



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

Recommandations concernant l'engagement et la rémunération des musiciennes et musiciens d'Église

du 31 octobre 2024

Le Conseil synodal,

sur mandat de la Société des organistes bernois (BOV) et de l'Association des paroisses du canton de Berne (ADP),

arrête:

1. Principe

¹ Les présentes recommandations s'appliquent aux organistes et à toute autre musicienne ou musicien d'Église (en particulier aux musiciennes et aux musiciens spécialistes des musiques actuelles) qui exerce un ministère musical. Ils seront désignés musiciennes et musiciens d'Église dans ce qui suit. Les présentes recommandations ne s'appliquent pas à l'engagement et à la rémunération des cheffes et chefs de chœur; en la matière, les Églises réformées Berne-Jura-Soleure renvoient aux recommandations du Schweizerischer Kirchengesangsbund (www.kirchengesangsbund.ch/berichte/ -> Besoldungsempfehlung -> [Besoldungsempfehlung 2025](#)). Le travail d'orchestre sans lien direct avec un culte fait aussi l'objet d'une rémunération séparée.

² Par leur travail, les musiciennes et musiciens d'Église contribuent à la réalisation du culte et à l'édification de la vie communautaire. Leur engagement fait l'objet d'un contrat de travail. Leurs obligations, leurs tâches et leurs droits sont définis dans leur cahier des charges.

³ La législation sur le personnel du canton de Berne est applicable par analogie à l'engagement et à la rémunération des musiciennes et des musiciens d'Église soumis à des rapports de service de droit public¹, pour autant que la paroisse ne se soit pas dotée de ses propres règlements (p.ex.

¹ Loi sur le personnel du 16 septembre 2004 (RSB 153.01); ordonnance sur le personnel du 18 mai 2005 (RSB 153.011.1).

règlement sur le personnel)². Pour les engagements de droit privé, il y a lieu d'appliquer en particulier les clauses du contrat de travail individuel, les dispositions spécifiques du droit des obligations³ (art. 319 ss CO) et, dans la mesure où le contrat le prévoit, le droit du personnel de la paroisse.

⁴ Les présentes recommandations sont applicables au territoire ecclésiastique des Églises réformées Berne-Jura-Soleure du canton de Berne.

2. Engagement

Pourcentages de poste / indemnités ponctuelles / tâches de coordination

2.1 Fondements

¹ Les paroisses créent un poste de musicienne ou de musicien d'Église au sens des art. 145b à 145d du règlement ecclésiastique⁴ à partir de douze services garantis par an.

² L'engagement requiert une formation correspondante, en principe au minimum un certificat 1, conformément au règlement d'études et d'examens pour la formation de musiciennes et musiciens d'Église exerçant leur activité à titre accessoire⁵, ou une formation jugée équivalente. Les musiciennes et musiciens d'Église n'ayant pas suivi de formation officielle peuvent cependant aussi obtenir un contrat de travail.

³ Le calcul du salaire tient compte des éléments suivants :

- qualification (niveau de formation), cf. point 2.2;
- taux d'occupation (volume du poste), cf. point 2.3;
- expérience professionnelle, cf. point 2.4.

⁴ Lorsqu'un poste est partagé entre plusieurs musiciennes et musiciens d'Église, le conseil de paroisse désigne une personne chargée d'assurer la coordination des services musicaux, de planifier les manifestations musicales (en particulier avec les pasteurs et les pasteuses), et de veiller à l'édification musicale constante de la communauté. La coordinatrice ou le coordinateur est la personne de contact du conseil de paroisse et de l'équipe pastorale. Le travail de coordination est décompté séparément dans le calcul du salaire (cf. point 2.3.3).

² Art. 32 de la loi du 16 mars 1998 sur les communes (LCo, RSB 170.11).

³ RS 220.

⁴ RLE 11.020.

⁵ RLE 55.010.

2.2 Niveaux de qualification et affectation dans les classes de traitement du canton de Berne

2.2.1 Affectation selon le niveau de formation

Le tableau des classes et des échelons de traitement du canton de Berne, révisé chaque année en fonction de la compensation du renchérissement, est disponible à l'adresse suivante:

<https://www.pa.fin.be.ch/fr/start/themen/anstellungsbedingungen/gehaltssystem-und-zulagen/gehaltstabelle.html>.

		Y compris disciplines de la musique d'Église ⁶	Sans ces matières ⁶
Qualification 0	Sans formation	CT 10	
Qualification 1	Certificat d'orgue I conformément au règlement d'études et d'examens du Conseil synodal	CT 16	(CT 14)
Qualification 2	Certificat d'orgue II conformément au règlement d'études et d'examens du Conseil synodal	CT 17	(CT 15)
Qualification 3	Bachelor en orgue	CT 18	CT 16
Qualification 4	DAS en orgue, Master mineur en orgue ajouté à un autre diplôme de master	CT 19	CT 17
Qualification 5	Master en orgue, diplômes des cursus de formation antérieurs	CT 21	CT 19

Pour les postes de musicienne ou musicien d'Église exigeant une qualification professionnelle supérieure (Master spécialisé en orgue ou diplôme de soliste), la classe de traitement 22 est applicable.

Les diplômes ci-dessus renvoient aux formations en musique d'Église dispensées par la Haute école des arts de Berne (HKB). Les diplômes

⁶ Matières enseignées: liturgie, hymnologie, histoire de la musique religieuse, direction du chant d'assemblée, le cas échéant facture d'orgues et musiques actuelles.

d'autres hautes écoles sont reconnus, mais leur équivalence doit être vérifiée (matières d'enseignement et volume de la formation).

Il est particulièrement important de vérifier si la personne a suivi les cours dans les disciplines de la musique d'Église. Faute d'équivalence avec les formations de la HKB dans ces disciplines, deux classes de traitements sont retranchées (cf. tableau ci-dessus).

Le certificat complémentaire en musique d'Église de la HKB (introduction à l'automne 2024), sans autre diplôme musical, est considéré comme un certificat I dans l'instrument principal visé (qualification 1). Si la personne est au bénéfice d'un diplôme musical préalable, le certificat complémentaire en musique d'Église est considéré comme une attestation de suivi des disciplines de la musique d'Église.

En cas de questions relatives à la valeur des diplômes et des titres, cf. point 6 Aides.

2.2.2. Engagement en tant que musicienne d'Église ou musicien d'Église formé sur un autre instrument que l'orgue

En général, tout engagement est soumis au principe suivant: l'application d'une classe de traitement en fonction du diplôme obtenu est déterminée par l'instrument à utiliser (en priorité), donc par le type de musique d'Église à interpréter.

Si la personne est détentrice d'un diplôme dans l'instrument à utiliser (en priorité), les classes de traitement ci-dessus s'appliquent par analogie aux diplômes autres que l'orgue (p.ex. diplôme de piano pour un engagement visant un travail essentiellement pianistique). Si la personne est détentrice d'un diplôme dans un autre instrument (aussi proche que possible), deux classes de traitement sont retranchées.

Exemple: engagement d'une organiste ou d'un organiste titulaire d'une formation dans un autre instrument à clavier

Les musiciennes et les musiciens qui ont étudié un autre instrument à clavier que l'orgue, donc le piano, le clavecin ou l'accordéon, et n'ont pas de diplôme, sont placés au niveau 0 de l'échelle de qualification, ce qui correspond à la classe de traitement 10.

Les musiciennes et musiciens qui sont au bénéfice d'un master ou d'un diplôme plus ancien (cursus de formation antérieurs) dans l'un des instruments cités et qui sont engagés en tant qu'organiste, sont en classe de traitement 19 au lieu de 21 (et en classe 17 s'ils n'ont pas étudié les matières de la musique d'Église).

2.3. Volume de travail (pourcentage de poste)

2.3.1. Indemnités forfaitaires par service

¹ L'essentiel du travail des musiciennes et musiciens d'Église consiste à se préparer en amont de leurs services. Autrement dit, le temps de présence et de jeu instrumental constitue la plus petite partie du taux d'engagement. Il est donc secondaire de savoir si une célébration dure 90 minutes ou seulement 30. Fondamentalement, le concept de demi-service n'existe pas, même si un culte ou une manifestation ne dure qu'une demi-heure⁷.

² Le calcul forfaitaire repose sur l'idée que la quantité de travail est différente selon les services, mais qu'il est possible de déterminer une moyenne sur l'ensemble des services.

³ Le forfait par culte est fixé à 9,75 heures de travail. Outre le travail concrètement lié au culte, cela inclut des tâches effectuées en arrière-plan (cf. al. 6).

⁴ Le forfait par acte ecclésiastique est fixé à 6,5 heures de travail. (cf. al. 7)

⁵ Les actes ecclésiastiques (services funèbres, bénédictions d'union, cultes supplémentaires en semaine, de catéchisme, en EMS) peuvent être inclus dans le calcul du taux d'activité à hauteur du forfait. Les prestations complémentaires sont indemnisées comme des actes ecclésiastiques (6,5 heures par prestation, cf. al. 4), en appliquant la classe et l'échelon de traitement définis dans le contrat d'engagement; il en va de même lorsque les actes ecclésiastiques ne sont pas pris en compte dans le calcul du taux d'engagement.

⁶ Outre le temps de préparation directement avant un service, le travail en amont est indemnisé. Il est inclus dans le temps de travail prévu pour les cultes, ce qui explique que le nombre d'heures prévu soit plus élevé pour les cultes ordinaires que pour les actes ecclésiastiques.

Le travail en amont comprend :

- pratique instrumentale, maintien du niveau, entretien et élargissement du répertoire
- culture personnelle, lectures spécialisées, manifestations mineures
- temps de formation continue
- organisation, réunions avec les pasteures et les pasteurs, réunions de planification, etc.
- organisation des remplacements

⁷ Exceptions: pour certaines prestations telles que la présentation de l'orgue dans le cadre de la catéchèse, les baptêmes dans la suite immédiate du culte dominical ordinaire, les cultes répétés deux fois de suite (même contenu, même déroulement, même liturgie), seul le temps de présence et de préparation est compté.

- administration
- entretien des instruments
- développer des programmes et des idées pour les cultes
- recherche et sélection de chants et de musique
- arrangements
- entraînement, répétitions, répertoire
- technique: mise en place, rangement, entretien, planification
- le cas échéant, travail d'édification musicale dans la paroisse

⁷ Pour les actes ecclésiastiques, les tâches suivantes sont incluses:

- demandes particulières
- entraînement et répétitions supplémentaires
- administration
- organisation des gardes et des remplacements

2.3.2. Droit aux vacances

Les vacances sont conformes à l'ordonnance relative aux vacances de la paroisse (entre 4 et 5 semaines minimum) ou à celle du canton (impérativement dans le cas d'un contrat de travail de droit public). Elles sont déjà incluses dans le calcul du salaire et ne sont donc pas accordées en plus.

2.3.3. Tâches supplémentaires

La responsabilité de l'équipe de musiciennes et de musiciens d'Église (coordinatrice ou coordinateur, cf. point 2.1, al. 4) est indemnisée séparément et équivaut à 30 minutes en moyenne de travail hebdomadaire (en fonction de la tâche).

Pour la préparation d'un concert, il est possible de compter jusqu'à 15 heures de travail, et pour l'organisation, jusqu'à 5 heures.

La classe et l'échelon de traitement appliqués aux tâches principales sont également applicables aux tâches supplémentaires.

2.3.4. Suppléances, heures supplémentaires

Si plusieurs musiciennes et musiciens d'Église sont engagés dans une paroisse, ils assurent si possible mutuellement leur suppléance. La saisie du temps de travail telle qu'elle se pratique pour les autres employées et employés n'est pas adaptée; en tous cas, il convient d'éviter des heures supplémentaires qu'il faudrait ensuite compenser. Si une musicienne ou un musicien d'Église a assumé plus de services que prévu au cours d'une année, la rétribution se fera a posteriori selon le même calcul, y

compris allocations et assurances. Le salaire peut aussi être défini de manière si complète qu'il inclut absolument tous les services.

2.3.5. Calcul des pourcentages de poste

$$\frac{\text{nombre de cultes} \times 9,75 \text{ h} + \text{nombre d'actes ecclésiastiques} \times 6,5 \text{ h}}{\text{nombre d'heures de travail annuel net à 100\% (selon droit aux vacances)}}$$

Le temps de travail annuel brut est de 2 100 heures (y compris les indemnités pour les jours fériés). Le temps de travail net est donc de 2 100 heures moins le nombre de jours de vacances x 8,4 heures.

Exemple

Une musicienne ou un musicien d'Église doit jouer lors de 23 cultes et de 15 actes ecclésiastiques en ayant droit à 25 jours de vacances.

La personne travaille donc $23 \times 9,75 \text{ heures} + 15 \times 6,5 \text{ heures} = 321,75 \text{ heures}$.

Le temps de travail net pour 25 jours de vacances s'élève à 1 890 heures.

$321,75 : 1 890 = 0,17$

Le taux d'engagement est donc de 17%.

2.4. Expérience professionnelle (échelon de traitement)

Les échelons de traitement du système de salaire cantonal sont présentés dans le tableau mentionné au point 2.2.1.

L'expérience professionnelle et les formations complémentaires doivent être correctement prises en compte, notamment lors du calcul de la classe de traitement lors de l'établissement d'un nouveau contrat. Une augmentation régulière de salaire de deux échelons de traitement par an doit être accordée. Les musiciennes et les musiciens d'Église en formation bénéficient également de deux échelons de traitement supplémentaires par an.

Le renchérissement doit être compensé chaque année en utilisant le tableau annuel des classes de traitement du canton.

2.5 Allocations familiales et d'entretien

¹ Le personnel a le droit aux allocations pour enfant, de formation et d'entretien conformément à la législation fédérale et cantonale en la matière.

² Les employées et les employés au bénéfice d'un contrat de droit public ont le droit aux allocations d'entretien pour autant que cela ne contrevienne pas à la loi du personnel de la paroisse.

2.6 Assurances

¹ Les paroisses assurent les musiciennes et musiciens d'Église conformément aux dispositions légales, en particulier contre les conséquences économiques du décès, de l'accident, de l'invalidité, de la vieillesse et du chômage.

² L'affiliation à une caisse de pension est obligatoire dans la mesure où les prescriptions concernant le montant minimum du traitement annuel le prévoient. Pour les personnes cumulant plusieurs emplois, l'affiliation à une caisse de pension incombe à l'employeur principal. Selon la caisse de pension, il est possible d'assurer d'autres revenus secondaires auprès de la caisse de pension de l'employeur principal. Il est également possible d'assurer les revenus secondaires inférieurs au minimum légal auprès de la Fondation institution supplétive LPP.

2.7. Formation continue

La paroisse est tenue d'encourager les musiciennes et musiciens d'Églises à se former tout au long de leur carrière et d'indemniser leur formation continue conformément à son ordonnance. Le temps de travail nécessaire est déjà compté dans le salaire (cf. point 2.3.1, al. 4).

3. Indemnités ponctuelles

¹ Les indemnités ponctuelles sont conçues en cas de suppléance ou d'emploi à faible taux (p. ex. uniquement actes ecclésiastiques ou douze cultes maximum par an), de même que pour des prestations qui dépassent le taux d'engagement (cf. point 2.3.4).

Qualification	Traitement de base brut	Expérience professionnelle			
		plus de 10 ans	plus de 20 ans	plus de 30 ans	plus de 40 ans
Q 0	193	232	261	290	309
Q 1	247	296	333	371	395
Q 2	260	312	351	390	416
Q 3	274	329	370	411	438

Q 4	288	346	389	432	461
Q 5	318	382	429	477	509

² Ces indemnités sont indexées et valables pour l'année 2024.

³ Les indemnités sont revues tous les trois ans par le Conseil synodal et, le cas échéant, adaptées au renchérissement.

⁴ Ces indemnités ponctuelles correspondent à l'indemnité pour les prestations lors d'actes ecclésiastiques (6,5 heures par service, cf. point 2.3.1, al. 4). Les répétitions ordinaires sont incluses dans le forfait, également dans ce cas.

⁵ Des qualifications moindres (absence des disciplines de la musique d'Église, autre instrument que l'instrument à utiliser) impliquent une réduction de salaire analogue à celle pratiquée sur les salaires en cas d'engagement (cf. point 2.2.1 et 2.2.2).

⁶ Les suppléantes et les suppléants perçoivent à titre de dédommagement le remboursement de leurs frais de transport, normalement sur la base du prix du billet de train avec abonnement demi-tarif. Si un déplacement en train s'avère trop long et donc déraisonnable, les frais du trajet en voiture sont calculés en fonction du kilométrage.

4. Indemnités pour les musiciennes et les musiciens invités

Les indemnités pour solistes invités doivent être au moins équivalentes aux indemnités ponctuelles versées aux musiciennes et aux musiciens d'Église. Il sera également versé une petite rétribution aux jeunes musiciennes et musiciens avancés qui sont engagés comme solistes.

5. Engagement au-delà de l'âge de la retraite

Il convient de planifier soigneusement et d'un commun accord le départ à la retraite des musiciennes et musiciens d'Église. Il est souvent opportun de les engager au-delà de l'âge de la retraite. Les recommandations émises par le secteur Théologie des Églises réformées Berne-Jura-Soleure sont applicables à la rémunération des organistes à la retraite (RIE II.F.3a). Elles seront appliquées par analogie aussi aux autres musiciennes et musiciens d'Église.

6. Aides

En cas de question ou de doute, il y a lieu de s'adresser à la Société des organistes bernois (à la présidente ou au président), au bureau de renseignements pour conseils de paroisse des Églises réformées Berne-Jura-Soleure. L'agence AVS de la commune est compétente pour déterminer le

droit à l'allocation pour enfant ou de formation.

7. Disposition transitoire: maintien des acquis

Si, suite au rééchelonnement prévu au ch. 2.2 et au ch. 3 des présentes recommandations, la rémunération devait être inférieure au salaire existant, celui-ci reste acquis.

8. Entrée en vigueur

Les présentes recommandations remplacent les recommandations concernant l'engagement et la rémunération des organistes du 1^{er} mars 2017. Elles entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Berne, le 31 octobre 2024 AU NOM DU CONSEIL SYNODAL
La présidente: *Judith Pörksen Roder*
Le chancelier: *Christian Tappenbeck*

Annexe 1 : liste d'abréviations et définitions des diplômes

MA Master of Arts	Maîtrise universitaire (en performance musicale ou en pédagogie musicale): diplôme usuel de fin d'études de musique conduisant à la pratique professionnelle.
Specialized Master	Maîtrise universitaire spécialisée
DAS / MAS Diploma / Master of Ad- vanced Stud- ies	Diplôme de formation continue / maîtrise universitaire d'études avancées: dans le système de Bologne, il s'agit de la 2 ^e et de la 3 ^e étapes de qualification universitaire supplémentaires.
BA Bachelor of Arts	Baccalauréat universitaire: selon un accord entre les Hautes écoles musicales de Suisse, ce diplôme ne permet pas de pratiquer la profession.
CAS Certificate of Advanced Studies	Certificat de formation continue: ce certificat fait partie intégrante du DAS, mais n'apporte pas de qualification supplémentaire en tant que tel.
Certificat complémentaire en musique d'Église	<p>Ce nouveau cursus (qui ouvre au semestre d'automne 2024) à la HKB, conformément à l'ordonnance relative aux cours du Conseil synodal⁸, permet d'obtenir une qualification en cours d'emploi en musique d'Église sur un autre instrument principal que l'orgue. Le diplôme obtenu est considéré comme un certificat I en orgue et permet donc d'accéder à la qualification 1.</p> <p>Les personnes qui obtiennent le certificat complémentaire en musique d'Église et sont déjà au bénéfice d'un diplôme musical préalable, sont considérées comme ayant validé les disciplines de la musique d'Église.</p>

⁸ KES 55.010.