

Jahresbericht 2009

BSPV
APEB

www.bspv.ch



Editorial



Das Wort des BSPV wird gehört. Hier tagt der Zentralvorstand.

Staub

Ein gutes Jahr 2009 mit düsterer Aussicht

Neue Kinderzulagen. Geringe Beträge für Personalanlässe. Ein Lohnsummenwachstum von bloss einem Prozent. Sparmassnahmen. Düstere finanzielle Aussichten.

Von der Geschäftsleitung des BSPV

Der Bernische Staatspersonalverband BSPV hat 2009 viel geleistet. Grosse Würfe blieben aber aus.

Das Lohnwachstum von einem Prozent ist bei einer negativen Jahresteuernachzahlung akzeptabel. Die Situation bei den Pensionskassen ist unbefriedigend. Der Deckungsgrad hat sich positiv entwickelt. Aber der technische Zinssatz wurde gesenkt und die ordentlichen Beiträge um 0,8 Prozent erhöht. Und der vom Grossen Rat verlangte Primatwechsel wird viel kosten.

Manche Angestellte sind zufrieden, wenn es im Personalbereich keine Verschlechterungen gibt. Der BSPV hingegen hat höhere Ansprüche. Die Geschäftsleitung, der Präsident, die Geschäftsstelle

und die Sektionen haben ihren Einfluss auf allen Ebenen geltend gemacht. Unser Wort als kompetenter Sozialpartner wird gehört. Unsere Forderungen werden geprüft.

Unerfreulich ist die Finanzlage des Kantons Bern. Dennoch wollen alle ein möglichst grosses Stück vom kleiner werdenden Kuchen. Auch das Personal hat Nachholbedarf. Die Gehaltsstufeneinreihung ist bei vielen zu tief. Das Lohnniveau ist in den letzten zehn Jahren teuerungsbereinigt gesunken.

Das Jahr 2010 wird harte Verhandlungen bringen. Es freut uns deshalb, dass der BSPV auch im Jahr 2009 stärker wurde. Damit haben wir unsere Verhandlungsposition gestärkt. Der BSPV braucht jedes Mitglied. Auch Sie!

2 Lohnentwicklung

Das Gehaltssystem hat grosse Mängel

Der BSPV wird manchmal wegen seiner Kritik an der Lohnentwicklung des Kantons kritisiert. Weil manche Leute das Lohnsystem nicht kennen.

4 Pensionskassen

«Futura» bereitet immer mehr Sorgen

Die Arbeiten, um den Primatwechsel bei den kantonalen Pensionskassen vorzubereiten, kamen nur schleppend voran. Aber die Sorgen wuchsen.

6 Verbandsorgane

Gute Legitimation dank Mitbestimmung

Der BSPV äussert sich gerne pointiert. Diese Äusserungen sind gut legitimiert. Denn die Politik des BSPV bestimmen die Mitglieder.

Hinweise

Positive Mitgliederentwicklung

Der BSPV hat auch im letzten Jahr die Mitgliederzahl gesteigert. Dank den zusätzlichen 155 Mitgliedern kann der BSPV noch gewichtiger auftreten. Details auf Seite 8.

Jahresrechnung 2009

Die Verbandsrechnung 2009 schloss erfreulicherweise mit einem satten Gewinn ab. Die Details finden sie auf den Seiten 10 und 11.



Justitia urteilt mit verbundenen Augen. Politiker aber sollten offene Augen haben. Auch bei den Löhnen.

Staub

Dauerthema Lohnentwicklung: Das Gehaltssystem hat grosse Mängel

Ab und zu bekommt der BSPV negative Rückmeldungen, weil er die Lohnpolitik des Kantons Bern kritisiert. Es zeigt sich dann aber immer, dass diese Leute das Lohnsystem gar nicht kennen und sich von falschen Eindrücken leiten lassen.

In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass der Kanton Bern keine schlechten Einstiegsgehälter bezahlt. Der erhoffte Lohnanstieg in den Folgejahren lässt dann aber zu wünschen übrig. Nun werden Stimmen laut, die fordern, dass das BEREBE-Lohnsystem grundsätzlich überarbeitet werden müsse. Was seinerzeit angedacht wurde, konnte nie umgesetzt werden.

Keine Perspektive

Das Lohnsystem BEREBE sieht einen durchschnittlichen Aufstieg von drei Stufen vor. Ein solcher Anstieg entspricht einem Lohnwachstum von durchschnittlich 1,5 Prozent. In den letzten acht Jahren wären dies zusammen genommen 24 Stufen gewesen. Effektiv richtete der Kanton im Schnitt jedoch nur gerade neun Gehalts-

stufen aus. Das kostete den Kanton weniger als ihm die Fluktuationsgewinne in dieser Zeit einbrachten. Fluktuationsgewinne entstehen aus der Differenz zwischen den höheren Löhnen der Ausstehenden und den tieferen Löhnen der neuen Angestellten.

Die direkten Lohnkosten pro Angestellten sind deshalb in den letzten acht Jahren teuerungsbereinigt gesunken. Der BSPV geht folgerichtig davon aus, dass die durchschnittliche Gehaltsstufeneinreihung für das gesamte Personal jedes Jahr sinkt.

Die BSPV-Grossräte Peter Bernasconi, Matthias Burkhalter und Markus Meyer reichten im Juni 2009 eine Motion ein, welche die Überprüfung der Gehaltspolitik für das Kantonspersonal forderte. Ins-

besondere formulierten sie folgende Aufträge an den Regierungsrat:

1. Besondere Massnahmen für die Rekrutierung von hoch qualifiziertem Personal insbesondere für befristete Anstellungen. Zum Beispiel bei der Leitung von Grossprojekten.
2. Garantien für einen minimalen individuellen Lohnanstieg für Leistungsträger im Rahmen des seit Jahren versprochenen aber nicht umgesetzten Leistungslohnsystems.
3. Überprüfung der Obergrenzen im Bereich der bestehenden 30 Gehaltsklassen.

Die Regierung stand diesen Forderungen positiv gegenüber. Der Grosse Rat nahm den ersten Punkt der Motion mit 136 zu 0 Stimmen an und beschloss, die

Forderung aufrecht zu halten und den Punkt nicht abzuschreiben.

Der zweite Punkt wurde leider mit 69 zu 53 Stimmen abgelehnt. Er hätte zur Wiedereinführung eines minimalen Erfahrungsaufstiegs geführt.

Der dritte Punkt fand als Postulat mit 132 zu 1 Stimmen eine ausserordentlich hohe Zustimmung.

Der BSPV hofft, dass sich die absehbaren Verbesserungen auf alle Personal-kategorien positiv auswirken werden.

Teuerungsausgleich besser

Der Teuerungsausgleich sollte eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein. Denn jeder nicht gewährte Teuerungsausgleich bedeutet eine Reallohnsenkung. Nicht alle Politiker sehen das aber so, oder es ist ihnen nicht wichtig. In den letzten Jahren handelte der BSPV beim Teuerungsausgleich jeweils befriedigende Lösungen aus.

Der Rückstand auf die Teuerung, der durch die jahrelangen Sparübungen zustande kam, konnte in den letzten drei Jahren abgebaut werden. Dennoch verbleibt den langjährig Angestellten ein Rückstand von 6,4 Prozent seit 1992 (siehe Kasten oben rechts). Bei den Renten ist der Rückstand noch grösser. Weil die Renten auch in den letzten Jahren nicht der Teuerung angepasst wurden, beträgt der Kaufkraftverlust hier bereits 13,6 Prozent.

Doch auch bei den Löhnen gibt es einen Wermutstropfen: Auf den Jahreswechsel 2010 wurden die Pensionskassenbeiträge um 0,8 Prozent des versicherten Verdienstes angehoben. Das relativiert die scheinbar grosszügigen Lösungen stark.

Bandbreiten nicht eingehalten

Mit zahlreichen Eingaben kämpft der BSPV seit Jahren darum, dass alle Angestellten, die genügende Leistungen erbringen, innerhalb der sogenannten Bandbreite angestellt werden. Die Bandbreite definiert die Anzahl Gehaltsstufen, die neu angestelltem Personal gewährt werden sollten.

Ein überraschend grosser Teil der Angestellten, die seit Jahren für den Kanton arbeiten, ist aber unterhalb dieser Bandbreite eingereiht. Allerdings sind die Ver-

Gute Resultate in den letzten drei Jahren

<i>Jahr</i>	<i>Teuerung</i>	<i>Ausgleich</i>	<i>Resultat</i>
2010	-0,5%	0,3%	+0,8%
2009	2,4%	2,8%	+0,4%
2008	0,7%	1,0%	+0,3%
2007	1,1%	1,0%	-0,1%
2006	1,2%	0,5%	-0,7%
2005	0,8%	0,5%	-0,3%
2004	0,6%	0,5%	-0,1%
2003	0,6%	0,5%	-0,1%

hältnisse je nach Arbeitsort stark unterschiedlich.

Viele Dienststellen haben inzwischen die Problematik erkannt und erreichten eine Bereinigung der unbefriedigenden Situation. Die vorgesetzten Stellen und das Personalamt des Kantons arbeiteten grössten Teils konstruktiv mit, um bestehende Ungerechtigkeiten, die sich zum Teil über die Jahre akzentuiert hatten, zu beheben.

Unser Ziel ist es, dass das gesamte gute Personal der Kantonsverwaltung innerhalb der Bandbreite bezahlt wird.

Autospesen angepasst

Der Ansatz für die Nachtzeitgutschrift ist auf Jahresbeginn von 10 auf 12 Prozent erhöht worden. Der definitive Entschädigungssatz von 20 Prozent wird in vier Jahren erreicht sein. Jetzt müssen wir noch erreichen, dass auch wirklich alle Mitarbeitenden in den Gehaltsklassen 1 bis 18 die Nachtzeitgutschrift erhalten, so dass es keine willkürlichen Ausnahmen gibt.

Bei den Autospesen konnten Verbesserungen erzielt werden. Es sind Zuschläge für jene Fahrten möglich, die das Fahrzeug stark beanspruchen. Zudem sind auch Zuschläge möglich, wenn die Benutzung der öffentlichen Verkehrsmittel ausgeschlossen ist.

Veränderte Ausbildungszulagen

Wegen der Änderung des Bundesrechts musste der Kanton die Kinder- und Ausbildungszulagen neu regeln. Die Beiträge scheinen sich in vielen Fällen verschlechtert zu haben. Allerdings nur auf

den ersten Blick. Wer momentan tiefere Beiträge erhält, kann mit einer Kompensation in den Folgejahren rechnen. Insgesamt bleiben die Kinder- und Ausbildungszulagen über alle Bezugsjahre gerechnet praktisch gleich hoch.

Dank einer vom BSPV eingebrachten Übergangsbestimmung werden Härtefälle, die durch den Übergang von der alten zur neuen Regelung entstehen, abgedeckt.

Gesundheitsmanagement

Mit wachem Auge verfolgt der BSPV die Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements. Es ist gut und richtig, dass das kranke Personal vom Arbeitgeber und den Versicherungen besser betreut wird. Wer zu lange der Arbeit fern bleiben muss, verliert oft den Anschluss. Wichtig ist, dass die Betreuung angemessen und professionell erfolgt. Kranke Mitarbeitende sollen nicht aus finanziellen Gründen vorzeitig an den Arbeitsplatz zurück gezwungen werden. Ein gutes Gesundheitsmanagement dient dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern zugleich.

Ein besonderes Augenmerk ist älteren Mitarbeitenden zu widmen, die körperlich stark belastende Arbeiten ausüben. Wer mit 60 Jahren noch täglich mit der Motorsäge im Wald steht, hat mit grossen körperlichen Belastungen zu kämpfen. Aber auch Büroarbeit kann belastend sein.

Hier ist eine vorausschauende Politik besonders wichtig. Wenn Strassenmeister oder Forstwerte für neue Aufgaben umgeschult werden, bevor sie körperlich verschliessen eine Invaliditäts-Rente beanspruchen müssen, ist diesen und zugleich dem Kanton gedient.



Werden auch sie einmal Renten erhalten? Der BSPV sagt ja und kämpft für das Leistungsprimat.

Staub

Der Primatwechsel «Futura» bereitet immer mehr Sorgen

Im Jahr 2008 hat der Grosse Rat dem Regierungsrat gegen dessen ausdrücklichen Willen den Auftrag erteilt, den Primatwechsel bei den kantonalen Pensionskassen BPK und BLVK vorzubereiten. Diese Arbeiten kamen 2009 nur schleppend voran.

Die Projektleitung für den Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat, genannt «Futura», hat 2009 verschiedene Abklärungen getroffen. Die parlamentarische Begleitgruppe liess sich mehrfach darüber orientieren.

Die für den Primatwechsel notwendigen Gesetzesänderungen lassen sich leicht formulieren. Die Auswirkungen sind aber schwer abzuschätzen. Die Experten können gut rechnen. Wenn sie wissen, was sie zu rechnen haben. Und das ist noch nicht in allen Bereichen klar.

Ungenügende Erholung

Die Entwicklung an den Finanzmärkten beeinträchtigte die Arbeiten für den Primatwechsel. Ein Systemwechsel ist nur bei gesunden Kassen erfolgversprechend. Die Bernische Pensionskasse BPK und die Bernische Lehrerversicherungs-

kasse BLVK erholten sich 2009 jedoch nicht genügend.

Unterdessen droht der Primatwechsel mit Zusatzmassnahmen vermischt zu werden. Die Befürworter des Wechsels versprachen, dass «Futura» keine Sparmassnahme sein solle. Doch nun drohen einschneidende Belastungen.

Änderung der Ausgangslage

Da die Aussichten der Pensionskassen für die nächsten Jahre nicht rosig sind, senkten die Verwaltungskommissionen der Kassen den technischen Zinssatz von 4,0 auf 3,5 Prozent. Damit sinkt der Deckungsgrad bei beiden Kassen um jeweils 4 Prozent.

Um die Renten dennoch sicherzustellen, erhöhte der Regierungsrat bei den Versicherten der BPK die ordentlichen Beiträge von 18,8 auf 21,0 Prozent. Die Ar-

beitnehmer bezahlen seit dem Jahreswechsel 9,2 anstatt 8,4 Prozent auf dem versicherten Verdienst. Dies senkt den Reallohn um rund 0,5 Prozent.

Sanierungsmassnahmen

Die Verwaltungskommission der BPK stellte dem Regierungsrat den Antrag, neben der Erhöhung der ordentlichen Beiträge zusätzliche Sanierungsmassnahmen einzuleiten. Dies lehnte die Geschäftsleitung des BSPV vehement ab. Der Regierungsrat nahm die gleiche Position ein. Der Entscheid der Regierung wurde dadurch erleichtert, dass sich die Finanzmärkte im Laufe des Jahres erholten.

Modelle werden gerechnet

Die Leitung von «Futura» hat den Auftrag, verschiedene Modelle eines Beitragsprimats zu präsentieren. Der Grosse Rat

Entwicklung des Deckungsgrades:

	BPK	BLVK
31.12.05	108,0%	86,4%
31.12.06	109,0%	89,6%
31.12.07	104,7%	88,6%
31.12.08	87,3%	73,5%
01.01.10	90,1%	82,1%

wünscht auch ein Modell mit Verdiensterhöhungsbeiträgen. Möglich wäre auch das Modell einer geschlossenen Kasse, wie es die Credit Suisse (CS) wählte. Die CS überführte nur die Arbeitnehmer mit Jahrgang 1971 und jünger ins Beitragsprimat und belies alle anderen im Leistungsprimat.

Der BSPV nimmt in der Projektleitung und der parlamentarischen Begleitgruppe von «Futura» Einfluss. Noch ist unklar, ob sich Lösungen abzeichnen. Fest steht aber schon jetzt, dass nicht mehr jener Grosse Rat über einen Primatwechsel beschliessen wird, der den Auftrag dazu erteilt hat. Das ist nicht gut, wenn es darum geht, die

abgegebenen Versprechungen dann auch einzulösen.

Mutiger Entscheid wäre nötig

Besonnene Kräfte des Grossen Rates wären glücklich, wenn der Primatwechsel sistiert würde. Die Pensionskassen müssen sich zuerst konsolidieren. Und die finanzielle Lage des Kantons verhindert grosszügige Übergangslösungen.

Ein Primatwechsel bei den Pensionskassen ist der grösstmögliche Einschnitt im Personalbereich, der in den letzten 50 Jahren angedacht wurde.

Neue Verwaltungskommission

Im Juni wählten die Delegierten der BPK die neue Arbeitnehmervertretung für die Verwaltungskommission für die Amtsperiode 2010 bis 2014. Gewählt wurden:

- Andrea Frost-Hirschi, BSPV
- Roland Seiler, BSPV
- Pierre-André Musy, BSPV
- Hans-Ulrich Käser, BSPV
- Beat Seiler, VPOD

Der BSPV erwartet von der Arbeitnehmervertretung den vollen Einsatz für die Interessen der Versicherten.

Delegierte: «Futura sistieren»

Wir publizieren einen Auszug aus der Resolution der Delegiertenversammlung der Versicherten der Bernischen Pensionskasse, BPK, vom 16. Juni 2009.

Die Delegierten halten fest:

1. Der Deckungsgrad der BPK ist unbefriedigend.
2. Eine Senkung des Technischen Zinssatzes senkt den Deckungsgrad zusätzlich.
3. Sanierungsmassnahmen stehen zur Diskussion.
4. Ein Leistungsabbau steht nicht zur Diskussion.
5. Ein Primatwechsel kann zurzeit nicht sozialverträglich finanziert werden.
6. Die Betroffenen können nicht mitbestimmen.

Die Delegierten fordern:

1. Ein Deckungsgrad von 100 Prozent, beziehungsweise 113 Prozent für die

Schwankungsreserven, ist innert der nächsten 20 Jahre anzustreben.

2. Die Sanierungsbeiträge sind massiv anzusetzen.
3. Die Gesamtbelastung der Arbeitnehmer darf 10 Prozent nicht übersteigen.
4. Die Leistungen dürfen in keinem Bereich gekürzt werden.
5. «Futura» ist zu sistieren.
6. Der Technische Zinssatz soll nur bei einer solchen Sistierung gesenkt werden.
7. Das Büro der Delegiertenversammlung soll Massnahmen vorschlagen, um die Versicherten besser in die Entscheidungsprozesse mit einzubeziehen.

Glossar typischer Begriffe

Beitrags- und Leistungsprimat:

Im Leistungsprimat wird die Altersrente als Prozentsatz des letzten versicherten Lohnes definiert. Allerdings nur, wenn die entsprechenden Beiträge voll einbezahlt wurden. Im Beitragsprimat ergibt das angesparte Altersguthaben, multipliziert mit dem festgelegten Umwandlungssatz, die Altersrente. Die BPK und die BLVK zahlen ihre Renten zurzeit im Leistungsprimat.

Technischer Zinssatz: Der technische Zins ist der Zins, der in Zukunft auf dem verbleibenden Kapital im Durchschnitt erwirtschaftet werden muss, um den Verpflichtungen nachzukommen. Je tiefer der technische Zinssatz gewählt wird, umso mehr Kapital muss zur Deckung der Vorsorgeleistungen bereitgestellt werden. Der technische Zinssatz der kantonalen Kassen wurde per 1. Januar 2010 von 4,0 auf 3,5 Prozent gesenkt. Gleichzeitig wurden die ordentlichen Beiträge bei der BPK um 2,2 Prozent erhöht. Die Arbeitnehmer werden mit 0,8 Prozent zusätzlich belastet. Bei der BLVK erfolgte keine Änderung.

Deckungsgrad: Der Deckungsgrad zeigt das Verhältnis zwischen dem Deckungskapital, das für die Sicherstellung aller Renten zur Verfügung stehen müsste, und dem effektiv vorhandenen Anlagekapital. Ein Deckungsgrad unter 100 Prozent bedeutet, dass eine Finanzierungslücke besteht. Diese kann durch zusätzliche Erträge oder Beiträge geschlossen oder durch eine Staatsgarantie abgesichert werden.

Umwandlungssatz: Der Umwandlungssatz wird nur im Beitragsprimat angewendet. Die jährliche Rente besteht aus der Multiplikation des Umwandlungssatzes mit dem angesparten Kapital. Von der Veränderung dieses Satzes sind nur neue Renten betroffen.



Die Mitglieder bestimmen die Politik des BSPV. Hier tagt der Zentralvorstand.

Staub

BSPV hat starke Legitimation dank demokratischer Strukturen

Der BSPV äussert sich pointiert zu Angelegenheiten des Personals. Einigen zu forsch, anderen zu zaghaft. Fest steht aber, dass die Arbeit aller Organe des BSPV legitimiert ist. Wer sich allerdings nicht aktiv einbringt, hat nichts zu sagen.

Die Mitglieder des BSPV diskutieren in den Sektionen, im Zentralvorstand, an der Abgeordnetenversammlung und in der Geschäftsleitung des Bernischen Staatspersonalverbandes offen. Und sie entscheiden demokratisch. Das trägt zur hohen Legitimation des BSPV bei, die er beim Personal, der Regierung und der Verwaltung des Kantons geniesst.

Im Berichtsjahr 2009 konnte der BSPV Erreichtes konsolidieren. Gleichzeitig richtete die Geschäftsleitung den Blick in die Zukunft. In zwei Jahren steht das Jubiläum «100 Jahre BSPV» an. Dieses Fest will der BSPV aus einer Position der Stärke heraus feiern. Die Vergangenheit ist zwar interessant, die Zukunft aber ist wichtiger.

Geschäftsleitung

In unveränderter Besetzung traf sich die neunköpfige Geschäftsleitung zu zehn

Sitzungen. Im Herbst wählte der Zentralvorstand die Geschäftsleitungsmitglieder für eine neue vierjährige Amtsperiode. Seit Jahresbeginn werden die Rechtsschutzgesuche von einem Ausschuss der Geschäftsleitung behandelt.

An einer Klausursitzung im November beschäftigte sich die Geschäftsleitung mit der Zukunft des Verbandes. Sie diskutierte intensiv über die Struktur, den Mitgliederbestand, das Jubiläum und Kooperationen mit anderen Verbänden.

Rechtsschutz

Der Ausschuss Rechtsschutz setzte sich mit rund 40 Rechtsschutzfällen auseinander. In einigen Fällen erzielte der BSPV dank dem anwaltschaftlichen Rechtsschutz gute bis sehr gute Resultate. Aber es zeigte sich auch, dass bei übertrieben harten Personalentscheiden der ge-

setzlich gegebene Spielraum der Vorgesetzten recht hoch ist. Eine harte Führung ist lange nicht immer eine gute Führung.

Zur Entwicklung der Rechtsschutzfälle siehe Grafik Seite 7.

Zentralvorstand

Der Zentralvorstand versammelte sich im Mai in Bern und im Oktober in Burgdorf. Die Universität und die Fachhochschule waren die beiden Gastgeberinnen. Der BSPV ist eben auch eine starke Bildungsorganisation.

Im Oktober fasste der Zentralvorstand den Beschluss, dass sich der BSPV künftig in zurückhaltender Form an 1. Maifeiern beteilige. Zudem verabschiedete er das überarbeitete Reglement für Wahl- und Abstimmungsempfehlungen zuhanden der Abgeordnetenversammlung. Der Geschäftsführer informierte über die anste-

hende Wahl der Delegierten für die Bernische Pensionskasse BPK.

An beiden Versammlungen fand die Berichterstattung der Geschäftsleitung die Aufmerksamkeit der zahlreich vertretenen Mitglieder des Zentralvorstandes. Dabei standen der Rechtsschutz sowie die Standespolitik mit Schwerpunkt Pensionskassen und Lohnentwicklung im Zentrum.

Abgeordnetenversammlung

Traditionsgemäss fand die Abgeordnetenversammlung im Juni im Rathaus in Bern statt. Es nahmen 105 Stimmberechtigte teil. In einem lebendigen Referat wies Hans Müller, Generalsekretär des Personalverbandes des Bundes, auf die Arbeitsbedingungen auf nationaler Ebene hin. Er warnte davor, den Primatwechsel ohne Absicherung hinzunehmen.

Neben den ordentlichen Geschäften beschäftigte die Situation der BPK die Abgeordneten. Im Anschluss an die Versammlung ehrte der BSPV rund drei Dutzend anwesende Verbandsmitglieder für ihre 40jährige Mitgliedschaft.

Am besten organisiert ist der BSPV in der Polizei- und Militärdirektion. 1740 Polizistinnen und Polizisten, 328 Mitglieder aus dem Straf- und Massnahmenvollzug und 61 Verkehrsexperten bilden starke und selbstbewusste Sektionen. Sie alle standen 2009 vor grossen Herausforderungen.

Zusammen mit dem Polizeiverband erkämpfte der BSPV die Nachtzeitgutschrift. Daraus folgte der Kampf für einen

ausreichenden Personalbestand. Rund 130 Stellen müssen zusätzlich geschaffen werden. Das Parlament und das Polizeikommando unterstützten diese Forderung der Verbände. Aber der Regierungsrat zögerte den Entscheid aus finanziellen Gründen hinaus.

Der Straf- und Massnahmenvollzug stand unter grossem Druck der Medien und der Öffentlichkeit. Fast in allen Bereichen stehen Veränderungen an. Das internationale Recht und die stets ändernden gesellschaftlichen und politischen Vorgaben wirken sich auf den Strafvollzug aus. Was heute modern ist, gilt schon in wenigen Jahren als überholt. Wegen dieser stets wechselnden Vorgaben steht das Personal vor grossen Herausforderungen. Nicht immer wird es mit seiner jahrelangen Erfahrung in allen Umstellungsprozessen genügend mit einbezogen. Auch hier gilt: Nicht alles Neue ist zugleich besser.

Im Herbst gründeten engagierte Mitarbeitende der Regional-Gefängnisse eine eigene BSPV-Sektion. Damit erhalten sie direkten Einfluss auf die Entscheide des BSPV. Ob sich die nunmehr sechs Sektionen aus dem Straf- und Massnahmenvollzug in einer Dachorganisation zusammenschliessen werden, um mit einer geeinten Stimme zu sprechen, werden sie noch diskutieren.

Auch die Verkehrsexperten haben unruhige Zeiten hinter sich. Der Arbeitsdruck ist hoch. Mit neuen Infrastrukturen werden Rückstände aufgearbeitet. Die Mitarbeitenden an der Front brauchen

Zeit, um diese Herausforderung meistern zu können.

Strassenunterhalt

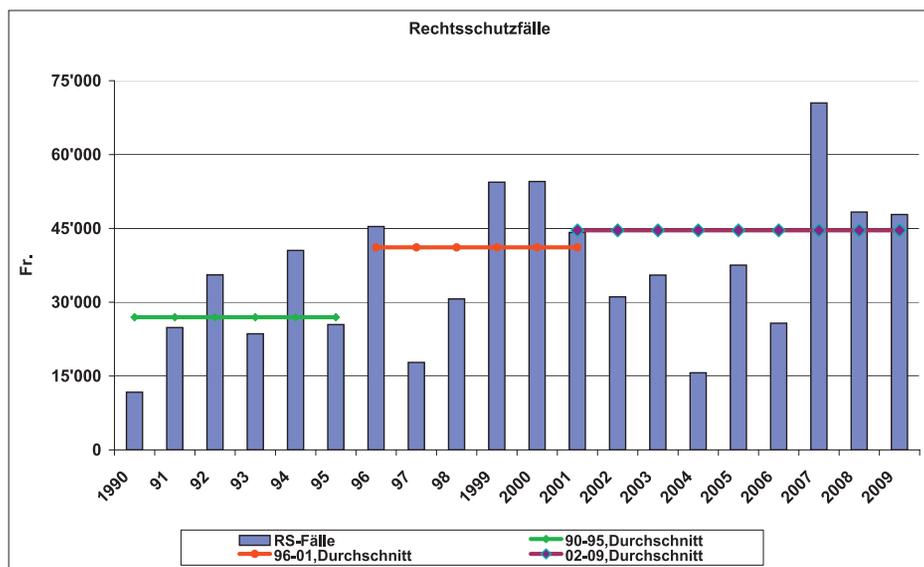
Die Strassenmeister sollten offensichtlich die Rechnung für die neue Nachtzeitgutschrift für die Polizeikräfte, die Hauswarte und das Personal der Sicherheitsdienste bezahlen. Ihre Nachtzeitgutschrift sollte von 50 auf 20 Prozent gekürzt werden. Dies wäre allenfalls dann akzeptabel, wenn ihre Entschädigungen für den dienstlichen Gebrauch des Privatfahrzeugs und ihre Pikett-Entschädigungen angepasst würden.

Der Regierungsrat lehnte es aber ab, ihnen die gleichen Bedingungen wie anderen Personalkategorien zu gewähren. Es soll nun eine direktionsinterne Regelung getroffen werden. Diese steht noch aus. Ob eine befriedigende Lösung gefunden wird, muss sich zeigen. Es wäre unverantwortlich, die hoch motivierten, manchmal unter sehr schwierigen Bedingungen arbeitenden Strassenmeister schlechter zu stellen.

Sektionen

Auch Mitglieder anderer Sektionen waren herausgefordert. Der Verband bernischer Richter und Richterinnen hatte sich mit der Justizreform zu befassen. Das Zivilstandswesen wurde völlig reorganisiert. Die Betreibungs- und Konkursbeamten sowie die Grundbuchverwalter und Handelsregisterführer standen an vorderster Front bei der Umsetzung der Bezirksreform. Ganz zu schweigen von der Sektion der Regierungsstatthalterinnen und -statthalter, die sich eine neue Struktur geben musste.

Was das Volk, der Grosse Rat und der Regierungsrat beschliessen, hat oft sehr tiefgreifende Auswirkungen auf die Angestellten. Diese setzen die Reformen loyal um, auch wenn nicht alle hinter den Entscheiden stehen. Sie tun dies mit hohem Engagement, viel Sachverstand. Und mit der Bereitschaft, längere Arbeitswege, neue Vorgesetzte und schlechtere Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen. Wenn dann aber die Lohnentwicklung gebremst und die Pensionskassenregelungen verschlechtert werden, läuft das Fass über.



Eine neue Sektion und ein starker Mitgliederzuwachs

2008 wuchs der BSPV um 30 Mitglieder. 2009 betrug der Zuwachs 155 Mitglieder und eine neue Sektion. Das ist ein gutes Zeichen.

Der Mitgliederzuwachs ist ein Zeichen für die erfolgreiche Arbeit der Verbandsorgane und der Geschäftsstelle des BSPV. Besonders erfreulich ist, dass mit der Sektion Personal des Straf- und Massnahmenvollzugs eine neue Sektion gegründet werden konnte, die 2010 offiziell in den Verband aufgenommen wird.

Die Sektionen sind das Rückgrat des Verbandes. Die Präsidentinnen, Kassiere, Sekretärinnen und all die individuellen Werberinnen und Werber leisten einen grossen Einsatz für den starken und gesunden Staatspersonalverband.

Mitgliederstatistik 2009

Sektion	Dezember 2009	Differenz
Höhere Angestellte	95	13
Handwerker/Technisches Personal	137	0
Union du Personnel	49	-2
Lehr- und Beratungskräfte	82	-1
Verein Forstingenieur	31	3
Förster	65	0
Forstwarte und Waldarbeiter	30	0
Wildhüter	29	-1
Fischereiaufseher	7	0
Psychiatrische Klinik Bellelay	16	3
Psychiatrie Zentrum Münsingen	63	-5
Universitäre Psychiatrische Dienste	25	1
Inselspital	56	-10
Regierungsstatthalter (Reorganisation)	9	-21
Verband Bernischer RichterInnen	137	-1
GerichtsschreiberInnen	34	0
GrundbuchverwalterInnen	26	1
Betreibungs- und Konkursbeamte	38	-2
Pfarrverein	384	10
Anstalt Hindelbank	60	-2
Anstalt Thorberg	61	-1
Anstalt Witzwil	66	-4
Jugendheim Prêles	32	-8
Personal des Straf- und Massnahmenvollzugs (neu)	54	54
Polizeiverband Bern Kanton	1229	154
Automobilexperten	53	3
Schulinspektoren	14	-1
BerufsberaterInnen	34	0
Unidozentenverein	90	-6
Dozierende Bernischer Fachhochschulen	128	-1
Gymnasiallehrkräfte	126	12
Bibliotheksangestellte	60	-4
Strasseninspektoren	14	-1
Strassenmeister (alle 6 Sektionen)	207	-5
Unterhalt Autobahn	50	-2
Personalverband Sozialversicherungen	84	-1
Gemeindepersonal Zollikofen	29	-3
Einzelmitglieder inklusive St. Johannsen	241	34
Aktive Mitglieder	4668	144
Davon Doppelmitglieder	11	1
Total Aktive	4657	143
Rentnervereinigung	1744	12
Total Mitglieder	6401	155

Totentafel

2009 verstarben 64 Mitglieder

Arni Agnes, Bern
 Berner Kurt, Bern
 Bieri Max, Burgdorf
 Biser Hansjörg, Utzenstorf
 Bolliger Georges, Zollikofen
 Borter Marcel, La Neuveville
 Bösiger Walter, Brügg
 Bühler Ulrich, Thun
 Burger Stephan, Bolligen
 Carnal Paul-Henri, Moutier
 Egger Gisa, Langnau
 Eicher Willy, Ins
 Friedli Paul, Laupen
 Frutiger Helene, Bern
 Gauchat Melvin, Prêles
 Germann François, Gsteig
 Gigon Louis, St-Imier
 Haldimann Paul, Muri
 Heiniger Andreas, Port
 Hofer Beat, Thun
 Holzer Fritz, Münchenbuchsee
 Hostettler Gérald, Prêles
 Huber Emil, Muri
 Joss Taghizadeh Doris, Bern
 Käser Jakob, Thun
 Kindler Oskar, Bern
 Krüttli Fritz, St-Imier
 Kurt Max, Yverdon
 Kurz Jakob, Bern
 Leuenberger Hans-Rudolf, Heimberg
 Lobsiger Ernst, Wiler bei Seedorf
 Mathez Henri, Bern
 Meyer-Althaus Peter, Langenthal
 Moning Paul, Schüpfen
 Müller Ernst, Schangnau
 Müller Hansjörg, Gümligen
 Neiger Markus, Kehrsatz
 Nickler Otto, Wabern
 Nussbaumer Jean-Claude, Prêles
 Nydegger Walter, Riffenmatt
 Plüss Friedrich Samuel, Bern
 Pulver Gérard, Court
 Remund Ernst, Burgdorf
 Riat Robert, Biel/Bienne
 Ritter Theo, Boll
 Rolli Rudolf, Ins
 Rupp Johannes, Hünibach
 Sala Ivano, Gstaad
 Schelker Ernst, Grünenmatt
 Schindler Hans, Schliern
 Schläfli Eduard, Bern
 Schneider Peter, Lamboing
 Schönholzer Walter, Ins
 Schweizer Hedwig, Bern
 Simon Marcel, Moutier
 Spychiger Hans, Bern
 Steiner Fritz, Koppigen
 Stucki Jörg, Bern
 Trachsel Heidi, Rizenbach
 Tröhler Adolf, Meikirch
 Weber Ernst, Bolligen
 Woodtli Hermann, Bern
 Zahnd Rolf, Uetendorf
 Zybach Stefan, Zollikofen

Gratulation zum Verbandsjubiläum

2009 feierten 169 Mitglieder des BSPV ihre 25- oder 40-jährige Mitgliedschaft.

40 Jahre / 40 années

Abbühl Ueli, Langenthal
 Anneler Ernst, Heimberg
 Balzarini Werner, Biel/Bienne
 Berger Herbert, Lotzwil
 Bigler Fritz, Suberg
 Bigler Rolf, Wimmis
 Binggeli Hans-Jörg, Münchenbuchsee
 Burri Emil, Bern
 Buser Jacques, Port
 Cerny Jaromir, Chernetz
 Cuenin Jacques, Belprahon
 Dürst Fritz, Muri
 Fahrni Ueli, Worb
 Fasel Rosemarie, Bern
 Feuz Hanspeter, Lauterbrunnen
 Frank Fritz, Burgdorf
 Gauchat François, Prêles
 Gehri Martin, Bern
 Gerber Linda, Biel/Bienne
 Grieder Peter, Bern
 Hänni Walter, Meikirch
 Hulliger Fritz, Brienz
 Imhof-Stalder Liselotte, Moosseedorf
 Jeanneret René, Merzligen
 Käser Hans-Ulrich, Ziebach
 Krebs Walter, Ins
 Kunz Lotty, Ersigen
 Kurz Kurt, Lüscherz
 Langsch Rainer, Jegenstorf
 Leuenberger Heinz, Thun
 Leutwyler Peter, Orpund
 Liniger Christian, Bärswil
 Luder Bernhard, Bätterkinden
 Mathez Frédéric, Courtelary
 Meier Ulrich, Hondrich
 Müller Peter, Bern
 Neiger Markus, Kehrsatz
 Neukomm Heinz, Biel/Bienne
 Niklaus Peter, Bern
 Regli-Schilt Berta, Bern
 Rickenbach Alfred, Ostermundigen
 Rickenbacher Johann, Oberburg
 Salzmann Walter, Thun
 Scheidegger René, Spiegel
 Schläpfer Hanspeter, Münsingen
 Schranz Alfred, Münsingen
 Siegenthaler-Hari Kurt, Beatenberg
 Staudenmann Michel, Nidau
 Stauffer Bernhard, Kehrsatz
 Stettler Peter, Safnern
 Stocker Margrit, Bulle
 Studer-Rutschmann Peter, Ostermundigen
 Sutter-Schmid Werner, Muri
 Tschanz Beat, Bolligen
 Valentini Mario, Biel/Bienne
 Villiger Bernard, Meikirch

von Wartburg Jean-Pierre, Bolligen
 Wälchli Heinz, Biel/Bienne
 Welten Erich, Spiez
 Wepfer-Rieder Heinrich, Thun
 Wüthrich Otto, Pieterlen
 Wyss Hans, Oey-Diemtigen
 Wyss Margrith, Meikirch
 Zeiter Otto, Oberems
 Zurlinden Paul, Stettlen

25 Jahre / 25 années

Aeschbacher Max, Münsingen
 Aeschmann Marianne, Solothurn
 Allemann Anna, Dierikon
 Apolloni Meier Cornelia, Twann
 Balmer Urs, Frieswil
 Bandi Beat, Oberburg
 Bart Heinz, Ittigen
 Baumann Werner, Bern
 Baur Niklaus, Reutigen
 Bill Geiger Erika, Hünibach
 Borean Carlo, Thun
 Bouix Annie, Bern
 Brönnimann Beat, Thun
 Brunner-Müller Heidi, Muri
 Clément Claude, Zollikofen
 Cossavella Raymond, Corgémont
 Daulte René, Bévillard
 de Roulet Jacques, Nidau
 Descombes Marcel, Spiegel
 Desvoignes Jacques, Tramelan
 Dick Ruth, Brügg BE
 Dumont Pierre, Moutier
 Fankhauser Daniel, Rüegsau
 Froidevaux Yves, Tramelan
 Frutig-Prévot Doris, Thun
 Fuchs Ulrich, Kerzers
 Fürholz Jürg, Schüpfen
 Fuss Martin, Wattenwil
 Gafner Peter, Bern
 Geiser Ursula, Meiringen
 Gerber Johann, Hindelbank
 Gerber Rudolf, Bern
 Germann Marcel, Moutier
 Girardille Pascal, Reconvilier
 Glardon Joséphe, Köniz
 Gruber Christoph, Bolligen
 Grundmann Roland, Aarberg
 Grünig Christian, Ursenbach
 Grütter Toni, Bern
 Gyger Daniel, Thun
 Gyger Hans-Peter, Seftigen
 Häberli Richard, Bern
 Hari Adelheid, Wabern
 Hayoz Walter, Worb
 Heckendorn Jacqueline, Bern
 Heller Hans, Muri

Henny Christian, Aarberg
 Hirsbrunner Daniel, Bern
 Hofmann Beat, Bolligen
 Hofmann Peter, Nods
 Houriet Jean-Frédéric, Tramelan
 Huder Gian Paul, Thun
 Hug Ulrich, Rütli
 Hüsler Rita, Oberhofen
 Jaccottet Henri, Aarberg
 Jampen Jakob, Müntschemier
 Joss Fritz, Hondrich
 Käsermann René, Safnern
 Krebs Marcel, Schliern
 Kronenberg Hans, Moosseedorf
 Luginbühl Walter, Richigen
 Lüthi André, Schüpfen
 Lüthi-Favre Robert, Walperswil
 Marthaler Hugo, Münchringen
 Marti-Fankhauser Bendicht, Langnau
 Martin Beat, Ligerz
 Maurer Anne-Marie, Aarberg
 Mäusli Eliane, Zollikofen
 Messerli Hanspeter, Lohnstorf
 Michel Willi, Schwarzenburg
 Mühlemann Heinrich, Matten
 Mühlemann Lorenz, Münsingen
 Müller Hans-Rudolf, Wilderswil
 Müller Peter, Oberönz
 Müller Thomas, Burgdorf
 Neuenschwander Christian, Schwadernau
 Nuspliger Kurt, Bern
 Nyffenegger Hans-Peter, Steffisburg
 Pfeuti Christian, Rüscheegg-Heubach
 Rufer Franz, Bern
 Scheidiger Hans, Langenthal
 Schelker Thomas, Burgdorf
 Schmid Rolf, Niederbipp
 Schneeberger Walter, Thun
 Schoba Jürg, Ins
 Schwendimann Peter, Niederstocken
 Sieff Peter, Gampelen
 Siegenthaler Christian, Gsteigwiler
 Staub Paul, Bern
 Stöckli Werner, Bern
 Thierstein-Schneider Fritz, Meiringen
 Vögeli Edith, Schwarzenburg
 von Orelli Jürg, Lätti
 Voumard Renato, Champez
 Witschi Daniel, Burgdorf
 Wyler Otto, Bern
 Zbinden Jürg, Biel/Bienne
 Zedi Daniel, Brügg
 Zimmermann-Güpfert, Maja, Bern
 Zumstein Rudolf, Isenfluh
 Zürcher Rolf, Steffisburg
 Zwahlen Hans, Grosshöchstetten
 Zwahlen Martin, Hinterkappelen
 Zwahlen Martin, Rüfenacht

Jahresrechnung 2009

1. Allgemeine Verbandsrechnung

1.1 Erfolgsrechnung

Mitgliederbeiträge
Kapitalzinserträge
Coop-Rechtsschutz, Rückerstattung
KPT, Rückerstattung
Ausserord. Ertrag
Beitrag von angestellte bern
Rückerst. Unfallgelder Personal
Total Ertrag

	Ertrag		
	Budget	Rechnung	Rechnung 2008
705 000	707 155.00	687 474.50	
4 000	2 488.61	5 211.51	
0	694.75	746.00	
16 000	16 905.75	16 494.90	
0	272.85	130.00	
10 000	10 000.00	10 000.00	
0	0.00	2 341.00	
735 000	737 516.96	722 397.91	

Abgeordnetenversammlung
Zentralvorstand
Geschäftsleitung und Delegationen
Personalaufwand
Sozialleistungen Arbeitgeber
Personalweiterbildung
Büromiete und Nebenkosten
Büro- und Verwaltungsaufwand
Anschaffung/Unterhalt Mobilien und Einrichtungen
Informatikaufwand
Beiträge an Berufsverbände
Beitrag an REKA
Gemeinnützige Beiträge
Rechtsschutzaufwand
Kurswesen
Werbung
Speisung Spezialfinanzierung Aktionen
Steuern
Ehrungen und Diverses
Beitrag an «diagonal» (Ziff. 1.2)
Total Aufwand
Total Ertrag
Aufwand- (-) / Ertragsüberschuss (+)

	Aufwand		
	Budget	Rechnung	Rechnung 2008
10 000	11 958.45	8 650.60	
6 000	6 817.40	6 983.30	
33 000	35 607.60	29 749.25	
360 500	365 198.15	379 420.20	
73 000	74 760.10	72 826.75	
3 000	4 270.00	7 400.00	
56 000	52 158.50	53 425.25	
31 000	31 069.18	36 289.34	
2 500	1 299.80	4 262.85	
12 000	13 803.10	15 100.65	
12 000	10 948.50	10 914.50	
6 000	5 915.00	5 950.00	
500	0.00	400.00	
30 000	0.00	30 000.00	
4 000	7 720.55	2 855.60	
40 000	49 574.55	43 404.15	
20 000	20 000.00	15 000.00	
10 000	547.70	653.20	
5 000	5 796.35	27 648.00	
27 000	29 400.30	32 112.35	
741 500	726 845.23	783 045.99	
-735 000	-737 516.96	-722 397.91	
-6 500	10 671.73	-60 648.08	

1.2 Verbands-Organ «diagonal»

Inserate, Zeitungsabonnemente

	Ertrag		
	Budget	Rechnung	Rechnung 2008
30 000	17 055.45	16 537.35	

Druckaufwand
Versand
Honorare
Total Aufwand
Total Ertrag
Übertrag in Erfolgsrechnung

	Aufwand		
	Budget	Rechnung	Rechnung 2008
38 000	33 335.25	33 419.20	
14 000	8 924.05	10 190.10	
5 000	4 196.45	5 040.40	
57 000	46 455.75	48 649.70	
-30 000	-17 055.45	-16 537.35	
27 000	29 400.30	32 112.35	

1.3 Bilanz per 31.12.

Kasse
Reisecheckkasse
Postcheck
Bank
Wertschriften
Diverse Debitoren
Guthaben Verrechnungssteuer
Mobilien, Einrichtungen, EDV
Trans. Aktiven
Diverse Kreditoren
Trans. Passiven
Depotgeld Sekt. St. Johannsen
Depotgeld Sekt. Union du personnel
Eigenkapital

	Aktiven	Passiven	Aktiven 2008	Passiven 2008
1181.35			2854.60	
7184.25			10 769.25	
35 915.80			68 458.19	
73 050.87			99 106.70	
6 237.00			6 100.00	
15 545.35			5 742.00	
823.10			1 626.70	
1.00			1.00	
9 038.30			831.00	
		33 960.53		92 398.19
		1 000.00		0.00
		850.71		159.00
		8 024.50		8 462.70
		105 141.28		94 469.55
148 977.02	148 977.02		195 489.44	195 489.44

2. Spezialfinanzierung Aktionen

2.1 Erfolgsrechnung

	Aufwand	Ertrag	Aufwand 2008	Ertrag 2008
Bankspesen	8.85		9.70	
Aufwand Futura	0.00		3725.30	
Aufwand Beratung GAV	0.00		553.90	
Aufwand Aktionen, Kundgebungen	1855.00		0.00	
Kapitalzinserträge		2482.81		5523.91
Einlage aus allg. Verbandsrechnung		20 000.00		15 000.00
Erträge aus Sektionsauflösungen		0.00		451.18
Ertragsüberschuss	20 618.96		16 686.19	
	22 482.81	22 482.81	20 975.09	20 975.09

2.2 Bilanz per 31.12.

	Aktiven	Passiven	Aktiven 2008	Passiven 2008
Bank	363 327.66		339 338.12	
Guthaben Verrechnungssteuer	869.00		1933.40	
Debitoren	0.00		451.18	
Diverse Kreditoren		1855.00		0.00
Eigenkapital		362 341.66		341 722.70
	364 196.66	364 196.66	341 722.70	341 722.70

3. Konsolidierter Erfolg des BSPV

	2009	2008
Allgemeine Verbandsrechnung	10 671.73	-60 648.08
Spezialfinanzierung Aktionen	20 618.96	16 686.19
Aufwand- (-) / Ertragsüberschuss (+)	31 290.69	-43 961.89

4. Stiftung Unterstützungskasse

4.1 Erfolgsrechnung

	Aufwand 2009	Ertrag 2009	Aufwand 2008	Ertrag 2008
Kapitalzinsaufwand	24.75		28.15	
Dienstleistungen Dritter	4319.35		2600.00	
Steuern	2600.00		2000.00	
a.o. Steueraufwand Vorjahr	0.00		3525.45	
Rechtsschutzkosten	47 829.50		48 323.95	
Rechtsschutzkosten Vorjahre	0.00		52 904.35	
Rechtsschutzkosten (Anteil aus allg. Verbandsrechnung)		0.00		30 000.00
a.o. Steuerrückerstattung Vorjahr		225.80		0.00
Kapitalzinserträge		3470.41		7471.77
Ertragsüberschuss Liegenschaft (Ziff. 4.3)		56 125.05		53 850.35
Ertragsüberschuss	5047.66			18 059.78
Aufwandüberschuss				
	59 821.26	59 821.26	109 381.90	109 381.90

4.2 Bilanz per 31.12.

	Aktiven 2009	Passiven 2009	Aktiven 2008	Passiven 2008
Bank	445 864.57		362 138.06	
Wertschriften	5737.00		5600.00	
Diverse Debitoren	1855.00		44 502.15	
Trans. Aktiven	4418.10		6 719.65	
Guthaben Verrechnungssteuer	1166.70		2 387.60	
Liegenschaft	753 074.00		784 452.00	
Fest-Hypotheken		250 000.00		250 000.00
Diverse Kreditoren		14 104.85		14 036.60
Trans. Passiven		2600.00		2000.00
Steuerabgrenzung		2600.00		2000.00
Eigenkapital		942 810.52		937 762.86
	1 212 115.37	1 212 115.37	1 205 799.46	1 205 799.46

4.3 Liegenschaftsrechnung

	Aufwand 2009	Ertrag 2009	Aufwand 2008	Ertrag 2008
Hypothekarzinsen	8500.00		9375.00	
Heizung, Beleuchtung, Reinigung	7495.85		7588.55	
Liegenschaftssteuern	1923.90		1923.90	
Abschreibung	31 378.00		32 685.00	
Ertragsüberschuss	56 125.05		53 850.35	
Mietzinseinnahmen		105 422.80		105 422.80
	105 422.80	105 422.80	105 422.80	105 422.80

«Futura» cause de plus en plus de soucis à l'APEB

En 2008, le Grand Conseil a confié au Conseil-exécutif la tâche de mener à bien le processus de changement de système de primauté pour les caisses de pension cantonales, soit la CPB et la CACEB. Les travaux n'ont progressé que lentement.

La direction de projet chargée de mettre en œuvre le changement de système, dénommé «Futura», a informé le groupe de suivi parlementaire de l'avancement de ses travaux. Les modifications des dispositions légales sont faciles à formuler. Les conséquences du changement de système sont au contraire difficiles à évaluer. Les experts sont capables de bien calculer. Pour autant qu'ils sachent ce qu'il faut calculer. Et ce n'est pas clair pour tous les aspects du problème.

Les travaux en vue du changement de système ont été freinés par l'évolution intervenue sur les marchés financiers. Il faudrait que les caisses soient en bonne santé pour que la modification envisagée soit prometteuse de succès. Or, la Caisse de pension Bernoise (CPB) et la Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (CACEB) ne sont pas parvenues, en 2009, à retrouver l'équilibre complet de leurs comptes.

Entre temps, le changement de système a été lié à d'autres mesures complémentaires. Ceux qui étaient favorables au changement avaient alors promis que la mise en œuvre du projet «Futura» n'en-

traînerait pas de mesures d'économies. Or, il s'avère maintenant que le projet risque d'entraîner de lourdes dépenses supplémentaires.

Autres données de départ

Les perspectives des caisses de pension sont plutôt sombres pour les prochaines années. C'est la raison pour laquelle les commissions de gestion ont abaissé le taux technique de 4,0 à 3,5 pour cent. Ainsi, le degré de couverture des deux caisses se situe autour de 4 pour cent.

Afin de garantir néanmoins le versement des rentes, le Conseil-exécutif a relevé les cotisations ordinaires des assurés de la CPB de 18,8 à 21,0 pour cent. Les employés paient depuis le début de l'année 9,2 au lieu de 8,4 pour cent du gain assuré. Ce qui entraîne pour ces derniers une baisse du salaire réel de 0,5 pour cent environ.

Mesures d'assainissement

La commission d'administration de la CPB voulait, outre la hausse des cotisations, mettre en œuvre des mesures d'assainissement supplémentaires. Le comité directeur de l'APEB a rejeté cette option non

sans une certaine véhémence. Le Conseil-exécutif a adopté la même position.

La direction de «Futura» a la tâche de présenter divers modèles de système de primauté des cotisations. Le Grand Conseil souhaite également une variante prévoyant le prélèvement de contributions en cas d'augmentation du gain assuré. L'APEB exerce son influence par sa présence au sein de la direction de projet et du groupe de suivi parlementaire de «Futura».

On ne voit pas encore clairement si des solutions se profilent à l'horizon.

Une décision courageuse?

Les députés tant soit peu réfléchis du Grand Conseil seraient satisfaits que le changement de système soit reporté à une date ultérieure. Il serait bon que les caisses de pension consolident tout d'abord leur assise financière. Et la situation financière du canton exclut toute solution transitoire par trop généreuse à l'égard du personnel.

Un changement de système de primauté pour les caisses de pension constitue la plus grande ingérence possible dans les affaires du personnel qui ait été conçue ces 50 dernières années.

Une nouvelle commission

En juin, les délégués de la CPB ont désigné la nouvelle délégation des employés au sein de la commission d'administration pour la période de fonction 2010-2014. Les membres nommés sont les suivants:

- Andrea Frost-Hirschi, APEB
- Roland Seiler, APEB
- Pierre-André Musy, APEB
- Hans-Ulrich Käser, APEB
- Beat Seiler, SSP

L'APEB attend des membres de la délégation un engagement total au service des intérêts des assurés.



L'APEB se bat également pour sauver leur rentes.

Staub

Une grande légitimation grâce à ses structures démocratiques

L'APEB ne ménage pas ses critiques lorsqu'il s'agit de questions ayant trait au personnel. L'APEB défend ses prises de position sur des bases démocratiques. Cependant, quiconque ne s'engage pas à fond n'a rien à dire non plus.

Les membres de l'APEB ont la possibilité d'exprimer leur point de vue au sein des commissions de l'association. Et elles prennent leurs décisions en respectant les principes démocratiques. Cela confère à l'APEB une plus grande légitimation.

Comité directeur

Le comité directeur s'est réuni lors de 12 séances. En automne, le comité central a désigné les membres du comité directeur pour une nouvelle période de fonction de quatre ans.

Au cours du séminaire de novembre, le comité directeur a discuté de l'avenir de l'association. Les débats ont porté sur les structures, l'effectif des membres, les festivités à organiser à l'occasion du centenaire et la coopération avec les autres associations.

La délégation affectée aux tâches de protection juridique s'est occupée d'une quarantaine de cas. Le plus souvent, l'APEB est parvenue à de bons, voire d'excellents résultats. Toutefois, il s'est aussi avéré, lors de décisions particulièrement dures prises à l'encontre de certains employés, que la législation actuelle laissait aux supérieurs une marge de manœuvre considérable.

En automne, les collaborateurs des prisons régionales ont créé leur propre section APEB. Ils peuvent ainsi exercer leur influence directe sur les décisions à prendre.

Comité central

Le comité central s'est réuni à Berne et à Berthoud. Les réunions se sont déroulées à l'Université et à l'École supérieure spécialisée. Le comité central a décidé que l'APEB prendrait part désormais à la fête du 1er mai. Au cours des deux rencontres,

la question de la protection juridique ainsi que la politique coopérative et sociale, notamment les questions liées aux caisses de pension et à la progression salariale ont été placées au centre du rapport établi par le comité directeur.

Assemblée des délégués

L'assemblée des délégués a eu lieu en juin à l'Hôtel du gouvernement à Berne. 105 délégués qui ont le droit de vote y ont participé. Dans son exposé, Hans Müller, secrétaire général de l'Association du personnel de la Confédération, a mis en garde les participants sur le fait que le changement de système de primauté ne devait pas être accepté sans que des garanties soient offertes. Outre les affaires courantes, les délégués ont porté leur attention sur la situation actuelle de la CPB.

Sections

Au sein du corps de police, il faudrait créer quelque 130 postes supplémentaires. Le Parlement et le Commandement de police ont appuyé cette exigence, qui a

été présentée par les associations de personnel. Cependant, le Conseil d'Etat a ajourné sa décision en la matière en invoquant des raisons financières.

En automne, des collaborateurs des prisons régionales ont créé leur propre section. Ils ont ainsi la possibilité d'exercer une influence directe sur les décisions de l'APEB.

La bonification de temps pour le travail de nuit a été réduite, en ce qui concerne les cantonniers, de 50 à 20 pour cent. Cela serait toutefois admissible si les indemnités ordinaires et les indemnités versées pour le service de piquet faisaient l'objet d'une adaptation.

L'association des juges s'est penchée sur la question de la réforme de l'organisation judiciaire. Le domaine de l'état civil a fait l'objet d'une refonte complète. Les employés des offices des poursuites et faillites ainsi que le Conservateur du registre foncier et le Préposé au registre du commerce ont eu pour tâche de mettre en œuvre la réforme des districts. Et la Section des préfets et préfètes a également été remaniée.



Les membres déterminent la politique de l'APEB.



Les députés au Grand Conseil devraient tenir compte des intérêts du personnel cantonal.

Staub

Le système de rétribution présente de grosses lacunes

De temps en temps, l'APEB essuie des reproches parce qu'elle ne ménage pas ses critiques à propos de la politique salariale. Or, il apparaît souvent que les gens ne connaissent pas en fin de compte le système de rétribution actuel.

Il faut constater que, ces dernières années, les salaires initialement versés par le canton de Berne aux employés au début de leur engagement étaient tout à fait corrects. L'augmentation de salaire escomptée ne s'est toutefois souvent pas réalisée, ce qui a occasionné bien des déceptions. Dès lors, il n'est pas étonnant que des voix, qui se font de plus en plus fortes, exigent que le système de rétribution BEREBE soit remanié. Ce qui était prévu initialement n'est jamais entré dans les faits.

Aucune perspective

Le système BEREBE prévoit une progression moyenne de trois échelons. Une telle progression suppose une augmentation de la masse salariale de 1,5 pour cent. Pour les huit dernières années, cela devait correspondre à 24 échelons. En fait, le canton n'a accordé finalement que neuf

échelons de traitement. Cela a coûté au canton moins cher que les gains réalisés sur les fluctuations de personnel pendant la même période. Les gains sur les fluctuations résultent de la différence entre les salaires élevés des employés qui quittent l'administration et les salaires inférieurs des employés nouvellement engagés.

Les coûts directs des salaires par employé ont par conséquent baissé compte tenu du renchérissement durant les huit dernières années. De ce fait, le nombre d'échelons de traitement attribués baisse en moyenne chaque année pour l'ensemble du personnel.

Motion exigeant un réexamen

Peter Bernasconi, Matthias Burkhalter et Markus Meyer, membres de l'APEB députés au Grand Conseil, ont déposé en juin une motion exigeant un réexamen

de la politique salariale pour le personnel cantonal. Les exigences posées au Conseil-exécutif portaient notamment sur les points suivants.

1. Mesures spéciales pour le recrutement de personnel hautement qualifié, en particulier pour les engagements à durée limitée, par exemple pour diriger un projet de grande envergure;
2. Offrir la garantie d'une augmentation de salaire individuelle minimale pour les collaborateurs ayant fourni d'excellentes prestations dans le cadre d'un système de rétribution prometteur mais jamais appliqué;
3. Réexamen de la limite supérieure pour les 30 classes de traitement actuelles.

Le Gouvernement a accueilli favorablement ces exigences. Le Grand Conseil a accepté le premier point de la motion par 136 voix contre 0, et a décidé de maintenir

l'exigence et donc de ne pas classer ce point. Le deuxième point a malheureusement été rejeté par 69 voix contre 53. S'il avait été adopté, cela aurait eu pour conséquence de réintroduire une progression salariale minimale liée à l'expérience.

Le troisième point a été accepté à une majorité exceptionnellement élevée, soit par 132 voix à une seule exception. L'APEB espère que des améliorations sur ce point auront des effets positifs pour toutes les catégories de personnel.

Meilleure compensation

La compensation du renchérissement devrait être considérée comme une chose allant de soi. En effet, chaque fois que le renchérissement n'est pas compensé, cela équivaut à une perte de salaire réel. Un certain nombre de politiciens ne le voient pas de cette manière ou n'y voient pas un problème essentiel. Ces dernières années, l'APEB est néanmoins parvenue, au terme de dures négociations, à obtenir dans ce domaine des résultats satisfaisants.

Le retard pris en matière de compensation du renchérissement, qui a augmenté en raison de mesures d'économies introduites des années durant a été réduit ces trois dernières années. Il n'en demeure pas moins que pour les plus anciens employés ce retard, qui s'est accumulé depuis 1992, représente 6,4 pour cent (voir encadré page 15). Pour les rentes, le retard est encore plus considérable. En effet, ces dernières années elles n'ont pas été adaptées au coût de la vie, la perte de pouvoir d'achat s'élevant ainsi déjà à 13,6 pour cent.

En ce qui concerne les salaires également, une certaine amertume est perceptible chez les employés. Car, à partir de 2010, les cotisations à la caisse de pension ont été augmentées de 0,8 pour cent du gain assuré.

En dessous du niveau prévu

Par le biais de nombreuses interventions, l'APEB lutte depuis des années pour que tous les employés fournissant de bonnes prestations soient rémunérés dans les limites de la marge prévue pour leur catégorie. Cette marge définit le nombre d'échelons de traitement auxquels les employés ont droit lorsqu'ils sont engagés.

De bons résultats de 2008 à 2010

<i>Année</i>	<i>Renchérissement</i>	<i>Compensation</i>	<i>Résultat</i>
2010	-0,5%	0,3%	+0,8%
2009	2,4%	2,8%	+0,4%
2008	0,7%	1,0%	+0,3%
2007	1,1%	1,0%	-0,1%
2006	1,2%	0,5%	-0,7%
2005	0,8%	0,5%	-0,3%
2004	0,6%	0,5%	-0,1%
2003	0,6%	0,5%	-0,1%

Or, il est étonnant de constater qu'une grande partie des employés qui, depuis des années, travaillent au canton sont classés au-dessous du niveau prévu. Toutefois, les conditions varient selon le lieu de travail.

De nombreux services ont entre temps admis qu'il y avait là un problème et qu'il fallait remédier à cette situation peu satisfaisante. Les instances supérieures et l'Office du personnel du canton ont collaboré le plus souvent de manière constructive pour corriger ces inégalités qui, au fil des ans, se sont parfois encore accentuées.

Notre but est de faire en sorte que tous les collaborateurs de l'administration cantonale soient rangés dans la classe de traitement à laquelle ils ont droit.

Adaptation des indemnités

Le tarif en ce qui concerne la bonification de temps pour le travail de nuit a été relevé de 10 à 12 pour cent. Le tarif de l'indemnisation sera définitivement fixé à 20 pour cent dans quatre ans. L'objectif premier est que tous les collaborateurs rangés dans les classes allant de 1 à 18 puissent toucher la bonification de temps pour le travail de nuit. Il ne devrait plus y avoir de collaborateurs lésés, victimes d'un traitement arbitraire.

En ce qui concerne l'indemnisation des frais liés à l'utilisation d'une voiture privée, nous avons obtenu certaines améliorations. Il est possible de toucher une indemnité supplémentaire pour les trajets qui mettent fortement à contribution la voiture. De plus, il est également possible d'obtenir une indemnité supplémentaire lorsque l'utilisation d'un moyen de transport public est exclue.

Management de la santé

C'est d'un œil attentif que l'APEB suit l'évolution de la situation en ce qui concerne le management de la santé. Il s'avère opportun que les collaborateurs affectés d'une maladie soient davantage pris en charge par l'employeur et l'assureur. Celui ou celle qui est absent(e) pour une longue période pour cause de maladie risque de perdre contact avec son milieu professionnel. Il est donc primordial que l'accompagnement du collaborateur soit adaptée à la situation et se fasse de manière professionnelle. Il est inconcevable que des collaborateurs soient obligés de retourner prématurément à leur place de travail pour des raisons financières. Un management de la santé assuré de manière intelligente sera profitable à la fois pour l'employeur et pour l'employé.

Les collaborateurs plus âgés qui doivent effectuer des travaux pénibles, physiquement parlant, méritent une attention particulière. Celui qui, à 60 ans, se sert quotidiennement d'une scie électrique pour effectuer ses travaux en forêt, accomplit une tâche qui met sérieusement à contribution ses capacités physiques. Mais le travail au bureau peut aussi s'avérer être pénible au fil des ans.

A cet égard, une politique de prévention doit impérativement être mise en place. Si des cantonniers ou des ouvriers forestiers suivent une formation complémentaire pour assumer de nouvelles tâches, ils doivent, avant d'être confrontés à leur nouvelle situation, exiger de pouvoir conclure une rente d'invalidité. Cela pourrait s'avérer être salutaire, et pour le canton et pour eux-mêmes.

Rapport annuel 2009

BSPV
APEB

www.bspv.ch



12 Futura

En 2008, le Grand Conseil a confié au Conseil-exécutif la tâche de mener à bien le processus de changement de système de primauté pour les caisses de pension cantonales, soit la CPB et la CACEB. Les travaux n'ont progressé que lentement.

13 Organes

Une légitimation démocratique

L'APEB ne ménage pas ses critiques lorsqu'il s'agit de questions ayant trait au personnel. Elle défend ses prises de position sur des bases démocratiques.

14 Développement des salaires

Le système de rétribution

De temps en temps, l'APEB essuie des reproches parce qu'elle ne ménage pas ses critiques à propos de la politique salariale.

Rappel

L'APEB a agrandi son effectif

L'APEB a une fois de plus agrandi son effectif. Il a ainsi plus de poids. Vous trouverez les détails à la page 8.

Le compte annuel 2009

Les comptes se sont soldés par un léger bénéfice. Vous trouverez les détails aux pages 10 et 11.

Editorial



Les paroles de l'APEB ont du poids. Aussi au Grand Conseil

Staub

2009: l'APEB a eu un agenda bien rempli

De nouvelles allocations pour enfants. Une progression salariale de un pour cent seulement. De sombres perspectives financières.

Par le comité directeur de l'APEB

L'APEB a eu un agenda bien rempli en 2009. Une progression salariale de un pour cent pour un renchérissement annuel négatif est acceptable. En ce qui concerne les caisses de pension, la situation n'est pas satisfaisante. Le degré de couverture s'est certes amélioré mais le taux d'intérêt technique a été abaissé et les cotisations ordinaires ont été augmentées de 0,8 pour cent. Et le changement de système de primauté exigé engendrera de grosses dépenses.

L'APEB s'efforce d'avoir un pouvoir d'influence à tous les échelons. Sa parole en tant que partenaire social est attentivement écoutée. Ses exigences sont examinées.

La situation des finances cantonales ne donne pas lieu de se réjouir. Cependant, tout le monde veut avoir sa part du gâteau. S'agissant du personnel, il y a également un retard à combler. Bon nombre d'employés n'obtiennent pas le nombre d'échelons de traitement auquel ils auraient droit. Ils sont classés nettement au-dessous du niveau de salaire fixé pour la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Ce niveau n'a cessé de baisser ces dix dernières années en raison du renchérissement. L'année 2010 apportera son lot de dures négociations. De ce fait, nous nous réjouissons que l'APEB se soit renforcée cette année également. L'APEB a besoin de chacun de ses membres. Et de vous également!