

Editorial

Wird das lineare durch ein degressives Lohnsystem ersetzt?

Das bernische Gehaltssystem soll von einem linearen zu einem degressiven Lohnanstieg umgewandelt werden. Dadurch kann der Kanton Bern als Arbeitgeber für erfahrene und auch junge Mitarbeiter attraktiver werden.

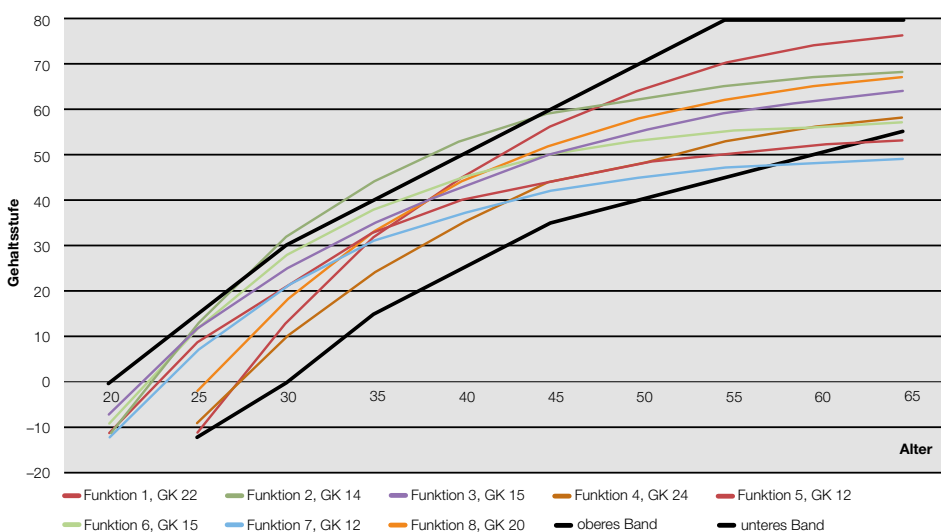
Degressiver Lohnanstieg bedeutet, dass der Lohn am Anfang schneller ansteigt, danach abflacht und gegen Ende des Erwerbslebens der Maximallohn ebenfalls, wie beim linearen Lohnanstieg, erreicht werden kann. Der Kanton Bern will konkurrenzfähiger werden und hat deshalb, unter anderem, die Löhne in der Schweiz verglichen. In der Grafik (rechts) ist ersichtlich, dass die Lohnkurven bei den Vergleichsorganisationen und der Wirtschaft jeweils einen degressiven Lohnanstieg zeigen. Der Regierungsrat muss nun darüber befinden, ob er den bisherigen, linearen durch einen degressiven Lohnanstieg ersetzen will.

Der BSPV hat an der Abgeordnetenversammlung 2016 entschieden, dass die Organe «Zentralvorstand» und «Abgeordnetenversammlung» durch das neue Organ «Delegiertenversammlung» ersetzt werden. Die Sektionen sind nun gefordert, ihre Delegierten, gemäss Anzahl Mitglieder pro Sektion (Tabelle auf Seite 8), auszuwählen und dem Sekretariat zu melden.

Ebenfalls werden Delegierte für die Bernische Pensionskasse für die nächste Amtsdauer vom 1.7.2017–30.6.2021 ge-

sucht. Aktive BSPV-Mitglieder und Kantonsangestellte und bisherige Delegierte haben Vorrang. dz

Degressiver Gehaltsaufstieg



Die Marktkurven der Vergleichsorganisationen und der Wirtschaft zeigen jeweils einen degressiven Lohnanstieg.

Quelle: Finanzdirektion/Personalamt

2 Aktuelles Thema

Lohnsystem

Kommt es zu einer Umwandlung vom linearen in das degressive Lohnsystem? Was wären die Vorteile?

6 Interview

Robert Ruprecht

Robert Ruprecht ist Präsident der Rentnerversammlung und neu auch Mitglied der Geschäftsleitung des BSPV.

8 Sektionen

Delegierte Sektionen

Die Sektionen werden angehalten, ihre Delegierten zu bestimmen und diese dem BSPV zu melden.

9 BPK

BPK-Delegierte

BSPV-Mitglieder, die neu BPK-Delegierte werden möchten, können dies dem Sekretariat melden.

Das degressive Lohnsystem darf keine negativen Folgen haben

Im bernischen Gehaltssystem soll der lineare durch einen degressiven Lohnanstieg ersetzt werden. Dies muss aber noch formell vom Regierungsrat verabschiedet werden und erst dann wird Gewissheit herrschen, wie die Umsetzung genau aussehen wird. Für den BSPV ist aber ganz klar, dass eine allfällige Überführung keine negativen Konsequenzen für die Mitarbeitenden haben darf.

Auch mit dem degressiven Lohnaufstieg kann ein Maximallohn von 160% des Grundgehaltes erreicht werden und für einmal soll es keine Verlierer geben. Der Kanton Bern würde mit dieser Lohnpolitik auf dem Arbeitsmarkt wohl endlich konkurrenzfähig werden.

Das bernische Gehaltssystem

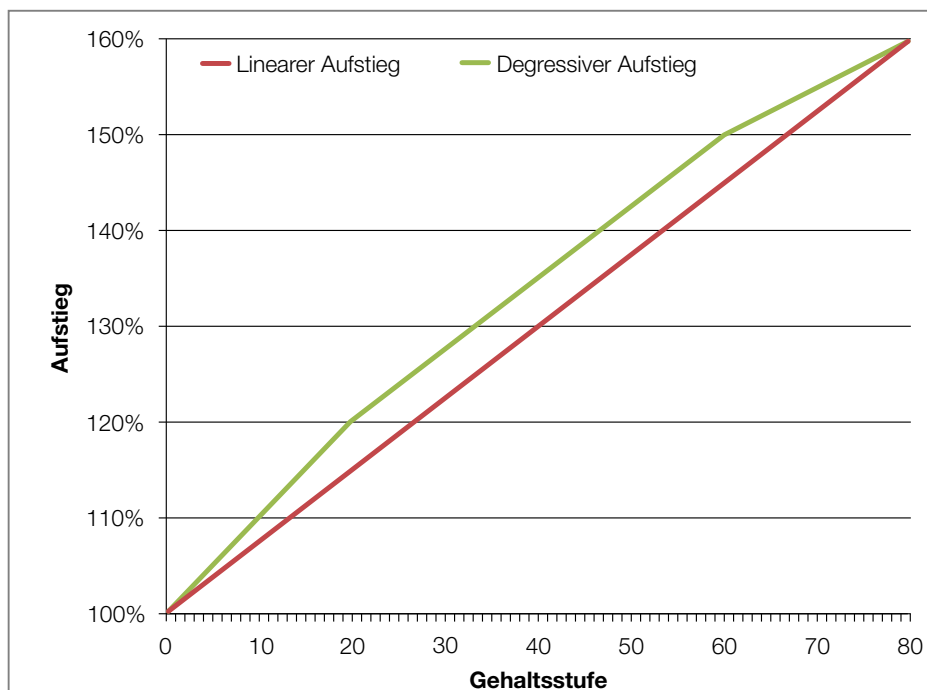
Im Kanton Bern wird jede Stelle gemäss ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich in eine Gehaltsklasse eingereiht. Da-

her ist bei einer Neuanstellung für eine bestimmte Stelle die Gehaltsklasse bereits gegeben. Den Grundlohn (Gehaltsstufe = 0) einer Gehaltsklasse ist im Personalgesetz festgeschrieben. Je nach Vorbildungen und Erfahrungen wird für das Einstiegsgehalt eines Mitarbeiters die entsprechende, individuelle Gehaltsstufe gewählt. In der Folge kann man jährlich aufgrund der Leistungsbeurteilung zusätzliche Gehaltsstufen erhalten. Diese allgemeinen Regeln würden auch beim neuen Lohn gelten.

Entscheidet sich der Regierungsrat Ende 2016 für das neue Lohnsystem, wird der BSPV über die Frankenüberführung detaillierter berichten. Wir denken da an eine Tabelle, wo jede/jeder seine neue Gehaltsstufeneinreihung direkt ablesen kann. Der neue Lohn darf dann sicher nicht tiefer sein als bisher! Wir vom BSPV werden unsere Mitglieder gerne bei einer allfälligen Frankenüberführung beraten.

→ Quelle aller Grafiken von Seiten 2, 3 und 5: Finanzdirektion/Personalamt

Degressiver Gehaltsaufstieg



Degressiver Lohnanstieg: der Lohn steigt am Anfang schneller an, danach flacht er ab. Der Maximallohn kann auch hier erreicht werden.

Das bisherige Lohnsystem

Bis anhin ist jede Gehaltsstufe 0,75% des Grundgehaltes wert. So kann man mit den maximalen 80 Gehaltsstufen einen Maximallohn von 160% des Grundgehaltes erreichen. Der Lohnanstieg ist also gleichmässig steigend oder mathematisch linear. Im Kanton Bern wurde dieser Gehaltsaufstieg nicht ausreichend umgesetzt und es ist die bekannte Lohndelle entstanden. Seit dem 1. Januar 2015 ist im Personalgesetz der verlässliche Lohnanstieg von 1,5% verankert und damit soll verhindert werden, dass es erneut zu Lohndellen und damit verbunden zu Aufholern kommt.

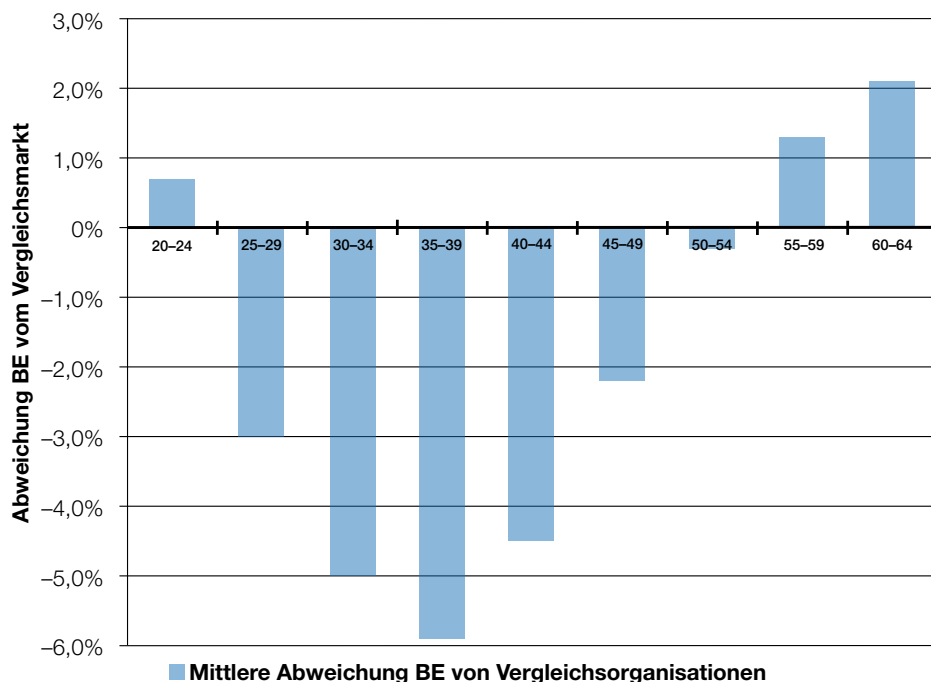
Der Unterschied zur Wirtschaft

Das Personalamt vergleicht die Löhne der Mitarbeitenden immer wieder mit Vergleichsorganisationen und der Wirtschaft. Dabei zeigt sich, dass andernorts die Löhne am Anfang des Erwerblebens relativ schnell und dann immer weniger ansteigen. Das heisst, dass die Lohnkurve gegen den Maximallohn hin abflacht, was als degressiv bezeichnet wird (vgl. Grafik auf der Titelseite). Entsprechend schwierig ist es für den Kanton als Arbeitgeber erfahrene Mitarbeitende zu rekrutieren, weil andernorts der Lohn schneller ansteigt.

Erst gegen Ende des Erwerblebens ist der Kanton konkurrenzfähig, auch weil an anderen Orten der Maximallohn weniger als 160% des Grundgehaltes beträgt.

Illustration «Delle»

Lohnvergleich mit Kantonen und Städten; Abweichungen nach Alter, in %, alle Funktionen



Die Angaben beziehen sich auf den Stand 2014. Die zweimalige Gewährung von Sondermitteln und die im Vergleich zu anderen Arbeitgebern an sich guten Lohnrunden haben die Situation merkbar verbessert.

Das neue degressive Lohnsystem

Die Idee des neuen Lohnsystems ist, dass damit der Kanton bei den Löhnen konkurrenzfähiger wird. Per Mitte 2017 soll ein degressives Lohnsystem eingeführt werden.

den. Angedacht ist, dass die ersten 20 Gehaltsstufen je 1% des Grundgehaltes ausmachen, die nächsten 40 Gehaltsstufen wie bis anhin je 0,75% und die letzten 20

Gehaltsstufen je 0,5%. Zusammen ergeben die 80 Stufen wiederum den Maximallohn von 160%. Diese neue Lohnkurve hätte bei drei zusätzlichen Gehaltsstufen den Effekt, dass ein junger Mitarbeiter 3% mehr Lohn erhält, ein Mitarbeiter zwischen den Gehaltsstufen 20 und 60 einen Lohnanstieg von 2,25% und ein älterer Mitarbeiter 1,5%; immer vom Grundlohn aus gerechnet.

Degressiver Gehaltsaufstieg

Umsetzung eines degressiven Aufstiegs durch Ausgestaltung einer degressiven Gehaltstabelle

Anzahl und Wert einer Gehaltsstufe (GS)	Aufstiegsbereich	Anteil Mitarbeitende (ohne Kliniken)
20 GS à 1,0%	Grundgehalt bis 20. GS	26%
40 GS à 0,75%	21. bis 60. GS	57%
20 GS à 0,5%	61. bis 80. GS	11%

Die Prozentwerte beziehen sich auf den Anteil Mitarbeitende nach heutigen Gehaltsstufen. Im neuen System würde sich die Anzahl Mitarbeitende (pro Gehaltsstufe) verschieben. Sobald der Regierungsrat über eine Umsetzung befunden hat, wird der BSPV konkreter berichten und auch die Überführung genauer beschreiben können!

Mit der unterschiedlichen Wertigkeit der Gehaltsstufen wird beim Verteilen des Lohnanstiegs in Gehaltsstufen automatisch der Lohn degressiv, was den Gegebenheiten der Wirtschaft entspricht und erwünscht ist. Effektiv ist der Lohnanstieg im relativen Vergleich zum Vorjahr aber weniger hoch: z.B. wenn man von 132% Lohn zusätzlich 1,5% erhält, so erreicht man im Folgejahr 133,5% Lohn. Verglichen zum Vorjahr ist die Erhöhung aber nur 1,14% mehr (132% ist da der Ausgangswert). Das war schon bisher so.

Fortsetzung auf Seite 5

Blicken Sie entspannt in Ihre Zukunft

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

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



Unabhängige Pensionsplanung

Beratungsqualität vom BSPV
getestet und für gut befunden.

**Mit Sonderkonditionen für
Verbandsmitglieder.**

GLAUSER+PARTNER

VORSORGE | STEUERN | VERMÖGEN

Bonstettenstrasse 1, 3012 Bern
T 031 301 45 45

www.glauserpartner.ch

Seminar – Meeting – Tagung – Sitzung



Hotel Linde Stettlen

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

Tel. 031 931 85 86

Fax. 031 931 55 03

info@linde-stettlen.ch

www.linde-stettlen.ch



SAISONGERECHT, FRISCH UND
AUTHENTISCH!

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

Familie S. + D. Cafiero



**Grotto Ticino
Pizzeria Cafiero**

www.grotto-ticino.ch

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

Diagonal

Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes BSPV

101. Jahrgang, Nr. 1/2014

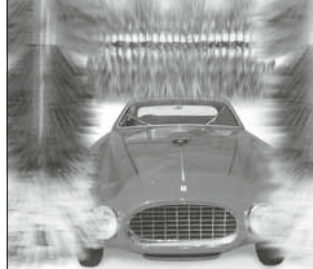
BSPV

Beratung und Verkauf:

inserate@staempfli.com

Telefon 031/300 63 83

FRIWASH



**Die sanfte,
schonende
Autowaschstrasse
mit Textilfasern**

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

Webcam unter: www.friwash.ch

MITGLIEDER WERBEN MITGLIEDER!

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

Prämie von CHF 30.–

Mehr unter www.bspv.ch/Vorteile

Nur ein grosser Verband ist auch ein starker Verband!
Jetzt Mitglied werden: www.bspv.ch

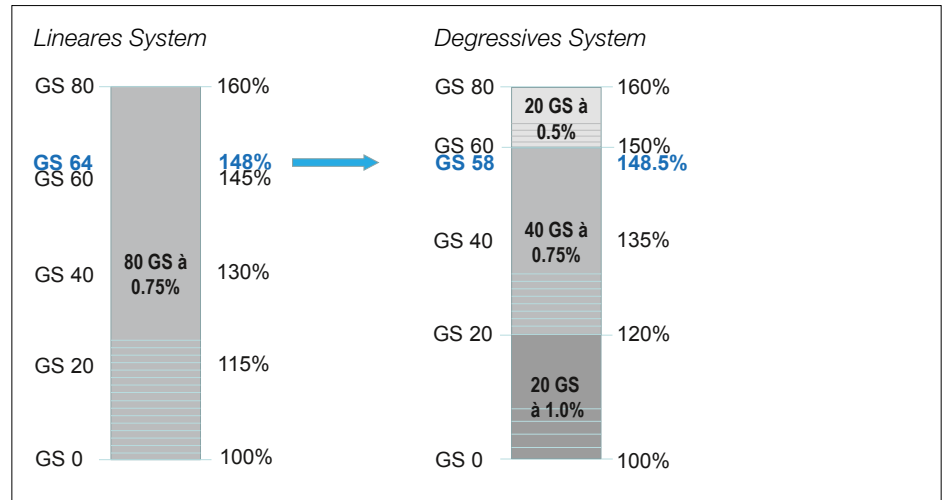
BSPV

Die Überführung ins neue Lohnsystem

Angedacht ist, dass die Überführung frankenmässig geschieht. D.h. theoretisch schaut man, welchen Lohn man in seiner Gehaltsstufe im alten Lohnsystem hat und in welche Gehaltsstufe nach dem neuen System man dann eingeteilt wird. Weil man im neuen System oft zwischen zwei Stufen zu liegen kommt, wird auf die nächste Lohnstufe aufgerundet. Diese Lohnerhöhung wird nicht einfach zusätzlich gewährt, sondern ist im Lohnpaket enthalten, welches der Regierungsrat im Dezember hoffentlich verabschieden wird. Das würde dann so aussehen: 0,9% für individuelle Gehaltserhöhung (aufgrund des MAG), 0,6% für die Überführung in das neue Lohnsystem und 0,3% für Aufholer. Voraussetzung ist, dass der Grosse Rat das Budget 2017 wie geplant überweisen wird.

Systemwechsel im Überblick

Frankenüberführung



Bei der frankenmässigen Überführung wird das bisherige Gehalt beibehalten und die Gehaltsstufe angepasst. In unserem Beispiel wird das bisherige Gehalt (148%) auf die nächste Gehaltsstufe (148,5%) aufgerundet. Die bisherige Gehaltsstufe 64 wird zur neuen Gehaltsstufe 58.

Das meint der BSPV zum neuen Lohnsystem

Das neue Lohnsystem basiert auf einer Teilrevision der Personalverordnung. Der BSPV ist zweimal dazu in einem offiziellen

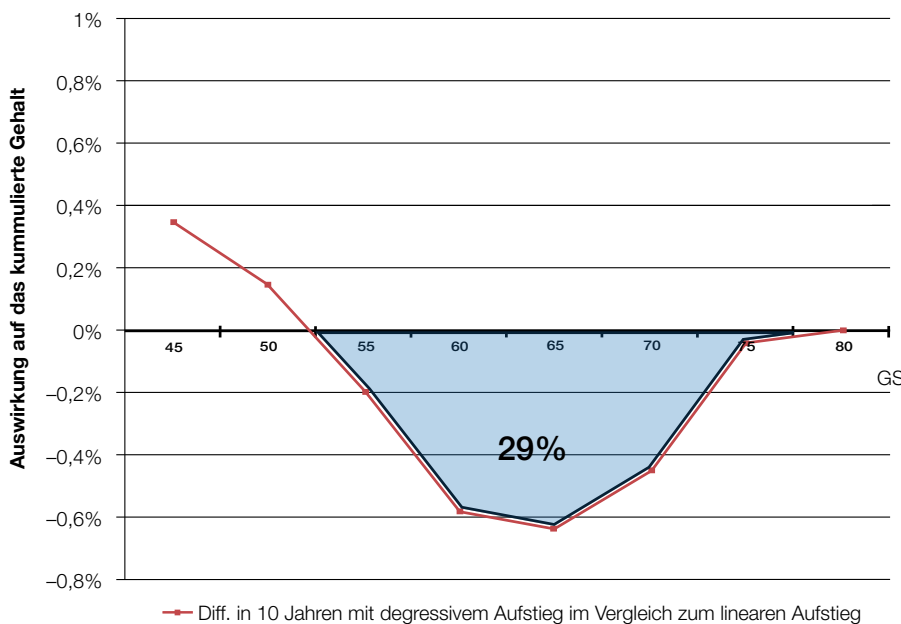
Vernehmlassungsverfahren vom Regierungsrat begrüsst worden. Grundsätzlich unterstützt der BSPV die Idee des degressiven

Lohnsystems. Der Geschäftsführer hat aber dem Personalamt nachweisen können, dass für sehr viele bisherige Mitarbeitende der Lebenslohn aufgrund der Abflachung leicht gekürzt wird. **Dies konnte der BSPV nicht akzeptieren, zumal die älteren Mitarbeitenden bereits durch den Primatwechsel weniger Nettolohn haben!** Daraufhin hat das Personalamt zeitintensiv mögliche Übergangsbestimmungen ausgearbeitet, welche garantieren, dass es aufgrund der Lohnsystemumstellung während der nächsten zehn Jahre keine Verlierer gibt, trotz Abflachung der Lohnkurve. Greifen die Übergangsbestimmungen, so wird bei der Überführung ins neue System mit zusätzlichen Lohnstufen eine Vorleistung für die spätere Lohnabflachung getätigt.

Der BSPV begrüsst diese Übergangsbestimmungen und ist im Namen vieler Kantonsmitarbeitenden froh, dass das Personalamt die Vorlage aufgrund unserer Intervention nachgebessert hat. Die Teilrevision dürfte nächstens vom Regierungsrat verabschiedet werden. wy

Folgen Frankenüberführung

Prognostizierte Auswirkungen auf das kumulierte Gehalt in 10 Jahren



Die reine Frankenüberführung hätte bei rund 29% der Mitarbeitenden einen geringeren Lebenslohn (im Hinblick auf die nächsten 10 Jahre) zur Folge. Um dies zu vermeiden müsste 0,31% der Lohnsumme eingesetzt und der individuelle Gehaltsaufstieg bei allen anderen Kantonsangestellten einmalig reduziert werden.



Robert Ruprecht

ist seit 2015 Präsident der Rentnervereinigung und inzwischen Mitglied der BSPV-Geschäftsleitung.

Aktive Rentner – das ist Tradition

Für Robert Ruprecht, den Präsidenten der Rentnervereinigung und neu Mitglied der BSPV-Geschäftsleitung, ist die Fortsetzung der Tradition wichtig. Die Rentnervereinigung soll nicht nur gemeinsam etwas unternehmen; die Rentner sollen sich auch ermutigen lassen, aktiv am politischen und gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und in dieser Rolle wahrgenommen zu werden.

Du bist nun seit einem Jahr Präsident der Rentnervereinigung. Eugen Schneider, ehemaliger Präsident, hat dich anfänglich administrativ unterstützt. Wieviel Zeit nimmt diese Tätigkeit in Anspruch?

Als ich zum Präsidenten gewählt wurde, war ich noch im Gesamprojektausschuss (GPA) des Strukturdialogs in der Gesamtkirchgemeinde Bern engagiert, was eine recht aufwändige Tätigkeit war. Ich hätte die Wahl nicht annehmen können, wenn Eugen Schneider mir nicht angeboten hätte, mich im ersten Amtsjahr zu unterstützen. – Mein Aufwand: Was direkt und indirekt mit der Aufgabe zusammenhängt, entspricht wohl etwa einem Arbeitstag pro Woche. Es gibt intensivere und weniger intensive Zeiten. Im Frühjahr hat mich z.B. die Erstellung unserer Webseite (bspv-senioren.ch) recht heftig in Anspruch genommen.

Wie ist der Vorstand in der Rentnervereinigung aufgebaut? Bist du ein Teamplayer oder ein einzelner Kämpfer?

Der frühere Präsident Eugen Schneider ist eine starke Führungspersönlichkeit gewese-

sen und ein unglaublicher Netzwerker. Er kennt alle Welt. Sollte er jemanden nicht kennen, sorgt er unverblümt für Abhilfe. Sein Humor ist gelegentlich etwas keck. In all dem kann ich ihm das Wasser nicht reichen. Er hat aber auch mitgeholfen, den

neuen Vorstand zu einem starken Team zu machen, so dass sich heute das, was er zum Teil im Alleingang geleistet hat, auf mehrere Schultern verteilt.

Du hast am 26. August 2016 in der BSPV-Geschäftsleitung Deinen Einstand gegeben. Wie siehst Du Deine Funktion oder Aufgabe als GL-Mitglied?

Gemäss Statuten vertrete ich die Rentnervereinigung nach aussen – dazu gehört auch die Mitwirkung in der Geschäftsleitung des BSPV. Die Vereinigung der Senioren ist gleichzeitig Mitglied und Part-

ner des BSPV: Sie unterstützt dessen Bestrebungen mit Rat und Tat und kann ihrerseits auf die Unterstützung des Staatspersonalverbands zählen. Beispiele wären einerseits die Mitwirkung an der Demo vom 16. März 2013, andererseits führt der

Meine Aufgabe ist also die eines Relais.

Robert Ruprecht

BSPV die Mitgliederliste der Rentner, besorgt Aussendungen und erbringt andere Dienstleistungen. Meine Aufgabe ist also die eines Relais.

Gleich bei deiner ersten Sitzung hast du die Anpassungen der Statuten der Rentnervereinigung vorangetrieben.

In meiner ersten GL-Sitzung sind unter anderem die neuen Statuten der Rentnervereinigung zur Genehmigung freigegeben worden. Im Prozess ihrer Formulierung haben Matthias Burkhalter und Daniel Wyrsch aktiv mitgewirkt, die Übersetzung

ins Französische wurde von Sabine Ritz kompetent überprüft – das sind auch so Dienstleistungen des Sekretariats. Dass ich nicht erwarten kann, dass die Rentnervereinigung aus jeder GL-Sitzung so erfolgreich hervorgehen wird wie aus meiner ersten, ist selbstverständlich.

Wo sind deiner Meinung nach die Schwächen des BSPV?

Ich bin nicht stolz darauf, dass die Rentnervereinigung nach dem Polizeiverband mit Abstand die grösste «Sektion» des BSPV ist. Das ist für mich eher ein Grund für Besorgnis. Mir ist wichtig, dass möglichst viele Aktive, auch nur vorübergehend beim Staat Angestellte, dem BSPV angehören und ihn in seinen Bestrebungen unterstützen. Es wird auch eine Aufgabe der Rentnervereinigung sein, das Verständnis für die Rolle der Senioren zu stärken: In meinem eigenen Umfeld kenne ich fast keine Senioren, die sich nicht auf die eine oder andere Art oder gar in mehreren Bereichen für die Gesellschaft einsetzen, manche sehr intensiv.

Und wo siehst du die Stärken des BSPV?

Der BSPV ist anerkannter Verhandlungspartner für den Arbeitgeber, den Staat Bern. Vor Jahren hat Regierungsrat Peter Schmid in einem Referat gesagt, der Kanton sei ein verlässlicher Arbeitgeber. Der Wille, dies zu sein, ist, denke ich, immer noch vorhanden, aber es hat sich doch manches zum Nachteil der Angestellten entwickelt. Das ist z.B. daran ersichtlich, dass die Aufwendungen für Rechtsschutzfälle in den letzten Jahren stark zugenommen haben. Da ist es wichtig, dass der BSPV stark bleibt.

Fällt dir etwas zum Stichwort «BSPV-Unterstützung» ein?

Das Stichwort kann auf zwei Arten verstanden werden: Wie unterstützen die Rentner den BSPV? Und: Wie unterstützt der BSPV die Rentner? Es handelt sich, wie gesagt, um eine Partnerschaft auf Gegenseitigkeit. In Zahlen: Die Rentner zahlen dem BSPV jährlich insgesamt rund 135 000

Franken an Mitgliederbeiträgen, sie erhalten neben den erwähnten Dienstleistungen und Vergünstigungen gegenwärtig rund 10 000 Franken für ihre Zwecke.

Und wozu wird das Geld gebraucht?

Wie überall, gibt es bei der Rentnervereinigung einen harten Kern. Es ist fast wie bei einer Kirchgemeinde: Viele sind einfach solidarisch und zahlen ihre Beiträge, wenige sind bei den Anlässen sichtbar. So hat Eugen Schneider sich zum Ziel gesetzt, dass an den jeweiligen Hauptversammlungen hundert Leute teilnehmen, das ent-

schaftsleitung des BSPV wird 2017 zudem an der Delegiertenversammlung beantragen, dass der Beitrag an die Rentner etwas erhöht wird. Denn die Rentner zahlen Mitgliederbeiträge an den BSPV, die Vereinigung selbst erhebt aber keine Beiträge.

Wie bist du eigentlich zum BSPV gestossen?

Ich habe rund 33 Jahre als Dozent für deutsche Sprache und Literatur an der Ingenieurschule Biel unterrichtet (heute Teil der Berner Fachhochschule) und bin dort von Anfang an Mitglied des Dozierenden-

«Mir ist wichtig, dass möglichst viele Aktive, auch nur vorübergehend beim Staat Angestellte, dem BSPV angehören und ihn in seinen Bestrebungen unterstützen.»

Robert Ruprecht

spricht etwa 5% der Mitgliederzahl. An den andern Anlässen, die aus der Kasse der Rentner unterstützt werden, erscheinen noch weniger. Die Zusammensetzung ändert sich aber dauernd. Die Tradition, nicht nur gemeinsam etwas zu unternehmen, sondern sich auch ermutigen zu lassen, aktiv am politischen und gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, soll weiterleben. Die Senioren haben zunehmend die Aufgabe, zum Zusammenhalt der Gesellschaft beizutragen.

Die Rentnervereinigung hat eine lange Tradition. Nächstes Jahr wird ein Jubiläum gefeiert! Was wird gefeiert?

Die Rentnervereinigung ist vor bald 75 Jahren, am 21. Januar 1942 gegründet worden, also mitten im Krieg. Mit dem Thema Jubiläum befassen wir uns. Wir haben einige Projekte studiert, auch ganz grossartige, sind dann aber bescheidener geworden. An der Hauptversammlung möchten wir aber schon einen Akzent setzen. Wir sind dankbar dafür, dass uns der BSPV mit einem Betrag dabei unterstützt. Die Ge-

verbands gewesen; in den letzten Jahren dessen Sekretär und über meine Pensionierung hinaus auch Präsident des Schweizerischen Dozierendenverbands fh-ch. Somit war ich auch Mitglied des BSPV. Zum Vorstand der Rentnervereinigung bin ich über meine Antwort auf das Begrüssungsschreiben von Eugen Schneider gestossen.



Wir gratulieren unserer Präsidentin Anastasia Falkner herzlich zur guten Wahl als Ersatzmitglied am Obergericht.

Zusammensetzung der Delegiertenversammlung ab 2017

Die Organe «Abgeordnetenversammlung» und «Zentralvorstand» werden ab dem Jahr 2017 durch das Organ «Delegiertenversammlung» ersetzt. Die Sektionen werden aufgerufen, ihre Delegierten zu bestimmen.

Bis jetzt hat der Zentralvorstand (ZV) zweimal jährlich und die Abgeordnetenversammlung (AV) einmal jährlich getagt. Die Delegiertenversammlung (DV) tagt zweimal pro Jahr und übernimmt die Aufgaben der beiden bisherigen Organe.

Nun sind die Sektionen gefordert: Jede Sektion muss ihre Delegierten selber bestimmen und dem Sekretariat bis Ende

März 2017 melden. Die Anzahl Delegierte pro Sektion wird proportional zu deren Sektionsgrösse bestimmt. Die Anzahl kann der Liste rechts entnommen werden.

Um die Kommunikation zwischen den einzelnen Sektionen und dem Verband als Ganzes zu fördern, sind die Sektionspräsidenten als Delegierte ausdrücklich erwünscht, aber nicht zwingend Pflicht.

Im Verhinderungsfall kann sich ein Delegierter auch kurzfristig vertreten lassen. Wenn eine Sektion mehrere Delegiertenstimmen hat, können einzelne Delegierte auch mehrere Stimmen ihrer Sektion vertreten (Stimmbündelung). Damit soll die Beschlussfähigkeit der Delegiertenversammlung sichergestellt werden.

Die Stimmkarten werden jeweils vor Ort abgegeben. dz

Vertretungsrecht der Sektion in der Delegiertenversammlung gemäss Statuten Art. 11.

(Genehmigt an der Abgeordnetenversammlung am 22. Juni 2016)

Sektionsgrösse am 1. Januar 2017, Aktive	Anzahl Delegierte	Anzahl Sekt. per Jan. 2016
1–50	1	19
51–100	2	15
101–200	3	3
201–300	3	2
301–400	4	
401–500	4	
501–600	4	1
601–700	5	
701–800	5	
801–900	5	
901–1000	5	
1001–1100	6	
1101–1200	6	
1201–1300	6	
1301–1400	6	
1401–1500	7	
1501–1600	7	
1601–1700	7	
1701–1800	7	
1801–1900	8	
1901–2000	8	1
2000–2100	8	1
2100–2200	8	
2200–2300	9	
Total Stand Januar 2016	84	42

Delegierte können bis spätestens 31. März 2017 gemeldet werden:

BSPV (Sekretariat)
031 311 11 66
sekretariat@bspv.ch



Einzelne Delegierte können neu auch mehrere Stimmen ihrer Sektion vertreten.

Foto: E. Ritter

Die Rentnervereinigung hat gleich viele Delegierte wie eine entsprechende Sektion.

BPK: Wahl der Delegierten

Die Delegierten der Bernischen Pensionskasse sind immer für eine Amtsdauer gewählt. Die laufende Amtsdauer ist gemäss Beschluss der Delegiertenversammlung leicht kürzer und läuft am 30.6.2017 aus. Für die nächste Amtsdauer vom 1.7.2017–30.6.2021 sucht der BSPV Mitglieder und Kantonsangestellte als Delegierte.

Die Delegierten treten ordentlicherweise einmal pro Jahr für einen Halbtag zusammen. Die Delegierten haben ein Büro, welches die Delegiertenversammlung (DV) einberuft und die Traktanden festlegt. In turbulenten Zeiten können auch a.o. DV einberufen werden.

Die wichtigste Aufgabe der Delegierten ist die Wahl der fünf Arbeitnehmervertreter in die Verwaltungskommission (VK), welche die strategische Ausrichtung der Bernischen Pensionskasse (BPK) vorgibt.

Der BSPV weist sehr viele Delegierte auf und möchte auch in Zukunft die tragende Kraft in der Delegiertenversammlung bleiben. Damit dies gelingt, wird die Wahl unserer Delegierten zentral von der Geschäftsstelle des BSPV organisiert. Die Wahllisten werden vor allem in einem administrativen, schriftlichen Verfahren erstellt. Da gilt es zu bestimmen, wer wegen Amtszeitbeschränkung nicht mehr gewählt werden darf. Ausserdem könnte es bei der Sitzzuteilung auf die Wahlkreise leichte Verschiebungen geben. Weil nur die

Angestellten beim Kanton für die Wahl der Arbeitnehmer in der VK stimmberechtigt sind, haben sicher aktive Kantonsangestellte Vorrang. Die RentnerInnen haben Plätze in einer eigenen Gruppe. Vorrang haben auch bisherige Delegierte.

Wer als BSPV-Mitglied (und Kantonsangestellte/r) neu Delegierte/r werden möchte, melde dies bitte schriftlich bis am 20. Oktober 2016 unserem Sekretariat (sekretariat@bspv.ch). Die Teilnahme an der DV gilt als Arbeitszeit und wird mit einem Sitzungsgeld entschädigt. wy

Budgetierte Lohnmassnahmen

Dem Grossen Rat werden in der Novembersession vom Regierungsrat im Rahmen des Budgets 2017 folgende Lohnmassnahmen beantragt: 1,5% mehr Lohn für das ganze Kantonspersonal, wie es im Personalgesetz vorgesehen ist.

Ferner werden 0,3% mehr Lohn für die Aufholer beantragt. Aufholer sind die Mitarbeitenden, die unverschuldet besonders weit von der optimalen Lohnkurve entfernt sind. Diese Mitarbeitenden haben besonders unter den Jahren ohne Lohnanstieg gelitten (Lohndelle).

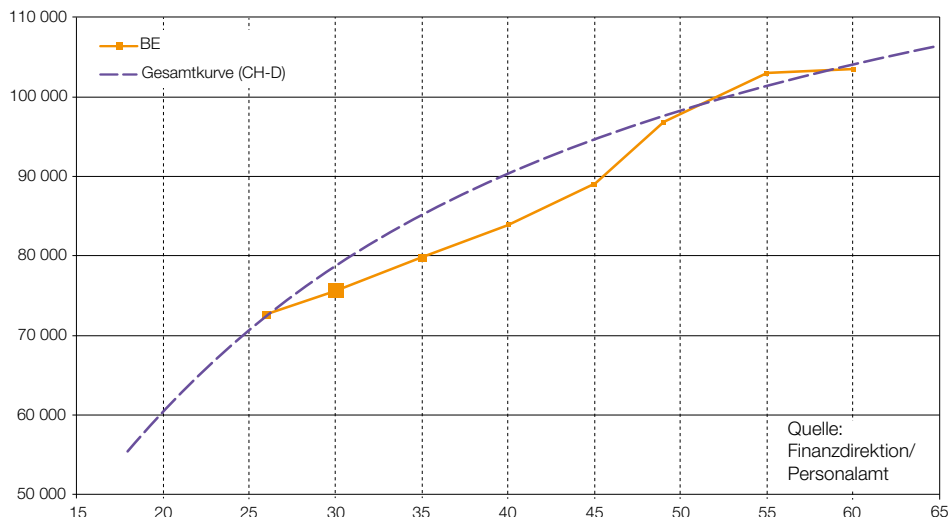
Bei den gesetzlichen 1,5% mehr Lohn für die Mitarbeitenden sind die Rotationsgewinne von 0,8% bereits eingerechnet. D.h. die effektiven Mehrausgaben betragen also nur 0,7%.

Genehmigt der Grosse Rat das Budget, so wird der Regierungsrat per Beschluss

Ende Jahr festlegen, wie die Lohnanstiege verteilt werden. wy

Illustration «Delle»

Lohnvergleich mit Kantonen und Städten; Beispiel einer Funktion



Mit der Gewährung von Sondermitteln schliesst sich diese Lohndelle weiterhin immer mehr.

Angedacht ist:

Individueller Lohnanstieg	0,9–1,2%
Überführung ins neue Gehaltssystem	0,3–0,6%
Mittel für Dellenkorrektur (Aufholer)	0,3%

Rentner unterwegs

Sommerreisli: Besichtigung der «Frischeplattform»

Die Rentnervereinigung besuchte am 4. Juli die «Frischeplattform» der Genossenschaft Migros Aare in Schönbühl. Die Frischeplattform Schönbühl versorgt täglich 130 Supermärkte und 65 Restaurants zwischen Gstaad und Spreitenbach mit unzähligen Frischeartikeln. So gelangten im vergangenen Jahr fast 20 Millionen Bananen von der Frischeplattform in Schönbühl an die Kunden in den Kantonen Aargau, Solothurn und Bern. Aber auch der «Rück-

schub» ist eine wichtige Sache: 2400 Tonnen gepresste Petflaschen. Durch diese Wiederverwertung konnten 4560 000 Liter Erdöl eingespart werden. Anlässlich einer Führung durch die grosse Anlage der «Frischeplattform» wurde uns eindrücklich vor Augen geführt, was es für eine logistische Leistung braucht, um dies alles zu bewältigen und so zu ermöglichen, dass wir Kunden jederzeit die gewünschten Produkte kaufen können. An dieser Stelle

ein grosses Dankeschön an die drei Führerinnen, die mit ihren sachkundigen Erläuterungen diesen Morgen zu einem eindrücklichen Erlebnis machten. Der Morgen begann mit einem Brötchen und einem Fruchtsaft als Stärkung und Erfrischung und endete mit einem Präsent in Form einer Tafel Schokolade und einem Einkaufsgutschein für die Teilnehmer. Danke der Migros Aare für diese tolle Geste.

Roland Schafer



Bei wunderbarem Wetter fand der Herbstausflug der Rentner statt: von Därstetten über den Jaunpass nach Greizerz. Fotos: Peter Siegenthaler

Herbstausflug: Swiss Alpine Herbs

Wenn Senioren beschliessen, eine Reise zu unternehmen, ist noch manches offen. Zum Beispiel können Unpässlichkeiten den Beschluss umstürzen. Was aber, wenn gar der Organisator ausfällt? Einige Tage vor dem geplanten Ausflug nach Därstetten und über den Jaunpass nach Greizerz ist Roland Schafer verunfallt und musste sich einer komplizierten Operation am Knie unterziehen, deren Folgen seine Mobilität für lange Zeit einschränken. So musste er auf die Reiseleitung verzichten.

Dank seiner minutiösen Vorbereitungsarbeit und mancher helfender Eingriffe konnte die Reise aber trotzdem reibungslos durchgeführt werden.

Der Besuch von Swiss Alpine Herbs in Därstetten war sehr instruktiv. Der Betrieb befindet sich in den Gebäulichkeiten, in

denen einst das Weissenburger Mineralwasser abgefüllt worden ist, und befasst sich mit der Trocknung und Aufbereitung von biologisch gezüchteten Kräutern, meist aus Schweizer Herkunft.

Die Senioren wurden freundlich empfangen und sehr kompetent geführt: Man macht sich im allgemeinen keine Vorstellungen davon, was es braucht, bis wir unsere kleinen Portionen wohlverpackt aus den Ladengestellen holen können – und davon, welche Mengen da verarbeitet werden.

Nach dem Besuch des Fabrikladens ging es weiter auf den Jaunpass, wo die Mittagspause wie üblich zu intensivem Austausch benützt wurde. Hier hat auch Eugen Schneider, sich selber treu, die Gelegenheit benützt, die Anwesenden aufzurufen, an

den Abstimmungen vom 25. September teilzunehmen: Sie sind für Arbeitnehmende und unsere Sozialwerke von entscheidender Bedeutung. Es liegt also in unserem eigenen Interesse, abzustimmen, was auch immer unsere Meinung sei.

Der dritte Etappenort, das Städtchen Gruyères war in der fast sengenden spätsommerlichen Hitze eher eine Gelegenheit, sich zu erfrischen als Ziel grosser Besichtigungen. Auch hier fehlte es nicht an politischen Gesprächen...

Fast auf die Minute genau traf die Gruppe nach einem wunderbaren Reisetag wieder in Bern ein. Besten Dank dem Organisator Roland Schafer und all denjenigen, die dazu beigetragen haben, dass alles reibungslos ablief. Und: «Gute Besserung, Roland!» Robert Ruprecht

Politische Entscheidungen haben Signalwirkung

Unsere beiden BSPV-Geschäftsleitungsmitglieder Hans Kupferschmid (BDP) und Toni Coso (BDP) kandidieren für den Berner Stadtrat.

Für die beiden ist die Einhaltung fairer und fortschrittlicher Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zentral; dies auf Kantonal- wie auch auf Gemeindeebene.

In der Geschäftsleitung des BSPV engagieren sich Toni Coso seit beinahe zwei, Hans Kupferschmid seit sechs Jahren für die Anliegen der Kantonsangestellten. Hans Kupferschmid ist bereits seit drei Jahren als Stadtrat tätig. Für ihn ist wichtig, dass die Forderungen der Arbeitneh-



Hans Kupferschmid (BDP), 1965, Sicherheitsassistent (bisher)
Nummer: 19 05 4 / 19 10 1

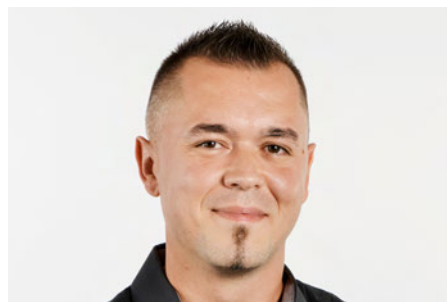
Ich setze mich für gute Bildung und lösungsorientierte Verkehrspolitik ein. Mir ist wichtig, dass wir gemeinsam die Herausforderungen in der Stadt Bern angehen – Arbeit, Wohnen, Familie.

Mein Slogan: Zusammen reden ist besser als gegeneinander schweigen.

Hans Kupferschmid ist Mitglied der Kommission für Soziales, Bildung und Kultur des Stadtrates, Präsident BDP Stadt Bern, Vize Präsident Bernischer Staatspersonalverband (BSPV), Vorstandsmitglied des Polizeiverbands.

mer in die Politik mit einbezogen werden und der gegenseitige Respekt vorhanden ist.

Politische Entscheidungen werden bundesweit, kantonal oder eben auf Gemeindeebene getroffen. Stadt, Kanton oder Bund haben jeweils eine Signalwirkung aufeinander. Deshalb ist es umso wichtiger, dass die Angestellten auch auf Gemeindeebene, hier der Stadt Bern, vertreten werden.



Toni Coso (BDP), 1980, Personal des Straf- und Massnahmevollzugs (neu)
Nummer: 19 16 0 / 19 25 9

Ich engagiere mich für eine sachlich partiübergreifende Gesprächskultur, damit sich die Lebensqualität und der Arbeitsmarkt in der Stadt Bern verbessern.

Mein Slogan: Nicht nur reden, sondern auch etwas bewegen – für das Wohlbefinden und die Sicherheit in der Stadt Bern.

Toni Coso ist Mitglied der BSPV-Geschäftsleitung. dz

Der Service Public muss gestärkt werden

Die Alternative für Deutschland (AfD) hat in Mecklenburg-Vorpommern aus dem Stand 21% Wählerstimmen erreicht. Sie ist damit zweitstärkste Partei. Die Nachbefragungen bei den AfD-Wählerinnen und Wähler zeigten, dass fast so wichtig wie die «Flüchtlingsfrage» jene der «Sozialen Gerechtigkeit» war. Die Befragten fühlen sich benachteiligt, vergessen, vernachlässigt. Dieses Gefühl von Ungerechtigkeit muss grundsätzlich ernst genommen werden – auch in



Yasemin Cevik
Präsidentin Angestellte Stadt und Region Bern
SP-Stadträtin Bern

der Schweiz. Sparprogramme führen dazu, dass sich der Staat immer weiter zurückzieht. Die Folgen davon: Schulen werden geschlossen, der Öffentliche Verkehr wird ausgedünnt, Leistungen werden abgebaut. Service Public bedeutet, dass der Staat Dienste anbietet, die allen zugute kommen. Unabhängig von der Grösse des Portemonnaies und von persönlichen Eigenschaften (wie Geschlecht, Hautfarbe usw.). Menschen haben das Recht und den Anspruch auf eine sichere und bezahlbare Grundversorgung mit Wasser, öffentlichem Verkehr, Postdiensten sowie Abwasser- und Entsor-

Schluss Seite 12

gungsdiensten. Sie haben Anspruch auf qualitativ gute Bildung in öffentlichen Schulen. Und auf unabhängige Informationen, die mit Gebühren und nicht durch Werbung finanziert werden. In diesen Bereichen sind Privatisierungen zu bekämpfen und sparen das falsche Signal.

Betroffen vom Abbau ist auch immer wieder das Staatspersonal. Doch gerade das Personal ist die aktive Vertreterin des Service Public. Es sorgt bei der täglichen Arbeit dafür, dass die Grundrechte wie das Gleichbehandlungsgebot eingehalten werden. Deshalb ist es wichtig und richtig, den Service Public auch in Zukunft zu stärken. Sonst könnte es uns eines Tages gleich ergehen wie Mecklenburg-Vorpommern.

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

KOLUMNE ODER LESERBRIEF?

Uns interessiert
Deine/Ihre Meinung!
An: sekretariat@bspv.ch



Sackmesser zum 25-Jahr-Jubiläum

Angestellte, die 25 Jahre beim BSPV Mitglied sind, erhalten das BSPV-Jubiläumssackmesser. Die Geschäftsstelle hat sich sehr über die zahlreichen Dankeschreiben gefreut!

«Auch ich bedanke mich meinerseits sehr für Ihre geleistete Arbeit, die gegen oben wie gegen unten nicht immer einfach ist. Ihr Geschenk hat mich sehr gefreut. Ich kann das Messer sicher brauchen und werde es als handliches «Mitnimmsel» auf meinen Ausflügen einsetzen können.»

«Es ist schön, so überraschende und erfreuliche Post zu erhalten. Besten Dank für das Jubiläumsmesser. Beim Pilze suchen oder beim Fischen kann ich das Messer sehr gut gebrauchen.»

«Vielen herzlichen Dank für das Jubiläumsgeschenk! Hat mich sehr gefreut.»

«Herzlichen Dank für die Gratulation zum 25-Jahr-Jubiläum und für das Messer!

Ja – wie die Zeit vergeht...

Danke euch für Euren immerwährenden Einsatz und die Erfolge, die Ihr für uns erzielt.»

«Das Jubiläumsgeschenk hat mich sehr überrascht und gefreut; herzlichen Dank! Als Campingfrau und als Frau, deren Handtasche die ganze Haushaltung mitführt, ist ein Sackmesser genau das Richtige.

Nun hoffe ich, dass am 25.9. punkto AHV für uns Frauen was rausspringt, denn ich bin noch von einer Generation der kleinen Frauenlöhne. Von einem Tag auf den anderen Fr. 1000.– p.M. weniger zur Verfügung zu haben bei gleicher Steuerlast etc. ist eine Beleidigung.

Ich danke dem Verband für den unermüdlichen Einsatz und wünsche viel Erfolg und gutes Gelingen.»

Wussten Sie, dass im 2015 genau 301 neue Mitglieder dem BSPV beigetreten sind? Werden es im 2016 mehr sein?

Impressum

Diagonal

**BSPV
APEB**



Offizielles Organ des Bernischen
Staatspersonalverbandes BSPV

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

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

Redaktion

Daniela Zryd (dz)
Daniel Wyrsh (wy)
Redaktionsadresse:
Postgasse 60, Pf 533
3000 Bern 8
Tel. 031 311 11 66
Fax 031 311 11 18

Übersetzung französisch
Christine Theumann-Monnier

Inseratenverwaltung

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

Satz, Druck und Spedition

Stämpfli AG
Postfach
3001 Bern

Le système salarial dégressif

Le système de rémunération bernois doit passer de la progression linéaire des salaires à la progression dégressive. Ce projet doit cependant encore faire l'objet d'une décision formelle du Conseil-exécutif. C'est alors seulement que l'on saura exactement à quoi ressemblera son application. Pour l'APEB, il est important que ce changement n'ait pas de conséquences négatives pour les collaborateurs.

Le salaire maximum, qui représente 160 % du traitement de base, peut également être atteint avec la progression salariale dégressive et, pour une fois, il ne devrait pas y avoir de perdants. Avec cette politique salariale, le Canton de Berne deviendrait enfin concurrentiel sur le marché du travail.

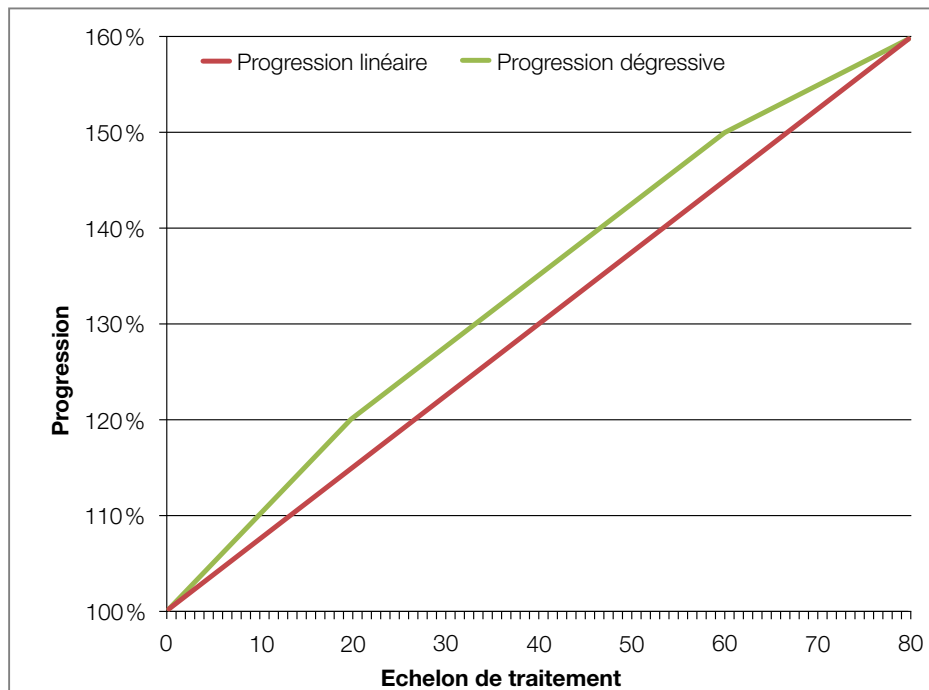
Le système de rémunération bernois

Dans le Canton de Berne, chaque poste est classé dans une classe de traitement selon son domaine de tâches et de responsabilités. De ce fait, lors d'un nouvel engagement pour un poste déterminé, la classe de traitement est déjà donnée. Le salaire de base (échelon de traitement = 0) d'une classe de traitement est fixé dans la loi sur

le personnel. En fonction de la formation préalable et de l'expérience, l'échelon individuel de traitement correspondant est choisi pour le salaire d'entrée d'un collaborateur. Sur la base de l'évaluation des performances, il est possible ensuite de se voir attribuer des échelons de traitement supplémentaires. Ces règles générales seraient également appliquées dans le nouveau système salarial.

→ Sources: Direction des finances/Office du personnel

Progression salariale dégressive



Progression dégressive des salaires : le salaire progresse plus vite au début, puis la progression ralentit. Le salaire maximum peut être atteint aussi de cette manière.

Le système de salaires actuel

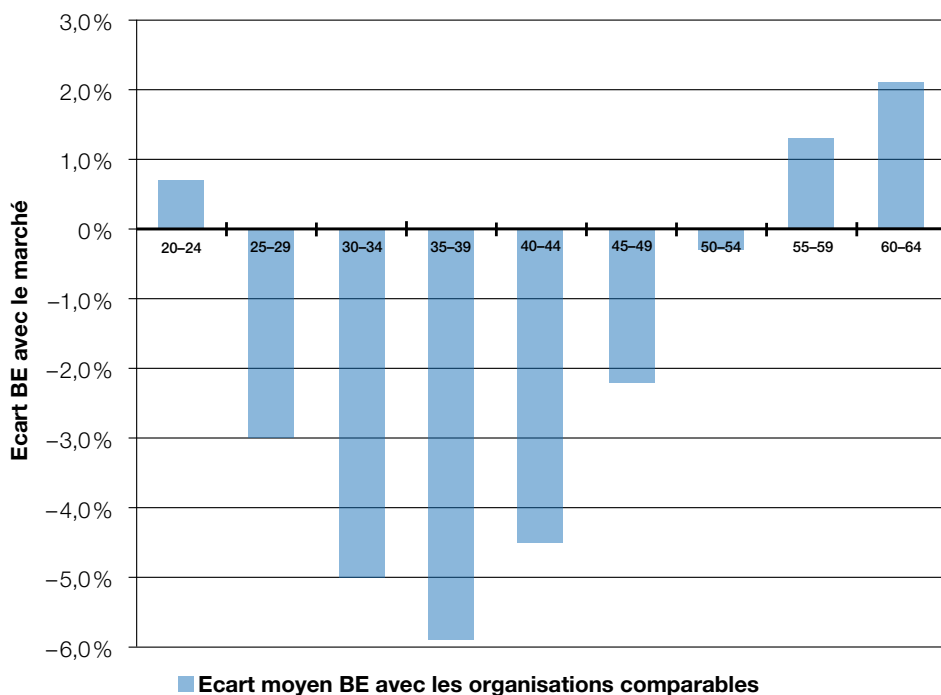
Actuellement, chaque échelon de traitement vaut 0,75 % du salaire de base. Ainsi, avec un maximum de 80 échelons de traitement, on peut atteindre un salaire maximum représentant 160 % du salaire de base. La progression du salaire est ainsi régulière ou mathématiquement linéaire. Dans le Canton de Berne, cette progression des salaires n'a pas été suffisamment mise en application et il en est résulté le fameux retard salarial. Depuis le 1^{er} janvier 2015, la progression salariale de 1,5 % est ancrée dans la loi sur le personnel, de manière à éviter de nouveaux retards salariaux et des rattrapages.

La différence avec l'économie

L'Office du personnel compare régulièrement les salaires des collaborateurs avec les salaires d'organisations comparables et ceux de l'économie. Cependant, il apparaît qu'ailleurs les salaires augmentent relativement vite au début de la vie professionnelle, puis progressent de moins en moins. Cela signifie que la courbe des salaires s'aplatit en s'approchant du salaire maximal, ce qui est désigné comme dégressif (**voir graphique p. 16**). Il est d'autant plus difficile pour le Canton en tant qu'employeur de recruter des collaborateurs expérimentés, car ailleurs le salaire progresse plus vite. Le Canton ne devient concurrentiel que vers la fin de l'activité professionnelle, également parce que dans d'autres lieux, le salaire maximum se monte à moins de 160% du salaire de base.

Illustration « Retard »

Comparaison salariale avec les cantons et les villes; Ecart selon l'âge, en %, toutes les fonctions; Ecart moyen BE avec les organisations comparables



Les indications se rapportent à l'état en 2014. L'octroi à deux reprises de moyens extraordinaires et les négociations salariales fructueuses en comparaison avec d'autres employeurs, ont sensiblement amélioré la situation. Nous ne pouvons malheureusement pas encore mettre à disposition un graphique actualisé.

Le nouveau système salarial dégressif

L'intention du nouveau système est que le Canton devienne plus concurrentiel en matière de salaires. D'ici 2017, un système salarial dégressif doit être introduit. Ainsi, les 20 premiers échelons de traitement représenteraient chacun 1% du salaire de

base, les 40 échelons de traitement suivants 0,75% chacun comme jusqu'à présent, et les 20 derniers échelons de traitement 0,5% chacun. Ensemble, les 80 échelons engendrent le salaire maximum de 160% comme jusqu'à présent. Cette

nouvelle courbe des salaires aurait pour effet qu'avec trois échelons de traitement supplémentaires, un jeune collaborateur toucherait 3% de salaire en plus, un collaborateur entre les échelons de traitement 20 et 60 toucherait une augmentation de 2,25% et un collaborateur plus âgé 1,5%; toujours en calculant à partir du salaire de base.

Avec la pondération différenciée des échelons de traitement, l'augmentation de salaire est automatiquement dégressive lors de la distribution de la progression salariale dans les échelons de traitement. Un mécanisme souhaité et qui correspond au monde de l'économie. La progression salariale est cependant moindre en comparaison relative avec l'année précédente: par exemple, si l'on reçoit 1,5% de plus sur un salaire de 132%, on atteint l'année suivante un salaire de 133,5%. Par rapport à l'année précédente, l'augmentation n'est par contre que de 1,14% (132% étant la valeur initiale). C'était déjà le cas jusqu'ici.

Progression salariale dégressive

Application d'une progression dégressive par l'agencement d'un tableau de traitement dégressif

Nombre et valeur d'un échelon de traitement (ET)	Domaine de progression	Part de collaborateurs (sans cliniques)
20 GS à 1,0%	Salaire de base jusqu'au 20 ^e ET	26%
40 GS à 0,75%	21 ^e au 60 ^e ET	57%
20 GS à 0,5%	61 ^e au 80 ^e ET	11%

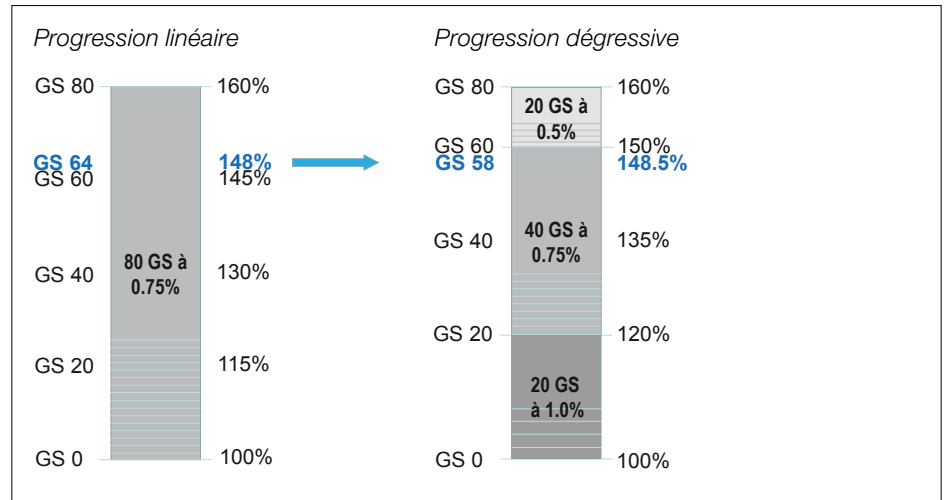
Les pourcentages se rapportent à la part de collaborateurs selon les échelons actuels. Dans le nouveau système, le nombre de collaborateurs (pro ET) serait réparti différemment.

Le passage au nouveau système salarial

Le passage devrait se faire en francs. Cela signifie que théoriquement on examine quel salaire on a à son échelon salarial dans l'ancien système salarial et dans quel échelon de traitement on est classé selon le nouveau système. Comme on se retrouve dans le nouveau système souvent entre deux échelons, on arrondit à l'échelon supérieur, ce qui signifie pour beaucoup de collaborateurs une augmentation de salaire de 0,5%. Cette augmentation n'est pas simplement octroyée en sus mais est comprise dans le paquet salarial que le Conseil-exécutif adoptera, espérons-le, en décembre. Cela donnerait alors ceci : 0,9% pour l'augmentation individuelle de salaire (sur la base de l'EEP), 0,6% pour le passage dans le nouveau système salarial et 0,3% pour le rattrapage. A condition que le Grand Conseil approuve le budget 2017 tel qu'il est prévu.

Aperçu du changement du système

Passage en francs



Lors du passage en francs, le traitement perçu jusqu'alors sera maintenu et l'échelon de traitement adapté. Dans notre exemple, le traitement perçu jusqu'alors (148%) sera arrondi sur l'échelon de traitement suivant (148,5%). L'échelon de traitement 64 en vigueur jusque-là deviendra le nouvel échelon 58.

Ce que pense l'APEB du nouveau système salarial

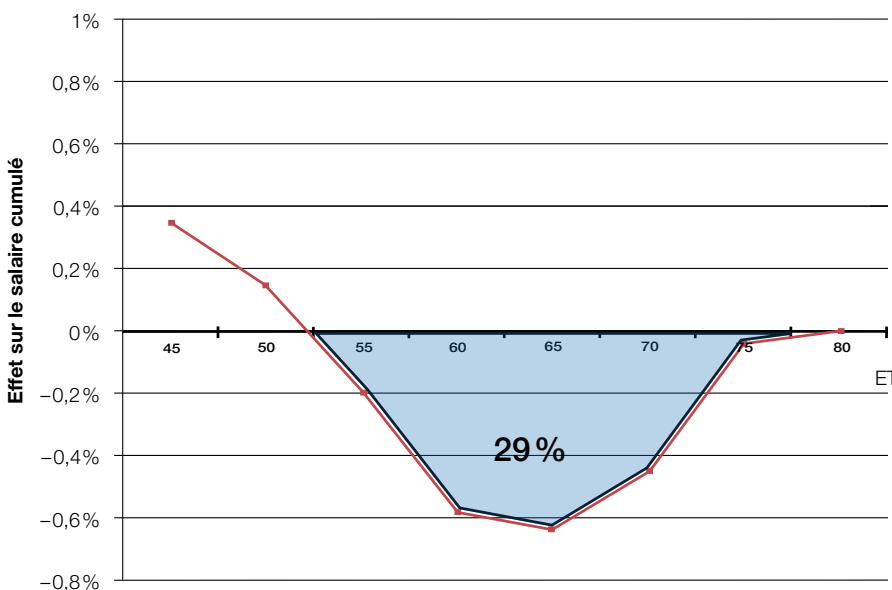
Le nouveau système salarial se base sur une révision partielle de l'ordonnance sur

le personnel. L'APEB a été invitée à deux reprises par le Conseil-exécutif à prendre

part à une procédure officielle de consultation. L'APEB soutient en principe l'idée du système salarial dégressif. L'administrateur a cependant pu prouver à l'Office du personnel que pour beaucoup de collaborateurs actuels, le salaire réel serait légèrement diminué en raison du tassement de la courbe. L'APEB ne peut pas accepter ce fait, d'autant plus que les collaborateurs les plus âgés ont déjà un salaire net diminué en raison du changement de primauté! Suite à cela, l'Office du personnel a consacré beaucoup de temps à élaborer de possibles dispositions transitoires, garantissant qu'il n'y aura pas de perdants durant les 10 prochaines années en raison du nouveau système salarial, et ce malgré le tassement de la courbe salariale. Si les dispositions transitoires sont efficaces, lors du passage dans le nouveau système avec des classes de traitement supplémentaires, une prestation anticipée avec des classes de traitement supplémentaires serait fournie pour le futur aplatissement de la courbe des salaires.

Conséquences d'un passage en francs

Effets projetés sur le salaire cumulé sur 10 ans en cas de passage en francs



— Différence sur 10 ans avec la progression dégressive en comparaison avec la progression linéaire

Le passage en francs aurait comme conséquence pour 29% des collaborateurs un salaire réel plus bas (sur les 10 prochaines années) que dans le système actuel. Pour éviter ceci, 0,31% de la masse salariale devrait être engagé et les augmentations individuelles de salaire réduites une unique fois pour tous les autres collaborateurs du Canton.

Editorial

Le système salarial linéaire sera-t-il remplacé par un système dégressif ?

Le système bernois de rémunération doit passer d'une progression linéaire des salaires à une progression dégressive. Le Canton de Berne en tant qu'employeur deviendra ainsi plus attrayant pour les personnes expérimentées et pour les jeunes.

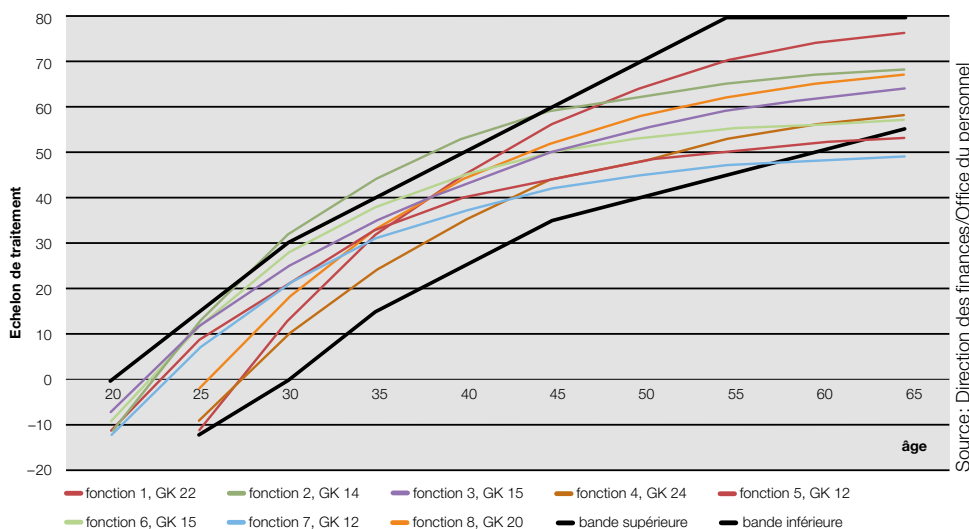
La progression dégressive signifie que le salaire augmente plus rapidement au début, puis la courbe de progression s'aplatit; le salaire maximal peut également être atteint vers la fin de la vie active, comme c'est le cas avec la progression linéaire des salaires.

Le Canton de Berne veut devenir plus concurrentiel et a de ce fait, entre autres, comparé les salaires en Suisse. Sur le graphique, on voit que les courbes des salaires dans les organisations comparables et dans l'économie indiquent une progression des salaires dégressive. Le Conseil-exécutif doit

à présent décider s'il veut remplacer l'actuelle progression linéaire des salaires par la progression dégressive.

On recherche des délégués pour la Caisse de pension bernoise. Les membres actifs de l'APEB, les employés cantonaux et les délégués sortants ont la priorité. dz

Progression salariale dégressive



Les courbes de marché des organisations comparables et de l'économie indiquent chacune une progression salariale dégressive.

8 Sections**Délégués des sections**

Les sections sont invitées à désigner leurs délégués et à les annoncer au secrétariat de l'APEB jusqu'à fin mars 2017.

13 Sujet actuel**Système salarial**

Va-t-on passer du système salarial linéaire au système dégressif? Quels en seraient les avantages?