



Principes directeurs des Eglises réformées Berne-Jura- Soleure concernant la gestion du personnel

du 15 décembre 1999 (état le 12 décembre 2007)

Le Conseil synodal arrête :

- a) L'être humain en sa qualité d'individu est au centre de toutes les réflexions concernant la politique du personnel. L'employeuse a conscience du rôle essentiel que joue le personnel pour la prestation de services au profit de la population dans son ensemble.
- b) L'employeuse attend des collaboratrices et des collaborateurs qu'ils soient loyaux par rapport aux décisions qui ont été prises et par rapport à l'Eglise protestante dans son intégralité.
- c) En principe, un emploi dans les services de l'Eglise réformée cantonale Berne-Jura présuppose l'appartenance à cette Eglise. Le Conseil synodal a compétence pour décider d'exceptions.
- d) L'employeuse offre aux collaboratrices et aux collaborateurs qualifiés des postes de travail adéquats, sans risque pour leur sécurité et pour leur santé, ainsi qu'une rémunération appropriée. Il met tout en œuvre pour éviter la disparition d'emplois et les cas de rigueur.
- e) Les aptitudes, les connaissances et les inclinations des collaboratrices et des collaborateurs sont pris en compte lors de l'attribution de tâches et de responsabilités.
- f) L'employeuse encourage la mise en œuvre du principe de l'égalité entre femmes et hommes. Elle protège la dignité de toutes les collaboratrices et de tous les collaborateurs; elle assure la protection des données.
- g) Les compétences, les tâches et les responsabilités attribuées à une personne sont harmonisées. Les collaboratrices et les collaborateurs sont coresponsables du fonctionnement des services généraux de l'Eglise.

- h) Une formation continue ininterrompue est indispensable à l'accomplissement optimal des tâches qui ont été confiées à une employée ou à un employé. L'employeuse demande que des mesures soient prises à cet effet et il les soutient de manière adéquate. L'instance préposée peut, le cas échéant, ordonner des mesures de perfectionnement.
- i) Les collaboratrices et des collaborateurs sont dirigés selon le principe du respect de la dignité de chacune et de chacun. L'application de ce principe exige un style de direction qui mise sur la coopération et sur la participation, où les personnes préposées motivent et soutiennent celles et ceux qui leur sont subordonnés. Les collaboratrices et les collaborateurs appliquent loyalement les décisions qui ont été prises.
- k) Le travail des collaboratrices et des collaborateurs bénéficie périodiquement d'une appréciation lors d'un entretien d'évaluation. Cette évaluation peut avoir une incidence sur l'évolution salariale des personnes employées.
- l) abrogé
- m) La détermination de l'évolution salariale et l'appréciation des mandats extraordinaires se base sur des instruments existants.
- n) Une participation adéquate des collaboratrices et des collaborateurs est assurée lors de l'élaboration d'objectifs, de la définition de priorités et de la prise de décisions.
- o) Une culture d'information transparente au sens d'un flux d'information conforme aux exigences de la hiérarchie et une compréhension réciproque sont des conditions sine qua non pour l'accomplissement des tâches confiées aux collaboratrices et aux collaborateurs.

Berne, le 15 décembre 1999 AU NOM DU CONSEIL SYNODAL:
Le Président: *Samuel Lutz*
Le Chancelier: *Bernhard Linder*

Modifications:

le 12 décembre 2008 (décision du Conseil synodal):
modifié dans lett. l et m (adaptation au nouveau droit du personnel).
Entrée en vigueur: 1^{er} janvier 2008.