

Conseil synodal

EREN - Fbg de l'Hôpital 24
c.p. 2231, 2001 Neuchâtel
tél + 41 32 725 78 14
eren@eren.ch
www.eren.ch



Pratique salariale de l'EREN

1. Statut du document

La pratique salariale de l'EREN se base sur un usage établi au fil des années et sur des décisions du Synode prises notamment le 15 juin 2005 (Rapport du Conseil synodal sur l'amélioration des conditions de travail et salariales).

Ce document présentant la pratique salariale de l'EREN est élaboré dans le cadre de la demande de certification Equal-Salary. Il a donc l'ambition de décrire la pratique salariale en vigueur ainsi que les éventuelles variables explicatives.

2. Le personnel de l'EREN

Catégories de personnel

La politique salariale présentée ici concerne le personnel engagé directement par le Conseil synodal, à l'exception du personnel du Centre social protestant (CSP). En effet, le personnel du CSP est soumis à un Règlement du personnel spécifique (qui précise : "Le salaire et le remboursement des frais de déplacements professionnels sont calculés selon les normes de l'EREN.") et la politique des ressources humaines est assumée par sa direction.

Il existe deux catégories de collaborateurs-trices engagés directement par le Conseil synodal :

- Le personnel ministériel : toute les personnes nommées à un poste figurant au tableau des paroisses et ministères (pasteurs, diacres, collaborateurs laïcs) et au tableau des ministères cantonaux et services généraux du Règlement général.
- Le personnel administratif : secrétariat général, postes liés à des mandats.

La politique des ressources humaines de l'EREN inclut l'ensemble du personnel ; selon les situations, elle se décline selon la catégorie de personnel.

Horaires, vacances et congés

Personnel ministériel :

- 42 heures de travail hebdomadaire avec gestion annualisée du temps de travail.
- 6 semaines de vacances (7 à partir de 50 ans) et l'équivalent de deux jours de congé hebdomadaire.
- Annualisation du temps de travail : souplesse qui permet de concilier sa vie familiale et sa vie professionnelle.

Personnel administratif :

- 41 heures de travail hebdomadaire réparties sur cinq jours.
- Selon les circonstances du travail supplémentaire peut être exigé. Celui-ci est compensé par un congé de même durée.
- 4 semaines de vacances (5 à partir de 50 ans).

3. Pratique salariale égalitaire

De manière générale, l'EREN refuse toute discrimination fondée sur le genre, l'origine sociale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle ou un handicap. Plus spécifiquement, le Conseil synodal considère que la politique de l'emploi dans l'EREN offre non seulement un cadre de travail moderne et avantageux mais que, s'appuyant sur les valeurs prônées par l'Évangile, elle refuse toute discrimination salariale : l'égalité salariale hommes-femmes est une évidence.

Personnel ministériel :

Le Rapport sur l'amélioration des conditions de travail et salariales (juin 2005) définit un système égalitaire allant bien plus loin que la seule égalité salariale entre hommes et femmes pour le personnel ministériel :

Le principe adopté pour la fixation des salaires est l'égalité pour les permanents de l'EREN, titulaires ou desservants, qui occupent un poste inscrit au tableau des postes. Le nombre d'années d'expérience dans un poste similaire (12 hautes-paies au maximum) est le seul facteur de variation. Le niveau de formation, le titre obtenu, le niveau de responsabilité, la complexité de gestion inhérente à un poste, le mérite ou l'effort de formation n'ont aucune influence sur le salaire.

Le Conseil synodal a précisé que : "L'égalité des salaires est adéquate pour le milieu ecclésiastique, et n'est pas sans fondement théologique ni symbolique; certains niveaux de responsabilité sont en effet visibles et évaluables, mais la responsabilité liée aux ministères en Eglise est d'un ordre particulier, difficilement compatible avec des critères d'évaluation."

Ainsi, l'ensemble du personnel ministériel est colloqué en classe A (pour les exceptions, voir pt. 6). A noter qu'au 1^{er} janvier 2006, suite à la décision du Synode de juin 2005, le personnel ministériel colloqué jusque là en classe B (diacres sans formation universitaire) est passé en classe A avec la haute-paie lui permettant d'obtenir le traitement supérieur le plus proche de ce qu'il obtenait jusque là. Il en découle que ces personnes, en changeant de classe, ont parfois perdu un certain nombre de hautes-paies.

Personnel administratif :

Le salaire du personnel administratif se compose d'un salaire de base et de hautes-paies (12 au maximum) qui sont fixées en fonction du nombre d'année d'expérience dans un poste similaire. Le salaire est fixé sur des critères objectifs : niveau de formation et responsabilité confiée (classe A à F sur décision du Conseil synodal).

4. Adaptation des salaires

Le Rapport au Synode sur l'amélioration des conditions de travail et salariales décrivait l'état des lieux en 2005 :

"Contrairement aux salaires de la fonction publique et d'une partie du domaine privé, les salaires de l'EREN ont été adaptés seulement au renchérissement, ce qui implique qu'ils ont en comparaison perdu de la valeur. L'intention de les aligner sur les salaires des enseignants du secondaire, puis la décision de verser un treizième salaire, ont dû être abandonnées sous l'effet des mauvais résultats du versement de la contribution ecclésiastique de nombreuses années successives.

La comparaison avec d'autres secteurs est trompeuse, car elle ne prend pas en compte un certain nombre d'avantages offerts par l'EREN : bas loyer des cures ou contribution au prix de location d'un logement, six ou sept semaines de vacances, politique généreuse de formation continue, offre de congé sabbatique. Néanmoins, le salaire EREN reste inférieur aux salaires moyens comparables (en Suisse et dans le canton) et à ceux des ministres des autres Eglises de Suisse romande. On peut donc considérer qu'il n'est pas à la mesure de l'effort fourni par les permanents, et qu'il serait nécessaire de l'améliorer."

A l'heure actuelle (2009), en se référant aux statistiques fédérales, le salaire servi dans l'EREN correspond au salaire moyen des personnes employées dans un champ professionnel comparable et dans des institutions à but non lucratif avec un niveau de responsabilité et de formation équivalent.

Sur la base de cette analyse, le Synode a décidé d'une augmentation linéaire des salaires de 5%, en deux tranches, adaptation qui a été effectuée pour 2,5% le 1^{er} janvier 2006 et pour 2,5% le 1^{er} janvier 2009. Il accepte chaque année, dans le cadre du budget, d'adapter prudemment les salaires à l'augmentation du coût de la vie.

5. Salaire social

Les points ci-dessus montrent que les éléments suivants n'existent pas dans le système salarial de l'EREN : 13^e salaire, bonus, gratification, supplément, etc.

Les ecclésiastiques et autres personnes qui sont au service d'une église n'étant soumis à aucune disposition de la Loi sur le travail (art. 3 LTr), aucune indemnité prévue par cette loi (par ex. pour travail de nuit ou du dimanche) n'existe dans l'EREN.

Salaire indirect et assurances

- Traitement assuré durant 12 mois en cas d'empêchement de travailler, dès la 3^e année de service.
- Pas de cotisation de l'employé à une assurance perte de gain maladie, mais financement d'un fond de remplacement par l'employeur seul.
- Participation généreuse de l'employeur à la prévoyance professionnelle (10,5% pour 8,5% à la charge de l'employé à la Caisse de pension de l'Etat de Neuchâtel) ; cotisations jusqu'à 62 ans.
- En plus de l'allocation familiale, allocation supplémentaire pour enfant (allocation EREN) : Fr. 145.- par mois et par enfant, pour un poste complet. (Règlement en annexe)

Avantages

- Possibilité de prêt pour l'acquisition d'un véhicule.
- Possibilité de développement par une participation généreuse (financière, temps de formation) à des projets de formation et spécialisation utiles tant à l'employé qu'à l'institution.

Et selon les circonstances (taux d'emploi, catégorie de personnel, type de poste...) :

- 6 semaines de vacances (7 à partir de 50 ans) et deux jours de congé hebdomadaire.
- Possibilité de dédommagement forfaitaire pour frais professionnels.
- Bas loyer des cures ou contribution au prix de location d'un logement si le loyer est élevé.
- Possibilité de formation continue chaque année (un 6^e du coût à la charge de l'employé) et encouragement à la pratique de la supervision (prise en charge pour moitié).

6. Exceptions

Les stagiaires (formation professionnelle de base) ne reçoivent pas un salaire mais une indemnité qui dépend de leur situation familiale (minimum d'env. Fr. 2200.-).

Les personnes en formation diaconale en cours d'emploi occupent un poste tout en suivant la formation professionnelle au ministère. Leur traitement est de 85% du salaire classe A dans le cadre d'une convention de formation.

Les personnes n'ayant pas encore terminé la formation correspondant au profil du poste occupé (par ex. formateur d'adulte) sont traitées comme les personnes en formation diaconale en cours d'emploi.

Pour ces trois situations, la cotisation à la Caisse de pension se calcule sur un salaire entier, conformément à l'art. 14 al.4 de la Loi sur la Caisse de pension : "Le traitement assuré initial des assurés recevant un traitement réduit, parce qu'ils n'ont pas terminé leur formation professionnelle, est calculé en fonction du traitement qui sera versé au moment où cette formation sera acquise".

7. Promotion de l'égalité

Au 31 décembre 2008, le personnel ministériel comptait 51 % de collaboratrice et 49% de collaborateurs ; le personnel administratif étant quant à lui exclusivement féminin.

Il est réjouissant de constater que la parité hommes-femmes correspond à la pratique égalitaire de l'EREN en matière de salaire.

L'EREN aimerait renforcer cette parité en offrant, depuis plusieurs années déjà, de travailler à temps partiel y compris pour des postes à responsabilité (les plein temps représentent moins de 30% des postes) De plus, la politique RH de l'EREN se veut très favorable à la famille :

- Congé maternité de 4 mois avec maintien du traitement à 100%.

- Congé paternité de 2 semaines avec maintien du traitement à 100%.
- Congé d'adoption de 8 semaines avec maintien du traitement à 100%.
- Allocation supplémentaire pour enfant (allocation EREN).

Par ailleurs, un programme de prévention du harcèlement et des abus sexuels va être mis en place courant 2009 et va dans le sens d'une attention institutionnelle accrue aux risques de maltraitance et à leur prévention.

Annexes :

- Tableau des salaires 2009
- Tableau des paroisses et ministères du Règlement général (Annexe I)
- Rapport du Conseil synodal sur les conditions de travail, adopté par le Synode dans sa session du 15 juin 2005 (résolutions effectivement adoptées – voire la 148 H)
- Règlement concernant l'allocation complémentaire pour enfants à charge (Allocation EREN)

Document validé par le Conseil synodal dans sa séance du 29 avril 2009 – mis à jour le 23 juin 2009.