



Jahresbericht / Rapport annuel 2022

Einleitung / Introduction

Wir blicken auf ein äusserst intensives und anstrengendes Verbandsjahr 2022 zurück, welches vor allem durch eine Abbaupolitik im Rahmen der Sparübung «Substance 2030» seitens der Arbeitgeberin geprägt war. Dies forderte die Exponenten des Personalverbandes in diversen Bereichen äusserst stark. Der Vorstand hat sich im Berichtsjahr an insgesamt 7 Sitzungen und einer retraite getroffen. Stellungnahmen zu vielen Vernehmlassungen, Teilrevision des Personalreglements, sowie zahlreiche Diskussionen mit Vertretern des Gemeinderats, der Abteilung Personelles, Fraktionspräsidien des Stadtrats und anderen Interessengruppen im Rahmen von «Substance 2030» etc. lassen uns auf ein überdurchschnittlich zeitintensives Jahr zurückblicken.

Positives gibt es von der geselligen Front zu berichten. Nach den Coronajahren war es zum ersten Mal wieder möglich ein Anlass für unsere Mitglieder zu organisieren. Dieser führte uns zur städtischen Feuerwehr, welche uns an verschiedenen Posten zu Themen der Brandbekämpfung informierte. Abgerundet wurde der Besuch mit einem reichhaltigen Apéro.

Nous portons un regard rétrospectif sur une année 2022 extrêmement intense et éprouvante pour l'Association, qui a surtout été marquée par une politique d'économies de la part de l'employeuse dans le cadre du programme "Substance 2030". Cela a fortement mobilisé les représentantes et représentants de l'Association du personnel dans divers domaines. Au cours de l'année passée, le comité s'est réuni à sept reprises et a effectué une retraite. Les prises de position sur de nombreuses consultations, la révision partielle du règlement du personnel ainsi que les nombreuses discussions avec des représentants du Conseil municipal, du Département du personnel, des présidents des groupes du Conseil de ville et d'autres groupements d'intérêts dans le cadre de "Substance 2030", etc. nous permettent de jeter un regard rétrospectif sur une année qui a pris bien plus de temps que la moyenne. Sur le front de la convivialité, il y a du positif à signaler. Après les années marquées par le Covid-19, il a été possible pour la première fois d'organiser une manifestation pour nos membres. Celle-ci nous a conduits chez les sapeurs-pompiers de la ville, qui nous ont informés sur différents thèmes liés à la lutte contre les incendies. La visite s'est terminée par un apéritif riche.

Sozialpartnerschaft / Partenariat social

Substance 2030; Lohnentwicklung / Evolution des salaires

Für den PVBB war «Substance 2030» das Unwort des Jahres 2022. Zwar waren die Verbände bei Projektbeginn mit dem Gemeinderat einverstanden, dass etwas zur Sanierung der maroden Bieler Finanzen getan werden musste. Weiter war auch die Bereitschaft vorhanden einen gewissen Beitrag mittels Senkung der Personalkosten beizutragen. Das Problem der schwierigen finanziellen Lage war ja schon seit Längerem bekannt, ohne dass die hierfür zuständigen Entscheidungsträger sich zum Handeln veranlasst sahen. Nun musste ganz plötzlich, vor Weihnachten 2021, eben dieses Sparpaket lanciert werden. Die Exponenten der Personalverbände (PVBB und VPOD) waren dabei, mindestens zu Beginn, eher Randfiguren. Üblicherweise ist es in einem sozialpartnerschaftlichen Verhältnis so, dass die Verbände eng in den Prozess eingebunden werden, was hier nicht der Fall war. Dies zeichnete sich vor allem dadurch aus, dass die Verbände lediglich über die Abbaumassnahmen informiert und gewisse Informationen sogar vorenthalten wurden. So erfuhren wir z.B. gleichzeitig mit der Presse, welche Einheiten von Stellenkürzungen betroffen sind. Nur nach klarer Intervention der Verbände hat sich die Situation verbessert und es konnte gemeinsam ein sinnvoller Sozialplan für den vorgesehenen Stellenabbau definiert werden.

Bezüglich den Sparmassnahmen wurde sodann mit dem Gemeinderat ein Kompromiss gefunden, welcher vorsah, dass ein pauschaler Teuerungsausgleich von 100.-/Monat pro Vollzeitstelle ausgerichtet und die Lohnentwicklung für die Einreihungen ab Lohnklasse 16 einmal ausgesetzt wird. Zusätzlich wurden Verschlechterungen bei den Leistungen der Taggeldversicherung hingenommen. Weitere Sparbestrebungen seitens Arbeitgeberin, wie z.B. der Streichung der Überbrückungsrenten für höhere Einkommen oder die Aufhebung des Besitzstandes bei der Wohnsitzzulage konnten durch die Verbände verhindert werden. Dem oben erwähnten Kompromiss zum Abbau der Anstellungsbedingungen wurde seitens der Verbände nur unter der Bedingung zugestimmt, dass auf der Ausgabenseite das Prinzip der «Opfersymmetrie» gelten muss. D.h. alle Bereiche sollten in einem bestimmten Rahmen einen Sparbeitrag leisten. Zudem ist der Verband überzeugt, dass ein Einnahmeproblem besteht, was aus seiner Sicht eine Steuererhöhung unumgänglich macht.

Mit der Ablehnung des Budgets im Herbst letzten Jahres wurde keine dieser Bedingungen erfüllt. Das Personal stand mit seinem Sparbeitrag zur Sanierung der Finanzen nahezu alleine da – eine unhaltbare Situation. Zwar wurde anlässlich der Kompromissfindung mit Parteispitzen, Fraktionspräsidenten und Gemeinderat für ein tragfähiges Budget, (die Verbände wurden von diesen Verhandlungen ausgeschlossen), dem Personal eine zusätzliche «Prämie» von CHF 500.- zugesprochen. Die Verbände machten jedoch immer klar, dass eine solche Einmalzahlung nicht im Sinne des Personals ist, da sie sich nicht nachhaltig auf die Kaufkraft der Löhne auswirkt. Als dann noch bekannt wurde, dass die Steuereinnahmen im zweistelligen Millionenbereich über Budget liegen, lehnte der PVBB die Sparmassnahmen beim Personal endgültig ab, da sich die Ausgangslage fundamental verändert hatte. Der Personalverband der Stadt Biel betrachtet diese Entwicklung als weiteren Rückschlag in den Bemühungen, die städtischen Anstellungsbedingungen auch im Vergleich zur Privatwirtschaft konkurrenzfähig zu halten.

Das Kapitel bezüglich Teuerung ist demnach noch nicht abgeschlossen. Der PVBB wird dranbleiben, damit dieser erlittene Reallohnverlust baldmöglichst kompensiert werden kann.

Pour l'APBB, "Substance 2030" était le non-mot de l'année 2022. Au début du projet, les associations du personnel (APBB et SSP) étaient certes d'accord avec le Conseil municipal pour dire qu'il fallait faire quelque chose pour assainir les finances biennoises. Elles étaient également prêtes à apporter une certaine contribution en réduisant les frais de personnel. Le problème de la situation financière difficile était connu depuis longtemps déjà, sans que les organes de décision compétents ne se sentent obligés d'agir. Or, tout à coup, avant Noël 2021, il a fallu lancer ce paquet d'économies. Les représentantes et représentants des

associations du personnel ont été, dans un premier temps du moins, des acteurs plutôt marginaux. Habituellement, dans une relation de partenariat social, les associations sont étroitement impliquées dans le processus, ce qui n'a pas été le cas ici. Cela s'est surtout manifesté par le fait que les associations n'ont été informées que des mesures de réduction et que certaines informations leur ont même été refusées. Par exemple, nous avons appris en même temps que la presse quelles unités étaient concernées par les suppressions de postes. Ce n'est qu'après une intervention claire des associations que la situation s'est améliorée et qu'il a été possible de définir ensemble un plan social judicieux pour les suppressions de postes prévues.

En ce qui concerne les mesures d'économie, un compromis a ensuite été trouvé avec le Conseil municipal, qui prévoyait le versement d'une compensation forfaitaire du renchérissement de 100.-/mois par poste à temps plein et une suspension unique de l'évolution salariale pour les postes classés à partir de la classe de salaire 16. De plus, des détériorations des prestations de l'assurance d'indemnités journalières ont dû être tolérées. D'autres efforts d'économie de la part de l'employeur, comme la suppression des rentes ponts pour les revenus plus élevés ou la suppression des droits acquis en matière d'allocation de résidence, ont pu être empêchés par les associations. Le compromis susmentionné sur la réduction des conditions de travail n'a été accepté par les associations qu'à la condition que le principe dit de la "symétrie des sacrifices" soit appliqué du côté des dépenses. C'est-à-dire que tous les domaines devraient contribuer aux économies dans un cadre déterminé. En outre, l'association est convaincue qu'il existe un problème de recettes, ce qui, de son point de vue, rend une augmentation des impôts inévitable.

Avec le rejet du budget à de l'automne dernier, aucune de ces conditions n'a été remplie. Le personnel s'est retrouvé presque seul avec sa contribution aux économies pour assainir les finances - une situation inacceptable. Certes, lors de la recherche d'un compromis avec les chefs de parti, les présidents des groupes parlementaires et le Conseil municipal pour un budget acceptable (les associations ont été exclues de ces négociations), une "prime" supplémentaire de 500 CHF a été accordée au personnel. Les associations ont cependant toujours clairement fait savoir qu'un tel versement unique n'était pas dans l'intérêt du personnel, car il n'avait pas d'effet durable sur le pouvoir d'achat des salaires. C'est pourquoi lorsque l'on a appris que les recettes fiscales 2022 dépassaient le budget de plusieurs dizaines de millions de francs, l'APBB a définitivement rejeté les mesures d'économie pour le personnel, car la situation de départ avait fondamentalement changé. L'Association du personnel de la Ville de Bienne considère cette évolution comme un nouveau recul dans les efforts visant à maintenir les conditions d'engagement de la Ville compétitives, également par rapport à l'économie privée.

Le chapitre du renchérissement n'est donc pas encore clos. L'APPB ne cessera pas ses efforts pour que cette perte de salaire réel subie puisse être compensée le plus rapidement possible.

Prozess Sozialpartnerschaft / Processus partenariat social

Seit Jahren versuchen die Personalverbände mit der Arbeitgeberin eine Sozialpartnerschaft zu etablieren, welche den Namen auch verdient. Wir verweisen diesbezüglich auf Jahresberichte früheren Datums (vgl. Bericht über das Verbandsjahr 2018). Damals schon wurden die Schwachstellen mitgeteilt und es wurde eine Veränderung verlangt. Aus Sicht des Personalverbandes erfordert eine konsensorientierte Sozialpartnerschaft echte Verhandlungen. Es genügt nicht, wenn der Gemeinderat bloss seine Entscheide z.B. zu den Lohnmassnahmen bekannt gibt. Leider hat sich das Problem mit Substance 2030 weiter akzentuiert. Der Prozess wurde alles andere als partnerschaftlich erlebt, indem z.T. Informationen vorenthalten und formulierte Bedingungen der Verbände ignoriert wurden.

Für den Personalverband der Stadt Biel ist mit der beschriebenen Situation klar, dass wir uns immer weiter davon entfernen eine Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe führen zu können. Diese Entwicklung schürt Konflikte zwischen den Arbeitnehmer*innen und der Arbeitgeberin, was nicht im Sinne einer gut funktionierenden Verwaltung ist. Der Substance

2030 Prozess hat klar aufgezeigt, dass es sich lohnt auch mit weiteren Entscheidungsträger*innen den Dialog zu suchen, damit die Anliegen des Personals durchgesetzt werden können. Ein Weg, welcher der PVBB in Zukunft vermehrt beschreiten wird.

Depuis des années, les associations du personnel essayent d'établir avec l'employeur un partenariat social digne de ce nom. Nous renvoyons à cet égard à des rapports annuels précédents (cf. rapport sur l'année 2018). A l'époque déjà, les points faibles avaient été communiqués et un changement était exigé. Du point de vue de l'association du personnel, un partenariat social consensuel exige de véritables négociations. Il ne suffit pas que le Conseil municipal se contente d'annoncer ses décisions, par exemple en matière de mesures salariales. Malheureusement, le problème s'est encore accentué avec Substance 2030. Le processus a été vécu tout autrement que comme un partenariat, dans la mesure où certaines informations ont été refusées et les conditions formulées par les associations ignorées. Pour l'Association du personnel de la Ville de Bienne, la situation décrite ci-dessus montre clairement que nous nous éloignons de plus en plus d'un partenariat social fondé sur le principe d'égalité. Cette évolution alimente les conflits entre les employés et l'employeur, ce qui ne va pas dans le sens d'une administration fonctionnelle. Le processus Substance 2030 a clairement montré qu'il valait la peine de rechercher le dialogue avec d'autres acteurs afin de pouvoir faire valoir les intérêts du personnel. Une voie que l'APBB ne manquera pas d'emprunter à l'avenir.

Pensionskasse / Caisse pension

Mit rund 107% Deckungsgrad kann von einer gesunden aber nicht sonderlich komfortablen Situation der PK Biel gesprochen werden. Dennoch wurde aufgrund einer im 2018 getroffenen Statutenregelung der Umwandlungssatz von 5.95% auf 5.8% gesenkt. Diese Senkung ist ein weiterer Abbau der Gesamtanstellungsbedingungen und in Zeiten hoher Teuerung äusserst fragwürdig. Aus Sicht des PVBB ist es eine unnötige Senkung, zumal die Zinswende nun definitiv da ist und damit höhere Renditen erwartet werden können. Die Verwaltungskommission wird nun die erwähnte Regelung analysieren und in dem Sinn überarbeiten, dass bei einer Steigerung des Deckungsgrades auch eine entsprechende Erhöhung des Umwandlungssatzes erfolgen kann.

Avec un taux de couverture d'environ 107%, on peut parler d'une situation saine mais pas particulièrement confortable pour la Caisse de pension de Bienne. Pourtant, en raison d'une disposition statutaire prise en 2018, le taux de conversion a été abaissé de 5,95% à 5,8%. Cette baisse constitue un nouveau démantèlement des conditions globales d'engagement et est extrêmement discutable en période de fort renchérissement. Du point de vue de l'APBB, il s'agit d'une baisse inutile, d'autant plus que le retournement des taux d'intérêt est désormais définitif et que l'on peut donc s'attendre à des rendements plus élevés. La commission administrative va maintenant analyser la réglementation mentionnée et la remanier de sorte qu'en cas d'augmentation du taux de couverture, le taux de conversion puisse également être augmenté en conséquence.

Unterstützung bei Personalproblemen / Soutien lors des problèmes de personnel

Für das Jahr 2022 verzeichnen wir bei den Personalproblemen eine erneute Zunahme. Noch nie mussten so viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Problemen am Arbeitsplatz durch den Personalverband der Stadt Biel begleitet werden. Zu vermerken ist, dass vermehrt eine Einigung mit der Linie und/oder der Abteilung Personelles nicht mehr möglich ist und daher der Rechtsweg beschritten werden muss. Für den Personalverband ist diese Entwicklung äusserst bedenklich.

Glücklicherweise ist der Personalverband der Stadt Biel dem Rechtsschutzkollektiv des ZV Öffentliches Personal Schweiz angeschlossen und konnte auf diese Weise einige Personalfälle mit maximalem Schutz der Betroffenen begleiten.

Pour l'année 2022, nous enregistrons une nouvelle augmentation des problèmes de personnel. Jamais encore autant de collaboratrices et collaborateurs n'ont dû être accompagnés par l'Association du personnel de la Ville de Bienne en cas de problèmes sur leur lieu de travail. Il faut noter que de plus en plus souvent, il n'est plus possible de trouver un accord avec la hiérarchie et/ou le Département du personnel et qu'il faut donc recourir à la voie juridique. Pour l'Association du personnel, cette évolution est extrêmement préoccupante.

Heureusement, l'Association du personnel de la Ville de Bienne est affiliée au collectif de protection juridique de l'Association nationale des employés suisses et a ainsi pu accompagner quelques cas de membres du personnel avec une protection maximale des personnes concernées.

Energie Service Biel/Bienne

Beim Energie Service Biel kann durchaus von einem echten Erfolg in echten Verhandlungen im Rahmen der Sozialpartnerschaft gesprochen werden. Die Verhandlungen mit der Direktion indes gestalteten sich auch dieses Jahr sehr kompliziert. Auch beim Personal des Energie Service Biel wäre aufgrund der seit einigen Jahren stets guten Geschäftsabschlüsse eine Realloohnerhöhung dringend notwendig. Nach harten Verhandlungen konnte ein Teuerungsausgleich von 2.5% ausgehandelt werden.

Chez Energie Service Biel/Bienne, on peut tout à fait parler d'un véritable succès dans le cadre de véritables négociations de partenariat social, même si cette année encore, les négociations avec la direction se sont avérées compliquées. Pour le personnel d'Energie Service Bienne aussi, une augmentation réelle des salaires était urgente en raison des bons résultats obtenus depuis quelques années. Après de dures négociations, une compensation du renchérissement de 2,5% a pu être convenue.

Schlusswort / Conclusion

Ein Jahr mit einem grossen Engagement liegt hinter uns. Die Belastung des Vorstandspräsidiums war sehr hoch. Gerade Substance 2030 brachte uns zeitweise an die Grenzen des für ein Milizgremium Leistbaren. Aber genau dieser Effort wird von den Mitgliedern des Verbands erwartet. Nämlich ein starker Personalverband, der sich als Stimme des städtischen Personals exponiert. All dies hinterlässt aber auch Spuren. So wird sich Bruno Bianchet, Co-Präsident des PVBB nach 8-jährigem Einsatz für das städtischen Personal auf diese Generalversammlung hin aus der Vorstandsarbeit zurückziehen, damit frische Kräfte die Bestrebungen nach dem Erhalt von guten Anstellungsbedingungen und einem starken Service public fortführen können.

Nous avons derrière nous une année marquée par un grand engagement. La charge de travail de la présidence du comité a été très élevée. Substance 2030, en particulier, nous a parfois amenés aux limites de ce qui est possible pour un comité de bénévoles. Mais c'est précisément cet effort que les membres de l'association attendent. A savoir une association du personnel forte, qui s'expose en tant que voix du personnel de la ville. Mais tout cela laisse aussi des traces. Ainsi, Bruno Bianchet, co-président de l'APBB, se retirera du comité à l'occasion de cette assemblée générale, après huit ans d'engagement en faveur du personnel municipal, afin que des forces nouvelles puissent poursuivre les efforts visant à maintenir de bonnes conditions d'emploi et un service public fort.

PVBB - Personalverband der Stadt Biel

APVB - Association du personnel de la Ville de Bienne

Co-Präsidium / Co-Présidence

Bruno Bianchet / 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