



Renforcement de l'attractivité du métier pastoral, classe de traitement des desservantes et des desservants; règlement du personnel pour le corps pastoral (annexe); révision partielle

Propositions

1. Le Synode décide, en vue de l'affectation générale des desservantes et des desservants à la classe de traitement 23, d'adapter l'annexe 1 du règlement du personnel pour le corps pastoral (RLE 41.010) conformément au tableau synoptique en annexe.
2. Le Synode approuve l'entrée en vigueur de cette modification au 1^{er} janvier 2026.

Explications

I. Contexte

a) But de l'objet: renforcer l'attractivité de la desservance

La pénurie de relève dans les professions ecclésiales et en particulier dans le ministère pastoral est l'une des difficultés actuelles auxquelles les Églises réformées Berne-Jura-Soleure seront de plus en plus confrontées ces prochaines années. Cette problématique est connue du Conseil synodal qui a examiné et mis en œuvre plusieurs mesures sur le plan juridique et sur le plan du développement des ressources humaines en vue de renforcer l'attractivité du métier pastoral. Le renforcement de l'attractivité peut aussi passer par une revalorisation des salaires. Ainsi, le Conseil synodal a décidé qu'un doctorat en théologie donnerait droit à deux échelons de traitement supplémentaires et un deuxième master à quatre échelons supplémentaires.

Les présentes propositions du Conseil entendent reclasser la desservance dans la grille salariale afin de ramener le niveau du salaire des desservantes et des desservants à celui des pasteures et des pasteurs. Les desservantes et les desservants sont les pasteures et les pasteurs qui assument un remplacement avant leur 65^e anniversaire ou qui conservent une activité pastorale au-delà de leur 65^e anniversaire, c'est-à-dire au-delà de l'âge de la retraite. La desservance de formation désigne le statut particulier des pasteures et pasteurs en provenance de l'étranger qui veulent entrer au service de notre Église mais doivent d'abord se familiariser avec la réalité de notre Église cantonale.

b) Affectation actuelle à la classe de traitement

À l'heure actuelle, le traitement d'une desservante ou d'un desservant correspond à la classe 21, et celui d'une pasteure ou d'un pasteur à la classe 23 (annexe 1 au règlement du personnel pour le corps pastoral [RPCp; RLE 41.010]). Ces règles remontent à l'époque où les ecclésiastiques des Églises nationales bernoises étaient encore employés par le canton de Berne. Conformément à l'ancienne loi sur les Églises nationales bernoises, restée en vigueur jusqu'au 31 décembre 2019

(ancienne LEgl [RSB 410.11]), les ecclésiastiques rémunérés par l'État étaient tenus de prendre leur retraite au plus tard à la fin du mois au cours duquel ils avaient atteint l'âge de 65 ans (art. 33a, al. 1, ancienne LEgl). Lorsque les circonstances l'exigeaient, les ecclésiastiques retraités pouvaient être nommés desservants, mais au plus jusqu'à la fin du mois où ils avaient atteint l'âge de 70 ans (art. 33a, al. 2, ancienne LEgl). Les pasteures et les pasteurs étaient classés dans la classe de traitement 23, et les desservantes et les desservants dans la classe de traitement 21 (cf. annexe 1 de l'ordonnance cantonale sur le personnel [OPers; RSB 153.011.1], restée en vigueur jusqu'au 31 décembre 2019).

II. Motifs de l'affectation actuelle et changements

Les raisons invoquées pour expliquer l'écart de deux classes de traitement entre les desservantes et desservants et les pasteures et pasteurs engagés aux conditions ordinaires ne sont pas les mêmes pour tous les types de desservance. Il convient d'en réévaluer la pertinence à l'aune de l'évolution de la situation, en particulier de la pénurie de relève dans le métier pastoral.

a) Desservantes et desservants assumant un remplacement avant la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 65 ans

Pour les desservantes et les desservants qui assument un remplacement avant la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 65 ans, l'écart de classe de traitement était justifié par la différence de charge de travail: la charge d'une desservance, qui n'implique «que» les tâches de remplacement, est moindre que celle d'un ministère pastoral ordinaire. Le manque de pasteures et de pasteurs a cependant entraîné des répercussions sur les desservances qui, souvent, ne sont plus des remplacements au sens classique du terme. De plus en plus souvent, les desservantes et les desservants doivent occuper un poste vacant relativement longtemps et ont ainsi une occupation «complète». Il est également toujours plus fréquent que de longs remplacements à taux fixe soient assumés par des collègues travaillant à temps partiel dans la même paroisse et assumant donc la pleine et entière responsabilité de leur fonction. La comparaison avec d'autres Églises cantonales montre qu'en règle générale, il n'existe aucune différence de salaire entre ces deux types de poste. Même dans le cas de la desservance de formation, qui précède l'admission au service de l'Église cantonale bernoise, l'affectation à la classe de traitement 21 est perçue par les paroisses et les personnes candidates comme dérangeante; en effet, la paroisse prévoit toujours de pérenniser l'engagement et confie donc à la personne des tâches qui sont loin d'être de simples missions de remplacement. Il est ainsi arrivé à plusieurs reprises que notre Église soit confrontée à des problèmes et à des conflits dus à cette différence d'affectation.

b) Desservantes et desservants exerçant une activité pastorale après la fin du mois au cours duquel ils ont atteint l'âge de 65 ans

L'affectation à la classe de traitement 21 des desservantes et desservants qui conservent une activité au-delà de l'âge de la retraite est un vestige de l'époque cantonale qui s'explique de la manière suivante: l'employeur retient sur le salaire des pasteures et des pasteurs qui n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite les contributions légales et contractuelles aux assurances sociales (AVS, AI, APG, AC, IJM et caisse de pension [cotisation d'épargne, de risque et de financement]). En revanche, si les pasteures et les pasteurs restent en activité au-delà de la fin du mois au cours duquel ils ont atteint l'âge de 65 ans, plusieurs de ces contributions ne sont plus retenues ou sont réduites. Autrement dit, les desservantes et les desservants concernés touchent un salaire net plus élevé même s'ils rétrogradent de la classe de traitement 23 à 21. Dans le même temps, l'allègement des cotisations a pour corollaire l'absence de versement des prestations de la caisse de pension. La simulation de différentes situations salariales réalisée par le pôle Ressources (équipe Personnel) n'a fait apparaître une relative perte de salaire que dans un seul cas de figure, celui où la desservante ou le desservant déciderait d'ajourner sa rente.

Mentionnons qu'à l'heure actuelle, le salaire d'un membre du personnel du canton de Berne n'est pas réduit en cas de réengagement au-delà du 65^e anniversaire, même si une rente de vieillesse est versée en même temps que le salaire (cf. base de connaissances de l'Office du personnel du

canton de Berne, commentaire de l'art. 14 de la loi sur le personnel; consultable sur www.wdb-personalrecht.apps.be.ch/wissensdatenbank/fr/welcome).

III. Procédure de consultation

Face aux évolutions récentes (cf. point II), le Conseil synodal a lancé une consultation entre avril et juin 2025 auprès de l'Association des paroisses et de la Société pastorale sur la question de la classe de traitement des desservantes et desservants (art. 5, al. 2 RPCp). Deux variantes ont été mises en consultation.

- Variante a: affectation des desservantes et desservants à la classe de traitement 23 avant la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 65 ans, puis à la classe de traitement 21.
- Variante b: affectation systématique des desservantes et desservants à la classe de traitement 23 (y compris après la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 65 ans).

a) Prise de position de la Société pastorale

Le comité de la Société pastorale approuve l'argumentation du Conseil synodal et se dit favorable à l'affectation systématique des desservantes et desservants à la classe de traitement 23. D'après le principe «à travail égal, salaire égal», il soutient la variante b. Selon lui, au vu de la pénurie de main-d'œuvre, l'Église dépend de la bonne volonté de certaines pasteures et de certains pasteurs de travailler au-delà de l'âge de la retraite. La mesure envisagée serait favorable aussi aux personnes entrées dans le ministère dans un second temps (vocations tardives) en leur permettant d'améliorer leur retraite. De même, les pasteures et les pasteurs exerçant leur ministère dans le secteur des soins à temps partiel pourraient bénéficier de cette nouvelle règle après avoir atteint l'âge de la retraite. Le comité de la Société pastorale propose même une variante supplémentaire flexible qui consisterait à offrir la possibilité à la personne exerçant la desservance de décider elle-même si elle souhaite ou non rétrograder en classe de traitement 21 au-delà du mois du 65^e anniversaire. Il estime que les mesures proposées par le Conseil synodal contribuent à renforcer l'attractivité du métier pastoral.

b) Prise de position de l'Association des paroisses

L'Association des paroisses aussi se prononce en faveur de l'affectation systématique des desservantes et des desservants à la classe de traitement 23. Elle ne voit aucune raison concrète de modifier la classe de traitement au-delà de l'âge de la retraite. Elle soutient en outre la proposition du comité de la Société pastorale qui consisterait à laisser une liberté de choix. Du point de vue de l'Association des paroisses, les mesures prévues contribuent indirectement à l'objectif en valorisant concrètement le travail accompli. Cependant, elle doute qu'une revalorisation de la classe de traitement suffise à elle seule à renforcer l'attractivité du ministère pastoral en général. L'exercice d'une telle profession se nourrit principalement de la motivation intrinsèque de la personne; des mesures incitatives purement financières n'auront pas un effet suffisant et envoient un faux signal. En outre, l'Association des paroisses se demande si le salaire peut encore vraiment être incitatif si la réputation sociale du métier pastoral continue à se détériorer.

IV. Coûts supplémentaires

Le Conseil synodal a étudié le coût financier des deux variantes mises en consultation (cf. point III). Les calculs ont été réalisés sur la base des salaires de janvier 2025. Les montants avancés peuvent varier en fonction du nombre de postes vacants et de remplacements en cas de congé maladie ou accident, et ne sont donc qu'une photo de la situation à l'instant t. Par ailleurs, on observe que les coûts liés à des remplacements ont plutôt tendance à augmenter étant donné que les pasteures et les pasteurs en activité ayant de l'ancienneté sont de plus en plus nombreux (davantage d'échelons de traitement) alors que le nombre de pasteures et de pasteurs jeunes dans le ministère diminue. Ce phénomène entraîne une hausse des coûts de personnel pour les paroisses, par exemple en cas de congé de formation.

a) Variante a

(affectation des desservantes et desservants à la classe de traitement 23 avant la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 65 ans, puis affectation à la classe de traitement 21)

Coûts supplémentaires liés aux salaires bruts		CHF	170 000.-
Coûts supplémentaires liés aux charges sociales employeur	+	CHF	30 000.-
	=	CHF	200 000.-
Dont coûts imputables aux paroisses (coûts supplémentaires assumés par les paroisses)		CHF	11 000.-
Dont coûts supplémentaires à la charge des Églises réformées Berne-Jura-Soleure		CHF	189 000.-

b) Variante b

(affectation systématique des desservantes et desservants à la classe de traitement 23, y compris après la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 65 ans)

Coûts supplémentaires liés aux salaires bruts		CHF	372 000.-
Coûts supplémentaires liés aux charges sociales employeur	+	CHF	48 000.-
	=	CHF	420 000.-
Dont coûts imputables aux paroisses (coûts supplémentaires assumés par les paroisses)		CHF	37 000.-
Dont coûts supplémentaires à la charge des Églises réformées Berne-Jura-Soleure		CHF	383 000.-

V. Conclusions du Conseil synodal

Le Conseil synodal se sent conforté dans sa position par le résultat de la procédure de consultation auprès de l'Association des paroisses et de la Société pastorale. Il demande donc au Synode de mettre en œuvre la variante b qui implique qu'à l'avenir, les desservantes et les desservants entreront systématiquement dans la classe de traitement 23, qu'ils assument un remplacement avant l'âge de la retraite ou qu'ils poursuivent une activité pastorale au-delà de l'âge de la retraite. En vue de la mise en œuvre de cette nouvelle règle, le Conseil synodal propose de modifier l'annexe 1 du règlement du personnel pour le corps pastoral (RLE 41.010) (cf. tableau synoptique annexé).

Le Conseil synodal espère que cette revalorisation de la desservance incitera à nouveau davantage de pasteurs et de pasteuses à se mettre temporairement au service de l'Église lorsque, pour une raison ou pour une autre, ils n'envisagent pas de prendre un ministère ordinaire. Il espère également que cette mesure encouragera les pasteurs et les pasteuses à temps partiel à assumer des remplacements – collègues malades ou postes vacants – puisqu'ils n'auront plus à accepter d'être moins payés. Enfin, il espère que ce geste motivera encore davantage de pasteurs et de pasteuses à rester au service de notre Église au-delà de l'âge de la retraite.

Le Conseil synodal n'a pas retenu la proposition émise dans le cadre de la consultation consistant à laisser une liberté de choix aux personnes concernées, car cette mesure n'est pas compatible avec le système juridique en matière de droit du personnel de l'Église nationale et que sa mise en œuvre serait problématique sur le plan légal. Sans compter que cette mesure entraînerait une surcharge administrative et des dépenses importantes pour les services généraux de l'Église. De toute manière, les pasteurs et les pasteuses concernés n'auraient guère intérêt à vouloir rétrograder en classe 21 au-delà de l'âge de la retraite. Même en tenant compte de la progression fiscale, il ne leur serait généralement pas favorable de perdre deux classes de traitement.

Le Conseil synodal estime qu'il est justifié d'engager les coûts supplémentaires engendrés par l'affectation systématique des desservantes et des desservants à la classe de traitement 23. En période de pénurie de spécialistes, il est élémentaire de prendre toutes les mesures appropriées pour éviter que des postes pastoraux restent inutilement vacants au sein des paroisses. L'amélioration des conditions salariales réglementaires contribue à l'attractivité de la desservance sans affaiblir pour autant le ministère pastoral ordinaire. Le Conseil synodal estime, comme l'Association des paroisses, qu'il existe d'autres facteurs d'influence importants sur l'attractivité du métier pastoral, notamment la réputation sociale de la profession. Les défis actuels et ceux qui ne manqueront pas de surgir donnent à penser que la société aura toujours besoin de compétences théologiques universitaires. Le Conseil synodal continuera donc de s'engager pour que le métier pastoral conserve sa position de profession universitaire nécessitant l'obtention d'un titre reconnu par l'État.

Le Conseil synodal

Annexe: tableau synoptique

Affectation systématique à la classe de traitement 23 des desservantes et des desservants:

① Nouvelle version	② Version actuelle																																	
Annexe 1 1 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) (état au 1 ^{er} janvier 2018):	Annexe 1 1 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) (état au 1 ^{er} janvier 2018):																																	
<table><tr><th>Fonction</th><th>Classe de traitement</th><th>Traitement de base</th></tr><tr><td>Stagiaire</td><td>18</td><td>78'874.90</td></tr><tr><td><u>Desservante / desservant</u></td><td><u>21</u></td><td><u>91'828.75</u></td></tr><tr><td>Pasteure régionale / pasteur régional</td><td>23</td><td>102'121.50</td></tr><tr><td>Pasteure / pasteur</td><td></td><td></td></tr><tr><td><u>Desservante / desservant</u></td><td></td><td></td></tr></table>	Fonction	Classe de traitement	Traitement de base	Stagiaire	18	78'874.90	<u>Desservante / desservant</u>	<u>21</u>	<u>91'828.75</u>	Pasteure régionale / pasteur régional	23	102'121.50	Pasteure / pasteur			<u>Desservante / desservant</u>			<table><tr><th>Fonction</th><th>Classe de traitement</th><th>Traitement de base</th></tr><tr><td>Stagiaire</td><td>18</td><td>78'874.90</td></tr><tr><td>Desservante / desservant</td><td>21</td><td>91'828.75</td></tr><tr><td>Pasteure régionale / pasteur régional</td><td>23</td><td>102'121.50</td></tr><tr><td>Pasteure / pasteur</td><td></td><td></td></tr></table>	Fonction	Classe de traitement	Traitement de base	Stagiaire	18	78'874.90	Desservante / desservant	21	91'828.75	Pasteure régionale / pasteur régional	23	102'121.50	Pasteure / pasteur		
Fonction	Classe de traitement	Traitement de base																																
Stagiaire	18	78'874.90																																
<u>Desservante / desservant</u>	<u>21</u>	<u>91'828.75</u>																																
Pasteure régionale / pasteur régional	23	102'121.50																																
Pasteure / pasteur																																		
<u>Desservante / desservant</u>																																		
Fonction	Classe de traitement	Traitement de base																																
Stagiaire	18	78'874.90																																
Desservante / desservant	21	91'828.75																																
Pasteure régionale / pasteur régional	23	102'121.50																																
Pasteure / pasteur																																		
2 Pour chaque classe de traitement, le traitement maximum correspond à 160 pour cent du traitement de base.	2 Pour chaque classe de traitement, le traitement maximum correspond à 160 pour cent du traitement de base.																																	