



Rapport de la commission d'examen de gestion (CEG) à l'attention du Synode d'hiver 2022; information

La CEG a visité les services suivants, conformément à ses directives internes:

- **Chancellerie de l'Eglise**
Service de la chancellerie, service de la communication, service de traduction
Poste de projet Réorganisation
Délégation: Jean-Eric Bertholet, Irmela Moser

- **Secteur Paroisses et formation**
Délégation: Marie-Louise Hoyer, Regula Zurschmiede

- **Secteur Catéchèse**
Catéchèse, direction du projet «L'Avenir de l'enseignement religieux»
Délégation: Ursula Heuberger, Janine Rothen

- **Secteur Diaconie**
Bases, services, réseaux/Coordination, consultations, assistance spirituelle
Délégation: Irene Koopmans, Eva Leuenberger

- **Secteur ŒETN-Migration**
Œcuménisme, mission, coopération au développement/Migration
Délégation: Martin Egger, Barbara Fankhauser

Déroulement des visites

Les visites, annoncées, ont eu lieu le mercredi 15 juin 2022. Les responsables de secteurs et de services ont dû répondre aux mêmes questions générales, puis à des questions portant spécifiquement sur leur secteur/service.

Ensuite, les délégations ont rencontré le membre du Conseil synodal chargé du département concerné. Les résultats et les impressions découlant des visites ont ainsi pu être communiqués et débattus.

Thèmes centraux:

1. Réorganisation:

Quels sont les buts de la réorganisation? Quel est l'état d'avancement du projet? Comment cette thématique est-elle ressentie au sein de la Maison de l'Eglise (MdE)? Sait-on déjà quels contenus et quels collaborateurs et collaboratrices seront touchés?

Peut-on déjà entrevoir des répercussions pour les secteurs?

Le but est de devenir une organisation plus souple, se concevant comme une prestataire de services pour les paroisses. L'Eglise doit être perçue comme plus jeune et plus intéressante. Il convient de développer une nouvelle culture de l'«être Eglise ensemble» axée sur la participation et la prise en compte des talents individuels.

L'accent doit être mis sur les débats de fond plutôt que sur les économies. Pour pouvoir accomplir les tâches dans le cadre des moyens disponibles, il faut améliorer les processus. Le Conseil synodal a promis de mettre en œuvre cette réorganisation sans licenciements. La fluctuation du personnel permettra une certaine souplesse dans la planification des ressources humaines. Il est envisageable que certaines collaboratrices et certains collaborateurs reprennent à l'avenir d'autres tâches que celles exercées jusqu'à présent. Comme tout processus de changement, la réorganisation est parfois source d'inquiétudes. Pour l'instant, les secteurs en sont encore peu touchés dans leur activité quotidienne.

Le projet de réorganisation respecte le calendrier prévu. Le Synode d'été 2024 statuera sur la mise en œuvre.

Des informations sur l'avancement du projet sont régulièrement communiquées dans la Maison de l'Eglise. Tout le monde a la possibilité de soumettre des demandes ou préoccupations au responsable du projet de réorganisation. L'ensemble des secteurs est représenté dans le groupe de projet.

Trois «groupes de résonance» (paroisses et associations / collaboratrices et collaborateurs des services généraux de l'Eglise / autres «parties prenantes» issues du monde de la culture, de la politique, de l'enseignement, des communautés, de la diaconie) accompagnent le projet.

2. Site internet / informatique:

Comment les secteurs peuvent-ils participer au projet de site internet? La nouvelle infrastructure informatique fait-elle ses preuves?

Les besoins des secteurs ont été relevés pour la dernière fois il y a quelques années.

Le nouveau site internet est un projet très complexe, mené avec le soutien d'un conseil externe.

Il s'agit de renouveler non seulement l'aspect visuel, mais plus généralement notre présence auprès du public. La communication et le nouveau site internet doivent être développés parallèlement à la réorganisation. Il est prévu de centraliser et d'uniformiser la communication et d'évaluer les contenus. Ce service central sera proposé à tous les secteurs. En raison d'un nouveau changement de personnel à la direction du service de la communication, il faut s'attendre à un retard dans la mise en œuvre au sein de la MdE.

Les nouveaux ordinateurs portables étaient heureusement déjà disponibles au début de la pandémie. Les personnes interrogées s'accordent à confirmer que les logiciels et les nouveaux ordinateurs facilitent énormément le travail, et elles considèrent qu'elles sont très bien soutenues par le service d'assistance. Le télétravail fonctionne désormais parfaitement sur le plan technique.

3. Collaboratrices et collaborateurs:

La situation des heures supplémentaires est-elle toujours la même? Les heures supplémentaires sont-elles ordonnées (ou imposées par la réalité du travail), ou sont-elles accomplies volontairement? Qu'en est-il de la charge de travail?

Quelques responsables de secteur accomplissent aussi des heures supplémentaires en raison de tâches intersectorielles (réorganisation, attribution des postes pastoraux, obligation de résidence et compte rendu au canton). Tous les secteurs travaillent sur la base de durées annuelles du travail, ce qui signifie qu'il y a des mois très chargés, et des périodes durant lesquelles il est possible de compenser. En général, les heures supplémentaires sont ordonnées (p. ex. en cas de tâches supplémentaires, de multiplication d'événements, ou de vacances de postes), mais en tenant compte également de la possibilité de compensation. Tous les secteurs disposent de collaboratrices et collaborateurs motivés et engagés, ce qui est important pour les responsables, mais implique parfois aussi de devoir canaliser individuellement l'engagement personnel. Les secteurs auxquels des points de postes supplémentaires ont été accordés par le Synode s'attendent à ressentir les effets d'allègement à partir de l'automne/hiver 2022/23. Le marché du travail est en partie asséché, ce qui complique le recrutement.

Gestion du personnel: les entretiens d'évaluation périodiques (EEP) sont-ils menés annuellement (existe-t-il des directives internes)? Les EEP ont-ils fait l'objet d'adaptations (questions, formulaires)? La procédure suivie pour les EEP a-t-elle été développée/modifiée?

Les EEP sont menés dans tous les secteurs sur la base d'un formulaire uniformisé. Ils servent à convenir des objectifs ou à adapter des domaines d'activité. Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs ont la possibilité de se développer, la responsabilité personnelle et l'aménagement de marges de manœuvre jouent un rôle important. Le thème de la «formation continue» fait toujours partie intégrante des EEP.

Le formulaire pour l'entretien d'évaluation est prescrit, il est complété par des questions spécifiques au secteur, et élargi dans au moins un des secteurs par un formulaire supplémentaire, ce qui est connu et accepté au sein de la MdE. L'EEP sert à l'évaluation rétrospective, la planification annuelle à se projeter vers l'avenir.

Comment la satisfaction au travail et l'ambiance de travail à la MdE sont-elles contrôlées? A quand remonte la dernière enquête menée dans l'ensemble de la MdE? Qui réalise ce type d'enquête? La représentation du personnel y est-elle associée? Comment et par qui les réponses sont-elles évaluées? Quels ont été les résultats de la dernière enquête? Les résultats sont-ils communiqués à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs? Des mesures sont-elles prévues?

Les problèmes sont directement discutés dans les secteurs. La satisfaction fait l'objet d'une question explicite dans l'EEP.

Une enquête générale auprès du personnel a été menée en février et en mars 2022 dans le cadre de la réorganisation. L'analyse a demandé beaucoup de travail. Les collaboratrices et collaborateurs ont été informés des résultats au début juin. Ceux-ci ont été pris en compte dans la réorganisation.

Un renforcement de la collaboration intersectorielle a été souhaité. Quelques personnes ont critiqué la répartition des tâches, des compétences et des responsabilités ainsi que la communication interne. A la suite de cela, certaines adaptations ont déjà été réalisées: introduction de réunions thématiques régulières visant à renforcer l'échange intersectoriel, moins d'écrit, plus d'information et de feed-back pour les nouveaux projets, et information de l'ensemble du personnel après les séances du Conseil synodal.

Comment et auprès de qui les membres du personnel peuvent-ils soumettre des idées? Comment celles-ci sont-elles traitées? La créativité des collaboratrices et collaborateurs est-elle exploitée? Des marges de manœuvre sont-elles prévues dans les descriptifs de poste (DESPO)? Les collaboratrices et collaborateurs ont-ils la possibilité de mettre à profit, dans des projets temporaires, les compétences qu'ils ont apportées ou acquises et qu'ils ne peuvent pas utiliser dans le cadre du DESPO? Si oui, existe-t-il des exemples réussis? Si non, pour quelle raison cela ne se fait-il pas?

Des suggestions peuvent être soumises par l'intermédiaire de la direction du secteur. La créativité et la participation sont encouragées. Il existe une boîte permettant de déposer anonymement des propositions. Celles-ci peuvent être abordées lors de l'assemblée du personnel.

Les collaboratrices et collaborateurs font preuve d'initiative, mais manquent de temps et de ressources pour l'innovation. Leur compétence et leur charisme sont reconnus et utilisés.

Questions spéciales pour 2022:

Paroisses et formation

Ressentez-vous les effets des contraintes budgétaires dans votre secteur par rapport aux demandes des paroisses? Percevez-vous un climat particulier? Si oui, où pouvez-vous communiquer ces retours, où sont-ils pris en compte?

La problématique réside moins dans les contraintes budgétaires que dans la difficulté à trouver des bénévoles, ainsi que dans une certaine surcharge générale des responsables. La saisie du travail bénévole et les conséquences qui en découlent soulèvent des questions dans les paroisses.

Réagissez-vous par des formations continues ciblées aux questions émanant des paroisses?

Le secteur se pose toujours la question suivante: «sommes-nous sur la bonne voie?» Beaucoup de demandes sont couvertes par les offres existantes. Certains sujets sont très vastes (informatique, immeubles et finances). Il n'est pas toujours possible de proposer la formation continue appropriée.

Disposez-vous de suffisamment de ressources pour le conseil aux paroisses confrontées à des conflits?

Une personne est engagée pour des consultations en cas de conflit. Le besoin s'est accru. Les paroisses qui nécessitent un soutien sur une période prolongée doivent faire appel à un conseil ou à un coaching externes, qui doivent être rémunérés.

Dimanche de l'Eglise et Journée mondiale de prière (JMP): vous dites dans votre rapport annuel que les journées préparatoires ont été activement utilisées. Des chiffres sont-ils disponibles?

Environ 70 personnes ont participé au Dimanche de l'Eglise, et deux fois environ 60 personnes à la JMP. Mais on était surtout très heureux que les deux aient pu être réalisés.

Une collaboration est-elle entretenue avec le forum³ (anciennement Forum universitaire protestant de l'Université de Berne)? Si oui, sous quelle forme? Les dépenses afférentes font-elles partie du budget Paroisses et formation?

Le budget est intégré dans celui du secteur. La collaboration est très bonne. Les activités sont planifiées de manière indépendante par un propre comité de réflexion, ce qui est voulu ainsi.

Comment se déroule la collaboration avec les deux responsables du programme proposé en français (anciennement Centre de Sornetan)?

La communication fonctionne très bien; il y a des synergies et de précieux enrichissements.

Diaconie

Révision des exigences minimales pour la formation professionnelle socio-diaconale par l'assemblée plénière de Diaconie Suisse (EERS): quel est l'objectif visé?

La révision est déjà appliquée au sein de l'EERS, une importance accrue a été accordée à la qualification ecclésio-théologique.

L'adaptation s'est faite sur la base du standard de «Diaconie Suisse». L'étendue du changement dans une formation dépend de l'institution. Le Séminaire diaconal théologique d'Aarau (Theologisch-diakonisches Seminar Aarau TDS) remplit déjà les nouvelles exigences. La formation RefModula compte désormais dix modules au lieu de sept.

Existe-t-il des personnes diplômées qui ne répondent pas, dans une large mesure, aux exigences futures?

La plupart des paroisses ont déjà engagé des collaboratrices et collaborateurs socio-diaconaux habilités à procéder à des cultes, ce qui correspond à la formation élargie.

Que se passe-t-il avec les personnes déjà diplômées?

Celles qui n'ont pas suivi les modules correspondants ne peuvent toujours pas organiser ni procéder à des cultes.

Aumônerie spécialisée:

L'aumônerie spécialisée (hôpitaux et homes) est-elle à la bonne place dans la diaconie? Quels sont les avantages et les inconvénients de cette situation pour les théologues et théologiens concernés?

L'avantage est que leur mise en réseau au sein de l'institution se trouve renforcée dans les services du home. Ils sont plutôt considérés comme des collaboratrices et collaborateurs de l'institution et ont ainsi un meilleur accès à l'interne.

En revanche, les membres de l'aumônerie hospitalière sont désavantagés pour le classement dans l'échelle de salaire et pour la caisse de pension, car ils sont directement engagés par les hôpitaux. Il est vrai qu'un hôpital peut acheter la prestation, mais il n'est pas tenu de le faire. Un système d'engagement uniformisé serait préférable pour les personnes engagées, qui n'auraient ainsi qu'un seul employeur et une seule caisse de pension.

Concernant l'avenir de l'aumônerie en home: pour les petits pourcentages de poste, le secteur part du principe que les prestations dans les homes continueront d'être préfinancées par l'Eglise (Refbejus) et achetées par les homes.

Il serait important de parvenir à convaincre les institutions de créer des postes supplémentaires pour l'aumônerie.

Ministères:

Quelles démarches le secteur Diaconie a-t-il entreprises pour se rapprocher des catéchètes?

Beaucoup de collaboratrices et collaborateurs socio-diaconaux et de catéchètes possèdent une double reconnaissance de ministère. Aucune rivalité n'est perceptible au sein de la maison. La collaboration est bonne, les échanges sont étroits.

La diaconie collabore désormais au projet «Avenir de l'enseignement religieux».

Qu'est-ce qui n'a pas pu être réalisé l'année dernière et reste donc à faire pour l'année prochaine?

Le service de consultation pour les trois ministères n'a pas encore pu être mis en place, car le financement reste à régler.

Retours spécifiques du secteur Diaconie

La santé psychique a été un sujet de préoccupation pour l'ensemble de la société, en particulier pendant la pandémie de coronavirus. La diaconie propose des cours accessibles à toutes et à tous ainsi que des campagnes de sensibilisation à l'intention des spécialistes et des non-spécialistes.

Le «kit d'indicateurs» est un instrument qui a été développé à l'intention des collaboratrices et collaborateurs de la diaconie (aumônerie spécialisée). Il est aujourd'hui intégré dans un moyen d'enseignement gérontopsychologique pour le personnel soignant (et est aussi enseigné et appliqué au niveau international). Il est également utilisable dans une approche interreligieuse (l'aumônerie musulmane travaille avec cet outil).

Catéchèse

Comment se présente la collaboration avec les paroisses? Comment les catéchètes se mettent-ils en réseau dans les régions du ressort territorial de l'Eglise?

La collaboration au quotidien avec les paroisses est plutôt limitée, mais de nombreuses demandes sont transmises lors des consultations. Une mise en réseau a lieu dans le cadre de la conférence de la catéchèse (similaire à la conférence des présidences) et lors des formations continues à l'intention des collaboratrices et collaborateurs dans les paroisses.

Comment se déroule le processus du projet «Avenir de l'enseignement religieux»? Quel en est l'objectif? De premiers résultats sont-ils disponibles?

Le projet a bien démarré. L'objectif principal est en train d'être défini et découle du travail avec les paroisses de dialogue. Un concept n'est pas encore disponible, les principes fixent les orientations. L'objectif est d'esquisser des lignes directrices pour la catéchèse. Diverses régions et différentes tailles de paroisses sont représentées.

Des projets seront testés et contrôlés déjà prochainement. Il s'agit de rassembler la génération des 0 à 25 ans.

ŒETN-Migration

Comment est organisé le contact entre le secteur ŒETN et les réseaux de bénévoles? Comment le contact a-t-il été assuré pendant la période du coronavirus?

Les groupes de bénévoles se forment au niveau local. Ils ne peuvent être mis en place que si l'énergie et les contacts nécessaires existent déjà. Les pasteures et pasteurs ou les collaboratrices et collaborateurs socio-diaconaux jouent un rôle important de relais. Le contact est assuré d'une part lors de rencontres régulières d'échange, d'autre part au travers de contacts personnels (questions concrètes pour lesquelles la MdE est consultée). Il s'agit souvent de bénévoles proches de l'Eglise qui collaborent en partie avec des pasteurs et pasteurs engagés faisant office d'intermédiaires, p. ex. dans le contexte de centres cantonaux d'hébergement, de transit et de retour pour personnes réfugiées. Cette collaboration donne lieu rapidement à des contacts intensifs entre et avec les personnes qui s'engagent sur le terrain.

Pendant la période du coronavirus, Zoom a été la méthode (de fortune) qui a permis de garder au moins le contact avec les bénévoles. L'organisation de manifestations,

notamment de bénévoles avec des personnes réfugiées, n'a pas été possible. Mais la numérisation a aussi ouvert de nouvelles possibilités de contact dans le domaine d'ŒETN. La task force Ukraine de l'EERS se révèle très importante actuellement. Là aussi, les avantages offerts par les visioconférences (pas de longs déplacements) sont activement utilisés.

Comment se déroule la collaboration avec l'EPER, Pain pour le prochain (PPP) et œco Eglises pour l'environnement, où peuvent apparaître d'éventuels doublons?

Les projets menés directement par le secteur ŒETN sont une exception. La plupart du temps, la collaboration se fait sous la forme d'un soutien de projets locaux organisés au sein d'une structure associative. Nous sommes constamment en dialogue avec les œuvres. Les projets sont organisés par les œuvres d'entraide; le secteur ŒETN accomplit pour sa part un travail de sensibilisation sur place, c'est-à-dire qu'il propose des séances d'information visant à fournir aux paroisses des idées pour la mise en œuvre sur le terrain.

Le plus important partenaire interne d'œco est le secteur Paroisses et formation (fonds pour le climat). Mais des recoupements apparaissent également avec ŒETN au travers de la thématique de la justice climatique dans le contexte des questions migratoires. L'objectif est que les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure adoptent et développent une bonne position sur la thématique du climat.

Les recoupements à l'interne entre les secteurs ŒETN, Paroisses et formation, Diaconie et les œuvres d'entraide doivent faire l'objet d'un examen plus approfondi et être clarifiés dans le cadre de la réorganisation.

Constats

- De nombreuses attentes suscitées par la réorganisation et une atmosphère de changement sont perceptibles.
- On observe une grande volonté de renforcer la collaboration intersectorielle.
- Une attention particulière doit être accordée à la collaboration et aux recoupements avec les partenaires externes.

Toutes les réponses et les conclusions de ce rapport sont basées sur les feedbacks des secteurs et services visités.

Toutes les visites de la CEG se sont déroulées dans une atmosphère ouverte et agréable. Les membres de la CEG ont pu mener des discussions instructives. Le personnel a répondu aux questions de manière compétente et engagée.

Rapport d'activité 2022 de l'autorité de surveillance en matière de protection des données des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure

Conformément au règlement sur la protection des données (RLE 22.050), le rapport écrit sur les activités de l'autorité de surveillance en matière de protection des données est joint au rapport de la CEG. Le rapport de l'autorité de surveillance couvre la période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022. Le Synode est invité à prendre connaissance du rapport.

Soleure, le 20 août 2022

Pour la commission d'examen de gestion
Barbara Fankhauser