



Jahresbericht / Rapport annuel 2024

Einleitung / Introduction

Auch in diesem Jahr schauen wir auf ein herausforderndes Verbandsjahr zurück. Die zu betreuenden Personalfälle haben auch im 2024 nicht abgenommen – im Gegenteil, der Zeitaufwand und die Belastung für die Betroffenen bleiben gross.

Der Personalverband vertritt die Interessen der Arbeitnehmenden gegenüber dem Arbeitgeber, in der Öffentlichkeit, im Zentralverband und gegenüber anderen Verbänden. Wir nehmen Einfluss auf alle Gesetzes- und Reglementsrevisionen, die das Personal betreffen und sind an allen Fronten aktiv, wo Personalangelegenheiten Entscheide fordern und wo Mitglieder in individuellen Personalsachen um Unterstützung ersuchen.

Im letzten Herbst durften wir für unsere Mitglieder einen Anlass gemeinsam mit der Abteilung Soziales organisieren. Wir erhielten spannende Einblicke in die Berufe und durften das neue Gebäude in welchen die Abteilung Soziales eingemietet ist bestaunen. Zum Abschluss genossen wir eine reichhaltiges Apéro auf der Terrasse der Abteilung Soziales.

Und zuletzt freut sich der Vorstand sehr nachfolgende drei Personen zur Wahl als Vorstandsmitglieder an der GV 2025 aufstellen zu dürfen:

- Sara Plutino, Stadtbibliothek
- Eftelya Kaya, Abteilung Soziales
- Luzis Brotbek, Abteilung Soziales

L'année 2024 a une nouvelle fois été chargée pour notre association. Les dossiers de personnel à prendre en charge n'ont pas diminué non plus, d'autant plus que le temps et la charge de travail que cela représente pour les personnes concernées sont restés importants.

L'Association du personnel représente les intérêts des employées et employés auprès de l'employeur, du public, de la fédération centrale et d'autres fédérations. Nous prenons position sur toutes les révisions législatives et réglementaires concernant le personnel et sommes actifs sur tous les fronts où les questions de personnel exigent des décisions et où les membres demandent de l'aide pour des questions de personnel individuelles.

L'automne dernier, nous avons eu l'occasion d'organiser un événement pour nos membres en collaboration avec le Département des affaires sociales, dont nous avons eu à cette occasion un aperçu passionnant des métiers tout en visitant son nouveau bâtiment La visite s'est terminée par un apéritif copieux sur la terrasse du Département des affaires sociales.

Enfin, notre comité a le plaisir de proposer les trois personnes suivantes comme nouveaux membres en son sein lors de l'assemblée générale 2025 :

- Sara Plutino, Bibliothèque municipale



- Eftelya Kaya, Département des affaires sociales
- Luzis Brotbek, Département des affaires sociales

Sozialpartnerschaft / Partenariat social

Lohnentwicklung

In den vergangenen Jahren wurde die Teuerung für die Arbeitnehmer der Stadt Biel nicht vollumfänglich ausgeglichen, nicht zuletzt unter Berücksichtigung der nicht im Warenkorb enthaltenen Krankenkassenprämien, was insgesamt zu einem Verlust der Kaufkraft führte.

Mit ihrem Schreiben vom 11. Dezember 2024 stellte der PVBB gemeinsam mit dem VPOD einen Antrag «Personalbegehren 2025» zuhanden der Präsidioldirektion. Gemeinsam beantragten die beiden Verbände neben der Gewährung der Lohnstufen und Beförderungen einen generellen Teuerungsausgleich von 0.4% über den November-Index hinaus.

Der Gemeinderat teilte in ihrem Schreiben vom Dezember 2024 mit, dass sie dem Antrag nicht zustimmen können. Im von der Stimmbevölkerung genehmigten Budget 2025 wurde ein Prozent der Lohnsumme als allgemeine Lohnentwicklung eingestellt. Nach Abzug der effektiven Teuerung gemäss LIK per 30. November 2024 von plus 0.7% bleibt somit nur noch ein theoretischer Spielraum von 0.3% der Lohnsumme bestehen. Da weiterhin die Finanzhaushaltssanierung unter dem Titel «Substance» am Laufen ist, kann der Gemeinderat einer Reallohnerhöhung aber auch in diesem Umfang nicht zustimmen.

Die durchschnittliche Jahresteuernung 2024 des LIK (Landesindex der Konsumentenpreise) beträgt 1.1%. Für die Stadt Biel ist jedoch der November-Index mit 0.7% massgebend. Dieser liegt wesentlich tiefer, nämlich 0.4% als die durchschnittliche Jahresteuernung 2024. In der Folge erleiden die Mitarbeitenden der Stadt Biel über alles betrachtet einen weiteren Kaufkraftverlust. Der Antrag des Personalverbands hätte mit dem generellen Teuerungsausgleich von 0.4% über den November-Index (0.7%) hinaus exakt die durchschnittliche Jahresteuernung 2024 des LIK von 1.1% ausgeglichen.

Im Vergleich: Der Regierungsrat des Kantons Bern beschloss Lohnmassnahmen von insgesamt 2.3 Prozent (1% Teuerungsausgleich & 1,3% individuelle Lohnerhöhungen) und der Thuner Gemeinderat gewährt dem Personal Lohnmassnahmen von 2.2 Prozent (1% Teuerungsausgleich & 1,2% individuelle Lohnerhöhungen).

Die Umsetzung der im Dezember 2023 angenommenen Motion «Keine Reallohnsenkungen mehr für das Personal» konnte in diesem Jahr nicht mehr behandelt werden und wird voraussichtlich auf das Jahr 2025 verschoben. Der Personalverband ist mit den Fraktionen in Kontakt und hofft auf die baldige Realisierung der Motion.

Evolution des salaires

Ces dernières années, le renchérissement des employés et employés municipaux n'a pas été entièrement compensé, en particulier parce que les primes d'assurance maladie ne sont pas incluses dans le calcul, ce qui a globalement entraîné une perte de pouvoir d'achat.



Par lettre du 11 décembre 2024, l'APBB et le SSP ont soumis à la Mairie une « demande pour le personnel 2025 ». Ensemble, les deux associations ont demandé, en plus de l'octroi des échelons de salaires et des promotions, une compensation générale de l'inflation de 0,4% au-delà de l'indice de novembre.

Dans sa réponse de décembre 2024, le Conseil municipal a indiqué qu'il ne pouvait répondre favorablement à cette demande. Dans le budget 2025 de la Ville de Bienne, approuvé en votation populaire, 1% de la masse salariale a été inscrit comme évolution générale des salaires. Après déduction de l'inflation effective au 30 novembre 2024 de 0,7%, il ne reste plus qu'une marge théorique de 0,3% de la masse salariale à disposition. Mais étant donné que l'assainissement budgétaire sous le titre « Substance » est toujours en cours, le Conseil municipal a estimé qu'il ne pouvait pas approuver une augmentation de salaire réelle comme demandée.

Il faut savoir que l'estimation annuelle moyenne 2024 l'indice national des prix à la consommation a été de 1,1%, mais que pour la Ville de Bienne, c'est l'indice de novembre (0,7%) qui est déterminant. Or celui-ci a été nettement plus bas, soit 0,4% que l'estimation annuelle moyenne 2024. Par conséquent, les collaborateurs et collaboratrices de la Ville de Bienne ont subi une nouvelle perte de pouvoir d'achat. La demande des associations du personnel aurait pourtant compensé exactement l'estimation annuelle moyenne 2024 de 1,1% avec la compensation générale de l'inflation de 0,4% au-delà de l'indice de novembre (0,7%).

A titre de comparaison, le Conseil-exécutif du canton de Berne a décidé des mesures salariales de 2,3% (1% de compensation de l'inflation et 1,3% d'augmentations salariales individuelles) et le Conseil municipal communal de Thoune a accordé au personnel des mesures salariales de 2,2% (1% de compensation de l'inflation et 1,2% d'augmentations salariales individuelles).

A noter encore que la mise en œuvre de la motion « Plus de réductions de salaires réels pour le personnel », adoptée en décembre 2023 par le Conseil de ville, n'a pas pu être traitée cette année et devrait être reportée à 2025. L'Association du personnel est en contact avec les groupes politiques et espère que la motion sera bientôt mise en œuvre.

Prozess Sozialpartnerschaft

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

- Diversität und Inklusion in der Stadtverwaltung

Aufgrund des Postulats « Chances pour tous les sexes », erteilte der Gemeinderat der Präsidialdirektion (PER) den Auftrag, ein Konzept bezüglich Diversität und Inklusion mit entsprechenden Massnahmen zu erarbeiten. In einem Bericht des Gemeinderates an den Stadtrat wurde aufgezeigt, welche Massnahmen bezüglich Diversität und Gleichstellung aus dem Konzept in der Stadt Biel bereits umgesetzt und welche geplant worden sind und was die Stadtverwaltung Biel grundsätzlich zu diesem Thema umsetzt. Die Verbände VPOD und PVBB begrüßten und unterstützten die Bestrebungen der Stadt Biel in den genannten Punkten. Für die im Rahmen des Mitberichtsverfahrens relevanten Punkte teilten die Verbände die Zustimmung sowohl zur Anpassung des Namens des Ausschusses für Gleichstellung



von Mann und Frau sowie zur Erweiterung der Aufgaben samt der entsprechenden Anpassung des Personalreglements (Zuständigkeit Stadtrat) und Anpassungen in der Personalverordnung (Zuständigkeit Gemeinderat) mit.

- Lohnungleichheit LOGIB

Die Verbände nahmen die Lohnungleichheitsanalyse samt deren Ergebnisse (in einem Bericht zusammengefasst) positiv zur Kenntnis. Sie anerkannten, dass die Stadt Biel Schritte unternommen hat, um die bestehende Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männer zu reduzieren. Der Bericht konkludiert, dass Frauen in der Stadt Biel im Durchschnitt 10.7% weniger verdienen als Männer. Unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Qualifikationsmerkmalen (Ausbildungsumfang, potenzielle Berufserfahrung, Dienstalter, betriebliches Kompetenzniveau der ausgeübten Funktion und hierarchische Stellung der ausgeübten Funktion) und den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen verdienen Frauen 2.3% weniger. Die Verbände nahmen zur Kenntnis, dass der Anteil der unerklärbaren Lohndifferenz innert 3 Jahren von 2,8% auf 2,3% gesunken ist.

- Motion feministischer Streiktag

Den Frauenstreik zum städtischen Feiertag zu erklären hätte verschiedene Nachteile. Einerseits bleibe Arbeit liegen und müsse nachgeholt werden und andererseits würden die Leistungen des Service Public geschmälert werden - insbesondere hinsichtlich der Kinderbetreuung in Kindertagesstätten und Tagesschulen für Beschäftigte in nicht städtischen Organisationen. Weiter würden mögliche Begehrlichkeiten für Feiertage entstehen können wie zum Beispiel der Internationale Tag der Frau (8. März), der Menschenrechte (10. Dezember), der Freiwilligenarbeit (5. Dezember), des Flüchtlings (20. Juni) oder der Familie (15. Mai). Aus diesem Grund stimmte der PVBB dem Beantwortungsentwurf des Gemeinderates zu.

- Personalreglement Teilrevision 2025

Der PVBB nahm zu folgenden zwei Anpassungen im Personalreglement Stellung:

Art.6, al.4 (SGR 1.5.3-1), nature des rapports de travail

«Der Personalverband der Stadt Biel steht privatrechtlichen Anstellungen innerhalb der Stadt Biel grundsätzlich kritisch gegenüber, da eine privatrechtliche Anstellung eine Schlechterstellung gegenüber der öffentlich-rechtlichen Anstellung bedeuten kann. Der Personalverband erwartet vom Gemeinderat, dass er sich diesbezüglich noch äussert insbesondere auch erklärt, wo privatrechtliche Anstellungen innerhalb der Stadt Biel in Frage kommen. »

Art.10, al.4 (SGR 1.5.3-1), Occupation et mise au concours de postes

«Der Personalverband der Stadt Biel nimmt davon Kenntnis, dass es sich nicht um eine generelle Einführung einer medizinischen Untersuchung bei Stellenantritt handelt, sondern nur bei bestimmten Funktionen in Frage kommt. Der Personalverband der Stadt Biel erwartet zudem von der Arbeitgeberin Stadt Biel, dass bei Mitarbeiter*Innen, welche während ihrer Anstellung aus medizinischen Gründen ganz oder zum Teil arbeitsunfähig werden, intern nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten gesucht wird und notwendige Umschulungen finanziell unterstützt werden. »

Leider besteht aus Sicht des Personalverbandes weiterhin keine Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe. Der Personalverband musste mehrfach die Erfahrung machen, dass Anträge oder Anliegen durch die Arbeitgeberin Stadt Biel bzw. deren Vertreter ohne entsprechende sozialpartnerschaftliche Verhandlungen abgelehnt wurden. Aus Sicht des Personalverbandes erfordert eine konsensorientierte Sozialpartnerschaft echte Verhandlungen. Es genügt nicht, wenn der Gemeinderat bloss seine Entscheide z. Bsp. zu den Lohnmassnahmen bekannt gibt.



Der PVBB ist aus diesem Grund sehr froh über die unterstützende und konstruktive Zusammenarbeit mit weiteren Entscheidungsträger*innen um die Anliegen des Personals zu vertreten.

Der PVBB hofft zudem, dass durch die neue Rollenverteilung im Gemeinderat ein echter sozialpartnerschaftlicher Dialog wieder möglich wird.

Processus de partenariat social

Au cours de l'année 2024, l'APBB a participé aux consultations suivantes concernant le personnel municipal. Les réponses aux consultations ont été en partie rédigées de manière commune par l'APBB et le SSP.

- Diversité et inclusion dans l'administration municipale
Sur la base du postulat « Chance pour tous les sexes », le Conseil municipal avait confié à la Mairie le mandat d'élaborer un concept de diversité et d'inclusion avec des mesures appropriées. Un rapport au Conseil de ville a montré quelles mesures en matière de diversité et d'égalité avaient été mises en œuvre dans la Ville de Bienne, celles qui étaient prévues et ce qui est mis en œuvre par principe dans ce domaine. Les associations SSP et APBB ont salué et soutenu les efforts de la Ville de Bienne sur ces points. Dans le cadre de la procédure de co-rapport, les associations ont marqué leur accord sur les éléments essentiels, notamment l'adaptation du nom de la Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes et l'élargissement de ses missions, y compris l'adaptation correspondante du Règlement du personnel (compétence du Conseil de ville) et de l'Ordonnance sur le personnel (compétence du Conseil municipal).
- Égalité salariale
Les associations ont accueilli favorablement l'analyse sur l'égalité salariale et ses résultats (résumés dans un rapport). Elles ont reconnu que la Ville de Bienne avait pris des mesures pour réduire l'inégalité salariale existante entre les femmes et les hommes. Le rapport conclut que les femmes de la Ville de Bienne gagnent en moyenne 10.7% de moins que les hommes. Si l'on tient toutefois compte des différences dans les caractéristiques des qualifications (niveau de formation, expérience professionnelle potentielle, ancienneté, niveau de compétence dans l'entreprise pour la fonction exercée et hiérarchie de la fonction exercée) et les caractéristiques liées à l'emploi, les femmes gagnent 2,3% de moins. Les associations ont noté que la part de l'écart salarial inexplicable s'est réduite en 3 ans de 2,8% à 2,3%.
- Motion Journée de grève féministe
Déclarer la grève des femmes comme jour férié municipal, comme le demande la motion déposée au Conseil de ville, aurait plusieurs inconvénients. D'une part, il y aurait du travail à rattraper et, d'autre part, les prestations du service public seraient réduites, en particulier en ce qui concerne la garde des enfants dans les crèches et les écoles à journée continue, ce qui aurait un impact pour les employés des entreprises et organisations privées. En outre, d'éventuelles demandes similaires pour des fêtes telles que la Journée internationale de la femme (8 mars), celles des droits de l'homme (10 décembre), du bénévolat (5 décembre), des réfugiés (20 juin) ou de la famille (15 mai) auraient pu survenir. C'est pourquoi l'APBB a soutenu le projet de réponse du Conseil municipal.
- Règlement du personnel, révision partielle 2025
L'APBB s'est prononcée sur les deux adaptations suivantes du Règlement du personnel:
Art.6, al.4 (SGR 1.5.3-1), nature des rapports de travail



« L'Association du personnel de la Ville de Bienne est fondamentalement critique vis-à-vis des emplois de droit privé au sein de l'Administration municipale, car un emploi de droit privé peut signifier une situation défavorable par rapport à un emploi de droit public. Elle attend donc du Conseil municipal qu'il se prononce encore à ce sujet et notamment qu'il explique où des emplois de droit privé au sein de la ville de Bienne entrent en ligne de compte ».

Art.10, al.4 (SGR 1.5.3-1), Occupation et mise au concours de postes

« L'Association du personnel de la Ville de Bienne prend note du fait qu'il ne s'agit pas d'une introduction générale d'un examen médical lors de l'entrée en fonctions, mais seulement pour certaines fonctions. Elle attend en outre de la Ville de Bienne en tant qu'employeuse qu'elle recherche en interne d'autres possibilités d'emploi pour les employés qui, pendant leur emploi, deviennent totalement ou partiellement incapables de travailler pour des raisons médicales et qu'elle soutienne financièrement les reconversions nécessaires ».

Malheureusement, du point de vue de l'Association du personnel, il n'existe toujours pas de partenariat social sur un pied d'égalité. Elle a souvent dû faire l'expérience que ses demandes ou ses requêtes ont été rejetées par l'employeur, la Ville de Bienne, ou ses représentants sans négociations de partenariat social. De point de vue de l'Association du personnel, un partenariat social axé sur le consensus nécessite de véritables négociations. Il ne suffit pas que le Conseil municipal se contente de faire connaître ses décisions, par exemple en ce qui concerne les mesures salariales.

Pour cette raison, l'APBB est très heureuse de travailler de manière constructive et constructive avec d'autres décideurs pour représenter les préoccupations du personnel.

Elle espère également que la nouvelle répartition des rôles au sein du Conseil municipal rendra possible un véritable dialogue de partenariat social.

Pensionskasse

Mit einem provisorischen Deckungsgrad von 117.3% hat sich die Anlagestrategie der Pensionskasse (PKBiel) im Jahr 2024 positiv entwickelt. Aus diesem Grund wird der Zinssatz auf den Sparkapitalien für das Jahr 2024 von 1.25% auf 2.25 % erhöht. Die Performance auf dem Portfolio der PKBiel lag im Jahr 2024 bei plus/minus 7.37%.

Sollte der Deckungsgrad weiterhin auf diesem Niveau stabil bleiben oder sogar noch ansteigen, wird der Personalverband der Stadt Biel ernsthaft über eine Leistungsanpassung bei den Rentnern*innen nachdenken.

Herr Ogi tritt per 31. Dezember 2024 als Vertreter der Pensionierten zurück und Herr Stauffer wurde als Nachfolger in die Verwaltungskommission gewählt.

Caisse de pension

Avec un taux de couverture provisoire de 117.3%, les stratégies de placement de la Caisse de pension (CP Bienne) ont évolué positivement en 2024. C'est pourquoi le taux d'intérêt sur les capitaux d'épargne passe de 1,25% à 2,25% pour l'année 2024. Les performances sur le portefeuille de la CP Bienne ont été de plus/moins 7.37% en 2024.

Si le taux de couverture reste stable à ce niveau, voire augmente, l'Association du Personnel de la Ville de Bienne envisagera sérieusement d'adapter les prestations des retraités.



Pierre Ogi a démissionné au 31 décembre 2024 en tant que représentant des retraités et Urs Stauffer a été élu à la commission administrative pour lui succéder.

Unterstützung bei Personalproblemen / Soutien lors des problèmes de personnel

Leider durften wir auch im Jahr 2024 keine positive Veränderung im Vergleich zum Vorjahr beobachten. Die Komplexität der Fälle ist weiterhin zunehmend, die Belastung für die Betroffenen immens und der Zeitaufwand gross. Oftmals können abteilungsinterne Konflikte nur noch mittels Trennungsvereinbarungen sowie juristischem Beistand gelöst werden.

Es zeigte sich wieder deutlich, wie wichtig ein wirksamer Arbeitsrechtsschutz in personellen Angelegenheiten sein kann. Wir sind weiterhin sehr bestrebt, einvernehmliche Lösungen am Arbeitsplatz zu finden und hoffen hier sehr auf die Arbeitgeberin Stadt Biel und dass sie bei Verhandlungen eine konsensorientierte Haltung einnehmen kann.

Malheureusement, aucune évolution positive n'a été observée en 2024 par rapport à l'année précédente. La complexité des affaires ne cesse de croître, la charge de travail et le temps nécessaire induit pour s'y consacrer est immense pour les personnes concernées. Souvent, les conflits internes ne peuvent être résolus que par des accords de séparation et une assistance juridique.

Une fois de plus, l'importance d'une protection efficace du droit du travail en matière de personnel a été démontrée. Nous restons très attachés à trouver des solutions consensuelles sur le lieu de travail et nous espérons sincèrement que la Ville de Bienne en tant qu'employeuse pourra adopter une position consensuelle lors des négociations.

Energie Service Biel/Bienne

Der Personalverband der Stadt Biel, hat zusammen mit dem VPOD im Rahmen der sozial-partnerschaftlichen Verhandlungen mit den Verantwortlichen des Energie Service Biel/Bienne über die Lohnanpassungen per 1. Januar 2025 verhandelt.

Als Ergebnis einigten sich die Parteien darauf, für das Jahr 2025 die Lohnsumme, um insgesamt 1.9% zu erhöhen. Dabei sind 1.3% für eine generelle Lohnanpassung und 0.6% für individuelle Massnahmen vorgesehen. Die generelle Lohnanpassung wird mit einer linearen Anpassung der Lohnklassen umgesetzt.

Anlässlich der Personalinformation vom 12. Dezember 2024 wurden die Mitarbeitenden zusätzlich darüber informiert, dass ab dem Jahr 2025 bis auf weiteres über die Spesen der Kauf eines Halbtax-Abos vollständig beglichen wird. Personen, welche im Besitze eines GA sind, können den Betrag eines Halbtax-Abos in Rechnung stellen.



L'Association du personnel de la Ville de Bienne, en collaboration avec le SSP, a négocié avec les responsables de ESB les adaptations salariales à partir du 1er janvier 2025, dans le cadre des négociations de partenariat social.

En conséquence, les parties se sont mises d'accord pour augmenter la masse salariale de 1,9% pour l'année 2025. Dans ce cadre, 1,3% sont prévus pour un ajustement général des salaires et 0,6% pour des mesures individuelles. L'ajustement général des salaires est mis en œuvre par un ajustement linéaire des classes salariales.

Par le biais d'une note d'information du 12 décembre 2024, les collaborateurs et collaboratrices d'ESB ont également été informés qu'à partir de 2025, et jusqu'à nouvel ordre, les frais d'achat d'un abonnement demi-tarif seront intégralement payés. Les personnes en possession d'une AG peuvent facturer le montant d'un abonnement demi-tarif.

Stadtbibliothek

Für den Vorstand des Personalverbandes konnte im letzten Jahr eine Vertreterin für die Stadtbibliothek gefunden werden. Der Vorstand freut sich sehr die Zusammenarbeit mit der Stadtbibliothek zu stärken. Ziel ist es, dass auch das Personal der Stadtbibliothek Biel gemeinsam mit dem PVBB, in Zukunft, seine Interessen wirksam vertreten kann.

L'année dernière, une représentante de la bibliothèque s'est engagée au sein du comité de l'Association du personnel. Celui-ci est très heureux de renforcer ainsi la collaboration avec la bibliothèque. L'objectif est que le personnel de la bibliothèque puisse, à l'avenir, représenter efficacement ses intérêts en collaboration avec l'APBB.

Schlusswort / Conclusion

Ein weiteres Jahr mit vielen Herausforderungen liegt hinter uns. Erneut muss das städtische Personal einen weiteren Kaufkraftverlust erleiden. In Zeiten des Fachkräftemangels hätte der Verband gehofft, dass die Stadt Biel als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin zu Verhandlungen bereit ist und zudem daran interessiert ist, die städtischen Anstellungsbedingungen konkurrenzfähig zu halten. Diesbezüglich können wir unsere Enttäuschung nicht verbergen, was wiederum unseren Willen, uns in Zukunft noch effizienter für die Interessen der Arbeitnehmer*innen sowie Rentner*innen der Stadt Biel einzusetzen, weiter stärkt.

Der Personalverband der Stadt Biel sieht es weiterhin als sehr essenziell an Mitgliedern zu gewinnen und an Gewicht zuzulegen. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass ein starker Personalverband als Stimme des Personals und der Rentner*innen wichtiger ist denn je. Der Personalverband der Stadt Biel zählt weiterhin auf Ihre Unterstützung!

Une nouvelle année pleine de défis est derrière nous. Une fois de plus, le personnel de la ville doit subir une nouvelle perte de son pouvoir d'achat. En période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, l'association aurait espéré que la Ville de Bienne, en tant qu'employeuse



Personalverband
der Stadt Biel/Bienne PVBB

Association du Personnel
de la Ville de Biel/Bienne APBB

9

responsable, soit prête à négocier et qu'elle soit également intéressée à maintenir des conditions d'emploi compétitives. À cet égard, nous ne pouvons cacher notre déception, ce qui renforce encore notre volonté de défendre plus efficacement à l'avenir les intérêts des employées et employés municipaux ainsi que des retraités de la Ville de Bienne.

L'Association du personnel de la Ville de Bienne continue de considérer qu'il est essentiel d'attirer des membres et de gagner en poids. Le passé a montré qu'une organisation forte est plus importante que jamais pour faire entendre la voix du personnel et des retraités. L'Association du personnel de la Ville de Bienne continue donc de compter 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