Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz
Église évangélique réformée de Suisse

Finanzreglement

Règlement des finances

Ausgabe / Édition 06/2021
2021

Im Zweifelsfall ist die deutsche Version massgebend.
En cas de doute, la version allemande fait foi.

Vu le § 21, let. a, de la constitution du 18 décembre 2018, le Synode de l'Église évangélique réformée de Suisse EERS adopte le présent règlement des finances.

Partie A : Compétences des organes et principes comptables

I. Dispositions générales

Art. 1 But

But

Le présent règlement définit les compétences financières des organes de l'Église évangélique réformée de Suisse EERS et fixe les principes de présentation du budget et des comptes.

II. Organes

Art. 2 Le Synode

Synode

[1] Conformément au § 21 de la constitution, le Synode adopte le règlement des finances, institue la commission d'examen de la gestion, désigne l'organe de révision, approuve les comptes et adopte le budget.

[2] Par interprétation des dispositions mentionnées à l'al. 1, le Synode

a) constitue des fonds libres (art. 6),
b) approuve les comptes annuels et l'affectation des résultats (art. 7),
c) adopte le budget (art. 8),
d) adopte les nouveaux projets figurant au budget (art. 9),
e) adopte de nouveaux ‹services et offres› (art. 10),
f) décide de la manière de traiter les dépassements de budget, (art. 11),
g) prend connaissance du plan financier (art. 12),
h) décide de l'attribution de prêts à des tiers,
i) élit l'organe de révision pour un à trois ans,

[3] La commission d'examen de la gestion examine les comptes annuels et le budget conformément au § 23 de la constitution. Elle peut en outre organiser des audits intermédiaires.

Art. 3 Le Conseil

Conseil

[1] Conformément au § 28 de la constitution, le Conseil détermine les objectifs et les moyens relatifs à ses activités. Il établit les budgets et les comptes annuels.

[2] Par interprétation des dispositions mentionnées à l'al. 1, le Conseil

a) est responsable des finances et de la comptabilité,
b) constitue des fonds affectés (art. 6),
c) établit les comptes annuels (art. 7),
d) élabore le budget (art. 8),
e) formule des propositions de nouveaux projets (art. 9),
f) formule des propositions de nouveaux ‹services et offres› (art. 10),
g) est responsable du respect du budget,
h) élabore le plan financier (art. 12),
i) décide et répond du système de contrôle interne qui comprend obligatoirement le principe de double contrôle et la séparation des fonctions,
j) promulgue l'ordonnance sur les placements et décide d'une stratégie de placement qui s'inspire des dispositions de l'Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (OPP 2) et comprend des normes éthiques,
k) décide de la rémunération des collaboratrices et collaborateurs (art. 28),
l) convoque une commission des finances qui le conseille.

Art. 4 L'organe de révision

Organe de révision

L'organe de révision

a) vérifie les comptes annuels et le respect des normes comptables,
b) établit un rapport à l'attention du Conseil et du Synode.

III. Présentation des comptes et budgets

Art. 5 Principes de présentation des comptes

Principe de présentation

Les comptes sont établis conformément aux Swiss GAAP RPC fondamentales et à la norme GAAP RPC 21.

Art. 6 Fonds

Fonds

[1] Le Conseil constitue des fonds pour les dotations affectées qui ne peuvent pas être utilisées durant l'exercice en cours. Il promulgue une ordonnance qui en fixe l'affectation.

[2] Le Synode peut constituer des fonds libres. Il promulgue un règlement qui en fixe au moins l'affectation et le droit d'en disposer.

Art. 7 Comptes annuels

Comptes

[1] Le Conseil soumet les comptes annuels au Synode pour approbation à la session d'été.

[2] Les comptes annuels présentés portent sur une année civile et comprennent le bilan, le compte d'exploitation, les flux de trésorerie, le tableau sur la variation du capital et l'annexe.

[3] Le compte d'exploitation présente séparément les projets et les ‹services et offres› et indique les montants totaux respectifs.

[4] Les comptes annuels contiennent des explications sur les charges qui s'écartent du budget de plus de 10 % et d'au moins 10 KCHF.

[5] Le Conseil soumet au Synode, pour information, un aperçu détaillé des projets, des ‹services et offres› et des charges structurelles, et explique les écarts par rapport au budget.

Art. 8 Budget

Budget

[1] Le Conseil soumet au Synode à la session d'automne le budget de l'année suivante pour décision.

[2] Le Synode se prononce sur les comptes d'exploitation, le tableau sur la variation du capital et les contributions des membres.

[3] Le compte d'exploitation présente séparément le budget des projets et des ‹services et offres› et indique les montants totaux respectifs.

[4] Les intentions du Conseil, de même que les charges prévues pour les projets, les ‹services et offres› et la structure sont expliquées dans le budget et portées à la connaissance du Synode.

Art. 9 Nouveaux projets

Projets

[1] Les projets sont des événements uniques caractérisés par un début et une fin bien définis.

[2] Le Conseil soumet au Synode, séparément et avant la présentation du budget, les propositions de projet générant des charges de plus de 100 KCHF.

[3] La proposition de projet comporte au moins une description détaillée et les frais de personnel et frais généraux pour chaque exercice.

[4] Le Conseil soumet au Synode, lors de chaque exercice, un état détaillé des comptes avec les éventuelles adaptations pour les années suivantes. Un décompte global est effectué une fois le projet achevé.

Art. 10 ‹Services et offres›

‹Services et offres›

[1] Les ‹services et offres› sont des tâches permanentes de l'EERS présentées également comme charges de projets selon la norme GAAP RPC 21.

[2] Une fois par législature, le Conseil soumet à l'approbation du Synode les ‹services et offres› dont les charges annuelles dépassent 50 KCHF.

[3] Le Conseil soumet au Synode, séparément et avant la présentation du budget, les propositions pour de nouveaux ‹services et offres› générant des charges annuelles de plus de 50 KCHF.

[4] La proposition comporte au minimum une description détaillée et les frais de personnel et les frais généraux pour chaque exercice.

[5] À la fin du premier exercice qui suit l'approbation, le Conseil soumet au Synode un décompte détaillé indiquant les éventuels écarts attendus pour les années suivantes. Le Synode décide si le Conseil doit présenter encore une fois des comptes séparés l'année suivante ou si le rapport peut être intégré aux comptes annuels.

[6] La résiliation de ‹services et offres› approuvés par le Synode ou une modification substantielle de prestation requièrent l'approbation du Synode.

Art. 11 Écarts par rapport au budget et dépassements de budget pour les projets et ‹services et offres›

Écarts

[1] Tout écart de plus de 10 % et plus de 10 KCHF dans les différents postes du compte d'exploitation est justifié dans les comptes annuels. Il est approuvé par l'approbation des comptes annuels.

[2] Les dépassements de budget pour les projets que le Synode a approuvés séparément sont soumis à l'approbation de ce dernier s'ils représentent plus de 20 % et plus de 50 KCHF. Dans la mesure où c'est possible sur le plan organisationnel, il faut obtenir l'approbation du Synode avant de prendre de nouveaux engagements.

[3] Les dépassements de budget pour les ‹services et offres› approuvés par le Synode sont soumis à l'approbation de ce dernier s'ils représentent plus de 20 % et plus de 20 KCHF. Dans la mesure où c'est possible sur le plan organisationnel, il faut obtenir l'approbation du Synode avant de prendre de nouveaux engagements.

[4] Les charges supplémentaires qui ne peuvent être reportées et les charges non influençables sont réservées.

[5] Les dépassements de budget compensés par des recettes dans le même domaine, au cours du même exercice, ne sont pas considérés comme tels, mais figurent dans les comptes annuels ou dans le décompte du projet, ainsi que dans le décompte des nouveaux ‹services et offres›.

Art. 12 Plan financier

Plan financier

[1] À la session d'automne, le Conseil porte à la connaissance du Synode le plan financier des quatre années consécutives au budget.

[2] Le plan financier comporte le compte d'exploitation et le tableau sur la variation du capital.

[3] Le plan financier tient compte de l'évolution de la situation financière des Églises membres. Les projets du Conseil et les charges afférentes sont présentés en détail.

Art. 13 Contributions des membres

Contributions

[1] Les contributions à verser par les Églises membres leur sont communiquées sans délai, aussitôt les budgets adoptés par le Synode.

[2] Les contributions des Églises membres peuvent être versées en deux tranches, soit une première moitié au 30 avril et la seconde au 31 octobre de chaque année (§ 38 de la constitution).

[3] La clé de répartition se base sur le nombre de membres d'une Église et tient compte du potentiel économique de celle-ci. Le calcul précis est présenté dans l'annexe.

[4] La clé de répartition s'applique aussi aux contributions extraordinaires selon le § 39 de la constitution.

IV. Autres

Art. 14 Biens immobiliers

Biens immobiliers

Les biens immobiliers ne peuvent être acquis ou vendus qu'avec l'approbation du Synode.

Art. 15 Collectes

Collectes

[1] Le Synode peut recommander des collectes pour des objectifs spécifiques. Les Églises membres les organisent dans le délai fixé, en respectant les règlements ecclésiastiques qui les concernent ; elles remettent ensuite les sommes collectées.

[2] Le Conseil affecte la collecte à l'objectif fixé ou la transfère dans un fonds affecté.

Partie B : Indemnisations et rémunération

I. Présidence du Synode, comités, commissions, conférences et groupes de travail, organes consultatifs

Art. 16 Indemnité journalière

Indemnité journalière

[1] Les séances de la présidence du Synode, des comités stratégiques, commissions, groupes de travail et autres organes donnent droit à une indemnité de 200 CHF pour une journée complète et de 100 CHF pour une demi-journée. Les personnes présidant les séances ou assurant le procès-verbal ont droit au double de la somme.

[2] Les réunions convoquées ou autorisées par la présidente ou le président d'un organe sont considérées comme des séances.

[3] Les membres de la présidence du Synode perçoivent en plus une indemnité forfaitaire de 4 000 CHF par exercice pour la présidente ou le président et de 2 000 CHF par exercice pour chacun des deux vice-présidentes ou vice-présidents.

[4] La présidente ou le président de la CEG perçoit une indemnité forfaitaire supplémentaire de 4 000 CHF par exercice.

[5] L'indemnité pour les vidéoconférences ou les conférences téléphoniques de moins de 2 heures correspond à 50 CHF.

Art. 17 Autres dispositions

Autres dispositions

[1] L'EERS verse directement à l'employeur les indemnités de personnes qui assument leur mandat avec l'accord de leur employeur et qui sont rémunérées par celui-ci pour le temps qu'elles y consacrent.

[2] Il est possible de renoncer au profit de l'EERS aux indemnités prévues par le présent règlement.

Art. 18 CPE

CPE

La participation à la Conférence des présidences d'Église ne donne pas droit à une indemnité.

II. Conseil

Art. 19 Indemnité de base

Indemnité de base

[1] Les membres du Conseil reçoivent une indemnité de base pour les séances du Conseil, le Synode, la collaboration à des commissions, groupes de travail

et comités, tout autre travail du Conseil et concertation avec la chancellerie, y compris les travaux de préparation et de suivi.

[2] L'indemnité correspond au niveau de fonction 4N du système salarial de la chancellerie selon l'annexe 2 (ligne moyenne, 55 ans).

[3] L'indemnité annuelle brute est adaptée au renchérissement comme l'est la rémunération des collaboratrices et collaborateurs.

[4] L'indemnité de base est versée mensuellement.

[5] Les engagements fixes des membres du Conseil correspondent à un équivalent plein temps (EPT) de 0,25.

[6] Une réserve de 0,25 EPT en tout est disponible pour la charge de travail plus importante de certains membres du Conseil. Le Conseil décide comment la répartir entre ses membres d'une manière consensuelle, pouvant être justifiée par la situation et la charge de travail.

[7] Si un taux d'activité inférieur à un EPT est convenu pour la présidente ou le président, le Conseil peut décider de répartir entre ses membres la différence entre le taux d'activité effectif et un EPT.

[8] Sur proposition du Conseil, le Synode peut, dans des situations exceptionnelles, décider de l'octroi d'un dédommagement après une démission ou une non-réélection.

Art. 20 Assurances sociales

Assurances sociales

[1] Les membres du Conseil sont assurés par la caisse de pension de la chancellerie.

[2] La poursuite du versement des indemnités de base en cas de maladie ou d'accident est régie par les dispositions de l'ordonnance du personnel de la chancellerie.

[3] L'obligation de prélever les charges sociales tombe si l'indemnité de base n'est pas versée à un membre du Conseil mais à son employeur. L'obligation faite à l'employeur de s'acquitter de la taxe sur la valeur ajoutée reste réservée.

III. Présidente ou président

Art. 21 Indemnité

Indemnité

[1] L'indemnité correspond au niveau de fonction 4N du système salarial de la chancellerie selon l'annexe 2 (ligne moyenne, 55 ans).

[2] La présidente ou le président perçoit un supplément de fonction de 20 000 CHF par exercice.

[3] La présidente ou le président assume un taux d'activité de 0,8 EPT au moins.

Art. 22 Assurances sociales et prestations annexes

Assurances sociales

[1] L'indemnité est soumise aux cotisations sociales et déclarée comme revenu sur un certificat de salaire.

[2] La présidente ou le président est assurée, assuré par la caisse de pension de la chancellerie.

[3] Le droit aux vacances et le maintien du versement du salaire en cas de maladie ou d'accident sont régis par les dispositions de l'ordonnance du personnel de la chancellerie.

[4] Si la présidente ou le président réside hors de la région de Berne, un hébergement de la taille d'un appartement d'une pièce et demie est mis à sa disposition.

Art. 23 Indemnité de départ ou pour changement d'occupation

Indemnité de départ

[1] Si, à 60 ans révolus, la présidente ou le président n'est pas réélue, réélu après un ou deux mandats ou si elle ou il ne se présente pas à sa réélection pour cause de maladie, elle ou il a droit, pendant un an, à 50 % de l'indemnité perçue durant la dernière année de mandat.

[2] Si le revenu perçu après reprise d'une activité professionnelle dépasse 50 000 CHF, l'indemnité est réduite de la moitié du revenu. L'ayant-droit fournit une attestation de revenus.

[3] Sur proposition du Conseil, le Synode peut, dans des situations exceptionnelles, décider de l'octroi d'une indemnité après une démission ou une non-réélection.

IV. Chancellerie

Art. 24 Engagement de personnel

Engagement de personnel

[1] Le Conseil engage les collaboratrices et les collaborateurs de la chancellerie.

[2] Il peut déléguer cette tâche à la direction de la chancellerie par le biais d'une ordonnance spécifique.

Art. 25 Système salarial

Système salarial

[1] La rémunération des collaboratrices et collaborateurs de la chancellerie est basée sur des fourchettes de salaire définies pour différentes fonctions. Elle se réfère aux salaires usuels à Berne.

[2] Le Conseil décide de la classification salariale de chaque collaboratrice ou collaborateur et du montant du salaire. Il peut déléguer cette tâche à la direction de la chancellerie.

Art. 26 Indemnités de fonction et primes

Indemnités de fonction et primes

[1] Une prime de fidélité unique de 2 000 CHF est versée ou cinq jours de congé supplémentaire sont accordés après 10, 15, 20, 25 années de service, etc. Elle est versée ou ils sont accordés au pro rata en cas d'engagement à temps partiel.

[2] La direction de la chancellerie décide des indemnités de fonction et des primes pour des prestations particulières.

Art. 27 Autres dispositions

Autres dispositions

Le Conseil fixe toutes les autres dispositions relatives aux collaboratrices et collaborateurs dans une ordonnance séparée.

V. Dispositions communes

Art. 28 Séances

Séances

[1] les séances de plus de quatre heures sont considérées comme une journée complète. Pour les séances plus courtes, l'indemnité correspond à une demi-journée.

[2] Pour tout déplacement de 50 minutes ou plus, ce temps peut être décompté comme temps de séance jusqu'à concurrence de 60 %.

[3] Les séances peuvent aussi se dérouler par vidéoconférence ou conférence téléphonique.

Art. 29 Frais

Frais

Les frais et débours sont remboursés conformément à l'ordonnance de l'EERS concernant le remboursement des frais.

Art. 30 Revenus

Revenus

Tout revenu découlant d'une activité exercée dans le cadre du mandat ou de l'engagement à l'EERS doit lui être rétrocédé.

Art. 31 Dispositions finales

Dispositions finales

Le présent règlement remplace le règlement financier du 15 juin 1971, l'ordonnance sur les indemnités du Conseil du 19 août 2010, ainsi que l'ordonnance concernant les indemnités et les honoraires du 4 avril 2007 et entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Berne, 15 juin 2021

La présidente du Synode

La directrice de la chancellerie

Annexe 1: Clé de répartition des contributions

Art. 1 Contribution de membre

Contribution de membre

Les Églises membres versent une contribution de membre déterminée chaque année par l'Assemblée des délégués.

Art. 2 Application

Application

La clé de répartition s'applique

- au budget de l'EERS
- aux contributions extraordinaires et aux garanties

Art. 3 Facteurs de calcul

Facteurs de calcul

Pour le calcul de la contribution de base, les facteurs suivants sont pris en compte :

- le nombre de membres (M)
- la contribution moyenne par membre (B_{MW})
- le facteur de l'Église (K)

Art. 4 Période de relevés

Période de relevés

[1] Die nombre de membres est relevé tous les deux ans, les années paires.

[2] Le facteur de l'Église est vérifié une fois par législature.

[3] En cas de changements conséquents des facteurs de calcul d'une Église membre, le Conseil peut demander à cette Église un relevé intermédiaire.

Art. 5 Nombre de membres M

Nombre de membres

Le nombre de membres est déterminé par les chiffres provenant du registre ecclésiastique ou d'autres statistiques fiables des Églises. Les écarts par rapport aux chiffres de l'Office fédéral de la statistique doivent être plausibles.

Art. 6 Indice des ressources des cantons

Indice des ressources

Abrogé

Art. 7 Facteur de l'Église K

Le facteur de L'Église tient compte des capacités financières des Églises membres. Il est calculé à partir de la somme des critères suivants :

Facteur de l'Église

1. Indice des ressources des cantons
2. Financement (impôt ecclésiastique sur les personnes physiques et morales, aides de l'État, autres recettes)
3. Proportion de protestants

Art. 8 Formule de calcul

Formule de calcul

[1] La part proportionnelle G_i d'une Église membre à la contribution B_i se monte à :[1]

$$B_i = \cdot \frac{M_i * B_{MW} * K_i}{\sum_{i=1}^{24} (M_i * B_{MW} * K_i)} * (B - B_{EMK} - B_{EELG})$$

$$G_i = \cdot \frac{B_i}{\sum_{i=1}^{26} B_i}$$

[2] Une contribution fixe est déterminée pour l'Église Évangélique Méthodiste, ainsi que pour l'Église évangélique libre de Genève.[2]

Explication

Le nombre de membres d'une Église est multiplié par la contribution moyenne par membre de l'Église et par le facteur de l'Église. La contribution d'une Église ainsi calculée est divisée par la somme de toutes les contributions individuelles calculées (sans l'EEM et l'EELG), et multipliée par la contribution totale décidée par l'AD, déduction faite des contributions de l'EEM et de l'EELG.

La contribution en pourcents des 26 Églises membres s'obtient en divisant la contribution individuelle d'une Église par la contribution totale.

La contribution moyenne est calculée en divisant la contribution totale décidée par le Synode par le nombre total des membres des Églises.

Art. 9 Réglementation transitoire

Abrogé

Réglementation transitoire

Art. 10 Fonds de Solidarité

Abrogé

Fonds de Solidarité

[1] i: variable de chaque Église membre

[2] L'Église libre de Genève a quitté l'EERS à la fin 2020, la contribution B_{EELG} est donc zéro.

Art. 11 Dispositions finales

Dispositions finales

Le présent annexe remplace le règlement concernant la clé de répartition des contributions du 20 juin 2016.

Annexe 2 : Système salariale

Art. 1 Principes

Principes

[1] L'Église évangélique réformée de Suisse EERS pratique une politique salariale équitable, conforme aux exigences, liée au marché et aux prestations.

[2] Le système salarial s'applique à tous les collaborateurs.

[3] Il est transparent, compréhensible et facile à gérer.

Art. 2 Les bases du système salarial

Bases

[1] La rémunération est basée sur des comparaisons de salaires établies par la société CEPEC pour différents secteurs et régions. Pour l'EERS, la référence est l'administration publique de la région de Berne.

[2] Chaque employé(e) est affecté(e) à un niveau de fonction auquel s'applique une fourchette des salaires.

Art. 3 Niveaux de fonction

Niveaux de fonction

[1] Toutes les fonctions exercées au sein de l'EERS sont répertoriées dans un catalogue de fonctions et attribuées à un niveau de fonction. Sont déterminantes pour l'attribution des fonctions aux niveaux de fonction :

- l'étendue des tâches et des responsabilités qui en découlent,
- la complexité de la tâche,
- les exigences qui en résultent en termes de qualification et de formation.

[2] La définition et la description des fonctions, qui servent de base à l'attribution des niveaux de fonction, sont vérifiées par la chancellerie une fois par législature et, le cas échéant, soumises au Synode pour adaptation.

[3] Le Synode approuve une fourchette des salaires pour chaque niveau de fonction. Si le calcul résultant de la comparaison des salaires donne une fourchette salariale différente, celle-ci doit être soumise au Synode pour approbation.

Art. 4 Fourchettes des salaires

Fourchettes des salaires

[1] A partir des données salariales collectées auprès du groupe de référence, la société CEPEC détermine une ligne directrice salariale (ligne moyenne) pour chaque niveau de fonction. Celle-ci représente le niveau de salaire moyen en fonction de l'âge.

[2] Les lignes directrices salariales augmentent avec l'âge, reflétant ainsi l'accroissement de l'expérience professionnelle et de vie. A partir de 55 ans, les lignes directrices salariales sont maintenues au niveau atteint.

[3] Le long des lignes directrices salariales, l'EERS définit une fourchette salariale de +/- 10% à l'intérieur de laquelle les salaires des collaboratrices et des collaborateurs évoluent.

Art. 5 Classification

Classification

[1] Le classement de base dans une fourchette de salaires donnée résulte de la fonction et des exigences posées au titulaire du poste.

[2] La base du salaire est la ligne moyenne. Les critères de dérogation sont notamment

- le salaire initial négocié lors de l'embauche, qui se situe généralement en dessous de la ligne moyenne et qui a été accepté par l'employeur et l'employé.e,
- une définition des tâches et des responsabilités qui diffère de la moyenne au sein de l'échelon de fonction.

Art. 6 Évolution de la masse salariale et du montant des salaires individuels

Masse et montant des salaires

Le Conseil décide chaque année de l'évolution de la masse salariale. Il fixe à cette occasion le montant total pour le renchérissement ou une augmentation générale des salaires et celui pour les augmentations individuelles des salaires.

Art. 7 Contrôle annuel de la masse salariale et du montant du salaire individuel

Contrôle

[1] Le directeur ou la directrice décide des augmentations de salaire individuelles dans le cadre du budget fixé par le Conseil.

[2] Le Conseil décide de l'augmentation de salaire du directeur ou de la directrice.

Art. 8 Niveaux de fonction

Niveaux de fonction

[1] Les niveaux de fonction se composent d'échelons principaux et d'échelons intermédiaires. Pour chaque échelon principal, il existe un échelon intermédiaire dans lequel un collaborateur, une collaboratrice ou un groupe de personnes est classé lorsque ses tâches et ses fonctions correspondent en principe au niveau principal, mais qu'il ou elle a en outre des tâches plus étendues ou une responsabilité plus élevée.

[2] Les niveaux de fonction sont définis comme suit

Niveau CEPEC	**Fonction**	**Exigences, aspects caractéristiques**	**Marge salariale en KCHF**
4N	Président / Présidente	Élu.e	130-180
	Membres du Conseil	Élu.e.s	130-180
	Directeur / Directrice	Diplôme universitaire. Bonnes connaissances en théologie et en gestion d'entreprise. Expérience de direction dans l'administration d'une église ou d'une organisation à but non lucratif.	130-180
5S4N	Chef.fe de service	Diplôme universitaire. Bonnes connaissances en théologie et en gestion d'entreprise. Expérience de direction au sein d'une église ou d'une organisation à but non lucratif.	110-170
5S	Chef.fe de secteur	Diplôme universitaire ou d'une haute école spécialisée avec des connaissances en théologie et dans le domaine concerné.	100-160
5N5S	Collaborateurs.trices scientifiques / chargés.es de mission	Diplôme universitaire en théologie ou dans le domaine requis avec des connaissances théologiques spécialisées. Préparation autonome des dossiers du Conseil	90-145
5N	Collaborateurs.trices spécialisés	Diplôme d'une haute école spécialisée	80-135
6S	Assistants.es scientifiques	Immédiatement après l'obtention du diplôme universitaire en théologie, engagement à durée déterminée, éventuellement en relation avec une thèse de doctorat	65-115
	Collaborateurs.trices administratifs spécialisés	Employé(e) de commerce avec bachelor, brevet fédéral, etc.	65-115
	Webmaster	Expérience professionnelle et brevet fédéral	65-115
6N	Assistants.es administratifs et responsables de dossiers	Employé(e) de commerce profil E Diplôme dans le domaine spécialisé	60-95
	Collaborateurs.trices de la comptabilité	Employé(e) de commerce profil E	60-95
7S	Personnel de bureau	Employé(e) de commerce profil B	50-80