

Recommandations concernant l'engagement et la rémunération des organistes

du 5 juillet 2012

Le Conseil synodal,

sur mandat de la Société des organistes bernois et de l'Association des paroisses du canton de Berne,

arrête:

1. Principes

¹ En tant que musiciennes et musiciens d'église, les organistes sont partie prenante au culte et à la vie de la paroisse. Ils sont au bénéfice d'un contrat de travail. La description de leur poste précise leurs droits et leurs devoirs liés à leur engagement ainsi que leurs tâches.

² La législation sur le personnel du canton de Berne (BEREBE) sert de base pour l'engagement et la rémunération des organistes, sous réserve d'éventuels règlements du personnel spécifiques aux paroisses ou d'autres réglementations s'appliquant aux régions du ressort territorial des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure (comme au chif. 3, al. 7, de cette recommandation, concernant le droit aux vacances).

2. Engagement

Pourcentage de poste / indemnités ponctuelles / tâches de coordination

¹ Les paroisses peuvent engager un/e organiste au sens des articles 145b - 145d du Règlement ecclésiastique¹ dès lors que l'engagement porte sur douze dimanches et jours fériés par an au moins.

² L'engagement à un poste d'organiste requiert une formation ad hoc, en principe au moins le brevet I selon le règlement concernant la formation

¹ RLE 11.020.

de musiciens et musiciennes d'église non professionnels du Conseil synodal², ou une formation équivalente. Mais il est aussi possible d'engager des organistes dépourvus de cette formation officielle, mais confirmés par ailleurs, en particulier pour des pourcentages de poste élevés (cf. chif. 3).

³ Les actes ecclésiastiques sont en principe indemnisés séparément, indépendamment de la rémunération forfaitaire (cf. chif. 5). Ils peuvent aussi être compris dans l'engagement à raison d'un pourcentage de poste de 0,27 par service.

⁴ Lorsque plusieurs organistes se partagent un poste, le conseil de paroisse désigne une coordinatrice ou un coordinateur. Cette personne assure la coordination du service de l'orgue, planifie les manifestations de musique religieuse (en collaboration notamment avec les pasteures et les pasteurs) et veille à la présence musicale au sein de la paroisse. Elle est l'interlocutrice du conseil de paroisse et des pasteures et pasteurs. Cette activité est prise en compte séparément lors du calcul du pourcentage de poste.

3. Classes de traitement selon la législation sur le personnel du canton de Berne (BEREBE): formations - qualifications - droit aux vacances

¹ Les organistes sont engagés en fonction de leur formation.

² Leur affectation dans les différentes classes de traitement dépend de leurs qualifications, selon l'ordre ci-dessous:

Qualification 0	Sans brevet	Classe 9
Qualification 1	Qualification pré-professionnelle	Classe 15
Qualification 2	Qualification semi-professionnelle	Classe 16
Qualification 3	Qualification professionnelle limitée	Classe 19
Qualification 4	Qualification professionnelle	Classe 21
Qualification 5	Qualification professionnelle supérieure	Classe 22

³ Les qualifications sont définies selon le tableau ci-dessous:

Qualification 1	<ul style="list-style-type: none"> • Brevet I selon règlement du Conseil synodal
Qualification 2	<ul style="list-style-type: none"> • Brevet II selon règlement du Conseil synodal • Bachelor of Arts avec l'orgue comme discipline principale et la musique d'église comme spécialité

² RLE 55.010.

<p>Qualification 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DAS (Diploma of Advanced Studies) en orgue comme formation postgrade après un diplôme de formation professionnelle (Master of Arts - ancien diplôme d'enseignement) en piano (ou autre discipline) <p>Le CAS (Certificate of advanced Studies) n'a pas d'effet sur le traitement sauf concernant le chif. 3 al. 5 (échelons de traitement pendant la formation) de cette recommandation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minor Master en orgue en plus d'un autre Master of Arts avec la musique d'église comme spécialité
<p>Qualification 4</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Master of Arts (Performance ou Pedagogy) en orgue, avec la musique d'église comme spécialité. • MAS (Master of Advanced Studies) en orgue comme formation postgrade après un diplôme de formation professionnelle (Master of Arts - ancien diplôme d'enseignement) en piano (ou autre discipline) • Diplôme d'enseignement en orgue (anciennes filières)
<p>Qualification 5</p>	<ul style="list-style-type: none"> • MAS (Master of Advanced Studies) en orgue (après un MA en orgue selon qualification 4) • Diplôme de soliste ou de concertiste (anciennes filières)

⁴ Les formations et les diplômes qui ne figurent pas sur cette liste sont évalués en fonction d'équivalences, si nécessaire en recourant à des classes intermédiaires de traitement.

⁵ En cours de formation, la classe de traitement précédente s'applique, mais avec une hausse de deux échelons par an.

⁶ Le droit aux vacances se fonde sur la législation sur le personnel du canton de Berne, en particulier, pour les organistes, sur l'art. 144 al. 2 de l'ordonnance sur le personnel du 18 mai 2005³.

⁷ Selon cette ordonnance, les organistes ont droit aux vacances suivantes par année civile:

- a) 23 jours ouvrés jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 44 ans (dont 5 dimanches).
- b) 27 jours ouvrés à partir du début de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 45 ans et jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 20 ans (dont 6 dimanches).

³ RSB 153.011.1.

c) 32 jours ouvrés à partir du début de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 55 ans (dont 7 dimanches).

⁸ La paroisse assume les frais de remplacement pour les dimanches et jours fériés concernés.

4. Calcul du degré d'occupation

¹ Le degré d'occupation varie en fonction du volume de travail qu'implique le poste. Il ne dépend pas en premier lieu de la taille de la paroisse, mais du cahier des charges et de la description du poste. La valeur indicative pour un poste complet d'organiste est de 26% environ selon l'exemple fourni à l'annexe 1.

² Les tâches de coordination selon chif. 2 al. 4 sont calculées séparément.

5. Allocations familiales, allocations d'entretien, allocations pour enfants, allocations de formation professionnelle (s'appliquent au salaire mensuel et aux indemnités ponctuelles)

¹ Le versement des allocations familiales et d'entretien est régi par la législation sur le personnel du canton de Berne. Le droit légal aux allocations pour enfants et de formation professionnelle se fonde quant à lui sur la législation fédérale.

Quand un/e organiste se partage entre plusieurs postes, c'est en principe l'employeur qui lui assure le degré d'occupation le plus important qui effectue ce versement. Ce n'est donc pas toujours à la paroisse de s'acquitter de ces charges.

² Le tableau figurant à l'annexe 2 de cette recommandation fournit une base de calcul pour le versement des indemnités ponctuelles avec les allocations correspondantes.

6. Indemnités ponctuelles pour le service de l'orgue - répétitions supplémentaires

¹ Il est recommandé d'appliquer les tarifs suivants pour calculer les indemnités ponctuelles (notamment pour des actes ecclésiastiques et des remplacements):

Qualification	Formation professionnelle	Indemnité ponctuelle (CHF)
Qualification 0	Sans brevet	130

Qualification 1	Qualification pré-professionnelle	160
Qualification 2	Qualification semi-professionnelle	170
Qualification 3	Faible qualification professionnelle	185
Qualification 4	Qualification professionnelle	200
Qualification 5	Qualification professionnelle supérieure	210

² Les indemnités de vacances, indemnités pour jours fériés et la part du 13^e mois de salaire doivent être versées à part selon les tarifs officiels en vigueur (cf. annexe 2 de cette recommandation).

³ Les tarifs sont vérifiés tous les trois ans par le Conseil synodal et si nécessaire adaptés au renchérissement.

⁴ L'organiste est en droit de demander CHF 120.00 de l'heure au maximum en cas de répétitions supplémentaires avec des instrumentalistes et/ou des chanteurs pour la préparation d'actes ecclésiastiques. Les coûts sont en principe à la charge du commanditaire de cet engagement musical additionnel. Toute demande particulière (impliquant l'apprentissage d'une œuvre, la recherche d'une partition, ou toute autre contribution spéciale) est facturée séparément au commanditaire.

⁵ En cas de remplacement de longue durée, le conseil de paroisse choisit le remplaçant ou la remplaçante après avoir consulté l'organiste titulaire. Lors d'un remplacement de plus courte durée, l'organiste désigne son remplaçant ou sa remplaçante en avisant immédiatement le pasteur ou la pasteure.

⁶ Les remplaçants et remplaçantes ont droit au remboursement de leurs frais de transport.

7. Assurances

¹ Les paroisses assurent les organistes dans le respect des dispositions légales, notamment contre les conséquences économiques d'un décès, d'un accident, d'une invalidité et du chômage.

² Les organistes sont affiliés à une caisse de pensions dans la mesure où les prescriptions concernant le montant minimum du traitement annuel le prévoient. Quand un/e organiste se partage entre plusieurs postes, il revient à l'employeur qui lui assure le degré d'occupation le plus important de l'affilier à une caisse de pensions.

8. Disposition transitoire: maintien des acquis

Si, suite au rééchelonnement prévu au chif. 3 de cette recommandation, la rémunération d'un/e organiste est inférieure à son salaire actuel, celui-ci reste acquis.

9. Entrée en vigueur

La présente recommandation remplace les recommandations pour le traitement des organistes du 5 septembre 2001. Elle entre en vigueur le 1^{er} septembre 2012.

Berne, le 5 juillet 2012

AU NOM DU CONSEIL SYNODAL

Le président: *Andreas Zeller*

Le chancelier: *Daniel Inäbnit*

Annexe 1:

Bases déterminantes pour le calcul de la rémunération:

Désignation	Calcul du temps de travail	Temps de travail annuel
Cultes dominicaux et fêtes religieuses (veillée de Noël, Noël, Saint-Sylvestre / Nouvel An, Vendredi saint, nuit de Pâques, Ascension)	52 dimanches + 6 jours de fête = 58	
Temps de présence par service (échauffement inclus)	2 h	
Choix des œuvres, entretien	1 h	
Répétitions, préparatifs	3 h	
Total annuel pour les cultes : 6 h x 58		348 h
Répétitions courantes, maintien et développement des compétences musicales, étude du répertoire	2 h / semaine de travail	96 h
Elargissement du répertoire, recherche de nouvelles œuvres	2 h / mois	24 h
Information personnelle: ouvrages spécialisés, petites sessions	2 h / mois	24 h
Autres points à clarifier selon le poste: (exemple de calcul entre parenthèses avec la base de calcul retenue)		
Répétitions pour offices particuliers (ex. 4 par an)	1,5 h par office particulier	(6 h)
Séances (paroisse, équipe)	6 x 2 h	(12 h)
Planification avec les pasteurs et pasteurs	1 h / 2 mois	(6 h)
Administration	30 min. / semaine de travail	(24 h)
Concerts (2 par an) (administration incluse)	15 h / concert	(30 h)
Entretien de l'orgue		(6 h)
TOTAL		576 h

Soit un degré d'occupation de 26,4 %		
Actes ecclésiastiques / Services uniques	Nombre	0,27 % par service
Coordination avec l'équipe des organistes	1 h / semaine de tra- vail	48 h

Les tâches de coordination selon chif. 2 al. 4 de ce récapitulatif figurent dans une liste séparée. A raison d'une heure par semaine, le total annuel est de 48 h, soit un supplément d'occupation de 2,2 % environ.

Base de calcul

(selon les critères du canton et de l'Eglise «Service finances et Personnel»):

2184 h / an = 182 h / mois = engagement à 100% (8,4 h / jour = 42 h / semaine)

576 h / an = 48 h / mois = engagement à 26,4 %.

Annexe 2:

Calcul des indemnités ponctuelles pour le service de l'orgue (selon chif. 6)

		<i>Vacances</i>	<i>Vacances</i>	<i>Vacances</i>
	<i>%</i>	<i>23 jours</i>	<i>27 jours</i>	<i>32 jours</i>
Qualification 0:		130,00	130,00	130,00
sans brevet				
Indemnités de vacances (jusqu'à 44 ans)	9,70	12,61		
Indemnités de vacances (jusqu'à 19 ans et à partir de 45 - 54 ans)	11,59		15,07	
Indemnités de vacances (à partir de 55 ans)	14,04			18,25
<i>1^{er} total intermédiaire</i>		<i>142,61</i>	<i>145,07</i>	<i>148,25</i>
Indemnités pour jours fériés au tarif de base	3,077	4,00	4,00	4,00
<i>2^e total intermédiaire</i>		<i>146,61</i>	<i>149,07</i>	<i>152,25</i>
Part du 13 ^e mois de salaire		12,22	12,42	12,69
Total		158,83	161,49	164,94
Total arrondi		158,85	161,50	164,95

Qualification 1:		160,00	160,00	160,00
qualification pré-professionnelle				
Indemnités de vacances (jusqu'à 44 ans)	9,70	15,52		
Indemnités de vacances (jusqu'à 19 ans et à partir de 45 - 54 ans)	11,59		18,54	
Indemnités de vacances (à partir de 55 ans)	14,04			22,46
<i>1^{er} total intermédiaire</i>		<i>175,52</i>	<i>178,54</i>	<i>182,46</i>
Indemnités pour jours fériés au tarif de base	3,077	4,92	4,92	4,92
<i>2^e total intermédiaire</i>		<i>180,44</i>	<i>183,47</i>	<i>187,39</i>
Part du 13 ^e mois de salaire		15,04	15,29	15,62
Total		195,48	198,76	203,00
Total arrondi		195,50	198,75	203,00

		Vacances	Vacances	Vacances
	%	23 jours	27 jours	32 jours
Qualification 2:		170,00	170,00	170,00
qualification semi-professionnelle				
Indemnités de vacances (jusqu'à 44 ans)	9,70	16,49		
Indemnités de vacances (jusqu'à 19 ans et à partir de 45 - 54 ans)	11,59		19,70	
Indemnités de vacances (à partir de 55 ans)	14,04			23,87
<i>1^{er} total intermédiaire</i>		<i>186,49</i>	<i>189,70</i>	<i>193,87</i>
Indemnités pour jours fériés au tarif de base	3,077	5,23	5,23	5,23
<i>2^e total intermédiaire</i>		<i>191,72</i>	<i>194,93</i>	<i>199,10</i>
Part du 13 ^e mois de salaire		15,98	16,24	16,59
Total		207,70	211,18	215,69
Total arrondi		207,70	211,20	215,70

Qualification 3:		185,00	185,00	185,00
qualification professionnelle limitée				
Indemnités de vacances (jusqu'à 44 ans)	9,70	17,95		
Indemnités de vacances (jusqu'à 19 ans et à partir de 45 - 54 ans)	11,59		21,44	
Indemnités de vacances (à partir de 55 ans)	14,04			25,97
<i>1^{er} total intermédiaire</i>		<i>202,95</i>	<i>206,44</i>	<i>210,97</i>
Indemnités pour jours fériés au tarif de base	3,077	5,69	5,69	5,69
<i>2^e total intermédiaire</i>		<i>208,64</i>	<i>212,13</i>	<i>216,67</i>
Part du 13 ^e mois de salaire		17,39	17,68	18,06
Total		226,02	229,81	234,72
Total arrondi		226,00	229,80	234,70

		Vacances	Vacances	Vacances
	%	23 jours	27 jours	32 jours
Qualification 4:		200,00	200,00	200,00
qualification professionnelle				
Indemnités de vacances (jusqu'à 44 ans)	9,70	19,40		
Indemnités de vacances (jusqu'à 19 ans et à partir de 45 - 54 ans)	11,59		23,18	
Indemnités de vacances (à partir de 55 ans)	14,04			28,08
<i>1^{er} total intermédiaire</i>		<i>219,40</i>	<i>223,18</i>	<i>228,08</i>
Indemnités pour jours fériés au tarif de base	3,077	6,15	6,15	6,15
<i>2^e total intermédiaire</i>		<i>225,55</i>	<i>229,33</i>	<i>234,23</i>
Part du 13 ^e mois de salaire		18,80	19,11	19,52
Total		244,35	248,45	253,75
Total arrondi		244,35	248,45	253,75

Qualification 5:		210,00	210,00	210,00
qualification professionnelle supérieure				
Indemnités de vacances (jusqu'à 44 ans)	9,70	20,37		
Indemnités de vacances (jusqu'à 19 ans et à partir de 45 - 54 ans)	11,59		24,34	
Indemnités de vacances (à partir de 55 ans)	14,04			29,48
<i>1^{er} total intermédiaire</i>		<i>230,37</i>	<i>234,34</i>	<i>239,48</i>
Indemnités pour jours fériés au tarif de base	3,077	6,46	6,46	6,46
<i>2^e total intermédiaire</i>		<i>236,83</i>	<i>240,80</i>	<i>245,95</i>
Part du 13 ^e mois de salaire		19,74	20,07	20,50
Total		256,57	260,87	266,44
Total arrondi		256,55	260,85	266,45

Remarques

Le système Excel arrondit légèrement les chiffres.

Sont éventuellement versées en sus:

1. Allocation d'entretien Droit des employé/e/s sous contrat de droit public selon l'art. 79a de l'ordonnance sur le personnel du canton de Berne.

2. Allocation pour enfants Droit aux allocations pour enfants et de formation professionnelle selon la loi fédérale sur les allocations familiales et selon les art. 76 ss. de l'ordonnance sur le personnel du canton de Berne.

Ne sont pas forcément versées:

3. Indemnités pour jours fériés N'y ont droit que les auxiliaires engagés sur une base annuelle.

En cas de doute quant au calcul des allocations d'entretien et/ou des indemnités pour jours fériés, il suffit de s'adresser au Bureau de renseignements pour conseils de paroisse du Secteur «Paroisses et formation» (auskunft.kgr@refbejuso.ch / tél. 031 340 25 25*) ou, pour les paroisses bernoises, à l'OACOT, l'Office des affaires communales et de l'organisation du territoire, service des affaires communales (gem.agr@jgk.be.ch).

Le droit à des allocations pour enfants et de formation doit être clarifié auprès de la caisse AVS de la commune.

* Jusqu'à fin 2012: 031 385 16 16.

Annexe 3:
**Autres explications sur les titres de formation /
Liste d'abréviations**

MA	Master of Arts (Performance / Pedagogy): diplôme sanctionnant habituellement les études de musique
Spec MA	Master spécialisé
BA	Bachelor of Arts: titre non qualificatif d'une profession selon les Hautes écoles de musique suisses
DAS/MAS	Diploma of Advanced Studies / Master of Advanced Studies: 2 ^e et 3 ^e niveaux de qualification postgrade selon le système de Bologne
CAS Certificate of Advanced Studies: partie intégrante du DAS, ne constitue pas une qualification supérieure en tant que telle	