



Rapport «Trois ministères - une employeuse» – réponse au postulat des membres du Synode Stephan Loosli et Hannelore Pudney et cosignataires; prise de connaissance et classement

Propositions:

1. Le Synode prend connaissance du rapport du Conseil synodal.
2. Il classe le postulat des membres du Synode Stephan Loosli, Hannelore Pudney et cosignataires.

Explications

L'essentiel en bref:

1. Le Conseil synodal partage les préoccupations des signataires du postulat quant à la nécessité d'améliorer les conditions de travail des titulaires des ministères catéchétique et socio-diaconal. Il juge indispensable d'agir aussi directement au niveau des conditions d'engagement.
2. Le Conseil synodal préfère le modèle d'une «prise en charge contractuelle de l'administration du personnel» (art. 4, al. 4 du règlement d'organisation) aux autres modèles, et il poursuivra son développement de manière ciblée. Il adoptera pour cela une approche facultative pour les paroisses, qui offrira la possibilité de recueillir des expériences et a le potentiel de se développer et de s'élargir en permanence. En même temps, le rôle central des paroisses sera conservé. Actuellement, les modalités d'engagement diffèrent d'une paroisse à l'autre, ce qui pose un problème considérable. C'est pourquoi il est indispensable selon le Conseil synodal que la prise en charge de l'administration du personnel soit associée aux standards uniformisés de l'Église nationale. Ceux-ci revêtiront un caractère contraignant pour les paroisses qui optent pour l'offre d'une administration du personnel par l'Église nationale. Le Conseil synodal espère que ces standards serviront aussi de cadre de référence pour d'autres paroisses. Il aimerait élargir le plus possible le cercle du personnel ecclésial dont l'Église nationale pourrait assurer l'administration (p. ex. secrétaires, musiciennes et musiciens d'Église, sacristaines et sacristains). Dans l'idéal, une paroisse pourrait ainsi confier toute l'administration du personnel à l'Église nationale afin d'alléger ses tâches administratives. Les paroisses pourront compter sur le soutien des spécialistes des services généraux de l'Église et seront déchargées administrativement. Si le Synode se déclare favorable au présent modèle, le Conseil synodal procédera dans un premier temps à des analyses approfondies afin de pouvoir développer les standards susmentionnés.
3. En raison de l'autonomie paroissiale, la proposition du postulat [nous la nommons ici modèle «Analogie au corps pastoral bernois (**variante OBLIGATOIRE**)»] est très probablement inapplicable. L'administration et/ou la gestion du personnel nécessiteraient impérativement des conditions d'engagement et des solutions d'assurance du personnel (y compris caisse de pension) uniformisées (par analogie avec le règlement du personnel pour le corps pastoral), ce qui

occasionnerait des coûts supplémentaires considérables. Ceux-ci devraient être supportés par les paroisses, qui verraient ainsi leur contribution à l'Union synodale plus que doubler par rapport à aujourd'hui.

4. Le Conseil synodal s'efforce d'analyser et d'intégrer le principe «de même valeur mais non similaires» dans la discussion en cours sur l'interprofessionnalité, les profils professionnels et la nouvelle Charte des trois ministères.

Le postulat «Trois ministères - une employeuse» a été déposé par les membres du Synode Loosli, Pudney et cosignataires lors du Synode d'été 2024.

Les signataires ont chargé le Conseil synodal d'examiner les questions et demandes suivantes, d'en rendre compte au Synode et de préparer les étapes correspondantes:

1. Tous les ministères doivent bénéficier des mêmes conditions d'engagement, à savoir: les Églises réformées Berne-Jura-Soleure en tant qu'employeuse, les conseils de paroisse/comités d'arrondissement en tant qu'autorité d'engagement. Comment le Conseil synodal se positionne-t-il par rapport à cette proposition?
2. Selon le Conseil synodal, quels avantages et opportunités un nouveau modèle d'engagement pourrait-il apporter à l'Église bernoise (Églises réformées Berne-Jura-Soleure et paroisses), y compris du point de vue de la situation du personnel?
3. Pour quelles raisons n'existe-t-il pas encore de solution de caisse de pension permettant aux collaboratrices et collaborateurs des trois ministères de s'affilier à une caisse de pension?
4. Quelles mesures le Conseil synodal a-t-il prises jusqu'ici pour faire en sorte que les ministères adoptés en deuxième lecture lors du Synode du 24 mai 2011 ainsi que leur équivalence soient non seulement institués, mais aussi mis en œuvre? Quelles mesures n'ont pas encore été réalisées?
5. Quels travaux préliminaires, discussions et modifications de règlements et ordonnances seraient nécessaires pour que l'équivalence des ministères soit aussi appliquée pour les conditions d'engagement?
6. Quelles nouvelles conditions financières seraient nécessaires à cet effet?
7. Dans quel délai ces mesures pourraient-elles être appliquées?
8. Quelles réglementations seraient nécessaires pour le Jura et Soleure?

Le Conseil synodal a laissé entendre au Synode que le rapport serait traité lors du Synode d'été 2026. Dans sa prise de position de l'époque, il a exposé le contexte comme suit:

«Si les postes pastoraux ont été transférés du canton à l'Église nationale au 1^{er} janvier 2020 avec la nouvelle loi sur les Églises nationales, les collaborateurs et collaboratrices socio-diaconales ainsi que les catéchètes continuent d'être employés par les arrondissements et les paroisses. Cependant, l'Église nationale s'emploie déjà maintenant à obtenir une uniformisation des conditions d'engagement pour ces deux ministères. Ainsi, différentes ordonnances du Conseil synodal traitent de la question des rapports de travail dans le domaine socio-diaconal et catéchétique. Les dispositions y relatives portent par exemple sur la mise au concours de postes, ou renferment des recommandations quant au classement dans la grille salariale. Les titulaires des trois ministères sont en outre conjointement soumis aux réglementations relatives à la formation continue et à la supervision, et ont accès aux subsides de formation. Le Conseil synodal entend promouvoir ainsi l'équivalence en matière d'engagement. Jusqu'à présent, on a renoncé à édicter des réglementations contraignantes pour les rapports de service, car l'engagement du personnel au niveau des paroisses relève en principe de l'autonomie paroissiale. L'Église nationale a toutefois la possibilité de promulguer des dispositions contraignantes sur les ministères.»

Le Conseil synodal partage les préoccupations des signataires du postulat quant à la nécessité d'améliorer les conditions de travail des titulaires des ministères catéchétique et socio-diaconal. Par exemple, les catéchètes et les collaborateurs et collaboratrices socio-diaconales travaillant à des taux d'activité réduits ne sont souvent pas couverts par une caisse de pension, ce qui est problématique. Il espère que la mise en œuvre des nouvelles lignes directrices relatives aux activités

ecclésiales destinées à la jeunesse (0 à 25 ans) permettra d'engager une réflexion commune sur les champs d'activité catéchétiques et socio-diaconaux et de créer ainsi des postes plus attrayants et fixes.

Le Conseil synodal juge indispensable d'agir aussi directement au niveau des conditions d'engagement. Dans cette optique, il a fait examiner différents modèles. Il cherche une solution qui soit intéressante pour les paroisses dans le cadre des prescriptions légales du canton.

Équivalence des trois ministères

La notion d'équivalence des trois ministères joue un rôle fondamental dans la justification du postulat «Trois ministères - une employeuse». Celui-ci part du principe que cette notion doit avoir une série de conséquences concrètes sur les conditions d'engagement, conséquences qui, s'agissant des ministères catéchétique et socio-diaconal, attendraient encore d'être mises en œuvre.

Dans quelle mesure l'argumentation du postulat est-elle justifiée? La législation existante permet-elle effectivement de déduire de la notion d'équivalence des trois ministères des conséquences concrètes sur le plan juridique pour les conditions d'engagement? Dans quelle mesure l'affirmation implicite selon laquelle l'Église n'aurait pas encore tiré les conséquences nécessaires et mis en œuvre certaines mesures est-elle pertinente?

Le groupe de travail «Équivalence des ministères» composé de spécialistes des services généraux de l'Église a examiné les questions soulevées sur l'équivalence, en collaboration avec le service juridique et la commission paritaire des ministères. Par ailleurs, certaines questions techniques ont été soumises à l'expertise de Martin Sallmann, docteur en théologie et professeur ordinaire d'histoire moderne du christianisme et d'histoire des confessions à l'Université de Berne et député au Synode.

D'une manière générale, l'analyse est parvenue à la conclusion que le ministère pastoral, le ministère catéchétique et le ministère socio-diaconal au sens des décisions du Synode sont, sur le fond, de même valeur, mais non similaires. Il ressort des actes législatifs et de leur genèse une reconnaissance claire de l'équivalence des trois ministères. Ce constat ne permet pas forcément de tirer des conséquences pour les conditions d'engagement, mais ne permet pas non plus en soi de les exclure.

La réponse aux questions du postulat se fonde sur ce constat.

1. Tous les ministères doivent bénéficier des mêmes conditions d'engagement, à savoir: les Églises réformées Berne-Jura-Soleure en tant qu'employeuse, les conseils de paroisse/comités d'arrondissement en tant qu'autorité d'engagement. Comment le Conseil synodal se positionne-t-il par rapport à cette proposition?

Le groupe de travail «Modèles d'engagement», composé de spécialistes des services généraux de l'Église, a discuté avec les associations professionnelles et l'Association des paroisses de modèles d'engagement pour les trois ministères, en collaboration avec le service juridique ainsi que le groupe de travail «Finances», qui s'est occupé des aspects financiers. L'analyse a débouché sur les conclusions suivantes:

La proposition du postulat – nous la nommons ici modèle «Analogie au corps pastoral bernois (variante OBLIGATOIRE)» – est très probablement inapplicable, cela pour des raisons juridiques liées à l'autonomie paroissiale. Les paroisses devraient en effet obligatoirement disposer de conditions d'engagement et de solutions d'assurances du personnel (y compris caisse de pension) uniformisées (par analogie au règlement du personnel pour le corps pastoral ([RLE 41.010]), ce qui nécessiterait un processus de standardisation coûteux de plusieurs années.

Avec une hypothétique variante OBLIGATOIRE, toutes les paroisses et tous les groupements de paroisses seraient donc tenus de reprendre le nouveau modèle. Cependant, il serait aussi envisageable d'opter pour une variante FACULTATIF, qui laisserait aux paroisses le choix d'adhérer ou

non à une solution d'engagement centralisée. Du point de vue juridique, rien ne s'oppose à cette variante, qui offrirait certaines opportunités (voir explications ci-après concernant la question 2). En ce qui concerne les coûts supplémentaires occasionnés, la situation serait fondamentalement la même qu'avec la variante OBLIGATOIRE - bien que dans une mesure un peu réduite suivant le nombre de paroisses participantes - car il faut s'attendre là aussi à un processus de standardisation complexe.

En principe, une solution d'engagement centralisée pourrait aussi être mise en œuvre au niveau de l'arrondissement. Dans le modèle «Engagement au niveau de l'arrondissement (variante FACULTATIF)», les paroisses seraient invitées à déléguer les tâches qui leur sont dévolues en tant qu'employeuses de leurs catéchètes et collaborateurs et collaboratrices socio-diaconales à leurs arrondissements respectifs selon des règles et des compétences définies. De leur côté, les arrondissements inscriraient dans leurs règlements l'engagement supraparoissial et régional des catéchètes et des collaborateurs et collaboratrices socio-diaconales, et veilleraient à une bonne application des dispositions y afférentes. La mise en œuvre devrait être adaptée aux différentes formes d'organisation des arrondissements, et nécessiterait une adaptation des règlements d'organisation respectifs par le synode d'arrondissement. Les possibilités concrètes d'aménagement et de mise en œuvre de ce modèle ne dépendent pas seulement de la volonté des paroisses, mais aussi de la forme d'organisation de chaque arrondissement et des dispositions applicables qui en découlent.

Ces deux modèles FACULTATIF permettraient aussi d'envisager un élargissement des postes du ministère pastoral régional pour former des équipes régionales avec des collaborateurs et collaboratrices de différents ministères.

Il serait envisageable que l'Église nationale, à la demande de paroisses, prenne en charge l'administration du personnel sur une base contractuelle (modèle «Prise en charge contractuelle de l'administration du personnel»). La paroisse requérante déclarerait dans le contrat (donc sur une base volontaire) accepter de respecter les standards uniformes de l'Église nationale (p. ex. les réglementations du droit du personnel). Elle verserait une compensation pour les charges qui en découleraient, en sachant que des effets de synergie sont attendus. L'accord serait résiliable par les deux parties. Ce modèle permettrait de décharger les paroisses qui le souhaitent de tâches d'administration du personnel. En même temps, l'Église nationale aurait la possibilité de fixer des standards qui pourraient également être pris en compte au-delà du cercle des paroisses participantes. Pour cette solution, une base juridique existe déjà dans le règlement d'organisation (art. 22, al. 4). L'un des principaux défis que pose (aussi) ce modèle est que les paroisses utilisent différentes solutions de rémunération, d'assurances et de caisses de pension avec lesquelles il s'agira de composer. Pour pouvoir gérer cette diversité, il sera nécessaire de définir des standards qui couvrent toute l'étendue des solutions possibles.

2. Selon le Conseil synodal, quels avantages et opportunités un nouveau modèle d'engagement pourrait-il apporter à l'Église bernoise (Églises réformées Berne-Jura-Soleure et paroisses), y compris du point de vue de la situation en matière de personnel?

Pour les *employées et employés*, le modèle «Analogie au corps pastoral bernois (variante FACULTATIF)» aurait l'avantage de renforcer le professionnalisme et la sécurité dans le domaine des solutions d'assurance et des conditions d'engagement équitables, et offrirait davantage de flexibilité pour les solutions adoptées en cas d'engagements dans différentes paroisses. L'administration du personnel serait assurée, comme pour le corps pastoral, par les services généraux de l'Église. L'allègement du personnel des paroisses devrait être compensé par une augmentation des ressources humaines des services généraux, qui serait financée par les paroisses. Ces avantages sont en principe aussi valables pour le modèle «Prise en charge contractuelle de l'administration du personnel», mais ce dernier laisserait un certain éventail de solutions envisageables pour les conditions d'engagement.

Un argument en faveur du modèle «Engagement au niveau de l'arrondissement (variante FACULTATIF)» est que certains arrondissements gèrent déjà aujourd'hui p. ex. la catéchèse spécialisée et des services de consultation pour couple, partenariat et familles. Ce modèle pourrait ici renforcer et valoriser les arrondissements. Il faut toutefois tenir compte du fait que les arrondissements sont

parfois très étendus; une approche régionale (p. ex. via des syndicats de paroisses comme avec le modèle de Par8) pourrait éventuellement s'avérer plus efficace. Différents arrondissements rencontrent en outre des problèmes de recrutement. Par ailleurs, ils ont jusqu'à présent exprimé des réserves quant à l'éventualité de reprendre davantage de responsabilités en tant qu'employeurs (à l'exception de l'arrondissement ecclésiastique du Jura). Un autre inconvénient du modèle d'un engagement au niveau de l'arrondissement est qu'il maintiendrait une inégalité de traitement, car l'Église nationale ne serait toujours pas l'employeuse du personnel socio-diaconal et catéchétique (alors qu'elle l'est pour le corps pastoral).

3. Pour quelles raisons n'existe-t-il pas encore de solution de prévoyance permettant aux collaborateurs et collaboratrices des trois ministères de s'affilier à une caisse de pension?

L'un des défis posés par le contexte actuel est le rapport coûts/bénéfice défavorable découlant de l'autonomie des paroisses et de l'affiliation de ces dernières à différentes caisses de pension. La situation qui en résulte est complexe. Par exemple, environ 85 paroisses sont affiliées à la caisse de pension Previs (avec un taux de conversion plus élevé). Un changement pour la Caisse de pension bernoise (CPB) pourrait conduire le cas échéant à une liquidation partielle, et devrait en outre être approuvé par les employées et employés. Il nécessiterait par ailleurs des clarifications et des processus complexes accompagnés par des spécialistes, et devrait être examiné et mis en œuvre individuellement d'une paroisse à l'autre. Des questions comme la reprise des personnes retraitées, les paiements compensatoires en cas de lacunes chez les assurées et assurés, etc. devraient être clarifiées.

4. Quelles mesures le Conseil synodal a-t-il prises jusqu'ici pour que les ministères adoptés en deuxième lecture lors du Synode du 24 mai 2011 ainsi que leur équivalence soient non seulement institués, mais aussi mis en œuvre? Quelles mesures n'ont pas encore été réalisées?

Outre les efforts en faveur d'une «uniformisation des conditions d'engagement» visant à «promouvoir [...] l'équivalence» (ordonnances sur la mise au concours de postes, la rémunération, la formation continue, la supervision et les subsides) déjà mentionnés dans la justification de l'adoption du postulat, il convient de relever également la collaboration des Églises réformées Berne-Jura-Soleure à la création d'un service de consultation pour les trois ministères, ainsi que les adaptations du Règlement ecclésiastique et du règlement d'organisation concernant la participation des ministères à la direction de l'Église nationale, adoptées lors du Synode d'hiver 2019. Ainsi, l'art. 166a, al. 1 du Règlement ecclésiastique (RLE 11.020) dispose que «les associations professionnelles respectives des différents ministères participent à la direction de l'Église nationale». L'art. 29 du règlement d'organisation (RLE 34.210) prévoit l'institution d'une commission paritaire des ministères devant servir à la mise en réseau entre les trois ministères et les Églises réformées Berne-Jura-Soleure. Depuis 2020, cette commission se réunit deux fois par an.

Le principe «de même valeur, mais non similaires» devrait être intégré dans la discussion sur l'interprofessionnalité, sur les profils professionnels et sur une nouvelle charte des trois ministères. Les prochaines étapes envisageables sont les suivantes:

- Assurance-qualité dans la formation initiale et continue, p. ex. pour l'accompagnement de l'entrée dans la vie professionnelle («Formation continue durant les premières années de ministère») ou pour les conditions de reconnaissance de ministère
- Encourager la participation de tous les ministères pour les questions touchant au développement de l'Église
- Renforcer tous les ministères en tant qu'interlocuteurs pour les questions de fond de la direction (spirituelle) des paroisses (p. ex. représentation au conseil de paroisse)
- Veiller à une valorisation et visibilité équivalentes des trois ministères, p. ex. lors de l'installation
- Sensibiliser les membres du conseil de paroisse à l'équivalence des ministères
- Développer l'ensemble des descriptifs de postes en tenant compte du principe «de même valeur, mais non similaires»
- Encourager et exiger des entretiens d'évaluation périodiques pour tous les ministères
- Encourager l'échange entre les différents ministères, p. ex. sous forme de conférences communes

- Définir la façon dont des équipes régionales de collaborateurs et collaboratrices de différents ministères pourraient être mises en place.

5. Quels travaux préliminaires, discussions et modifications de règlements et ordonnances seraient nécessaires pour que l'équivalence des ministères soit aussi appliquée aux conditions d'engagement?

Étant donné que la proposition du postulat [modèle «Analogue au corps pastoral bernois [variante OBLIGATOIRE]» - comme mentionné plus haut - serait très probablement inapplicable, cette question a pu être laissée ouverte. S'agissant des modèles FACULTATIF «Analogue au corps pastoral bernois» et «Engagement au niveau de l'arrondissement» ainsi que du modèle «Prise en charge contractuelle de l'administration du personnel», il conviendrait d'examiner, notamment avec les associations professionnelles concernées et l'Association de paroisses, les possibilités de créer un droit du personnel uniformisé ou, à défaut, des standards uniformisés. Le processus serait probablement comparable à celui mis en œuvre pour le transfert des rapports de service des ecclésiastiques du canton de Berne au 1^{er} janvier 2020. Il serait toutefois nettement plus complexe, car il toucherait plusieurs groupes professionnels et des volets très divers de la législation actuelle sur le personnel.

6. Quelles nouvelles conditions financières seraient nécessaires à cet effet?

Si les Églises réformées Berne-Jura-Soleure devenaient aussi l'employeuse des collaborateurs et collaboratrices socio-diaconales et des catéchètes, il en résulterait, selon de premières enquêtes et sur la base des données disponibles, des coûts supplémentaires d'environ 30 millions de francs (+ les mesures salariales annuelles). Ces coûts supplémentaires devraient être financés par une augmentation des contributions des paroisses à l'Union synodale. Celles-ci doubleraient par rapport aux contributions actuelles. Il n'y aurait donc pas d'allègement financier pour les paroisses, mais seulement un déplacement de coûts comptabilisés jusqu'ici sous les charges de personnel, vers les charges de transfert. Les conséquences monétaires pour les différentes paroisses dépendraient de l'étendue des postes qu'elles financent actuellement et qui seraient transférés aux Églises réformées Berne-Jura-Soleure, et de leur capacité fiscale servant de base de calcul de la contribution. Un système de financement mixte, tenant compte à la fois de la capacité fiscale des paroisses et des pourcentages de postes dont chaque paroisse dispose, serait aussi envisageable.

Avec le modèle d'une «prise en charge contractuelle de l'administration du personnel», la situation serait différente: les paroisses continueraient de financer les salaires des collaborateurs et collaboratrices socio-diaconales et des catéchètes.

Pour garantir une égalité de traitement transparente des paroisses, leurs besoins devraient être déterminés selon des règles uniformes. Cela nécessiterait probablement un système similaire à celui de l'ordonnance actuelle sur l'attribution des postes pastoraux (OAP). L'élaboration et l'introduction d'un tel système prendraient plusieurs années et mobiliseraient des ressources considérables au sein des services généraux. Là aussi, le modèle d'une «prise en charge contractuelle de l'administration du personnel» se démarque clairement des autres, car il ne nécessite pas de réglementation uniformisée de l'attribution des postes.

Si, à l'instar du corps pastoral, une séparation était opérée entre l'employeuse (Églises réformées Berne-Jura-Soleure) et l'autorité d'engagement (paroisse), les rapports tripartites qui en résulteraient envers les employés et employées (collaborateurs et collaboratrices socio-diaconales, catéchètes) occasionneraient un travail de coordination considérable, qui nécessiterait des ressources humaines supplémentaires aux services généraux de l'Église, et pourrait être perçu par les paroisses comme une perte d'autonomie effective. Avec le modèle «Prise en charge contractuelle de l'administration du personnel», la paroisse conserve la possibilité de résilier le contrat d'administration avec l'Église nationale, moyennant le respect d'un délai de résiliation fixé. Elle a donc le choix de reprendre ou non l'administration du personnel.

Les coûts supplémentaires d'un tel changement de système devraient aussi être financés par les paroisses, autrement dit, ils seraient à compenser séparément en plus des 30 millions de francs pour les coûts salariaux directs (remarque: les explications ci-dessus partent du principe que les

collaborateurs et collaboratrices socio-diaconales et les catéchètes disposent de contrats de travail uniformisés au moins au sein d'un ministère).

Avec le modèle «Prise en charge contractuelle de l'administration du personnel», le financement des coûts administratifs serait assuré sur la base d'une compensation financière (art. 22, al. 4 du règlement d'organisation [RLE 34.210]) réglée dans un contrat avec la paroisse.

Conclusion: dans l'hypothèse où les Églises réformées Berne-Jura-Soleure assumait à l'avenir la fonction d'employeuse des trois ministères, des moyens financiers devraient également être disponibles dans le cadre des charges de personnel supplémentaires en sus des coûts salariaux. De fait, le financement de ces moyens supplémentaires devrait être supporté par les paroisses. L'allègement financier des charges de personnel devrait donc très probablement être compensée par des contributions supplémentaires aux Églises réformées Berne-Jura-Soleure. À l'heure actuelle, il paraît douteux qu'un tel changement de système soit supportable tant pour les paroisses que pour les Églises réformées Berne-Jura-Soleure. La question de l'impact direct ou indirect sur d'autres besoins de développement urgents de notre Église reste aussi ouverte et devrait être discutée dans un contexte plus large du développement de l'Église. Avec le modèle «Prise en charge contractuelle de l'administration du personnel», la situation est différente: celle-ci n'entraîne pas de changement fondamental du modèle de financement, il s'agit d'un service proposé aux paroisses par l'Église nationale et indemnisé financièrement par celles-ci.

7. Dans quel délai ces mesures pourraient-elles être appliquées ?

En raison de la complexité liée aux différents rapports de travail existants, le délai serait nettement plus long que pour le transfert des postes pastoraux du canton de Berne. La mise en œuvre impliquerait une planification, des négociations et de nouvelles réglementations avec la participation du Synode qui s'étaleraient sur plusieurs années. Avec le modèle «Prise en charge contractuelle de l'administration du personnel», une base légale couvrant également le système de compensation existe déjà dans le règlement d'organisation. Cependant, là aussi, la mise en œuvre s'avère complexe. L'un des plus gros défis réside dans la multiplicité des modalités d'engagement des catéchètes et des collaborateurs et collaboratrices socio-diaconales. Il est donc nécessaire de développer, en concertation avec les associations professionnelles concernées et l'Association des paroisses, des standards qui permettent de garantir une certaine uniformité. Ce n'est qu'ainsi que la prise en charge de l'administration du personnel par l'Église nationale sera possible.

8. Quelles réglementations seraient nécessaires pour le Jura et Soleure ?

Les réglementations applicables aux territoires ecclésiastiques des cantons du Jura et de Soleure ne sont pas les mêmes que dans le canton de Berne, ce qui complique considérablement la situation. Le modèle d'une «prise en charge contractuelle de l'administration du personnel», grâce à la définition de standards appropriés, permettrait de gérer cette complexité.

Le Conseil synodal