

① Nouvelle version	② Version actuelle	③ Remarques
<p><i>Le Synode,</i> vu l'art. 168, al. 2 du Règlement ecclésiastique du 11 septembre 1990<sup>1</sup> et l'art. 15, al. 1 de la Loi sur les Églises nationales bernoises (LEgN) du 21 mars 2018<sup>2</sup>, <i>arrête:</i></p>	<p><i>Le Synode,</i> vu l'art. 168, al. 2 du Règlement ecclésiastique du 11 septembre 1990<sup>3</sup> et l'art. 15, al. 1 de la Loi sur les Églises nationales bernoises (LEgN) du 21 mars 2018<sup>4</sup>, <i>arrête:</i></p>	Pas de modification
4.1.2 <i>Système salarial</i>	4.1.2 <i>Système salarial</i>	Pas de modification
<p><b>Art. 62 Principe</b> Le système salarial se fonde sur celui applicable au personnel du canton de Berne.</p>	<p><b>Art. 62 Principe</b> Le système salarial se fonde sur celui applicable au personnel du canton de Berne.</p>	Pas de modification
<p><b>Art. 63 Composantes du traitement</b> Le traitement se compose du traitement de base de la classe de traitement déterminante et des échelons de traitement.</p>	<p><b>Art. 63 Composantes du traitement</b> Le traitement se compose du traitement de base de la classe de traitement déterminante et des échelons de traitement.</p>	Pas de modification
<p><b>Art. 64 Classification des fonctions</b> Les fonctions sont affectées à la classe de traitement correspondante à l'annexe 1.</p>	<p><b>Art. 64 Classification des fonctions</b> Les fonctions sont affectées à la classe de traitement correspondante à l'annexe 1.</p>	Pas de modification
<p><b>Art. 65 Traitement de départ</b> <sup>1</sup> Le traitement de départ correspond au traitement de base de la classe de traitement prévue pour la fonction concernée lorsque la ou le titulaire du poste remplit les exigences fondamentales inhérentes au poste. <sup>2</sup> La fixation du traitement tient en outre notamment compte au cas par cas a) des exigences et des charges inhérentes à la fonction;</p>	<p><b>Art. 65 Traitement de départ</b> <sup>1</sup> Le traitement de départ correspond au traitement de base de la classe de traitement prévue pour la fonction concernée lorsque la ou le titulaire du poste remplit les exigences fondamentales inhérentes au poste. <sup>2</sup> La fixation du traitement tient en outre notamment compte au cas par cas a) des exigences et des charges inhérentes à la fonction;</p>	Pas de modification

<sup>1</sup> RLE 11.020.<sup>2</sup> RSB 410.11.<sup>3</sup> RLE 11.020.<sup>4</sup> RSB 410.11.

Règlement du personnel pour le corps pastoral (RPCp)		RLE 41.010
① Nouvelle version	② Version actuelle	③ Remarques
<p>b) des conditions que la personne doit remplir pour exercer la fonction;</p> <p>c) de l'expérience professionnelle et extraprofessionnelle déjà acquise et;</p> <p>d) des traitements des collaboratrices et collaborateurs en place.</p> <p><sup>3</sup> Le Conseil synodal règle les détails par voie d'ordonnance.</p>	<p>b) des conditions que la personne doit remplir pour exercer la fonction;</p> <p>c) de l'expérience professionnelle et extraprofessionnelle déjà acquise et;</p> <p>d) des traitements des collaboratrices et collaborateurs en place.</p> <p><sup>3</sup> Le Conseil synodal règle les détails par voie d'ordonnance.</p>	
<p><b>Art. 66 Progression du traitement</b></p> <p><sup>1</sup> La progression au sein d'une classe de traitement intervient par le passage à un échelon de traitement supérieur.</p> <p><sup>2</sup> Le Conseil synodal décide chaque année l'octroi d'échelons de traitement en fonction de la situation financière de l'employeur.</p> <p><sup>3</sup> Il n'existe pas de droit à la progression du traitement.</p>	<p><b>Art. 66 Progression du traitement</b></p> <p><sup>1</sup> La progression au sein d'une classe de traitement intervient par le passage à un échelon de traitement supérieur.</p> <p><sup>2</sup> Le Conseil synodal décide chaque année l'octroi d'échelons de traitement en fonction de la situation financière de l'employeur.</p> <p><sup>3</sup> Il n'existe pas de droit à la progression du traitement.</p>	Pas de modification
<p><b>Art. 67 Compensation du renchérissement (progression générale des traitements)</b></p> <p><sup>1</sup> Afin notamment de maintenir le pouvoir d'achat, le Conseil synodal peut augmenter de manière générale les traitements de base arrêtés en annexe 1 dans le cadre des moyens financiers disponibles à cette fin. Ce faisant, il tient compte de l'évolution du renchérissement et de la situation financière de l'Église nationale.</p> <p><sup>2</sup> Il n'existe pas de droit à la compensation du renchérissement.</p>	<p><b>Art. 67 Compensation du renchérissement (progression générale des traitements)</b></p> <p><sup>1</sup> Afin notamment de maintenir le pouvoir d'achat, le Conseil synodal peut augmenter de manière générale les traitements de base arrêtés en annexe 1 dans le cadre des moyens financiers disponibles à cette fin. Ce faisant, il tient compte de l'évolution du renchérissement et de la situation financière de l'Église nationale.</p> <p><sup>2</sup> Il n'existe pas de droit à la compensation du renchérissement.</p>	Pas de modification
<p><b>Art. 68 Financement de la progression des traitements</b></p>	<p><b>Art. 68 Financement de la progression des traitements</b></p>	Pas de modification

## Règlement du personnel pour le corps pastoral (RPCp)

RLE 41.010

① Nouvelle version	② Version actuelle	③ Remarques						
<p><sup>1</sup> Le Conseil synodal fixe chaque année la part de la masse salariale qui peut être affectée à la progression des traitements (art. 66) et à la compensation du renchérissement (art. 67).</p> <p><sup>2</sup> Le Synode peut en outre réserver des moyens dans le but de combler des retards salariaux.</p>	<p><sup>1</sup> Le Conseil synodal fixe chaque année la part de la masse salariale qui peut être affectée à la progression des traitements (art. 66) et à la compensation du renchérissement (art. 67).</p> <p><sup>2</sup> Le Synode peut en outre réserver des moyens dans le but de combler des retards salariaux.</p>							
<p><b>Art. 69 Rémunération des stagiaires</b></p> <p><sup>1</sup> La rémunération se compose du traitement annuel, de l'allocation d'entretien et des allocations familiales.</p> <p><sup>2</sup> Le droit <b><u>pour un stage pastoral ordinaire (taux d'occupation à 100%) correspond à un</u></b> degré d'occupation <b><u>de 80% de la classe salariale conformément à l'annexe 1. Pour les stages pastoraux à temps partiel, le montant auquel la personne a droit est calculé en fonction du taux d'occupation.</u></b> Les dispositions sur les allocations familiales sont réservées.</p> <p><sup>3</sup> <b><u>[abrogé]</u></b></p>	<p><b>Art. 69 Rémunération des stagiaires</b></p> <p><sup>1</sup> La rémunération se compose du traitement annuel, de l'allocation d'entretien et des allocations familiales.</p> <p><sup>2</sup> Le droit dépend du degré d'occupation. Les dispositions sur les allocations familiales sont réservées.</p> <p><sup>3</sup> Pendant leur stage, les stagiaires sont rémunérés conformément à l'Ordonnance sur les rapports de travail des stagiaires au sein de l'Eglise (ORSE).</p>	<p>L'art. 69 est inspiré de l'ancienne ordonnance sur les rapports de travail des stagiaires au sein de l'Église (ORSE; RSB 414.312), plus particulièrement de l'art. 3. Le <i>degré d'occupation</i> mentionné à l'al. 2 était défini de la manière suivante à l'art. 4, al. 1 ORSE: <i>Le stage de 14 mois est effectué à temps complet. La formation pratique rémunérée au sein d'une paroisse représente 60 pour cent du temps de travail, tandis que les 40 pour cent restants sont considérés comme étant consacrés à la formation théorique.</i></p> <p>Le stage pastoral ordinaire dure 14 mois à temps plein (100%). Ce temps plein est réparti entre 60% de formation pratique au sein de la paroisse et 40% de formation théorique. Dorénavant, la rémunération d'un stage ordinaire sera calculée sur la base d'un 80%, contre 60% jusqu'à présent.</p> <p>Conformément à l'art. 11, al. 1, de l'ordonnance sur le stage (RLE 51.310), il est également possible de réaliser le stage à temps partiel, soit à 50% en 26 mois, soit à 80% en 18 mois. La rémunération représentera alors 80% du 50% ou du 80%. Les calculs sont récapitulés dans les tableaux ci-dessous.</p> <p><b>Version actuelle:</b></p> <table border="1" data-bbox="1480 1369 1998 1493"> <thead> <tr> <th>Taux du stage</th> <th>Rémunération</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>80%</td> <td>48%</td> </tr> </tbody> </table>	Taux du stage	Rémunération	100%	60%	80%	48%
Taux du stage	Rémunération							
100%	60%							
80%	48%							

## Règlement du personnel pour le corps pastoral (RPCp)

RLE 41.010

① Nouvelle version	② Version actuelle	③ Remarques																								
		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1480 247 1753 288">50%</td> <td data-bbox="1753 247 2188 288">30%</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1480 288 2188 343"><b>Nouvelle version:</b></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1480 343 1753 384"><b>Taux du stage</b></td> <td data-bbox="1753 343 2188 384"><b>Rémunération</b></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1480 384 1753 426">100%</td> <td data-bbox="1753 384 2188 426">80%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1480 426 1753 467">80%</td> <td data-bbox="1753 426 2188 467">64%</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1480 467 1753 512">50%</td> <td data-bbox="1753 467 2188 512">40%</td> </tr> </table>	50%	30%	<b>Nouvelle version:</b>		<b>Taux du stage</b>	<b>Rémunération</b>	100%	80%	80%	64%	50%	40%												
50%	30%																									
<b>Nouvelle version:</b>																										
<b>Taux du stage</b>	<b>Rémunération</b>																									
100%	80%																									
80%	64%																									
50%	40%																									
<p><b>Annexe 1</b> Attribution des fonctions à des classes de traitement selon le système salarial applicable au personnel du canton de Berne (art. 65 resp. annexe 1 de la loi cantonale sur le personnel)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Fonction</th> <th>Classe de traitement</th> <th>Traitement de base</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Stagiaire</td> <td>18 <del>60%</del></td> <td>78'874.90</td> </tr> <tr> <td>Desservant / desservante</td> <td>21</td> <td>91'828.75</td> </tr> <tr> <td>Pasteur régional / pasteure régionale Pasteur / pasteure</td> <td>23</td> <td>102'121.50</td> </tr> </tbody> </table> <p>(état au 1<sup>er</sup> janvier 2018) Pour chaque classe de traitement, le traitement maximum correspond à 160 pour cent du traitement de base.</p>	Fonction	Classe de traitement	Traitement de base	Stagiaire	18 <del>60%</del>	78'874.90	Desservant / desservante	21	91'828.75	Pasteur régional / pasteure régionale Pasteur / pasteure	23	102'121.50	<p><b>Annexe 1</b> Attribution des fonctions à des classes de traitement selon le système salarial applicable au personnel du canton de Berne (Article 65 resp. annexe 1 de la loi cantonale sur le personnel)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Fonction</th> <th>Classe de traitement</th> <th>Traitement de base</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>stagiaire</td> <td>18 (60%)</td> <td>78'874.90</td> </tr> <tr> <td>Desservante / desservante</td> <td>21</td> <td>91'828.75</td> </tr> <tr> <td>Pasteur régional / pasteure régionale</td> <td>23</td> <td>102'121.50</td> </tr> </tbody> </table> <p>(état au 1<sup>er</sup> janvier 2018) Pour chaque classe de traitement, le traitement maximum correspond à 160 pour cent du traitement de base.</p>	Fonction	Classe de traitement	Traitement de base	stagiaire	18 (60%)	78'874.90	Desservante / desservante	21	91'828.75	Pasteur régional / pasteure régionale	23	102'121.50	
Fonction	Classe de traitement	Traitement de base																								
Stagiaire	18 <del>60%</del>	78'874.90																								
Desservant / desservante	21	91'828.75																								
Pasteur régional / pasteure régionale Pasteur / pasteure	23	102'121.50																								
Fonction	Classe de traitement	Traitement de base																								
stagiaire	18 (60%)	78'874.90																								
Desservante / desservante	21	91'828.75																								
Pasteur régional / pasteure régionale	23	102'121.50																								