

**Règlement de la rémunération du personnel engagé au service de la
Collectivité ecclésiastique cantonale catholique-romaine de la République
et Canton du Jura**

du 1^{er} janvier 2021

Le Conseil de la Collectivité ecclésiastique cantonale catholique-romaine de la République et Canton du Jura

vu l'Ordonnance sur le personnel de la Collectivité ecclésiastique cantonale catholique-romaine de la République et Canton du Jura no. 38.000 du 11 novembre 2015 ;

vu l'Arrêté fixant la classification des fonctions du personnel de la Collectivité ecclésiastique cantonale catholique-romaine de la République et Canton du Jura no. 44.000 du 1^{er} janvier 2021

édicte le présent règlement

TITRE PREMIER : Dispositions générales

Article premier : Champ d'application

Le présent règlement est applicable à l'évaluation, la classification et la rémunération du personnel de la Collectivité ecclésiastique cantonale catholique-romaine de la République et Canton du Jura (ci-après CEC).

Article 2 : Employeur

La CEC a fonction d'employeur du personnel engagé à son service et est chargée d'en assurer la rémunération.

Article 3 : Terminologie

Les termes désignant des personnes dans le présent règlement s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

TITRE 2 : Rémunération

Article 4 : Éléments de rémunération

La rémunération du personnel de la CEC comprend les éléments suivants :

- a) le traitement de base ;
- b) les allocations familiales ;
- c) les allocations spécifiques : la gratification de fidélité, les frais de déplacements ;
- d) la contribution aux assurances sociales ;
- e) les prestations en nature ;
- f) les indemnités.

Article 5 : Classes de traitement

La rémunération annuelle brute du personnel de la CEC est déterminée par les classes de traitement de l'échelle de traitements « U » du personnel de la RCJU.

Chaque classe de traitement est divisée en vingt-cinq paliers, appelés annuités.

Le treizième salaire est versé en proportion de l'activité exercée durant l'année.

Article 6 : Échéances

Le salaire est versé chaque mois.

Le treizième salaire est versé au mois de décembre ou, le cas échéant, prorata temporis lors de la fin de l'activité de l'employé.

Article 7 : Adaptation du salaire

L'adaptation du salaire au coût de la vie intervient annuellement, au mois de janvier, selon l'adaptation décidée par la RCJU.

Article 8 : Barèmes particuliers

Le Conseil de la CEC arrête la rémunération des apprentis, des stagiaires et des autres personnes dont la fonction ne figure pas dans la classification des fonctions.

TITRE 3 : Fixation et évolution de la rémunération

Article 9 : Autorité compétente

Le Conseil de la CEC arrête la rémunération initiale de l'employé, conformément aux dispositions du présent titre.

Article 10 : Rémunération initiale

- ¹ La rémunération initiale de l'employé est fixée entre le minimum et le maximum de la classe de traitement attribuée à la fonction.
- ² L'annuité initiale lors de l'engagement est déterminée par le Conseil de la CEC en tenant compte de l'expérience professionnelle et personnelle de l'intéressé, à savoir des années pendant lesquelles celui-ci a exercé des activités lui ayant permis d'acquérir ou de mettre en œuvre des compétences utiles pour le poste.
- ³ Une année effectuée dans une activité similaire donne droit à une annuité. Une activité effectuée dans un autre domaine utile peut donner droit à une annuité.
- ⁴ Une même année d'expérience ne peut être comptée qu'une fois.
- ⁵ Les années de formation et d'expérience exigées dans la description de la fonction et du poste ne sont pas prises en compte.
- ⁶ Les stages, les apprentissages et la durée des formations ne sont pas pris en compte.
- ⁷ En règle générale, l'annuité initiale n'est pas supérieure à l'annuité 20.

Article 11 : Classe de traitement en cas de défaut de formation ou d'expérience

- ¹ Lorsque l'employé ne dispose pas de la formation spécifique exigée par la description de la fonction et du poste, son traitement initial est arrêté à la classe attribuée à la fonction, sous déduction d'une classe pour une formation manquante allant jusqu'à 500 heures, deux classes pour une formation manquante d'une durée comprise entre 501 et 1000 heures, respectivement de trois classes pour une formation manquante supérieure à 1000 heures. La période usuelle de mise au courant interne n'entre pas en considération. La déduction est appliquée également à l'employé accédant à une fonction qui implique de suivre une formation spécifique après son engagement.
- ² L'employé qui ne dispose pas de la formation de base requise donnant accès à la formation spécifique mentionnée à l'alinéa premier voit son traitement diminuer de trois classes supplémentaires.
- ³ Lorsque l'employé ne dispose pas de l'expérience exigée par la description de la fonction et du poste, son traitement initial est diminué d'une classe, quel que soit le nombre d'années manquantes.
- ⁴ Cas échéant, les déductions prévues pour défaut de formation et d'expérience sont cumulées.

Article 12 : Classe de traitement des fonctions non répertoriées

Le Conseil de la CEC détermine la classe et l'annuité.

Article 13 : Augmentation annuelle

En principe, l'employé a droit, au 1^{er} janvier, à une augmentation de traitement correspondant à une annuité, jusqu'à l'obtention du maximum de sa classe.

Article 14 : Refus

Lorsque les prestations, le comportement ou les aptitudes de l'employé ne correspondent pas ou plus aux exigences de la fonction et du poste occupé, le Conseil de la CEC peut refuser l'octroi de l'annuité.

La demande de refus de l'annuité ordinaire, dûment motivée, émane du supérieur hiérarchique. Elle contient notamment le procès-verbal d'un entretien au cours duquel l'employé a pu se déterminer. Elle doit être formulée par écrit au Conseil de la CEC avec sa détermination.

Le refus de l'annuité ordinaire ne peut pas intervenir plus de deux années consécutives.

Article 15 : Gratification de fidélité

La gratification de fidélité et ses modalités de versement sont déterminées par la directive y relative.

Article 16 : Indemnités pour frais de déplacement

Les indemnités de déplacement et leurs modalités de versement sont déterminées par la directive y relative.

TITRE 4 : Evaluation et classification des fonctions**Article 17 : Principe**

Les fonctions soumises à la législation sur le personnel de la CEC sont évaluées à l'aide du système d'évaluation des fonctions de la RCJU appelé EVALUATION.JU.

Article 18 : Description, évaluation et classification des fonctions

¹ Chaque fonction fait l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification.

² Le Conseil de la CEC arrête la classification salariale des fonctions.

³ La liste des fonctions et leur classification sont publiées.

Article 19 : Evolution du poste de travail du personnel administratif

¹ L'employé dont la description de poste ne correspond plus à sa fonction peut demander son rattachement à la fonction correspondante.

² La demande peut également émaner de son supérieur hiérarchique.

³ Le Conseil de la CEC statue sur la demande, sur la base du préavis du supérieur hiérarchique de l'employé.

TITRE 5 : Changement de fonction

Article 20 : Accès à une fonction de classe supérieure

L'employé qui, par suite d'un changement de fonction, bénéficie d'une classe de traitement supérieure, est colloqué dans la nouvelle classe de traitement dès le mois où le changement prend effet. Il est mis au bénéfice de l'annuité immédiatement supérieure à son salaire nominal. Le montant obtenu ne peut être inférieur au minimum de la classe considérée.

Article 21 : Accès à une fonction de classe inférieure

L'employé muté est colloqué dans la classe de traitement de sa nouvelle fonction. Il est mis au bénéfice de l'annuité immédiatement supérieure à son salaire nominal. Le montant obtenu ne peut excéder le maximum de la classe considérée.

Article 22 : Employé à plusieurs fonctions

L'employé qui assume plusieurs fonctions à la demande de l'employeur est rétribué en principe selon le pourcentage réparti. Le Conseil de la CEC statue dans tous les cas.

TITRE 6 : Rémunération du personnel pastoral au-delà de l'âge légal de la retraite

Article 23 : Personnel pastoral

Le personnel pastoral qui accepte de travailler au-delà de l'âge légal de la retraite a droit à un salaire fixé par le Conseil de la CEC.

Le salaire correspond au 50% du salaire du dernier mois de l'âge légal de la retraite multiplié par le taux d'activité.

Les modalités de l'article 13 du Règlement relatives à l'octroi de l'annuité restent valables.

Article 24 : Personnel administratif

Le personnel administratif peut recevoir un mandat dont la rétribution est fixée par le Conseil de la CEC.

TITRE 7 : Naissance et extinction du droit à la rémunération

Article 25 : Naissance et extinction du droit à la rémunération

Le droit à la rémunération naît le jour de l'entrée de l'employé au service de la CEC et prend fin avec la cessation des rapports de service.

TITRE 8 : Allocations

Article 26 : Allocations familiales

- ¹ La CEC est affiliée à la Caisse d'allocations familiales du Canton du Jura.
- ² L'employé a droit aux allocations familiales prévues par la législation sur les allocations familiales.
- ³ L'employé communique à la CEC toutes les données et tout changement de situation concernant l'obtention des allocations familiales.

TITRE 9 : PROCEDURE

Article 27 : Voies de droits

- ¹ Le Code de procédure administrative¹⁾ est applicable aux décisions prises en application du présent règlement.
- ² Demeurent réservées les dispositions particulières de la législation fédérale ou cantonale en matière d'assurances sociales.

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et remplace celui du 30 octobre 2018.

AU NOM DU CONSEIL
DE LA COLLECTIVITE ECCLESIASTIQUE CANTONALE
CATHOLIQUE-ROMAINE DE LA REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

La présidente : Corinne Berret

L'administrateur : Pierre-André Schaffter

¹⁾ RSJU 175.1