

Editorial

## Perspektiven für Mitarbeitende

**Der automatische Stufenanstieg wurde im Jahr 2005 abgeschafft und der damals versprochene Leistungslohn wurde nicht vollumfänglich eingeführt. Durch diesen ungenügenden Lohnanstieg wurde in den letzten zehn Jahren ein ganzes Heer von Nachholern geschaffen. Die sogenannte Lohndelle ist das Resultat dieses Entschlusses. Nun gilt es, dies zu korrigieren.**



Die Aussichten für das Berner Kantonspersonal werden besser.

Foto: Zryd

Der Regierungsrat und der Grosse Rat sind auf dem richtigen Weg und bieten Hand für die Beseitigung von Lohnrückständen und für die Leistungsanerkennung. Für einen Leistungslohn braucht es ein kontinuierliches und angemessenes Lohnsummenwachstum, das Gerechtigkeit und Beloh-

nung ermöglicht. Bis das ganze Gefüge wieder im Lot ist, wird es aber noch rund zehn Jahre dauern. Das Lohnsummenwachstum der letzten beiden Jahre und die budgetierten Mittel für das Jahr 2016 ermöglichen leichte Korrekturen und eröffnen Perspektiven für alle Mitarbeitenden.

Weiterbildungen sollen ebenfalls ausgebaut und gefördert werden. Ein guter Arbeitgeber unterstützt seine Angestellten in ihren Weiterbildungsaktivitäten. Ein optimiertes Kurswesen soll Verbesserungen für beide Seiten bringen.

### 2 Aktuelles Thema

#### **Einstufung**

Die Bandbreite gibt bei einer Neuanstellung jeweils den Rahmen der Gehaltsstufeneinreihung vor.

### 4 Vorsorge

#### **Frühpension**

Wer vorzeitig in Pension gehen will, sollte sich mit den finanziellen Konsequenzen auseinandersetzen.

### 7 Lohnaufstieg

#### **Qualifikationen**

Ein durchgehend ausgeglichener Stufenanstieg je Qualifikation ist schwierig umzusetzen.

### 8 Interview

#### **Personalamt**

Beim kantonalen Personalamt steht derzeit die Erarbeitung einer Personalstrategie im Zentrum.

# Individueller Lohnanstieg

## Die Geschäftsstelle erhält regelmässige Anfragen zum individuellen Gehaltsaufstieg oder der persönlichen Gehaltsstufeneinreihung. Ist dieser ein Geschenk oder eine Belohnung? Besteht sogar ein Rechtsanspruch auf eine angemessenen Einstufung?

Matthias Burkhalter, Geschäftsführer BSPV

Der Kanton Bern kennt seit Jahrzehnten ein Gehaltssystem, das einen regelmässigen Gehaltsaufstieg vorsieht. Leider wurde im Jahr 2005 der automatische Stufenanstieg abgeschafft, ohne den damals versprochenen Leistungslohn vollumfänglich einzuführen.

Jede Stelle ist einer Gehaltsklasse zugeteilt. Für jede Gehaltsklasse ist ein Grundgehalt festgelegt. In der Gehaltsklasse 1 sind dies bescheidene Fr. 46 101.25, in der Gehaltsklasse 15 sind es Fr. 68 591.90 und in der obersten Gehaltsklasse 30 beachtliche Fr. 150 263.75.

### Garantierter Mindestlohn

Nicht jeder Mitarbeitende startet aber im Grundgehalt der Gehaltsstufe 0. Es besteht die Möglichkeit, Mitarbeitende in bis zu zwölf Minusstufen (Einstiegsstufen) einzuteilen. Garantiert ist allerdings ein

Mindestlohn von Fr. 46 101.25, der einem Montagsgehalt von Fr. 40 13.25 inklusive Anteil des 13. Monatslohns entspricht. Dieser Mindestlohn wird aber kaum je angewendet. In der Praxis des Kantons Bern ist er jedoch höher. Das eine Prozent der Angestellten mit den tiefsten Löhnen kommt auf einen Durchschnittslohn von Fr. 51 000.

### Tiefer Start

In Einstiegsstufen wird eingeteilt, wenn das Gehalt vergleichbarer Funktionen in anderen öffentlichen Gemeinwesen und in der Privatwirtschaft wesentlich tiefer ist als das Grundgehalt oder wenn nicht alle für die Funktion verlangten Voraussetzungen erfüllt werden. Wer in eine Einstiegsstufe eingeteilt wird, profitiert allerdings vom doppelten Stufenanstieg gemäss Einstiegsstufenverordnung. Viele Organisa-

tionseinheiten verzichten inzwischen auf eine Einreihung in Minusstufen, da das Lohnniveau des Kantons Bern nicht besser ist, als jenes der Privatwirtschaft. Zudem ist ein Berufsstart unter dem Grundlohn nicht sehr motivierend. Der Regierungsrat wäre gut beraten, diese Einstiegsstufen ersatzlos abzuschaffen, obwohl damit versucht wird, eine Vergleichbarkeit mit der Privatwirtschaft zu erzielen. Der Mehraufwand wäre nicht beträchtlich. Zudem wird die Gesamtsumme für den individuellen Lohnanstieg aller Mitarbeitenden durch solche Aufholer belastet.

### Erfahrung muss belohnt werden

Vom Grundgehalt der Stufe 0 kann jeder Mitarbeitende bei guter Leistung in seiner gesamten Berufskarriere um 80 Gehaltsstufen ansteigen. Jede zusätzliche Gehaltsstufe entspricht einer Erhöhung des Grundgehalts um 0,75%. Der maximale Anstieg von 80 Stufen führt somit zu 160% des Grundgehalts. Das ist durchaus angemessen und im Vergleich zur Privatwirtschaft bei hohen Löhnen eher unterdurchschnittlich, bei tieferen Löhnen hingegen ansprechend. Der Lohnaufstieg trägt schliesslich dem Umstand Rechnung, dass mit der wachsenden Erfahrung die Leistung quantitativ und vor allem auch qualitativ zunimmt. Gerade ältere Mitarbeitende sind besonders wertvoll, in dem sie nicht bloss mehr arbeiten, sondern eben das Notwendige tun und das in hoher Qualität.

### Nicht alle kommen ans Ziel

Durch den absolut ungenügenden Lohnanstieg der Jahre 2004–2013 ist ein ganzes Heer von Nachholern geschaffen worden. All jene, die in dieser Zeit im Schnitt

Argumente des Grossen Rates zur Abschaffung des Erfahrungsaufstiegs (Volksabstimmung vom 28. November 2004), die sich längst nicht alle bewahrheitet haben:

- Ziel der Vorlage ist die Abschaffung des Erfahrungsaufstiegs und damit eine Chancengleichheit für alle Kantonsangestellten auf eine Leistungshonorierung.
- Die Aufhebung des Erfahrungsaufstiegs hat nichts mit Gering schätzung des Personals zu tun.
- Wenn nur 1 Prozent Lohnsummenwachstum zu Verfügung steht, bleibt heute die Leistung gänzlich unberücksichtigt. Das führt bei Leistungsträgern und Kader zu Enttäuschungen
- Nur wer eine gute Leistung erbringt, erhält mehr Lohn.
- Es stört, wenn die überdurchschnittliche Leistung eines Mitarbeiters nicht honoriert werden kann.
- Der Kanton braucht auch in Lohnfragen Flexibilität für das gesamte Personal.
- Mit dem Leistungssystem wird ja die Erfahrung mitberücksichtigt: Denn mit der Erfahrung steigt auch die Leistung. Die Erfahrung ist also in der Leistung enthalten.

bloss je eine Gehaltsstufe pro Jahr erhalten haben, befinden sich in der sogenannten «Lohndelle». Das heisst, dass Mitarbeitende mit einigen Jahren Berufserfahrung im Vergleich zum Markt tendenziell tief eingereiht sind. Letztes Jahr standen 0,2% der Lohnsumme zur Verfügung, um diese Rückstände aufzuholen. Das reicht aber nicht weit. Es kommt hinzu, dass all jene, die einen bescheidenen Lohnanstieg erhalten haben, auch bei den Vorsorgeleistungen Lücken aufweisen, die nun im Beitragsprimat nicht mehr aufgeholt werden können oder dann höchstens durch eigene Einlagen ohne Beiträge des Arbeitgebers.

### Die ominöse Bandbreite

Unter der Bandbreite wird jene Standardreihung verstanden, die bei einer Neuanstellung den Rahmen der Gehaltsstufeneinreihung vorgibt. Je nach Lebensalter und Berufserfahrung erfolgt eine Einreihung innerhalb der Bandbreite. Diese ist aber leider nicht massgeblich für die Lohnentwicklung. Wer lange Jahre nur eine oder zwei Stufen erhält, kann aus der Bandbreite rausfallen. Er oder sie ist dann gegenüber den Neuestellten benachteiligt. Ein Anspruch auf eine Einreihung innerhalb der Bandbreite kann nicht

## Personalverordnung Art. 44 Grundsatz

1. Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen. Ein Anspruch auf Ausrichtung von zusätzlichen Gehaltsstufen besteht nicht.
2. Der Aufstieg über die Gehaltsstufen ist von der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung nach Artikel 163 abhängig und kann im Rahmen der verfügbaren Mittel wie folgt gewährt werden:
  - für herausragende Leistungen (Beurteilungsstufe A++) jährlich bis zu zehn Gehaltsstufen;
  - für sehr gute Leistungen (Beurteilungsstufe A+) jährlich bis zu sechs Gehaltsstufen;
  - für gute Leistungen (Beurteilungsstufe A) bis zu drei Gehaltsstufen.
3. Für ausreichende Leistungen (Beurteilungsstufe B) oder nicht ausreichende Leistungen (Beurteilungsstufe C) können keine Gehaltsstufen angerechnet werden.
4. Eine gute Leistung (Beurteilungsstufe A) liegt vor, wenn die Zielvorgaben oder Leistungserwartungen erfüllt sind. Abweichungen davon sind im Beurteilungsblatt kurz zu begründen.

rechtlich geltend gemacht werden. Viele Dienststellen haben sich in den letzten Jahren bemüht, Tiefereinreibungen bei guten Leistungen zu korrigieren. Das ist anerkennenswert. Gute Vorgesetzte müssen dazu schauen, dass die Einreihungen aller Mitarbeitender in einem guten Verhältnis zueinander stehen. Diese Gerechtigkeit

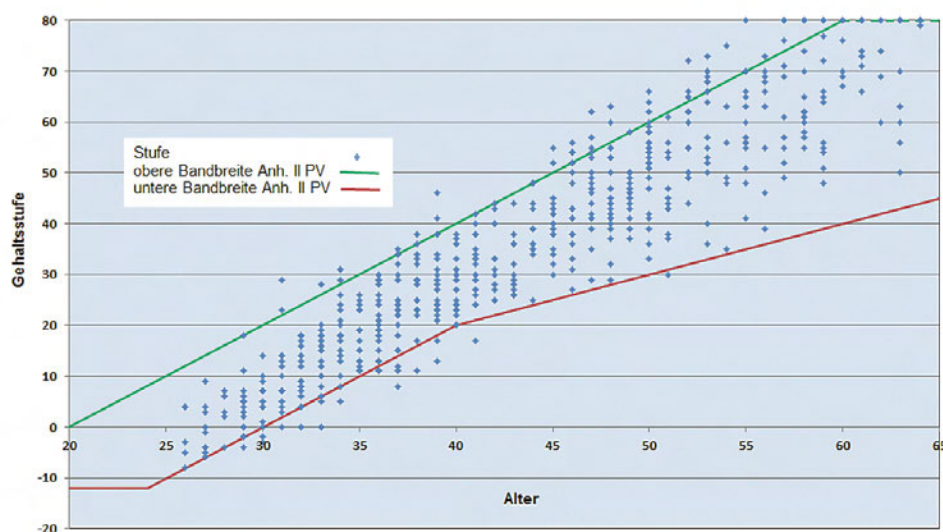
steht allerdings dem reinen Leistungsprinzip mit der Belohnung der Besten entgegen. Für einen wirklichen Leistungslohn braucht es eben ein kontinuierliches und angemessenes Lohnsummenwachstum, das Gerechtigkeit und Belohnung ermöglicht.

### Verbesserungen eingeleitet

Zur Zeit sind der Regierungsrat und der Grosse Rat auf dem richtigen Weg und bieten Hand für die Beseitigung von Lohnrückständen und für die Leistungsanerkennung. Bis das ganze Gefüge wieder im Lot ist, wird es aber noch rund 10 Jahre dauern. Das Lohnsummenwachstum der letzten beiden Jahre und die budgetierten Mittel für das Jahr 2016 ermöglichen leichte Korrekturen und eröffnen Perspektiven für alle Mitarbeitende. Es freut mich, dass der Einsatz des BSPV nebst anderen Entscheidungsträgern (Personalamt, Finanzdirektion, Regierungsrat, Parlament) zu einer Verbesserung der Situation geführt hat.

### Einstufung Wissenschaftliche Mitarbeitende; GK 21, 22, 23

Daten Stand Januar 2015



*Bandbreite: Bei der Anstellung sollten die Mitarbeitenden über der roten und unter der grünen Linie eingereiht werden. Es ist zu beachten, dass nicht jeder Punkt nur einen Mitarbeiter darstellt. Die grosse Mehrheit ist in der Bandbreite angestellt.*

# Vorzeitig in Pension – kann ich mir das leisten?

**Sich früher pensionieren lassen – das ist der Wunsch vieler Erwerbstätiger. Die Anzahl der vorzeitig Pensionierten nimmt zu, obschon die Lebenserwartung nach wie vor steigt. Wer mit dem Gedanken spielt, sich vorzeitig aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen, sollte sich mit den finanziellen Konsequenzen auseinandersetzen.**



Thomas Ritschard Archiv: Glauser+Partner

Früher in den Ruhestand zu gehen, wirkt sich finanziell aus: Man bezieht anstelle des Erwerbseinkommens bereits die Altersleistung (Renten- oder Teilkapitalbezug). Diese fällt insgesamt bescheidener aus, bedingt durch den abgekürzten Sparprozess sowie der längeren Restlebenserwartung ab dem Zeitpunkt der Pensionierung.

## **Realistisch budgetieren**

Wer eine vorzeitige Pensionierung ins Auge fasst, sollte eine realistische Budgetplanung für die Phase nach der Erwerbsaufgabe erstellen. Dabei muss man sich bewusst sein, dass die Einnahmen deutlich sinken, die Lebenshaltungskosten hingegen meistens nicht. Die Steuerbelastung nach der Pensionierung wird oft unterschätzt. Das Einkommen ist zwar tiefer, aber es fallen auch alle berufsbedingten Abzüge – inklusive die Einlagen in die Säule 3a – weg. Ob sich der Traum des früh-

zeitigen Ruhestands realisieren lässt, entscheidet sich oftmals bereits bei der Budgetplanung.

## **AHV-Beiträge auch nach der Pensionierung**

Nicht vergessen darf man, dass AHV-Beiträge bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters zu leisten sind. Frauen müssen bis 64, Männer bis 65 AHV-Beiträge bezahlen, auch wenn sie schon vor dem regulären Rücktrittsalter in Rente gehen. Der Betrag richtet sich nach der Höhe des steuerbaren Vermögens und dem jährlichen Renteneinkommen.

## **AHV-Rente vorbezahlen**

Das Hauptaugenmerk bei der Planung einer Frühpensionierung gilt der Überbrückung der Einkommenslücke bis zum AHV-Alter. Männer können die erste AHV-Rente frühestens mit 63 beanspruchen, Frauen mit 62. Die AHV erlaubt nur einen Vorbezug um ein oder zwei ganze Jahre – ein vorzeitiger Bezug um einzelne Monate ist nicht möglich. Finanziert wird dieser frühere Bezug durch eine lebenslange Kürzung der Rente um 6,8% pro Jahr. Das Vorbezahlen der AHV-Rente ist aus ökonomischer Sicht betrachtet deshalb nur selten eine gute Idee. Zudem erhalten Versicherte der Pensionskasse BPK im Rahmen der Übergangsbestimmungen aktuell eine vom Arbeitgeber (mit)finanzierte Überbrückungsrente bis zum Erreichen des AHV-Alters.

## **Flexibilität bei den kantonalen Pensionskassen BPK und BLVK**

Die Ersparnisse in der Pensionskasse sind für die meisten Angestellten in der

Schweiz der Hauptbestandteil ihres Vermögens. Die kantonalen Pensionskassen BPK und BLVK haben im Rahmen der Umstellung vom Leistungs- ins Beitragsprinzip per 1.1.2015 auch ihr Reglement angepasst. Sokann der Pensionierungszeitpunkt neu zwischen Alter 58 und 70 frei gewählt werden, sofern der Arbeitgeber dazu Hand bietet. Möchte man die Rente aus der Pensionskasse erhöhen und so die Auswirkungen einer Frühpensionierung ausgleichen, bietet sich den Versicherten die Möglichkeit, sich zusätzlich in die Pensionskasse einzukaufen.

## **Vermögensverzehr als sinnvolle Überbrückung bis zum AHV-Alter**

Private Ersparnisse, wie beispielsweise die dritte Säule, Guthaben auf Sparkonten oder Wertschriftenvermögen, eignen sich häufig am besten zur Überbrückung der Einkommenslücke. So ist beispielsweise der Einsatz von Ersparnissen zur Deckung der Lebenshaltungskosten steuerfrei – dies im Gegensatz zu Renteneinkommen. Zentral dabei ist eine sinnvolle Planung, wann welche Gelder eingesetzt werden.

## **Teilpensionierung als möglicher Schlüssel zum Erfolg**

Ist die Frühpensionierung zu kostspielig, bietet sich allenfalls die Möglichkeit einer schrittweisen Reduktion des Arbeitspensums. Eine gestaffelte Pensionierung kann sich auch steuerlich lohnen, wenn man beabsichtigt, Teile des Altersguthabens in Kapitalform zu beziehen. Bei mehreren Teilbezügen fallen wegen der Steuerprogression insgesamt weniger Steuern an als beim Bezug des gesamten Kapitals. Zudem werden auf dem verbleibenden Ein-

kommen weiterhin AHV-Beiträge entrichtet. Meist fallen dadurch keine zusätzlichen AHV-Beiträge als Nichterwerbstätige mehr an. Ein schrittweiser Übergang in den Ruhestand kann auch für die Lebensplanung sinnvoll sein. Der Wechsel zwischen Erwerbsleben und Pensionierung ist nicht derart abrupt – vielmehr ist es ein sanfter Übergang.

### Fazit

Die Auswirkungen und Möglichkeiten einer Frühpensionierung sind vielschichtig und nicht immer leicht abzuschätzen. Eine frühzeitige Planung ist sinnvoll. Die dadurch gewonnene Transparenz schafft Vertrauen in die eigene Situation. Zudem lassen sich Planungschancen nutzen.

*Thomas Ritschard, Betriebsökonom FH, ist Partner bei der Glauser+Partner Vorsorge AG in Bern. Glauser+Partner ist offizieller Finanzratgeber des BSPV und berät Kantonsangestellte in Vorsorge-, Steuer- und Vermögensfragen. Mehr: [www.glauserpartner.ch](http://www.glauserpartner.ch)*

*Mitglieder haben bei G+P Rabatte!*

# Sie bestimmen mit

**Das Weiterbildungsangebot im Kanton Bern ist vielseitig und es soll weiter ausgebaut werden. Der BSPV will verstärkt Weiterbildungsmöglichkeiten für seine Mitglieder anbieten. Ob das Kursangebot ihre individuellen Bedürfnisse auf privater oder beruflicher Basis abdecken soll, ist ihnen überlassen. Klar ist, dass Weiterbildungskurse neue Perspektiven schaffen.**

Klar ist, dass nicht jede Weiterbildung die berufliche Qualifikation steigert. Das ist jedoch ein wichtiger Aspekt auf Seiten des Arbeitnehmers wie auch des Arbeitgebers. So sind beispielsweise der Fachkräftemangel oder die Probleme von älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt nicht zu unterschätzen. Es ist somit wichtig, dass die Arbeitnehmenden in ihren Weiterbildungsaktivitäten stärker durch die Arbeitgeber unterstützt werden. Ein Thema, das nun auch bei der Kantonsregierung im Fokus steht: Regierungsrätin Beatrice Simon hat im Interview im ersten Diagonal dieses Jahres erwähnt, dass der Kanton die Weiterbildung vorantreiben will, da dies eine der Möglichkeiten ist, die

Anstellungsbedingungen zu verbessern. Und der Leiter des Personalamts des Kantons Bern, André Matthey, sagt in der aktuellen Ausgabe im Interview, dass durch ein optimiertes Kurswesen auch die beruflichen Kompetenzen der Mitarbeiter erhalten und ausgebaut werden. Aus der schweizweiten Befragung «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse geht ebenfalls hervor, dass die Förderung der Weiterbildung einen wichtigen Aspekt in der Arbeitswelt darstellt.

Der Dachverband angestellte bern stellt jedes Jahr in Zusammenarbeit mit dem BSPV, LEBE, dem SBK, dem Kaufmännischen Verband Bern, dem VSAO, avenir social, den Fachleuten Geomatik Schweiz

und dem LVB ein breites Angebot an günstigen Kursen für die Mitglieder der verschiedenen Personalverbände zusammen. Aber wir decken lange nicht jeden Bereich ab. Und oft möchten sich Personen auch für einen privaten Bereich weiterbilden.

Nennen sie uns ihre individuellen Kurswünsche und schicken sie uns den ausgefüllten Talon an: BSPV, Postfach 533, 3000 Bern 8 oder per Mail an: [sekretariat@bspv.ch](mailto:sekretariat@bspv.ch). Wir werden versuchen, das Kursangebot nach ihren Wünschen auszubauen.

### Beispiele:

Bewegung am Arbeitsplatz

Smartphone – einfache Anwendungen

---

### Anregungen für BSPV-Kurse

---

Vorname: \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

# Blicken Sie entspannt in Ihre Zukunft

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

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



## Unabhängige Pensionsplanung

Beratungsqualität vom BSPV  
getestet und für gut befunden.  
Mit Sonderkonditionen für  
BSPV-Mitglieder.

## GLAUSER+PARTNER

VORSORGE | STEUERN | VERMÖGEN

Bonstettenstrasse 1, 3012 Bern  
T 031 301 45 45

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

## Seminar – Meeting – Tagung – Sitzung



### Hotel Linde Stettlen

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

Tel. 031 931 85 86

Fax. 031 931 55 03

[info@linde-stettlen.ch](mailto:info@linde-stettlen.ch)

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



## Muesmatt AG

### Fenster und Schreinerei

Alpenstrasse 40 · 3052 Zollikofen  
Telefon 031 911 80 11 · Fax 031 911 25 11  
[www.muesmatt.ch](http://www.muesmatt.ch)

# FRIWASH



*Die sanfte,  
schonende*  
Autowaschstrasse  
mit Textilfasern

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

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



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

Familie S. + D. Cafiero



**Grotto Ticino  
Pizzeria Cafiero**

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

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

**gutgeplant.ch** 

Pensions-, Finanz- & Steuerplanung

## ■ Pensionierung richtig planen



B. Fankhauser



G. Fuchs



D. Derendinger

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

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

**gutgeplant.ch**

Seftigenstrasse 25, 3007 Bern, Telefon: 031 371 90 90, Fax: 031 371 90 92  
[info@gutgeplant.ch](mailto:info@gutgeplant.ch) | [www.gutgeplant.ch](http://www.gutgeplant.ch)

# Auswertung Gehaltsaufstieg

**Das Personalamt des Kantons Bern hat einen Bericht über die Auswertung des Gehaltsaufstiegs 2015 für das Kantonspersonal vorgelegt. Dieser gibt differenziert Auskunft über die Mitarbeiterbeurteilung und den Stufenanstieg nach Direktionen, Gehaltsklassen und Geschlecht.**

Für das Kantonspersonal standen 1,8% der Lohnsumme für den individuellen Gehaltsaufstieg und für Lohnkorrekturen zur Verfügung. Konkret entspricht dies 17,487 und 4,075 Millionen Franken. Der Gesamtpersonalaufwand steigt aber nicht um diese Summe, da ja ein erheblicher Teil durch Rotationsgewinne aufgefangen wird. Von diesen Mitteln wurden 98% ausgeschöpft. Zwei Kliniken, die Gesundheits- und Fürsorgedirektion und die Landeskirchen haben nicht ganz alle Mittel ausgeschöpft, da durch die umzusetzenden Sparmassnahmen Sondereffekte erzielt worden sind.

## Verteilung der Qualifikationen

Fast 95 Prozent des Kantonspersonals haben eine Qualifikation A oder A+ erhalten. Das heisst, dass sie alle Anforderungen erfüllt oder sogar teilweise übertroffen haben. Das freut uns. Es zeigt sich, dass sich das Bewertungsschema über die

Jahre hinweg nicht stark ändert und ändern wird.

Bei der Verteilung der Qualifikationen zeigt sich allerdings, dass die Finanzdirektion ihre Mitarbeitenden am zurückhaltendsten qualifiziert und dass die Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion am besten beurteilt. Ob in der BVE nun effektiv besser gearbeitet wird als in der FIN, kann den Zahlen aber sicher nicht entnommen werden. Jede Mitarbeiterbeurteilung hat einen sehr stark subjektiven Charakter, wie wohl schon viele Verbandsmitglieder selbst erfahren haben.

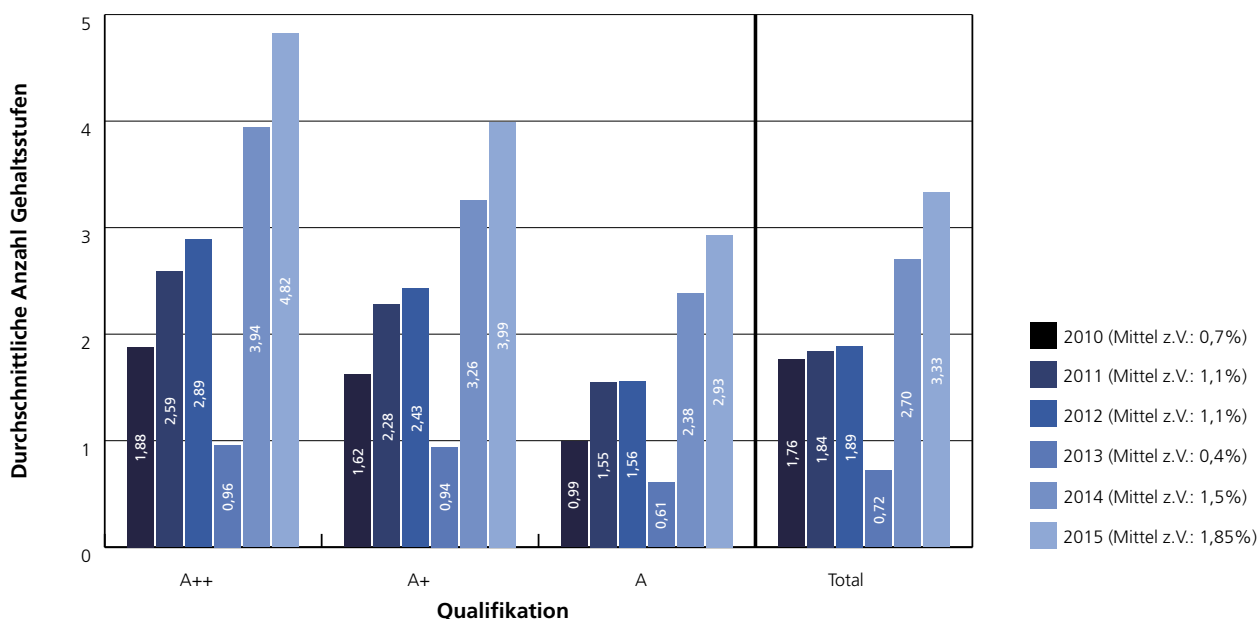
## Auswirkung der Bewertung

Interessant sind nun aber die Auswirkungen dieser Bewertungen. Diese zeigen ganz klar, dass in den letzten Jahren für gute, sehr gute und ausgezeichnete Leistungen nun endlich mehr Mittel zur Verfügung gestanden haben. Mehr als sechs Stufen haben allerdings immerhin 2,6% der Mitarbeitenden erhalten. Nach wie vor

sehr unerfreulich ist es, dass je höher Mitarbeitende in den Gehaltsklassen eingereiht sind, desto besser die Qualifikation ausfällt. Kadermitarbeitende haben sehr hohe Anforderungen in ihren Pflichtenheften. Dass sie diese nicht generell mehr übertreffen als Mitarbeitende in handwerklichen und technischen Bereichen ist auch dem Regierungsrat klar. Er fordert deshalb eine durchgehend ausgeglichene Verteilung. Ob sich das umsetzen lässt, ist aber ungewiss.

## Stufenanstieg je Qualifikation

Es hat sich gezeigt, dass 3,0% der Frauen mit A++ beurteilt werden und 2,8% der Männer. Diese Differenz ist nicht erheblich. Bei den A+ haben die Männer mit 41,5% gegenüber den Frauen mit 35,3% die Nase vorn. Die Abweichung sollte nicht mehr als 5% betragen. Die Differenzen werden im Rahmen des Gendercontrolings auf Stufe der Direktionen und Ämter näher zu analysieren sein.



Quellen: Personalamt des Kantons Bern



André Matthey

Dr. rer. pol. André Matthey leitet seit dem 1. Dezember 2014 das kantonale Personalamt. Vorher war er Leiter des Amtes für Betriebswirtschaft und Aufsicht der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion. Er ist zudem Arbeitgebervertreter in der Verwaltungskommission der Bernischen Pensionskasse BPK.

# Weiterentwicklung der Personalpolitik

**Seit bald einem Jahr leitet André Matthey das kantonale Personalamt. Zur Zeit steht beim Personalamt die Erarbeitung einer Personalstrategie im Zentrum. Beispielsweise ist uns der Erhalt und der Ausbau der beruflichen Kompetenzen von Mitarbeitenden ein Anliegen.**

**Du bist seit dem 1. Dezember 2015 Leiter des kantonalen Personalamtes. Weshalb hast du diese Herausforderung angenommen?**

Diese Aufgabe ist wohl eine der Spannendsten des Kantons. Es ergeben sich sehr viele Kontakte über alle Organisationseinheiten hinweg. Ich kann in sehr

**Welche grossen Themen hast Du seit der Amtsübernahme aufgegriffen?**

Im Zentrum unserer Arbeiten steht zur Zeit die Erarbeitung einer Personalstrategie, die nach einer breiten Vernehmlassung bei allen Betroffenen vom Regierungsrat im Dezember dieses Jahres verabschiedet werden sollte. Sie soll eine

**Kann oder soll das Personalamt Personalpolitik betreiben?**

Nein. Das ist Sache der Finanzdirektorin, des Regierungsrates und des Grossen Rates. Wir erarbeiten aber die Grundlagen für diese Entscheide. Zudem erkennen wir Probleme wie z.B. die Lohndelle bei einem erheblichen Anteil der Kantonsangestellten und schlagen Lösungen vor.

«Die Ansprechstelle für das Personal berät Mitarbeitende, Führungskräfte und Personalfachleute in Fällen von Stellenverlust, Konflikten oder gesundheitlichen Problemen.»

André Matthey

**Das Personalamt musste im vergangenen Jahr 832 Beratungsanfragen von Mitarbeitenden beantworten. Ähnlich hoch sind die Beratungsanfragen beim BSPV. Besteht da eine Konkurrenzsituation?**

Die Beratungspalette der Ansprechstelle für das Personal (ASP) ist sehr breit. Die ASP berät Mitarbeitende, Führungskräfte und Personalfachleute in Fällen von Stellenverlust, Konflikten oder gesundheitlichen Problemen. Die Schnittmenge der ähnlichen Anfragen dürfte somit erheblich sein. Ich gehe aber eher davon aus, dass sich die Dienstleistungen des BSPV und der ASP ergänzen, nicht konkurrenzieren.

vielen Querschnittsbereichen Vorschläge einbringen und zu Lösungen beitragen. Zudem ist im Personalamt ein hochmotiviertes Team am Werk, und es ist grossartig, Teil dieses Teams sein zu dürfen.

breit abgestützte Grundlage für die Weiterentwicklung der Personalpolitik bieten. Eine weitere wichtige Grundlage für künftige Massnahmen im Personalbereich bildet die Personalbefragung, die wir im letzten Quartal durchführen werden.



**Der Lohnanstieg für die nächsten Jahre scheint gesichert. Bei den Pensionskassen stehen keine Änderungen bevor. Welches sind die künftigen Herausforderungen im Personalbereich?**

Lohnvergleiche zeigen auf, dass die Löhne der kantonalen Angestellten im Marktvergleich in vielen Fällen hinter der Konkurrenz zurückliegen. Dies betrifft vor allem Mitarbeitende im Altersbereich zwischen 25 und 50, die vom beschränkten Gehaltsaufstieg der vergangenen Jahre besonders betroffen waren. Diese Rückstände bezeichnen wir als «Delle». Wir arbeiten gegenwärtig an Lösungen, um diese «Delle» zu vermindern oder gar zu beseitigen. Zudem wollen wir die Personalführung auf allen Ebenen stärken, was sicher sehr anspruchsvoll ist. Ein weiteres Anliegen ist uns, dass die Mitarbeitenden ihre beruflichen Kompetenzen erhalten und ausbauen können. Eine gezielte Mitarbeiterförderung und ein optimiertes Kurswesen sollten Verbesserungen bringen.

**Der BSPV ist Sozialpartner des Regerungsrates. Wie erlebst Du seinen Einsatz aus persönlicher Sicht?**

Wir pflegen mit dem BSPV eine sehr gute Gesprächskultur. Demonstrationen und Referenden gegen kantonale Vorgaben sind ja zum Glück nicht an der Tagesordnung. Für sehr viele Probleme erarbeiten wir zusammen tragfähige Lösungen. Wir schätzen es, mit dem BSPV einen erfahrenen und breit abgestützten Partner zu haben, und beziehen dessen Eingaben wohlwollend in unsere Überlegungen ein.

**Im Jahr 2014 betrug der Frauenanteil in der Verwaltung 47,8% im Jahr davor noch 47,4 Prozent. Das ist eine erfreuliche Entwicklung. Setzt sich diese noch fort? Und ist der Frauenanteil in den Kaderpositionen ebenfalls so hoch?**

Tatsächlich gelang es uns, den Frauenanteil in der Verwaltung in den letzten Jahren stetig zu steigern. 2011 lag er noch bei 44,5%. Ob und wie lange sich dieser Trend fortsetzt, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt

nicht abschätzen. In den Kaderpositionen ab Gehaltsklasse 24 ist der Frauenanteil mit 33,2% noch etwas tiefer. Aber auch in diesem Segment ist seit Jahren eine Zunahme feststellbar. 2011 lag der Anteil noch bei 28,2%.

**Der Anteil der Teilzeitangestellten betrug letztes Jahr erstaunliche 38,1%. Ist dieser hohe Anteil auf be-**

«Wir schätzen es, mit dem BSPV einen erfahrenen und breit abgestützten Partner zu haben, und beziehen dessen Eingaben wohlwollend in unsere Überlegungen ein.»

André Matthey

**wusste Förderungsmassnahmen bei der Teilzeitarbeit zurückzuführen oder widerspiegelt er eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung?**

Dazu tragen sicher beide Faktoren bei. Einerseits scheint in der Gesellschaft ein breites Bedürfnis nach Teilzeitstellen vorhanden zu sein, sonst wäre der Anteil wohl nicht so hoch. Andererseits braucht es auch die Bereitschaft des Arbeitgebers, Teilzeitstellen anzubieten. Bewusste Fördermassnahmen haben wir in den letzten Jahren aber nicht getroffen. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang übrigens, dass der Kanton Bern Teilzeitarbeit nicht nur in tieferen Funktionen sondern auch im Kaderbereich anbietet: In den Gehaltsklassen 24 bis 30 sind 25,2% der Mitarbeitenden teilzeitbeschäftigt. Das ist im Vergleich mit anderen Arbeitgebern ein sehr hoher Anteil.

**Die Bruttofluktuation (Stellenwechsel) ist in den letzten zwei Jahren von 8,7 auf 9,8% gestiegen. Ist dies ein hoher Wert und wurde er durch den Primatwechsel bei den Pensionskassen beeinflusst?**

Nein, eine Bruttofluktuation von 9,8% ist nicht aussergewöhnlich hoch. Wir liegen damit im Bereich von anderen grossen Arbeitgebern. Aber es stimmt, dass wir im vergangenen Jahr eine Zunahme bei den Pensionierungen zu verzeichnen hatten. Dafür war wohl tatsächlich der Primatwechsel mitverantwortlich: Statt wie üblich rund 2% gingen im letzten Jahr 3% der Mitarbeitenden in Pension. Damit zeigt

sich, dass es aufgrund des Primatwechsels keinen Exodus aus der Kantonsverwaltung gab, wie dies teilweise befürchtet wurde. Dies dürfte nicht zuletzt auf die fairen Übergangsbestimmungen zurückzuführen sein.

**Der Kanton Bern hatte Ende 2014 insgesamt 12 057 Vollzeitstellen. Dies sind 83 mehr als im Vorjahr, obwohl der Regierungsrat keine neuen Stellen bewilligt, die nicht extern finanziert sind. Weshalb nimmt die Zahl der Stellen noch zu?**

Das wirkt auf den ersten Blick schon etwas widersprüchlich, lässt sich aber erklären: Zum einen gab es 2014 tatsächlich neue Stellen, welche extern finanziert werden, beispielsweise im Botschaftsschutz oder in den Arbeitsvermittlungszentren. Solche Stellen wirken sich zwar auf den Stellenbestand aus, sind aber kostenneutral. Zum anderen wurden beispielsweise zwei private Berufsschulen kantonalisiert. Es gibt auch jedes Jahr Schwankungen bei der Besetzung vakanter Stellen, was 2014 auch zu einer Zunahme geführt hat.

# Der BSPV informiert vor Ort

## Das Neuste von der Pensionskasse. News aus den Sozialpartnergesprächen mit dem Regierungsrat. Lohnentwicklung. Teuerungsausgleich.

All dies sind Themen, die die Geschäftsstelle des BSPV gerne direkt mit dem Kantonspersonal bespricht.

Jede Organisationseinheit kann den Geschäftsführer zu einer Informationsveranstaltung einladen. Sei dies ein Amt, eine

Abteilung oder ein Sekretariat. Wir kommen gerne. Und all jenen, die uns noch vor dem Jahreswechsel einladen, spendieren wir gerne einen Apéro.

Zudem besteht dann die Gelegenheit, uns einmal so richtig zu sagen, was wir gut

und falsch machen. Was noch mehr getan werden müsste und wo der Schuh so richtig drückt. Wir suchen den Kontakt zu unserer Basis.

Anmeldung unter: sekretariat@bspv.ch oder 031 311 11 66

### Höhere Angestellte Bern

#### Sektionsveranstaltung im Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt des Kantons Bern

#### Einblick und Gedankenaustausch

Die Sektion Höhere Angestellte Bern lädt ihre Mitglieder und weitere Interessierte zu einem Besuch des Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamtes SVSA ein. Nebst dem Einblick in den Arbeitsalltag bietet die Veranstaltung auch die Möglichkeit, von den leitenden Angestellten zu erfahren, wo allenfalls auch «ihr Schuh drückt» und was die Sektion zusammen mit dem Hauptverband zur besseren Bewältigung des Arbeitsalltags tun könnte. Also, ein Einblick in das SVSA und den Gedankenaustausch zwischen der Sektion und den Verantwortlichen im SVSA.

Donnerstag, 22. Oktober 2015,  
17.00–19.30 Uhr,  
Schermenweg 5, 3001 Bern  
(Treffpunkt ab 16.45 Uhr direkt beim Eingang für die Prüfungsfahrzeuge am Schermenweg)

Anmeldung bis 15. Oktober 2015 an  
[ueli.duerst@erz.be.ch](mailto:ueli.duerst@erz.be.ch)

## Drei Hochschulen und vier BSPV-Sektionen

**Auf den 1. Januar 2015 wurden die Angestellten der drei kantonalen Hochschulen – Universität Bern, Berner Fachhochschule, Pädagogische Hochschule Bern – aus der Statistik des kantonalen Personals ausgegliedert. Die Steuerung der Hochschulen durch den Kanton Bern erfolgt durch Leistungsvereinbarungen. Sie sind deshalb formell und materiell eigenständige Arbeitgeber.**

Das Kantonspersonal verringerte sich dadurch um rund 10000 auf 14609 Mitarbeitende. Das Personal untersteht aber weiterhin den Regelungen des Personalgesetzes und wird vom BSPV vertreten. Der BSPV hat nach wie vor vier starke Sektionen an den Hochschulen und will seine Vertretungen noch ausbauen.

#### Bernische Fachhochschule

Bereits im Jahr 1929 traten die Technikumslehrer von Biel, dann von Burgdorf und später von St. Imier dem BSPV bei. Nach den zahlreichen Umstrukturierungen nennt sich die Sektion heute Dozierende der Berner Fachhochschule. Sie verfügt heute über 166 Mitglieder an all den zahlreichen Standorten in Bern, Biel, Burgdorf und Zollikofen.

#### Universität Bern

Erst nach dem Weltkrieg im Jahr 1947 trat der Hochschuldozentenverein, der heute Sektion der Dozierenden der Universität Bern heisst, dem BSPV bei. Er ist heute noch aktiv und umfasst 144 Mitglieder vorwiegend aus dem Bereich der Professorinnen und der übrigen Lehrbeauftragten.

#### Pädagogische Hochschule Bern

Erst 2012 erfolgte dann die Gründung der Sektion der Dozierenden der neu entstandenen Pädagogischen Hochschule Bern, die leider erst über 36 Mitglieder ver-

Uni Bern 4032 Vollzeitstellen, davon 50% Frauen.  
PH Bern 1075 Mitarbeitende, davon 57% Frauen.  
BFH 2243 Mitarbeitende, davon 43% Frauen.

fügt. Vermehrte Anstrengungen sollen dazu führen, dass noch mehr Interessierte dem BSPV beitreten, da unser Verband am besten geeignet ist, ihre personalpolitischen Anliegen zu vertreten.

### **Handwerklich-Technisches Personal und Insel**

Eine der aktivsten Sektionen ist die traditionelle Sektion HTP, die dieses Jahr ihr 75-Jahre-Jubiläum feiern konnte. Sie vereinigt vorwiegend Hochschulangestellte aus technischen und handwerklichen Berufen. Ohne diese würden die drei Hochschulen nicht funktionieren. Mit 209 Mitgliedern ist sie eine der stärksten Sektionen des BSPV.

### **Mittelbau**

Unter dem Begriff Mittelbau fasst man jene Angestellten zusammen, die keinen

Lehrauftrag haben, aber in der akademischen Forschung und Lehre tätig sind. Doktorandinnen, Assistenten, Informatiker und zahlreiche weitere Berufsgattungen würden ein reiches Potential an Mitgliedern bieten. 1946 trat der Hochschulassistenten-Verband dem BSPV bei. Er löste sich aber später auf. Vielleicht gelingt es, den Mittelbau verbandspolitisch wieder besser zu positionieren. Erste Gespräche sind aufgenommen worden.

### **Kontakte der Präsidenten:**

Anne Krauter:

anne.krauter@hkb.bfh.ch

Fortunat Joos:

joos@climate.unibe.ch

Peter Kammer:

peter.kammer@phbern.ch

Giorgio Insom:

giorgio.insom@bfh.ch



Uni-Rektor Martin Täuber begrüsst Bundeskanzlerin Angela Merkel.

Foto: Burkhalter

## Sozialsystem leistet Grosses

Ich geniesse die Zeit meines vorzeitigen Ruhestands. Grundlage für diese Zufriedenheit sind eine stabile Gesundheit und die guten staatlichen Ruhestandsregelungen, wie sie der Kanton Bern kennt oder zumindest zu meiner aktiven Zeit gekannt hat. Die



Foto: Max Suter

*Max Suter, ehemaliger Amtsvorsteher und früherer Präsident der Sektion Höhere Angestellte Bern*

sichere Rente – wenn auch leider seit Jahren weiterhin ohne Gewährung der Teuerung – bildet die Basis für meine Zufriedenheit. Zahlreichen Reisen in verschiedenste Länder führen vor Augen, welche grosse Leistungen unser Sozialsystem erbringt, was absolut keine Selbstverständlichkeit ist. Dankbar schätze ich den Kanton Bern und die Bemühungen für seine Angestellten. Vieles muss jedoch auch bei uns erkämpft werden. Gerne erinnere ich mich dabei an den Einsatz des BSPV, welcher immer die Interessen der Angestellten ins Zentrum stellt und oft auch gegen verschiedene personalunfreundliche Haltungen und Entscheidungen im Grossen Rat ankämpfen muss. Nicht selten ist die Öffentlichkeit zu überzeugen, dass es nicht zentral um den Erhalt staatlicher Privilegien geht, sondern schlicht um Wertschätzung gegenüber den Angestellten dieses Kantons. Mit Interesse verfolge ich weiterhin alle personalpolitischen Entscheidungen und wünsche vor allem dem BSPV einen langen Atem auch in der Zukunft.

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



Der Grosse Rat hat in der Septembersession die Trennung von Kirche und Staat beschlossen.

Foto: Zryd

# Regierungsrat beurteilt selber

Der Berner Regierungsrat soll künftig den Stellenplan der Kantonsverwaltung dem Grossen Rat zusammen mit dem Budget vorlegen. Der Grosse Rat hat den entsprechenden Teil einer Motion überwiesen. Für Beatrice Simon, Finanzdirektorin, spricht nichts dagegen. Die zweite Forderung lehnt sie jedoch ab: Der Grossrat fordert, dass er die Höchstzahlen der unbefristeten Stellen in der Kantonsverwaltung festlegen darf. Sie war nicht alleine mit ihrem Einwand. Mehr als die Hälfte des Grossen Rates teilte ihre Meinung und lehnte die Forderung ab. Angaben darüber, welche Aufgaben die Verwaltung zu erledigen hat, ist Aufgabe des Rates. Wie viele Stellen dann jeweils gebraucht werden, beurteilt hingegen der Regierungsrat selber.

## Trennung von Kirche und Staat eingeleitet

Den Pfarrerinnen und Pfarrern wehte in der Septembersession ein kalter Wind entgegen. Mit 100 zu 12 Stimmen hat der Grosse Rat beschlossen, die Geistlichen nach der anstehenden Revision des Kirchengesetzes den Landeskirchen zu unterstellen. Sie verlieren ihren Status als Kantonsangestellte.

Aus der Sicht des Geschäftsführers ist diese Massnahme primär finanziell begründet, denn es fehlt dem Kanton Bern nach wie vor eine Strategie, die regelt, wie er mit allen Religionen und religiösen Gemeinschaften umgehen will. Kurz, man

handelt, bevor man weiss, wohin die Reise führt.

Die vom Regierungsrat vorgeschobenen Effizienzgewinne vermochten nicht zu überzeugen. Der Grosse Rat war einmal mehr bereit, seinen Handlungsspielraum einzuschränken und die seit hunderten von Jahren (meist) bewährte Zusammenarbeit von Kirche und Staat aufzukündigen. Wir bedauern diesen weiteren Privatisierungsschritt ausserordentlich. Der BSPV wird sich dafür einsetzen, dass beim Outsourcing die Interessen des Pfarrvereins gut vertreten werden.



### Impressum



Offizielles Organ des Bernischen Staatspersonalverbandes BSPV

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

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

### Redaktion

Daniela Zryd  
Matthias Burkhalter  
Redaktionsadresse:  
Postgasse 60, Pf 533  
3000 Bern 8  
Tel. 031 311 11 66  
Fax 031 311 11 18

Übersetzung französisch  
Christine Theumann-Monnier  
Sabine Ritz

### Inseratenverwaltung

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

### Satz, Druck und Spedition

Stämpfli AG  
Postfach  
3001 Bern

# Evaluation de la progression des traitements

**L'Office du personnel du Canton de Berne a présenté un rapport sur l'évaluation de la progression des traitements en 2015 pour le personnel de l'Etat. Ce document donne des renseignements différenciés sur l'évaluation de l'agent et la progression d'échelons en fonction des directions, des classes de traitement et du sexe.**

En vue de la progression individuelle des traitements et des corrections salariales, 1,8% de la masse salariale était à disposition pour le personnel de l'Etat. Cela correspondait concrètement à 17,487 et 4,075 millions de francs. Mais les dépenses liées à l'ensemble du personnel n'ont pas augmenté d'autant, car une très grosse partie de la somme a été compensée par les gains de rotation. Au final, 98% de ces moyens ont été utilisés. Deux cliniques, la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale ainsi que les églises nationales n'ont pas tout épuisé, étant donné que les mesures d'économie à mettre en œuvre ont provoqué des effets collatéraux.

## Répartition des qualifications:

### Canton

Presque 95% des employés de l'Etat ont obtenu une qualification A ou A+. Cela veut dire qu'ils ont rempli toutes les exigences ou les ont même dépassées. C'est réjouissant. On voit que le schéma d'évaluation

change peu au cours des années et continuera à peu changer.

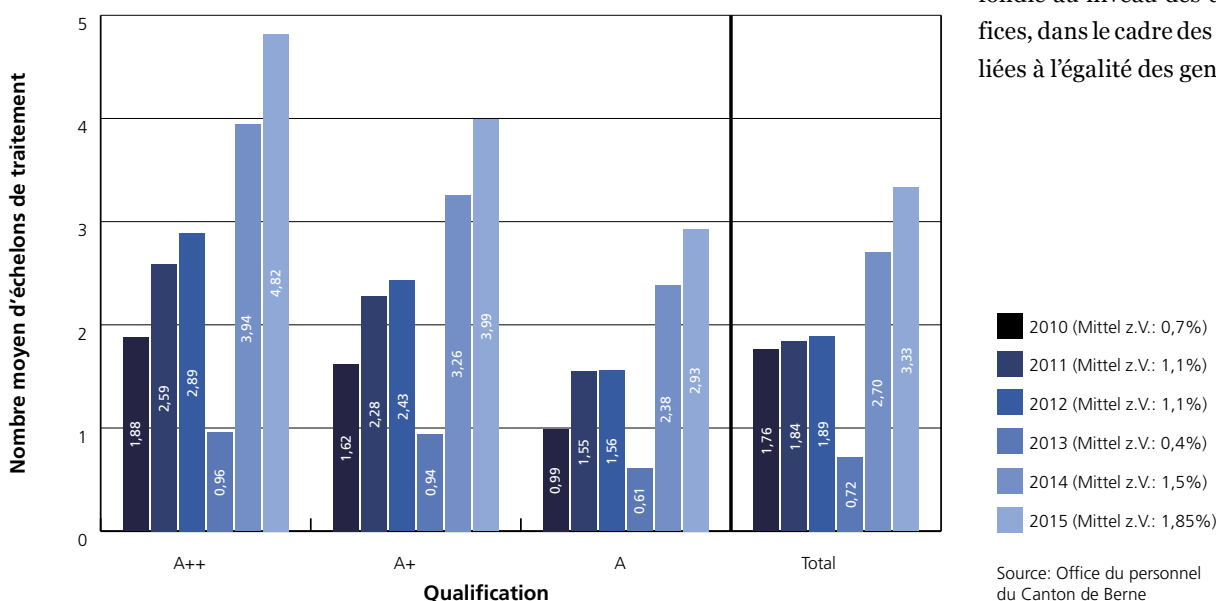
En ce qui concerne la répartition des qualifications, il apparaît toutefois que la Direction des finances (FIN) est la plus réticente à qualifier ses collaboratrices et collaborateurs, tandis que la Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie (TTE) donne les meilleures évaluations. Une chose est sûre toutefois: les chiffres ne permettent pas de dire si on travaille effectivement mieux à la TTE qu'à la FIN. L'évaluation de l'agent ou de l'agente a un caractère fortement subjectif, comme bon nombre de nos membres l'a certainement déjà expérimenté.

Ce qui est intéressant, ce sont les effets de ces évaluations. Ceux-ci montrent clairement que, ces dernières années, il y a enfin eu plus de moyens à disposition pour les bonnes, très bonnes et excellentes performances individuelles. Malgré cela, seuls 2,6% des agentes et agents ont obtenu plus de six échelons. Et comme toujours, il est

très insatisfaisant de voir que plus les agents se trouvent dans une classe de traitement élevée, meilleure est la qualification. Les cadres ont des exigences très élevées dans leur cahier des charges. De manière générale, ils ne les dépassent pas plus que les agentes ou les agents travaillant dans des domaines manuels ou techniques; le Conseil-exécutif en est bien conscient. C'est pourquoi il exige une répartition constamment équilibrée des qualifications. Reste à voir si ce sera mis en œuvre.

## Progression d'échelons en fonction de la qualification

On voit que 3,0% des femmes obtiennent l'appréciation A++, contre 2,8% chez les hommes. Cette différence est minime. En ce qui concerne les A+, ce sont les hommes qui ont le vent en poupe avec 41,5%, contre 35,3% pour les femmes. L'écart ne devrait pas dépasser les 5%. Ces divergences devront faire l'objet d'une analyse plus approfondie au niveau des directions et des offices, dans le cadre des mesures de contrôle liées à l'égalité des genres.



# Progression individuelle des traitements

**Le secrétariat de l'APEB reçoit régulièrement des demandes concernant la progression individuelle des traitements ou l'affectation personnelle à un échelon de traitement. S'agit-il d'un cadeau ou d'une récompense ? Existe-t-il même un droit à un nombre d'échelons approprié ?**

Matthias Burkhalter, administrateur

Depuis des décennies, le Canton de Berne connaît un système salarial prévoyant une progression régulière des traitements. Cette augmentation automatique d'échelons a été supprimée en 2005, sans que la rémunération au mérite promise alors n'ait été entièrement introduite.

A chaque fonction est attribuée une classe de traitement. Un traitement de base est fixé pour chaque classe de traitement. Dans la classe de traitement 1, il s'agit d'un salaire modeste de 46 101.25 francs, dans la classe 15 de 68 591.90 francs et dans la classe la plus élevée, la 30, de 150 263.75 francs, soit une somme importante.

## **Salaire minimum garanti**

Tous les agents et agentes ne démarrent pas avec un traitement de base de l'échelon 0. Il est en effet possible d'attribuer jusqu'à douze échelons en moins à un collabora-

teur (échelons de départ). Toutefois, un traitement minimum de 46 101.25 francs est garanti, ce qui correspond à un salaire mensuel de 4013.25 francs, 13<sup>e</sup> salaire compris.

## **Démarrage au bas de l'échelle**

Les échelons de départ sont attribués à une personne lorsque le salaire de fonctions comparables dans d'autres collectivités publiques ou dans l'économie privée est nettement plus bas que le traitement de base, ou que les conditions requises pour la fonction ne sont pas toutes remplies. La personne qui est classée dans les échelons de départ bénéficie toutefois de la double progression d'échelons, conformément à l'Ordonnance sur les échelons de départ. De nombreuses unités administratives renoncent à la déduction d'échelons étant donné que le niveau salarial du Canton de

Berne n'est pas meilleur que celui de l'économie privée. D'autre part, démarrer sa carrière avec un salaire inférieur au traitement de base n'est pas très motivant. Le Conseil-exécutif serait bien inspiré de supprimer purement et simplement ces échelons de départ, même s'il vise par là une comparabilité avec l'économie privée. Le surcoût ne serait pas énorme. D'autre part, la somme globale destinée à la progression individuelle des traitements de l'ensemble des collaborateurs souffre du double rattrapage obligatoire pour les échelons de départ.

## **Récompenser l'expérience**

En partant du traitement de base de l'échelon 0, tout collaborateur peut, en cas de bonnes performances, grimper de 80 échelons au cours de sa carrière. Chaque échelon supplémentaire correspond à une augmentation du traitement de base de 0,75 %. La progression maximale de 80 échelons se traduit donc par un 160 % du traitement de base. Voilà qui est tout à fait adapté. En comparaison avec l'économie privée, le pourcentage se situe plutôt en-dessous de la moyenne en cas de salaires élevés, mais est attrayant en cas de salaires plus bas. La progression salariale tient compte du fait qu'au fur et à mesure qu'augmente l'expérience, la performance de l'employé s'accroît sur les plans quantitatif mais surtout qualitatif. Les agentes et les agents les plus âgés sont justement particulièrement précieux parce qu'ils ne font plus que travailler, mais effectuent ce qui est nécessaire, et avec un haut niveau de qualité.

Arguments du Grand Conseil pour supprimer la progression salariale fondée sur l'expérience (votation populaire du 28 novembre 2004), lesquels ne se sont de loin pas tous vérifiés:

- Le projet vise la suppression de la progression salariale au titre de l'expérience et, partant, l'égalité de chances parmi le personnel cantonal d'obtenir une rémunération des performances.
- La suppression de la progression au titre de l'expérience n'est pas une marque de mépris à l'égard du personnel.
- Si la croissance de la masse salariale est limitée à un pour cent, les performances du personnel sont totalement négligées, d'où la déception des intéressés et des cadres.
- Le salaire n'augmente que si les performances sont de bonne qualité.
- Il est choquant qu'une personne qui fournit des prestations supérieures à la moyenne ne soit pas récompensée.
- Le canton a besoin de flexibilité dans la politique salariale.
- Avec l'expérience, les performances individuelles s'améliorent. Le nouveau système préconisé ne néglige donc pas l'expérience.

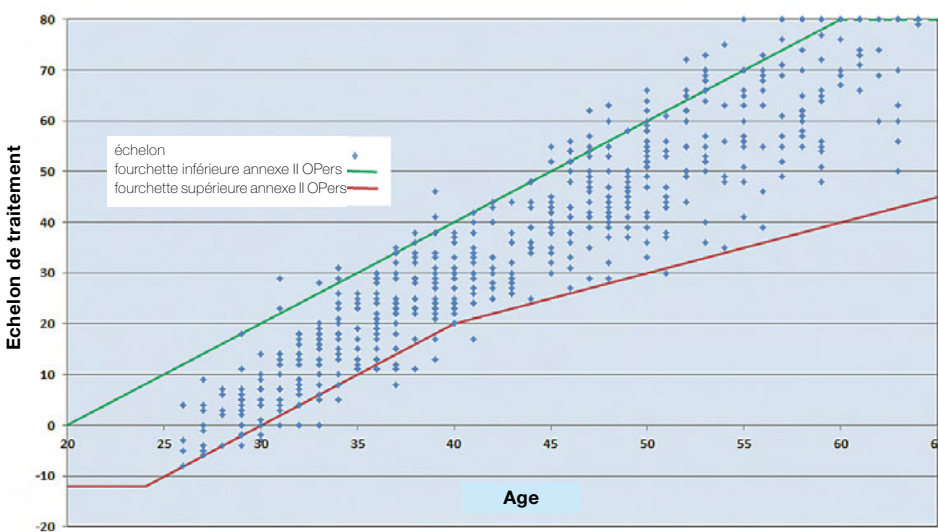
## Tout le monde n'arrive pas au but

En raison de la progression des traitements totalement insuffisante dans les années 2004 à 2013, on a créé une grande masse de retardataires. Toutes les personnes qui, durant cette période, n'ont obtenu en moyenne qu'un seul échelon de traitement par année, se trouvent maintenant dans ce qu'on appelle le « creux salarial ». Cela veut dire que les agentes et les agents au bénéfice de quelques années d'expérience ont tendance à être dans une classe salariale basse par rapport au marché. L'année dernière, 0,2 % de la masse salariale était à disposition pour combler ces retards. Mais ça ne permet pas d'aller bien loin. A cela s'ajoute le fait que toutes celles et ceux qui ont obtenu une augmentation de traitement modeste connaissent également des lacunes dans les prestations de leur prévoyance professionnelle, lesquelles ne pourront désormais plus être rattrapées dans le système de la primauté des cotisations, ou tout au plus par des versements personnels mais sans contributions de l'employeur.

## La fourchette suspecte

Sous la fourchette est entendue la classification standard qui, lors d'un nouvel engagement, prédétermine le cadre de clas-

## Nombre d'échelons pour les collaborateurs scientifiques; classes de traitement 21, 22, 23 Etat: janvier 2015



*Fourchette: lors de leur engagement, les agentes et les agents devraient se situer entre la ligne rouge et la ligne verte. Il faut relever qu'un point ne représente pas toujours qu'un seul agent. La grande majorité des employés de l'Etat se trouve dans la fourchette.*

## Ordonnance sur le personnel: art. 44 – principe

1. La progression au sein d'une classe de traitement intervient par l'octroi d'échelons de traitement. Il n'existe pas de droit à l'octroi d'échelons de traitement supplémentaires.
2. La progression par échelons de traitements se fonde sur l'évaluation des performances et du comportement conformément à l'article 163. Elle peut intervenir comme suit dans la limite des moyens disponibles:
  - jusqu'à dix échelons de traitement par an pour d'excellentes performances (niveau d'appréciation A++);
  - jusqu'à six échelons de traitement par an pour de très bonnes performances (niveau d'appréciation A+);
  - jusqu'à trois échelons de traitement pour de bonnes performances (niveau d'appréciation A).
3. Aucun échelon de traitement ne peut être accordé pour des performances satisfaisantes (niveau d'appréciation B) ou insuffisantes (niveau d'appréciation C).
4. Une bonne performance (niveau d'appréciation A) intervient lorsque les objectifs fixés ou les attentes sont atteints. Toute divergence est motivée brièvement sur la feuille de qualification.

sement d'échelon de traitement. Selon l'âge et l'expérience professionnelle, la classification a lieu à l'intérieur de la fourchette. Mais cette dernière n'est malheureusement pas déterminante pour l'évolution salariale. L'agente ou l'agent qui n'obtient qu'un ou deux échelons durant de nombreuses années peut sortir de la fourchette. Elle ou il se trouvera donc désavantagé par rapport aux nouveaux employés. On ne

peut pas faire valoir juridiquement le droit à être classé à l'intérieur de la fourchette. De nombreux offices se sont efforcés, ces dernières années, de corriger les classifications basses pour les personnes ayant fourni de bonnes prestations. Ce fait mérite d'être relevé. Pour qu'il puisse y avoir un véritable salaire au mérite, il faut une croissance continue et appropriée de la masse salariale, à même d'assurer l'équité et la récompense.

## Amorce d'améliorations

Pour l'heure, le Conseil-exécutif et le Grand Conseil sont sur la bonne voie et se montrent disposés à éliminer les retards salariaux et à reconnaître les performances. Mais jusqu'à ce que toute la structure soit en place et fonctionne, il faudra bien encore dix ans. La croissance de la masse salariale de ces deux dernières années ainsi que les moyens inscrits au budget pour l'année 2016 permettent de légères corrections et ouvrent des perspectives pour tous les agents et agentes. Je suis heureux que l'engagement de l'APEB, avec l'implication d'autres décideurs (Office du personnel, Direction des finances, Conseil-exécutif, Parlement) ait conduit à une amélioration de la situation.

Editorial

## Des perspectives pour le personnel de l'Etat

**La progression automatique d'échelons a été supprimée en 2005 alors que la rémunération au mérite promise alors n'a pas été entièrement mise en œuvre. Cette augmentation insuffisante des traitements a créé, durant les dix dernières années, une grande masse de retardataires. Le « creux salarial » est le résultat de cette décision. Il s'agit maintenant de corriger cela.**

Le Conseil-exécutif et le Grand Conseil sont sur la bonne voie et se montrent disposés à éliminer les retards salariaux et à reconnaître les performances individuelles. Pour qu'il puisse y avoir un salaire au mérite, il



*Les perspectives pour le personnel du Canton de Berne s'améliorent.*

*Photo: Zryd*

faut une croissance continue et appropriée de la masse salariale, à même d'assurer l'équité et la récompense. Mais jusqu'à ce que toute la structure soit en place et fonctionne, il faudra bien encore dix ans. La croissance de la masse salariale de ces deux dernières années ainsi que les moyens inscrits au budget pour l'année 2016 permettent de légères corrections et ouvrent

des perspectives pour tous les agents et agentes.

Il faut également consolider et encourager la formation continue. Un bon employeur soutient ses collaboratrices et collaborateurs dans leurs projets de perfectionnement professionnel. Une optimisation des cours devrait apporter des améliorations pour les deux parties.

### 14 Sujet actuel

#### Détermination du traitement

La fourchette de valeurs fixe un cadre pour déterminer le nombre d'échelons de traitement.

### 13 Progression salariale

#### Qualifications

La répartition toujours équilibrée des qualifications est difficile à mettre en œuvre.