

Règlement du personnel pour le corps pastoral (RPCp) (Lorsqu'une disposition de la loi cantonale sur le personnel n'est pas reprise, la ligne correspondante dans cette colonne est laissée en blanc)	Texte actuel de la loi cantonale sur le personnel (LPers)
Règlement du personnel pour le corps pastoral (RPCp) du [date] <i>Le Synode,</i> vu l'art. 168, al. 2 du Règlement ecclésiastique du 11 septembre 1990 ¹ et l'art. 15, al. 1 de la Loi sur les Eglises nationales bernoises (LEgN) du [date] ² , <i>arrête:</i>	Loi sur le personnel (LPers) du 16.09.2004 (état 01.01.2017) <i>Le Grand Conseil du canton de Berne,</i> sur proposition du Conseil-exécutif, <i>arrête:</i>
1 Dispositions générales	1 Dispositions générales
1.1 <i>Objet, champ d'application et compétences</i> Art. 1 Objet et champ d'application ¹ Le présent règlement définit les grandes lignes de la politique du personnel et les principes régissant le droit du personnel pour le corps pastoral. ² Il s'applique <ul style="list-style-type: none"> a) aux pasteures et pasteurs du ministère pastoral bernois rémunérés par l'Eglise nationale réformée évangélique du canton de Berne, aux stagiaires ainsi qu'aux desservantes et desservants; b) aux pasteures et pasteurs rémunérés par les paroisses; c) aux postes pastoraux propres aux arrondissements ecclésiastiques du canton de Berne et d) aux pasteures régionales et pasteurs régionaux rémunérés par l'Eglise nationale réformée évangélique du canton de Berne. 	1.1 <i>Objet, champ d'application et définitions</i> Art. 1 Objet et but ¹ La présente loi constitue le fondement de la politique cantonale en matière de personnel et régit les rapports de travail des agents et agentes. ² Elle vise à créer les conditions nécessaires pour attirer durablement des employés et employées et des membres d'autorité qualifiés pour accomplir les tâches du canton et garantir un engagement rationnel et efficace des ressources en personnel. ³ Elle régit en outre la responsabilité conformément à la législation cantonale

¹ RLE 11.020

² RSB xxx.xx

	<p>Art. 2 <i>Champ d'application</i></p> <p>¹ La présente loi s'applique à tous les rapports de travail du canton, de l'Université, de la Haute école spécialisée bernoise et de la Haute école pédagogique.</p> <p>² Sont réservées les prescriptions dérogatoires de la législation spéciale concernant en particulier les membres du corps enseignant, les ecclésiastiques, les collaborateurs et les collaboratrices de l'Université, de la Haute école spécialisée bernoise et de la Haute école pédagogique, les juges, les membres de la Police cantonale, les médecins hospitaliers et les membres des autorités de protection de l'enfant et de l'adulte.</p> <p>³ Seules les dispositions concernant la période de fonction, la progression générale des traitements, le secret de fonction, la récusation, l'interdiction d'accepter des dons, les activités annexes et la responsabilité s'appliquent aux prestataires de services à titre accessoire. Seules les dispositions concernant la responsabilité s'appliquent aux membres du Grand Conseil.</p> <p>⁴ Le Conseil-exécutif peut édicter d'autres prescriptions pour les prestataires de services à titre accessoire.</p>
<p>Art. 2 Compétences</p> <p>Pour autant que le présent règlement ou d'autres règlements ecclésiastiques n'en disposent pas autrement, le Conseil synodal est compétent pour édicter les règles régissant le droit du personnel pour les collaboratrices et collaborateurs au sens de l'art. 1, al. 2.</p>	<p>Art. 3 <i>Définitions</i></p> <p>¹ Les agents et agentes cantonaux sont des personnes qui se trouvent dans des rapports de travail à temps complet ou à temps partiel avec le canton.</p> <p>² Les employés et employées sont des agents et des agentes qui ont été engagés, pour une durée déterminée ou indéterminée, par contrat de droit public.</p> <p>³ ...</p> <p>⁴ Les membres d'autorité à titre principal sont des agents et des agentes qui ont été élus pour une période de fonction.</p> <p>⁵ Les prestataires de services à titre accessoire sont des personnes qui exercent une fonction pour le canton mais qui ne se trouvent pas dans des rapports de travail avec le canton.</p> <p>⁶ Les membres d'autorité à titre accessoire sont des prestataires de services à titre accessoire qui ont été élus pour une période de fonction.</p> <p>⁷ Les membres de commission sont des prestataires de services à titre accessoire qui ont été élus pour une période de fonction.</p> <p>⁸ ...</p>

1.2 *Politique du personnel et partenariat social*

Art. 3 **Fondements et objectifs**

¹ La politique du personnel de l'Eglise nationale réformée évangélique

- a) crée les bases permettant à l'Eglise d'assumer son mandat avec efficacité et constance en faisant un usage rationnel des moyens à sa disposition en conformité avec la Constitution de l'Eglise et le Règlement ecclésiastique;
- b) prend en considération les besoins des collaboratrices et collaborateurs,
- c) est axée sur la relation de partenariat social entre l'Eglise en tant qu'employeur et ses collaboratrices et collaborateurs;
- d) encourage les collaboratrices et collaborateurs en fonction de leurs tâches, de leurs aptitudes et de leurs capacités et leur offre des places d'apprentissage et de formation;
- e) aide les femmes et les hommes à concilier vie professionnelle et vie familiale,
- f) favorise l'égalité de fait entre les femmes et les hommes;
- g) prévoit des mesures pour assurer la protection de l'intégrité personnelle des collaboratrices et collaborateurs et
- h) favorise l'emploi et l'intégration des personnes handicapées.

² Elle vise à doter tous les postes de collaboratrices et de collaborateurs compétents, responsables et motivés.

1.2 *Principes régissant la politique du personnel*

Art. 4 *Fondements et objectifs*

¹ La politique du personnel du canton

- a) pose les fondements permettant de réaliser le mandat de prestations et les tâches légales de l'administration et des autorités judiciaires;
- b) est axée sur les besoins des agents et agentes cantonaux, sur le marché de l'emploi et sur la situation des finances cantonales ;
- c) est axée sur la relation de partenariat social entre le canton en tant qu'employeur et son personnel;
- d) stimule les agents et les agentes en fonction de leurs tâches, de leurs aptitudes et de leurs capacités et leur offre des places d'apprentissage et de formation;
- e) aide les femmes et les hommes à concilier vie professionnelle et vie familiale;
- f) favorise l'égalité de fait entre les femmes et les hommes;
- g) prévoit des mesures pour assurer la protection de l'intégrité personnelle des agents et des agentes ainsi que des prestataires de services à titre accessoire;
- h) veille à une représentation équitable des deux langues officielles du canton au sein de l'administration cantonale;
- i) prévoit des mesures d'aide à la recherche d'emploi aux personnes qui viennent de terminer leur apprentissage dans l'administration cantonale, lorsque la situation sur le marché l'exige;
- k) favorise l'emploi et l'intégration des personnes handicapées ainsi que des chômeurs et chômeuses dans l'administration cantonale;
- l) encourage une communication interne ouverte et continue au sein de l'administration cantonale.

Art. 5 *Consultation*

¹ Le Conseil-exécutif ou sa délégation organise, si besoin est et sous la forme appropriée, une consultation des organisations de l'économie et des

	<p>communes intéressées portant sur les valeurs-repère applicables aux conditions d'engagement du canton.</p> <p>² Ont le droit d'être consultées les associations représentatives au niveau cantonal. Le Conseil-exécutif tranche en cas de doute.</p> <p>³ Les consultations se déroulent en règle générale au moins une fois par an, dans le cadre des organes de contact existants.</p>
<p>Art. 4 Mise en œuvre</p> <p>¹ La politique du personnel pour le corps pastoral est régie par les principes énoncés à l'art. 3. Elle crée des instruments permettant sa mise en œuvre, en particulier des instruments de conduite et d'encouragement des collaboratrices et collaborateurs.</p> <p>² Le Conseil synodal élabore la politique du personnel et surveille l'application du droit du personnel pour le corps pastoral.</p> <p>³ L'Eglise nationale et les paroisses exécutent la politique ecclésiastique du personnel dans leur domaine de compétence. Elles encouragent et surveillent en particulier l'emploi approprié du personnel ainsi que le perfectionnement de celui-ci.</p>	<p>Art. 6 <i>Mise en œuvre</i></p> <p>¹ Le Conseil-exécutif définit la politique du personnel du canton en vertu des principes de l'article 4. Il crée des instruments permettant de la mettre en œuvre, en particulier des instruments de gestion et d'encouragement des agents et des agentes.</p> <p>² La Direction des finances élabore la politique du personnel à l'intention du Conseil-exécutif et surveille l'application de la législation sur le personnel.</p> <p>³ La Direction des finances assure la coordination des mesures relevant de la politique du personnel au niveau des Directions et de la Chancellerie d'Etat. Elle fournit conseils et appui aux autres Directions, à la Chancellerie d'Etat et aux responsables du personnel de l'administration cantonale pour tout ce qui concerne les questions de personnel.</p> <p>⁴ Les Directions, la Chancellerie d'Etat, la Cour suprême, le Tribunal administratif et le Parquet général exécutent dans leur domaine de compétence la politique du personnel édictée par le Conseil-exécutif. Ils appuient et surveillent en particulier l'emploi approprié du personnel ainsi que le perfectionnement de celui-ci. *</p> <p>⁵ La hiérarchie a la responsabilité d'attribuer les tâches au personnel de façon appropriée, efficace et socialement admissible.</p>
	<p>Art. 7 <i>Instruments de pilotage</i></p> <p>¹ Le Conseil-exécutif et la Direction de la magistrature créent des instruments qui permettent de surveiller et de piloter le développement des frais de personnel et des postes, et les coordonnent entre eux.</p>
	<p>Art. 7a <i>Planification des postes et rapport sur les ressources humaines</i></p> <p>¹ Un état des postes est tenu pour piloter et surveiller les effectifs et les charges de personnel dans les Directions et à la Chancellerie d'Etat.</p> <p>² Il est porté chaque année à la connaissance du Grand Conseil par le Conseil-exécutif, en même temps que le budget.</p>

	<p>³ Dans le cadre du rapport annuel sur les ressources humaines, le service compétent de la Direction des finances publie des indicateurs statistiques détaillés sur le personnel jusqu'au niveau des offices et des classes de traitement.</p>
<p>Art. 5 Participation</p> <p>¹ Le Conseil synodal organise sous la forme appropriée une consultation de l'association du personnel des pasteurs et pasteurs réformés évangéliques actifs dans le canton de Berne, l'association des paroisses du canton de Berne ainsi que d'autres organisations intéressées portant sur les valeurs-repères applicables aux conditions d'engagement de l'Eglise.</p> <p>² Le Conseil synodal consulte l'association du personnel et l'association des paroisses avant d'édicter, de modifier ou d'abroger des dispositions importantes sur les rapports de travail, et avant d'arrêter les mesures salariales annuelles.</p> <p>³ Le Conseil synodal informe en temps utile l'association du personnel, l'association des paroisses, les paroisses concernées ainsi que les pasteurs et pasteurs concernés de toutes les questions importantes en matière de personnel, en particulier des projets de restructuration et de suppressions de postes de grande ampleur ce, dans le respect des intérêts ecclésiastiques ou personnels prépondérants.</p>	<p><i>1.3 Participation et partenariat social</i></p> <p>Art. 8 Associations de personnel</p> <p>¹ Le Conseil-exécutif ou les unités administratives par lui désignées ainsi que la Direction de la magistrature informent en temps utile les associations de personnel de toutes les questions importantes en matière de personnel, en particulier des projets de réorganisations globales et de suppressions de postes de grande ampleur. *</p> <p>² Le Conseil-exécutif ou sa délégation consulte les associations de personnel avant d'édicter, de modifier ou d'abroger des dispositions importantes sur les rapports de travail, et avant d'arrêter les mesures salariales annuelles.</p> <p>³ Une délégation du Conseil-exécutif ou de la Direction de la magistrature entretient, en fonction des besoins, un dialogue avec les associations de personnel.</p>
	<p>Art. 9 ...</p> <p>Art. 10 Commissions des divisions administratives</p> <p>¹ Les Directions, la Chancellerie d'Etat, les autorités judiciaires, le Ministère public, les établissements et les offices peuvent édicter un règlement instituant leur propre commission pour traiter des questions internes de personnel. Une telle commission doit en outre être instituée dès lors que la moitié au moins de l'ensemble du personnel l'exige.</p>
<p>Art. 6 Règlement des conflits collectifs de travail</p> <p>¹ Toutes les personnes soumises au présent règlement agissent en ayant conscience qu'un conflit du travail pourrait nuire particulièrement à la réputation de l'Eglise et du corps pastoral. Par conséquent, elles s'efforcent de désamorcer à temps la menace de conflits du travail et, si nécessaire, de les résoudre par la négociation.</p> <p>² Lorsque la durée ou l'étendue du conflit du travail le requiert, une procédure de conciliation dirigée par une médiatrice ou un médiateur doit être menée.</p>	<p>Art. 11 Règlement des conflits collectifs de travail</p> <p>¹ Le canton, les associations de personnel, ainsi que les agents et les agentes cantonaux s'efforcent de résoudre les conflits du travail par la négociation.</p> <p>² Toute grève doit obligatoirement être précédée d'une procédure de conciliation dirigée par un médiateur ou une médiatrice. Si au bout de dix jours les parties n'ont pas réussi à s'accorder sur une personne, celle-ci est désignée par le président ou la présidente de la Cour suprême. Une représentation du Conseil-exécutif et des représentants et représentantes des associations de personnel prennent part à la procédure de conciliation.</p>

<p>Si au bout de dix jours les parties n'ont pas réussi à s'accorder sur une personne, celle-ci est désignée par la présidente ou le président de la commission de recours de l'Eglise nationale. Des représentantes et des représentants de l'Eglise nationale, des paroisses et de l'association du personnel prennent part à la procédure de conciliation.</p>	
<p>Art. 7 Grève</p> <p>¹ La grève est le moyen ultime de parvenir à un objectif légitime.</p> <p>² Le droit de grève est restreint si cela s'avère nécessaire à la sauvegarde des actes ecclésiastiques et de l'accompagnement spirituel dans des cas urgents. Les associations de personnel responsables de la grève sont tenues de coopérer à l'application de telles mesures.</p> <p>³ Une grève à durée limitée est autorisée lorsque</p> <p>a) la personne dirigeant la procédure impérative de conciliation a formellement constaté l'échec définitif des négociations,</p> <p>b) la grève a été décidée par l'association du personnel et</p> <p>c) un préavis de grève a été déposé en temps voulu.</p> <p>⁴ Les collaboratrices et collaborateurs grévistes n'ont pas droit au versement du traitement.</p>	<p>Art. 12 Grève et lock-out</p> <p>¹ Une grève à durée limitée est autorisée lorsque</p> <p>a la personne dirigeant la procédure de conciliation a formellement constaté l'échec définitif des négociations;</p> <p>b la grève a été décidée par une ou plusieurs associations de personnel et</p> <p>c un préavis de grève a été déposé en temps voulu.</p> <p>² Le Conseil-exécutif peut, par voie d'ordonnance ou de cas en cas, restreindre le droit de grève de certaines fonctions de l'administration et catégories professionnelles si cela s'avère absolument nécessaire à la sauvegarde de la sécurité publique, de l'ordre, de la santé, du fonctionnement de l'école et de l'accompagnement spirituel de base. Les associations de personnel responsables de la grève sont tenues de coopérer à l'application de telles mesures.</p> <p>³ Le Conseil-exécutif peut décider le lock-out.</p> <p>⁴ L'obligation de verser le traitement est suspendue vis-à-vis des agents et des agentes grévistes ou lock-outés.</p>
<p>2 Création, modification et résiliation des rapports de travail</p>	<p>2 Création, modification et résiliation des rapports de travail</p>
<p><i>2.1 Dispositions générales</i></p> <p>Art. 8 Conditions d'engagement</p> <p>¹ Les conditions d'engagement visant la création de rapports de travail sont régies par les dispositions de la Loi sur les Eglises nationales et par les autres exigences définies par l'Eglise nationale.</p> <p>² Par ailleurs, seuls les pasteurs et pasteuses qui ont été agrégés au ministère pastoral et qui en font toujours partie peuvent être engagés.</p>	<p><i>2.1 Dispositions générales</i></p> <p>Art. 13 Conditions préalables à la création des rapports de travail</p> <p>¹ La création de rapports de travail suppose que la personne concernée possède les qualités personnelles et professionnelles requises.</p> <p>² Les conditions supplémentaires stipulées par la législation spéciale sont réservées.</p>
<p>Art. 9 Motifs généraux de résiliation</p> <p>¹ Les rapports de travail des collaboratrices et collaborateurs s'achèvent sans autre préavis au plus tard à la fin du mois au cours duquel la personne concernée atteint l'âge de 65 ans.</p> <p>² Par la suite, les collaboratrices et collaborateurs peuvent être réengagés</p>	<p>Art. 14 Motifs généraux de résiliation</p> <p>¹ Les rapports de travail des agents et des agentes s'achèvent au plus tard à la fin du mois au cours duquel la personne concernée atteint l'âge de 65 ans. Le Conseil-exécutif désigne les catégories professionnelles pour lesquelles ils s'achèvent à un autre moment de l'année.</p> <p>² Des agents et des agentes dont les rapports de travail se sont achevés</p>

<p>par contrat d'une durée maximale de deux ans.</p> <p>³ Les rapports de travail s'achèvent en outre à concurrence du degré d'invalidité dès que l'institution de prévoyance compétente commence à verser une rente d'invalidité.</p>	<p>conformément à l'alinéa 1 peuvent être réengagés d'année en année, au plus tard cependant jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 70 ans.</p> <p>³ ...</p> <p>⁴ Les rapports de travail s'achèvent à concurrence du degré d'invalidité dès que l'institution de prévoyance compétente commence à verser une rente d'invalidité.</p>
<p>Art. 10 Suspension provisoire</p> <p>¹ Les motifs justifiant une suspension provisoire sont régis par analogie par les dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne.</p> <p>² Le Conseil synodal règle la procédure, les compétences et les autres détails par voie d'ordonnance.</p>	<p>Art. 15 Suspension provisoire</p> <p>¹ Les agents et les agentes excepté les membres du Conseil exécutif peuvent être suspendus provisoirement avec réduction, voire suppression simultanée de leur traitement</p> <p><i>a</i> s'il existe suffisamment d'indices permettant de conclure à l'existence de raisons justifiant la résiliation des rapports de travail et</p> <p><i>b</i> si des intérêts publics considérables s'opposent à ce que la personne concernée continue d'exercer ses fonctions.</p> <p>² La suspension provisoire incombe aux organes de surveillance. La suspension des membres d'autorité conformément à l'article 41, alinéa 4, lettre a incombe au tribunal de révocation (art. 41, al. 2).</p> <p>³ La disparition des motifs justifiant la suspension provisoire entraîne la fin de la suspension.</p> <p>⁴ La procédure de résiliation des rapports de travail doit le cas échéant être ouverte dans un délai raisonnable.</p> <p>⁵ La suspension ne peut durer que le temps nécessaire à l'exécution rapide de la procédure de résiliation des rapports de travail.</p> <p>⁶ Les conditions d'assurance auprès de la Caisse de pension bernoise (CPB) et de la Caisse d'assurance du corps enseignant bernois (CACEB) ne sont touchées ni par la réduction ni par la suppression du traitement. Le canton continue de payer les cotisations de l'employeur et de l'employé correspondantes.</p>
<p><i>2.2 Rapports de travail</i></p> <p><i>2.2.1 Création et durée des rapports de travail</i></p> <p>Art. 11 Contrat de travail</p> <p>¹ Les rapports de travail sont créés par contrat de droit public écrit.</p> <p>² Le Conseil synodal refuse la conclusion d'un contrat avec une pasteure ou un pasteur de paroisse lorsque les conditions légales pour ce faire ne sont</p>	<p><i>2.2 Rapports de travail des employés et employées</i></p> <p><i>2.2.1 Création et durée des rapports de travail</i></p> <p>Art. 16 Contrat de travail</p> <p>¹ Les rapports de travail des employés et employées sont créés par contrat de droit public écrit.</p> <p>² Le Conseil-exécutif réglemente par voie d'ordonnance les principaux éléments du contrat et les exigences de forme auxquelles il doit satisfaire.</p>

<p>pas remplies ou qu'il y a d'autres objections fondées.</p> <p>³ Le Conseil synodal définit les principaux éléments du contrat par voie d'ordonnance.</p>	
<p>Art. 12 Durée du contrat</p> <p>¹ Les rapports de travail sont en règle générale à durée indéterminée, sous réserve de l'art. 9, al. 2, de l'art. 14, al. 2 et de l'art. 15, al. 1.</p> <p>² Le contrat de travail peut prévoir une échéance. Les rapports de travail à durée déterminée sont conclus pour cinq ans au maximum. Des rapports de travail à durée déterminée se succédant sans interruption pendant plus de cinq ans sont considérés comme conclus pour une durée indéterminée.</p>	<p>Art. 16a <i>Durée du contrat</i></p> <p>¹ Les rapports de travail sont en règle générale à durée indéterminée. Dans des cas exceptionnels, le contrat de travail peut stipuler une échéance.</p> <p>² Les rapports de travail à durée déterminée sont conclus pour cinq ans au maximum. Des rapports de travail à durée déterminée se succédant sans interruption pendant plus de cinq ans sont considérés comme conclus pour une durée indéterminée.</p>
<p>Art. 13 Absences et suppléances</p> <p>S'il faut assurer pour cause d'absence la suppléance de collaboratrices et collaborateurs au sens du présent règlement, les dispositions relatives aux conditions et aux indemnités desdites suppléances édictées par voie d'ordonnance par le Conseil synodal s'appliquent.</p>	
<p>Art. 14 Desservance</p> <p>¹ Lorsqu'une suppléance dure au moins sept semaines consécutives, il est possible d'instituer une desservance.</p> <p>² La desservance constitue des rapports de travail à durée déterminée au sens de l'art. 12, al. 1.</p> <p>³ Le Conseil synodal fixe par voie d'ordonnance la procédure d'institution d'une desservance ainsi que la procédure d'engagement de desservantes et desservants.</p>	
<p>Art. 15 Pasteures et pasteurs stagiaires</p> <p>¹ Un contrat de droit public à durée déterminée est conclu par écrit pour l'engagement de pasteures et pasteurs stagiaires.</p> <p>² Un nouveau contrat à durée déterminée est conclu pour toute prolongation de stage.</p> <p>³ Outre les dispositions du droit du personnel de l'Eglise, les prescriptions relatives à l'examen et au stage s'appliquent aux rapports de travail des pasteures et pasteurs stagiaires.</p> <p>⁴ Le Conseil synodal règle les détails par voie d'ordonnance.</p>	

	<p>Art. 17 <i>Réglementation dérogatoire pour certaines catégories de personnel</i></p> <p>¹ Le Conseil-exécutif peut, dans des cas fondés, édicter une réglementation dérogatoire à la présente loi pour certaines catégories de personnel, notamment pour le personnel en formation et pour les stagiaires.</p>
<p>Art. 16 Descriptif de poste</p> <p>¹ La collaboratrice ou le collaborateur et l'autorité d'engagement conviennent par écrit des détails de l'engagement dans un descriptif de poste individuel. Celui-ci fait partie intégrante du contrat de travail et doit être approuvé par le Conseil synodal.</p> <p>² Le Conseil synodal définit les éléments impératifs et essentiels des descriptifs de poste.</p> <p>³ Pour les desservantes et desservants, le descriptif de poste comprend en particulier la nature et les modalités de la suppléance.</p> <p>⁴ Il est possible de modifier les descriptifs de poste d'un commun accord. Si les modifications portent sur des éléments essentiels, elles sont soumises à l'approbation du Conseil synodal.</p>	
	<p>Art. 18 <i>Réglementation dérogatoire pour des cas particuliers</i></p> <p>¹ Il est possible, dans des cas particuliers fondés, de conclure des contrats de travail dérogeant ponctuellement aux dispositions de la législation sur le personnel.</p> <p>² Des dérogations sont notamment autorisées en ce qui concerne les délais et les motifs de résiliation, les conséquences de la résiliation, le calcul du traitement, la réglementation des activités accessoires, les vacances et les congés.</p> <p>³ A moins que le Conseil-exécutif ne soit, en qualité d'autorité d'engagement, compétent pour conclure le contrat de travail, la compétence en incombe aux Directions ou à la Chancellerie d'Etat ainsi qu'aux établissements dotés de la personnalité juridique soumis à la présente loi, d'entente avec le service compétent de la Direction des finances. Le contrat de travail est conclu d'entente avec la Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques lorsque la Direction des finances est concernée.</p> <p>⁴ La Direction de la magistrature, la Cour suprême, le Tribunal administratif, les autres autorités de justice administrative indépendantes de l'adminis-</p>

	<p>tration et le Parquet général sont compétents pour conclure, dans leurs domaines respectifs, des contrats de travail dérogeant ponctuellement aux dispositions de la législation sur le personnel. Le service compétent de la Direction des finances prend position au préalable..</p>
<p>Art. 17 Employeur et autorité d'engagement</p> <p>¹ L'employeur au sens de l'art. 1 du présent règlement est l'Eglise nationale réformée évangélique du canton de Berne. Cette disposition s'applique aussi aux conditions d'engagement à des postes pastoraux dont les titulaires sont rémunérés par les paroisses.</p> <p>² Les autorités d'engagement prévues par le présent règlement sont</p> <p>a) le conseil de paroisse pour la paroisse (pasteures et pasteurs, y compris aumônerie en home;</p> <p>b) le comité d'arrondissement pour l'arrondissement ecclésiastique, ou</p> <p>c) le Conseil synodal de l'Eglise nationale réformée évangélique du canton de Berne (notamment pasteures régionales et pasteurs régionaux, pasteures et pasteurs exerçant un ministère spécialisé, desservantes et desservants ainsi que pasteures et pasteurs stagiaires).</p> <p>³ L'assemblée de paroisse doit approuver un engagement par le conseil de paroisse avant la conclusion du contrat de travail. Les paroisses peuvent prévoir dans leurs règlements d'organisation que les engagements sont effectués sans ledit accord.</p> <p>⁴ Les hôpitaux et les institutions d'exécution judiciaire qui engagent une pasteure ou un pasteur à leurs conditions consultent au préalable le service désigné à cette fin par le Conseil synodal.</p> <p>⁵ Lorsque l'accompagnement spirituel dans les hôpitaux et les institutions d'exécution judiciaire est fourni en complément au moyen d'une convention de prestations conclue avec l'Eglise nationale, celle-ci engage les pasteures et pasteurs concernés conformément au présent règlement.</p>	<p>Art. 19 Autorité d'engagement</p> <p>¹ Le Conseil-exécutif, la Direction de la magistrature, la Cour suprême, le Tribunal administratif, les autres autorités de justice administrative indépendantes de l'administration et le Parquet général ainsi que les établissements dotés de la personnalité juridique régis par la présente loi sont des autorités d'engagement.</p> <p>² Le Conseil-exécutif peut déléguer sa compétence aux Directions et à la Chancellerie d'Etat. Celles-ci peuvent, par voie d'ordonnance, déléguer cette compétence aux unités administratives qui leur sont subordonnées.</p> <p>³ La Cour suprême peut déléguer sa compétence aux tribunaux régionaux.</p> <p>⁴ Le Parquet général peut déléguer sa compétence aux procureurs et procureurs en chef ainsi qu'au procureur ou à la procureure des mineurs en chef.</p>
	<p>Art. 20 Autorité de surveillance</p> <p>¹ L'autorité de surveillance est en règle générale l'autorité d'engagement.</p> <p>² Les autorités de surveillance sont toutefois les Directions ou la Chancellerie d'Etat lorsque l'autorité d'engagement est une unité administrative qui leur est subordonnée.</p> <p>³ L'article 13 de la loi du 11 juin 2009 sur l'organisation des autorités judiciaires et du Ministère public (LOJM) désigne les autorités de surveillance des autorités judiciaires et du Ministère public.</p>

<p>Art. 18 Recrutement</p> <p>¹ Après vérification préalable, l'autorité d'engagement met au concours les postes vacants de façon appropriée. Le Conseil synodal peut définir par voie d'ordonnance les dérogations à l'obligation de mise au concours.</p> <p>² Le Conseil synodal définit les modalités de la vérification et édicte des directives visant à pourvoir les postes ouverts.</p>	<p>Art. 21 Recrutement</p> <p>¹ Le Conseil-exécutif règle la procédure visant à pourvoir les postes vacants.</p> <p>² Avant de repourvoir un poste, il faut vérifier s'il ne peut pas être supprimé ou attribué au ou à la titulaire d'un autre poste.</p>
<p>Art. 19 Période probatoire</p> <p>¹ Les collaboratrices et collaborateurs engagés avec l'accord de l'assemblée de paroisse ou astreints à l'obligation de résidence au sens de l'art. 49 ne sont pas soumis à une période probatoire.</p> <p>² Les autres collaboratrices et collaborateurs engagés par contrat de durée indéterminée sont soumis à une période probatoire de six mois au maximum à convenir. Si la durée de la période d'évaluation est raccourcie à cause d'une absence prolongée du poste de travail, l'autorité d'engagement peut prolonger d'autant la période probatoire.</p> <p>³ Pendant la période probatoire, les parties peuvent en tout temps résilier les rapports de travail pour la fin d'un mois. Le délai de préavis est de sept jours durant le premier mois et d'un mois durant le reste de la période probatoire.</p> <p>⁴ Si aucune résiliation n'intervient durant la période probatoire, les rapports de travail deviennent définitifs.</p>	<p>Art. 22 Période probatoire</p> <p>¹ Sous réserve d'une réglementation dérogatoire applicable de cas en cas, l'autorité d'engagement engage en règle générale les employés et employées à l'essai.</p> <p>² Pendant la période probatoire, les parties peuvent en tout temps résilier les rapports de travail pour la fin d'un mois. Le délai de préavis est de sept jours durant le premier mois et d'un mois durant le reste de la période probatoire.</p> <p>³ La période probatoire dure six mois au plus, sous réserve de l'alinéa 4. Si la résiliation n'a pas été prononcée pendant la période probatoire, les rapports de travail sont définitifs.</p> <p>⁴ Si la durée de la période d'évaluation est raccourcie à cause d'une absence du poste de travail, l'autorité d'engagement peut prolonger d'autant la période probatoire.</p>
<p><i>2.2.2 Modification des rapports de travail</i></p> <p>Art. 20 Mutation</p> <p>Les dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne s'appliquent aux mutations.</p>	<p><i>2.2.2 Modification des rapports de travail</i></p> <p>Art. 23</p> <p>¹ Lorsque l'accomplissement des tâches ou l'engagement approprié et efficace des ressources en personnel l'exigent, l'autorité d'engagement peut attribuer provisoirement ou définitivement un autre travail acceptable aux employés et employées, en leur garantissant le même traitement.</p> <p>² Dans ces mêmes conditions, elle peut muter des employés et employées à un autre lieu de travail à condition que celui-ci soit acceptable pour la personne concernée.</p> <p>³ Le Conseil-exécutif règle les détails par voie d'ordonnance.</p>
<p>Art. 21 Résiliation par les collaboratrices et collaborateurs</p> <p>Les collaboratrices et collaborateurs peuvent résilier par écrit leurs rapports de travail pour la fin d'un mois moyennant un préavis de trois mois.</p>	<p>Art. 24 Résiliation par les employés</p> <p>¹ Les employés et employées peuvent résilier par écrit leurs rapports de travail pour la fin d'un mois moyennant un préavis de trois mois.</p>

Art. 22 Résiliation par l'autorité d'engagement

¹ L'autorité d'engagement peut résilier par voie de décision les rapports de travail pour la fin d'un mois moyennant un préavis de trois mois. L'al. 4 et l'al. 5 et des délais de préavis plus longs fixés par voie d'ordonnance sont réservés.

² Pour résilier des rapports de travail, l'autorité d'engagement doit invoquer des motifs pertinents. Ils le sont en particulier lorsque la collaboratrice ou le collaborateur

- a) fournit des performances insuffisantes;
- b) n'a pas respecté les instructions de ses supérieurs à plusieurs reprises
- c) perturbe durablement l'ambiance de travail par son comportement durant les heures de travail;
- d) exerce un harcèlement sexuel à l'égard d'autres collègues ou de personnes assistées ou se trouvant dans une relation de dépendance ;
- e) ne se conforme pas aux exigences relatives au comportement général posées par le Règlement de service.

³ La personne concernée doit pouvoir s'exprimer dans le délai approprié qui lui a été fixé sur la menace de résiliation de ses rapports de travail.

⁴ Lorsque le conseil de paroisse entend licencier une pasteure ou un pasteur, il doit solliciter au préalable l'intervention du Conseil synodal.³

⁵ Les collaboratrices et collaborateurs qui ont été engagés avec l'accord de l'assemblée de paroisse peuvent demander par écrit que celle-ci doive consentir à la résiliation. Le conseil de paroisse a le droit dans ce cas de présenter les motifs de résiliation à l'assemblée de paroisse. Le droit de participation de l'assemblée de paroisse devient caduc en cas de suppression ou de réduction de postes.

⁶ L'autorité d'engagement peut libérer de ses fonctions une personne dont les rapports de travail ont été résiliés lorsque c'est dans l'intérêt de l'Eglise. Les éventuels soldes de vacances et autres soldes horaires sont considérés comme compensés s'ils n'excèdent pas au total la durée de la période de libération des fonctions.

Art. 23 Résiliation avec effet immédiat

¹ L'une ou l'autre des parties peut résilier les rapports de travail avec effet immédiat s'il existe de justes motifs. Sont notamment considérées comme

Art. 25 Résiliation par l'autorité d'engagement

¹ L'autorité d'engagement peut, par voie de décision, résilier les rapports de travail pour la fin d'un mois moyennant un délai de préavis de trois mois. Le Conseil-exécutif peut, par voie d'ordonnance, fixer des délais et des termes de résiliation différents pour des catégories de personnel particulières.

² Pour résilier des rapports de travail, l'autorité d'engagement doit invoquer des motifs pertinents.

Ils le sont en particulier lorsque l'employé ou l'employée

- a) fournit des performances insuffisantes;
- b) n'a, à plusieurs reprises, pas respecté les instructions de ses supérieurs;
- c) perturbe durablement l'ambiance de travail dans son service par son comportement durant les heures de travail, ou
- d) exerce un harcèlement sexuel à l'égard d'autres collègues ou de personnes assistées ou se trouvant dans une relation de dépendance

³ L'autorité d'engagement peut libérer de ses fonctions une personne dont les rapports de travail ont été résiliés lorsque c'est dans l'intérêt public.

Art. 26 Résiliation avec effet immédiat

¹ L'une ou l'autre des parties peut résilier les rapports de travail avec effet immédiat s'il existe de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne

³ Art. 18 ss de l'Ordonnance concernant l'activité de conseil, le soutien et la surveillance du 13 décembre 2012 (RLE 45.030)

<p>de justes motifs les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger des parties la continuation des rapports de travail.</p> <p>² Si une paroisse entend licencier un pasteur ou une pasteure, elle doit solliciter au préalable l'intervention du Conseil synodal.</p>	<p>permettent pas d'exiger des parties la continuation des rapports de travail.</p>
<p>Art. 24 Rapports de travail à durée déterminée</p> <p>Des rapports de travail à durée déterminée prennent fin sans préavis au terme de celle-ci.</p>	<p>Art. 27 <i>Rapports de travail à durée déterminée</i></p> <p>¹ Un engagement à durée déterminée prend fin sans préavis au terme de celle-ci .</p>
<p>Art. 25 Convention de départ</p> <p>¹ D'un commun accord, il peut être mis fin aux rapports de travail par une convention de départ.</p> <p>² Des dérogations au présent règlement et à d'autres règles régissant le ministère pastoral sont admises quant au délai de préavis (art. 22, al. 1) et à l'indemnité de départ (art. 30), le montant de celle-ci ne devant pas excéder le maximum prévu. Des contributions peuvent en outre être octroyées au coût d'une aide extérieure à la réorientation professionnelle.</p> <p>³ L'autorité d'engagement est compétente pour conclure la convention de départ. La convention conclue doit être approuvée par l'employeur.</p>	<p>Art. 27a <i>Convention de départ</i></p> <p>¹ D'un commun accord, il peut être mis fin aux rapports de travail par une convention de départ.</p> <p>² Des dérogations à la présente loi sont admises quant au délai de préavis (art. 25, al. 1) et à l'indemnité de départ (art. 32), le montant de celle-ci ne devant par ailleurs pas excéder le maximum prévu par la loi. Des contributions peuvent en outre être octroyées au coût d'une aide extérieure à la réorientation professionnelle.</p> <p>³ A moins que le Conseil-exécutif ne soit, en qualité d'autorité d'engagement, compétent pour conclure la convention de départ, la compétence en incombe aux Directions ou à la Chancellerie d'Etat ainsi que, pour leurs domaines respectifs, aux établissements dotés de la personnalité juridique soumis à la présente loi, d'entente avec le service compétent de la Direction des finances. La convention de départ est conclue d'entente avec la Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques lorsque la Direction des finances est concernée. *</p> <p>⁴ La Direction de la magistrature, la Cour suprême, le Tribunal administratif, les autres autorités de justice administrative indépendantes de l'administration et le Parquet général sont compétents pour conclure les conventions de départ dans leurs domaines respectifs. Le service compétent de la Direction des finances prend position au préalable.</p>
<p>Art. 26 Résiliation en temps inopportun</p> <p>Après l'échéance de la période probatoire, l'autorité d'engagement ne peut résilier en temps inopportun les rapports de travail conformément aux dispositions de la loi sur le personnel du canton de Berne (période d'interdiction de licenciement).</p>	<p>Art. 28 <i>Résiliation en temps inopportun</i></p> <p>¹ Après l'échéance de la période probatoire, l'autorité d'engagement ne peut résilier les rapports de travail,</p> <p style="padding-left: 20px;"><i>a</i> pendant que l'employé ou l'employée accomplit un service militaire suisse, un service civil, un service de protection civile ou un service de la Croix-Rouge ainsi que pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de douze jours;</p>

	<p><i>b</i> pendant une incapacité de travail partielle ou totale résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de l'employé ou de l'employée, et cela durant 60 jours à compter du début de l'incapacité de travail à partir de la deuxième et jusqu'à la cinquième année de service, durant 150 jours à partir de la sixième et jusqu'à la neuvième année de service et durant 180 jours à partir de la dixième année de service;</p> <p><i>c</i> pendant que l'employé ou l'employée participe, avec l'accord de l'autorité, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale compétente;</p> <p><i>d</i> pendant la grossesse de l'employée et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;</p> <p><i>e</i> pendant la durée d'une procédure de conciliation ou de recours pour cause de violation de l'interdiction de discrimination conformément à la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg) et pendant les six mois qui suivent;</p> <p><i>f</i> pendant la durée d'une grève ou d'un lock-out licites, pour autant que les employés ou employées prennent part à la grève ou soient concernés par le lock-out.</p> <p>² Toute résiliation prononcée pendant l'une des périodes prévues à l'alinéa 1 est nulle. Si la résiliation a été prononcée avant l'une de ces périodes, le délai ordinaire de résiliation est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.</p> <p>³ Si le terme de résiliation des rapports de travail ne coïncide pas avec la fin d'un mois parce que le délai de résiliation a été suspendu, les rapports de travail se poursuivent jusqu'à la fin du mois suivant.</p> <p>Les périodes prévues à l'alinéa 1 ne s'appliquent pas en cas de résiliation immédiate des rapports de travail pour de justes motifs.</p>
<p>Art. 27 Conséquences d'une résiliation non motivée</p> <p>Si les rapports de travail sont résiliés sans motifs pertinents, la personne concernée a droit à une indemnité au sens de l'art. 30 ou de l'art. 31.</p>	<p>Art. 29 <i>Conséquences d'une résiliation non motivée</i></p> <p>¹ Si les rapports de travail sont résiliés par voie de décision sans motifs pertinents au sens de l'article 25, alinéa 2, ou sans justes motifs au sens de l'article 26, la personne concernée continue d'être employée.</p> <p>² Si l'autorité d'engagement constate qu'il est impossible de continuer d'employer la personne concernée pour des raisons dont celle-ci n'est pas responsable, celle-ci bénéficie d'un droit au sens de l'article 32 ou 33.</p>
<p>Art. 28 Résiliation à la suite de la suppression totale ou partielle d'un poste</p>	<p>Art. 30 <i>Résiliation à la suite de la suppression d'un poste</i></p> <p>¹ L'autorité d'engagement résilie les rapports de travail par voie de décision</p>

<p>¹ L'autorité d'engagement résilie les rapports de travail par voie de décision si un poste est totalement ou partiellement supprimé et que la collaboratrice ou le collaborateur ne peut pas être muté.</p> <p>² L'employeur apporte son soutien à la personne concernée dans la recherche d'emploi.</p>	<p>si un poste est supprimé et que l'employé ou l'employée ne peut pas être mutée au sens de l'article 23.</p> <p>² L'autorité s'efforce de proposer un poste acceptable aux personnes concernées.</p> <p>³ Le Conseil-exécutif prend par voie d'ordonnance des mesures visant à faciliter le placement du personnel et à éviter dans la mesure du possible des licenciements faisant suite à des suppressions de postes ou à les accompagner d'un volet social par le biais du financement de mesures de soutien</p>
<p>Art. 29 Poste acceptable</p> <p>Un poste est considéré comme acceptable selon les dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne.</p>	<p>Art. 31 Poste acceptable</p> <p>¹ Un poste est considéré comme acceptable lorsque les conditions suivantes sont remplies de manière cumulative:</p> <ul style="list-style-type: none"> a le nouveau poste prend équitablement en compte les aptitudes et les activités exercées jusque-là par la personne concernée; b le trajet pour se rendre au travail ne constitue pas une rigueur particulière, compte tenu du domicile occupé jusque-là et de la situation familiale de la personne menacée de licenciement; c le nouveau poste implique une classe de traitement inférieure ou une réduction du degré d'occupation, le traitement brut est réduit d'un pourcentage déterminé en fonction du montant de l'ancien traitement, mais au plus de 25 pour cent. <p>² Le Conseil-exécutif précise par voie d'ordonnance dans quelle mesure la réduction du traitement ou du degré d'occupation conformément à l'alinéa 1, lettre c, est acceptable sans rigueur particulière. Il règle en particulier le maintien de l'assurance de l'ancien traitement avec la participation de l'employeur au financement des primes, lorsque le nouveau traitement est inférieur à l'ancien.</p>
<p>Art. 30 Indemnité de départ</p> <p>¹ Si les rapports de travail sont résiliés par l'autorité d'engagement sans qu'une faute puisse être imputée à la personne concernée et qu'aucun poste acceptable ne puisse lui être proposé au sein de l'Eglise, une indemnité de départ lui est versée au cas où elle n'a aucun droit au sens de l'art. 31.</p> <p>² L'indemnité de départ est échelonnée en fonction de l'âge et de l'ancienneté de service et ne doit pas dépasser le montant correspondant à 18 mois de traitement. Elle est réduite ou supprimée si la personne concernée trouve, dans les 18 mois suivant la résiliation de ses rapports de travail, un poste acceptable au sein de l'Eglise ou chez un autre employeur.</p>	<p>Art. 32 Indemnité de départ</p> <p>¹ Si les rapports de travail sont résiliés en vertu de l'article 25, alinéa 2, lettre a ou de l'article 30, alinéa 1 sans qu'une faute puisse être imputée à la personne concernée et qu'aucun poste acceptable ne puisse lui être proposé au sein du canton, une indemnité de départ lui est versée. L'alinéa 4 est réservé.</p> <p>² Le Conseil-exécutif fixe, par voie d'ordonnance, le montant de l'indemnité en l'échelonnant en fonction de l'âge et de l'ancienneté de service. L'indemnité ne doit pas dépasser le montant correspondant à 18 mois de traitement de la personne concernée.</p> <p>³ Si la personne concernée remplit les conditions pour bénéficier d'une</p>

<p>³ Le Conseil synodal règle les détails par voie d'ordonnance.</p>	<p>rente conformément à l'article 33, le versement d'une indemnité de départ est exclu.</p> <p>⁴ Si la personne concernée trouve, dans les 18 mois suivant la résiliation de ses rapports de travail, un poste acceptable au sein du canton ou chez un autre employeur, l'indemnité de départ est réduite ou supprimée. Le Conseil-exécutif règle les modalités de détail par voie d'ordonnance.</p>
<p><i>2.2.4 Conséquences en matière de prévoyance</i></p> <p>Art. 31 Droits à des rentes particulières</p> <p>Les collaboratrices et collaborateurs dont les rapports de travail sont résiliés sans qu'il y ait faute de leur part ont droit au versement d'une rente spéciale conformément aux dispositions de la législation cantonale sur le personnel.</p>	<p><i>2.2.4 Conséquences en matière de prévoyance</i></p> <p>Art. 33 Droits à des rentes particulières</p> <p>¹ Les employés et employées assurés auprès de la CPB ou de la CACEB dont les rapports de travail sont résiliés sans qu'il y ait faute de leur part ont droit, de la part de l'institution de prévoyance compétente, au versement d'une rente spéciale à hauteur de la rente d'invalidité et, s'ils en remplissent les conditions, à des rentes pour enfant si, à la date où les rapports de travail sont résiliés, ils ont atteint l'âge de 56 ans et font état d'au moins 16 années de cotisation auprès de l'institution de prévoyance.</p> <p>² La rente spéciale est versée jusqu'à ce que le droit réglementaire complet à la rente de vieillesse soit atteint.</p> <p>³ Quiconque a droit à une rente spéciale a également droit à une rente de raccordement de la part de l'institution de prévoyance.</p> <p>⁴ La rente pour enfant et la rente de raccordement obéissent aux principes régissant les prestations de l'institution de prévoyance compétente. Le cas échéant, la prestation de sortie versée et les éventuelles prestations reçues d'autres assurances sociales sont déduites du droit à la rente spéciale en cas de résiliation non fautive des rapports de travail.</p> <p>⁵ Si le ou la bénéficiaire d'une rente spéciale reprend une activité lucrative, les dispositions en matière de révision d'une rente d'invalidité et en matière d'assurance de l'institution de prévoyance s'appliquent par analogie.</p>
	<p>Art. 34 Licencierement non fautif</p> <p>¹ Lorsque les rapports de travail sont résiliés conformément à l'article 30, et qu'aucun autre poste acceptable au sens de l'article 31 n'a pu être offert à la personne concernée, le licenciement est considéré comme non fautif.</p>
<p>Art. 32 Détermination de la faute en matière de prévoyance</p> <p>¹ Si l'autorité d'engagement résilie les rapports de travail, l'employeur détermine par voie de décision, après l'avoir entendue au préalable, si le licenciement est sans faute ou non au sens des conditions fixées pour bénéficiaire de prestations de prévoyance spéciales ou de l'indemnité de départ.</p>	<p>Art. 35 Détermination de la faute en matière de prévoyance</p> <p>¹ Si l'autorité d'engagement résilie les rapports de travail, elle détermine si le licenciement est fautif ou non au sens des conditions fixées pour bénéficiaire de prestations de prévoyance spéciales ou de l'indemnité de départ.</p>

<p>² Dans le cadre de la participation au sens de l'art. 22, al. 4 et de l'art. 23, al. 2, le Conseil synodal informe au préalable l'autorité d'engagement si le licenciement est considéré sans faute ou non, quels en sont les coûts et qui les supporte.</p>	<p>Cette détermination lie l'institution de prévoyance, sous réserve de la décision de l'instance juridictionnelle compétente en vertu de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).</p> <p>² La détermination de la faute incombe à la Direction concernée ou la Chancellerie d'Etat d'entente avec la Direction des finances lorsque l'autorité d'engagement est la Direction elle-même ou l'une des unités administratives qui lui sont subordonnées. La détermination de la faute intervient d'entente avec la Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques lorsque la Direction des finances est concernée.</p> <p>³ La détermination de la faute incombe au Conseil-exécutif lorsqu'il est lui-même l'autorité d'engagement. L'autorité compétente conformément à l'alinéa 2 peut déférer la détermination de la faute au Conseil-exécutif si la faute prête à contestation à l'intérieur de l'administration.</p> <p>⁴ Les établissements dotés de la personnalité juridique soumis à la présente loi qui ont le statut d'autorité d'engagement au sens de l'article 19 déterminent la faute d'entente avec la Direction des finances. La Direction de la magistrature, la Cour suprême, le Tribunal administratif, les autres autorités de justice administrative indépendantes de l'administration et le Parquet général, dans la mesure où ils sont l'autorité d'engagement au sens de l'article 19, sollicitent une prise de position du service compétent de la Direction des finances avant la détermination de la faute en matière de prévoyance.</p>
<p>Art. 33 Financement des frais</p> <p>¹ Si un licenciement sans faute prononcé par la paroisse donne lieu à des prétentions financières, celle-ci est obligée de les rembourser, en totalité ou en partie, à l'Eglise nationale.</p> <p>² L'obligation de remboursement devient caduque lorsque le licenciement sans faute est consécutif à une réduction de poste en raison d'une modification de l'Ordonnance relative aux postes pastoraux.</p>	<p>Art. 36 <i>Financement des frais</i></p> <p>¹ Le canton indemnise la CPB et la CACEB pour les prestations supplémentaires et les pertes de recettes résultant des droits à des rentes particulières en vertu de l'article 33, ainsi que les charges administratives supplémentaires qui leur ont été occasionnées.</p>
	<p>2.3 <i>Rapports de travail des membres d'autorité à titre principal</i></p> <p>Art. 37 <i>Organe de nomination, période de fonction</i></p> <p>¹ L'organe d'élection des membres d'autorité à titre principal est le peuple ou le Grand Conseil.</p> <p>² Sous réserve de dispositions légales dérogatoires, les rapports de travail des membres d'autorité à titre principal sont établis pour une période de fonction de quatre ans. Si l'élection ou la nomination intervient en cours de période, elle est valable jusqu'à la fin de celle-ci.</p>

Art. 38 *Autorité de surveillance*

¹ La surveillance des membres d'autorité à titre principal est réglementée comme suit

- a les membres de la Cour suprême et du Tribunal administratif, ainsi que le procureur général ou la procureure générale et les procureurs généraux suppléants ou les procureures générales suppléantes sont soumis à la surveillance de la Commission de justice du Grand Conseil;
- b les membres d'autorité à titre principal du Tribunal cantonal des mesures de contrainte, du Tribunal pénal économique, du Tribunal des mineurs et des autorités judiciaires régionales sont soumis à la surveillance de la Cour suprême;
- c les membres des autres autorités de justice administrative indépendantes de l'administration sont soumis à la surveillance du Tribunal administratif;
- d le chancelier ou la chancelière d'Etat, le secrétaire général ou la secrétaire générale du Grand Conseil ainsi que le délégué ou la déléguée à la protection des données sont soumis à la surveillance de la Commission de gestion du Grand Conseil;
- e le chef ou la cheffe du Contrôle des finances est soumise à la surveillance de la Commission des finances;
- f les autres personnes élues par le peuple sont soumises à la surveillance du Conseil-exécutif;
- g la législation spéciale désigne au surplus les autorités compétentes.

Art. 39 *Résiliation par achèvement de la période de fonction*

¹ Les rapports de travail s'achèvent à la fin de la période de fonction.

² Lorsque la Commission de justice envisage de proposer au Grand Conseil la non-réélection d'un membre d'autorité à titre principal, elle en informe la personne concernée avant l'échéance de la période de fonction en lui indiquant les motifs de son intention.

Art. 40 *Démission pendant la période de fonction*

¹ Les membres d'autorité à titre principal qui désirent démissionner pendant la période de fonction font parvenir leur démission à l'autorité de surveillance moyennant un préavis d'au moins trois mois. Il incombe à l'autorité de surveillance de l'accepter ou de la refuser; elle doit l'accepter à moins que des motifs impératifs d'intérêt public ne s'y opposent. La démission ne peut intervenir que pour la fin d'un mois.

Art. 41 *Révocation de membres d'autorité*

¹ La résiliation des rapports de travail en cours de période de fonction est prononcée par jugement du tribunal de révocation, sur proposition de l'autorité compétente.

² La Cour suprême fait office de tribunal de révocation pour les membres du Tribunal administratif, du Tribunal cantonal des mesures de contrainte, du Tribunal pénal économique, du Tribunal des mineurs ainsi que des autorités judiciaires régionales. Le Tribunal administratif est compétent dans tous les autres cas.

³ L'autorité conformément à l'alinéa 4 propose la révocation si, pour cause d'incapacité, de performances durablement insuffisantes, de manquement grave ou répété aux obligations professionnelles ou pour un autre juste motif, il paraît inacceptable que la personne concernée continue d'exercer ses fonctions.

⁴ Sont compétents pour proposer la révocation

- a* la Commission de justice du Grand Conseil en ce qui concerne les membres des autorités judiciaires et du Ministère public au sens de la loi sur l'organisation des autorités judiciaires et du Ministère public;
- b* la Commission de gestion du Grand Conseil pour ce qui concerne le chancelier ou la chancelière d'Etat, le secrétaire général ou la secrétaire générale du Grand Conseil ainsi que le délégué ou la déléguée à la protection des données,
- c* la Commission des finances du Grand Conseil pour ce qui concerne le chef ou la cheffe du Contrôle des finances;
- d* le Conseil-exécutif pour ce qui concerne les préfets et les préfètes .

⁵ Si une procédure ne débouche pas sur la révocation et que la personne concernée s'est fait représenter en justice par un avocat ou une avocate, elle a droit à des dépens.

Art. 42 ...

Art. 43 *Conséquences d'une révocation, d'une non-réélection ou d'une non-reconduction de la nomination non fautive*

¹ En cas de révocation ou de non-réélection non fautive, les dispositions des articles 31 à 36 s'appliquent. Le tribunal de révocation détermine si la non-réélection ou la résiliation avant la fin de la période de fonction est fautive ou non.

Art. 44 ...

3 Droits et devoirs des collaboratrices et collaborateurs	3 Droits et devoirs des agents et des agentes
<p>3.1 Droits</p> <p>Art. 34 Liberté d'établissement</p> <p>Les collaboratrices et collaborateurs peuvent choisir librement leur lieu de domicile, sous réserve de l'obligation de résidence au sens de l'art. 49.</p>	<p>3.1 Droits</p> <p>Art. 45 Liberté d'établissement</p> <p>¹ Les agents et les agentes peuvent choisir librement leur lieu de domicile.</p> <p>² Lorsque des intérêts publics prépondérants l'exigent, le Conseil-exécutif peut, par voie d'ordonnance, instituer une obligation de résidence pour certaines catégories professionnelles.</p> <p>³ Lorsque la fonction l'exige, les agents et les agentes peuvent être contraints par l'autorité d'engagement d'élire domicile dans un lieu ou une région déterminés. Un logement de service peut en outre leur être attribué.</p>
<p>Art. 35 Données personnelles</p> <p>¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit de consulter leurs données personnelles.</p> <p>² La durée minimale de conservation du dossier personnel est de cinq ans à compter de la fin des rapports de service. Dans les cas fondés, cette durée est prolongée à dix ans.</p> <p>³ Les documents dépourvus de valeur archivistique doivent être éliminés au terme de la durée minimale de conservation s'ils ne sont plus utilisés.</p>	<p>Art. 46 Données personnelles</p> <p>¹ Les agents et les agentes ont le droit de consulter leurs données personnelles.</p>
<p>Art. 36 Information</p> <p>Les autorités d'engagement et l'employeur informent le plus tôt possible les collaboratrices et collaborateurs des faits et projets qui sont importants pour leur activité et leurs conditions de travail, tout en veillant aux intérêts de l'Eglise ou aux intérêts prépondérants.</p>	<p>Art. 47 Information de la part de la hiérarchie</p> <p>¹ Les supérieurs informent le plus tôt possible les agents et les agentes des faits et projets qui sont importants pour leur activité, tout en veillant aux intérêts personnels ou internes à l'administration.</p>
<p>Art. 37 Entretien d'évaluation périodique</p> <p>¹ L'autorité d'engagement et l'employeur ont périodiquement un entretien d'évaluation avec la collaboratrice ou le collaborateur.</p> <p>² Le Conseil synodal règle les modalités des entretiens d'évaluation périodique par voie d'ordonnance.</p>	<p>Art. 48 Entretien d'évaluation périodique</p> <p>¹ Les supérieurs ont périodiquement mais au moins une fois par an, avec chacun de leurs collaborateurs et chacune de leurs collaboratrices un entretien au cours duquel est dressé un bilan axé sur l'avenir. Cet entretien porte essentiellement sur l'appréciation des performances et du comportement de la personne concernée, la détermination des objectifs à atteindre, les conditions et l'ambiance de travail ainsi que l'évolution et les perspectives professionnelles.</p> <p>² Les employés et employées peuvent à tout moment exiger un entretien portant sur un ou plusieurs des points essentiels cités à l'alinéa 1.</p> <p>³ Le Conseil-exécutif règle les modalités de détail par voie d'ordonnance. Il</p>

	peut édicter des réglementations dérogatoires pour des catégories professionnelles déterminées.
<p>Art. 38 Conflit de conscience</p> <p>¹ Lorsqu'un acte pastoral pose à la pasteure ou au pasteur un conflit de conscience, elle ou il peut s'en faire dispenser par l'autorité d'engagement.</p> <p>² L'autorité d'engagement examine les demandes de dispense en tenant compte des solutions de remplacements existantes. Elle ne doit pas refuser la dispense si un grave conflit peut être démontré.</p> <p>³ En cas de doute, l'autorité d'engagement consulte le Conseil synodal avant de rendre sa décision. Elle l'informe de la dispense accordée.</p>	
	<p>Art. 49 <i>Evaluation de la hiérarchie</i></p> <p>¹ Les Directions et la Chancellerie d'Etat peuvent instaurer des systèmes et instruments d'évaluation des supérieurs hiérarchiques afin de garantir la qualité de l'encadrement.</p>
<p>Art. 39 Certificat de travail</p> <p>¹ Les collaboratrices et collaborateurs peuvent demander en tout temps à leur autorité d'engagement un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur leurs performances et leur conduite.</p> <p>² A leur demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.</p>	<p>Art. 50 <i>Certificat de travail</i></p> <p>¹ Les agents et les agentes peuvent demander en tout temps un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur leurs performances et leur conduite.</p> <p>² A leur demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.</p>
<p>Art. 40 Signalement d'irrégularités</p> <p>¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit de signaler des irrégularités dans leur domaine d'activité, notamment le non-respect de dispositions légales.</p> <p>² Quiconque signale de bonne foi une irrégularité au sens de l'al. 1 ou aide dans l'établissement des faits ne doit subir aucun préjudice dans ses rapports de service. Sont en particulier considérés comme préjudice un licenciement, une mutation, le refus de la progression salariale ainsi qu'une atteinte délibérée de nature psychique ou le fait de la tolérer.</p> <p>³ Quiconque subit un préjudice au sens de l'al. 2 peut exiger de l'autorité d'engagement compétente qu'elle le lève.</p>	<p>Art. 50a <i>Droit de signaler des irrégularités et protection</i></p> <p>¹ Quiconque signale de bonne foi une irrégularité au service d'enregistrement au sens de l'article 17a de la loi du 1er décembre 1999 sur le Contrôle des finances (loi cantonale sur le Contrôle des finances, LCCF) ou l'aide dans l'établissement des faits ne doit subir aucun préjudice dans ses rapports de service. Sont en particulier considérés comme préjudice un licenciement, un déclassement dans la hiérarchie, une mutation, le refus d'une promotion ou de la progression salariale ainsi qu'une atteinte délibérée de nature psychique ou le fait de la tolérer.</p> <p>² Quiconque subit un préjudice au sens de l'alinéa 1 en raison d'un tel avis ou de l'aide offerte dans l'établissement des faits peut exiger de l'autorité compétente qu'elle le lève</p>
<p>Art. 41 Remboursement des frais</p> <p>¹ Lorsque, dans l'exercice de leurs fonctions, des collaboratrices et collabo-</p>	<p>Art. 51 <i>Remboursement des frais</i></p> <p>¹ Lorsque, dans l'exercice de leurs fonctions, des agents ou des agentes font l'objet d'une poursuite dirigée contre eux par un tiers, leur employeur</p>

<p>rateurs font l'objet d'une poursuite dirigée contre eux par un tiers, leur employeur décide de prendre en charge, sur requête, tout ou partie des frais de justice et d'avocat, en fonction de leur degré de responsabilité.</p> <p>² Les frais de justice ou d'avocat peuvent être avancés à la personne concernée.</p>	<p>leur rembourse, sur requête, tout ou partie des frais de justice et d'avocat, en fonction de leur degré de responsabilité.</p> <p>² Les frais de justice ou d'avocat peuvent être avancés à la personne concernée.</p>
<p>Art. 42 Tâches concernant l'ensemble de l'Eglise</p> <p>Dans la mesure de leurs possibilités et d'entente avec le conseil de paroisse, les pasteurs et pasteuses au sens de l'art. 1, al. 2, let. a et let. b du présent règlement se tiennent à disposition pour certaines tâches particulières de l'Eglise.</p>	
<p>Art. 43 Exercice d'une charge publique</p> <p>¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit d'exercer une charge publique au sens de la législation cantonale sur le personnel pour autant qu'elle soit compatible avec leur fonction et l'accomplissement de leurs tâches.</p> <p>² Selon l'importance de la charge publique, la collaboratrice ou le collaborateur peut lui consacrer au maximum 15 jours de travail par an (calculé en fonction du temps de travail réglementaire selon le degré d'occupation) sans réduction de traitement ni contribution. Si l'exercice de la charge exige une absence plus longue, l'autorité d'engagement est habilitée à statuer de cas en cas. Elle peut alors fixer une réduction appropriée du traitement ou une obligation de verser l'indemnité perçue pour l'exercice de la charge publique.</p> <p>³ Le Conseil synodal règle les détails par voie d'ordonnance.</p>	<p>Art. 52 Exercice d'une charge publique</p> <p>¹ Les agents et les agentes ont le droit d'exercer une charge publique pour autant qu'elle soit compatible avec leur fonction.</p> <p>² Selon l'importance de la charge publique, l'agent ou l'agente peut lui consacrer au maximum 15 jours de travail par an sans réduction de traitement ni contribution. Si l'exercice de la charge exige une absence supérieure, le Conseil-exécutif ou la Direction de la magistrature sont habilités à statuer de cas en cas. Ils peuvent dans ce cas fixer une réduction appropriée du traitement ou une obligation de verser une contribution sur l'indemnité perçue pour l'exercice de la charge publique.</p> <p>³ Le Conseil-exécutif règle les modalités de détail par voie d'ordonnance .</p>
<p>Art. 44 Mandats confiés par l'Eglise</p> <p>¹ Les collaboratrices et collaborateurs qui représentent l'Eglise au sein notamment du Care Team, de l'aumônerie de l'armée, de conseils d'administration, de conseils de fondations, de commissions de surveillance et d'autres institutions semblables exercent ces mandats pendant le temps de travail.</p> <p>² Toutes les rémunérations obtenues dans l'exercice de tels mandats, sauf le remboursement des frais, reviennent à l'employeur.</p> <p>³ Les dispositions du présent article s'appliquent par analogie aussi aux indemnités que les collaboratrices et collaborateurs perçoivent pour des activités d'intervenant et pour des activités similaires exercées en raison de leur fonction.</p>	<p>Art. 52a Représentations cantonales</p> <p>¹ Les agents et les agentes qui représentent le canton au sein notamment de conseils d'administration, d'administrations, de conseils de fondations et de commissions de surveillance, exercent ces mandats pendant le temps de travail.</p> <p>² Toutes les rémunérations obtenues dans l'exercice de tels mandats reviennent au canton.</p> <p>³ Le Conseil-exécutif peut octroyer à un agent ou à une agente une allocation de fonction conformément à l'article 87 pour la durée de l'exercice d'un mandat au sens de l'alinéa 1. Ce faisant, il prend en compte en particulier les responsabilités liées à ce mandat.</p> <p>⁴ Les alinéas 1 à 3 ne s'appliquent pas aux représentants des employés et</p>

des employeurs du canton au sein de la CPB ou de la CACEB. Pour ces mandats, l'article 53 s'applique par analogie.

Art. 45 Activités annexes

¹ Seules sont autorisées les activités annexes qui ne portent pas préjudice à l'accomplissement des tâches et qui sont compatibles avec l'exercice de la fonction ecclésiastique.

² Une autorisation de l'autorité d'engagement est nécessaire si l'activité annexe est exercée pendant les heures de travail. L'autorisation peut être assortie de charges concernant la compensation du temps de travail utilisé et le versement des recettes annexes.

³ L'exercice d'une activité accessoire parallèlement à un poste à plein temps requiert l'autorisation de l'autorité d'engagement.

⁴ Les collaboratrices et collaborateurs renseignent l'autorité d'engagement sur leurs activités accessoires même lorsqu'aucune autorisation selon l'al. 2 et l'al. 3 n'est requise.

⁵ Dans le cadre de leurs occupations accessoires, il est également interdit aux pasteurs et pasteuses de se tenir à disposition pour des rites ou des célébrations liturgiques contraires aux prescriptions ecclésiastiques, accomplies sans l'autorisation de l'autorité d'engagement, ou dont ils ne peuvent assumer la responsabilité en tant que professionnel engagé dans une fonction publique.

⁶ Quiconque utilise des équipements de l'Eglise à des fins privées, notamment dans le but d'obtenir un revenu en exerçant une activité annexe, verse une indemnité couvrant les frais.

⁷ Le Conseil synodal règle les détails par voie d'ordonnance. Il peut décider que des activités annexes déterminées sont autorisées d'une manière générale ou les interdire.

Art. 53 Activités annexes

¹ Seules sont autorisées les activités annexes qui ne portent pas préjudice à l'accomplissement des tâches et qui sont compatibles avec l'exercice de la fonction.

² Une autorisation de l'autorité de surveillance est nécessaire si l'activité annexe est exercée pendant les heures de travail. L'autorisation peut être assortie de charges concernant la compensation du temps de travail utilisé et le versement d'une contribution sur les recettes annexes.

³ Quiconque utilise des équipements cantonaux à des fins privées, notamment dans le but d'obtenir un revenu en exerçant une activité annexe, verse une indemnité couvrant les frais.

⁴ Le Conseil-exécutif règle les modalités de détail par voie d'ordonnance. Il peut décider que des activités annexes déterminées sont autorisées d'une manière générale ou les interdire.

Art. 46 Indemnisation de dommages personnels ou matériels

¹ Lorsque des collaboratrices et collaborateurs subissent, dans l'exercice de leurs fonctions, un dommage personnel ou matériel pour lequel il n'est pas possible d'obtenir, en vertu d'une autre réglementation, une indemnisation ni d'un tiers, ni de l'Eglise, l'employeur décide, sur requête, de les indemniser tout ou partie.

² La collaboratrice ou le collaborateur peut recevoir une indemnisation pour autant que le dommage ne soit pas exclusivement imputable à une faute de

Art. 54 Indemnisation de dommages personnels ou matériels

¹ Les agents et les agentes qui, dans l'exercice de leurs fonctions, subissent un dommage personnel ou matériel pour lequel il n'est pas possible d'obtenir, en vertu d'une autre réglementation, une indemnisation ni d'un tiers ni de l'employeur sont, sur requête, indemnisés par l'employeur pour autant que le dommage ne soit pas exclusivement imputable à une faute de leur part. Si le dommage est en partie imputable à une faute de leur part, l'indemnisation peut être réduite.

<p>sa part. Si le dommage est en partie imputable à une faute de sa part, l'indemnisation peut être réduite.</p>	
<p>3.2 Devoirs</p> <p>Art. 47 Principe</p> <p>¹ Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus de servir l'intérêt de l'Eglise et d'accomplir leurs tâches de manière conforme au droit, consciencieuse, économique et en faisant preuve d'initiative.</p> <p>² Ils se distinguent par leur intégrité personnelle.</p>	<p>3.2 Devoirs</p> <p>Art. 55 Principe</p> <p>¹ Les agents et les agentes sont tenus de servir l'intérêt de leur employeur et d'accomplir leurs tâches vis-à-vis de la population et de leur employeur de manière conforme au droit, consciencieuse, économique et en faisant preuve d'initiative.</p>
<p>Art. 48 Lieu de l'accomplissement des tâches</p> <p>¹ Les collaboratrices et collaborateurs exercent leur activité là où les tâches et la fonction qui leur incombent le requièrent et où les actes législatifs de l'Eglise et le descriptif de poste le prévoient.</p> <p>² Les locaux de fonction dans les logements privés de pasteures et de pasteurs de paroisse sont interdits. Ceux-ci n'ont pas droit non plus à une indemnisation pour l'usage professionnel de locaux dans leur logement privé.</p>	
<p>Art. 49 Obligation de résidence</p> <p>¹ Dans chaque paroisse, au moins une pasteure ou un pasteur de paroisse est tenu d'occuper le logement de fonction mis à disposition pendant toute la durée de son engagement.</p> <p>² Le Conseil synodal fixe les dérogations à l'obligation de résidence par voie d'ordonnance.</p> <p>³ L'indemnité déduite du traitement (art. 55, al. 2) est versée à la paroisse qui met le logement de fonction à disposition.</p> <p>⁴ Les collaboratrices et collaborateurs occupant un logement de fonction ont droit à un délai supplémentaire de trois mois pour le libérer après la résiliation des rapports de travail.</p> <p>⁵ Le descriptif de poste (art. 16) indique si la collaboratrice ou le collaborateur est astreint à l'obligation de résidence.</p>	
<p>Art. 50 Participation à la formation</p> <p>Les collaboratrices et collaborateurs participent à la formation des pasteures et pasteurs stagiaires ainsi que des personnes étudiant la théologie durant le semestre pratique conformément aux dispositions relatives à la formation.</p>	<p>Art. 56 Participation à la formation</p> <p>¹ Le Conseil-exécutif règle, par voie d'ordonnance, l'éventualité et les modalités d'une obligation des agents et des agentes de collaborer à la formation d'apprentis et d'apprenties ainsi que de stagiaires.</p>

<p>Art. 51 Horaire de travail</p> <p>L'horaire de travail résulte de l'accomplissement des tâches figurant dans le descriptif de poste (art. 16).</p>	<p>Art. 57 <i>Horaire de travail et formes de travail</i></p> <p>¹ Le Conseil-exécutif fixe l'horaire de travail et les formes de travail par voie d'ordonnance. Il est en particulier habilité à différencier les diverses catégories de personnel et à adopter des réglementations exceptionnelles.</p>
<p>Art. 52 Secret de fonction et secret professionnel</p> <p>¹ Les collaboratrices et collaborateurs respectent par leur discrétion la confiance que leur témoignent les membres de l'Eglise ou d'autres personnes.</p> <p>² Ils gardent le silence à l'égard de tiers sur toutes choses dont ils prennent connaissance dans l'exercice de leur ministère, notamment lors de l'accompagnement spirituel, qui doivent être tenues secrètes en raison de leur nature ou de prescriptions particulières.</p> <p>³ L'obligation de garder le secret s'applique également à l'égard de collègues, de conjointes et conjoints, et dans le cadre d'une supervision ou d'autres manifestations similaires. Elle subsiste après la fin des rapports de service.</p> <p>⁴ Pour autant qu'ils puissent être déliés de leur obligation de garder le secret, les collaboratrices et collaborateurs n'ont le droit de s'exprimer sur des choses au sens de l'al. 2 devant des autorités et tribunaux ecclésiastiques et étatiques que si le Conseil synodal leur en a donné l'autorisation par écrit.</p> <p>⁵ Cette autorisation ne peut être refusée que si des intérêts publics ou privés prépondérants l'exigent.</p> <p>⁶ Les droits et les obligations de renseigner et d'annoncer fixés par la législation spéciale sont réservés.</p>	<p>Art. 58 <i>Secret de fonction, déposition en justice</i></p> <p>Les agents et les agentes sont tenus de taire les faits dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions et qui, de par leur nature même ou en vertu de prescriptions particulières, doivent être tenus secrets. Cette obligation demeure après la résiliation des rapports de travail.</p> <p>² Les agents et les agentes ne peuvent déposer sur ces faits devant les tribunaux, devant d'autres autorités de justice indépendantes de l'administration, en première instance en procédure administrative ou en procédure de recours administratif qu'avec l'autorisation de l'autorité compétente. Une habilitation générale s'applique aux organes de la police judiciaire.</p> <p>³ L'octroi de l'autorisation de déposer incombe à l'autorité de surveillance. Si celle-ci est le Conseil-exécutif, l'octroi de l'autorisation de déposer incombe à la Direction concernée ou à la Chancellerie d'Etat.</p> <p>⁴ Cette autorisation ne peut être refusée que si des intérêts publics ou privés prépondérants l'exigent.</p> <p>⁵ Les droits et les obligations de renseigner et d'annoncer fixés par la législation spéciale sont réservés.</p>
<p>Art. 53 Récusation</p> <p>La collaboratrice et le collaborateur doivent se récuser</p> <p>a) si elle ou s'il a un intérêt personnel dans l'affaire ;</p> <p>b) si elle ou s'il est parent ou allié de la personne concernée en ligne directe, ou jusqu'au troisième degré en ligne collatérale, si elle ou s'il lui est uni par mariage, partenariat enregistré ou adoption ou encore si elle ou s'il mène de fait une vie de couple avec elle. La dissolution du mariage ou du partenariat enregistré ne supprime pas le motif de récusation.</p>	<p>Art. 59 <i>Récusation</i></p> <p>¹ L'agent ou l'agente appelée à participer à l'élaboration d'une décision, d'une décision sur recours ou d'un arrêté doit se récuser</p> <p>a s'il ou elle a un intérêt personnel dans l'affaire;</p> <p>b s'il ou elle a participé à l'élaboration d'une décision précédente;</p> <p>c s'il ou elle est parente ou alliée d'une partie en ligne directe, ou jusqu'au troisième degré en ligne collatérale, s'il ou elle lui est unie par mariage, partenariat enregistré ou adoption ou s'il ou elle mène de fait une vie de couple avec elle. La dissolution du mariage ou du partenariat enregistré ne supprime pas le motif de récusation;</p> <p>d s'il ou elle ne remplit plus les conditions légales exigées pour la fonction;</p>

	<p>e s'il ou elle représente une partie ou a agi dans la même affaire pour une partie;</p> <p>f si, pour d'autres raisons, il ou elle pourrait donner l'apparence de prévention en faveur de l'une des parties.</p> <p>² Au surplus, les dispositions de la loi du 23 mai 1989 sur la procédure et la juridiction administratives sont applicables.</p>
	<p>Art. 60 <i>Propriété intellectuelle</i></p> <p>¹ Les résultats immatériels du travail que les agents et les agentes créent dans l'exécution de leurs obligations de service et dans l'exercice de leur fonction sont considérés comme ayant été cédés à l'employeur sans autre formalité.</p> <p>² Les résultats immatériels du travail créés dans l'exercice de la fonction mais en dehors de l'exécution des obligations de service doivent être communiqués à l'employeur; celui-ci peut les acquérir moyennant une indemnisation équitable dans les six mois suivant cette communication.</p> <p>³ L'autorité d'engagement peut, par décision ou par contrat, renoncer totalement ou partiellement aux droits de l'employeur.</p>
<p>Art. 54 Interdiction d'accepter des dons</p> <p>¹ Il est interdit aux collaboratrices et collaborateurs d'accepter ou de se faire promettre, pour eux-mêmes ou pour d'autres personnes, des dons ou autres avantages qui ont ou qui pourraient avoir un rapport avec leur fonction.</p> <p>² Cette interdiction ne s'applique pas aux cadeaux de peu de valeur offerts par courtoisie.</p>	<p>Art. 61 <i>Interdiction d'accepter des dons</i></p> <p>¹ Il est interdit aux agents et aux agentes d'accepter ou de se faire promettre, pour eux-mêmes ou pour d'autres personnes, des dons ou autres avantages qui ont ou qui pourraient avoir un rapport avec leur fonction.</p> <p>² Cette interdiction ne s'applique pas aux cadeaux de peu de valeur offerts par courtoisie.</p>
<p>4 Traitement et autres prestations financières</p>	<p>4 Traitement</p>
<p>4.1 Traitement</p> <p>4.1.1 <i>Dispositions générales</i></p> <p>Art. 55 Droit au traitement</p> <p>¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à un traitement et, le cas échéant, à des allocations pendant la durée des rapports de travail .</p> <p>² Le montant des prestations en nature, notamment des logements de fonction, est déduit du traitement. Le Conseil synodal fixe les principes régissant leur évaluation par voie d'ordonnance.</p>	<p>4.1 Traitement</p> <p>4.1.1 <i>Dispositions générales</i></p> <p>Art. 62 <i>Droit au traitement</i></p> <p>¹ Les agents et les agentes ont droit pendant la durée des rapports de travail à un traitement et, le cas échéant, à des allocations.</p> <p>² Le montant des prestations en nature est déduit du traitement. Le Conseil-exécutif fixe ledit montant .</p>

<p>Art. 56 Principe</p> <p>Le traitement est fixé en fonction de critères objectifs.</p>	<p>Art. 63 Principe</p> <p>¹ Les autorités compétentes fixent le traitement en fonction de critères objectifs.</p> <p>Elles tiennent compte à cet égard :</p> <ul style="list-style-type: none"> a des exigences et des charges inhérentes à la fonction; b des conditions que la personne doit remplir pour exercer la fonction; c de l'expérience, professionnelle et extraprofessionnelle, des performances et du comportement; d des conditions régnant sur le marché de l'emploi; e de l'évolution du renchérissement; f de la situation financière du canton et g des traitements des agents et des agentes en place.
<p>Art. 57 Remboursement, compensation</p> <p>Le remboursement et la compensation de prestations financières en lien avec les rapports de travail sont régis par les dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne.</p>	<p>Art. 64 Remboursement, compensation</p> <p>¹ Si des prestations pécuniaires sont versées à tort dans le cadre des rapports de travail, l'employeur réclame le montant payé indûment ou le compense.</p> <p>² Il est interdit aux agents et aux agentes de compenser eux-mêmes leurs créances.</p> <p>³ Lorsqu'une unité administrative a commis une erreur que la personne concernée n'a pas pu déceler ou lorsque les personnes redevables établissent de manière plausible que le remboursement les mettrait dans une situation de rigueur particulière par référence au minimum vital au sens de la législation sur la poursuite pour dettes et la faillite, il est renoncé au remboursement ou à la compensation.</p>
<p>Art. 58 Traitement en cas de maladie ou d'accident</p> <p>Le versement du traitement aux collaboratrices et collaborateurs qu'une maladie ou un accident non imputable à une faute de leur part empêche de fournir une prestation de travail est régi par les dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne.</p>	<p>Art. 65 Traitement en cas de maladie ou d'accident</p> <p>¹ Les agents et les agentes qu'une maladie ou un accident non imputables à une faute de leur part empêchent de fournir une prestation de travail touchent la totalité ou une partie de leur traitement pendant une période limitée.</p> <p>² Le Conseil-exécutif règle les modalités de détail par voie d'ordonnance. Il définit notamment le montant et la durée des paiements. Le traitement continue d'être versé pendant deux ans au maximum.</p>
<p>Art. 59 Congé de maternité</p> <p>Le droit au congé payé de maternité est régi par les dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne.</p>	<p>Art. 66 Congé de maternité</p> <p>Les agentes ont droit au congé payé de maternité. Le Conseil-exécutif en fixe la durée compte tenu de la durée des rapports de travail.</p>

<p>Art. 60 Poursuite du versement du traitement aux membres de la famille</p> <p>La poursuite du versement du traitement aux membres de la famille est régie par les dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne.</p>	<p>Art. 67 <i>Poursuite du versement du traitement aux membres de la famille</i></p> <p>¹ En cas de décès d'un agent ou d'une agente, les membres de sa famille ou d'autres personnes qui étaient à sa charge ont le droit de percevoir son traitement depuis la date du décès jusqu'à la fin du mois courant ainsi que les trois mois suivants.</p> <p>² Au cas où la poursuite du versement du traitement est répartie entre plusieurs ayants droit, la prestation totale versée ne peut pas excéder le montant défini à l'alinéa 1. Si les ayants droit ont perçu des prestations d'entretien fondées sur un contrat ou sur un jugement, lesdites prestations continuent d'être versées au maximum à concurrence du montant versé jusqu'à et au plus pendant trois mois.</p>
<p>Art. 61 Poursuite du versement du traitement en cas de formation continue et de congé de formation</p> <p>La poursuite du versement du traitement en cas de formation continue et de congé de formation est régie par les dispositions du Règlement concernant la formation continue et ses ordonnances d'exécution.</p>	
<p>4.1.2 Système salarial</p> <p>Art. 62 Principe</p> <p>Le système salarial se fonde sur celui applicable au personnel du canton de Berne.</p>	<p>4.1.2 Système salarial</p> <p>Art. 68 <i>Composantes du traitement</i></p> <p>¹ Le traitement se compose du traitement de base et d'une composante déterminée individuellement.</p> <p>² Le montant du traitement de base se calcule selon la classe de traitement déterminante pour la fonction.</p> <p>³ La composante individuelle du traitement représente au maximum 60 pour cent du traitement de base.</p>
<p>Art. 63 Composantes du traitement</p> <p>Le traitement se compose du traitement de base de la classe de traitement déterminante et des échelons de traitement.</p>	<p>Art. 69 <i>Classes de traitement</i></p> <p>¹ Le nombre de classes de traitement et les traitements de base correspondants sont fixés en annexe de la présente loi.</p> <p>² Les montants indiqués sont des traitements annuels pour un travail à temps plein, 13ème mois de traitement compris. Ils sont adaptés en fonction de la progression générale des traitements octroyée.</p>
<p>Art. 64 Classification des fonctions</p> <p>Les fonctions sont affectées à la classe de traitement correspondante à l'annexe 1.</p>	<p>Art. 70 <i>Classification des fonctions</i></p> <p>¹ Le Conseil-exécutif affecte par voie d'ordonnance chaque fonction à une classe de traitement. Il met périodiquement les classifications à jour en fonction des éventuels changements de circonstances.</p>

<p>Art. 65 Traitement de départ</p> <p>¹ 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.</p> <p>² La fixation du traitement tient en outre notamment compte au cas par cas</p> <p>a) des exigences et des charges inhérentes à la fonction;</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>³ Le Conseil synodal règle les détails par voie d'ordonnance.</p>	<p>Art. 71 <i>Traitement de départ</i></p> <p>¹ Le traitement de départ correspond au traitement de base de la classe de traitement prévue pour la fonction concernée lorsque le ou la titulaire du poste remplit les exigences fondamentales inhérentes au poste. La composante individuelle du traitement est définie en tenant équitablement compte de l'expérience et des capacités utiles de la personne, des traitements des agents et des agentes en place et de la situation sur le marché de l'emploi.</p> <p>² Le traitement de départ peut être fixé à un niveau inférieur au traitement de base si le traitement de fonctions analogues dans d'autres collectivités publiques et dans le secteur privé est nettement inférieur au traitement de base ou si les conditions requises pour exercer la fonction ne sont pas toutes remplies.</p> <p>³ Le Conseil-exécutif règle les modalités de détail par voie d'ordonnance.</p>
<p>Art. 66 Progression du traitement</p> <p>¹ La progression au sein d'une classe de traitement intervient par le passage à un échelon de traitement supérieur.</p> <p>² Le Conseil synodal décide chaque année l'octroi d'échelons de traitement en fonction de la situation financière de l'employeur.</p> <p>³ Il n'existe pas de droit à la progression du traitement.</p>	<p>Art. 72 <i>Progression individuelle du traitement</i></p> <p>¹ La progression depuis le traitement de base jusqu'au traitement maximal découle de l'octroi d'échelons de traitement. Le Conseil-exécutif fixe la valeur de l'échelon par voie d'ordonnance.</p> <p>² La progression du traitement se fonde sur l'évaluation des performances et du comportement conformément à l'article 48. Un perfectionnement professionnel utile à l'exercice de la fonction peut être pris en compte pour la progression du traitement.</p> <p>³ Une progression de traitement peut exceptionnellement être accordée à un agent, à une agente ou à une catégorie professionnelle lorsque les circonstances particulières l'exigent.</p> <p>⁴ Il n'existe pas de droit à la progression du traitement.</p> <p>⁵ Le Conseil-exécutif règle les détails par voie d'ordonnance.</p>
	<p>Art. 73 <i>Exceptions à l'évaluation des performances et du comportement</i></p> <p>¹ Le Conseil-exécutif désigne les fonctions dont les tâches rendent inopportune une évaluation des performances et du comportement influant sur le traitement. Il fixe la progression du traitement ou le montant du traitement de ces fonctions.</p>
<p>Art. 67 Compensation du renchérissement (progression générale des traitements)</p> <p>¹ Afin notamment de maintenir le pouvoir d'achat, le Conseil synodal peut</p>	<p>Art. 74 <i>Progression générale des traitements</i></p> <p>¹ Afin notamment de maintenir le pouvoir d'achat, le Conseil-exécutif peut augmenter les traitements de base arrêtés en annexe, en tenant compte des conditions du marché de l'emploi, de l'évolution du renchérissement et</p>

<p>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'Eglise nationale.</p> <p>² Il n'existe pas de droit à la compensation du renchérissement.</p>	<p>de la situation financière du canton.</p> <p>² Il n'existe pas de droit à la progression générale des traitements.</p>
<p>Art. 68 Financement de la progression des traitements</p> <p>¹ 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>² Le Synode peut en outre réserver des moyens dans le but de combler des retards salariaux.</p>	<p>Art. 75 <i>Financement de la progression des traitements</i></p> <p>¹ Le Conseil-exécutif fixe chaque année la part de la masse salariale qui peut être affectée à la progression générale et la progression individuelle des traitements.</p> <p>² La part affectée à la progression individuelle des traitements est fixée de sorte que les objectifs du système salarial puissent être atteints.</p> <p>³ En cas de situation financière exceptionnelle, cette part peut être réduite. Les moyens correspondant au minimum à la progression salariale pouvant être financée dans le cadre de la masse salariale inscrite au budget approuvé sont toutefois garantis.</p> <p>⁴ Le Conseil-exécutif peut en outre réserver des moyens dans le but de combler des retards salariaux.</p> <p>⁵ Il rend périodiquement compte au Grand Conseil de la façon dont elle a été utilisée pour la progression individuelle et la progression générale des traitements.</p>
<p>Art. 69 Rémunération des stagiaires</p> <p>¹ La rémunération se compose du traitement annuel, de l'allocation d'entretien et des allocations familiales.</p> <p>² Le droit dépend du degré d'occupation. Les dispositions sur les allocations familiales sont réservées.</p> <p>³ 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><i>4.1.3 Indemnités spéciales</i></p> <p>Art. 70 Remboursement des frais</p> <p>¹ Conformément aux dispositions qu'elle a édictées, l'autorité d'engagement rembourse aux collaboratrices et collaborateurs les frais occasionnés par l'accomplissement de leurs tâches.</p> <p>² L'employeur peut édicter des directives relatives au remboursement des frais par l'intermédiaire de l'autorité d'engagement.</p>	<p><i>4.1.3 Indemnités spéciales</i></p> <p>Art. 76 Remboursement des frais</p> <p>¹ Les frais occasionnés aux agents et aux agentes par l'accomplissement de leurs tâches leur sont remboursés.</p> <p>² Le Conseil-exécutif règle les détails et fixe le montant des indemnités.</p>
	<p>Art. 77 Conditions spéciales</p> <p>¹ Le Conseil-exécutif édicte la réglementation régissant les indemnités supplémentaires pour le travail effectué dans des conditions spéciales (service de garde, travail de nuit, de fin de semaine ou par équipes, etc.). *</p> <p>² Le Conseil-exécutif désigne les catégories professionnelles qui n'ont pas droit aux indemnités supplémentaires.</p>
<p>Art. 71 Indemnité pour services particuliers</p> <p>¹ Les collaboratrices et collaborateurs ne peuvent en principe pas prétendre à des allocations pour service de disponibilité, service de nuit ou service de fin de semaine.</p> <p>² Le Conseil synodal fixe par voie d'ordonnance les dérogations pour les situations particulières d'engagement, notamment pour les desservances.</p>	<p>Art. 78 Indemnité de mutation</p> <p>¹ Le Conseil-exécutif règle les indemnités de mutation qui sont versées dans les cas de rigueur.</p>
	<p>Art. 79 Traitements dérogatoires</p> <p>¹ Le Conseil-exécutif peut fixer des traitements dérogeant aux classes de traitement pour</p> <ul style="list-style-type: none"> a le personnel en cours de formation, b les stagiaires, c le personnel âgé de moins de 18 ans et d ... <p>² Il n'est pas lié au traitement de base minimal conformément à l'annexe à la présente loi.</p>
	<p>Art. 80 Prestataires de services à titre accessoire</p> <p>¹ Les prestataires de services à titre accessoire perçoivent pour leur activité une indemnité, dont le montant est fixé par le Conseil-exécutif ou par l'unité administrative habilitée par lui.</p>

	<p>² Les montants des indemnités fixés par le droit fédéral sont réservés.</p> <p><i>4.1.4 Réglementations spéciales</i></p> <p>Art. 81 <i>Autorités de justice</i></p> <p>¹ Les membres de la Cour suprême et du Tribunal administratif, le président ou la présidente et le vice-président ou la vice-présidente de la Commission des recours en matière fiscale ainsi que le procureur général ou la procureure générale sont placés dans la classe de traitement la plus élevée.</p> <p>² Les membres de la Direction de la magistrature touchent un supplément annuel de 4000 francs. Le Conseil-exécutif peut adapter ce montant en fonction du renchérissement.</p>
	<p>Art. 82 <i>Chancelier ou chancelière</i></p> <p>¹ Le chancelier ou la chancelière est placée dans la classe de traitement la plus élevée.</p> <p>² Il ou elle reçoit une indemnité personnelle de représentation de 5000 francs par an. Le Conseil-exécutif peut adapter ce montant en fonction du renchérissement.</p> <p>³ Au surplus, le système d'indemnisation des frais des membres du Conseil-exécutif s'applique par analogie.</p>
<p><i>4.2 Allocations</i></p> <p>Art. 72 Allocation pour enfant, allocation de formation professionnelle et allocation d'entretien</p> <p>¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à des allocations familiales (allocation pour enfant et allocation de formation professionnelle) en vertu de la législation en la matière de la Confédération et du canton de Berne.</p> <p>² Les collaboratrices et collaborateurs qui ont droit aux allocations familiales mentionnées à l'al. 1 reçoivent en sus une allocation d'entretien en vertu des dispositions de la législation sur le personnel du canton de Berne.</p>	<p><i>4.2 Allocations</i></p> <p><i>4.2.1 Allocations familiales</i></p> <p>Art. 83 <i>Allocation pour enfant et allocation de formation professionnelle</i></p> <p>¹ Les agents et agentes ont droit à des allocations familiales (allocation pour enfant et allocation de formation professionnelle) en vertu de la loi fédérale du 24 mars 2006 sur les allocations familiales (loi sur les allocations familiales, LAFam) et de la loi cantonale du 11 juin 2008 sur les allocations familiales (LCAFam).</p>
	<p>Art. 84 <i>Caisse de compensation pour allocations familiales</i></p> <p>¹ Le canton adhère en sa qualité d'employeur à l'une des caisses de compensation pour allocations familiales existantes ou participe à la création d'une nouvelle caisse .</p>
	<p>Art. 85 ...</p>
	<p><i>4.2.2 Allocation d'entretien</i></p> <p>Art. 86</p>

¹ Les agents et agentes qui ont droit aux allocations familiales conformément à l'article 83 reçoivent en plus une allocation d'entretien, fixée par le Conseil-exécutif. Le montant de l'allocation annuelle dépend du nombre d'enfants remplissant les conditions et s'élève au maximum à:

<i>a</i>	pour un enfant:	CHF 3600
<i>b</i>	pour deux enfants:	CHF 3000
<i>c</i>	pour trois enfants:	CHF 2400
<i>d</i>	pour quatre enfants:	CHF 1800
<i>e</i>	pour cinq enfants:	CHF 1200
<i>f</i>	pour six enfants:	CHF 600

² Les parents de plus de six enfants remplissant les conditions ne reçoivent pas d'allocation d'entretien.

³ Les agents et agentes qui ne perçoivent pas les allocations familiales pour cause de concours de droits ont tout de même droit à l'allocation d'entretien. Si le père et la mère perçoivent tous les deux l'allocation d'entretien prévue par la présente loi ou des allocations analogues versées par d'autres employeurs, le montant total qu'ils perçoivent à eux deux ne peut être supérieur au montant maximal fixé à l'alinéa 1.

⁴ Les agents et les agentes travaillant à temps partiel ont droit à l'allocation d'entretien proportionnellement à leur degré d'occupation. .

⁵ Le Conseil-exécutif adapte périodiquement l'allocation d'entretien au renchérissement conformément au taux déterminant pour les traitements de base (art. 74)..

4.2.3 Allocation de fonction

Art. 87

¹ Pour l'attribution temporaire de tâches supplémentaires ou la suppléance de longue durée, les agents et les agentes peuvent être indemnisés par le versement d'une allocation de fonction.

² Le Conseil-exécutif fixe par voie d'ordonnance le montant et les conditions d'octroi de l'allocation

4.2.4 Allocation liée au marché de l'emploi

Art. 88

¹ Si, en raison de la situation sur le marché de l'emploi, l'engagement de personnes appartenant à certaines catégories professionnelles ou remplissant certaines fonctions ne peut être maintenu ou obtenu que moyennant une augmentation de traitement en conséquence, le Conseil-exécutif peut octroyer une allocation aux personnes concernées.

Art. 73 Allocation de fonction

¹ Pour l'attribution temporaire de tâches supplémentaires ou la suppléance de longue durée, les collaboratrices et collaborateurs peuvent être indemnisés par le versement d'une allocation de fonction.

² Le Conseil synodal fixe par voie d'ordonnance les détails, notamment le montant et les conditions d'octroi de l'allocation.

	<p>² L'allocation liée au marché de l'emploi est versée pendant une durée limitée. Elle représente au maximum 20 pour cent du traitement de base normalement déterminant. Le Conseil-exécutif vérifie périodiquement si les conditions préalables au versement de l'allocation liée au marché de l'emploi sont toujours remplies.</p> <p>³ Le Conseil-exécutif règle les modalités de détail par voie d'ordonnance. Il détermine en particulier si l'allocation doit ou non être prise en compte dans la prévoyance professionnelle.</p>
	<p>4.3 Primes</p> <p>Art. 89 <i>Primes de performance</i></p> <p>¹ Les agents et les agentes dont les performances sont exceptionnelles peuvent se voir attribuer des primes uniques.</p> <p>² La prime de performance s'élève au plus au treizième de la moyenne des traitements de base de toutes les classes de traitement par an et par personne.</p> <p>³ Le Conseil-exécutif règle les détails par voie d'ordonnance.</p>
	<p>Art. 90 <i>Primes d'innovation</i></p> <p>¹ Des primes uniques peuvent être versées aux agents et aux agentes qui ont émis des propositions innovatrices; ces primes sont fixées en fonction de l'utilité et de la valeur des idées présentées.</p> <p>² Le Conseil-exécutif règle le calcul et la procédure par voie d'ordonnance.</p>
<p>Art. 74 Primes de fidélité</p> <p>¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à des primes de fidélité sous forme de congé payé ou d'une indemnité en espèces équivalente.</p> <p>² Le Conseil synodal fixe par voie d'ordonnance le montant de la prime et les autres détails.</p>	<p>Art. 91 <i>Primes de fidélité</i></p> <p>¹ Les agents et les agentes ont droit à des primes de fidélité. La prime consiste en un congé payé d'une durée maximale d'un mois civil ou d'une indemnité en espèces équivalente.</p> <p>² Le Conseil-exécutif fixe, par voie d'ordonnance, le montant de la prime de fidélité en fonction de la durée des rapports de travail.</p>
	<p>Art. 92 <i>Autres systèmes d'incitation</i></p> <p>¹ Le Conseil-exécutif peut instaurer, par voie d'ordonnance, d'autres systèmes d'incitation dans le but d'encourager les performances et de préserver la compétitivité du canton sur le marché de l'emploi.</p>
<p>4.3 Formation continue</p> <p>Art. 75 Formation continue</p> <p>¹ L'octroi de contributions aux frais de formation continue est régi par les</p>	<p>4.4 Contributions à la formation</p> <p>Art. 93</p> <p>¹ L'employeur peut prendre en charge la totalité ou une partie des frais de formation, de perfectionnement ou de formation continue des agents et des</p>

<p>dispositions du Règlement concernant la formation continue⁴ et de ses ordonnances d'exécution.</p> <p>² L'autorité d'engagement peut prendre en charge la totalité ou une partie des frais de formation continue plus poussée des collaboratrices et collaborateurs pour autant que cela présente un intérêt pour le service.</p> <p>³ Aucune contribution n'est accordée aux stagiaires.</p>	<p>agentes pour autant que cela présente un intérêt pour lui.</p> <p>² L'octroi de contributions à la formation peut être assujéti à l'obligation d'en rembourser la totalité ou une partie lorsque les rapports de travail sont résiliés dans des délais déterminés ou lorsque la formation, le perfectionnement ou la formation continue est interrompue pour des raisons inhérentes à la personne concernée elle-même.</p> <p>³ Pour régler le financement et le remboursement de contributions aux frais de perfectionnement ou de formation continue, l'autorité compétente peut conclure des contrats de droit public au cas par cas.</p> <p>⁴ Les obligations de remboursement de contributions aux frais de formation envers d'autres employeurs peuvent être assumées par l'employeur s'il est prouvé que cela présente un intérêt pour lui.</p> <p>⁵ Le Conseil-exécutif règle les détails par voie d'ordonnance, notamment les compétences ainsi que la forme et les modalités de l'obligation de remboursement.</p>
	<p><i>4.5 Avantages et autres prestations</i></p> <p>Art. 93a <i>Avantages</i></p> <p>¹ Le Conseil-exécutif peut accorder des avantages aux agents et agentes cantonaux, notamment en finançant des événements d'entreprise, en offrant des réductions sur les abonnements aux transports publics et en proposant des places de crèche.</p> <p>² Les prestations financières prévues à l'alinéa 1 ne doivent pas excéder au total cinq pour mille de la masse salariale annuelle.</p> <p>³ Le Conseil-exécutif règle les détails.</p>
<p><i>4.4 Autres prestations</i></p> <p>Art. 76 Vacances et compte épargne-temps</p> <p>¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à des vacances annuelles d'une durée de cinq semaines au moins.</p> <p>² Si le travail est interrompu pour des raisons étrangères au service pendant plus de deux mois au cours d'une année civile, la durée des vacances est réduite proportionnellement. Le congé payé de maternité n'est pas pris en compte.</p> <p>³ Le Conseil synodal règle les autres détails par voie d'ordonnance.</p>	<p>Art. 94 <i>Vacances</i></p> <p>¹ Les agents et les agentes ont droit à des vacances annuelles d'une durée de quatre semaines au moins.</p> <p>² Si le travail est interrompu pour des raisons étrangères au service pendant plus de deux mois au cours d'une année civile, la durée des vacances est réduite proportionnellement. Le congé payé de maternité n'est pas pris en compte.</p> <p>³ Le Conseil-exécutif règle le droit aux vacances et le montant de la réduction proportionnelle par voie d'ordonnance.</p>

⁴ RLE 59.010

<p>⁴ Le Conseil synodal crée par voie d'ordonnance la possibilité d'avoir un compte épargne-temps qui enregistre les jours de vacances non utilisés. Il règle les autres détails relatifs à la constitution et à l'utilisation des soldes horaires.</p>	
<p>Art. 77 Jours fériés et jours chômés</p> <p>¹ Le Conseil synodal désigne par voie d'ordonnance les jours fériés et les jours chômés payés en prenant en considération les conditions particulières de l'accomplissement des tâches pastorales les jours fériés et les jours chômés prévus par la législation cantonale.</p> <p>² Les dimanches fériés et les dimanches chômés des collaboratrices et collaborateurs sont fixés dans le cadre des prescriptions ecclésiastiques figurant dans le descriptif de poste.</p>	<p>Art. 95 Jours fériés et jours chômés</p> <p>¹ Le Conseil-exécutif désigne les jours fériés et les jours chômés par voie d'ordonnance.</p>
<p>Art. 78 Congés</p> <p>¹ Sont considérées comme congés toutes les absences autorisées, qu'elles soient payées ou non, qui ne sont pas des vacances, des jours fériés ou des jours chômés.</p> <p>² Le Conseil synodal règle par voie d'ordonnance l'octroi de congés payés et de congés non payés.</p>	<p>Art. 96 Congés</p> <p>¹ Sont considérées comme congés toutes les absences autorisées, qu'elles soient payées ou non, qui ne sont pas des vacances, des jours fériés ou des jours chômés.</p> <p>² Le Conseil-exécutif règle par voie d'ordonnance l'octroi de congés payés et de congés non payés.</p>
<p><i>4.5 Prescription</i></p> <p>Art. 79 Prescription</p> <p>Les prétentions découlant des rapports de travail se prescrivent par cinq ans à compter de la date d'exigibilité.</p>	<p><i>4.6 Prescription</i></p> <p>Art. 97</p> <p>¹ Les prétentions découlant des rapports de travail, y compris les indemnités de départ conformément à l'article 32 et les indemnisations conformément aux articles 51 et 54, se prescrivent par cinq ans à compter de la date d'exigibilité.</p>
<p>5 Protection d'assurance</p>	<p>5 Protection d'assurance</p>
<p>Art. 80 Assurance contre les suites d'accident ou de maladie</p> <p>¹ Les collaboratrices et collaborateurs sont obligatoirement assurés contre les suites d'accident ou de maladie conformément aux prescriptions du droit fédéral.</p> <p>² Le Conseil synodal peut souscrire des assurances supplémentaires et déterminer les modalités de la participation de l'Eglise nationale au paiement des primes en sa qualité d'employeur.</p> <p>³ Il peut en outre souscrire des assurances d'indemnités journalières en cas de maladie. L'Eglise nationale participe en tant qu'employeur en payant au moins la moitié des primes.</p>	<p>Art. 98 Assurances</p> <p>¹ Les agents et les agentes sont assurés conformément aux prescriptions de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA).</p> <p>² Le Conseil-exécutif peut souscrire des assurances supplémentaires LAA et déterminer les modalités de la participation du canton au paiement des primes en sa qualité d'employeur.</p> <p>³ Il peut en outre souscrire des assurances d'indemnités journalières en cas de maladie. Le canton participe en tant qu'employeur en payant la moitié des primes.</p>

<p>Art. 81 Prévoyance professionnelle</p> <p>¹ Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à une assurance convenable contre les risques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès.</p> <p>² L'Eglise s'affilie à une institution de prévoyance existante. Le Conseil synodal conclut les contrats y relatifs.</p> <p>³ Les cotisations de l'Eglise nationale et des assurés ainsi que les prestations de la prévoyance professionnelle sont déterminées par le contrat d'affiliation à la caisse de pension et par le règlement de prévoyance de celle-ci.</p>	<p>Art. 99 Prévoyance professionnelle</p> <p>¹ Les agents et les agentes ont droit à une assurance convenable contre les risques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès.</p> <p>² Le canton gère une ou plusieurs institutions de prévoyance. Cette tâche peut être confiée à des tiers</p>
	<p>6 Responsabilité</p>
	<p>Art. 100 Responsabilité du canton</p> <p>¹ Le canton répond du dommage que les agents, les agentes et les prestataires de services à titre accessoire ont causé à des tiers en raison d'un acte illicite commis dans l'exercice de leurs fonctions.</p> <p>² Il répond également du dommage résultant d'un acte licite de sa part si des particuliers ont subi un préjudice excessivement grave et qu'il ne puisse être exigé d'eux qu'ils le supportent seuls.</p> <p>³ La personne qui a subi une atteinte à son intégrité corporelle ou une atteinte grave à sa personnalité a droit à une réparation morale équitable.</p>
	<p>Art. 101 Responsabilité d'organisations ou de personnes extérieures à l'administration cantonale</p> <p>¹ Les organisations publiques soumises au droit cantonal et les organisations privées ou les personnes qui sont directement chargées d'accomplir des tâches cantonales publiques répondent du dommage causé à des tiers par leurs organes ou leurs employés en raison d'un acte illicite commis dans l'exécution de ces tâches.</p> <p>² Si le dommage dont répond une organisation ou une personne conformément à l'alinéa 1 n'est pas couvert, le canton en répond. La créance de la personne lésée est cédée au canton pour ce montant.</p>
	<p>Art. 102 Prétention récursoire</p> <p>¹ Les personnes responsables ne peuvent pas être poursuivies directement par des tiers.</p> <p>² Le canton ou les organisations publiques qui ont réparé le dommage disposent d'une prétention récursoire pour ce montant contre les personnes</p>

	<p>responsables, pour autant que l'acte dommageable ait été commis intentionnellement ou par négligence grave.</p> <p>³ Lorsque plusieurs personnes responsables ont causé ensemble le dommage, elles répondent proportionnellement à leur faute vis-à-vis du canton ou de l'organisation publique.</p> <p>⁴ Le canton ou l'organisation publique concernée peut renoncer totalement ou partiellement à exercer ses droits envers les personnes responsables si cela s'avère justifié compte tenu des circonstances. Il ou elle prendra en particulier en considération les circonstances dans lesquelles le dommage est survenu, le comportement dont ont jusque-là fait preuve les personnes responsables ainsi que la situation financière de celles-ci si elle est difficile.</p>
	<p>Art. 103 <i>Responsabilité</i></p> <p>¹ Les personnes responsables répondent du dommage qu'elles causent intentionnellement ou par négligence grave vis-à-vis du canton ou de l'organisation publique qui les emploie.</p> <p>² Lorsque plusieurs personnes responsables ont causé ensemble le dommage, elles répondent proportionnellement à leur faute vis-à-vis du canton ou de l'organisation publique.</p> <p>³ Le canton ou l'organisation publique concernée peut renoncer totalement ou partiellement à exercer ses droits envers les personnes responsables si cela s'avère justifié compte tenu des circonstances. Il ou elle prendra en particulier en considération les circonstances dans lesquelles le dommage est survenu, le comportement dont ont jusque-là fait preuve les personnes responsables ainsi que la situation financière de celles-ci si elle est difficile.</p>
	<p>Art. 104 <i>Procédure</i></p> <p><i>1. en cas de prétentions contre le canton</i></p> <p>¹ La Direction chargée du domaine dont relèvent les faits motivant les prétentions statue par voie de décision sur les prétentions contestées qui sont dirigées contre le canton et concernent des dommages-intérêts ou une indemnité à titre de réparation morale.</p> <p>² La demande de dommages-intérêts ou d'indemnité à titre de réparation morale dûment motivée doit être adressée par écrit et en double exemplaire à la Direction compétente.</p> <p>³ Au surplus, la procédure et les voies de droit sont régies par les dispositions de la loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA)</p>

	<p>Art. 104a</p> <p><i>2. en cas de prétentions contre des organisations ou des personnes extérieures à l'administration cantonale</i></p> <p>¹ Si les faits qui motivent les prétentions se sont produits lors de l'accomplissement de tâches par une personne ou une organisation au sens de l'article 101, les demandes de dommages-intérêts ou d'indemnité à titre de réparation morale doivent être adressées à l'organisation ou à la personne concernée, qui statue par voie de décision.</p> <p>² La décision est susceptible de recours devant le Tribunal administratif conformément aux prescriptions de la loi sur la procédure et la juridiction administratives.</p>
	<p>Art. 104b</p> <p><i>3. en cas de prétentions contre le canton résultant de l'activité officielle de membres d'autorité à titre principal</i></p> <p>¹ L'action portant sur des prétentions qui sont élevées contre le canton et concernent des dommages-intérêts ou une indemnité à titre de réparation morale, lorsqu'elles résultent de l'activité officielle de membres du Conseil exécutif ou de membres d'autorité au sens de l'article 38, alinéa 1, est exercée devant le Tribunal administratif. L'alinéa 2 est réservé.</p> <p>² La Cour suprême connaît des actions portant sur de telles prétentions lorsqu'elles résultent de l'activité officielle de membres du Tribunal administratif.</p> <p>³ ...</p> <p>⁴ ...</p>
<p>6 Prescriptions supplétives</p>	
<p>Art. 82</p> <p>¹ Pour autant que le présent règlement et ses dispositions d'exécution ne contiennent pas de règles, la législation sur le personnel du canton de Berne s'applique par analogie.</p> <p>² Sont notamment régis par les dispositions de celle-ci</p> <ul style="list-style-type: none"> a) les motifs de suspension provisoire; b) le poste acceptable; c) la mutation; d) la résiliation en temps inopportun; e) le remboursement et la compensation; 	<p>Art. 105 <i>Prescriptions supplétives et parallèles</i></p> <p>¹ Les dispositions du Code suisse des obligations s'appliquent en tant que droit cantonal supplétif.</p>

<ul style="list-style-type: none"> f) le versement du traitement en cas de maladie ou d'accident; g) le droit au congé payé de la maternité; h) la poursuite du versement du traitement aux membres de la famille; i) l'indemnité de mutation; j) l'allocation pour enfant, l'allocation de formation professionnelle et l'allocation d'entretien; k) les droits en cas de création de propriété intellectuelle et l) la responsabilité. 	
<p>7 Voies de droit</p>	<p>7 Voies de droit</p>
	<p>Art. 106 <i>Dénonciation à l'autorité de surveillance</i></p> <p>¹ Les agents et les agentes peuvent dénoncer à l'autorité de surveillance les supérieurs ou les collègues de travail qui se sont comportés à leur égard de manière illicite ou inconvenante.</p> <p>² Avant de déposer sa dénonciation, la personne concernée sollicite en règle générale un entretien personnel avec son supérieur ou sa supérieure hiérarchique. La dénonciation doit être adressée par écrit et motivée.</p> <p>³ La suite donnée à la dénonciation doit être motivée. La procédure est gratuite. Il n'est pas alloué de dépens.</p>
<p>Art. 83 Décision</p> <p>¹ L'autorité d'engagement rend une décision par écrit dans tous les cas prévus par le présent règlement lorsque la situation juridique de la collaboratrice ou du collaborateur s'en trouve péjorée.</p> <p>² Dans tous les autres cas, l'Eglise nationale est compétente pour rendre les décisions en tant qu'employeur.</p> <p>³ La procédure est gratuite.</p>	<p>Art. 107 <i>Décision</i></p> <p>¹ Sous réserve de prescriptions contraires de la présente loi ou de la législation spéciale, l'employeur rend une décision en cas de litiges découlant des rapports de travail et sur lesquels les parties ne parviennent pas à trouver un accord.</p> <p>² A moins que la présente loi n'en dispose autrement, l'autorité de l'employeur habilitée à prononcer la décision est</p> <ul style="list-style-type: none"> a le service compétent de la Direction des finances lorsque le litige porte sur des prétentions salariales; b le service compétent de la Direction des finances ou la Direction de la magistrature lorsque le litige porte sur des prétentions récursoires en vertu de l'article 102 ou des prétentions en responsabilité en vertu de l'article 103; c l'autorité d'engagement, le service compétent de la Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastique ou l'unité administrative qui est partie au contrat pour le canton dans les autres cas de litiges, y compris les litiges portant sur la progression du traitement conformément à l'article 72.

<p>Art. 84 Voies de droit</p> <p>¹ Il est possible de recourir contre les décisions rendues en application du présent règlement conformément aux dispositions de la Loi sur les Eglises nationales et de la Loi sur la procédure et la juridiction administratives du 23 mai 1989.</p> <p>² Les recours déposés contre la résiliation de rapports de travail, contre la libération des fonctions ou contre la suspension provisoire n'ont pas d'effet suspensif à moins que l'autorité d'instruction ne l'ordonne.</p>	<p>³ La procédure est gratuite.</p> <p>Art. 108 Voies de droit</p> <p>¹ Pour autant que la présente loi n'en dispose autrement, la LPJA s'applique à la procédure.</p> <p>² Les recours déposés contre la résiliation de rapports de travail ou prononçant la suspension provisoire n'ont pas d'effet suspensif à moins que l'autorité d'instruction ne l'ordonne.</p> <p>³ Dans la mesure où la Cour suprême et le Parquet général ont délégué leur compétence en vertu de l'article 19, ils statuent sur les recours contre les décisions des autorités par eux habilitées</p>
<p>8 Exécution</p>	<p>8 Exécution</p>
<p>Art. 85 Ordonnance</p> <p>¹ Le Conseil synodal édicte les dispositions d'exécution.</p> <p>² Il peut déléguer la totalité ou une partie des compétences législatives que lui confère le présent règlement aux paroisses, à moins que le droit ecclésial ne l'exclue.</p>	<p>Art. 109 Ordonnance du Conseil-exécutif</p> <p>¹ Le Conseil-exécutif édicte les dispositions d'exécution.</p> <p>² Il peut déléguer la totalité ou une partie des compétences législatives que lui confère la présente loi à la Direction compétente, à la Chancellerie d'Etat ou à un établissement de droit public autonome, à la Cour suprême ou au Tribunal administratif, à moins que la Constitution cantonale ou la présente loi ne l'excluent.</p>
	<p>Art. 110 Convention collective de travail</p> <p>¹ Au lieu d'édicter une ordonnance, le Conseil-exécutif peut conclure une convention collective de travail de droit public.</p> <p>² La convention collective de travail peut avoir pour objet tout ce qui relève de la compétence législative du Conseil-exécutif.</p> <p>³ La convention collective de travail contient en outre des dispositions sur</p> <ul style="list-style-type: none"> a la durée, la prolongation et la résiliation des rapports de travail, b la procédure de conciliation en cas de différend entre partenaires sociaux, ainsi que c d'autres accords portant sur des prétentions juridiques ou relevant des relations entre partenaires sociaux. <p>⁴ La convention collective de travail peut prescrire de manière impérative l'obligation pour les employés qui n'appartiennent à aucune des associations de personnel signataires de verser une contribution de solidarité annuelle visant à indemniser les charges que l'exécution de la présente loi entraîne pour les associations de personnel. La contribution de solidarité équivaut au maximum à deux mille d'un traitement de base annuel brut situé au milieu de l'échelle des traitements. La convention collective de</p>

	travail fixe le mode de perception et l'affectation de la contribution de solidarité.
9 Dispositions transitoires et dispositions finales	9 Dispositions transitoires et dispositions finales
<p>Art. 86 Rapports de travail existants</p> <p>Avec l'entrée en vigueur de la Loi sur les Eglises nationales bernoises (LEgN), l'Eglise nationale reprend, en tant qu'employeur en vertu de l'art. 17, tous les rapports de travail existants avec des collaboratrices et des collaborateurs au sens de l'art. 1 du présent règlement.</p>	<p>Art. 111 Rapports de travail existants</p> <p>¹ L'entrée en vigueur de la présente loi n'interrompt pas les périodes de fonction en cours.</p> <p>² Les rapports de travail à durée indéterminée existants à la date d'entrée en vigueur de la présente loi se poursuivent conformément au nouveau droit.</p> <p>³ Les rapports de travail à durée déterminée se poursuivent jusqu'à l'échéance de la durée d'engagement convenue en vertu de l'ancien droit</p>
<p>Art. 87 Soldes horaires enregistrés dans les comptes épargne-temps</p> <p>¹ Les soldes horaires enregistrés dans le compte d'épargne-temps constitués conformément aux dispositions du droit cantonal du personnel peuvent être reportés en vertu de l'art. 76 pour autant que le canton transfère les moyens correspondants de ses provisions à l'Eglise nationale.</p> <p>² Le Conseil synodal édicte les dispositions de détail.</p>	<p>Art. 112 Anciennes prestations spéciales de la CPB</p> <p>¹ Les conditions à remplir pour avoir droit aux rentes spéciales que la CPB verse déjà à l'entrée en vigueur de la présente loi, à savoir avoir atteint l'âge de 45 ans et avoir cotisé pendant au moins 15 ans, continuent de s'appliquer.</p> <p>² Les rentes en cours de versement à l'entrée en vigueur de la présente loi, qui ont été accordées en vertu des réglementations spéciales de l'article 15, alinéa 2 de la loi du 20 janvier 1993 sur le statut du personnel enseignant (LSE), continuent d'être versées aux anciennes conditions.</p>
	<p>Art. 113 Prestations financières octroyées à des prestataires de services à titre accessoire</p> <p>¹ Les prestataires de services à titre accessoire continuent d'être indemnisés selon l'ancien droit jusqu'à l'édiction d'une réglementation conformément à l'article 80.</p>
<p>Art. 88 Procédures pendantes</p> <p>Les procédures pendantes sont réglées par l'autorité compétente en vertu de l'ancien droit. Les voies de recours sont régies par le nouveau droit.</p>	<p>Art. 114 Procédures pendantes</p> <p>¹ Les procédures pendantes sont réglées par l'autorité compétente en vertu de l'ancien droit. Les voies de recours obéissent au nouveau droit.</p>
	<p>Art. 115 Mise en œuvre du résultat de la votation populaire du 28 novembre 2004</p> <p>¹ Si le «Projet populaire pour un système de salaires équitable» déposé le 16 avril 2004 est adopté en votation populaire, l'article 72 entre en vigueur avec le libellé suivant:</p> <p>1 La progression au sein d'une classe de traitement intervient par le pas-</p>

sage à un échelon de traitement supérieur. Le Conseil-exécutif fixe la valeur de l'échelon par voie d'ordonnance.

2 Le passage d'un échelon de traitement à l'autre dépend de l'expérience et des performances individuelles selon l'article 48. Un perfectionnement professionnel ou une formation continue utile à l'exercice de la fonction peut être pris en compte pour la progression du traitement.

3 Une progression de traitement peut exceptionnellement être accordée à un agent, à un agente ou à une catégorie professionnelle lorsque les circonstances particulières l'exigent.

4 Le Conseil-exécutif veille dans l'attribution des moyens disponibles pour la progression individuelle des traitements à la prise en compte équilibrée de l'expérience et de la performance, après avoir entendu les associations de personnel.

5 Le Conseil-exécutif règle les détails par voie d'ordonnance. Il édicte en particulier les règles régissant la prise en compte de l'expérience et l'évaluation systématique des performances des agents et des agentes.

² Si le «Projet populaire pour un système de salaires équitable» déposé le 16 avril 2004 est rejeté et que la modification de la loi du 5 novembre 1992 sur le statut général de la fonction publique (loi sur le personnel, LPers) adoptée le 20 novembre 2003 par le Grand Conseil soit adoptée en votation populaire, l'article 72 entre en vigueur avec le libellé suivant (formulation conforme au projet vert, renonciation à la progression à l'expérience):

1 La progression depuis le traitement de base jusqu'au traitement maximal découle de l'octroi d'échelons de traitement. Le Conseil-exécutif fixe la valeur de l'échelon par voie d'ordonnance.

2 La progression du traitement se fonde sur l'évaluation des performances et du comportement conformément à l'article 48. Un perfectionnement professionnel utile à l'exercice de la fonction peut être pris en compte pour la progression du traitement.

3 Une progression de traitement peut exceptionnellement être accordée à un collaborateur, à une agent, à une agente ou à une catégorie professionnelle lorsque les circonstances particulières l'exigent.

4 Il n'existe pas de droit à la progression du traitement.

5 Le Conseil-exécutif règle les détails par voie d'ordonnance.

³ Si le «Projet populaire pour un système de salaires équitable» déposé le 16 avril 2004 et la modification de la loi du 5 novembre 1992 sur le statut général de la fonction publique (loi sur le personnel, LPers) adoptée le 20

	<p>novembre 2003 par le Grand Conseil sont rejetés en votation populaire, l'article 72 entre en vigueur avec le libellé adopté en seconde lecture par le Grand Conseil.</p>
	<p>Art. 116 <i>Remplacement de l'allocation d'entretien</i></p> <p>¹ Le Conseil-exécutif présente au Grand Conseil d'ici au 30 juin 2008 un projet de modification de la présente loi qui prévoit la suppression de l'allocation d'entretien au sens de l'article 86 et son remplacement par une augmentation appropriée de l'allocation pour enfant. Le Conseil-exécutif tient compte de l'évolution en la matière au niveau national.</p>
<p>Art. 89 Modification d'actes législatifs</p> <p>¹ L'ordonnance concernant les postes pastoraux propres à une paroisse du 14 juin 1995 (RLE 31.210) est modifiée comme suit:</p> <p>Art. 3 Conditions d'engagement (modifié)</p> <p><u>Les conditions d'engagement des titulaires d'un poste pastoral propre à une paroisse sont régies par les dispositions de la loi sur les Eglises nationales et par les prescriptions de droit ecclésiastique concernant le personnel applicables.</u></p> <p>Art. 4 (biffé)</p> <p>Art. 5 (modifié)</p> <p><u>Les rapports de service des titulaires d'un poste pastoral propre à une paroisse sont régis par les prescriptions de droit ecclésiastique concernant le personnel applicables.</u></p> <p>² Le règlement sur la rémunération des stagiaires dans les paroisses soleuroises et jurassiennes des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure du 30 mai 2000 (RLE 71.310) est modifié comme suit:</p> <p>Art. 2 (modifié)</p> <p><u>La rémunération équivaut à celle que l'Eglise nationale réformée évangélique du canton de Berne verse aux stagiaires qui travaillent dans les paroisses bernoises.</u></p> <p>³ Le Profil pastoral de 2005 (RIE II.B.2) est modifié comme suit:</p> <p>A. (modifié)</p> <p>Ch. 4 La consécration: l'accréditation spirituelle</p>	<p>Art. 117 <i>Modification d'actes législatifs</i></p> <p>¹ Les actes législatifs suivants sont modifiés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Loi du 18 janvier 1993 sur les publications officielles (LPO) 2. Loi du 16 novembre 1998 portant introduction de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LiLEg) 3. Loi du 30 juin 1993 sur la Caisse de pension bernoise (LCPB) 4. Loi du 23 mai 1989 sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA) 5. Loi du 14 mars 1995 sur l'organisation des juridictions civile et pénale (LOJ) 6. Loi du 16 mars 1998 sur les communes (LCo) 7. Loi du 6 mai 1945 sur les Eglises nationales bernoises: 8. Loi du 19 février 1990 sur la navigation et l'imposition des bateaux (loi sur la navigation) 9. Loi du 5 mars 1961 sur les allocations pour enfants aux personnes salariées (LAE) 10. Loi du 23 juin 1993 portant introduction de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LiLAVS) 11. Loi du 23 juin 1993 portant introduction de la loi fédérale sur l'assurance invalidité (LiLAI)

[...]

Ils le font en leur âme et conscience

- en se référant aux Saintes Ecritures;
- en s'orientant sur la tradition et les principes réformés; (changement uniquement dans la version allemande)
- conformément aux règlements de l'Eglise au service de laquelle ils exercent leur ministère;

- dans un esprit de solidarité œcuménique et en assumant leurs responsabilités au-delà des confessions et des religions vis-à-vis de la justice, de la paix et de la sauvegarde de la Création.

Ch. 5 Agrégation au ministère pastoral à Berne, l'accréditation de l'Eglise

Pour occuper un poste pastoral, il faut être au bénéfice d'une agrégation au ministère pastoral des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure.

B. (modifié)

Ch.1 La pasteure/le pasteur dans le contexte des services de l'Eglise

[...] Si les compétences respectives n'ont pas été fixées de façon contraignante, c'est au conseil de paroisse qu'il incombe de coordonner les différents services en se référant aux descriptifs des postes.

Ch. 2 Secteurs d'activité du ministère pastoral

[...]

Les priorités du ministère pastoral sont définies en fonction des besoins avérés de la paroisse, du charisme, des aptitudes et capacités du titulaire du poste, ainsi que des décisions du conseil de paroisse. Elles sont fixées dans le descriptif de poste.

<p>Art. 90 Abrogation d'actes législatifs</p> <p>-</p>	<p>Art. 118 Abrogation d'actes législatifs</p> <p>¹ Les actes législatifs suivants sont abrogés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. loi du 5 novembre 1992 sur le statut général de la fonction publique (loi sur le personnel, LPers; RSB 153.01) 2. ordonnance du 12 mai 1993 sur le statut général de la fonction publique (ordonnance sur le personnel, OPers) (RSB 153.011.1) 3. ordonnance du 5 mai 1999 sur le placement du personnel de l'administration cantonale (ordonnance sur le placement du personnel, OPlac) (RSB 153.011.2) 4. décret du 8 novembre 1995 sur les traitements et les allocations versés au personnel de l'administration cantonale bernoise (décret sur les traitements) (RSB 153.311) 5. ordonnance du 26 juin 1996 sur les traitements (OTr) (RSB 153.311.1)
	<p>Art. 119 Publication</p> <p>¹ La publication conformément à l'article 54 de la loi du 5 mai 1980 sur les droits politiques (LDP)¹ intervient après la validation des résultats de la votation populaire sur le «Projet populaire pour un système de salaire équitable» (art. 18 LDP)</p>
<p>Art. 91 Entrée en vigueur</p> <p>Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.</p>	<p>Art. 120 Entrée en vigueur</p> <p>¹ La présente loi entre en vigueur le 1^{er} juillet 2005.</p>
<p>-</p>	<p>T1 Dispositions transitoires de la modification du 02.04.2008</p> <p>Art. T1-1</p> <p>¹ Les rapports de travail créés par voie de décision avant le 31 décembre 2008 se poursuivent conformément au nouveau droit. En cas de modification, la décision est toutefois remplacée par un contrat.</p> <p>² Les collaborateurs et collaboratrices à qui l'entrée en vigueur de la nouvelle loi au 1^{er} janvier 2009 vaut une situation moins bonne en ce qui concerne les allocations pour enfants et les allocations d'entretien ont droit aux prestations selon l'ancien régime pour les enfants nés avant le 1^{er} janvier 2009.</p> <p>³ Ils peuvent demander la totalité de la différence auprès du service compétent de la Direction des finances dès que l'obligation du canton de verser les prestations prend fin.</p> <p>⁴ Les dispositions transitoires des chiffres 2 et 3 sont applicables pendant dix ans.</p>

⁵ Mise au net de lois et de décrets: Le Conseil-exécutif est habilité à apporter par voie d'ordonnance des modifications à des lois et à des décrets ne concernant que la terminologie de la présente modification.

Annexe 1

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)

(Etat au 1^{er} janvier 2018)

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

Pour chaque classe de traitement, le traitement maximum correspond à 160 pour cent du traitement de base.

A1 Annexe 1: à l'article 69 9

Art. A1-1 Montant du traitement annuel de chaque classe de traitement (état au 1^{er} janvier 2004)

¹

Classe de traitement	Traitement de base
01	42'874.65
02	43'451.85
03	44'129.80
04	44'915.65
05	45'821.10
06	46'856.55
07	48'033.70
08	49'360.35
09	50'848.20
10	52'509.60
11	54'354.30
12	56'392.70
13	58'637.80
14	61'099.35
15	63'791.00
16	66'721.85
17	69'906.20
18	73'353.80
19	77'077.65
20	81'089.45
21	85'400.90

	22	90'024.35	
	23	94'973.45	
	24	100'258.60	
	25	105'893.45	
	26	111'889.70	
	27	118'259.70	
	28	125'017.10	
	29	132'174.90	
	30	139'745.45	
Berne, xx mai 2018 AU NOM DU SYNODE Le président: <i>Hansruedi Schmutz</i> Le secrétaire: <i>Jean-Marc Schmid</i>			