

Jahresbericht 2012

BSPV

www.bspv.ch

Editorial



100-Jahr-Feier mit Blick in die Zukunft.

Manu Friedrich

Vor dem Sturm

Der BSPV hat sein hundertjähriges Bestehen gefeiert. Mit Zurückhaltung, denn die Zeichen stehen auf Sturm. Ein bemerkenswerter Erfolg ist die Umsetzung der fünften Ferienwoche für alle.

Von Peter Bernasconi, Präsident

Ein Jubiläum gibt Anlass zu einem Rückblick. Dieser zeigte überzeugend auf, dass es den BSPV gebraucht hat. Die Anstellungsbedingungen wurden durch unseren Verband nachhaltig beeinflusst. Der gesamte Kanton hat davon profitiert.

100 Jahre geben aber auch Anlass für einen Blick in die Zukunft. Und dieser zeigt auf, dass das nächste Jahr erhebliche personalpolitische Entscheide bei den Pensionskassen, bei der verlässlichen Lohnentwicklung und bei der Umsetzung von Sparprogrammen als Folge der Angebots- und Strukturüberprüfung ASP bringen wird.

Fünf Wochen Ferien ist ein zählbares Resultat im Berichtsjahr. Eine Lohnent-

wicklung von bloss 0,4 Prozent, die nur die Hälfte der Fluktationsgewinne abschöpft, ist inakzeptabel. Eine ausbleibende Anpassung an die aufgelaufene Teuerung ist auch bei einer negativen Jahresteuern sehr bedauerlich.

Verschlechterungen bei den Langzeitkonti und beim obligatorischen Ferienkonsum, die Verschiebung der Einführung des Vaterschaftsurlaubs, die aufgeschobene Ausdehnung der Wochenendarbeit auf den Samstagvormittag, der Beschluss zur Privatisierung der Psychiatrie und zwei Stellenabbaumotionen zeigen auf, dass die Regierung und der Grosse Rat nach wie vor kaum Verständnis für Personalanliegen haben.

2 Ferien

Fünf Wochen Ferien

Endlich – nach jahrelangem Kampf des BSPV wird die 5. Ferienwoche vom Regierungsrat umgesetzt. Und dies trotz der finanziell angespannten Lage im Kanton Bern.

4 Spardruck

Seit 1991

Seit der Rettung der Berner Kantonalbank vor zwanzig Jahren, gehören Sparpakete zur Tradition des Kantons Bern.

6 Pensionskassen

Sanierung der Pensionskassen

Die beiden kantonalen Pensionskassen stehen vor einer hohen finanziellen Herausforderung

Hinweise

Zwei neue Sektionen

Besondere Freude bereitete die Aufnahme der zwei neuen Sektionen *Betreibungsweibel und -weibeln* sowie *Dozierende der PHBern*.

Jahresrechnung 2012

Die Verbandsrechnung 2012 schliesst erfreulicherweise mit einem Gewinn ab. Details auf Seite 12.

Jubiläumsschrift

Die Jubiläumsschrift *100 Jahre BSPV* kann auf der Geschäftsstelle von Mitgliedern gratis bezogen werden.

Fünf Wochen Ferien für alle

Eine langjährige, zentrale Forderung des BSPV wird vom Regierungsrat endlich erfüllt. Und kaum jemand merkt es. Und gedankt hat noch nicht einer. Obwohl jede und jeder ab 2013 einen zusätzlichen Ferientag beanspruchen kann.



Vor über zehn Jahren hat der BSPV seinen Kampf für bessere Ferienregelungen aufgenommen. Bei jeder Revision der Personalverordnung wurden Massnahmen vorgeschlagen. An den Sozialpartnergesprächen wurde die Forderung mit Nachdruck hinterlegt. Der Arbeitgeber zeigte stets Verständnis. Zählbare Resultate stellten sich aber nur zögerlich ein.

Ziel erkannt und gesetzt

An einem Sozialpartnergespräch vom Mai 2007 nahm der damalige Finanzdirektor Urs Gasche folgende Haltung ein: Ziel ist es, mindestens fünf Wochen Ferien für alle zu gewähren. Und einen Tag zusätzlich für jene, die altershalber bereits fünf Wochen beziehen. Die Umsetzung mit zusätzlichem Personal muss vertretbar sein.

Konkret hiess das, dass nur dort zusätzliche Stellen bewilligt werden, wo ein Vierundzwanzigstundenbetrieb herrscht. Der Rest muss durch Effizienzsteigerungen aufgefangen werden.

Die Altersstruktur der Kantonsangestellten zeigt auf, dass rund 55 Prozent der

Angestellten noch nicht fünf Ferienwochen hatten, so wie dies in fast allen grösseren Betrieben der Privatwirtschaft und der Verwaltung längst der Fall ist.

Ein zögerlicher erster Schritt

Einen ersten Schritt tat der Regierungsrat im Jahr 2007, indem er den Ferienanspruch ab 2008 um einen Tag erhöhte. Gleichzeitig beschloss er die schrittweise Umsetzung der fünften Ferienwoche in den Folgejahren. Für schwierige finanzielle Zeiten sah er aber eine Aufschubmöglichkeit vor. Da unter der Ägide von Finanzdirektor Urs Gasche immer schlechter budgetiert als abgeschlossen wurde, sahen die Zeiten aber immer schlecht aus. Der berechtigte Anspruch wurde über Jahre hinaus verzögert.

Mutige Umsetzung in angespannter Lage

Und nun, zum Zeitpunkt absehbarer grosser personalpolitischer Herausforderungen, erfolgt die Umsetzung überraschend in einem einzigen Schritt. Das ist mutig

und anerkanntenswert. Allen ist aber klar, dass dieser Vorteil durch eine massive Reduktion des Lohnsummenwachstums und erhöhten Leistungsdruck letztlich vom Personal selbst bezahlt worden ist.

Trittbrettfahrer profitieren mit

Der BSPV ist stolz darauf, eines seiner langfristigen Ziele erreicht zu haben. Er konnte dies nur, weil er stark ist. Stark ist er durch seine Mitglieder. Leider profitieren auch Trittbrettfahrer vom Erfolg der organisierten Angestellten.

Die Geschäftsleitung hofft nun, dass der erzielte Fortschritt Auswirkungen auf die hohe Fluktuationsrate und die steigenden Abwesenheiten infolge Krankheit haben wird.

Und das nächste Ziel ist schon gesetzt: Eine einheitliche Ferienregelung für alle. Unabhängig vom Alter, von der Gehaltsklasse und der Vertrauensarbeitszeit. Dazu eine möglichst freie Umsetzung beim Bezug und keine sinnwidrigen Zwangsbezugsvorschriften, wie sie 2012 von einzelnen Direktionen erlassen wurden.

Keine Ferienkürzung bei Unfällen im Dienst

Eine weitere Forderung des BSPV wurde mit der Revision der Personalverordnung auf Ende 2012 ebenfalls umgesetzt.

Wer bei der Arbeit im Kalenderjahr während mehr als zwei Monaten aussetzen musste, hatte bis Ende 2012 eine Kürzung des Ferienanspruchs hinzunehmen. Ohne Ausnahmemöglichkeit – also auch dann, wenn ein Mitarbeitender im Dienst verunfallt oder verletzt wurde. Die BSPV-Grossräte Peter Bernasconi, Matthias Burkhalter und Markus Meyer forderten Ende 2010 in einer gemeinsamen Motion den Regierungsrat auf, Artikel 146 der Personalverordnung, der die Kürzung der Ferien im Krankheitsfall regelt, so anzupassen, dass auf Ferienkürzungen bei dienstlich begründeten Ausfällen im Grundsatz zu verzichten sei. Im September des Jahres 2011 überwies der Grosse Rat den Vorstoss als Postulat mit 134 zu 0 Stimmen.

Neu hält die Personalverordnung fest, dass Arbeitsverhinderung wegen eines dienstlich erlittenen Unfalls und Berufskrankheit nicht für die Kürzung der Ferien anzurechnen sei.

Ein kleiner Erfolg. Aber für viele ein wirksamer.

Lohninitiative zeigt Wirkung

Im Herbst 2011 haben der BSPV und befreundete Personalverbände die Initiative «Faire Löhne für gute Arbeit» beim Kanton Bern eingereicht. Gefordert wird eine verlässliche Lohnperspektive und der Verzicht auf Nullrunden.

Ohne Unterstützung von politischen Parteien haben die Verbände ihre Initiativefähigkeit bewiesen. Die notwendigen 15 000 Stimmen wurden schnell gesammelt. Unser Partnerverband LEBE übertraf das Sammelergebnis des BSPV allerdings bei weitem.

Zaghafter Revisionsvorschlag

Der Regierungsrat hat die Initiative mit Verständnis aufgenommen und zunächst eine attraktive Änderung des Lehreranstellungsgesetzes mit einer indirekten Anpassung des Personalgesetzes in die Vernehmlassung geschickt. Zu schnell beugten sich die Projektverantwortlichen anschliessend dem Druck politischer Parteien, die schon die nächsten Wahlen im Visier haben. Die der vorberatenden Kommission des Grossen Rates Ende 2012 zugestellte Vorlage sieht kaum noch verbindliche Verbesserungen vor. Für den BSPV ist schon jetzt absehbar, dass die Lohninitiative unter diesen Umständen nicht zurückgezogen werden kann und im Wahljahr 2014 den Stimmberechtigten unterbreitet werden muss.

Ungenügende Lohnentwicklung

1,5 Prozent Lohnanstieg wurden 2012 für das Folgejahr zunächst budgetiert. Im Herbst senkte der Regierungsrat diesen Betrag auf 0,5 Prozent. Der Grosse Rat strich dann nach der Motorfahrzeugsteuerabstimmung auch das letzte halbe Prozent.

Nun stehen noch 0,4 Prozent aus den Fluktuationsgewinnen für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung. Im Schnitt gibt das weniger als eine Gehaltsstufe pro Angestellten. Das entspricht nicht einmal dem in der Bandbreite vorgesehenen Stufenanstieg nach Alter.

Konkret reduziert sich also die Lohnsumme 2012 von 100% durch die Rotationsgewinne im Jahr 2013 auf 99,2 Prozent. Von dieser Reduktion wird die Hälfte



15 000 Unterschriften werden dem Regierungsrat überreicht.

von 0,4% ausgeschüttet, so dass das 2013 zur Verfügung stehende Geld bloss noch 99,6 Prozent der Lohnsumme von 2012 entspricht. Das nennt der Kanton Bern

Lohnanstieg. Und diese Zahl wird dann mit Lohnabschlüssen anderer Branchen verglichen, die die Fluktuationsgewinne nie abschöpfen.

16 Jahre ungenügender Lohnanstieg

Jahr	Verfügbare Mittel*	Differenz zu 1,5%
1997	0,70	-0,80
1998	0,25	-1,25
1999	1,57	+0,07
2000	1,00	-0,50
2001	1,10	-0,40
2002	1,50	=0,00
2003	0,50	-1,00
2004	0,50	-1,00
2005	0,50	-1,00
2006	0,50	-1,00
2007	1,00	-0,50
2008	1,00	-0,50
2009	0,00	-1,50
2010	0,70	-0,80
2011	1,10	-0,40
2012	0,40	-1,10
Total	12,32	-11,68

*Vom Regierungsrat zur Verfügung gestellte Mittel für den individuellen Gehaltsaufstieg.

Quelle: Finanzdirektion



Finanzdirektorin Simon hat keine leichte Aufgabe.

Andreas Blatter

Spardruck schadet seit 1991

Sparpakete haben im Kanton Bern eine lange Tradition. Seit zwanzig Jahren wird gespart. Auslöserin war seinerzeit die drohende Pleite der Berner Kantonalbank als Folge der Immobilienkrise. Seither hat sich wenig geändert. Sparen ist im Kanton Bern nach wie vor Trumpf.

Der Kanton Bern habe ein «strukturelles Defizit», stellt eine externe Expertise fest. Man kann es auch einfacher ausdrücken: Der Kanton Bern hat höhere Ausgaben als Einnahmen. Die Gründe dazu sind mannigfaltig. Einige davon seien hier genannt:

- Die Einnahmen sind zu tief und werden durch zum Teil unsinnige Steuerenkungen weiter abgesenkt.
- Die Bernerinnen und Berner verdienen und steuern zu wenig. Die Wirtschaft kann nicht aus dem Stand angekurbelt werden.

- Der Kanton gibt viel aus. Insbesondere in den strukturschwachen Randregionen. Das ist ein politischer Entscheid.
- Der Grosse Rat bedient seine Klientel zu rücksichtslos und beschliesst ständig neue Zusatzausgaben.

Das Kantonspersonal hat stets die Hauptlasten zu tragen. Die Lohnentwicklung wurde schon längst zum Spielball strategieloser Hauruckpolitik. Der Stellenabbau bei gleichzeitig wachsenden und neu übertragenen Aufgaben ist widersinnig und konzeptlos. Die Überprüfung

wachsender administrativer Strukturen und die Wachsamkeit beim Hang zur Perfektion sind davon ausgenommen.

Kleinkrämerei ärgert Betroffene

Als sich für das Jahr 2012 ein massives Rechnungsdefizit abzeichnete, beschloss der Regierungsrat Sofortmassnahmen. Diese wurden aber von den Direktionen und Ämtern sehr unterschiedlich umgesetzt. Wildhüter durften im laufenden Jahr keine Ferien übertragen. Ob sie deshalb während der Jagd im Ausland Ferien

bezogen, ist nicht bekannt. In anderen Direktionen wurde kaum sorgfältiger gehandelt: Leistungsprämien wurden verboten, dann wieder erlaubt. Der neue Abwart durfte nicht angestellt werden. Auch wenn der Parkplatz dann nicht vom Schnee geräumt wurde. Kurz, in der Hektik wurde viel angeordnet, zurückgenommen, eingespart, scheinbar eingespart, zusätzliche Kosten verursacht und viele Angestellte vertäubt. Und die Medien berichteten über gestrichene Weihnachtsessen auf Staatskosten. Doch an den meisten Orten hatte es solche Feiern gar nie gegeben. Oder dann hat der Chef bezahlt. Notfalls ist sogar der BSPV eingesprungen und hat ein Info-Apéro gesponsert.

Im Kanton Bern verläuft eben nicht alles überall gleich. Das ist auch gut so. Wir fordern Gerechtigkeit im Grossen und Vielfalt im Kleinen. Alles kann nicht gleich sein. Das gilt auch für die Mitarbeiterbeurteilung. Wer Quoten für die Anzahl A und A+ setzt, versteht nicht das Geringste von Mitarbeitermotivation.

Drohender Stellenabbau

Im Staatsforst wurden bereits zum zweiten Mal massiv Stellen reduziert. Das ist aus unserer Aussensicht falsch, auch wenn der Vollzug sozialverträglich erfolgt. Nun droht aber ein weit massiver Kahlschlag. In zwei Hauruck-Motionen wurde gefordert, das Personal um fünf Prozent abzubauen. Der Regierungsrat hat sich klar und deutlich gegen solche populistische Forderungen ausgesprochen. Wenn bei der Polizei- und Militärdirektion fünf Prozent der Stellen abgebaut werden sollen, so sind das schätzungsweise 100 Polizistinnen und Polizisten und mehrere Dutzend Angestellte im Straf- und Massnahmenvollzug. Ob sich das die Motionäre aus den bürgerlichen Parteien wohl gut überlegt haben? Die viel genannte «Teppichetage» und die «ausufernde Bürokratie» in «überflüssigen Zwischenhierarchien» geben das gewünschte Sparpotential einfach nicht her.

Zuerst denken, dann handeln

Unser Motto lautet deshalb: Zuerst abzubauen Aufgaben und Dienstleistungen festlegen. Dann Personalmassnahmen

langfristig ankündigen. Die Umsetzung hat anschliessend ausschliesslich über Personalfluktuationen und interne Stellenwechsel zu erfolgen. Da jedes Jahr 7,4 Prozent der Angestellten den Kantonsdienst verlassen, besteht also genügend Spielraum um jegliche Entlassung zu vermeiden.

Unerwarteter Erfolg

Der Grosse Rat hat die Forderungen nach einem ungezielten generellen Personalabbau erfreulicherweise abgelehnt. Dies allerdings nicht im Berichtsjahr. Da wir im vorliegenden Jahresbericht wenig Erfreuliches aufzulisten haben, sei dies für einmal vorweggenommen.



Sparpakete haben seit der Rettung der Berner Kantonalbank eine lange Tradition:

Sparpakete 1–2:

Massnahmenpläne Haushaltsgleichgewicht MHG (I 1991, II 1992).

Sparpaket 3–5:

unter Hans Lauri: Massnahmenpläne Haushaltsgleichgewicht III 1994. Anschlussprogramm ASP 1995, Haushaltssanierung HS 99 1996 erstmals auch stark auf dem Buckel des Kantonspersonals. Streichung des automatischen Teuerungsausgleichs. 1998–2002 Beteiligung der Gemeinden an der Sanierung mit jährlich 40 Mio CHF.

Sparpakete 6–7:

Massnahmen 97 MS 97 und Legislatur-sanierungsprogramm 1998 LSP mit Stellenabbau und Lohnreduktionen.

Sparpaket 8:

Neues Massnahmenpaket Haushaltssanierung 1999 NMH mit der Schliessung von fünf Bezirksspitalern. Zusätzliche Pflichtlektion für Lehrer. Auf NMH folgt die HALT-Demo des BSPV

und anderer Personalverbände. Am 1. September 1999 protestieren 15 000 Angestellte auf dem Bundesplatz. Am 1. November 2002 sind es 20 000 an der VETO-Demo.

Sparpaket 9:

Strategische Aufgabenüberprüfung 2002 SAR und SAR-E führen zu massiven Einsparungen bei den Personalkosten (Unechte SAR-Massnahme: das Lohnsummenwachstum wird auf 1 Prozent eingefroren). Abschaffung Erfahrungsaufstieg am 28. November 2004 mit rund 2000 Stimmen Differenz.

Sparpaket 10:

Aufgabendialog. Der Marsch von Finanzdirektor Urs Gasche in die Wirkungslosigkeit bei Aufhellungen am Finanzhorizont.

Sparpaket 11:

Kleinliche Sparbeschlüsse im laufenden Jahr 2012 und Start der Aufgaben- und Strukturüberprüfung ASP 2014.

Pensionskassen vor hohen Herausforderungen

Die beiden kantonalen Pensionskassen BPK und BLVK stehen vor hohen finanziellen Herausforderungen. Dazu kommt die ungewisse Situation wegen des drohenden Primatwechsels.



Die Pensionskassenvorlage des Regierungsrates will die Pensionskassen in die Teilkapitalisierung führen.

Manu Friedrich

Die Pensionskassen fällen ihre Entscheidung fast immer auf der Basis von Expertenwissen, externen und internen Analysen und Fachleuten. Und diese kommen längst nicht immer zu den gleichen Schlüssen. Nur so ist es erklärbar, dass die Verwaltungskommission der BPK den technischen Zinssatz per 31.12.2012 von 3,5 auf 2,5% gesenkt hat und jene der BLVK vorerst bloss auf 3,0%.

Keine Beitragserhöhungen im Jahr 2013

Wenn der technische Zinssatz gesenkt wird, fällt der Deckungsgrad. Konkret heisst das, dass für die versprochenen Leistungen zu wenig Kapital vorhanden ist. Dies führt zu Handlungsbedarf. Die Einnahmen können erhöht oder die Leistungen gesenkt werden.

Die Verwaltungskommission der BPK hat dem Regierungsrat vorgeschlagen, die Beiträge zu erhöhen, um die finanzielle Situation der Pensionskasse zu verbessern. Paritätisch hätten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre Beiträge erhöht. Aus Kostengründen lehnte der Regierungsrat diese Lösung ab.

Der Regierungsrat forderte dafür eine Senkung der Leistungen, so z.B. durch eine Anhebung der Altersgrenze für eine maximale Rente von 63 auf 65 Jahre. Das wiederum wurde von den Pensionskassenorganen abgelehnt. Auch hier haben unsere Verbandsmitglieder nicht einheitlich reagiert.

Klare Haltung der Geschäftsleitung

Für die Geschäftsleitung hingegen ist es klar, dass eine paritätische Erhöhung der

Beiträge einem Abbau der Leistungen, der einseitig auf dem Buckel der Versicherten erfolgt, vorzuziehen ist.

Fakt ist, dass voraussichtlich bis am 1. Januar 2015 keine Änderungen an der Beitragshöhe und den Kassenleistungen mehr vorgenommen werden. Die Lösungen werden allesamt ins Gesamtpaket FUTURA verschoben. Und dort sind alles andere als konstruktive Resultate zu erwarten.

Der Zentralvorstand hat im Mai seine Haltung zum neuen Pensionskassengesetz kontrovers andiskutiert. An einer Sondersitzung im September wurde anschliessend die Vernehmlassung des BSPV zum Gesetzesentwurf verabschiedet. Erstaunlicherweise konnte fast in allen Bereichen eine einvernehmliche Haltung festgestellt werden.

Entwicklung des Deckungsgrads:

	BPK ¹	BLVK ²
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%
31.12.09	90,1%	82,1%
31.12.10	88,1%	78,8%
31.12.11	86,1%	78,8%
31.12.12	78,8% ³	83,7%

¹ Bernische Pensionskasse (BPK)

² Bernische Lehrerversicherungskasse (BLVK), inkl. Sanierungsbeiträge

³ Der Deckungsgrad entwickelte sich auf 90,4%. Durch die Senkung des technischen Zinssatzes von 3,5 auf 2,5% verringerte sich der Deckungsgrad trotz erfreulicher Kapitalerträge.

Pensionskassenlügen 1 bis 4

Innerschweizer Politiker und Politikerinnen haben die Berner Rentenlüge in Umlauf gesetzt, die von den Medien ohne Überprüfung aufgenommen worden ist. Dem Kanton Bern solle kein Finanzausgleich mehr gewährt werden, solange er seine Angestellten mit 63 in die Rente schicke. Fakt ist, dass das ordentliche Rücktrittsalter für Frau und Mann im Kanton Bern 65 Jahre beträgt. Angehörige der BPK können im Alter von 63 Jahren und 38 Beitragsjahren die maximale Rente beziehen. Angehörige der BLVK erst mit 65 Jahren. Im Schnitt gehen die Kantonsangestellten mit 64,1 Jahren in Pension.

Die Rentenlüge Nummer zwei ist im Berichtsjahr aufgetaucht. Sie wurde von

einem prominenten Grossrat ins Leben gerufen. Es sei der BSPV gewesen, der die Umsetzung des Primatwechsels verzögert habe. Das ist viel Ehre für den mächtigsten Berner Personalverband, entspricht aber nicht den Tatsachen. Die Projektleitung lag bei der Finanz- und später bei der Erziehungsdirektion. Die unglaubliche Komplexität der Materie führte zu langen Lösungswegen. Dazu kam noch eine Änderung der Bundesvorschriften, die es auch einzubeziehen galt.

Der gleiche Grossrat hat zudem Lüge Nummer drei in die Welt gesetzt: Der Kanton Bern habe die BPK schon einmal mit Milliardenbeiträgen saniert. Richtig ist, dass der Kanton Bern seiner-

zeit die BPK auf unzulängliche 100 Prozent ohne Schwankungsreserven ausfinanziert hat. Er hat dabei zum grössten Teil jene Beiträge nachbezahlt, die in Vorjahren unter Finanzdirektor Ueli Augsburgsberger nicht einbezahlt worden waren. Eine Sanierung war das nie und nimmer.

Und die Rentenlüge Nummer vier steht auch schon im Raum: Es sei das Personal, das die Schuld an der unbefriedigenden Lage der Pensionskassen habe. Deshalb solle es auch die Folgen des Schlamassels bezahlen. Das ist etwa so dumm wie die Schuldzuweisung für das schlechte Wetter an die Meteorologen.

Pensionskassen und Lohnentwicklung beschäftigen den Verband

Viele Erfolge kann der BSPV in seiner nun 100-jährigen Verbandsgeschichte verzeichnen. Und er kämpft weiter: für einen verlässlichen Gehaltsaufstieg, für zeitgemässe Leistungen der Pensionskassen und für fortschrittliche Anstellungsbedingungen.

Geschäftsstelle

Mitte Oktober 2012 verliess Anna Lehmann Löffel aus familiären Gründen den BSPV. Der Verband konnte von ihrem grossen Wissen und Engagement stark profitieren. Die papierlose Kommunikation wurde unter ihrer Führung ausgebaut. Bei den Jubiläumsfeierlichkeiten übernahm sie den Hauptteil der anfallenden Arbeiten. Ihre Nachfolgerin als Kommunikationsverantwortliche ist seit dem 1. Oktober Daniela Zryd. Esther Ritter konnte im Berichtsjahr ihr 20-jähriges Dienstjubiläum beim BSPV feiern.

Geschäftsleitung

In der Geschäftsleitung kam es im Oktober ebenfalls zu einem Wechsel: BSPV-Vizepräsident Pierre-André Musy trat nach 14 Amtsjahren als Geschäftsleitungsmit-

glied und als Vizepräsident zurück. Als neuer Vizepräsident wurde Claude Röthlisberger gewählt. Als neues Mitglied in der Geschäftsleitung konnte Hans Kupferschmid begrüsst werden. Das strategische Leitungsorgan zeichnet sich durch grosse Kontinuität aus: Langjährigstes Mitglied ist Verbandskassier Erwin Balsiger mit 24 Amtsjahren, gefolgt von Otto Aeby mit 14 Jahren Verbandstätigkeit.

Im Berichtsjahr trafen sich die neun Mitglieder der Geschäftsleitung zu insgesamt acht Sitzungen. Hauptthemen der Geschäftsleitung waren die Pensionskassen, die Lohnentwicklung und die Sparmassnahmen.

Rechtsschutz

Dem Rechtsschutzausschuss des BSPV wurden im Berichtsjahr 95 Geschäfte zum

Entscheid oder zur Kenntnisnahme vorgelegt. Es wurden 20 neue Rechtsschutzgesuche behandelt. Von zahlreichen Eingaben waren erneut die Mitarbeitenden der Polizei- und Militärdirektion betroffen. Insgesamt konnten 20 Fälle abgeschlossen werden.

Der älteste Fall stammt aus dem Jahr 2007 und wird vom Regierungsrat und der Justiz mit untauglichen Mitteln vor sich hingeschoben.

Zentralvorstand

Der Zentralvorstand (ZV) traf sich am 3. Mai zur Frühjahressitzung in Bern. Ein Hauptthema waren die anstehenden Entwicklungen bei den beiden kantonalen Pensionskassen. Die Vernehmlassung zur Revision des Pensionskassengesetzes PKG stand an. Ob ein Primatwechsel be-

kämpft oder gar das Referendum ergriffen werde, konnte zu diesem Zeitpunkt noch nicht festgelegt werden. Ein weiteres Thema war die fünfte Ferienwoche. Der ZV forderte erneut, dass der Regierungsratsbeschluss endlich umgesetzt wird.

An der ausserordentlichen ZV-Sitzung am 20. September, unterbreitete die Geschäftsleitung den Entwurf für eine Vernehmlassung zum PKG. Nach inhaltlich ausführlicher gehaltvoller Diskussion legte der ZV seine Positionen fest. Erneut stellte sich die Frage, ob das Referendum ergriffen werden muss. Der ZV kam zum Entschluss, dass erst zwischen der 1. Lesung (Juni) und der 2. Lesung (September) über die Massnahmen zu befinden sei.

Am 19. Oktober fand in Wangen a. A. die ganztägige Zentralvorstandssitzung statt. Hauptthemen waren der Vorschlag 2013 und die Statutenrevision, welche beide einstimmig verabschiedet wurden. Zudem erfolgte eine Ergänzungswahl in die Geschäftsleitung.

Abgeordnetenversammlung

Die Abgeordnetenversammlung (AV) fand am 22. Juni traditionsgemäss im Berner Rathaus statt. Es nahmen 121 Stimmberechtigte und zahlreiche Gäste aus Politik, Verwaltung und Partnerverbänden teil. Gastredner Regierungsrat Bernhard Pulver sprach die zwei thematischen Grossbaustellen, die Lohnentwicklung und Pensionskassenfragen an. Für ihn ist ein verlässlicher Lohnanstieg, welcher in der Verfassung verankert ist, von grosser Bedeutung. Das Höchstmögliche sei mit der LAG-Vernehmlassungsvorlage für das Personal herausgeholt worden. Weiter betonte Bernhard Pulver, dass der Regierungsrat bestrebt sei, eine ausgewogene Gesetzesvorlage zur Pensionskassenfrage vorzulegen. Die Ausfinanzierung, der Primatwechsel und das Leistungsangebot müssen neu geregelt werden. Er schloss sein Referat mit der Erkenntnis, dass Wertschätzung und gute Anstellungsbedingungen die Voraussetzung für gutes und motiviertes Staatspersonal seien.

Ein Höhepunkt war die Aufnahme zweier neuer Sektionen. Die Aufnahme

der Sektionen Betreuungswelbel und -weibelinnen und Dozierende der Pädagogischen Hochschule Bern führen zu einer erheblichen Stärkung unseres Verbandes.

Unter dem Traktandum Standespolitik wies der Geschäftsführer darauf hin, dass der anstehende Volksentscheid zur Motorfahrzeugsteuer wesentlichen Einfluss auf die Finanzlage des Kantons haben werde. Nach Steuersenkungen sind Lohnerhöhungen immer in Frage gestellt.

Die für das Jahr 2013 geplante Revision des Lehreranstellungsgesetzes werde von erheblicher Bedeutung auf die Lohnentwicklung sein. Ein verlässlicher Lohnanstieg für alle und ein Aufholen der grossen Lücken aus den Vorjahren soll ermöglicht werden.

Beim Pensionskassengesetz ist noch nicht klar, ob es zum Primatwechsel, resp. zur Ergreifung des Referendums durch den Verband kommen wird. Wichtig sei das Gesamtpaket. Die Revision des Personalgesetzes und die Lösung der Pensionskassenfragen bilden ein Paket, das nur zusammen geschnürt werden kann. Einem Primatwechsel kann allenfalls nur bei einer verlässlichen substanziellen Lohnentwicklung in den Folgejahren zugestimmt werden. Der Entscheid über die Lancierung eines Referendums wird den Mitgliedern oder dem Zentralvorstand zum Entscheid unterbreitet werden.

100 Jahre BSPV

Anschliessend an die Abgeordnetenversammlung feierte der BSPV im Kulturcasino Bern sein hundertjähriges Bestehen. Eine Jubiläumsschrift und ein Film über die reiche Verbandsgeschichte stehen den Interessierten zur Verfügung.

Mit enormem Engagement schlossen sich im Jahr 1912 Kantonsangestellte zu einem Verband zusammen. Ihre Ziele waren klar. Die berufliche Situation war damals bei weitem nicht mit der heutigen vergleichbar. Eine nennenswerte Berufsvorsorge gab es nicht. Die Löhne waren tief. Die Versicherungen ungenügend. Die Verwaltung hierarchisch stark gegliedert. Und die Bevölkerung hatte grossen Respekt vor den Amtsträgern. E-Mails wurden keine geschrieben. Die Informatik hatte die Verwaltung noch nicht erschwert. Die staatlichen Leistungen wurden nicht in Frage gestellt, sondern kontinuierlich ausgebaut. Innerschweizer Steuerparadiese gab es nicht. Ebenso wenig wie den Kanton Jura. Über die hundert Jahre ist vieles anders geworden. Nicht besser. Einfach anders. Und immer hat es den BSPV gebraucht. Er hat beschleunigt, gebremst, gekämpft und manchmal auch ruhigere Zeiten erlebt. Der BSPV lebt aber heute wie damals nicht als abstraktes Organ, sondern durch und für seine über 6000 aktiven Mitglieder.



Abgeordnetenversammlung



BSPV-Geschäftsführer Matthias Burkhalter

Manu Friedrich

Sektionen

Die Sektionen bilden nach wie vor das Rückgrat des BSPV. Der BSPV freut sich deshalb über die Aufnahme des **Verbands der Betreuungswelbel und Betreuungswelbelinnen** des Kantons Bern und des **Verbands der Dozierenden der Pädagogischen Hochschule Bern**, was eine erhebliche Verstärkung unseres Verbandes bedeutet.

Durch die gute Zusammenarbeit des Amtes für Landwirtschaft und Natur mit der Geschäftsstelle des BSPV konnte erreicht werden, dass die kantonalen **Wildhüter** nach Abschluss einer eidgenössischen Zusatzausbildung nun in eine höhere Gehaltsklasse eingereiht werden. Ein kleiner aber wertvoller Erfolg für den hartnäckigen Einsatz einer aktiven Sektion für die Interessen ihrer Mitglieder.

Der Personalbestand der **Forstwarte und Waldarbeiter** verringert sich von 39 auf 24 Vollzeitstellen. Der Staatsforst baut 15 Stellen ab, da er seine Flexibilität am Markt und den Selbstfinanzierungsgrad verbessern müsse. Die Massnahme stösst auf wenig Verständnis. Die Finanzen sind nur ein einzelnes Element bei nachhaltigen Betrachtungen. Der Personalabbau droht bei zahlreichen Berufsgruppen. Die Sparprogramme hinterlassen Spuren.

Personalpolitisch darf sich der **Polizeiverband** freuen: Das Korps kann um weitere 30 Stellen aufgestockt werden. Un erfreulich hingegen ist die Zunahme der Gewaltbereitschaft. Im Berichtsjahr kam ein Polizist in der Ausübung seines Amtes ums Leben. Geschlossen eine Null-Toleranz-Haltung zeigen und persönliche Angriffe zur Anzeige bringen, ist eine der Forderungen, die eine interne Arbeitsgruppe

prüft. Die Einreihung der Polizistinnen und Polizisten ist zu tief. Der Polizeiverband hat mit der Geschäftsstelle eine Ein-gabe gemacht. Der Entscheid wird wohl durch das Gericht gefällt werden müssen.

Die Sektion der **Berufs-, Studien- und Laufbahnberatenden** hat einen sehr hohen Frauenanteil so wie auch die Sektion der **Gerichtsschreiber und Gerichtsschreiberinnen**. Dies entspricht der heutigen Situation auf dem Arbeitsmarkt, wo die nachkommenden Berufsberatenden eher jünger und weiblich sind. Es ist erstrebenswert, dass sich der Frauenanteil im BSPV erhöht und dass Frauen vermehrt in Leitungsorganen des Verbandes tätig sind.

Der **Kantonal-Bernische Strassenmeisterverband** ist immer noch ein wesentlicher Stützpfiler des BSPV. Der Verband hat die Reorganisation seiner vielen Untergruppen abgeschlossen. Seine fast 300 Mitglieder sind nun in vier Untersektionen gegliedert, die den Kreisen Oberland, Mittelland, Seeland/Berner Jura und Emmental/Oberaargau entsprechen. Dass die Entschädigung für Wochenendarbeit am Samstagvormittag vom Regierungsrat zurückgestellt wurde, ist ein herber Rückschlag. Nach der guten Aufnahme der entsprechenden Petition wurde erwartet, dass diese teilweise Kompensation für die erhebliche Reduktion der Zeitgutschriften von 50 auf 20 Prozent umgesetzt werde.

Das Personal des Amtes für **Freiheit-schutz und Betreuung** ist in fünf Sektionen organisiert. Die Präsidien treffen sich jährlich mit der Geschäftsstelle. Entschädigungen, Arbeitsorganisation, Dienstkleider und Einreihungen stehen als Themen zur Diskussion. Nicht in allen Fällen sind gleiche Regelungen für alle Anstalten

und Gefängnisse zielführend. In vielen Bereichen aber schon.

Das **Psychiatriepersonal** der Sektionen UPD, PZM und Bellelay sieht einer ungewissen Zukunft entgegen. Der Grosse Rat hat den Regierungsrat gezwungen, die Psychiatrie aus der Kantonsverwaltung auszugliedern. Der kantonale Service public wird von gewissen Politikerinnen und Politikern systematisch untergraben. Das Personal wird die Folgen zu tragen haben.

Der Vorstand der Sektion **Gemeindepersonal Zollikofen** setzt sich dafür ein, dass Änderungen des kantonalen Personalrechts auch für das Gemeindepersonal Zollikofen geltend gemacht werden können. Dass der BSPV auch Gemeindeangestellte vertritt, ist noch wenig bekannt.

Kaderthemen bilden naturgemäss ein Thema der engagierten Sektion **Höhere Angestellte Bern**. Der BSPV vertritt eben auch die Interessen der Generalsekretäre, der Amtsleiterinnen und Direktoren. Falls die Vertrauensarbeitszeit eingeführt werden soll, nimmt der BSPV Stellung.

Im Gegensatz zu anderen Personalverbänden hat der BSPV eine sehr aktive **Rentnervereinigung**. Im Berichtsjahr besuchten die Rentner zahlreiche interessante Dienstleistungsbetriebe. Aufgeselligen Ausflügen fand ein reger Informationsaustausch statt. Erfreulich ist die grosse Solidarität der Pensionierten mit den aktiven Angehörigen des Staatspersonals. Die Rentnervereinigung hat ein starkes Gewicht. An den Anlässen der Rentnervereinigung können alle pensionierten BSPV-Mitglieder jederzeit teilnehmen.

Diese Aufzählung von Sektionsaktivitäten ist nicht abschliessend. Unsere neun **Regierungsstatthalter** und unsere acht **Fischereiaufseher** sind ebenfalls engagiert dabei so wie auch die über 500 **Pfarrerinnen und Pfarrer**. Und wenn sich die **Zivilstandsbeamten und -beamtinnen** endlich zu einer eigenen Sektion zusammenschliessen und über personalpolitische Belange mitreden, dann freut es uns ebenso, wie wenn es die rund 100 Mitarbeitenden der **Steuerverwaltung** tun.

Der BSPV lebt von seinen aktiven Präsidentinnen und Präsidenten, die die Stimmung der Basis erkennen und den Leitungsorganen mitteilen.

Mitgliederbestand gehalten

Im Berichtsjahr hat der BSPV gesamthaft ein Mitglied verloren. Effektiv sind es jedes Jahr über 300 Neueintritte, denen ganz wenige Austritte und Wegzüge sowie leider auch Todesfälle gegenüberstehen.

Den grössten Zuwachs verzeichnet die Sektion Handwerklich-technisches Personal, die neu auch die Mitglieder der aufgelösten Sektion Insel umfasst. Die Sektion Personal Straf- und Massnah-

menvollzug steigerte ihren Bestand durch die Integration der Mitglieder der ebenfalls aufgelösten Sektion St. Johannsen.

Die Geschäftsleitung dankt all den tüchtigen Werberinnen und Werbern.

Sektion	Dezember 2012	davon Rentner	Differenz zu Dezember 2011
Polizei	1954	543	2
Vereinigung Berner Ortsgruppen	991	405	-45
Pfarrverein	504	159	-15
Einzelmitglieder	323	126	-40
Strassenmeister (4 Sektionen)	266	91	-11
Handwerklich-technisches Personal	225	60	69
Richter und Staatsanwälte	206	23	-2
Dozierende Berner Fachhochschule	169	49	-8
Höhere Angestellte	163	64	-7
Dozierende Universität	158	56	21
Gymnasiallehrkräfte	145	5	2
Personalverband Sozialversicherung	106	23	-6
Verein landw. Lehr- und Beratungskräfte	102	24	-4
Personal Straf- und Massnahmenvollzug	95	5	31
Anstalt Thorberg	88	18	0
Psychiatriezentrum Münsingen	80	34	0
Förster	79	20	-3
Anstalt Witzwil	76	16	2
Union du Personnel	67	20	-4
Verkehrsexperten	65	8	-2
Bibliotheken Kanton Bern	65	7	5
Anstalt Hindelbank	58	11	-5
Unterhalt Autobahn	56	9	1
Berufsberatende	47	11	2
Betreibungsweibel	47	0	46
Betreibungs- und Konkursbeamte	44	8	-4
Gemeindepersonal Zollikofen	43	13	2
Forstingenieure	41	11	-2
GerichtsschreiberInnen	40	0	7
Jugendheim Prêles	39	12	-2
Wildhüter	37	7	0
Grundbuchverwalter/Handelsregister	30	4	1
Forstwarte und Waldarbeiter	29	1	0
Universitäre Psychiatrische Dienste	29	14	0
Psychiatrische Klinik Bellelay	23	2	6
Strasseninspektoren	22	8	1
Schulinspektoren	21	6	1
Pädagogische Hochschule	18	1	18
Regierungsstatthalter	9	0	0
Fischereiaufseher	8	1	0
Aktive Mitglieder inklusive Doppelmitglieder	6568		
davon Doppelmitglieder	11		
Rentner		1875	
Total Mitglieder	6557		-1

Totentafel

Wir trauern um 55 Mitglieder

Amatter Werner, Grindelwald
 Barth Pauline, Zürich
 Bartlome Walter, Bellmund
 Bärtschi Hans, Signau
 Bassin Raymond, Malleray
 Beck-Zahnd Fritz, Bern
 Benz Werner, Thun
 Bill Armin, Urtenen-Schönbühl
 Blaser Ruth, Oberdiessbach
 Bohren-Wenger Fritz, Grindelwald
 Boillat William, St-Imier
 Brochon Alice, Champvent
 Brügger Fritz, Bern
 Burri Emil, Bern
 Dänzer Robert, Abländschen
 Fankhauser Christian, Bern
 Favre Henri-Louis, Tavannes
 Fischer Theo, Burgdorf
 Frei Hans, Thun
 Fuhrer Heinz, Unterseen
 Hebeisen Alfred, Boll
 Hirschi Helmut, Rüegsausachachen
 Hörning Bernd, Kirchlindach
 Isler Ernest, Courtelary
 Jungo Alfons, Thun
 Kihm Roger, Gsteig b. Gstaad
 Kohler Hugo, Brienz BE
 Küng Fritz, Ipsach
 Kunz Margrith, Münsingen
 Lachat Pierre, Asuel
 Luginbühl Rudolf, Steffisburg
 Martignoni Paul, Gümligen
 Meier Jakob, Busswil b. Büren
 Merz Paul, Köniz
 Meyer Jean Charles, Wabern
 Moor Walter, Gadmen
 Peter Ernst, Aarberg
 Rätz Hans, Köniz
 Rickenbacher Johann, Oberburg
 Rügsegger Paul, Jegenstorf
 Schild-Suri Hans, Grenchen
 Schindler Rolf, Bern
 Schneider Moritz, Bern
 Schnurrenberger Margret, Evillard
 Seelhofer Hans, Langenthal
 Sievi Georges, Bern
 Stettler Christian, Burgstein-Dorf
 Stuber Peter, Burgdorf
 Trachsel Christian, Rüti b. Riggisberg
 Tschanz Fritz, Bern
 Villiger Bernard Meikirch
 von Allmen Erna Maja, Kirchlindach
 Walther Hansruedi, Zollikofen
 Wyss Alfred, Unterseen
 Zaugg Hans, Belp

Gratulation zum Verbandsjubiläum

Im Jahr 2012 feierten 176 Mitglieder ihre 25- oder 40-jährige BSPV-Mitgliedschaft.

40 Jahre/années

Abelin Theodor, Spiegel b. Bern
 Aebi Robert, Hinterkappelen
 Bach Urs, Grund b. Gstaad
 Bärswyl Otto, Ins
 Berthoud Charles-Edouard, Biel/Bienne
 Bettschen Ueli, Matten b. Interlaken
 Bitterlin Albrecht, Utzigen
 Blaser Hans-Rudolf, Trubschachen
 Blatter Hans-Rudolf, Utzenstorf
 Bohren-Wenger Fritz, Grindelwald
 Bratschi Hans, Bern
 Brechbühl Edwin, Bolligen
 Briguet Michel, Busswil b. Büren
 Burkhalter Ulrich, Köniz
 Bürki Markus, Bern
 Christen Alfred, Burgistein
 Degen Georges, Lampenberg
 Dietrich Walter, Därliigen
 Egger Martin, Belp
 Eggimann Franz, Wynigen
 Eggimann Kurt, Walperswil
 Fankhauser Christian, Bern
 Fischbach Bruno, Aeschi b. Spiez
 Fischer Hans-Ulrich, Gurzelen
 Gerber Rosmarie, Langenthal
 Gerber Rudolf, Heimenschwand
 Glauser Rudolf, Bern
 Graber Jean-Pierre, Sornetan
 Graf Jürg, Wangen an der Aare
 Guenot Brigitte, Ostermundigen
 Guggisberg Verena, Thun
 Hebeisen Christoph, Ostermundigen
 Hermann Edith, Port
 Hofer Paul, Lignièeres
 Holzer Felix, Ostermundigen
 Indermühle Gottfried, Amsoldingen
 Jaun Martin, Bolligen
 Kernen Kurt, Zollikofen
 Kiener Yvonne, Kleindietwil
 Krähenbühl Ernst, Ins
 Kreuter Peter, Schwarzenburg
 Lanz Walter, Madiswil
 Ledermann Walter, Eggwil
 Luginbühl Rudolf, Krattigen
 Meuter Hans Rudolf, Langnau i. E.
 Minder Hans-Rudolf, Spiez
 Morel Adrien, La Neuveville
 Möri Anton, Mattstetten
 Müller Jörg Paul, Hinterkappelen
 Niklaus Kurt, Allmendingen b. Bern
 Pauli Tabea, Bern
 Pauli Wilfred, Aeßligen
 Ramseier Ernst, Schüpbach
 Ramseier Hans, Zollbrück
 Reusser Johann Ulrich, Wimmis
 Révész Ethel, Bern
 Ringeling Hermann, Bern
 Roth Hans Ulrich, Zweilütschinen
 Sägesser Hans, Hondrich

Saxer Andreas, Gümliigen
 Schafer Bruno, Neueneegg
 Schäfer Hans Ulrich, Gerzensee
 Scheuner Marianne, Bern
 Schmutz Kurt, Meinsberg
 Schneider Vreni, Bigenthal
 Scholl Peter, Krauchthal
 Suter Fritz, Niederbipp
 Suter Louis-Marc, Villars-sur-Glâne
 Thomet Manfred, Seftigen
 Trachsel Christian, Rütli b. Riggisberg
 Tschan Hans, Bolligen
 Vogler-Geissmann Käthi, Bern
 von Däniken Elisabeth, Worblaufen
 Vuille Louis, St-Imier
 Waldmeier Rolf, Rüfenacht BE
 Walser Esther, Bern
 Weber Therese, Einigen
 Weibel Walter, Diemerswil
 Wenger Niklaus, Längenbühl
 Wenger Ueli, Unterseen
 Wittwer Christian, Escholzmatt
 Wyss Markus, Spiegel b. Bern
 Wyss Walter, Langenthal
 Zwahlen Hugo, Burgdorf

25 Jahre/années

Aebi Fritz, Oberönz
 Alder Urs, Sigriswil
 Avalos Mario, Moutier
 Baumgartner Heinz, Bern
 Beutler Gerhard, Bern
 Beyeler Hans, Wichtrach
 Blattner Michel, Liebefeld
 Broder Reto, Münchenbuchsee
 Brönnimann Martin, Bern
 Burkhard Eduard, Mattstetten
 Burn Hanspeter, Steffisburg
 Bütikofer Benjamin, Rohrbach
 Cuendet Yves, Nidau
 Descloux Roland, Spiez
 Durscher Jakob, Bärau
 Engimann Daniel, Boll
 Fankhauser Elisabeth, Lyss
 Flückiger Rudolf, Safnern
 Furer Gerhard, Steffisburg
 Furrer Ueli, Biel/Bienne
 Gärtner Agathe, Zollikofen
 Gerber Max, Ostermundigen
 Gerber Peter, Krauchthal
 Gfeller Simon, Seewil
 Gnocchi Marco, Büren an der Aare
 Graber Paul, Hasle-Rüegsau
 Gutknecht Adrian, Ins
 Haberthür Daniel, Wangen an der Aare
 Haldi Niklaus, Koppigen
 Haldimann Erich, Gunten
 Haussener Franz, Lyssach
 Heimann Ruedi, Belp
 Herren Urs, Ostermundigen

Hertig Anton, Schafhausen im Emmental
 Hirsbrunner Heinz, Aeschau
 Hofer-Fahrni Monika, Uetendorf
 Hubacher Hansjürg, Schwarzenburg
 Hug Peter, Burgdorf
 Jenzer Rosmarie, Ostermundigen
 Jost André, Bern
 Kunz Walter, St. Stephan
 Lehmann Andreas, Frutigen
 Lehmann-Berger Barbara, Bern
 Leuenberger Rudolf, Untersteckholz
 Liechti Thomas, Stettlen
 Lüthi Martin, Rohrbach
 Mäder Johann, Bolligen
 Marthaler Maya, Lugnorre
 Mathys Fritz, Kirchlindach
 Michel Andreas, Worb
 Moor Silvia, Bern
 Moser Urs, Belp
 Müller Peter, Spiez
 Mumenthaler Peter, Langnau i. E.
 Mury Christian, Köniz
 Niederhäuser Markus, Bern
 Nydegger Peter, Sangernboden
 Orschel Roland, Bätterkinden
 Pfister Martin, Münchenbuchsee
 Pieren Hanspeter, Adelboden
 Ramseier Jörg, Ipsach
 Rätz Hans, Dotzigen
 Reinhardt Richard, Münsingen
 Reusser Urs, Herbligen
 Richner Roland Walter, Langenthal
 Ricka Jaroslav, Bern
 Röthlisberger Heinz, Zollikofen
 Schaer Christine, Bern
 Schär Hans, Kleindietwil
 Schindler Martin, Lugnorre
 Schneider Heinz, Bern
 Schneider Rolf, Vinelz
 Schweizer Tilly Abigail, Bern
 Spycher Rudolf, Laupen BE
 Sterchi-Nyffenegger Barbara, Iseltwald
 Streit Rolf, Bern
 Stucki Stephan, Burgdorf
 Trenkel Christian, Muri b. Bern
 Tschanz Rudolf, Sigriswil
 Utermann Marc, Bévillard
 Villos Franco, Ponenet
 Vizeli Stefan, Oberdiessbach
 Wäfler Peter, Thun
 Wälti Jakob, Lyss
 Wenger Hans-Rudolf, Schüpbach
 Wiedmer Jrene, Gümliigen
 Wyss Heinz, Grafenried
 Zahnd Peter, Bern
 Zihlmann Peter, Muri b. Bern
 Zobrist Ueli, Oberdiessbach
 Zürcher René, Bern
 Zurflüh Fritz, Wabern

Jahresrechnung 2012

1. Allgemeine Verbandsrechnung

1.1 Erfolgsrechnung

	Ertrag		
	Budget	Rechnung	Rechnung 2011
Mitgliederbeiträge	740 000	745 586.90	748 298.80
Kapitalzinserträge	3 000	1 412.26	2 634.58
Coop-Rechtsschutz, Rückerstattung	0	698.85	626.70
KPT, Rückerstattung	20 000	25 675.00	23 179.60
Steuerrückerstattungen Vorjahre	0	12 959.90	0.00
Ausserord. Ertrag	0	500.00	851.01
Kurswesen, Ertrag	0	4 380.00	1 755.20
Rückerst. Dienstleist. Unterstützungskasse	20 000	20 000.00	0.00
Total Ertrag	783 000	811 212.91	777 345.89

	Aufwand		
	Budget	Rechnung	Rechnung 2011
Abgeordnetenversammlung	13 000	11 068.80	12 813.35
Zentralvorstand	8 000	9 396.40	8 424.40
Geschäftsleitung und Delegationen	36 000	35 866.70	35 649.60
Personalaufwand	371 000	384 688.75	341 697.05
Sozialleistungen Arbeitgeber	80 000	75 697.75	75 723.30
Personalweiterbildung	3 000	1 550.00	250.00
Büromiete und Nebenkosten	53 000	50 038.05	54 085.10
Büro- und Verwaltungsaufwand	30 000	27 996.97	40 688.03
Anschaffung/Unterh. Mobilien und Einricht.	3 000	2 196.10	1 844.00
Informatikaufwand	15 000	10 905.30	34 385.60
Beiträge an Berufsverbände	12 000	11 448.50	11 367.85
Beitrag an REKA	7 000	7 315.00	6 755.00
Sonstige Beiträge	1 000	2 060.00	2 005.00
Kurswesen	5 000	3 055.15	2 472.80
Werbung	80 000	66 899.10	63 701.70
Speisung Spez.finanz. Aktionen	20 000	20 000.00	0.00
Sondereinlage Speisung Spez.finanz. Aktionen	0	20 000.00	20 000.00
Steuern	2 000	2 491.75	6 483.95
Ehrungen und Diverses	8 000	3 114.95	2 659.20
Beitrag an «diagonal» (Ziff. 1.2)	41 000	34 127.90	41 124.10
Total Aufwand	788 000	779 917.17	762 130.03
Total Ertrag	-783 000	-811 212.91	-777 345.89
Aufwandüberschuss (-) Ertragsüberschuss (+)	-5 000	31 295.74	15 215.86

1.2 Verbands-Organ «diagonal»

Inserate, Zeitungsabonnemente (Werbung)

	Ertrag		
	Budget	Rechnung	Rechnung 2011
	15 000	16 586.60	13 595.45

	Aufwand		
	Budget	Rechnung	Rechnung 2011
Druckaufwand	40 000	35 515.30	37 039.55
Versand	12 000	11 552.35	10 909.40
Honorare	4 000	3 646.85	6 770.60
Total Aufwand	56 000	50 714.50	54 719.55
Total Ertrag	-15 000	-16 586.60	-13 595.45
Übertrag in Erfolgsrechnung	41 000	34 127.90	41 124.10

1.3 Bilanz per 31.12.

	Aktiven	Passiven	Aktiven 2011	Passiven 2011
Kasse	899.65		977.90	
Reisecheckkasse	25 619.25		26 929.25	
Postcheck	341 593.05		411 595.69	
Bank	382 284.42		321 766.77	
Wertschriften	6 850.00		6 728.00	
Diverse Debitoren	16 592.75		21 121.95	
Guthaben Verrechnungssteuer	384.40		859.85	
Mobilien, Einrichtungen, EDV	1.00		1.00	
Trans. Aktiven	0.00		8 356.80	
Diverse Kreditoren		49 720.28		97 756.61
Trans. Passiven		524 998.95		532 371.05
Depotgeld Sekt. Union du personnel		8 024.50		8 024.50
Eigenkapital		191 480.79		160 185.05
	774 224.52	774 224.52	798 337.21	798 337.21

2. Spezialfinanzierung Aktionen

2.1 Erfolgsrechnung

	Aufwand	Ertrag	Aufwand 2011	Ertrag 2011
Bankspesen	8.00		8.00	
Aufwand Aktionen, Kundgebungen	3447.30		0.00	
Aufwand Jubiläumsfeier 2012	87456.00		10911.85	
Gewerksch.bund BE, faire Steuern	14030.00		0.00	
Kapitalzinserträge		756.14		1738.36
Einlage aus allg. Verbandsrechnung		20000.00		0.00
Sondereinlage aus allg. Verbandsrechnung		20000.00		20000.00
Aufwandüberschuss 2012 (Ertr.übersch. 2011)		64185.16	10818.51	
	104941.30	104941.30	21738.36	21738.36

2.2 Bilanz per 31.12.

	Aktiven	Passiven	Aktiven 2011	Passiven 2011
Bank	317880.96		385753.42	
Guthaben Verrechnungssteuer	264.65		608.45	
Debitoren	20970.00		20000.00	
Trans. Passiven		5000.00		0.00
Diverse Kreditoren		0.00		8061.10
Eigenkapital		334115.61		398300.77
	339115.61	339115.61	406361.87	406361.87

3. Konsolidierter Erfolg des BSPV

	2012	2011
Allgemeine Verbandsrechnung	31295.74	15215.86
Spezialfinanzierung Aktionen	-64185.16	10818.51
Aufwandüberschuss 2012 (Ertr.übersch. 2011)	-32889.42	26034.37

4. Stiftung Unterstützungskasse

4.1 Erfolgsrechnung

	Aufwand	Ertrag	Aufwand 2011	Ertrag 2011
Kapitalzinsaufwand	24.15		28.15	
Dienstleistungen Dritter	4655.65		1607.20	
Dienstleist. der Allg. Verbandsrechnung	20000.00		0.00	
Steuern	2241.25		2191.30	
Rechtsschutzkosten	65965.15		97680.05	
a.o. Steuerrückerstattung Vorjahr		1888.90		729.30
Kapitalzinserträge		1401.87		3043.35
Ertragsüberschuss Liegenschaft (Ziff. 4.3)		53141.85		59740.85
Aufwandüberschuss		36453.58		37993.20
	92886.20	92886.20	101506.70	101506.70

4.2 Bilanz per 31.12.

	Aktiven	Passiven	Aktiven 2011	Passiven 2011
Bank	393809.73		500320.96	
Wertschriften	6350.00		6228.00	
Guthaben Verrechnungssteuer	448.00		1002.90	
Darlehen	2000.00		2000.00	
Liegenschaft	666272.00		694033.00	
Fest-Hypotheken		150000.00		250000.00
Diverse Kreditoren		10522.65		9674.20
Trans. Passiven		3000.00		2100.00
Steuerabgrenzung		800.00		800.00
Eigenkapital		904557.08		941010.66
	1068879.73	1068879.73	1203584.86	1203584.86

4.3 Liegenschaftsrechnung

	Aufwand	Ertrag	Aufwand 2011	Ertrag 2011
Hypothekarzinsen	7150.00		7150.00	
Heizung, Beleuchtung, Reinigung	8873.05		7690.05	
Liegenschaftssteuern	1923.90		1923.90	
Abschreibung	27761.00		28918.00	
Mietzinseinnahmen		98849.80		105422.80
Ertragsüberschuss	53141.85		59740.85	
	98849.80	98849.80	105422.80	105422.80

Cinq semaines de vacances

Le Conseil-exécutif donne enfin suite à une revendication centrale et de longue date de l'APEB. Mais presque personne ne le remarque. Et personne n'a encore présenté de remerciements. Alors que toutes et tous auront droit à un jour de vacances supplémentaire dès 2013.



Depuis plus de dix ans, l'APEB se bat pour une meilleure réglementation en matière de vacances. A chaque révision de l'ordonnance sur le personnel, notre association a proposé des mesures. Lors des discussions avec les partenaires sociaux, nous avons fait part avec insistance de notre demande. L'employeur s'est toujours montré compréhensif. Mais des résultats tangibles n'ont eu lieu qu'au compte-gouttes.

Objectif identifié et fixé

Lors d'une discussion avec les partenaires sociaux en mai 2007, le directeur des finances de l'époque, Urs Gasche, avait adopté la position suivante: c'est un ob-

jectif de fixer au moins cinq semaines de vacances pour tous. Et un jour supplémentaire pour les personnes qui, en raison de leur âge, bénéficient déjà de cinq semaines de vacances. La mise en œuvre avec du personnel supplémentaire doit pouvoir être supportable.

Concrètement, cela voulait dire que des postes supplémentaires ne seraient accordés que là où il y a un service 24/24 heures. Le reste doit être absorbé par un accroissement de l'efficacité.

La structure des âges du personnel cantonal montre que 55% des employés n'avaient pas encore cinq semaines de vacances comme c'est pourtant le cas depuis

longtemps dans presque toutes les grandes entreprises de l'économie privée et de l'administration.

Un premier pas hésitant

Le Conseil-exécutif a fait un premier pas en 2007 en augmentant d'un jour la durée des vacances à partir de 2008. Dans le même temps, il décidait de mettre en œuvre par étape la cinquième semaine de vacances dans les années à venir. Il prévoyait toutefois une possibilité de surseoir en cas de temps difficiles sur le plan financier. Mais comme sous l'égide du directeur des finances Urs Gasche les budgets étaient toujours plus mauvais que les résultats, les temps avaient toujours l'air mauvais. Notre demande, justifiée, a été différée pendant des années.

Mise en œuvre courageuse dans une situation tendue

Et aujourd'hui, alors que de grands défis s'annoncent sur le plan de la politique du personnel, la mise en œuvre a lieu de façon surprenante, en une seule étape. Voilà qui est courageux et méritoire. Mais il est clair pour tous que, en fin de compte, c'est le personnel qui paiera lui-même cet avantage au travers d'une réduction massive de

Pas de réduction de vacances en cas d'accidents pendant le travail

Avec la révision de l'ordonnance sur le personnel, une autre exigence de l'APEB a également été mise en œuvre à fin 2012.

Les personnes en arrêt de travail pendant plus de deux mois sur une année civile devaient, jusqu'à fin 2012, accepter une réduction de leur quota de vacances. Sans aucune exception possible, soit aussi lorsque le collaborateur avait un accident ou se blessait pendant le travail. Peter Bernasconi, Matthias

Burkhalter et Markus Meyer, députés au Grand Conseil, ont déposé à fin 2010 une motion conjointe. Celle-ci demande que le Conseil-exécutif modifie l'article 146 de l'ordonnance sur le personnel (laquelle régit la réduction des vacances en cas de maladie) de telle sorte que la réduction du temps de vacances ne s'applique par principe pas lors d'absences liées à un problème survenu pendant le travail. En septembre 2011, le Grand

Conseil a transmis l'intervention sous forme de postulat par 134 voix contre 0.

L'ordonnance sur le personnel stipule désormais qu'on ne peut prendre en compte une incapacité de travailler liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle pour réduire le quota de vacances. Un petit succès. Mais dont les effets seront perceptibles pour beaucoup.

la croissance de la masse salariale et d'une obligation de rendement accrue.

Les opportunistes en profitent

L'APEB est fière d'avoir atteint l'un des objectifs qu'elle s'est fixés depuis longtemps. Elle y est parvenue uniquement parce qu'elle est forte. Forte grâce à ses membres. Malheureusement, les opportunistes pro-

fitent eux aussi du succès des employés qui sont organisés en association.

Le Comité directeur de l'APEB espère maintenant que ce progrès aura des répercussions sur le taux élevé de fluctuation et les absences croissantes pour cause de maladie.

Le prochain objectif est déjà défini : une réglementation en matière de va-

cances qui soit la même pour tous, indépendamment de l'âge, de la classe salariale et de l'horaire de travail basé sur la confiance. Par ailleurs, le plus de liberté possible pour poser ses vacances et pas de prescriptions absurdes forçant à prendre ses vacances, comme cela a été le cas en 2012 de la part de certaines directions.

L'initiative sur les salaires a de l'effet

En automne 2011, l'APEB et d'autres associations de personnel amies ont déposé auprès du Canton de Berne l'initiative « Des salaires corrects pour un travail de qualité ». Celle-ci réclame des perspectives salariales fiables et l'abandon du gel des salaires.

Les associations ont démontré leur capacité

à lancer des initiatives sans le soutien des partis politiques. Les 15 000 signatures nécessaires ont rapidement été réunies. Notre association partenaire, la LEBE, a

dépassé de loin le résultat de l'APEB en matière de récolte des signatures.

Proposition de révision timorée

Le Conseil-exécutif a accueilli l'initiative de façon compréhensive et a tout d'abord soumis à consultation une modification attrayante de la Loi sur le statut du corps enseignant, laquelle entraînait une modification indirecte de la Loi sur le personnel. Mais ensuite, les responsables du projet se sont pliés trop rapidement à la pression des partis politiques, qui ont déjà les prochaines élections en vue. Le projet

soumis à fin 2012 à la commission consultative du Grand Conseil ne prévoit presque plus d'améliorations contraignantes. L'APEB présume déjà maintenant que, dans ces conditions, l'initiative sur les salaires ne pourra être retirée et sera soumise au vote des citoyens pendant l'année électorale 2014.

Une progression salariale insuffisante

En 2012, 1,5% d'augmentation salariale a d'abord été inscrit au budget pour l'année suivante. A l'automne dernier, le Conseil-exécutif a baissé ce montant à 0,5%. Puis, après la votation sur l'imposition des véhicules routiers, le Grand Conseil a supprimé le demi pour-cent restant.

Il ne reste désormais à disposition, pour les augmentations individuelles de salaire, que 0,4% issus des gains liés à la fluctuation des effectifs. En moyenne, cela revient à moins d'un échelon de traitement par employé. Ce qui ne correspond même pas à la progression d'échelon en fonction de l'âge, telle que prévue dans les plages de valeurs.

Concrètement, la masse salariale 2012 passe donc de 100% à 99,2% à cause des gains de rotation de l'année 2013. La moitié de cette réduction, soit 0,4%, sera redistribuée, si bien que l'argent à disposition pour 2013 ne représentera que 99,6% de la masse salariale de 2012. C'est ce que le Canton qualifie de progression des traitements. Et ce chiffre d'être ensuite comparé aux accords salariaux d'autres secteurs, qui n'absorbent jamais les gains liés à la fluctuation des effectifs.

Seize ans de progression salariale insuffisante

Année	Moyens à disposition*	Différence par rapport à 1,5%
1997	0,70	-0,80
1998	0,25	-1,25
1999	1,57	+0,07
2000	1,00	-0,50
2001	1,10	-0,40
2002	1,50	=0,00
2003	0,50	-1,00
2004	0,50	-1,00
2005	0,50	-1,00
2006	0,50	-1,00
2007	1,00	-0,50
2008	1,00	-0,50
2009	0,00	-1,50
2010	0,70	-0,80
2011	1,10	-0,40
2012	0,40	-1,10
Total	12,32	-11,68

*Moyens mis à disposition par le Conseil-exécutif pour la progression individuelle des traitements.

Source: Direction des finances

Les restrictions budgétaires font des dégâts depuis 1991

Les paquets d'économies ont une longue tradition dans le canton de Berne. Voilà 20 ans qu'on économise. Le risque de faillite de la Banque cantonale bernoise, consécutive à la crise immobilière, en a été l'élément déclencheur à l'époque. Depuis, presque rien n'a changé. Economiser reste encore et toujours le maître-mot dans le canton de Berne.



Le canton de Berne a un « déficit structurel », tel est le constat établi par une expertise externe. On peut aussi l'exprimer plus simplement : le canton de Berne a davantage de dépenses que de rentrées. Les raisons à cela sont multiples. En voici quelques-unes :

- les rentrées sont insuffisantes, mais on les diminue encore avec des baisses d'impôts en partie insensées ;
- les Bernoises et les Bernois gagnent trop peu et paient trop peu d'impôts ; l'économie ne peut pas être redressée en deux temps trois mouvements ;
- le canton dépense beaucoup, en particulier dans les régions périphériques structurellement faibles ; il s'agit d'une décision politique ;
- le Grand Conseil sert sa clientèle avec trop peu d'égards et décide sans cesse de nouvelles dépenses supplémentaires.

C'est toujours au personnel d'en faire les frais en première ligne. La progression salariale est depuis longtemps le jouet d'une politique à la hussarde dénuée de

stratégie. Démanteler des postes de travail alors même que les tâches sont en augmentation relève de l'absurde et du manque de stratégie. Toutefois, réexaminer des structures administratives croissantes et se montrer vigilant lors de tendance à la perfection n'entrent pas dans le cadre de cette politique.

Le pinailage agace les personnes concernées

Lorsqu'un déficit budgétaire massif s'est dessiné pour l'année 2012, le Conseil-exécutif a pris des mesures urgentes. Mais les directions et les offices les ont suivies de façon très différente. Les garde-faune n'ont ainsi pas pu reporter de vacances durant l'année en cours. On ne sait toutefois pas si c'est pour cette raison qu'ils prennent des vacances à l'étranger pendant la période de la chasse. Certaines autres directions n'ont pas agi de façon plus consciencieuse. Les primes de performance ont été interdites, puis à nouveau autorisées. Le nouveau concierge n'a pas pu être engagé, quand bien même il n'y avait ensuite personne pour débayer la neige sur le parking. Bref, dans la précipitation, on a beaucoup donné d'ordres puis de contre-ordres, économisé, ou du moins en apparence, engendré des coûts supplémentaires et fait patienter beaucoup d'employés. Et les médias ont parlé de repas de Noël somptueux aux frais de l'Etat. Mais dans la plupart des endroits, il n'y a jamais eu de telles fêtes. Ou alors c'est le chef qui l'a payée. Au besoin, l'APEB est même intervenue pour sponsoriser un apéro d'information.

Tout ne se passe pas partout de la même façon dans le canton de Berne. Et

c'est bien comme ça. Nous réclamons l'équité pour les choses importantes et la diversité pour les affaires mineures. Tout ne peut pas être identique. C'est aussi valable pour l'évaluation annuelle de l'agent. Toute personne qui fixe un quota pour le nombre de A et de A+ ne comprend rien à la motivation des agents.

Menace de démantèlement des postes de travail

Les Forêts domaniales ont déjà réduit massivement les postes de travail, et ce pour la deuxième fois. De notre point de vue externe, il s'agit d'une erreur, même si cette réduction a lieu de façon supportable sur le plan social. Mais c'est maintenant une coupe à blanc bien plus massive qui menace. Deux motions à la hussarde ont réclamé une réduction de 5% du personnel. Le Conseil-exécutif s'est prononcé clairement et distinctement contre de telles revendications populistes.

Réfléchir avant d'agir

Nous avons donc pour devise : définir d'abord les tâches et les services à réduire, puis annoncer à long terme les mesures concernant le personnel. La mise en œuvre doit avoir ensuite lieu uniquement par le biais des fluctuations de personnel et de changements de poste à l'interne. Chaque année, 7,4% des employés quittent l'administration cantonale ; cela laisse donc suffisamment de marge de manœuvre pour éviter tout licenciement.

Les caisses de pension face à de grands défis

Les deux caisses de pension cantonales doivent faire face à de grands défis financiers. A cela s'ajoute les incertitudes liées au changement de primauté menaçant.

Les caisses de pension prennent presque toujours leurs décisions sur la base d'expertises, d'analyses externes et internes et

d'avis de spécialistes. Mais voilà longtemps que ces dernières n'arrivent pas toujours aux mêmes conclusions. C'est la seule façon d'expliquer pourquoi la commission d'administration de la CPB a baissé le taux d'intérêt technique au 31 décembre 2012 de 3,5 à 2,5% alors que celle de la CACEB s'est contentée de le réduire à 3,0%.

L'employeur et l'employé auraient donc dû relever leurs cotisations de façon paritaire. Mais le Conseil-exécutif a rejeté cette solution en raison des coûts. Il a réclamé une diminution des prestations, telle que le relèvement de l'âge de la retraite de 63 à 65 ans pour pouvoir bénéficier d'une rente maximale.

Evolution du degré de couverture:

	CPB ¹	CACEB ²
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%
31.12.09	90,1%	82,1%
31.12.10	88,1%	78,8%
31.12.11	86,1%	78,8%
31.12.12	78,8% ³	83,7%

¹ Caisse de pension bernoise (CPB)

² Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (CACEB), contributions d'assainissement comprises

³ Le taux de couverture se développait à 90,4%. Avec l'abaissement du taux d'intérêt technique de 3,5 à 2,5% diminuait aussi le taux de couverture malgré des rendements du capital réjouissants.

Pas d'augmentation des cotisations en 2013

Lorsqu'on diminue le taux technique, le degré de couverture baisse. Concrètement, cela signifie que le capital est insuffisant pour les prestations promises. Il est donc nécessaire d'agir: soit on augmente les recettes, soit on diminue les prestations.

La commission d'administration de la CPB a proposé au Conseil-exécutif d'augmenter les cotisations afin d'améliorer la situation financière de la caisse de pen-

L'APEB a une position claire

Pour le Comité directeur de l'APEB, il est clair au contraire qu'une augmentation paritaire des cotisations est préférable à un démantèlement des prestations, lequel a lieu sur le dos des seuls assurés.

Le fait est qu'aucune autre modification du montant des cotisations et des prestations des caisses n'aura lieu vraisemblablement avant le 1er janvier 2015. Les solutions seront toutes reportées dans le paquet global FUTURA. Et il faut tout en attendre sauf des résultats constructifs.

Les caisses de pension et la progression salariale préoccupent

L'APEB a enregistré de nombreux succès au cours de ses cent ans d'existence. Elle continue à se battre: pour une hausse fiable des salaires, pour des prestations modernes en matière de caisses de pension et pour des conditions d'engagement progressistes.

Secrétariat

A la mi-octobre 2012, Anna Lehmann Löfel a quitté l'APEB pour des raisons familiales. L'association a fortement pu profiter de ses grandes connaissances et de son engagement. Sur son impulsion, la com-

munication sans support papier s'est développée. Lors des festivités du jubilé, c'est elle qui a pris en charge la majeure partie du travail à effectuer. Depuis le 1^{er} octobre, Daniela Zryd lui a succédé au poste de chargée de communication. Du-

rant l'exercice 2012, Esther Ritter a fêté sa 20^e année de service au sein de l'APEB.

Comité directeur

Le Comité directeur a également connu des changements en octobre: Pierre-An-

dré Musy, vice-président de l'APEB, a démissionné après 14 années de service en qualité de membre du comité et de vice-président. Claude Röthlisberger a été élu nouveau vice-président. Un nouveau membre a rejoint le Comité directeur en la personne de Hans Kupferschmid. L'organe de direction stratégique se caractérise par une grande continuité: son membre le plus ancien est le caissier de l'association, Erwin Balsiger, avec 24 années de service, suivi par Otto Aeby, avec 14 ans d'activité au sein de l'association. Durant l'exercice 2012, les neuf membres du Comité directeur se sont réunis huit fois. Les sujets principaux traités par le Comité directeur ont été les caisses de pension, la progression salariale et les mesures d'économie.

Protection juridique

La commission de protection juridique de l'APEB a statué ou pris connaissance de 95 affaires au cours de l'exercice 2012. Elle a traité 20 nouvelles demandes de protection juridique. Les collaborateurs de la Direction de la police et des affaires militaires ont à nouveau déposé de nombreuses requêtes. Au total, 20 cas ont pu être classés. Le cas le plus ancien remonte à 2007; le Conseil-exécutif et la justice l'ont repoussé par des moyens inappropriés.

Comité central

Le Comité central (CC) s'est réuni le 3 mai à Berne lors de sa séance de printemps. Les changements en cours sur le plan des deux caisses de pension cantonales ont constitué l'un des sujets de discussion principaux. La procédure de consultation sur la révision de la Loi sur les caisses de pension (LCP) était à l'ordre du jour. La séance n'a pas permis de déterminer si l'APEB allait combattre le changement de primauté ou même recourir au référendum. La cinquième semaine de vacances a elle aussi été le sujet de discussions. Le CC a une nouvelle fois réclamé que la décision du Conseil-exécutif soit enfin mise en œuvre.

Lors de la séance extraordinaire du CC le 20 septembre, le Comité directeur de l'APEB a présenté un projet de consulta-

tion sur la LCP. Après avoir discuté de façon nourrie et détaillée, le CC a arrêté ses positions. A nouveau, la question du recours au référendum s'est posée. Le CC en est venu à la décision qu'il ne faudrait juger qu'entre la première lecture (juin) et la deuxième (septembre) des mesures à prendre.

Le 19 octobre, toute la journée, a eu lieu à Wangen a. A. la séance du Comité central. Le budget 2013 et la révision des statuts ont été au centre des discussions. Tous deux ont été approuvés à l'unanimité. Une élection complémentaire a en outre eu lieu pour le Comité directeur.

Assemblée des délégués

L'Assemblée des délégués (AD) a eu lieu le 22 juin à l'Hôtel de Ville de Berne, comme le veut la tradition. Au total, 121 membres disposant du droit de vote et de nombreux invités issus du monde politique, de l'administration et des associations partenaires y ont participé. Le conseiller d'Etat Bernhard Pulver, invité à donner un exposé, a parlé des deux gros chantiers thématiques, soit la progression salariale et la question des caisses de pension. Pour lui, une hausse fiable des salaires, laquelle est ancrée dans la loi, revêt une grande importance. Avec le projet de consultation sur la LSE, il a été fait tout ce qu'il était possible de faire pour le personnel. Par ailleurs, Bernhard Pulver a souligné que le Conseil-exécutif s'efforçait de présenter un projet de loi équilibré sur la question des caisses de pension. Le refinancement, le changement de primauté et l'offre de prestations doivent recevoir une nouvelle réglementation. Le conseiller d'Etat a conclu son discours en reconnaissant que l'estime et de bonnes conditions d'engagement sont nécessaires pour que le personnel de l'Etat soit compétent et motivé.

Il y a eu un grand moment avec l'accueil de deux nouvelles sections. L'Association des agents de poursuites et les professeurs de la Haute école pédagogique bernoise ont considérablement renforcé notre association.

Concernant le point « politique syndicale » de l'ordre du jour, l'administrateur de l'APEB a fait remarquer que la décision populaire à venir au sujet de l'imposition

des véhicules routiers aurait une influence notable sur la situation financière du canton. Après des baisses d'impôts, les augmentations de salaires sont toujours remises en question. La révision de la Loi sur le statut du corps enseignant prévue pour 2013 aura une importance considérable sur la progression salariale. Il faut rendre possible une augmentation fiable des salaires pour tous et un rattrapage des grandes lacunes issues des années précédentes.

En ce qui concerne les caisses de pension, les choses ne sont pas encore claires: changement de primauté ou recours au référendum. Le paquet global est important. La révision de la Loi sur le personnel et la résolution des problèmes liés aux caisses de pension forment un seul et même paquet. En tous les cas, le changement de primauté ne peut être accepté qu'en cas de progression salariale fiable et substantielle dans les années qui suivront. Les membres ou le Comité central auront à se prononcer sur le lancement ou non d'un référendum.

Les 100 ans de l'APEB

A l'issue de l'Assemblée des délégués, l'APEB a fêté ses cent ans d'existence au Kulturcasino de Berne. Un livre du jubilé et un film retraçant la riche histoire de notre association sont à disposition des personnes intéressées.

En 1912, des employés de l'administration cantonale, mus par un énorme engagement, se sont réunis en association. Leurs objectifs étaient clairs. La situation professionnelle de l'époque n'était de loin pas comparable avec celle d'aujourd'hui. Il n'y avait pas de prévoyance professionnelle digne de ce nom. Les salaires étaient bas. Les assurances insuffisantes. L'administration fortement hiérarchisée. Et la population avait un grand respect des agents de l'administration. Les courriers électroniques n'existaient pas. L'informatique n'avait pas encore rendu l'administration plus difficile. Les prestations de l'Etat n'étaient pas remises en question, mais sans cesse étoffées. Il n'y avait pas encore de paradis fiscaux en Suisse Centrale. Le canton du Jura n'était pas né. Beaucoup de choses ont changé durant ces cent ans.

Elles ne sont pas mieux. Simplement différentes. Et l'APEB a toujours été nécessaire. Elle a accéléré, ralenti, combattu et parfois aussi vécu des périodes de calme. Mais aujourd'hui comme hier, l'APEB n'est pas un organe abstrait, elle vit à travers et pour ses plus de 6000 membres actifs.

Sections

Les sections forment encore et toujours la colonne vertébrale de l'APEB. C'est pourquoi l'APEB se réjouit d'avoir accueilli dans ses rangs l'**Association des agents et agentes de poursuite du canton de Berne** ainsi que l'**Association des professeurs de la Haute école pédagogique bernoise**. Grâce à la bonne collaboration entre l'Office de l'agriculture et de la nature et le secrétariat de l'APEB, nous sommes parvenus à ce que les **garde-faune** cantonaux puissent être placés dans une classe de traitement plus élevée moyennant l'accomplissement d'une formation fédérale complémentaire. Un petit succès, mais précieux pour l'engagement opiniâtre d'une section active en faveur des intérêts de ses membres. L'effectif des **forestiers-bûcherons et ouvriers forestiers** a diminué de 30 à 24 postes à temps plein. Les Forêts domaniales ont supprimé 15 postes car elles doivent améliorer leur flexibilité sur le marché et leur degré d'autofinancement. Cette mesure est peu compréhensible. Les finances ne représentent en effet qu'un élément isolé lors de considérations sur la durabilité. Le démantèlement du personnel menace de nombreux groupes professionnels. Les programmes d'économie laissent des traces.

Sur le plan de la politique du personnel, l'**Association de police** peut se réjouir: le corps peut être augmenté de 30 nouveaux postes. Par contre, l'augmentation de la propension à la violence est fâcheuse. Durant l'exercice 2012, un policier est mort dans l'exercice de ses fonctions. Faire résolument preuve d'une tolérance zéro et engager des poursuites contre les attaques personnelles, telle est l'une des revendications sur lesquelles planche un groupe de travail interne. La classification des agentes et agents de police est trop basse. L'Association de police et le secré-

riat ont fait une requête. C'est le tribunal qui devra certainement trancher.

La section des **professionnels de l'orientation scolaire et professionnelle et du conseil en matière de carrière** compte une grande proportion de femmes dans ses rangs. Il en va de même des **greffières et greffiers**. Cela correspond à la situation actuelle sur le marché du travail, où les nouveaux conseillers en orientation professionnels sont plutôt jeunes en âge et de sexe féminin. Il serait souhaitable que le nombre de femmes au sein de l'APEB augmente et que celles-ci soient davantage actives dans les organes de direction de l'association.

L'**Association des cantonniers du canton de Berne** constitue toujours un pilier essentiel de l'APEB. Elle a terminé la réorganisation de ses nombreux sous-groupes. Ses près de 300 membres sont désormais organisés en 4 sous-sections correspondant aux districts de l'Oberland, du Mittelland, du Seeland/Jura bernois et de l'Emmental/Haute-Argovie. Le Conseil-exécutif a supprimé l'indemnité pour travail de fin de semaine le samedi matin. C'est un revers amer. Après le bon accueil réservé à la pétition portant sur le sujet, on s'attendait à ce que soit mise en œuvre cette compensation partielle de la réduction considérable des bonus-temps de 50 à 20%.

Le personnel de l'**Office de la privation de liberté et des mesures d'encadrement** est organisé en cinq sections. Les présidents se réunissent une fois par année avec le secrétariat. Indemnités, organisation du travail, uniformes et classifications sont au menu des discussions. Des réglementations identiques pour tous les établissements et toutes les prisons ne sont pas toujours judicieuses selon les cas. Mais elles le sont dans bon nombre de domaines.

Le **personnel de la psychiatrie** des sections des Services psychiatriques universitaires de Berne (UPD), du Centre psychiatrique de Münsingen (PZM) et de Bellelay fait face à un avenir incertain. Le Grand Conseil a forcé le Conseil-exécutif de détacher la psychiatrie de l'administration cantonale. Certains politiciens et politiciennes sapent systématiquement le ser-

vice public cantonal. Le personnel va devoir en supporter les conséquences.

Le comité de la section du **personnel communal de Zollikofen** s'engage pour que des modifications du droit du personnel cantonal puissent aussi être valables pour le personnel communal. Le fait que l'APEB représente aussi les employés des communes est encore peu connu.

Les thématiques liées aux cadres sont au cœur des préoccupations de la section **Hauts fonctionnaires** du canton de Berne. L'APEB défend également les intérêts des secrétaires généraux, des cheffes d'office et des directeurs. Dans le cas où l'horaire de travail basé sur la confiance devait être introduit, l'APEB prendra position.

Contrairement à d'autres associations de personnel, l'APEB a une **association des retraités** très active. Au cours de l'exercice 2012, les retraités ont visité plusieurs entreprises de services intéressantes. Des échanges d'informations nourris ont eu lieu lors d'excursions conviviales. La grande solidarité des personnes retraitées avec les membres actifs du personnel de l'Etat est réjouissante. L'association des retraités a un grand poids. Tous les membres de l'APEB à la retraite peuvent participer à tout moment aux manifestations organisées par l'association des retraités.

L'énumération des activités des sections ne s'arrête pas là. Nos neuf **préfets** et nos huit **garde-pêche** s'engagent eux aussi à nos côtés, de même que les 500 **pasteurs et pasteuses**. Et lorsque les **officières et officiers de l'état civil** se constituent enfin en section et prennent part aux affaires touchant à la politique du personnel, nous nous en réjouissons. Notre joie est la même lorsqu'il s'agit des 100 collaborateurs de **l'intendance des impôts**. L'APEB vit grâce à ses présidentes et présidents actifs, qui identifient l'opinion de la base et en font part aux organes de direction de l'association.

14 Vacances

Cinq semaines de vacances

Enfin, après des années de lutte de la part de l'APEB, la 5^e semaine de vacances a été mis en œuvre par le Conseil-exécutif. Et ce, malgré la situation tendue du canton de Berne sur le plan financier.

16 Restrictions budgétaires

Depuis 1991

Depuis le sauvetage de la Banque cantonale bernoise il y a vingt ans, les paquets d'économies font partie des traditions du canton de Berne.

17 Caisses de pension

Assainissement des caisses de pension

Les deux caisses cantonales de pension sont face à de grands défis financiers.

Rappel

Deux nouvelles sections

L'accueil de deux nouvelles sections, celle des agentes et agents de poursuite de même que celle des professeurs de la Haute école pédagogique bernoise, a été particulièrement réjouissant.

Exercice 2012

Les comptes 2012 de l'association ont bouclé avec un bénéfice réjouissant. Plus de détails en page 12.

Editorial



Après les festivités il s'agit d'aborder les problèmes épineux.

Manu Friedrich

Avant la tempête

L'APEB a fêté ses cent ans d'existence. Avec retenue, car les signaux sont à la tempête. La mise en œuvre de la cinquième semaine de vacances pour tous constitue toutefois un succès remarquable.

Peter Bernasconi, Président

Un jubilé est l'occasion de faire un retour sur le passé. Celui-ci a montré de façon convaincante que l'APEB était nécessaire. Notre association a en effet durablement influé sur les conditions d'engagement. L'ensemble du canton en a profité.

Un centenaire, c'est aussi l'occasion de regarder vers l'avenir. Et celui-ci montre que l'année prochaine sera, pour le personnel, ponctuée d'une multitude de décisions politiques portant sur les caisses de pension, la progression fiable des salaires et la mise en œuvre de programmes d'économies à la suite de l'examen des offres et des structures (EOS).

Cinq semaines de vacances, voilà un résultat qu'on peut porter au crédit de l'exercice 2012. Une progression salariale d'à peine 0,4%, qui n'éponge que la moitié

des gains liés à la fluctuation des effectifs, est quant à elle inacceptable. Il est également fort regrettable, même en période de renchérissement annuel négatif, qu'aucune indexation au renchérissement passé n'ait eu lieu.

Des détériorations intervenues sur le plan des comptes épargne-temps et de la consommation obligatoire de vacances, le report de l'introduction du congé paternité, l'extension de la semaine de travail au samedi matin, la décision de privatiser la psychiatrie et deux motions demandant le démantèlement des places de travail montrent que le gouvernement et le Grand Conseil ont toujours aussi peu de compréhension que par le passé pour les préoccupations du personnel.