

KREISSCHREIBEN DES SYNODALRATS



Reformierte Kirchen
Bern-Jura-Solothurn
Églises réformées
Berne-Jura-Soleure

Amtliches Publikationsorgan der
Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn

CIRCULAIRE DU CONSEIL SYNODAL

Organe des publications officielles des
Églises réformées Berne-Jura-Soleure

Kreisschreiben/Circulaire 12/2024

BESCHLUSS DER WINTERSYNODE VOM 19. NOVEMBER 2024

Teilrevision des Personalreglements für die Pfarrschaft vom 29. Mai 2018 (PRP; KES 41.010)

Als Massnahme zur Förderung des Nachwuchses hat die Synode an ihrer Session vom 19. November 2024 eine Erhöhung des Lernvikariatslohns beschlossen. Sie begründet dies damit, dass der Lernvikariatslohn nicht mehr den sich in den letzten Jahren veränderten Lebensrealitäten gerecht werde und daher entsprechend erhöht werden müsse. Für einen grossen Teil der Theologie-Studierenden handle es sich zudem um eine Zweitausbildung.

Dazu musste das Personalreglement für die Pfarrschaft vom 29. Mai 2018 (PRP; KES 41.010) entsprechend angepasst werden, konkret Artikel 69.

Gestützt auf Art. 11 der Lernvikariatsverordnung vom 16. Dezember 2002 (KES 51.310) dauert das Lernvikariat grundsätzlich 14 Monate. Es sind zudem Teilzeitvikariate von 18 Monaten (80%-Pensum) und 26 Monaten (50%-Pensum) Dauer möglich. Das 14-monatige Lernvikariat erfolgt vollzeitlich (100%). Davon sind 60% praktische Ausbildung in der Kirchgemeinde und 40% gelten als theoretische Ausbildung.

Die Berechnung des Lernvikariatslohns erfolgt auf Basis des Grundgehalts der Gehaltsklasse 18. Das Gehalt für das ordentliche Vikariat soll neu mit 80% des Gehalts entschädigt werden, statt wie bisher mit 60%. Für Teilzeit-

vikariate besteht der Anspruch im Umfang des Pensums des Lernvikariats. Die Entschädigung macht dann folglich 80% des 50%-Pensums bzw. des 80%-Pensums aus. Tabellarisch sieht dies folgendermassen aus:

bisher:

Pensum Vikariat	Entschädigung
100%	60%
80%	48%
50%	30%

neu:

Pensum Vikariat	Entschädigung
100%	80%
80%	64%
60%	40%

Die neuen Bestimmungen im Personalreglement für die Pfarrschaft vom 29. Mai 2018 (PRP; KES 41.010) treten per 1. Januar 2025 in Kraft. Das Reglement kann in der Kirchlichen Erlasssammlung (www.refbejus.ch/kes) eingesehen werden.

Als Papierausdruck kann der Rechtstext auch bestellt werden bei: Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Zentrale Dienste, Altenbergstrasse 66, Postfach, 3000 Bern 22 (bitte adressiertes Rückantwortcouvert beilegen).

Révision partielle du règlement du personnel pour le corps pastoral du 29 mai 2018 (RPCp; RLE 41.010)

Lors de sa session du 19 novembre 2024, le Synode a décidé une mesure destinée à susciter la relève qui consiste à augmenter la rémunération du stage pastoral. Il motive cette décision par le fait que le salaire du stage pastoral n'a plus été adapté depuis des années aux conditions de vie réelles et qu'il doit être augmenté en conséquence. La majorité des étudiantes et étudiants en théologie a en outre déjà suivi une formation avant d'entamer cette voie.

Cette modification a nécessité une adaptation de l'article 69 du règlement du personnel pour le corps pastoral du 29 mai 2018 (RPCp; RLE 41.010).

Vu l'art. 11 de l'ordonnance sur le stage du 16 décembre 2002 (RLE 51.310), le stage pastoral dure en principe 14 mois. Il est par ailleurs possible d'effectuer des stages à temps partiel de 18 mois (à 80%) et 26 mois (à 50%). Le stage de 14 mois s'effectue à temps plein (100%). Ce temps plein est réparti entre 60% de formation pratique au sein de la paroisse et 40% de formation théorique.

Le calcul de la rémunération du stage pastoral se fonde sur le traitement de base en classe 18. Dorénavant, la rémunération d'un stage ordinaire sera calculée sur la base d'un 80%, contre 60% jusqu'à présent. Pour les stages pastoraux

à temps partiel, le montant auquel la personne a droit est calculé en fonction du taux d'occupation. La rémunération représentera alors 80% du 50% ou du 80%. Les calculs sont récapitulés dans les tableaux ci-dessous

Actuel :

Taux d'occupation stage	Indemnité
100%	60%
80%	48%
50%	30%

Nouveau :

Taux d'occupation stage	Indemnité
100%	80%
80%	64%
60%	40%

Les nouvelles dispositions du règlement du personnel pour le corps pastoral du 29 mai 2018 (RPCp; RLE 41.010) entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Vous pouvez consulter le règlement dans le recueil des lois ecclésiastiques (www.refbejuso.ch/rle).

La version imprimée peut également être commandée auprès des: Églises réformées Berne-Jura-Soleure, Services centraux, Altenbergstrasse 66, case postale, 3000 Berne 22 (prière de joindre une enveloppe-réponse adressée).

Verordnung über die Spezialpfarrstellenzuordnung; PZV-S26; KES 31.260

Die Synode hatte an ihrer Session vom 24. Mai 2022 Grundsätze zur Zuordnung der Pfarrstellen beschlossen. Diese Grundsätze äussern sich zu Gemeindepfarrstellen, wie auch Spezialpfarrstellen. Nach einer Vernehmlassung verabschiedete der Synodalrat am 4. April 2024 die Verordnung über die Zuordnung der von der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern besoldeten Pfarrstellen (Pfarrstellenzuordnungsverordnung, PZV26, KES 31.240). Diese Verordnung regelt primär die Zuordnung der Gemeindepfarrstellen. Bezüglich der Zuordnung der Spezialpfarrstellen wurde am 9. April 2024 ein Verordnungsentwurf in die Vernehmlassung geschickt. Die eingegangenen Stellungnahmen sind sorgfältig ausgewertet worden. An seiner Sitzung vom 31. Oktober 2024 hat nun der Synodalrat die Verordnung über die Zuordnung der von der evangelisch-reformierten Landeskirche des Kantons Bern besoldeten Spezialpfarrstellen (Verordnung über die Spezialpfarrstellenzuordnung; PZV-S26; KES 31.260) verabschiedet.

Mit der neuen Verordnung wird eine Materie geregelt, welche bisher, beim Kanton Bern, nicht geregelt war. Die Zuordnung der Spezialpfarrstellen ist in der bisherigen kantonalen Verordnung über die Zuordnung der vom Kanton besoldeten evangelisch-reformierten Pfarrstellen (EPZV, BSG 412.111) nur im Artikel 12 erwähnt worden.

Zentral sind einerseits die Art. 3 bis 11. Sie regeln die verschiedenen Kategorien von Spezialpfarrstellen und die Anzahl Stellenprozente, welche jeweils pro Kategorie verteilt werden kann. Zu erwähnen wäre beispielsweise die Heimseelsorge (Art. 4), die Spezialsorge (Art. 6) und Pfarrstellen für neue Formen kirchlicher Präsenz (Art. 8). Weiter sind die Art. 12 bis 15 wichtig. Darin wird geregelt, dass für die Zuordnung von Spezialpfarrstellen grundsätzlich ein Gesuch eingereicht werden muss.

Art. 17 und 18 regeln die Überprüfung der zugeordneten Stellenprozente. Der Anspruch auf Stellenprozente kann bei einer Vakanz (Art. 17) überprüft werden. Sämtliche Spezialpfarrstellen werden alle sechs Jahre (Art. 18) überprüft, wie die Gemeindepfarrstellen auch. Die generelle Überprüfung ist auf die Beitragsperioden für die Beiträge des Kantons Bern an die Landeskirchen abgestimmt. Der Ablauf ist mit der Überprüfung der Gemeindepfarrstellen vergleichbar. Allerdings ist das Verfahren sowohl für die gesuchstellenden Personen als auch für die zuständigen Stellen aufwändiger, findet doch jeweils grundsätzlich (wieder) ein Gesuchsverfahren statt. Die neue Anzahl Spezialpfarrstellenprozente wird am 15. Oktober im Jahr vor einer neuen Beitragsperiode verfügt. Die gesuchstel-

lenden Personen haben danach in den ersten beiden Jahren einer Beitragsperiode Zeit für die Umsetzung.

Weiter enthält die Verordnung verschiedene Artikel zur Kommission. Bei der Zuordnung der Spezialpfarrstellen kommt der Kommission eine wichtigere Rolle zu als bei der Zuordnung der Gemeindepfarrstellen. Sie wird die Zuordnung verfügen. Der Grund liegt darin, dass bei der Zuordnung von Spezialpfarrstellen ein viel grösseres Ermessen besteht als bei der Zuordnung von Gemeindepfarrstellen. Letztere hängt grundsätzlich von eindeutig messbaren Kriterien ab.

Schliesslich werden in der Verordnung der Rechtsweg aufgezeigt (Art. 27) und in den Schlussbestimmungen geregelt, dass die am 1. Januar 2025 bestehenden Spezialpfarrstellen als genehmigt gelten. Davon ausgenommen sind die Pfarrstellen in der Heimseelsorge. Für diese findet die erste generelle Überprüfung bereits auf den Beginn der Beitragsperiode 2026 bis 2031 statt.

Als Papierausdruck kann der Rechtstext auch bestellt werden bei: Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Zentrale Dienste, Altenbergstrasse 66, Postfach, 3000 Bern 22 (bitte adressiertes Rückantwortcouvert beilegen).

Die Verordnung tritt per 1. Januar 2025 in Kraft. Sie kann in der Kirchlichen Erlassammlung KES (www.refbejuso.ch/kes) unter «Neue Erlasse (noch nicht in Kraft)» eingesehen werden. Weitere Informationen finden Sie unter: www.refbejuso.ch/publikationen/vernehmlassungen-1

Als Papierausdruck kann der Rechtstext auch bestellt werden bei: Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Zentrale Dienste, Altenbergstrasse 66, Postfach, 3000 Bern 22 (bitte adressiertes Rückantwortcouvert beilegen).

Ordonnance sur l'attribution des postes pastoraux spécialisés; OAP-S26, RLE 31.260)

Le Synode avait arrêté des principes en matière d'attribution des postes pastoraux lors de sa session du 24 mai 2022. Ces principes concernent aussi bien les postes pastoraux paroissiaux que les postes pastoraux spécialisés. À l'issue d'une consultation, le Conseil synodal a approuvé le 4 avril 2024 la nouvelle ordonnance sur l'attribution des postes pastoraux rémunérés par l'Église nationale réformée évangélique du canton de Berne (ordonnance sur l'attribution des postes pastoraux, OAP26, RLE 31.240). Cette ordonnance régit en premier lieu l'attribution des postes pastoraux paroissiaux. En ce qui concerne les postes pastoraux spécialisés, un projet d'ordonnance a été mis en consultation le 9 avril 2024. Les prises de position reçues ont fait l'objet d'une analyse minutieuse. Le Conseil synodal a approuvé, lors de sa séance du 31 octobre 2024, l'ordonnance sur l'attribution des postes pastoraux spécialisés rémunérés par l'Église nationale réformée évangélique du canton de Berne (ordonnance sur l'attribution des postes pastoraux spécialisés, OAP-S26, RLE 31.260).

Cette nouvelle ordonnance régit un sujet que le canton de Berne n'avait pas traité jusqu'ici. L'attribution des postes pastoraux spécialisés était mentionnée uniquement à l'article 12 de l'actuelle ordonnance concernant l'attribution des postes d'éclésiastique réformé évangélique rémunérés par le canton (OAPR, RSB 412.111).

D'une part, les art. 3 à 11 sont cruciaux. Ils réglementent les différentes catégories de postes pastoraux spécialisés et le nombre de pourcentages de postes répartis dans chacune d'elles. Mentionnons par exemple l'aumônerie en EMS (art. 4), l'aumônerie spécialisée (art. 6) et les postes pastoraux consacrés à de nouvelles formes de présence ecclésiale (art. 8). Les art. 12 à 15 sont également essentiels. Ils stipulent que l'attribution de postes pastoraux spécialisés sont en principe soumis au dépôt d'une demande.

Les art. 17 et 18 réglementent l'examen des pourcentages de postes attribués. En cas de vacance de poste, le droit aux pourcentages de postes peut être réexaminé (art. 17). L'ensemble des postes pastoraux spécialisés sont soumis à un examen tous les six ans, au même titre que les postes pastoraux paroissiaux. L'examen général coïncide avec les périodes de subventionnement du canton de Berne pour les subventions aux Églises nationales. La procédure est comparable à celle de l'examen des postes pastoraux paroissiaux. Elle requiert toutefois plus d'efforts tant de la part des demandeuses ou demandeurs que de la part des services compétents puisqu'elle implique toujours (une nouvelle) procédure de demande. La décision sur le nombre de nouveaux pourcentages de postes pastoraux spécialisés

est prise le 15 octobre de l'année qui précède une nouvelle période de subventionnement. Les demandeuses ou demandeurs disposeront alors des deux premières années d'une période de subventionnement pour la mise en œuvre.

L'ordonnance contient par ailleurs différents articles relatifs à la commission. La commission joue un rôle plus important dans l'attribution des postes pastoraux spécialisés que dans celle des postes pastoraux paroissiaux. Elle décide de l'attribution. Cette différence est motivée par le fait que l'attribution de postes pastoraux spécialisés laisse une part d'appréciation plus grande que celle des postes pastoraux paroissiaux. Cette dernière dépend en principe de critères clairement mesurables.

L'ordonnance indique enfin les voies de droit (art. 27) et les dispositions finales stipulent que les postes pastoraux spécialisés existants au 1^{er} janvier 2025 sont réputés approuvés, à l'exception des postes pastoraux dans l'aumônerie en EMS. Pour ces derniers, le premier examen général aura déjà lieu au début de la période de subventionnement 2026-2031.

L'ordonnance entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2025. Elle peut être consultée dans le recueil des lois de l'Église RLE (www.refbejuso.ch/rle) sous «Nouveaux règlements» (pas encore en vigueur). Vous trouvez de plus amples informations sur notre site web: www.refbejuso.ch/fr/publications/consultations/procedures-de-consultation-terminees.

La version imprimée peut également être commandée auprès des: Églises réformées Berne-Jura-Soleure, Services centraux, Altenbergstrasse 66, case postale, 3000 Berne 22 (prière de joindre une enveloppe-réponse adressée).

Überarbeitete Fassung der «Empfehlung für die Anstellung und Besoldung von Organistinnen und Organisten»; KIS II.F.3

Die seit 2017 geltende Empfehlung für die Anstellung und Besoldung von Organistinnen und Organisten bietet Kirchengemeinden eine solide Basis, um Organistinnen und Organisten angemessene Anstellungsbedingungen und Löhne zu gewähren. Das Dokument wird in Kirchengemeinden rege genutzt, dabei zeigte sich in den letzten Jahren, dass an drei Punkten Verbesserungsbedarf besteht: Erstens ist die Berechnung von Gehältern und Anstellungsprozenten sowie von Einzelentschädigungen kompliziert, zweitens sind Dienste, die einzeln entschädigt werden, deutlich tiefer honoriert als innerhalb einer Anstellung und schliesslich wurde vermehrt nach Empfehlungen für Anstellung und Besoldung von kirchenmusikalisch Tätigen gefragt, die in ihrem Dienst ein anderes Instrument als Orgel spielen.

Der Bernische Organistenverband (BOV), der Kirchgemeindevorstand des Kantons Bern (KGV) und der Bereich Theologie der gesamtkirchlichen Dienste der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn haben deshalb in gegenseitiger Absprache diese «Empfehlung» überarbeitet. Sie ist am 31. Oktober 2024 vom Synodalrat verabschiedet worden.

Die Neuerungen

1. Erweiterung auf andere Instrumente

Mittlerweile ist in vielen Gemeinden nicht nur die Orgel, sondern sind auch andere Instrumente im Einsatz. Die neuen Empfehlungen sind nun so gestaltet, dass sie auch auf diese anwendbar sind (z.B. Klavierspiel oder Bandleitung). Sie gelten neu für alle kirchenmusikalischen Dienste ausser Chorleitung und Kantorendienst (dafür gibt es gesamtschweizerisch die Besoldungs-Empfehlungen des Schweizerischen Kirchengesangsbundes (siehe www.kirchengesangsbund.ch/)). Deshalb ändert sich auch der Titel des Dokuments und lautet neu «Empfehlung für die Anstellung und Besoldung von Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern».

2. Vereinfachung der Berechnung von Stellenprozenten

Bisher mussten die Kirchengemeinden die Höhe der Stellenprozentage in einem aufwendigen Verfahren durch Zusammenrechnen des Aufwands aller einzelnen Aufgaben (Orgelspiel im Gottesdienst, Üben, Literaturrecherche, Sitzungen etc.) ermitteln. Neu gibt es Pauschalansätze pro Gottesdienst, in die die Hintergrundarbeit bereits eingerechnet ist, ungeachtet unterschiedlicher Vorbereitungszeiten im Einzelfall. Deren Honorierung soll sich ausgleichen. Der Pauschalansatz für Kasualien ist tiefer, weil hier nur die Arbeitszeit berechnet wird, die im Durchschnitt für den kirchenmusikalischen Dienst pro Kasualie anfällt.

Aufwand für Aufgaben, die nicht mit jeder Kirchenmusikstelle verbunden sind (z.B. Koordination Team Kirchenmusik oder Konzerte), werden nach wie vor separat berechnet.

3. Mehr Transparenz und Vergleichbarkeit Fachliche Qualifikationen

Anders als beim Pfarramt, für das einheitliche Voraussetzungen (universitäres Theologiestudium, Lernvikariat, Ordination) fürs ganze Kirchengebiet gelten, ist für den kirchenmusikalischen Dienst überhaupt nichts festgelegt. Die Bandbreite an möglichen Qualifikationen ist riesig. Ausserdem ist es möglich, nebenberuflich oder als Berufsmusiker:in ohne kirchenmusikalische Ausbildung kirchenmusikalisch zu arbeiten; insbesondere sind etliche Pianist:innen als Organist:innen tätig.

Die verschiedenen Qualifikationsstufen wurden schon in der bisherigen «Empfehlung» berücksichtigt. Neu gibt es zudem klare Vorgaben, welchen Unterschied es macht, ob man eine kirchenmusikalische Ausbildung hat oder nicht, und welchen Einfluss es auf das Gehalt hat, ob jemand das Instrument, auf dem er oder sie kirchenmusikalisch tätig ist, studiert hat oder ein anderes. Die erweiterte «Empfehlung» ermöglicht nun eine klare Einstufung einer Qualifikation in Bezug auf die jeweilige kirchenmusikalische Tätigkeit.

Abschlüsse, die bisher nicht berücksichtigt wurden (Bachelor), und der Abschluss des neuen Kurses Zusatzqualifikation Kirchenmusik wurden in Gehaltsklassen eingereiht.

Der höchste künstlerische Abschluss Specialized Master Orgel bzw. Solistendiplom ist für die kirchenmusikalische Arbeit in vielen Kirchengemeinden nicht nötig und wird daher nicht mehr extra honoriert (vergleichbar mit einem Dokortitel in Theologie, der auf einer Pfarrstelle auch nicht zu einer Einstufung in eine höhere Gehaltsklasse führt), ausser an herausragenden Orgelstellen, für die eine besondere künstlerische Qualifikation Voraussetzung ist.

Anpassung der Einzelentschädigungen an die Besoldung in Anstellungen

Die Einzelentschädigungen waren ursprünglich dafür gedacht, einzelne Dienste, insbesondere Stellvertretungen abzudecken. In der Praxis zeigte sich, dass etliche Kirchengemeinden gar keine Kirchenmusikerin oder kein Kirchenmusiker anstellen, sondern nur Einzelentschädigungen zahlen. Die bisherigen Ansätze sind deutlich tiefer als das Gehalt pro Dienst innerhalb einer Anstellung, obwohl der

zeitliche Aufwand gleich ist. Das benachteiligt Kirchenmusiker:innen mit Einzelentschädigungen gegenüber ihren Kolleg:innen in einem Anstellungsverhältnis, insbesondere, wenn Zusatzaufwand (für einzelne Dienste oft höherer Aufwand für Absprachen, Proben mit Solist:innen, Extrawünsche bei Kasualien etc.) nicht extra honoriert wird, wie das in der Praxis oft der Fall ist.

Dies hat zur Folge, dass bis jetzt in den einen Kirchgemeinden Honorare gezahlt werden, die den Arbeitsaufwand nicht decken, und in anderen die bisherigen Einzelentschädigungen als «Hungerlöhne» wahrgenommen und nach eigenem Gutdünken höhere Beträge festgelegt werden. Die neue «Empfehlung» schafft hier Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit, indem die Einzelentschädigungen dem Pauschalansatz für Kasualien innerhalb einer Anstellung entsprechen und zudem auch hier die Berufserfahrung honoriert wird.

4. Auswirkungen auf die Kirchgemeinden

Die Höhe des Gehalts im Rahmen einer Anstellung bleibt auf der neuen Berechnungsgrundlage praktisch gleich wie bisher. Es gibt lediglich kleine Anpassungen der Lohnklassen aufgrund neuer Abschlüsse, die bei den Qualifikationsstufen eingereiht wurden. Natürlich fällt aber die markante Erhöhung der Einzelentschädigungen um 20–25% sofort ins Auge und könnte manchen Verantwortlichen in den Kirchgemeinden Sorgen bereiten, die sich bisher an den tiefen Ansätzen orientiert haben. Dennoch

schien es uns richtig, etwas zu empfehlen (als «Empfehlung» ist das Dokument für die Kirchgemeinden rechtlich nicht bindend!), was gleiches Gehalt für gleiche Arbeit bei vergleichbarer Qualifikation garantiert. Ausser der Angleichung der berücksichtigten Arbeitszeit bei Einzelentschädigungen an den Kasualansatz innerhalb von Anstellungen spielt bei den neuen Zahlen auch der Teuerungsausgleich, den der Kanton die letzten Jahre gewährt hat, eine Rolle.

Zudem weisen wir gerne darauf hin, dass die neue «Empfehlung» Regelungen enthält, die im Sinne der Vergleichbarkeit auch tiefere Einstufungen vorsieht: dort, wo bestimmte Qualifikationen fehlen oder wo eine Stelle nicht die höchstmögliche Qualifikation erfordert.

Der BOV und die Beauftragte für Gottesdienst und Kirchenmusik bei den Refbejuso beraten gerne auch weiterhin Kirchenmusiker:innen und Kirchgemeinden in Bezug auf die Anwendung der nun neuen «Empfehlung».

Die Empfehlung tritt per 1. Januar 2025 in Kraft. Sie kann in der Kirchlichen Informationssammlung (www.refbejuso.ch/kis) unter «Neue Erlasse (noch nicht in Kraft)» eingesehen werden.

Als Papierausdruck kann der Rechtstext auch bestellt werden bei: Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn, Zentrale Dienste, Altenbergstrasse 66, Postfach, 3000 Bern 22 (bitte adressiertes Rückantwortcouvert beilegen).

F

RECOMMANDATIONS CONCERNANT L'ENGAGEMENT ET LA RÉMUNÉRATION DES MUSICIENNES ET MUSICIENS D'ÉGLISE

Version mise à jour des recommandations concernant l'engagement et la rémunération des organistes; RIE II.F.3

Les recommandations concernant l'engagement et la rémunération des organistes, en vigueur depuis 2017, fournissent une base solide aux paroisses pour garantir des conditions d'engagement et un salaire appropriés aux organistes. Le document est largement utilisé dans les paroisses, et ces dernières années, l'usage a fait apparaître la nécessité de l'améliorer sur trois points: simplifier le calcul des salaires et des pourcentages d'engagement ainsi que le système des indemnités ponctuelles; revoir les honoraires des prestations ponctuelles, qui sont nettement moins rémunérées à ce titre que dans le cadre contractuel; les demandes étant de plus en plus insistantes, fournir des recommandations relatives à l'engagement et à la rémunération de musiciennes et de musiciens d'Église qui jouent d'un autre instrument que l'orgue lors de leurs services.

La Société des organistes bernois (BOV), l'Association des paroisses du canton de Berne (ADP) et le secteur Théologie des services généraux des Églises réformées Berne-Jura-Soleure ont donc révisé d'un commun accord les recommandations de 2017. La mise à jour a été adoptée le 31 octobre 2024 par le Conseil synodal.

Nouveautés

1. Élargissement à d'autres instruments

Progressivement, de nombreuses paroisses se sont dotées d'autres instruments en plus de leur orgue. Les nouvelles recommandations sont présentées de sorte à être applicables aussi à ces nouveaux formats musicaux (p. ex. jeu au piano, direction d'orchestre). Elles s'appliquent désormais à toutes les prestations de musique d'Église, sauf aux cheffes et chefs de chœur et aux chantres dont la rémunération est définie par les directives du Schweizerischer Kirchengesangsbund, cf. <https://jimdo-storage.global.ssl.fastly.net/file/aab71050-eff4-4d4e-a1ac-5052030c7585/Besoldungsempfehlung%202025.pdf>, (en allemand uniquement). Ces nouveautés expliquent aussi que la mise à jour du document implique un changement au niveau du titre qui devient: recommandations concernant l'engagement et la rémunération des musiciennes et musiciens d'Église.

2. Simplification du calcul des pourcentages de poste

Jusqu'à présent, les paroisses déterminaient la hauteur des pourcentages de poste en suivant une procédure fastidieuse consistant à additionner l'ensemble des tâches particulières (accompagnement à l'orgue du culte, entraînement, recherches bibliographiques, réunions, etc.). Désormais, il existe un forfait horaire par culte qui inclut le travail de préparation, quel que soit le temps réel qui y est consacré. Ce système repose sur le principe de la compensation. Le forfait horaire pour les actes ecclésiastiques est inférieur parce qu'il n'inclut que le temps de travail par célébration consacré en moyenne à la prestation musicale. Le temps consacré à des tâches qui ne concernent que certains postes de musiciennes et de musiciens d'Église (p. ex. coordination de l'équipe de musique d'Église ou concerts) continue d'être décompté séparément.

3. Transparence et comparabilité accrues

Qualifications techniques

Contrairement au pastorat, auquel s'appliquent des conditions uniformisées (études universitaires en théologie, stage pastoral, consécration) sur l'ensemble du territoire ecclésiastique, le ministère musical n'est soumis à aucune règle fixe. L'éventail de qualifications possibles est immense. Par ailleurs, il est possible de travailler en tant que musicienne ou musicien d'Église à côté de l'exercice d'une autre profession ou sans être au bénéfice d'une formation spécifique en musique d'Église; certains pianistes notamment jouent de l'orgue.

Les recommandations de 2017 définissaient déjà différents niveaux de qualification. La mise à jour ajoute une clarification en différenciant clairement les profils au bénéfice d'une formation en musique d'Église ainsi que les profils qui, dans leur ministère musical, jouent de l'instrument pour lequel ils ont été formés. Ainsi, désormais, les recommandations permettent de classer clairement les profils de qualification en fonction du ministère musical propre à chacun.

Le diplôme de Bachelor en orgue, qui n'était pas pris en compte, est désormais inclus dans le calcul des classes de traitement, de même que le nouveau certificat complémentaire en musique d'Église.

Le diplôme en orgue spécialisé (MAS) ainsi que le diplôme de soliste ou de concertiste ne sont plus nécessaires dans la plupart des paroisses et ne sont donc plus associés à un niveau de qualification supplémentaire (situation comparable à celle des pasteurs et des pasteurs titulaires d'un doctorat en théologie qui ne bénéficient pas pour autant de classes de traitement supplémentaires), sauf pour des postes d'organiste prestigieux qui requièrent une qualification artistique particulière.

Adaptation des indemnités ponctuelles au salaire dans le cadre d'un contrat

À l'origine, les indemnités ponctuelles étaient conçues pour rémunérer les engagements ponctuels, en particulier les suppléances. La pratique a montré que certaines paroisses n'engageaient pas de musicienne ou de musicien d'Église, et appliquaient systématiquement les indemnités ponctuelles. Jusqu'à présent, le montant des indemnités ponctuelles était nettement inférieur au montant du salaire contractuel par service, bien que le temps de travail soit identique pour la prestation visée. Cela désavantage la personne qui est rémunérée au titre des indemnités ponctuelles par rapport à celle qui est au bénéfice d'un contrat de travail, d'autant plus si le temps supplémentaire (concertations, répétitions avec les solistes, souhaits particuliers pour les actes ecclésiastiques, etc.) n'est pas rémunéré en plus, ce qui est souvent le cas dans la pratique. Autrement dit, jusqu'à présent, certaines paroisses versent des honoraires qui ne correspondent pas à la charge de travail, alors que d'autres versent des indemnités ponctuelles perçues comme des salaires de misère qui peuvent être augmentées selon le bon vouloir de chaque paroisse. Les nouvelles recommandations permettent d'uniformiser les pratiques et de comparer ce qui est comparable en fixant le montant des indemnités ponctuelles au niveau du montant des indemnités forfaitaires contractuelles appliqué aux actes ecclésiastiques, et en tenant compte de l'expérience professionnelle également dans ce cas de figure.

4. Conséquences pour les paroisses

Le montant du salaire fixé dans le cadre d'un contrat reste pratiquement identique selon la nouvelle base de calcul. Les seules adaptations minimales touchent les classes de traitement associées aux nouveaux diplômes pris en compte dans l'établissement des niveaux de qualifications. Bien sûr, l'augmentation de 20 à 25% des indemnités ponctuelles est importante et pourrait susciter des inquiétudes parmi certains responsables de paroisses qui s'en tenaient jusqu'à présent à l'option la moins coûteuse. Mais il nous a semblé juste de recommander une procédure (en tant que «recommandations», le présent document n'est pas contraignant sur le plan juridique pour les paroisses) qui garantisse un même salaire pour un même travail et pour autant que les qualifications soient comparables. Outre l'alignement du temps de travail compté pour les indemnités ponctuelles sur le temps de travail compté pour les actes ecclésiastiques rémunérés dans le cadre contractuel, la compensation du renchérissement que le canton a accordée ces dernières années joue aussi un rôle dans les nouveaux chiffres.

De plus, signalons que les nouvelles recommandations contiennent des règles qui prévoient des sous-classements afin de permettre la comparaison des profils, d'une part en cas de qualifications manquantes, d'autre part en cas de postes qui n'exigent pas la qualification la plus élevée possible.

La Société des organistes bernois et la responsable du culte et de la musique d'Église des Églises réformées Berne-Jura-Soleure continueront de conseiller les musiciennes et musiciens d'Église ainsi que les paroisses pour tout ce qui concerne l'application des nouvelles recommandations.

Les recommandations entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Vous pouvez d'ores et déjà les consulter dans le recueil des textes d'informations en ligne (www.refbejuso.ch/rie), dans la rubrique «Nouveaux règlements (Règlements en attente de mise en vigueur et règlements modifiés)».

Il est possible d'obtenir un exemplaire papier du texte de référence en écrivant à: Églises réformées Berne-Jura-Soleure, Services centraux, Altenbergstrasse 66, case postale, 3000 Berne 22 (merci de joindre une enveloppe réponse).

KOLLEKTENERGEBNIS

Bibelsonntag 2024

Die Kollekte ergab 44 689.58 Franken und wurde an die Schweizerische Bibelgesellschaft vergeben.

Ergebnisse der Vorjahre:

2023: CHF 36 746.28

2022: CHF 35 753.75

2021: CHF 41 242.44

F RÉSULTAT DE LA COLLECTE Dimanche de la Bible 2024

La collecte a permis de récolter le montant de 44 689.58 francs qui a été versé à la Société biblique suisse.

Résultats des années précédentes:

2023: CHF 36 746.28

2022: CHF 35 753.75

2021: CHF 41 242.44

AMTSEINSETZUNGEN / INSTALLATIONS

Neue Pfarrpersonen/ Nouvelles pasteures et nouveaux pasteurs

Korrigendum:

Pfrn. Ulrike Münger, in der Kirchgemeinde **Wohlen bei Bern**. Die Amtseinssetzung fand am 17. November 2024 in der Kirche Wohlen bei Bern statt, als Installator wirkte Pfr. Daniel Hubacher (im Kreisschreiben vom November stand fälschlicherweise «in der Kirchgemeinde Ostermundigen»).

Pfrn. Mirjam Dätwyler, in der Kirchgemeinde Thierachern. Die Amtseinssetzung findet am 19. Januar 2025 in der Kirche Thierachern statt, als Installatorin wirkt Pfrn. Barbara Stankowski.

Pfrn. Karin Künti, in der Kirchgemeinde Ostermundigen. Die Amtseinssetzung findet am 19. Januar 2025 in der Kirche Ostermundigen statt, als Installatorin wirkt Pfrn. Barbara Schmutz.

IMPRESSUM

Kreisschreiben / Circulaire

Herausgeberin / Éditeur: Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn / Églises réformées Berne-Jura-Soleure / Altenbergstrasse 66, Postfach / Case postale, 3000 Berne 22

Erscheinungsweise / Parution: 11-mal pro Jahr / 11 fois par année

Redaktion / Rédaction: Kommunikationsdienst, kreisschreiben@refbejuso.ch

Übersetzungen / Traductions: Nadya Rohrbach, Matthias Siegfried

Layout / Impression: Karin Probst, Jost Druck AG, Rathausplatz 4, 3600 Thun