



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

# Ordonnance du personnel pour le corps pastoral

du 29 août 2019 (Etat le 1<sup>er</sup> mai 2023)

*Le Conseil synodal,*

Vu l'art. 85, al. 1 du Règlement du personnel pour le corps pastoral du 29 mai 2018 (RPCp)<sup>1</sup>,

*arrête:*

## 1 Dispositions générales

### Art. 1 Champ d'application

<sup>1</sup> Les dispositions de la présente ordonnance s'appliquent à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs mentionnés à l'art. 1, al. 2, RPCp.

<sup>2</sup> Sauf dispositions contraires dans les actes législatifs de l'Eglise, les règles concernant les collaboratrices et collaborateurs travaillant à plein temps s'appliquent également aux collaboratrices et collaborateurs travaillant à temps partiel.

<sup>3</sup> Les dispositions relatives au conseil de paroisse en tant qu'autorité d'engagement s'appliquent aussi à toute autorité ou tout service d'un syndicat ou d'une association de paroisse qui est compétent pour l'engagement.

### Art. 2 Egalité entre femmes et hommes

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ne doivent pas faire l'objet de discriminations en raison de leur sexe.

<sup>2</sup> L'autorité d'engagement traite sur un pied d'égalité les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne la mise au concours de postes, l'engagement, l'attribution des tâches, la formation et le perfectionnement, l'attribution aux échelons de traitement, la mutation et la fin des rapports de travail.

<sup>3</sup> L'égalité est encouragée par l'offre de postes à temps partiel.

---

<sup>1</sup> RLE 41.010.

<sup>4</sup> Les femmes et les hommes reçoivent à travail égal un salaire égal.

### **Art. 3 Personnes handicapées**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ne doivent pas subir de discrimination du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

<sup>2</sup> Le service du personnel propose, en même temps que le budget, un crédit pour l'emploi et l'intégration de ces personnes.

### **Art. 4 Harcèlement sexuel**

<sup>1</sup> L'autorité d'engagement protège la dignité des femmes et des hommes sur les lieux de travail, conduit une action préventive et prend les mesures nécessaires de défense contre le harcèlement sexuel.

<sup>2</sup> Est considéré comme harcèlement sexuel tout comportement à connotation sexuelle qui va à l'encontre de la volonté d'une personne ou qui dégrade une personne en vertu du sexe auquel elle appartient.

<sup>3</sup> Le Conseil synodal désigne un service d'assistance externe qui se tient à la disposition de tous les collaboratrices et collaborateurs pour les conseiller et les assister en cas de harcèlement sexuel au poste de travail. Le bilinguisme est assuré. Les deux sexes sont représentés parmi les membres du service d'assistance externe.

<sup>4</sup> Lors de la procédure d'engagement, les candidates et candidats doivent présenter un extrait spécial du casier judiciaire destiné à des particuliers.

<sup>5</sup> L'autorité d'engagement ou l'employeur peut aussi demander à ses frais de temps à autre un extrait spécial du casier judiciaire destiné à des particuliers aux collaboratrices et collaborateurs.

### **Art. 5 Données relatives au personnel**

<sup>1</sup> Les données relatives au personnel sont protégées contre la consultation par des personnes non autorisées et contre la communication illicite à des tiers.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs peuvent demander le blocage des données les concernant conformément aux dispositions du droit de la protection des données.

<sup>3</sup> Les données relatives au personnel seront détruites cinq ans après la fin des rapports de travail. Les données qui ne sont pas particulièrement dignes de protection peuvent être conservées durant une période plus longue dans l'intérêt des personnes concernées. Les délais de conservation et les prescriptions sur l'archivage figurant dans une réglementation spéciale sont réservés.

<sup>4</sup> Les dispositions du règlement sur la protection des données relatives au traitement des données dans le cadre du système d'information sur le personnel s'appliquent par ailleurs.

### **Art. 6 Surveillance au poste de travail**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs seront préalablement informés des mesures destinées à vérifier leur comportement et leurs prestations à l'aide de moyens techniques.

<sup>2</sup> Les mesures adoptées dans le cadre d'une enquête de police judiciaire sont réservées.

### **Art. 7 Acceptation de dons, d'autres avantages et d'invitations**

<sup>1</sup> Sont considérés comme cadeaux de peu de valeur offerts par courtoisie au sens de l'art. 54, al. 2, RPCp les avantages de faible importance ou les dons en nature dont la valeur marchande n'excède pas 200 francs.

<sup>2</sup> S'ils ne peuvent pas refuser un don pour des raisons de politesse, les collaboratrices et collaborateurs en informent l'autorité d'engagement. Celle-ci décide de l'acceptation et de l'éventuelle réalisation de tels dons, qui doivent être dans l'intérêt général de l'Eglise.

<sup>3</sup> Il en va de même lorsqu'il est envisagé de donner des avantages à des collaboratrices et collaborateurs sous forme de cadeaux de valeur ou de legs.

<sup>4</sup> Les collaboratrices et collaborateurs déclinent toute invitation susceptible de restreindre leur liberté d'action ou de nuire à la réputation de la fonction.

<sup>5</sup> En cas de doute, les collaboratrices et collaborateurs examinent au préalable avec l'autorité d'engagement si les avantages et les invitations peuvent être acceptés ou non.

### **Art. 8 Mise au concours des postes**

<sup>1</sup> Les postes vacants sont mis au concours sur le site internet de l'Eglise nationale et, le cas échéant, sur d'autres sites internet ou aussi dans des médias imprimés. La mise au concours dure en règle générale au moins deux semaines.

<sup>2</sup> Le conseil de paroisse décide du type de mise au concours et des détails de la mise au concours des postes vacants (en pour cent) propres à la paroisse.

<sup>3</sup> Les desservances ne sont pas mises au concours.

### **Art. 9 Directives et instructions**

<sup>1</sup> Sauf dispositions contraires dans le RPCp, dans la présente ordonnance

ou dans d'autres actes législatifs de l'Eglise, le Conseil synodal édicte les directives et instructions nécessaires pour que l'exécution du droit du personnel pour le corps pastoral soit uniforme et correcte.

<sup>2</sup> Le Conseil synodal établit un diagramme de fonctions contraignant (annexe 3). Il peut y déléguer ses compétences à certains de ses membres ou des secteurs des services généraux de l'Eglise. Pour certains postes pastoraux spécialisés, le Conseil synodal peut fixer ses compétences dans des conventions de prestations, en dérogation au diagramme de fonctions (annexe 3).

<sup>3</sup> Le service compétent de l'Eglise nationale prend les mesures et décisions nécessaires pour ladite exécution dans le cadre des dispositions des al. 1 et 2.

## 2 *Planification des postes*

### **Art. 10 Attribution des postes pastoraux**

<sup>1</sup> Le Conseil synodal est responsable de l'attribution appropriée de tous les postes pastoraux aux paroisses et des ministères spécialisés conformément aux prescriptions du Synode.

<sup>2</sup> Il règle les autres détails, en particulier la définition des critères déterminants pour l'attribution et les possibilités de participation des associations conformément à l'art. 5, al. 1, RPCp, dans une ordonnance spéciale.

## 3 *Création, modification et fin des rapports de travail*

### 3.1 *Rapports de travail des collaboratrices et collaborateurs*

#### **Art. 11 Contrat de travail**

<sup>1</sup> Pour être valable, le contrat de travail doit revêtir la forme écrite.

<sup>2</sup> Le contrat règle au minimum

- a) les parties au contrat;
- b) la désignation de la fonction;
- c) l'affectation à une classe de traitement;
- d) le degré d'occupation;
- e) le lieu de travail;

- f) la date du début, et le cas échéant, la date de la fin des rapports de travail;
- g) la période probatoire dans la mesure où une telle période doit être convenue aux termes de l'art. 19 RPCp.

<sup>3</sup> Le descriptif de poste contient les autres conventions individuelles. Le Conseil synodal adopte à cette fin un document modèle qui consigne les éléments essentiels de manière contraignante.

### **Art. 12 Fin des rapports de travail par voie de résiliation**

<sup>1</sup> La résiliation des rapports de travail par les collaboratrices et collaborateurs intervient conformément aux dispositions prévues à l'art. 21 RPCp et doit être remise à l'autorité d'engagement. Celle-ci en informe immédiatement l'employeur.

<sup>2</sup> En cas de résiliation des rapports de travail par l'autorité d'engagement, celle-ci accorde au préalable à la personne concernée le droit d'être entendue en l'informant oralement de son intention avant de la lui confirmer par écrit. La personne concernée dispose ensuite d'un délai d'au moins une semaine pour remettre une prise de position écrite.

<sup>3</sup> Si la paroisse, l'association de paroisse, le syndicat de paroisse ou l'arrondissement ecclésiastique sont l'autorité d'engagement, ils accordent à la personne concernée le droit d'être entendue en concertation avec l'Eglise nationale qui a été consultée au préalable.

### **Art. 13 Contrat à durée déterminée**

<sup>1</sup> Les rapports de travail à durée déterminée prennent fin sans autre préavis à l'expiration de la durée convenue.

<sup>2</sup> Une résiliation avant l'expiration de la durée convenue n'est possible qu'aux termes de l'art. 23 RPCp ou en cas de convention en ce sens dans le contrat de travail.

## **3.2 Suspension provisoire**

### **Art. 14 Suspension provisoire**

<sup>1</sup> L'autorité d'engagement est compétente pour prononcer la suspension provisoire.

<sup>2</sup> Si l'autorité d'engagement entend suspendre provisoirement une pasteur ou un pasteur, elle doit consulter au préalable le Conseil synodal.

<sup>3</sup> Si le Conseil synodal approuve la suspension provisoire, l'autorité d'en-

gagement accorde ensuite à la personne concernée le droit d'être entendue. Elle annonce la suspension par écrit à la collaboratrice ou au collaborateur et accorde un délai d'en règle générale au moins cinq jours pour la remise d'une prise de position écrite.

<sup>4</sup> L'autorité d'engagement prononce la suspension par voie de décision en indiquant une éventuelle suspension du versement du traitement.

<sup>5</sup> La suspension doit être la plus brève possible et levée dès que les motifs la justifiant n'existent plus. Si l'autorité d'engagement entend résilier les rapports de travail, elle doit engager et suivre aussi vite que possible la procédure de résiliation.

<sup>6</sup> Pendant la durée de la suspension, la collaboratrice ou le collaborateur reste en tout cas couvert par toutes les assurances et par la caisse de pension selon son ancien traitement. L'employeur paie à cette fin toutes les cotisations de l'employeur et de l'employée ou de l'employé.

### 3.3 *Libération des fonctions pendant le délai de résiliation*

#### **Art. 15 Durée**

L'autorité d'engagement peut libérer une collaboratrice ou un collaborateur de ses fonctions jusqu'à la fin des rapports de travail dès lors que

- a) la personne concernée a formellement connaissance de la résiliation à venir;
- b) une convention de départ a été conclue, ou que
- c) la personne concernée a démissionné.

#### **Art. 16 Revenus perçus au titre d'une autre activité professionnelle**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs qui ont été libérés de leurs fonctions peuvent exercer une nouvelle activité professionnelle avant la fin de la période de libération de leurs fonctions.

<sup>2</sup> Les revenus perçus au titre d'une autre activité professionnelle exercée pendant la période de libération des fonctions sont pris en compte. L'employeur peut exceptionnellement renoncer à les imputer.

### 3.4 *Résiliation des rapports de travail d'un commun accord*

#### 3.4.1 *Résiliation conformément à l'art. 25 RPCp*

##### **Art. 17 Conditions**

L'autorité d'engagement peut convenir avec la personne concernée de résilier les rapports de travail lorsqu'une collaboration profitable n'est plus possible et qu'il n'existe manifestement pas de motifs pertinents au sens de l'art. 22, al. 2, RPCp.

##### **Art. 18 Contenu**

<sup>1</sup> La convention de départ règle en particulier la prolongation éventuelle, jusqu'à une année au maximum, de la durée de résiliation ordinaire ainsi que la contribution éventuelle aux coûts attestés d'un soutien externe à la réorientation professionnelle, jusqu'à concurrence de deux mois de traitement au maximum.

<sup>2</sup> Le montant de l'indemnité de départ versée dans le cadre d'une convention de départ représente au maximum 13 mois de traitement.

#### 3.4.2 *Résiliation des rapports de travail sans garantie de prestations*

##### **Art. 19 Résiliation sans prestations**

L'autorité d'engagement et la collaboratrice ou le collaborateur peuvent résilier les rapports de travail par convention écrite prévoyant l'exclusion de prestations mentionnées à l'art. 17.

## 4 *Traitement*

### 4.1 *Principes*

##### **Art. 20 Début, étendue et fin du droit**

<sup>1</sup> Le droit au traitement prend naissance le jour où commencent les rapports de travail et s'éteint le jour où ceux-ci prennent fin. Les dispositions relatives à la poursuite du versement du traitement aux membres de la famille énoncées à l'art. 60 RPCp sont réservées.

<sup>2</sup> La valeur du traitement mensuel est calculée sur la base de 30 jours civils, et un tarif journalier sur la base de 22 jours ouvrés. Un tarif horaire est calculé sur la base de 182 heures de travail mensuel.

**Art. 21 Versement du traitement**

<sup>1</sup> Un treizième du traitement annuel est versé mensuellement. La treizième part est versée en deux fois, en juin et en décembre, à titre de 13<sup>e</sup> mois de traitement.

<sup>2</sup> Le 13<sup>e</sup> mois de traitement est calculé sur la base du traitement versé pendant la période déterminante pour le calcul, sans tenir compte des allocations éventuelles.

<sup>3</sup> Au début et à la fin des rapports de travail en cours d'année civile, le 13<sup>e</sup> mois de traitement est versé au prorata de la durée de l'engagement pendant cette même année civile.

<sup>4</sup> Pour les collaboratrices et collaborateurs au sens de l'art. 1, al. 2, let. b et c, RPCp, l'Eglise nationale facture le traitement versé aux autorités d'engagement.

**Art. 22 Traitement de base et évolution d'échelon**

<sup>1</sup> Les traitements de base des classes de traitement sont fixés à l'annexe 1 RPCp.

<sup>2</sup> Chaque classe de traitement se compose du traitement de base de 100 pour cent et de 80 échelons de traitement. Au sein d'une classe de traitement, l'évolution par rapport au traitement de base est échelonnée de la manière suivante:

- a) 20 échelons de 1,0 pour cent chacun;
- b) 40 échelons de 0,75 pour cent chacun;
- c) 20 échelons de 0,5 pour cent chacun.

**4.2 Fixation du traitement à l'entrée en fonction****Art. 23 Compétences**

Le service du personnel fixe le traitement de départ dans le respect des art. 24 et 25 ainsi que des principes que le Conseil synodal définit en la matière.

**Art. 24 Traitement de départ**

Le traitement de départ correspond au traitement de base de la classe de traitement prévue pour la fonction si les exigences fondamentales du poste sont satisfaites et si aucun échelon de traitement supplémentaire n'est accordé conformément à l'art. 25.

**Art. 25 Echelons de traitement à l'engagement**

<sup>1</sup> L'échelon de traitement attribué aux collaboratrices et collaborateurs à l'engagement est déterminé de cas en cas dans le respect de l'art. 65, al. 2, RPCp et de la règle énoncée à l'al. 2.

<sup>2</sup> Les années de pratique ayant une utilité directe peuvent donner lieu à l'attribution de quatre échelons de traitement au maximum conformément à l'annexe 1. Le degré d'occupation des postes antérieurement occupés et la comparabilité de l'ancienne activité avec le nouveau poste sont pris en considération.

<sup>3</sup> L'exercice, professionnel ou extraprofessionnel, d'activités telles qu'une activité éducative ou une charge publique, qui sont indirectement utiles à la fonction, peuvent donner lieu à l'attribution d'un échelon de traitement par année complète, sans excéder 15 échelons au total.

<sup>4</sup> L'octroi d'échelons de traitements ne peut intervenir qu'une seule fois par année considérée.

**4.3 Versement du traitement en cas de maladie ou d'accident****Art. 26 Poursuite du versement du traitement**

<sup>1</sup> En cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident des collaboratrices et collaborateurs, le traitement complet leur est versé au plus dans les conditions suivantes:

- a) 100 pour cent du traitement la première année;
- b) 90 pour cent du traitement la deuxième année.

<sup>2</sup> La poursuite du versement du traitement est en tout cas liée à l'existence des rapports de travail. Le droit de bénéficier d'indemnités journalières plus élevées en cas de maladie ou d'accident est réservé.

<sup>3</sup> L'allocation familiale et l'allocation d'entretien sont exclues de la réduction du traitement durant la deuxième année.

<sup>4</sup> Les allocations de fonction cessent d'être versées lorsque l'empêchement de travailler dure plus d'un mois.

**Art. 27 Réduction ou suspension du traitement**

<sup>1</sup> Le traitement versé en cas de maladie ou d'accident peut être réduit ou suspendu lorsque

- a) la maladie ou l'accident ont été causés intentionnellement ou par négligence grave;

- b) la personne concernée s'oppose aux mesures d'examen ou d'intégration nécessaires, ou qu'elle ne se soumet pas à un examen médical qui lui a été ordonné selon l'art. 32;
  - c) la personne concernée refuse de reprendre le travail alors que sa capacité de travail a été médicalement attestée.
- <sup>2</sup> La direction du département Services centraux décide la réduction ou la suspension du traitement après avoir entendu l'autorité d'engagement.
- <sup>3</sup> Dans les cas prévus à l'al. 1, let. b et c, la direction du département Services centraux rend une décision d'entente avec la direction du département Théologie. Faute d'entente, le Conseil synodal tranche.
- <sup>4</sup> Les recours déposés contre la réduction ou la suspension du traitement n'ont pas d'effet suspensif, à moins que celui-ci soit ordonné avec la réduction ou la suspension du traitement.

#### **Art. 28 Naissance d'un nouveau droit au traitement en cas de maladie ou d'accident**

- <sup>1</sup> Plusieurs absences du service pour raison de maladie ou d'accident dont un certificat médical atteste qu'elles sont dues à des causes distinctes donnent pleinement droit, pour chacune de ces causes, au versement du traitement en cas de maladie ou d'accident conformément à l'art. 26.
- <sup>2</sup> Plusieurs absences du service pour raison de maladie ou d'accident qui sont dues à une même cause ne donnent pleinement droit au versement du traitement que si la personne concernée a travaillé au moins trois mois à son degré d'occupation initial entre ces absences.

#### **Art. 29 Incapacité de travail partielle**

En cas d'incapacité de travail partielle, le droit à la poursuite du versement du traitement conformément à l'art. 26 s'étend proportionnellement au temps de travail accompli, sans toutefois excéder une année supplémentaire.

#### **Art. 30 Prise en compte des prestations de tiers**

- <sup>1</sup> Si des prestations de même nature, octroyées pour le même événement par l'institution de prévoyance concernée, par une autre assurance sociale ou par un tiers civilement responsable ne reviennent pas à l'autorité compétente en matière de rémunération, le traitement versé conformément à l'art. 26 pour la même période est réduit du montant de ces prestations.
- <sup>2</sup> Si des prestations de même nature et concernant le même événement prévues à l'al. 1 sont déterminées et versées seulement a posteriori, la

poursuite du versement du traitement est réduite du montant de la prestation payée après coup pour la même période, et la personne concernée est tenue de rembourser le traitement perçu en trop. L'autorité compétente en matière de rémunération peut exiger que le paiement opéré a posteriori lui revienne jusqu'à concurrence du montant de ce droit au remboursement.

<sup>3</sup> La personne qui est en état d'accomplir à nouveau sans restriction ses activités antérieures ou des activités de même valeur bénéficiaire, le cas échéant, de l'intégralité des prestations des assurances sociales.

<sup>4</sup> Si des tiers versent des prestations à l'autorité compétente en matière de rémunération qui ne constituent pas un traitement déterminant au sens de la législation sur l'AVS, la cotisation AVS/AI/PG/AC/AA calculée en trop sur celles-ci n'est pas remboursée.

### **Art. 31 Obligation d'aviser, certificat médical**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs doivent signaler à l'autorité d'engagement toute absence pour cause de maladie ou d'accident dès le premier jour avec indication des motifs et la durée prévisible. Un certificat médical sera adressé à l'employeur au plus tard le sixième jour ouvré.

<sup>2</sup> Lorsque de courtes absences allant d'un à cinq jours interviennent à plusieurs reprises, le certificat médical peut être exigé plus tôt.

<sup>3</sup> Si la maladie se prolonge, de nouveaux certificats médicaux peuvent être exigés périodiquement.

### **Art. 32 Aide à la réintégration en cas d'absence de longue durée**

<sup>1</sup> Après quatre semaines d'absence, la collaboratrice ou le collaborateur adresse à l'employeur un certificat médical expliquant l'étendue et la durée prévisible de l'incapacité de travail.

<sup>2</sup> Dans le but de clarifier la situation, le service du personnel peut exiger le cas échéant que la personne concernée se soumette à l'examen d'un médecin-conseil après en avoir informé l'autorité d'engagement.

<sup>3</sup> Si l'absence se prolonge ou s'il est incertain que la personne puisse reprendre son travail, le service du personnel engage, en collaboration avec le ministère pastoral régional et en concertation avec la collaboratrice ou le collaborateur concerné et l'autorité d'engagement, les clarifications nécessaires et les mesures appropriées pour appuyer la réintégration dans le processus de travail.

<sup>4</sup> La collaboratrice ou le collaborateur concerné collabore de façon coopérative et active, dans une mesure raisonnablement exigible d'elle ou de lui, aux efforts consentis pour la ou le réintégrer dans le processus de travail, en particulier en exécutant les mesures convenues.

<sup>5</sup> Si la collaboratrice ou le collaborateur concerné refuse de se soumettre à l'examen d'un médecin-conseil ou qu'elle ou il contrevient à l'obligation de collaborer prescrite à l'al. 4, le traitement qui lui est versé durant son absence pour cause de maladie ou d'accident peut être réduit ou son remboursement exigé.

### **Art. 33 Congé de cure ou de convalescence**

Le service du personnel de l'Église nationale est compétent pour accorder des congés payés pour une cure thermale ou de convalescence prescrite par un médecin. Il décide sur proposition du conseil de paroisse ou du comité d'arrondissement lorsque celui-ci est l'autorité d'engagement de la collaboratrice ou du collaborateur concerné.

#### *4.4 Versement du traitement durant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption*

### **Art. 34 Congé de maternité**

<sup>1</sup> Un congé de 16 semaines est accordé aux collaboratrices qui mettent au monde un enfant. Le traitement est versé à 100 pour cent du degré d'occupation moyen des cinq mois précédant le début du droit au congé.

<sup>2</sup> Le droit est aussi accordé conformément à l'al. 1 si l'enfant ne naît pas viable mais que la grossesse a duré au moins 23 semaines.

<sup>3</sup> Le congé de maternité débute au plus tard le jour de la naissance et au plus tôt deux semaines avant le terme prévu. Il n'est pas interrompu en cas de maladie ou d'accident.

<sup>4</sup> Dans des cas particuliers, notamment si le nouveau-né doit rester à l'hôpital ou être de nouveau hospitalisé pour des raisons de santé après sa naissance, sa mère peut reporter le début du congé de maternité au moment où il quitte l'hôpital. Le report du congé n'est possible que si le nouveau-né doit rester hospitalisé pendant au moins trois semaines.

<sup>5</sup> En cas de reprise du travail pendant la période de congé, le congé de maternité est considéré comme perdu, pour autant qu'il n'ait pas été entièrement pris.

<sup>6</sup> L'allocation de maternité prévue par la législation fédérale échoit à l'employeur. L'employeur transfère proportionnellement l'allocation à la paroisse, à l'association de paroisse, au syndicat de paroisse ou à l'arrondissement ecclésiastique pour autant qu'ils soient compétents en matière de rémunération de la collaboratrice.

<sup>7</sup> Si les informations et les documents requis ne sont pas remis dans les

délais ou dans leur intégralité, le traitement est par conséquent réduit de l'allocation de maternité non perçue.

### **Art. 35 Congé de paternité et congé d'adoption**

<sup>1</sup> Un congé payé de paternité de dix jours ouvrés est accordé aux membres du personnel masculins lors de la naissance de leur propre enfant.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs qui accueillent un enfant en vue d'adoption ou dans le cadre d'une adoption ont droit à un congé payé de 16 semaines si l'enfant est âgé de 12 mois au plus et de 8 semaines si l'enfant a moins de 8 ans révolus, pour autant que l'enfant ne soit pas celui du conjoint. Si les parents adoptifs sont tous les deux employés par l'Eglise nationale, seul l'un des deux peut bénéficier de ce droit.

<sup>3</sup> Le congé de paternité et le congé d'adoption sont pris en un seul bloc ou de manière échelonnée dans les six mois qui suivent la naissance ou l'accueil autorisé d'un enfant en vue de son adoption.

<sup>4</sup> Le droit au congé de paternité ou au congé d'adoption s'éteint sans dédommagement si le congé n'est pas pris dans ce délai.

### **Art. 36 Congés non payés**

En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, les collaboratrices et collaborateurs ont droit, sur requête, à un congé non payé de six mois au maximum, pour autant que l'accomplissement ordinaire des tâches soit assuré.

### **Art. 37 Réduction du degré d'occupation après une naissance ou une adoption**

<sup>1</sup> En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, les collaboratrices et collaborateurs ont droit, sur requête, à une réduction du degré d'occupation dans la fonction qu'ils occupent, pour autant qu'aucun motif inhérent au service ou à l'organisation ne s'y oppose.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs doivent faire valoir leur droit à la réduction du degré d'occupation dans les douze mois suivant la naissance ou l'adoption auprès de l'autorité d'engagement.

<sup>3</sup> Ils commencent à travailler avec le degré d'occupation réduit au plus tard le premier jour suivant la fin du délai de douze mois défini à l'al. 2.

<sup>4</sup> Les dispositions du Conseil synodal sur le degré d'occupation minimal de postes à temps partiel sont réservées.

4.5 *Versement du traitement pendant le service militaire, le service civil et le service dans la protection civile*

**Art. 38 Services de la formation militaire de base; service dans la protection civile**

Le traitement est versé intégralement pendant les services de la formation militaire de base, les services dans la protection civile prescrits par la loi et le service civil.

**Art. 39 Services de formation des sous-officiers et des officiers**

<sup>1</sup> Pendant les services de formation des sous-officiers et des officiers, le traitement est versé comme suit:

- a) pendant les 70 premiers jours des services de formation, à hauteur de 50 pour cent du traitement ordinaire ou de 75 pour cent de celui-ci si la personne astreinte au service est soumise à une obligation d'entretien;
- b) pendant la durée restante du service de formation, le traitement est versé intégralement.

<sup>2</sup> La collaboratrice ou le collaborateur qui met fin à ses rapports de travail avant d'avoir achevé sa deuxième année de service à l'Eglise nationale a l'obligation de restituer ce traitement comme suit:

- a) en cas de départ avant l'achèvement de la première année de service: 50 pour cent du traitement net versé pendant les services de formation;
- b) en cas de départ au cours de la deuxième année de service: 25 pour cent du traitement net versé durant les services de formation.

<sup>3</sup> Le montant à restituer est compensé avec le dernier traitement ou facturé séparément.

<sup>4</sup> Le traitement net déterminant correspond au traitement incluant les éventuelles allocations pour enfant et allocations d'entretien, déduction faite des cotisations à l'AVS/AI/APG/AC et des primes de l'assurance-accidents non professionnels. Aucune autre déduction, notamment pour la caisse de pension, n'est prise en compte.

<sup>5</sup> Si le départ de la personne concernée du service de l'Eglise nationale est dans l'intérêt public, le service du personnel peut, après avoir entendu l'autorité d'engagement, renoncer partiellement ou totalement à la restitution du traitement versé.

**Art. 40 Service volontaire**

<sup>1</sup> Le service du personnel peut, après avoir entendu l'autorité d'engagement, réduire le traitement des personnes qui accomplissent un service

volontaire.

<sup>2</sup> L'autorité d'engagement peut interdire à une personne d'accomplir un service volontaire si des raisons de service l'exigent.

#### **Art. 41 Service actif et service d'appui**

Les modalités du versement du traitement pendant les périodes de service actif et de service d'appui sont régies par analogie aux dispositions du droit cantonal du personnel.

#### **Art. 42 Personnes engagées pour une durée déterminée**

Les collaboratrices et collaborateurs engagés pour une durée déterminée de moins de trois mois n'ont pas droit au traitement pendant les périodes de service mentionnés aux art. 38 ss.

#### **Art. 43 Objecteurs de conscience**

Les objecteurs de conscience qui ont fait l'objet d'une condamnation pour refus d'accomplir le service militaire, le service civil ou le service dans la protection civile bénéficient d'un congé non payé pour la durée nécessaire pour accomplir un travail d'intérêt général ou purger une peine privative de liberté.

#### **Art. 44 Maladie ou accident survenant pendant le service**

<sup>1</sup> En cas de maladie ou d'accident survenant pendant le service militaire, le service civil ou le service dans la protection civile, le traitement est versé comme suit:

- a) tant que la personne astreinte au service touche la solde, le traitement lui est versé conformément à l'art. 26;
- b) dès que la personne astreinte au service ne touche plus de solde, le traitement est diminué des prestations qui lui sont allouées par l'assurance militaire.

<sup>2</sup> Ces cas doivent être signalés immédiatement au service du personnel.

#### **Art. 45 Remise de la carte d'avis de solde**

<sup>1</sup> Au terme de chaque période de service soldé, la carte d'avis de solde est remise au service du personnel dans un délai d'un mois. Il en va de même lorsque le service a été accompli par jours isolés ou en dehors de l'horaire de travail ordinaire.

<sup>2</sup> En cas d'omission de la remise de la carte d'avis de solde ou de remise tardive, le traitement est réduit de l'allocation pour perte de gain ayant échappé à l'Eglise nationale.

**Art. 46 Perception de l'allocation pour perte de gain**

<sup>1</sup> L'allocation pour perte de gain prévue par la législation échoit à l'organisation ecclésiastique compétente en matière de rémunération dans la mesure où elle est compensée par le traitement. La cotisation à l'assurance-accidents versée en trop pendant la période de service n'est pas remboursée.

<sup>2</sup> Les allocations pour les services effectués pendant le temps libre reviennent directement aux collaboratrices et collaborateurs.

## 5 Prestations spéciales

### 5.1 Allocations familiales et allocations d'entretien

**Art. 47 Allocations familiales et allocations d'entretien**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à des allocations familiales (allocation pour enfant et allocation de formation professionnelle) en vertu de la législation en la matière de la Confédération et du canton de Berne.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs qui ont droit aux allocations familiales mentionnées à l'al. 1 reçoivent en sus des allocations d'entretien en vertu des dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne.

<sup>3</sup> L'octroi d'allocations familiales et d'allocations d'entretien doit cesser totalement ou partiellement si et dans la mesure où les conditions de leur versement ne sont plus remplies.

### 5.2 Allocation de fonction

**Art. 48 Attribution de tâches supplémentaires**

<sup>1</sup> L'attribution temporaire de tâches supplémentaires pendant une période de trois mois au moins peut donner lieu au versement d'une allocation de fonction unique ou mensuelle.

<sup>2</sup> Cette allocation est fixée par le service du personnel. Si la collaboratrice ou le collaborateur n'est pas rémunéré par l'Eglise nationale, l'accord de l'autorité d'engagement concernée (conseil de paroisse, comité d'arrondissement) est requis.

<sup>3</sup> Dans des cas exceptionnels motivés, le service du personnel peut fixer une allocation plus élevée.

<sup>4</sup> L'allocation est limitée à cinq années au maximum. Le service du personnel peut prolonger cette période dans des cas exceptionnels motivés.

<sup>5</sup> L'allocation n'est pas assujettie à la caisse de pension.

### 5.3 Primes

#### **Art. 49 Principe**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont droit au versement de primes de fidélité.

<sup>2</sup> Ils n'ont pas droit au versement d'autres types de primes prévues par le droit cantonal du personnel.

#### **Art. 50 Versement de primes de fidélité**

<sup>1</sup> Une prime de fidélité est versée une première fois après dix ans de service, puis après chaque période de cinq années supplémentaires. Elle est calculée selon le degré d'occupation moyen des cinq dernières années.

<sup>2</sup> Elle correspond à un congé payé de onze jours ouvrés.

<sup>3</sup> A la demande des collaboratrices et des collaborateurs, elle est convertie intégralement ou partiellement en rémunération, part proportionnelle du 13<sup>e</sup> mois de traitement comprise. Les allocations éventuelles ne sont pas prises en compte.

#### **Art. 51 Report du congé payé**

En cas de perception de la prime de fidélité sous forme de congé payé, le droit est reporté sur le compte épargne-temps, à moins que le congé payé ne soit pris l'année de son échéance.

#### **Art. 52 Temps de service déterminant**

<sup>1</sup> Le temps de service déterminant comprend la durée totale de travail accomplie au service du ministère pastoral à Berne.

<sup>2</sup> Il prend aussi en compte la durée de travail accomplie avant le 31 décembre 2019 conformément à l'al. 1 et aux dispositions alors en vigueur.

<sup>3</sup> Les absences pour cause de maladie sont également comptées comme temps de service.

#### **Art. 53 Temps de service non déterminant ou partiellement déterminant**

<sup>1</sup> Le temps de service déterminant ne comprend pas la durée de la formation en tant qu'étudiante ou étudiant, apprentie ou apprenti et pasteur ou pasteur stagiaire.

<sup>2</sup> Dans des cas particuliers, l'employeur peut déclarer les activités accomplies au service de l'Eglise bernoise à titre accessoire comme devant être prises en compte, en partie ou en totalité, dans le calcul du temps de service déterminant.

<sup>3</sup> Les congés non payés n'entrent pas en considération.

#### 5.4 *Indemnisation de dommages et remboursement de frais*

##### **Art. 54 Indemnisation de dommages**

Les requêtes d'indemnisation de dommages personnels ou matériels conformément à l'art. 46 RPCp doivent être adressées au service du personnel. Ce dernier verse directement les éventuelles indemnités conformément à la décision rendue par la direction du département Services centraux.

##### **Art. 55 Remboursement de frais**

Les requêtes d'avance ou de remboursement des frais de justice et d'avocat conformément à l'art. 41 RPCp doivent être adressées au service du personnel. Ce dernier verse directement les éventuelles indemnités conformément à la décision rendue par la direction du département Services centraux.

#### 5.5 *Indemnité de départ*

##### **Art. 56 Indemnité de départ**

<sup>1</sup> Le versement de l'indemnité de départ conformément à l'art. 30, al. 1, RPCp n'intervient qu'une fois établi le constat que la personne a été licenciée par l'employeur sans qu'il y ait faute de sa part.

<sup>2</sup> Le montant de l'indemnité de départ est déterminé, conformément à l'annexe 2 de la présente ordonnance, sur la base du traitement mensuel brut selon l'âge et le nombre d'années de service complètes, au maximum toutefois jusqu'à concurrence du nombre de mois restant jusqu'à la retraite ordinaire de la personne concernée.

<sup>3</sup> Le traitement mensuel brut est déterminé compte tenu du degré d'occupation moyen pondéré des cinq années précédentes. Le 13<sup>e</sup> mois de traitement et les éventuelles allocations familiales et allocations d'entretien ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'indemnité de départ.

<sup>4</sup> Sous réserve de l'al. 5, l'indemnité de départ est versée en mensualités.

Une mensualité correspond au traitement mensuel brut calculé selon les al. 2 et 3, déduction faite des cotisations aux assurances sociales. Le versement des mensualités est suspendu dès que la personne concernée entre en fonction à un poste acceptable. Le caractère acceptable d'un poste est évalué en référence à la législation sur le personnel du canton de Berne.

<sup>5</sup> La mensualité est versée si la personne concernée déclare par écrit au service du personnel de l'Eglise nationale, au plus tard le 10 du mois, qu'elle n'est pas engagée ailleurs à un poste acceptable.

<sup>6</sup> Si le nouvel engagement à un poste acceptable est résilié durant la période probatoire ou que l'engagement auprès de l'Eglise s'avère ne pas être acceptable, l'ancienne collaboratrice ou l'ancien collaborateur a de nouveau droit à l'indemnité de départ comme si elle ou il n'avait pas encore trouvé de nouveau poste acceptable.

## 6 *Horaire de travail, vacances et congés*

### **Art. 57 Horaire de travail**

Les collaboratrices et collaborateurs ne saisissent pas leur temps de travail, mais seulement leurs absences. L'autorité d'engagement confirme l'exactitude des absences indiquées. Le service du personnel règle les modalités de la saisie et du rapport.

#### 6.1 *Femmes enceintes et mères qui allaitent*

### **Art. 58 Principe**

<sup>1</sup> Il est interdit de faire travailler les femmes enceintes et les mères qui allaitent plus de neuf heures par jour.

<sup>2</sup> Il est interdit de faire travailler la collaboratrice concernée durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; par la suite, et jusqu'à la fin de la seizième semaine, cela n'est possible qu'avec son accord.

<sup>3</sup> Les mères qui allaitent peuvent disposer des temps nécessaires pour allaiter ou tirer leur lait.

## 6.2 *Travail à temps partiel*

### **Art. 59 Principe**

L'autorité d'engagement peut créer des postes à temps partiel si l'organisation du travail le requiert ou le permet.

### **Art. 60 Modification du degré d'occupation**

Il n'existe pas de droit à la modification du degré d'occupation. L'art. 37 est réservé.

### **Art. 61 Degré d'occupation maximal**

Les collaboratrices et collaborateurs travaillant à temps partiel peuvent être engagés à titre d'appoint à des parties de postes vacantes. Les différents engagements ne peuvent en règle générale totaliser un degré d'occupation supérieur à 100 pour cent.

## 6.3 *Partage de poste*

### **Art. 62 Principe**

<sup>1</sup> L'autorité d'engagement peut partager des postes.

<sup>2</sup> Elle décide si une fonction ou une charge de travail peut faire l'objet d'un partage de poste.

### **Art. 63 Convention complémentaire**

<sup>1</sup> Une convention complémentaire est conclue avec les personnes qui se partagent un poste.

<sup>2</sup> Il convient de réglementer dans la convention complémentaire en particulier les aspects suivants: horaires de travail, lieu de travail, répartition des tâches et exercice conjoint ou séparé des responsabilités, suppléance et conditions dans lesquels le partage du poste prend fin.

## 6.4 *Vacances*

### **Art. 64 Compétence**

L'autorité d'engagement est compétente pour approuver les dates des vacances. Ce faisant, elle tient compte de la situation personnelle et familiale ainsi que des besoins des collaboratrices et collaborateurs.

**Art. 65 Droit aux vacances**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs de la classe de traitement 21 ou d'une classe de traitement supérieure ont droit par année civile à des vacances d'une durée de:

- a) 25 jours ouvrés jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 44 ans;
- b) 28 jours ouvrés à partir du début de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 45 ans ou jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 20 ans;
- c) 33 jours ouvrés à partir du début de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 55 ans.

<sup>2</sup> Les pasteures et pasteurs stagiaires ont droit par année civile à des vacances d'une durée de 25 jours ouvrés.

<sup>3</sup> Les collaboratrices et collaborateurs qui ne restent pas au service de l'Eglise pendant toute une année civile ont droit à des vacances d'une durée proportionnelle à leur temps de travail.

<sup>4</sup> La collaboratrice ou le collaborateur qui prend un congé non payé n'a pas droit à des vacances pendant la durée de celui-ci.

**Art. 66 Collaboratrices et collaborateurs à temps partiel**

Les collaboratrices et collaborateurs qui travaillent à temps partiel ont droit à des vacances d'une durée identique à celles des autres collaboratrices et collaborateurs à raison de leur degré d'occupation.

**Art. 67 Réduction des vacances**

<sup>1</sup> La collaboratrice ou le collaborateur qui interrompt son travail pendant plus de deux mois au cours d'une année civile a droit à des vacances d'une durée proportionnelle à son temps de travail durant cette même année civile. La durée des vacances ne peut en aucun cas être réduite de plus de la moitié.

<sup>2</sup> En cas de service militaire, de service civil ou de service dans la protection civile, la réduction des vacances conformément à l'al. 1 est uniquement déterminée en fonction d'une durée de l'interruption du travail excédant un mois.

<sup>3</sup> Le congé payé de maternité, l'empêchement de travailler pour cause d'accident survenu pendant le service et la maladie professionnelle ne sont pas pris en compte pour la réduction des vacances.

<sup>4</sup> Les vacances prises pendant une période d'incapacité de travail partielle sont imputées proportionnellement.

**Art. 68 Maladie survenant à la veille des vacances**

La collaboratrice ou le collaborateur qui est empêché pour raison de maladie ou d'accident de prendre ses vacances à la date fixée a le droit de les reporter. Un certificat médical doit être fourni.

**Art. 69 Maladie survenant pendant les vacances**

En cas de maladie ou d'accident survenant pendant les vacances, celles-ci peuvent être prises à une date ultérieure, d'entente avec l'autorité d'engagement, dans la mesure où la collaboratrice ou le collaborateur est inapte à profiter de ses vacances. Un certificat médical doit être fourni.

**Art. 70 Jours de repos au choix**

<sup>1</sup> Il est possible de prendre des jours de repos à sa convenance en les prélevant sur

- a) le solde de vacances, ou
- b) le solde du compte épargne-temps.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs prennent en une année civile au moins 20 jours de repos.

<sup>3</sup> Au moins 10 de ces 20 jours de repos doivent être pris chaque année civile sur le solde de vacances.

**Art. 71 Report sur le compte épargne-temps**

<sup>1</sup> Tout solde de vacances restant en fin d'année civile est reporté sur le compte épargne-temps, sous réserve de l'art. 70, al. 3. Un report de plus de 10 jours de vacances requiert l'accord écrit de l'autorité d'engagement.

<sup>2</sup> Les jours de repos non pris sur le minimum fixé à l'art. 70, al. 2 sont déduits sans indemnisation du solde de vacances à la fin de l'année civile concernée.

<sup>3</sup> Les jours de vacances non pris sur le minimum fixé à l'art. 70, al. 3 sont supprimés sans indemnisation à la fin de l'année civile concernée.

<sup>4</sup> Les collaboratrices et collaborateurs doivent communiquer immédiatement par écrit au service du personnel tout report de solde de vacances.

**Art. 72 Compensation des soldes de vacances**

<sup>1</sup> Les avoirs de vacances doivent, dans la mesure du possible, être compensés avant le départ pour un autre poste au sein de l'Eglise ou la cessation des rapports de travail.

<sup>2</sup> Ils sont indemnisés sur la base du traitement mensuel brut actuel, part au 13<sup>e</sup> mois de traitement comprise mais sans les allocations éventuelles, si

pour des raisons de service, pour cause de maladie, d'accident ou de décès la personne concernée n'a pas pu les compenser avant son départ pour un autre poste au sein de l'Eglise ou la fin de ses rapports de travail.

<sup>3</sup> Lors du départ pour un autre poste au sein de l'Eglise ou de la cessation des rapports de travail, les vacances prises en trop sont imputées sur le dernier salaire sur la base du traitement mensuel brut, part au 13<sup>e</sup> mois de traitement comprise mais sans les allocations éventuelles.

## 6.5 *Jours fériés et jours chômés*

### **Art. 73 Principe**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à deux jours fériés ou chômés par semaine. Au moins un dimanche par mois doit être chômé. Lorsque cela n'est pas possible, l'autorité d'engagement accorde une compensation appropriée.

<sup>2</sup> Une demi-journée de congé est accordée aux collaboratrices et collaborateurs qui prennent part à la manifestation du 1<sup>er</sup> mai.

<sup>3</sup> Si les jours fériés et les jours chômés indiqués à l'al. 1 tombent pendant une période de service militaire, de service civil ou de service dans la protection civile, de congés payés ou non payés, de maladie ou d'accident, ils ne sont pas compensés comme jours fériés.

<sup>4</sup> Les collaboratrices et collaborateurs travaillant à temps partiel ont droit aux jours et demi-journées fériés ou chômés au prorata de leur degré d'occupation.

## 6.6 *Congé*

### **Art. 74 Définition**

Un congé est une absence autorisée sur demande pendant laquelle le traitement est ou n'est pas versé.

### **Art. 75 Congé payé de courte durée**

<sup>1</sup> L'autorité d'engagement accorde, de cas en cas, les congés payés de courte durée suivants:

a) quatre jours ouvrés au plus en cas de maladie subite ou de décès d'un proche;

- b) deux jours ouvrés au plus pour son propre mariage, en cas d'enregistrement d'un partenariat entre deux personnes de même sexe ou de déménagement;
- c) un jour ouvré au plus pour la restitution du matériel personnel ou la participation à une cérémonie lors de la libération des obligations militaires.

<sup>2</sup> Le Conseil synodal peut, dans des cas spéciaux, en particulier en cas de catastrophe naturelle, accorder de manière générale à un ensemble de personnes bien défini des congés payés de courte durée à concurrence du temps nécessaire.

<sup>3</sup> Des congés payés de courte durée ne peuvent être accordés au total que jusqu'à concurrence de six jours au plus par année civile en fonction du degré d'occupation.

<sup>4</sup> L'autorité d'engagement accorde par année civile les congés payés suivants qui ne sont pas pris en compte pour le maximum fixé à l'al. 3:

- a) dix jours ouvrés au plus pour la participation à des cours de monitrice ou de moniteur ou de perfectionnement ainsi que pour la prise en charge à titre principal de la direction de cours ou de camps dans le cadre de «Jeunesse et Sport»;
- b) cinq jours ouvrés au plus pour l'engagement social dans l'encadrement de personnes âgées ou handicapées en vacances;
- c) cinq jours ouvrés au plus pour les collaboratrices et collaborateurs n'ayant pas encore atteint l'âge de 30 ans qui exercent des activités de cheffe ou chef de groupe dans des cours ou dans des camps au titre d'activités de jeunesse extrascolaires;
- d) trois jours ouvrés au plus pour les membres de la direction ou du comité directeur d'associations du personnel de l'Eglise;
- e) deux jours ouvrés au plus en cas de participation à l'assemblée des délégués d'associations du personnel de l'Eglise;
- f) l'utilisation du compte épargne-temps conformément à l'art. 81.

### **Art. 76 Congés non payés**

<sup>1</sup> L'autorité d'engagement est compétente pour accorder des congés non payés.

<sup>2</sup> Ni une maladie, ni un accident survenant pendant le congé non payé ne justifient l'interruption du congé et la reprise du versement du traitement.

### **Art. 77 Assurance pendant les congés non payés**

La couverture d'assurance pendant un congé non payé est régie par le contrat d'affiliation à la caisse de pension et le règlement de prévoyance

de cette dernière ainsi que par les dispositions légales sur l'assurance-ac-cidents.

### **Art. 78 Communication au service du personnel**

L'autorité d'engagement avise immédiatement le service du personnel de la durée de tous les congés non payés qui sont accordés.

## **6.7 Compte épargne-temps (CET)**

### **Art. 79 Objet et but**

<sup>1</sup> Le compte épargne-temps (CET) est un compte individuel, qui contient exclusivement du temps (jours ouvrés) et qui sert à enregistrer les jours de vacances non pris et les primes de fidélité.

<sup>2</sup> Il est ouvert à tous les collaboratrices et collaborateurs qui sont engagés pour une durée indéterminée et qui perçoivent un traitement mensuel. Leur CET leur permet de bénéficier de congés payés sous l'une des formes prévues à l'art. 81.

<sup>3</sup> Le CET est tenu par le service du personnel.

<sup>4</sup> Un CET est tenu par collaboratrice ou collaborateur. L'art. 102 est réservé.

### **Art. 80 Alimentation du CET**

<sup>1</sup> Le CET est crédité de jours de vacances non pris et de primes de fidélité. Le solde maximal autorisé est de 50 jours.

<sup>2</sup> Les obligations prescrites à l'art. 70, concernant le nombre minimal de jours à prendre, demeurent réservées.

<sup>3</sup> Si le solde maximal autorisé sur le CET est dépassé à la fin d'une année civile, l'avoir excédentaire est supprimé sans indemnisation.

### **Art. 81 Formes d'utilisation du CET**

<sup>1</sup> D'entente avec l'autorité d'engagement et à condition de le prévoir de manière anticipée, le temps accumulé sur le CET peut à tout moment être utilisé sous forme

- a) de congés payés;
- b) d'une réduction temporaire du degré d'occupation, le traitement restant par ailleurs inchangé;
- c) d'une réduction du degré d'occupation avant la retraite (départ à la retraite progressif), ou

d) de congés de préretraite.

<sup>2</sup> Le solde disponible sur le CET fait l'objet d'une compensation financière lorsque la collaboratrice ou le collaborateur concerné quitte le service de l'Eglise nationale, est reconnu totalement invalide ou décède.

<sup>3</sup> Les soldes CET sont indemnisés sur la base du traitement mensuel brut actuel, y compris la part au 13<sup>e</sup> mois de traitement, mais sans les autres allocations éventuelles.

### **Art. 82 Maladie et accident**

En cas de maladie ou d'accident survenant pendant une période d'utilisation du CET, l'art. 69 s'applique par analogie.

### **Art. 83 Assurance**

L'utilisation du CET ne modifie en rien les conditions d'assurance.

### **Art. 84 Instruction d'utiliser le temps accumulé sur le CET**

Les collaboratrices et collaborateurs peuvent, pour des raisons inhérentes au service, être sommés par leur autorité d'engagement de réduire équitablement le temps accumulé sur leur CET. Dans la mesure du possible, les besoins des collaboratrices et collaborateurs concernés sont pris en considération. L'instruction est accompagnée d'un délai de préavis approprié.

## *7 Promotion des collaboratrices et collaborateurs*

### *7.1 Entretien d'évaluation périodique*

#### **Art. 85 Principe**

<sup>1</sup> L'entretien d'évaluation annuel est un instrument de conduite et de promotion de la qualité et se déroule selon un concept contraignant du Conseil synodal.

<sup>2</sup> Si nécessaire, d'autres entretiens peuvent avoir lieu à la demande de la collaboratrice ou du collaborateur ou sur convocation de l'autorité d'engagement ou de l'Eglise nationale.

<sup>3</sup> Des dispositions spéciales s'appliquent aux entretiens d'évaluation des pasteurs et pasteurs stagiaires.

**Art. 86 Instruments**

<sup>1</sup> L'employeur met à la disposition des autorités d'engagement les instruments destinés à la préparation et à la conduite de l'entretien d'évaluation.

<sup>2</sup> Il est obligatoire de les utiliser.

**Art. 87 Résultats**

<sup>1</sup> Les principaux résultats de l'entretien d'évaluation périodique sont consignés et signés par les participantes et participants à l'entretien pour confirmer qu'ils en ont pris connaissance.

<sup>2</sup> L'original du document est remis au service du personnel qui le conserve dans le dossier personnel. En sont exclues les notes sur l'entretien de bilan personnel.

<sup>3</sup> Les personnes participant à l'entretien d'évaluation en reçoivent une copie et la traitent de manière confidentielle.

<sup>4</sup> Le service du personnel informe le service Développement des ressources humaines pour le corps pastoral de tout résultat de l'entretien d'évaluation qui concerne le développement des ressources humaines.

**Art. 88 Procédure en cas de désaccord**

<sup>1</sup> Si elle ou il estime que l'appréciation de ses performances et de son comportement est incorrecte ou contraire à la réalité, une collaboratrice ou un collaborateur peut s'adresser au service Développement des ressources humaines pour le corps pastoral dans un délai de dix jours suivant la réception des résultats écrits afin d'en demander la révision. Cette révision est réalisée dans le cadre d'un entretien dont le résultat est consigné.

<sup>2</sup> Si elle ou il n'est pas d'accord avec le résultat de la révision, la collaboratrice ou le collaborateur peut remettre une déclaration écrite en ce sens pour son dossier personnel.

## 8 *Autres aspects des rapports de travail*

### 8.1 *Protection d'assurance*

**Art. 89 Assurance d'indemnités journalières en cas d'accident et de maladie**

<sup>1</sup> L'Eglise nationale conclut pour tous les collaboratrices et collaborateurs soumis au RPCp des assurances

a) contre les suites d'accidents professionnels et non professionnels ainsi que contre les maladies professionnelles;

- b) pour la part du traitement qui excède l'assurance obligatoire (assurance complémentaire LAA);
  - c) d'indemnités journalières en cas de maladie qui garantit aux collaboratrices et collaborateurs la poursuite du versement du traitement selon les termes de l'art. 26, y compris après une éventuelle résiliation des rapports de travail sans admission au sein d'une assurance individuelle.
- <sup>2</sup> L'Eglise nationale prend à sa charge les primes des assurances mentionnées à l'al. 1, let. a et b.
- <sup>3</sup> L'Eglise nationale ainsi que les collaboratrices et collaborateurs prennent à leur charge, chacun pour moitié, les primes des assurances mentionnées à l'al. 1, let. c.
- <sup>4</sup> Pour les collaboratrices et collaborateurs au sens de l'art. 1, al. 2, let. b et c, RPCp, l'Eglise nationale facture sa part des primes pour les assurances mentionnées aux autorités d'engagement.

## 8.2 *Logements et locaux de fonction*

### **Art. 90 Principes**

- <sup>1</sup> L'autorité d'engagement attribue des logements de fonction, y compris les dépendances (telles que jardins), lorsque cela s'avère nécessaire à l'accomplissement de la fonction.
- <sup>2</sup> L'autorité d'engagement détermine l'emplacement des logements et locaux de fonction.
- <sup>3</sup> Les logements de fonction doivent avoir une taille (en règle générale de cinq à sept pièces, y compris les locaux de fonction) et un équipement adaptés et garantir la sphère privée dans les pièces d'habitation.
- <sup>4</sup> Lorsqu'un logement de fonction lui est attribué, la collaboratrice ou le collaborateur doit l'habiter personnellement.
- <sup>5</sup> Le logement de fonction fait partie intégrante des rapports de travail et doit être régi précisément par le contrat de travail et le descriptif de poste.
- <sup>6</sup> La paroisse met à la disposition des collaboratrices et collaborateurs sans logement de fonction des locaux de fonction équipés d'une manière adéquate qu'elle prend à sa charge. Ces locaux doivent notamment garantir la confidentialité des entretiens.
- <sup>7</sup> Le Conseil synodal peut fixer d'autres détails dans une directive.

### **Art. 91 Valeur des logements de fonction**

- <sup>1</sup> L'intendance des impôts fixe la valeur des logements de fonction. Le droit

de participation du collaborateur ou de la collaboratrice et de l'autorité d'engagement est régi par le droit cantonal. L'Eglise nationale et l'autorité d'engagement prennent à leur charge, chacune pour moitié, les coûts de l'évaluation.

<sup>2</sup> Sous réserve des al. 3 et 6, cette évaluation est contraignante. La valeur du logement de fonction en vigueur au moment de la conclusion du contrat est consignée dans le contrat de travail. Si la valeur n'est pas connue au moment de la conclusion du contrat, en particulier parce que l'évaluation est en suspens, le contrat le mentionne.

<sup>3</sup> La valeur des logements de fonction, frais accessoires non compris, n'excédera pas 25 pour cent du traitement mensuel brut de la collaboratrice ou du collaborateur, sur la base d'un degré d'occupation complet.

<sup>4</sup> La valeur du logement de fonction est déduite chaque mois du traitement et transférée à l'autorité d'engagement.

<sup>5</sup> Les frais accessoires sont décomptés directement par l'autorité d'engagement à la collaboratrice ou au collaborateur.

<sup>6</sup> Le Conseil synodal peut changer d'un certain pourcentage les résultats de l'évaluation mentionnée à l'al. 1 a par voie de décision, afin notamment de tenir compte de la situation des charges de certaines catégories de collaboratrices et collaborateurs ou des évolutions différentes de la valeur dans les régions.

<sup>7</sup> [abrogé]

### **Art. 91a Adaptation de la valeur des logements de fonction**

<sup>1</sup> Une adaptation générale de la valeur des logements de fonction intervient à l'initiative de l'Intendance cantonale des impôts pour autant que les conditions définies dans le droit cantonal soient remplies.

<sup>2</sup> Un ajustement individuel de la valeur d'un logement de fonction intervient à la suite d'importants travaux de transformation ou d'une modification qui a une incidence spécifique sur la valeur locative de l'appartement, du garage, de la place de stationnement souterraine ou aérienne.

<sup>3</sup> La nouvelle valeur du logement de fonction s'applique:

- a) dès le début du quatrième mois suivant l'annonce du service du personnel dans le cas d'une adaptation générale;
- b) dès la fin des travaux de transformation ou de la modification au sens de l'al. 2, dans le cas d'un ajustement individuel.

**Art. 91b Procédure**

<sup>1</sup> Le service du personnel communique à la collaboratrice ou au collaborateur ainsi qu'à l'autorité d'engagement toute adaptation de la valeur des logements de fonction. L'ancienne et la nouvelle valeur du logement de fonction, ainsi que la date de début de validité de la nouvelle valeur, sont également mentionnées.

<sup>2</sup> Si la collaboratrice, le collaborateur ou l'autorité d'engagement n'est pas en accord avec la nouvelle valeur du logement de fonction ou avec la date de l'adaptation, la partie concernée s'adresse au service du personnel.

<sup>3</sup> Si les parties ne parviennent pas à s'accorder sur le montant de la nouvelle valeur du logement de fonction ou sur la date de la modification, le service du personnel rend une décision susceptible de recours sur la portée et sur la date de l'adaptation.

<sup>4</sup> Le service du personnel notifie la décision aussi bien à la collaboratrice ou au collaborateur qu'à l'autorité d'engagement.

**Art. 92 Dispense de l'obligation de résidence**

<sup>1</sup> Le Conseil synodal peut dispenser une collaboratrice ou un collaborateur de l'obligation de résidence

- a) pour raison de santé attestée par un certificat médical;
- b) lorsque la conjointe, la partenaire enregistrée, le conjoint ou le partenaire enregistré a son pôle de vie dans un autre lieu et y est également soumise ou soumis à une obligation de résidence;
- c) si elle ou il acquiert à partir de 58 ans un logement en propriété comme domicile pour sa retraite ou
- d) [abrogé]
- e) si l'obligation de résidence n'est pas acceptable pour d'autres raisons pour la collaboratrice ou le collaborateur.

<sup>2</sup> Le Conseil synodal consulte l'autorité d'engagement avant de rendre sa décision dans les cas mentionnés à l'alinéa 1.

<sup>3</sup> Une convention est requise lorsqu'une collaboratrice ou un collaborateur souhaite habiter un autre logement que celui mis à disposition par l'autorité d'engagement.

<sup>4</sup> Le Conseil synodal peut dispenser une collaboratrice ou un collaborateur de l'obligation de résidence sur présentation d'une convention écrite entre cette dernière ou ce dernier et la paroisse, l'association ou le syndicat de paroisses dans laquelle est consignée leur accord mutuel d'assumer la présence personnelle sur place d'une autre manière que par l'obligation de résidence.

<sup>5</sup> La convention selon l'alinéa 3 règle en particulier les modalités de la présence sur place. Le Conseil synodal édicte des standards pour réglementer la présence sur place.<sup>2</sup> La convention doit être élaborée avec l'aide de la pasteur régionale ou du pasteur régional. Le Conseil synodal procède à sa vérification avant de la signer.

<sup>6</sup> Une dispense au sens de l'alinéa 3 ne délie pas l'autorité d'engagement de l'obligation de mettre à disposition un logement de fonction pour la collaboratrice ou le collaborateur qui succédera à la collaboratrice ou au collaborateur au bénéfice d'une dispense.

<sup>7</sup> Le Conseil synodal peut généralement dispenser une paroisse, une association ou un syndicat de paroisses de l'obligation de résidence si cette dispense sert à promouvoir le développement des structures ou la collaboration régionale.

<sup>8</sup> L'autorité d'engagement est compétente pour demander de dispenser les collaboratrices et les collaborateurs de l'obligation de résidence lorsque le nombre de collaboratrices et collaborateurs occupant un logement de fonction est supérieur à ce que prescrit l'article 49 alinéa 1 du règlement du personnel pour le corps pastoral<sup>3</sup>.

## 9 *Activités extérieures au service*

### 9.1 *Exercice d'une charge publique*

#### **Art. 93 Définition**

<sup>1</sup> Exerce une charge publique quiconque est membre d'un parlement, d'un exécutif, d'un tribunal ou d'une commission de la Confédération, d'un canton, d'une commune, de l'Eglise nationale, d'une paroisse ou d'une autre corporation de droit public.

<sup>2</sup> Est également considéré comme exercice d'une charge publique l'engagement ou l'instruction ordinaire dans un corps de sapeurs-pompiers au niveau local ou régional, y compris pour des cours de formation de cadre.

#### **Art. 94 Réserve**

<sup>1</sup> L'autorité d'engagement peut interdire l'exercice d'une charge publique si celle-ci est de nature à entraver l'accomplissement des tâches ou est incompatible avec l'exercice de la fonction ecclésiastique. Tel est le cas

---

<sup>2</sup> RIE II.B.6.

<sup>3</sup> RLE 41.010.

lorsqu'il y a conflit d'intérêts ou que la capacité de travail de la collaboratrice ou du collaborateur concerné est mise à contribution durablement et considérablement.

<sup>2</sup> Avant d'accepter d'exercer une charge publique, les collaboratrices et collaborateurs doivent en aviser l'autorité d'engagement.

### **Art. 95    Etendue du congé payé, versement de l'indemnité et réduction du traitement**

<sup>1</sup> Les collaboratrices et collaborateurs doivent aviser au préalable l'autorité d'engagement lorsqu'ils envisagent l'exercice d'une charge publique pour laquelle ils demandent un congé payé.

<sup>2</sup> L'étendue du congé payé accordé à cette fin, l'éventuel versement de l'indemnité perçue et l'éventuelle réduction du traitement sont convenus de cas en cas dans le cadre des dispositions de l'art. 43, al. 2, RPCp.

<sup>3</sup> Si aucun accord au sens de l'al. 2 n'est trouvé, la charge publique doit être exercée exclusivement en dehors du temps de travail sans obligation de verser l'indemnité perçue à cette fin.

## **9.2    *Activité annexe***

### **Art. 96    Principe**

<sup>1</sup> L'exercice d'une activité annexe est interdit lorsque celle-ci porte préjudice à l'accomplissement des devoirs de service. Tel est le cas lorsqu'il y a conflit d'intérêts ou que la capacité de travail de la collaboratrice ou du collaborateur concerné est mise à contribution durablement et considérablement. L'interdiction vaut également pour les activités annexes qui sont incompatibles avec la fonction de la collaboratrice ou du collaborateur concerné.

<sup>2</sup> Les collaboratrices et collaborateurs doivent aviser l'autorité d'engagement de toutes les activités annexes rémunérées et de tous les faits pouvant nécessiter une autorisation. Les données particulièrement dignes de protection ou soumises au secret de fonction ne doivent pas être communiquées.

<sup>3</sup> Le Conseil synodal peut fixer les autres détails dans des directives.

### **Art. 97    Autorisation obligatoire**

<sup>1</sup> L'exercice d'activités annexes devant être annoncées ne requiert une autorisation que si la personne y consacre du temps pris sur son temps de travail.

<sup>2</sup> Une nouvelle autorisation doit être demandée à l'autorité d'engagement en cas de changement considérable de la nature ou de l'ampleur d'une activité annexe autorisée.

<sup>3</sup> L'exercice des activités annexes suivantes est autorisé de manière générale et ne requiert pas d'annonce ni d'autorisation:

- a) activités exercées au sein d'une association de personnel;
- b) activités exercées dans des associations, quel que soit leur but, y compris les fonctions assumées au sein d'un comité, pour autant qu'elles soient exercées à titre bénévole ou contre une faible rémunération;
- c) activités exercées bénévolement dans des fondations, coopératives ou autres corporations à but similaire.

### **Art. 98 Utilisation de l'infrastructure**

<sup>1</sup> L'utilisation d'équipements de l'employeur ou de l'autorité d'engagement pour l'exercice d'une activité annexe autorisée doit être compensée par une indemnité couvrant les coûts.

<sup>2</sup> L'autorité d'engagement établit périodiquement le décompte des indemnités qui lui sont dues selon l'al. 1 et en assure l'encaissement.

## *10 Voies de droit*

### **Art. 99 Principe**

<sup>1</sup> En cas de litige découlant des rapports de travail, une décision doit être rendue lorsque la situation juridique de la collaboratrice ou du collaborateur s'en trouve péjorée.

<sup>2</sup> On considère que les collaboratrices et collaborateurs ont une situation juridique péjorée lorsque des décisions contraires à leurs prétentions de nature pécuniaire suivantes doivent être rendues:

- a) le traitement;
- b) l'allocation d'entretien;
- c) l'imputation d'années de service;
- d) les restitutions en tout genre;
- e) le remboursement des frais prévu à l'art. 41 RPCp;
- f) l'indemnisation de dommages personnels ou matériels conformément à l'art. 46 RPCp.

<sup>3</sup> La collaboratrice ou le collaborateur peut demander qu'une décision soit notifiée par voie de décision lorsque le litige ne peut pas être réglé à

l'amiable.

<sup>4</sup> La compétence de l'employeuse ou de l'autorité d'engagement de rendre une décision est régie par les dispositions du RPCp.

<sup>5</sup> Le Conseil synodal rend des décisions pour l'employeur (art. 17, al. 1, RPCp) ou en qualité d'autorité d'engagement (art.17, al. 2, let. c, RPCp).

### **Art. 100 Copie de la décision au service du personnel**

Le conseil de paroisse ou le comité d'arrondissement agissant en qualité d'autorité d'engagement informe immédiatement le service du personnel en lui adressant une copie des décisions rendues dans les litiges découlant des rapports de travail.

## *11 Dispositions transitoires et dispositions finales*

### **Art. 101 Planification des postes**

<sup>1</sup> Jusqu'à ce que l'Eglise nationale se dote de sa propre réglementation relative à l'attribution des postes pastoraux, l'actuelle ordonnance cantonale (art. 40 LEgN) continue de s'appliquer, sauf les dispositions concernant le Bureau des affaires ecclésiastiques.

<sup>2</sup> Le Conseil synodal désigne la présidence de la commission de planification des postes pastoraux.

### **Art. 102 Comptes épargne-temps**

<sup>1</sup> Les bonus-temps que les autorités d'engagement ont crédités sur le CET des collaboratrices et collaborateurs qu'elles ont rémunérés selon l'art. 1, al. 2, let. b et c, RPC avant l'entrée en vigueur du RPCp peuvent être utilisés d'ici le 31 décembre 2021 conformément à l'art. 81.

<sup>2</sup> Les soldes restants le 31 décembre 2021 en vertu de l'al. 1 sont transférés sur le CET prévu à l'art. 79. Le service du personnel en facture la contre-valeur à l'autorité d'engagement.

<sup>3</sup> La contre-valeur mentionnée à l'al. 2 est calculée selon l'art. 81, al. 4.

### **Art. 103 Valeur des logements de fonction**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la valeur antérieure des logements de fonction restera inchangée, sous réserve d'une réévaluation générale par le canton, jusqu'à ce qu'une modification soit effectuée conformément aux dispositions de l'art. 91, al. 6.

**Art. 104 Employeur pour les postes pastoraux non rémunérés par l'Eglise nationale**

L'Eglise nationale reprend la fonction d'employeur pour les postes pastoraux qui sont rémunérés par une paroisse, par une association de paroisse ou par un syndicat de paroisse avec l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

**Art. 104a OPCP Consécration 2020**

Les personnes qui auraient dû être consacrées le 24 octobre 2020 mais qui n'ont pas pu l'être suite à l'arrêté du Conseil exécutif du 23 octobre 2020 (ACE-n° 1157/2020) sont réputées consacrées et admises au service de l'Eglise jusqu'à leur consécration effective.

**Art. 105 Modification d'actes législatifs**

L'acte législatif suivant est modifié avec l'entrée en vigueur de la présente ordonnance:

Disponible seulement en allemand, traduction littérale: ordonnance sur le financement de la formation pratique pour le ministère pastoral du 12 janvier 2012 (RLE 41.060).

*Art. 12 salaires des stagiaires*

*Les salaires des stagiaires à l'Union synodale Berne-Jura sont régis par les dispositions du droit du personnel applicables au corps pastoral.*

**Art. 106 Entrée en vigueur**

La présente ordonnance entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Berne, le 29 août 2019

AU NOM DU CONSEIL SYNODAL

Le président: Andreas Zeller

Le chancelier: Christian Tappenbeck

### Modification

- le 29 octobre 2020 (décision du Conseil synodal):  
modification dans l'art. 104a.
- le 29 mars 2021 modification basée sur l'art. 11 du Règlement relatif aux publications (RLE 22.030):  
Présentation du tableau à l'annexe 3 modifiée.
- le 20 octobre 2022 (décision du Conseil synodal):  
modification de l'art. 9 al. 2.  
Entrée en vigueur: 1<sup>er</sup> novembre 2022.
- le 20 octobre 2022 (décision du Conseil synodal):  
modifié à l'art. 92 al. 1 let. c, let. d abrogé, let. e nouveau, al. 2, al. 3, 4, 5, 6, 7 et 8 nouveau, annexe 3 diagramme de fonctions pos. 21 modifiée et complétée par la pos. 21<sup>bis</sup>.  
Entrée en vigueur: 1<sup>er</sup> janvier 2023.
- le 27 avril 2023 (décision du Conseil synodal):  
modifié à l'art. 91 al. 1 et 2, al. 7 abrogé, art. 91a et 91b nouveau, art. 99 al. 4, annexe 3 diagramme de fonctions pos. 17 modifiée.  
Entrée en vigueur: 1<sup>er</sup> mai 2023.

## Annexe 1 – Traitement de départ fixé conformément aux art. 24 s.

Age de la collaboratrice ou du collaborateur	Echelon de traitement	
	de	à
23	0	6
24	0	8
25	0	10
26	0	12
27	0	14
28	0	16
29	0	18
30	0	20
31	2	22
32	4	24
33	6	26
34	8	28
35	10	30
36	12	32
37	14	34
38	16	36
39	18	38
40	20	40
41	21	42
42	22	44
43	23	46
44	24	48
45	25	50
46	26	52
47	27	54
48	28	56
49	29	58
50	30	60
51	31	62
52	32	64
53	33	66
54	34	68
55	35	70
56	36	72
57	37	74
58	38	76
59	39	78
60	40	80
61	41	80
62	42	80
63	43	80
64	44	80
65	45	80

**Annexe 2 – Tableau de calcul de l'indemnité de départ conformément à l'art. 30 RPCp et à l'art. 56 OPCp**

Age		Tableau pour le calcul de l'indemnité de départ conformément à l'article 32, alinéa 2 LPers																										
		(Toutes les valeurs indiquent le montant de l'indemnité en nombre de mois de traitement)																										
Ancienneté		40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64		
1		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2		-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3		-	-	-	-	-	-	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
4		-	-	-	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
5		-	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	
6		1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	
7		2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
8		3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10	10	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	
9		4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10	10	11	11	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	
10		5	6	6	7	7	8	8	9	9	10	10	11	11	12	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	12	
11		6	7	7	8	8	9	9	10	10	11	11	12	12	13	13	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	12	
12		7	8	8	9	9	10	10	11	11	12	12	13	13	14	14	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	12	
13		8	9	9	10	10	11	11	12	12	13	13	14	14	15	15	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	12	
14		9	10	10	11	11	12	12	13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	12	
15		10	11	11	12	12	13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	12	
16		10	11	11	12	12	13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
17		10	11	11	12	12	13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
18		10	11	11	12	12	13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
19		10	11	11	12	12	13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
20		10	11	11	12	12	13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
21		10	11	11	12	12	13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
22		10	11	11	12	12	13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
23		10	11	11	12	12	13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
24		10	11	11	12	12	13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
25		10	11	11	12	12	13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
26			11	11	12	12	13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
27				11	12	12	13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
28					12	12	13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
29						12	13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
30							13	13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
31								13	14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
32									14	14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
33										14	15	15	16	16	17	17	18	RS										
34											15	15	16	16	17	17	18	RS										
35												15	16	16	17	17	18	RS										
36													16	16	17	17	18	RS										
37														16	17	17	18	RS										
38															17	17	18	RS										
39																17	18	RS										
40																	18	RS										

### Annexe 3 - Diagramme de fonctions (OPCpf)

Ce diagramme de fonctions se réfère aux bases légales selon chiffre 1 de la légende (au bas du tableau).

Pos.	Instance compétente  Tâches	CS	CD SC	Serv. Pers	CD TH	Serv. Déve- loppe- ment ress. Hum. PAST	Past. Rég.	CPR	P- CPR	AdP	Coll.	autres	Remarques instance de référence dans régl./ordonnance	
<b>A Politique du personnel et partenariat social</b>														
1	Révision règlement du personnel	D	D	P/E	C	P/E	C	C				C	E P/C	D: CD SC dépose la demande au CS, CS dépose la demande au Synode Autres: S = Synode P/C = Pastorale, Association des paroisses, évtl. autres organisations intéressées Art. 5 al. 1 et al. 3 RPCp
2	Mesures annuelles en matière de traitement: Décision	S	D	P/E	C	C	C	C				C	P/C	Autres; consultation préalable de la Pastorale et de l'Association des paroisses Art. 5 al. 2 et art. 68 RPCp
3	Réorganisations, suppression de postes, autres affaires importantes en matière de personnel: information	S	D	P/E	D	P/E	C	C	C	C	C	C	C	Autres Pastorale, Association des paroisses, art. 5, al. 3 RPCp
4	Compétences Conseil synodal: délégation	S	D	E	D	E								Art. 98 OPCp

Pos.	Instance compétente Tâches	CS	CD SC	Serv. Pers	CD TH	Serv. Développement ress. Hum. PAST	Past. Rég.	CPR	P- CPR	AdP	Coll.	autres	Remarques instance de référence dans régl./ordonnance
<b>B Préparatifs précédant le début de l'engagement</b>													
5	Examen de l'équivalence					D						S	Autres: commission des examens
6	Admission au sein du corps pastoral après le stage	S		C	D	E						A	Autres: conseil de la formation
7	Préparer l'engagement au poste pastoral			E		C	P	S					Past. Rég. Participation au processus d'engagement (en cas de besoin en collaboration avec Par. Form.)
8	Publication de l'annonce pour le poste			E		C		D					Art. 18 RPCp, Art. 8 OPCp
9	Descriptif de poste: approbation.			C	A	A	P	D			D		CD TH et Serv. Pers approuvent conjointement au nom du CS. Art. 16, al. 1 RPCp; art. 4 Ord. past. rég.
10	Descriptif de poste: rejet	S		C		D	P	D			D		Art. 16 al. 1 RPCp
11	Traitement: détermination des échelons de traitement au moment du début du contrat			S		(P)		C			C		(P): implication selon situation pour évaluation des cas particuliers Art. 23-25 OPCp

Pos.	Instance compétente											Remarques instance de référence dans régl./ordonnance	
	Tâches	CS	CD SC	Serv. Pers	CD TH	Serv. Développement ress. Hum. PAST	Past. Rég.	CPR	P- CPR	AdP	Coll.		autres
12	Contrat de travail: conclusion			P/E				S		A	S		P/E: Préparation du contrat de travail A: approbation préalable AdP Lorsque le règlement d'organisation le prévoit.
13	Contrat de travail: accord de l'employeur			P		A	D	D			C		Serv. Pers. approuve au nom du CS. Accord communiqué par formule d'approbation sur le contrat. Art. 11 al. 2 et art. 17 al. 3 RPCp.
14	Contrat de travail: rejet par l'employeur	S		C		D	P	C			C		Art. 11, al. 2 RPCp et 16 al. 1 RPCp
15	Réglementation suppléance et indemnité de fonction						S	D/C			C		Art. 13 RPCp, Art. 2 OS
16	Contrat de travail desservance			E		S	D	D/C	D*		C		D P-CPR jusqu'à 6 mois, Par > 6 mois Art. 14 RPCP, Art. 3 OS
17	Valeurs logements de fonction: évaluation			S				D/C			D/C	E	Autres Intendance des impôts Art. 90-91 b OPCp
18	Valeurs logements de fonction: facturation des coûts d'évaluation			E				C					Art. 91 al. 2 OPCp
19	Poste pastoral propre à une paroisse: création, modification ou suppression	A		E		P				S			Art. 89 OPCp: art. 2 de l'ordonnance concernant les postes pastoraux

Pos.	Instance compétente	CS	CD SC	Serv. Pers	CD TH	Serv. Développement ress. Hum. PAST	Past. Rég.	CPR	P- CPR	AdP	Coll.	autres	Remarques instance de référence dans régl./ordonnance
	Tâches												
													propres à une paroisse (RLE 31.210)
<b>C Procédures au cours de l'engagement</b>													
20	Valeurs logements de fonction: facturation et remboursement			E				C			C		Art. 49 al. 3 et art. 55 al. 2 RPCp, art. 91 al. 2 et 4 OPCp
21	Libération obligation de résidence	(S)		C		S/(P)		P			D		Art. 92 al. 1 et 3 OPCp Serv. Développement ress. Hum. PAST décide au nom du CS en cas de dispenses non liti- gieuses. CS décide uni- quement en cas de refus de demandes de dis- pense et autres cas liti- gieux.
21 <sup>bis</sup>	Dispense de l'obligation de rési- dence en raison de collaboration régionale	(S)		C		S/(P)		D			C		Art. 92 al. 6 OPCp Serv. Développement ress. Hum. PAST décide au nom du CS en cas de dispenses non liti- gieuses. CS décide uni- quement en cas de refus

Pos.	Instance compétente											Remarques instance de référence dans régl./ordonnance	
	Tâches	CS	CD SC	Serv. Pers	CD TH	Serv. Développement ress. Hum. PAST	Past. Rég.	CPR	P-CPR	AdP	Coll.		autres
													de demandes de dispense et autres cas litigieux.
22	Mandats confiés par l'Eglise Demande d'indemnités			S				P			C		Art. 44 RPCp
23	Modifications engagement (changement d'adresse, changement d'état-civil, naissance enfant, modification du pourcentage de poste, etc.)			E			C	D			D		
24	Poste partagé: convention complémentaire			P		S	P	D			D		Art. 62-63 OPCp
25	Congé de maternité			E			P	P			D		Art. 59 RPCp, art. 34 OPCp
26	Congé non payé: approbation			E			P	S			D		Art. 78 RPCp, art. 36 OPCp
27	Congé payé de courte durée: Approbation cas particulier			E			P	S			D/C		Art. 75 al. 1 et 4 OPCp
28	Congé payé de courte durée: Approbation dans certains cas	S	D	E	D		C	C			C		Art. 75 al. 2 OPCp
29	Primes de fidélité: versement ou bonification sur le compte épargne-temps (utilisations de primes différenciées)			E			C	C			S		Art. 50-53 et art. 80 OPCp
30	Remboursement des frais: versement au presbytère régional et spécialisé			E		A	D					D	Art. 70 RPCp: autres: Pastorats spécialisés

Pos.	Instance compétente	CS	CD SC	Serv. Pers	CD TH	Serv. Développement ress. Hum. PAST	Past. Rég.	CPR	P-CPR	AdP	Coll.	autres	Remarques instance de référence dans régl./ordonnance
	Tâches												
31	Verser les indemnités pour suppléance			E			A	D					
32	Suspension provisoire	S				P	P	D			P		Art. 14 al. 2-3 OPCp
33	Réduction et suspension du traitement	(S)	S	D/E	A	P		P			C		CD SC statue au nom du CS, en accord avec le département TH. CS ne tranche qu'en cas de désaccord entre les départements SC et TH. Art. 27 al. 2 et 3 OPCp
34	Aide à la réintégration en cas d'absences de longue durée pour maladie			S/E		P	P	P			A/P		Art. 32 al. 2-4 OPCp
35	Congé de cure ou de convalescence prescrit médicalement pour la/le pasteur de la paroisse; approbation			S				D			C		Art. 33 OPCp
36	Service militaire, protection civile, service civil : réduction du traitement pour service volontaire			S				P			C		Art. 40 al. 1 OPCp
37	Demander l'APG et faire le décompte			E							P		Art. 45 et 46 OPCp
38	Mener à bien l'entretien d'évaluation périodique pasteur/pasteure de la paroisse			C		P	E	(P)	P		P		Le past. rég., n'est impliqué que pour les EAD 2 Participation CPR: un-e membre outre le P-CPR

Pos.	Instance compétente Tâches	CS	CD SC	Serv. Pers	CD TH	Serv. Développement ress. Hum. PAST	Past. Rég.	CPR	P- CPR	AdP	Coll.	autres	Remarques instance de référence dans régl./ordonnance
39	Mener à bien l'entretien d'évaluation périodique ; pasteur/pasteure stagiaire							(P)			P	E	Autres: pasteure formatrice/pasteur formateur et groupe d'experts Conseil de la formation (P) = rapport de visite
40	Documenter les entretiens d'évaluation périodique			E		C	P						C = consultation de parties des documents EAD si nécessaire
41	Entretien de qualification: examen de l'évaluation			C		E					D		C = Classement dans le dossier personnel du collaborateur / de la collaboratrice d'une éventuelle déclaration personnelle Art. 88 OPCp
42	Approuver la formation continue de longue durée			C		S	P	P			D		Art. 6 ord. past. rég.
43	Approuver le congé d'études			C		S	P	P			D		Art. 6 Ord past. rég.
44	Dispense en cas de conflit de conscience				P	P		S			D		CD TH participe à la consultation au nom du CS. Art. 38 RPCp
45	Remboursements frais de justice et d'avocat ainsi qu'indemnités pour dommages personnels ou matériels		S	P/E		(P)	P				D/C		CD SC statue (doit encore être défini aux art. 54 et 55 OPCp), Serv. pers exécute (P) = en fonction situation au cas pas cas Art. 41 et 46 RPCp, Art. 54 et 55 OPCp

Pos.	Instance compétente		CS	CD SC	Serv. Pers	CD TH	Serv. Dé- veloppe- ment ress. Hum. PAST	Past. Rég.	CPR	P- CPR	AdP	Coll.	autres	Remarques instance de référence dans régl./ordonnance
	Tâches													
46	Utilisation des infrastructures pour activités accessoires autorisées: réglementation de l'indemnisation							S	S			P	E	D CPR resp. past. rég. règlent en bilatéral avec la pasteure ou le pasteur ce qui concerne la paroisse respectivement l'Eglise nationale. Autres: service des finances
47	Allocations de fonction: approbation			S/E		P	P	D/C				D/C		(A) Approbation silt indispensable si le salaire du pasteur / de la pasteure est payé par la paroisse. Art. 73 RPCp; Art. 48 OPCp
48	Approbation des contributions selon le règlement sur la formation continue			E		S						D/C		Art. 75 RPCp et règlement sur la formation continue
49	Approbation de contributions à la formation continue			C				S/E				D/C		Art. 75 RPCp et règlement sur la formation continue
50	Décisions sur l'acceptation de dons par la pasteure / le pasteur de paroisse			(C)				S				D/C		(C) = déclaration de montants > 500 Fr. sur le certificat de salaire Art. 7 al. 2 OPCp
51	Décision sur l'acceptation de dons par past. rég./pas. spéc.		S	(C)								D/C		CD SC décide au nom du CS Art. 7 al. 2 OPCp
52	Compte-épargne-temps; gestion			E				P	P					Art. 76 RPCp; art. 79 al. 3 OPCp

Pos.	Instance compétente	CS	CD SC	Serv. Pers	CD TH	Serv. Dé- veloppe- ment ress. Hum. PAST	Past. Rég.	CPR	P- CPR	AdP	Coll.	autres	Remarques instance de référence dans régl./ordonnance
	Tâches												
53	Saisie des absences (prise de vacances, primes de fidélité et avoir sur les comptes épargne-temps ainsi que les autres absences)			C				A			E		Art. 57 OPCp
54	Postes pastoraux propres à une paroisse: facturation des avoirs CET des paroisses			E				P					Art. 79 al. 5 OPCp
55	Postes pastoraux propres à une paroisse: facturation des coûts salariaux brut de l'employeur et des frais administratifs			E				C					Art. 1 als. 2 let. b et art. 17 RPCp; art. 21 al. 4 et art. 102 OPCp
56	Destruction des données personnelles			E		E	E	E	E				Art. 35 RPCp; art. 5 al. 3 OPCp
<b>D Résiliation des rapports de travail</b>													
57	Départ sur résiliation du collaborateur / de la collaboratrice			E			C	C/P			S		"P" = information par l'Eglise nationale/Service du personnel Art. 21 RPCp; art. 12 al. 1 OPCp
58	Départ en cas de départ ordinaire à la retraite			E			C	C			P		Art. 9 al. 1 RPCp

Pos.	Instance compétente											Remarques instance de référence dans régl./ordonnance	
	Tâches	CS	CD SC	Serv. Pers	CD TH	Serv. Déve- loppe- ment ress. Hum. PAST	Past. Rég.	CPR	P- CPR	AdP	Coll.		autres
59	Licenciement par l'Eglise nationale: Annoncer le licenciement	S		P	D	P					C		Art. 17 al. 2 let. c et art. 22 al. 3 RPCp; art. 12 al. 2 OPCp (pour les ministères pastoraux spécialisés, au lieu de TH le CD resp. le secteur Diaconie statue)
60	Licenciement par l'Eglise nationale: appliquer le droit d'entre entendu			E		P					P		Art. 17 al 2 let. c et art. 22 al. 3 RPCp; art. 12 al. 3 OPCp
61	Licenciement par l'Eglise nationale: Edicter une ordonnance de licenciement (y comp. détermination de la faute)	S		D/E		P					C		Art. 17 al. 2 let. c, art. 22 al. 1 et art. 32 RPCp (pour les ministères pastoraux spécialisés, au lieu de TH, le CD resp. du secteur Diaconie statue)
62	Licenciement par la paroisse*: annoncer le licenciement	A		C		P	P	S			C		A = recommandation du CS vis-à-vis CPR Art. 17 al. 2 let. a, art. 22 al. 4 et art. 23 al. 2 RPCP; art. 12 al. 2 OPCp; art. 18-21 ordonnance conc. surveillance
63	Licenciement par la paroisse*: appliquer le droit d'être entendu						P		E		P		Art. 17 Abs. 2 let. a et art. 22 al. 3 RPCp; art. 12 al. 2 OPCp
64	Licenciement par la paroisse*: édicter une décision de licenciement			P/C		C	P	S/E			C		Art. 17 al. 2 let. a et art. 22 al. 1 RPCp.

Pos.	Instance compétente	CS	CD SC	Serv. Pers	CD TH	Serv. Développement ress. Hum. PAST	Past. Rég.	CPR	P-CPR	AdP	Coll.	autres	Remarques instance de référence dans régl./ordonnance
	Tâches												
65	Licenciement par la paroisse*: détermination de la faute	S		D/E		P		P			C		Art. 32 RPCp
66	Conclure une convention de départ (autorité d'engagement: paroisse)		A	C		D/P		A			A		CD SC approuve au nom du CS Art. 25 al. 3 RPCp; art. 17-19 OPCp
67	Mettre en œuvre la convention de départ			E					P		C		P P-CPR veille en particulier au versement év.d'indemnités de départ et d'autres prestations financières Art. 25 al. 3 RPCp.; Art. 17-19 OPCp
68	Décision de licenciement en raison d'une suppression de poste pastoral			P/C		C	P	S/E			C		Art. 28 RPCp
69	Remboursement de l'indemnité à l'Eglise nationale dans un cas de licenciement sans faute prononcé par la paroisse			E				C/P				S	S = décision de recours Art. 33 RCPc
70	Libération des fonctions par l'Eglise nationale pendant le délai de résiliation			C	S	D/E		C			C		CD TH resp. chef département Diaconie décide au nom du CS. Art. 15 OPCp (pour les ministères pastoraux spécialisés au lieu de TH, le CD resp. du secteur Diaconie statue)

Pos.	Instance compétente	CS	CD SC	Serv. Pers	CD TH	Serv. Développement ress. Hum. PAST	Past. Rég.	CPR	P-CPR	AdP	Coll.	autres	Remarques instance de référence dans régl./ordonnance
	Tâches												
71	Libération des fonctions par la paroisse pendant le délai de résiliation*			C		C	P	S			C		Art. 15 OPCp
72	Revenus perçus au titre d'une autre activité pendant la période de libération des fonctions: renonciation à l'imputation		S	D/E									CD SC décide au nom du CS Art. 16 OPCp
73	Entretien de départ avec pasteur / pasteure de la paroisse						E	P			P		"P" CPR = président ou chef / cheffe du service Personnel du CPR Art. 7 al. 3 Ord. past. rég.
74	Certificat de travail pasteur / pasteure de la paroisse			C/P			S	S			C		S = Signature certificat de travail Art. 39 RPCp; art. 7 al. 3 Ord. past.rég.
75	Décès du pasteur / de la pasteure de la paroisse			E		C	C	P					P = informer activement

\* les associations de paroisses, syndicats de paroisses et arrondissements ecclésiastiques sont placés sur un pied d'égalité (ils octroient le droit d'être entendu en accord avec l'Eglise nationale; art. 12 al. 3 OPCp)

**Légende:**

<b>1.</b>	<b>Bases légales</b>	
	Règlement du personnel pour le corps pastoral (RPCp; RLE 41.010)	
	Règlement concernant la formation continue et la supervision des collaboratrices et collaborateurs de l'Eglise (Règlement concernant la formation continue; RLE 59.010)	
	Ordonnance du personnel pour le corps pastoral (OPCp); RLE 41.011)	
	Ordonnance sur les suppléances pastorales (ordonnance sur les suppléances; RLE 41.015)	
	Ordonnance sur les pasteures régionales et les pasteurs régionaux (RLE 32.010)	
	Ordonnance concernant les postes pastoraux propres à une paroisse (RLE 31.210)	
	Ordonnance concernant l'activité de conseil, le soutien et la surveillance (RLE 45.030)	
<b>2.</b>	<b>Acteurs</b>	
	Resp. serv. TH	Direction du secteur Théologie
	Resp. serv. SC	Direction du secteur Services centraux
	CD TH	Cheffe / chef département Théologie
	CD SC	Cheffe / chef département Services centraux
	Serv. du Pers.	Service Personnel
	Serv. Développement ress. hum. PAST	Service Développement des ressources humaines corps pastoral
	Par. For.	Secteur Paroisses et formation
	CPR	Conseil de paroisse
	AdP	Assemblée de paroisse
	Coll.	Collaboratrice / collaborateur
	P-CPR	Présidence du conseil de paroisse

	Past. Rég.	Pastorat régional
	Past. Spéc.	Pastorat spécialisé
	CS	Conseil synodal
<b>3.</b>	<b>Fonctions/activités</b>	
	D	Déposer la demande, la préparer
	S	Statuer
	C	Prendre connaissance
	P	Participer
	E	Exécuter
	A	Approuver, entériner (a posteriori) ou trouver une entente (préalablement)