromer e-Bike (Promo-Code: BSPV) www.stromerbike.com

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
Matthias Burkhalter
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 8326
3001 Bern
inserate@staempfli.com

Satz, Druck und Spedition

Stämpfli AG
Postfach 8326
3001 Bern

Êtes-vous embarqué sur le même bateau?

Le printemps est la période idéale pour dresser un bilan quant au succès de votre collaboration. Voici les différentes questions que vous devriez avoir en tête lors de votre point de la situation.

Glauser+Partner

Les critères suivants peuvent s'avérer utiles pour le contrôle de qualité de vos titres en dépôts :

Votre conseiller représente-t-il vos intérêts?

Peu importe ce que l'on considère dans le domaine de la finance, il y a toujours des conflits d'intérêts. Voici quelques exemples concrets :

- Lors de l'achat et de la vente de titres, le conseiller touche une partie des frais de transaction, ce qui pourrait le pousser à effectuer le plus d'achats et de ventes possible.
- Le conseiller reçoit une commission d'intermédiaire lors de la vente de produits financiers. Il y a un risque qu'il cherche à vendre avant tout des solutions de placement chères, car c'est là que les commissions sont les plus élevées.
- Lors de frais liés à la prestation, le danger est grand que le gérant de fortune prenne plus de risques afin d'obtenir des rendements supplémentaires juteux si tout se passe bien. Comme Warren Buffett l'avait déclaré, demander conseil en matière d'argent à un banquier, c'est comme demander à son coiffeur si l'on a besoin d'une nouvelle coupe de cheveux.

Envie d'en savoir plus? Rendez-vous sur notre site www.glauserpartner.ch pour consulter en ligne ou imprimer notre brochure consacrée aux 13 principes pour investir de manière intelligente (en allemand).

Comprenez-vous réellement vos placements?

Là où règne la complexité se cachent facilement des frais élevés. C'est de cette manière que s'explique par exemple le boum des produits structurés, attisé par les banques et les assurances, alors même que le spécialiste lui-même ne comprend plus tout en la matière. Là où règne l'opacité, les risques ne sont pas clairement identifiables. Voilà qui est particulièrement dangereux.

Il est important de savoir que les bénéfices proviennent toujours en fin de compte des plus-values, des intérêts et des dividendes relatifs aux actions et aux obligations à la base du produit financier. Seuls les rendements réels peuvent être versés. Le coûteux emballage d'actions et d'obligations dans les produits financiers modernes n'apporte pas de valeur ajoutée.

Quel est le pourcentage de monnaie étrangère?

Pour les Suissesses et les Suisses, il est sensé d'investir principalement dans la monnaie nationale. Et ce plus que jamais, vu le cours des événements récents... Le rapport risque/récompense lors de placements en monnaie étrangère est désavantageux pour deux raisons. Premièrement, le franc suisse ne fait que se renforcer depuis un siècle. Deuxièmement, le change d'une monnaie à une autre entraîne inévitablement des coûts à cause de la forte différence entre les cours acheteur et vendeur.

La répartition des risques est-elle suffisante?

La répartition de la fortune constitue plus de 90% du succès à long terme. L'objectif est d'avoir un équilibre raisonnable entre argent liquide, actions, obligations et biens immobiliers. Etant donné que personne ne peut prédire l'avenir et que les surprises sont inévitables, nous conseillons une stratégie de placement avec une répartition des risques aussi large que possible.

Conclusion: un deuxième avis peut s'avérer instructif

Une analyse de votre dépôt menée par un conseiller financier indépendant peut ouvrir de nouvelles perspectives. Un conseiller financier indépendant ne peut être considéré comme tel que s'il s'engage à révéler intégralement ses éventuelles provisions ou commissions et à vous les créditer. Ce procédé transparent et honnête fait encore figure d'exception dans la finance et n'est en aucun cas la règle.

Markus Glauser, économiste d'entreprise diplômé ESCEA (école supérieure de cadres pour l'économie et l'administration), est un partenaire de Glauser+Partner, société anonyme de prévoyance professionnelle sise à Berne. Glauser+Partner est officiellement conseiller financier de l'APEB et guide les employés cantonaux en matière de prévoyance, de fiscalité et de gestion de fortune. Les membres de l'APEB bénéficient de conditions spéciales. Plus d'informations sur www.glauserpartner.ch.

L'exercice 2014 se clôt dans les chiffres positifs

Le Canton de Berne présente un bouclage de l'exercice 2014 positif, ce dont on peut se réjouir. L'excédent de revenus s'élève à 212 millions de francs, au lieu des 11 millions prévus. L'année dernière, il se montait encore à 157 millions de francs.



Beatrice Simon, directrice des Finances, est ravie de pouvoir présenter des comptes positifs pour l'exercice 2014.

Photo: Zryd

L'amélioration des conditions-cadres pour le Canton de Berne est en grande partie due à des recettes fiscales plus élevées. La conjoncture est bonne. Toutefois, on note une réduction des dépenses de 51 millions de francs par rapport aux charges de personnel budgétées. Les postes vacants ne permettent pas d'expliquer ce fait car 50 millions de francs correspondent à 500 postes vacants sur une année ou à 2000 postes vacants tous les trois mois. L'APEB présume que la suppression de postes suite à l'examen des offres et des structures (EOS) a déjà d'importantes répercussions.

Une marge de manœuvre pour d'autres mesures

Toutefois, la non-utilisation de ces moyens démontre également qu'il reste encore une large marge pour d'autres mesures en matière de politique du person-

nel. La compétitivité du Canton de Berne sur le marché de l'emploi doit être améliorée. Sur ce point, les associations de personnel et le Conseil-exécutif sont d'accord. Des différends apparaissent cependant quant au rythme auquel la mise en œuvre doit se faire.

Le Comité directeur de l'APEB a soumis au Conseil-exécutif, après consultation de toutes ses sections, un ensemble important de mesures qu'il faut encore appliquer. En premier lieu figurent la progression continue des échelons de traitement de 1,5% par année, la compensation du renchérissement et une augmentation du salaire réel. Le maintien et l'extension, de manière aussi souple que possible, d'un temps de travail annualisé ou sur l'ensemble de la vie active sont également essentiels. Cela se situe totalement à l'opposé de la suppression regrettable d'un maximum possible de

temps accumulés sur le compte épargne-temps (CET). D'autres éléments sont également indispensables : l'octroi de suppléments pour le travail de fin de semaine dès le samedi matin, l'augmentation du bonus-temps pour le corps de police, la compensation du renchérissement pour la bonification temps accordée lors de travail de nuit, pour les services de garde et pour le temps de repos supplémentaire lors de travail de fin de semaine.

D'autres objectifs à plus long terme sont également fondamentaux, par exemple la révision globale de la description des fonctions-types ou la promotion de la santé et la formation continue.

Le Conseil-exécutif parle clairement

Le Conseil-exécutif reconnaît que nos demandes d'améliorations sont justifiées. Il exprime clairement à ce sujet dans son rapport d'activité pour l'année 2014. La Direction des finances écrit par ailleurs : « Le retard salarial du personnel et du corps enseignant du canton, toujours considérable par rapport à celui de son environnement concurrentiel, résulte de l'insuffisance de moyens affectés à la progression salariale individuelle ces quinze dernières années et s'accroît particulièrement chez les agentes et agents âgés de 30 à 45 ans. Face à cette situation, le Grand Conseil a adopté une révision de la loi sur le statut du corps enseignant et de la loi sur le personnel, qui est entrée en vigueur le 1er août 2014. Cette révision prévoit principalement une amélioration de la progression annuelle des salaires en prescrivant que les moyens nécessaires à celle-ci soient mis à disposition de telle sorte que les agentes et agents puissent à long terme obtenir le

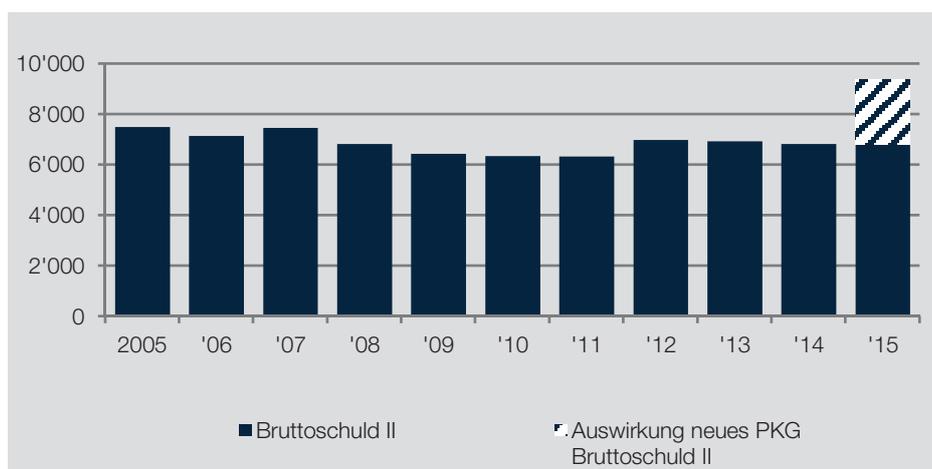
nombre maximal d'échelons de leur classe de traitement. Cette consigne est en principe considérée comme atteinte si 1,5% de la masse salariale est mis à disposition chaque année pour la progression individuelle de salaire, ce que le Conseil-exécutif a aussi prévu pour 2015, malgré les conditions financières extrêmement difficiles. Le renchérissement de 0,1% prévu pour 2014 a en outre été totalement compensé au 1er janvier 2015 et une part supplémentaire de 0,2% de la masse salariale a été affectée à des corrections salariales complémentaires. Une progression salariale individuelle de 1,5% avait déjà été accordée pour la progression de salaire au 1er janvier 2014, mais on ne disposait pas à cette date de moyens financiers à affecter au rattrapage des retards salariaux ni à une augmentation générale des salaires.»

Nous rejoignons entièrement ces propos. C'est maintenant au Conseil-exécutif et au Grand Conseil de mettre en œuvre les objectifs de la politique salariale en octroyant les moyens financiers correspondants.

Succès pour le personnel soignant

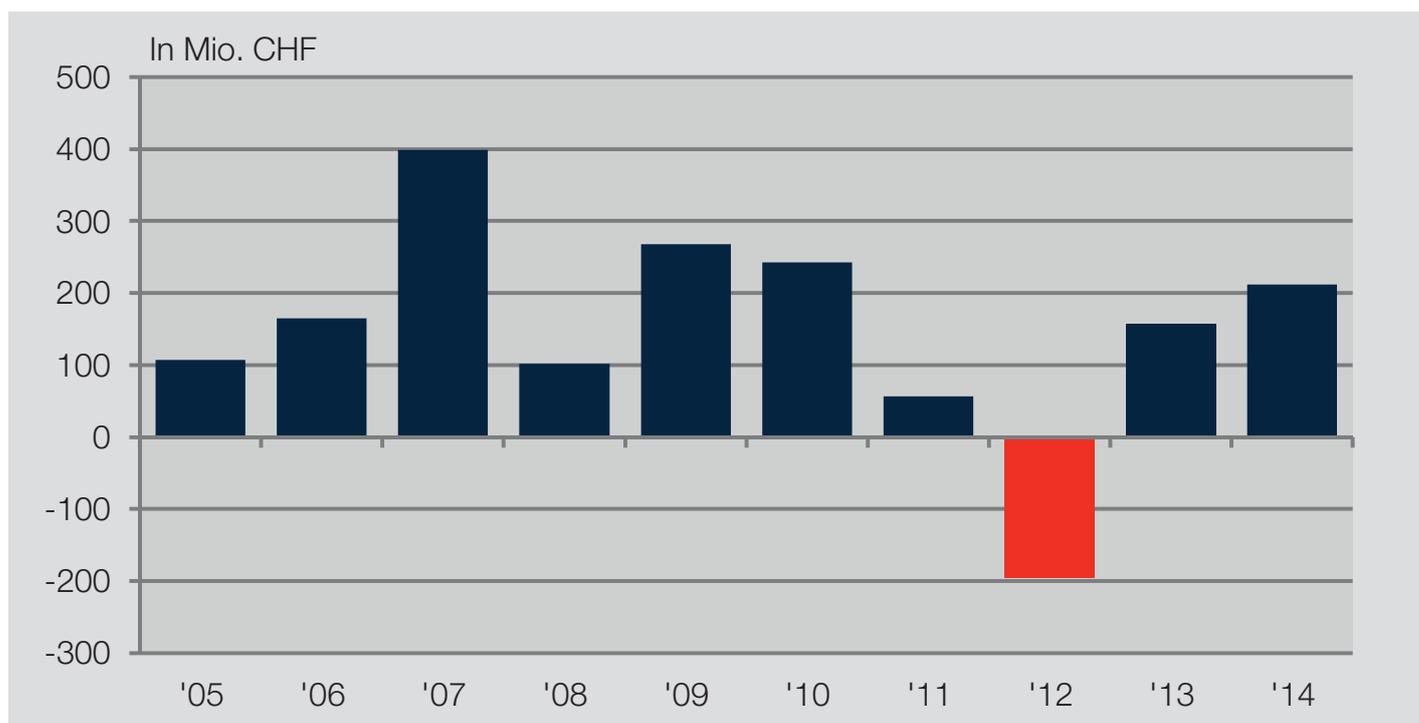
Après d'âpres négociations, l'Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI), section Berne, a obtenu une augmentation du supplément de salaire pour le travail de nuit et de fin de semaine de CHF 5.- à CHF 6.- dans les hôpitaux du canton. Pour les agentes et agents de l'administration cantonale, une base de CHF 5.- (CHF 5.55 avec la contribution aux vacances) est toujours en usage. Si ce montant était adapté au renchérissement cumulé depuis des années, ce travail éprouvant serait rétribué à ce jour sûrement près de CHF 10.- par heure. Il est temps que le Conseil-exécutif entreprenne une adaptation. L'APEB s'investira pour cette cause.

Dette brute (y.c. obligations des caisses de pension)



Ces dernières années, la dette de l'Etat a baissé de façon considérable, soit de plus de 10 milliards de francs. Le refus, par l'APEB, du changement de primauté engendrera toutefois à nouveau une forte hausse de la dette pour 2015.
Source: Direction des finance du Canton de Berne

Le compte de fonctionnement comporte un excédent de recettes de 212 millions de francs.



Le compte de fonctionnement boucle à nouveau avec un excédent de recettes. Le solde est donc meilleur que prévu au budget, puisqu'il compte 201 millions de francs de plus qu'espéré.
Source: Direction des finance du Canton de Berne

Editorial

Bien planifier l'âge de la retraite

La fluctuation de personnel à la fin de l'année 2014 n'a pas augmenté considérablement. Malgré les nouvelles dispositions concernant les caisses de pension, de nombreux membres n'ont pas encore prévu leur départ à la retraite. Nombre d'entre eux envisagent cependant un changement pour les années à venir. Il s'agit de le planifier soigneusement.

Matthias Burkhalter, administrateur de l'APEB



Matthias Burkhalter vous conseille avec plaisir en cas d'incertitudes.

Photo: Polizeiverband

Pour de nombreux collaborateurs plus âgés, le bon moment auquel prendre sa retraite n'est toujours pas clair. Annoncer sa résiliation en décembre ou attendre janvier pour le faire a souvent des conséquences financières importantes. L'APEB collabore depuis longtemps déjà avec les conseillers financiers, indépendants des banques et des

assurances, de l'entreprise Glauser+Partner, située à Berne. Dans ce numéro, Markus Glauser prend position sur des questions financières.

Nous avons appris avec joie que les comptes cantonaux 2014 ont été clôturés sur un bien meilleur résultat que prévu. Dans les charges de personnel, 51 millions

de francs en moins que budgété ont été dépensés, ce qui reste inexpliqué. Nous tirons un bilan à la page 15.

L'APEB a soumis au Conseil-exécutif ses revendications en matière de politique du personnel pour l'année à venir. Il faudra sans doute s'armer de patience pour faire passer tous nos souhaits légitimes.

14 Sujet actuel

Comptes annuels

Le Canton de Berne a pu présenter, pour l'année 2014, un excédent de recettes de 212 millions de francs.

13 Sujet actuel

Conseiller en placement

Glauser+Partner expose quels sont les critères utiles pour vérifier la qualité de vos titres en dépôt.

10 Sections

Excursion

Le 9 juillet, l'Association des retraitées et retraités mènera ses membres dans la région Schwarzsee-Singine.

12 Note

Vélo électrique

Stromer offre 800 francs de rabais aux membres de l'APEB sur tout vélo électrique.