



Jahresbericht / Rapport annuel 2023

Einleitung / Introduction

Auch in diesem Jahr blicken wir wieder auf ein intensives Verbandsjahr 2023 zurück. Die Substance 2030 Massnahmen und die damit verbundene Reallohnsenkung waren weiterhin ein zentrales Thema. Besonders der Teuerungsausgleich per 01.01.2024 wurde intensiv diskutiert. Der Verband macht sich zudem zunehmend Sorgen über die Entwicklung und Zunahme der Personalprobleme.

Eine durch die SP lancierte Motion «Keine Reallohnsenkungen mehr für das Personal» konnte dank der Unterstützung verschiedener Fraktionen durchgebracht werden.

Weiter hat der Verband gemeinsam mit WORX Design ein neues Logo entwickelt und wir sind laufend daran, unsere Hilfsmittel zu modernisieren und unsere Abläufe zu überarbeiten.

Im letzten Herbst durften wir für unsere Mitglieder einen Anlass beim Friedhof Madretsch organisieren. Wir erhielten spannende Einblicke in den Beruf und dessen Umgebung – Wie funktioniert eine Kremationsanlage, was ist eine Überführung und die verschiedenen Bestattungsarten. Anschliessend genossen wir ein reichhaltiges Apéro bei der Stadtgärtnerei, welche sich um die Bepflanzung der Friedhofsanlage kümmert.

L'année 2023 a été, une nouvelle fois, intense pour l'Association du personnel. Les mesures Substance 2030 et la baisse des salaires réels qui en découle ont continué à être un thème central. La compensation du renchérissement au 01.01.2024 a notamment fait l'objet d'intenses discussions. L'association s'inquiète en outre de plus en plus de l'évolution et de l'augmentation des problèmes de personnel.

La motion lancée au Conseil de ville par le PS intitulée « Plus de baisse des salaires réels pour le personnel » a pu être adoptée grâce au soutien de différents groupes.

En outre, l'association a développé un nouveau logo en collaboration avec WORX Design. Le comité est également en train de moderniser ses outils de communication et de revoir ses processus pour davantage d'efficacité.

L'automne dernier, le comité a organisé une manifestation pour les membres au cimetière de Madretsch. Nous avons eu à cet occasion un aperçu passionnant de la profession et de son environnement : comment fonctionne une installation de crémation, qu'est-ce qu'un transfert et quels sont les différents types d'enterrement. Nous avons ensuite dégusté un copieux apéritif dans les locaux du Service des espaces verts, qui s'occupe des plantations dans le cimetière.



Sozialpartnerschaft / Partenariat social

Lohnentwicklung / Evolution des salaires

In Zeiten des Fachkräftemangels sieht es der Verband als besonders wichtig, die Lohnentwicklung positiv zu gestalten. Die Anpassung der Löhne an die Teuerung hat in diesem Sinne eine zentrale Bedeutung, um Mitarbeiter zu halten. Leider und trotz zweier Sitzungen zwischen den Verbänden, der Abteilung Personelles und Vertretern des Gemeinderats wurde auf die Forderung der Verbände von einem Teuerungsausgleich von mind. 2% nicht eingegangen. Der Gemeinderat entschied sich auf der Basis des Landesindexes für Konsumentenpreise (LIK) die Löhne sowie die Zulagen gemäss Anhang 3 zur Personalverordnung per 1. Januar 2024 um insgesamt 1,6% zu erhöhen. Zwar stieg der LIK von November 2022 zu November 2023 (Indexstand per 30. November 2023: 106,2%, Basis 2020 = 100) um 1,4%. Aber der Reallohnverlust aufgrund der Substance 2030 Massnahmen wird weder vollständig noch teilweise kompensiert. Mit dem vom Volk genehmigten Budget 2024 und der darin als Planungsannahme eingestellten Teuerung von 2,5% hätte der Verband gehofft, dass die Stadt Biel als Arbeitgeber daran interessiert ist, die städtischen Anstellungsbedingungen konkurrenzfähig zu halten.

Im Vergleich: Der Regierungsrat des Kantons Bern trägt mit Lohnmassnahmen von insgesamt 3,3 Prozent (2% Teuerungsausgleich & 1,3% individuelle Lohnerhöhungen) für das Kantonspersonal der Teuerungsentwicklung 2023 angemessene Rechnung.

Eine erfreuliche Entwicklung gibt es noch zu berichten: Im Dezember 2023 wurde im Stadtratssaal über die Motion «Keine Reallohnsenkungen mehr für das Personal» entschieden. Diese verlangt die Streichung von Absatz 2 im Art. 27 des Personalreglements (aktueller Absatz 2: «Der Stadtrat kann bei Vorliegen besonderer Gründe auf Antrag oder nach Anhören des Gemeinderats und der Sozialpartner ausnahmsweise beschliessen, dass die Teuerung nur teilweise oder nicht ausgeglichen wird. Er berücksichtigt die finanzielle Lage der Stadt, die Konjunktur und die Entwicklung der Löhne auf dem Arbeitsmarkt») und die Einfügung eines neuen Absatzes, nach dem «die Nominallöhne als Folge von Deflation nicht gesenkt werden. Zur Berücksichtigung der Deflation wird im Reglement eine Teuerungsreserve vorgesehen». Diese Motion wurde dank der der SP und der Unterstützung von weiteren Fraktionen angenommen.

En ces temps de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, l'Association du personnel estime qu'il est particulièrement important de veiller à ce que l'évolution des salaires soit positive. En ce sens, l'adaptation des salaires au renchérissement revêt une importance capitale pour ne pas perdre des collaborateurs et collaboratrices. Malheureusement, et malgré deux réunions entre les associations, le département du personnel et des représentants du Conseil municipal, il n'a pas été donné suite à la demande des associations d'une compensation du renchérissement d'au moins 2%. Sur la base de l'indice national des prix à la consommation (IPC), le Conseil municipal a décidé d'augmenter les salaires et les allocations de 1,6% au total



au 1er janvier 2024, conformément à l'annexe 3 de l'Ordonnance sur le personnel. Certes, l'IPC a augmenté de 1,4% entre novembre 2022 et novembre 2023 (niveau de l'indice au 30 novembre 2023 : 106,2%, base 2020 = 100). Mais la perte de salaire réel due aux mesures de Substance 2030 n'est compensée ni totalement ni partiellement. Avec le budget 2024 approuvé par le peuple et le renchérissement de 2,5% qui y est intégré comme hypothèse de planification, l'APBB espérait que la Ville de Bienne, en tant qu'employeur, soit intéressée à maintenir les conditions d'engagement municipales à un niveau compétitif.

En comparaison, le Conseil-exécutif du canton de Berne tient compte de manière appropriée de l'évolution du renchérissement en 2023 avec des mesures salariales de 3,3% au total (2% de compensation du renchérissement & 1,3% d'augmentations individuelles) pour le personnel cantonal.

Il y a toutefois un développement réjouissant dans ce domaine à signaler : en décembre 2023, la motion « Plus de baisse des salaires réels pour le personnel » a été approuvée par le Conseil de ville. Celle-ci demandait la suppression de l'al. 2 de l'art. 27 du Règlement du personnel qui stipule, actuellement, que « pour des raisons particulières, le Conseil de ville peut décider exceptionnellement de ne compenser le renchérissement que partiellement ou pas du tout, sur proposition ou après consultation du Conseil municipal et des partenaires sociaux. Pour ce faire, il tient compte de la situation financière de la Ville, de la conjoncture et de l'évolution des salaires sur le marché du travail ». Cet alinéa sera remplacé par un nouveau texte qui prévoit que « que les salaires nominaux ne peuvent pas être baissés en raison de la déflation. Pour tenir compte de la déflation, le règlement prévoit une réserve de renchérissement ». Cette motion a été adoptée grâce au soutien du PS et d'autres groupes politiques.

Prozess Sozialpartnerschaft / Processus partenariat social

Der PVBB hat im Berichtsjahr wiederum beifolgenden Vernehmlassungen, welche das städtische Personal betreffen teilgenommen. Grösstenteils werden die Vernehmlassungsantworten als konsolidierte Eingaben der Sozialpartner PVBB und dem VPOD verfasst.

- Personalbefragung 2024 / Verpflichtungskredit / Genehmigung: Im Bericht der PRÄ wird ausgeführt, dass die jeweiligen Leitungen entscheiden können, ob auf Direktions- und/oder Abteilungsebene Massnahmen definiert werden. Der PVBB erachtet dies als heikel, weil dadurch keine Einheitlichkeit in Bezug auf das Definieren und Umsetzen von Massnahmen besteht. Durch das beschriebene Vorgehen ist es abhängig vom jeweiligen Vorgesetzten, ob Massnahmen definiert werden oder nicht. PER sollte dort den Lead übernehmen, den Prozess steuern und die Vorgesetzten begleiten. Zudem schätzt der PVBB die 2 Stunden pro Vorgesetzte zur Vorbereitung der Workshops als zu knapp.
- Keine Reallohnsenkungen mehr für das Personal: Die Motion "Keine Reallohnsenkungen mehr für das Personal" verlangt eine Teilrevision des Personalreglements, um Reallohnsenkungen für das städtische Personal zu verhindern. Die Motion gewährleistet aus Sicht der



Verbände, dass der Teuerungsausgleich nicht in Abhängigkeit zu den jeweiligen Mehrheitsverhältnisse gerät. Die Verbände VPOD und PVBB unterstützen die beantragte Streichung von Art. 27 Abs. 2 des Personalreglements und die Ergänzung eines neuen Absatzes, der sicherstellt, dass die Nominallöhne im Falle von Deflation nicht gesenkt werden dürfen.

- Substance 2030 / Umsetzung Massnahme 160-1 Integration der dezentralen HR-Aufgaben bei PER: Aus Sicht des PVBB ist eine Zentralisierung der HR-Aufgaben grundsätzlich zu begrüssen. Jedoch fehlt die Darstellung der Betroffenheit der einzelnen Abteilungen, so dass sich die personellen Auswirkungen der Massnahme auf die Abteilungen nicht abschätzen lassen. Eine abschliessende Stellungnahme des Personalverbandes ist somit nicht möglich.
- Anpassung der tiefsten Lohnklassen: Die Verbände VPOD und PVBB unterstützen das Postulat «Anpassung der tiefsten Lohnklassen», welches eine Anhebung der Einstiegslohne in der ersten und zweiten Lohnklasse fordert, so dass der tiefste Lohn in der Stadt Biel CHF 4'000 pro Monat beträgt.

Leider besteht aus Sicht des Personalverbandes weiterhin keine Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe. Auch in diesem Berichtsjahr durfte der Verband mit weiteren Entscheidungsträger*innen den Dialog zu suchen, damit die Anliegen des Personals durchgesetzt werden können.

Au cours de l'année sous revue, l'APBB a pris position dans le cadre de procédure de consultation sur différentes affaires concernant le personnel municipal. La plupart des prises de positions sont le fruit d'un travail commun avec le syndicat SSP.

- Enquête auprès du personnel 2024 / Crédit d'engagement / Approbation : Dans le rapport de la Mairie, il est précisé que les directions respectives peuvent décider si des mesures doivent être définies au niveau de la direction et/ou du département. L'APBB estime dans sa prise de position que cela est délicat, car il n'y a pas d'uniformité en ce qui concerne la définition et la mise en œuvre des mesures. En raison de la procédure décrite, la définition ou non de mesures dépend de chaque supérieur hiérarchique. Selon l'APBB, le Département du personnel devrait prendre la direction des opérations, piloter le processus et accompagner les supérieurs. En outre, l'APBB estime que les 2 heures par supérieur pour la préparation des ateliers sont trop justes.
- Plus de baisses de salaires réels pour le personnel : La motion "Plus de baisses de salaires réels pour le personnel" demande une révision partielle du règlement du personnel afin d'empêcher les baisses de salaires réels pour le personnel municipal. Du point de vue des associations, la motion garantit que la compensation du renchérissement ne devienne pas dépendante de la majorité du moment. Le SSP et l'APBB ont donc soutenu la proposition de suppression de l'art. 27, al. 2 du règlement du personnel et l'ajout d'un nouvel alinéa garantissant que les salaires nominaux soient maintenus en cas de déflation.
- Substance 2030 / Mise en œuvre de la mesure 160-1 Intégration des tâches RH décentralisées chez PER : Du point de vue de l'APBB, la centralisation des tâches RH est en principe à sauver. Cependant, il manque la présentation de l'impact sur les différents départements, de sorte qu'il n'est pas possible d'évaluer les conséquences de la mesure sur le personnel des départements. Une prise de position définitive de l'association du personnel n'est donc pas possible.



- *Adaptation des classes de salaire les plus basses: L'APBB et le SSP soutiennent le postulat "Adaptation des classes de salaire les plus basses", qui demande une augmentation des salaires d'entrée dans la première et la deuxième classe de salaire, de sorte que le salaire le plus bas à Bienne soit de 4'000 francs par mois.*

Malheureusement, du point de vue de l'Association du personnel, il n'existe toujours pas de partenariat social d'égal à égal. Au cours de l'année sous revue, l'association a également eu l'occasion de rechercher le dialogue avec d'autres décideurs et décideuses, afin de faire valoir les revendications du personnel.

Pensionskasse / Caisse pension

Mit einem provisorischen Deckungsgrad von 109.72% hat sich die Anlagestrategie der Pensionskasse (PKBiel) im Jahr 2023, trotz den turbulenten Zeiten, sehr gut gehalten. Dennoch werden die Umwandlungssätze für die neuen Renten zu Beginn des Jahres 2024 gemäss Anhang 4 der Statuten gesenkt. Dies bedeutet erneut eine Senkung von 5.80% auf 5.65% per 01.01.2024.

Avec un taux de couverture provisoire de 109.72 %, la stratégie de placement de la Caisse de pension (CPBienne) s'est très bien maintenue en 2023, malgré une période de turbulences. Néanmoins, les taux de conversion pour les nouvelles rentes seront abaissés au début de l'année 2024, conformément à l'annexe 4 des statuts. Cela signifie à nouveau une baisse de 5,80% à 5,65% au 01.01.2024.

Unterstützung bei Personalproblemen / Soutien lors des problèmes de personnel

Und wieder verzeichnet der PVBB mehrere Personalprobleme für das Jahr 2023. Besonders bedenklich beziehungsweise besorgniserregend ist die Zunahme der Personalprobleme von Mitarbeitern*innen ü55 Jahre und die Komplexität der Fälle.

Leider müssen wir auch feststellen, dass abteilungsinterne Konflikte oftmals nur noch mittels Trennungsvereinbarungen sowie juristischem Beistand gelöst werden können und von Seiten der Arbeitgeberin Stadt Biel sofort zur Trennung des Arbeitsverhältnisses geschritten wird, anstatt Massnahmen zur Erhaltung des Anstellungsverhältnisses in den Vordergrund zu stellen. Daher zeigte sich deutlich, wie wichtig ein wirksamer Arbeitsrechtsschutz in personellen Angelegenheiten sein kann. Wir hoffen sehr, dass in Zukunft vermehrt einvernehmliche Lösungen am Arbeitsplatz gefunden werden können. Dazu ist es jedoch notwendig, dass die Arbeitgeberin Stadt Biel in den Verhandlungen eine konsensorientiertere Position einnimmt.



Une fois de plus, l'APBB doit constater de nombreux problèmes de personnel, en particulier chez les collaborateurs et collaboratrices de plus de 55 ans. De plus, la complexité des cas est particulièrement inquiétante.

Malheureusement, nous devons également constater que les conflits internes aux départements ne peuvent souvent être résolus qu'au moyen d'accords de séparation et d'une assistance juridique, et que l'employeur, la Ville de Bienne, procède immédiatement à la rupture du contrat de travail au lieu de mettre en avant des mesures visant à maintenir le contrat de travail. L'importance d'une protection efficace des droits du travail dans les affaires de personnel est donc clairement apparue. Nous espérons vivement qu'à l'avenir, il sera possible de trouver davantage de solutions à l'amiable sur le lieu de travail. Pour cela, il est toutefois nécessaire que l'employeur, la ville de Bienne, adopte une position plus consensuelle lors des négociations.

Energie Service Biel/Bienne

Beim Energieservice Biel-Bienne wird mit der Direktion verhandelt, welche in der Regel mit einer Vorgabe des Verwaltungsrates in die Verhandlungen steigt. Das erste Mal nahm auch eine Delegation des Personalausschusses an den Verhandlungen teil. Das Verhandlungsergebnis hätte besser ausfallen können, kann sich aber im Vergleich mit den mit der Stadt Biel erzielten Ergebnissen durchaus sehen lassen. 2,2% real + 0,6 individuell insgesamt 2,8% Anpassung der Lohnsumme. Zusätzlich wurden noch notwendige Anpassungen im Gesamtarbeitsvertrag verhandelt, welche insgesamt alle zu Gunsten des Personals ausgefallen sind.

Chez Energie Service Biel-Bienne, les négociations sont menées avec la direction qui, en règle générale, se lance dans les négociations avec une directive du conseil d'administration. Pour la première fois, une délégation du comité du personnel a également participé aux négociations. Le résultat des négociations aurait pu être meilleur, mais il est tout à fait honorable en comparaison avec les résultats obtenus avec la Ville de Bienne : la masse salariale a été augmentée au total de 2,8% (2,2% en termes réels + 0,6% de hausse individuelle). De plus, des adaptations nécessaires de la convention collective de travail ont été négociées, qui ont toutes été en faveur du personnel.

Stadtbibliothek

Die Stadtbibliothek war 2023 einem politischen Vorstoss ausgesetzt der die Kürzung der städtischen Mittel an die Stadtbibliothek verlangte. Dieser Vorstoss konnte abgewendet werden, zeigt jedoch auf, wie empfindlich die Position von Institutionen als Subventionemp-



fängerinnen sein kann. Das Personal braucht Unterstützung und Schutz. Es ist deshalb wichtig und notwendig, dass wiederum eine Vertretung der Stadtbibliothek im Vorstand des Personalverbandes der Stadt Biel Einsitz nehmen kann.

En 2023, la Bibliothèque de la Ville a été exposée à une intervention politique qui demandait la réduction des fonds municipaux qui lui sont alloués. Cette intervention a pu être évitée, mais elle montre à quel point la position des institutions en tant que bénéficiaires de subventions peut être sensible. Le personnel a besoin de soutien et de protection. Il est donc important et nécessaire qu'une représentation de la Bibliothèque de la Ville puisse à nouveau siéger au comité de l'Association du personnel de la Ville de Bienne.

Schlusswort / Conclusion

Ein weiteres Jahr mit vielen Engagements liegt hinter uns. Die Vergangenheit, die Gegenwart und ein Blick in die Zukunft zeigt, dass ein starker Personalverband der Stadt Biel, als anerkannter offizieller Sozialpartner und Stimme des Personals der Stadt Biel eine immer bedeutendere Rolle als Interessenvertreter wahrnimmt. Es ist unser grösstes Anliegen die Interessen unserer Mitglieder zu vertreten und die Anstellungsbedingungen zu verbessern.

Der Bericht zeigt deutlich auf, dass trotz unseres Engagements, durch die Massnahmen von Substance 2030 und der Senkung des Umwandlungssatzes bei der Pensionskasse, eine deutliche Verschlechterung der Gesamtanstellungsbedingungen zu verzeichnen ist. Der Personalverband der Stadt Biel bedauert dies sehr, verliert doch die Arbeitgeberin Stadt Biel dadurch gegenüber anderen Arbeitgebern des öffentlichen Sektors deutlich an Attraktivität.

Wiederum möchten wir betonen, dass das Verhandeln aus der Position der Stärke wichtig ist. Viele Mitglieder bedeuten Stärke und beeinflussen damit indirekt positiv die Verhandlungsergebnisse. Es ist deshalb sehr wichtig, dass weiterhin an der Mitgliederstärke gearbeitet wird. Der Personalverband der Stadt Biel zählt weiterhin auf Ihre Unterstützung.

Nous avons derrière nous une nouvelle année riche en engagements. Le passé, le présent et l'avenir montrent qu'une Association du personnel de la ville de Bienne forte, partenaire social officiel reconnu et voix du personnel de la ville de Bienne, joue un rôle de plus en plus important en tant que défenseur des intérêts des collaboratrices et collaborateurs. Notre plus grande préoccupation est de défendre les intérêts de nos membres et d'améliorer les conditions d'emploi.

Le rapport montre clairement que, malgré notre engagement, les mesures de Substance 2030 et la baisse du taux de conversion de la caisse de pension ont entraîné une nette détérioration des conditions d'emploi globales. L'Association du personnel de la Ville de Bienne



Personalverband
der Stadt Biel/Bienne PVBB

Association du Personnel
de la Ville de Biel/Bienne APBB

le regrette vivement, car l'employeur qu'est la Ville de Bienne perd ainsi nettement en attractivité par rapport à d'autres employeurs du secteur public.

Une fois de plus, nous tenons à souligner qu'il est important de négocier en position de force. De nombreux membres sont synonymes de force et influencent ainsi indirectement et positivement les résultats des négociations. Il est donc très important de continuer à travailler sur la force des membres. L'Association du personnel de la Ville de Bienne compte toujours sur votre soutien.

PVBB - Personalverband der Stadt Biel

APVB - Association du personnel de la Ville de Bienne

Co-Präsidium / Co-Présidence

Urs Stauffer / Livia Mühlheim



Internetauftritt des PVBB / Site Internet de l'APBB

Schneller zu informieren, schneller zu mobilisieren die Kommunikation zu den Mitgliedern zu verbessern sowie die Kommunikationswege zu verkürzen das ist das erklärte Ziel unseres Internetauftritts.

Sie finden uns unter www.pvbb-apbb.ch

Informier plus vite, mobiliser plus vite, améliorer la communication aux membres ainsi que les voies de communication, tel est l'objectif déclaré de notre site Internet.

Vous nous trouvez sous www.pvbb-apbb.ch