



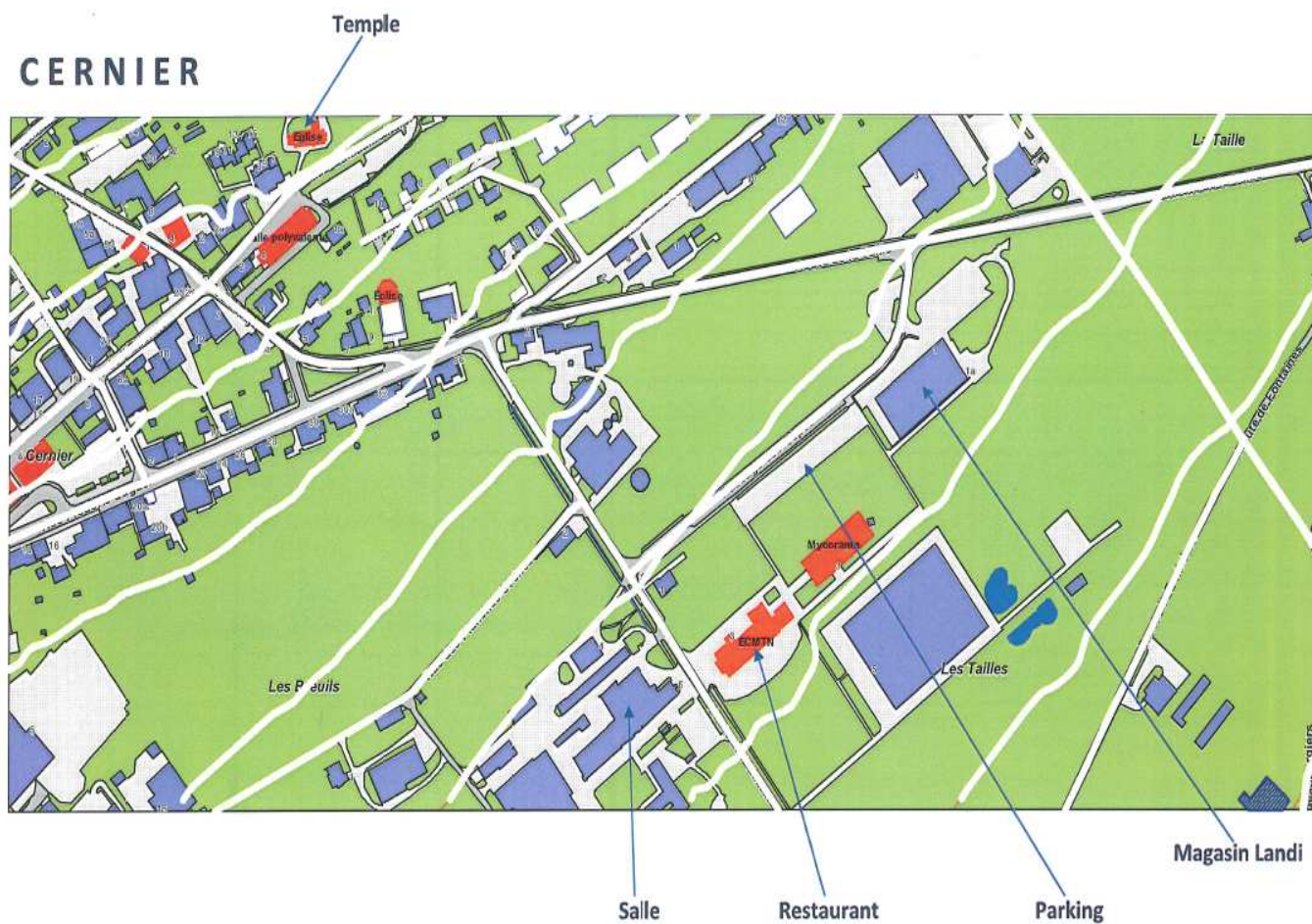
## **166<sup>e</sup> session du Synode**

**Mercredi 5 décembre 2012**

**Salle Evologia, Cernier**

**Lieu de la session : Salle Evologia, Rue de l'Aurore 6, 2053 Cernier**

**(Un parking se situe à proximité, derrière le Mycorama)**



## Conseil synodal

Aux députés et suppléants  
Aux invités au Synode  
Aux membres des Conseils paroissiaux  
Aux pasteurs, diacres et permanents laïcs

Neuchâtel, le 2 novembre 2012

Mesdames, Messieurs les députées, députés,  
Chers collègues, chers amis,

Le menu de cette session est copieux.

Le Conseil synodal est satisfait de présenter au Synode un budget raisonnable, même si les réflexions doivent continuer en vue d'aplanir le déficit. Nouveauté dans ce budget : la manière de distinguer la gestion financière liée à l'immobilier, rendant désormais plus clairs les investissements et rendements dans ce secteur. Nous arrivons à une étape charnière de la stratégie immobilière puisque dès aujourd'hui, l'immobilier ne grève plus le coût de fonctionnement de l'EREN.

Deux dossiers liés à l'organisation mais qui ont tous deux des enjeux tant sur la compréhension de l'Eglise que sur sa pérennité : l'un qui concerne une remise en question de la politique salariale et l'autre qui revient sur l'organisation du Conseil synodal.

Le Conseil synodal soulève dans ces dossiers des questions difficiles ; il invite le Synode à trouver la pondération la plus juste entre l'idéal que chacun espère et un pragmatisme qui tienne compte de la réalité telle qu'elle est observée.

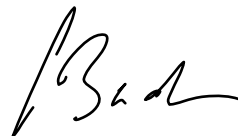
Le Conseil synodal invite les députés à des débats riches, empreints de cette volonté commune qui nous anime de trouver le meilleur pour notre Eglise et pour le témoignage de l'Evangile.

Lors du culte, nous aurons le plaisir d'installer dans leurs fonctions deux collègues : Mme Joan Pickering et la pasteure Véronique Tschanz Anderegg. Nous aurons l'occasion d'exprimer, dans le cadre de la liturgie, notre reconnaissance envers plusieurs permanents qui quittent leur fonction au sein de l'EREN.

Au plaisir donc de vivre ces intenses moments d'Eglise,

Bien à vous,

Président du Conseil synodal



Gabriel Bader

# Eglise réformée évangélique du canton de Neuchâtel

## 166<sup>e</sup> session du Synode

Mercredi 5 décembre à la salle Evologia à Cernier

### Table des matières

Ordre du jour.....	p. 5
Invités à cette session et informations pratiques.....	p. 6
Rapport n° 1 du Conseil synodal sur les changements constitutionnels induits par la réorganisation en services cantonaux.....	p.7-8
Rapport n° 2 du Conseil synodal sur le CSP.....	p.9-11
Rapport n° 3 du Conseil synodal relatif à la promotion du bénévolat en Eglise.....	p.12-17
Rapport n° 4 du Conseil synodal sur son organisation.....	p.18-25
Rapport n° 5 du Conseil synodal sur la demande de la Fondation Visage Protestant d'augmenter le prix de l'abonnement annuel pour les paroisses du journal La Vie Protestante.....	p.26-30
Rapport n° 6 du Conseil synodal concernant la politique salariale.....	p.31-40
Rapport n° 7 du Conseil synodal sur la planification financière 2013-2016.....	p.41-44
Rapport n° 8 du Conseil synodal relatif au Culte cantonal.....	p.45-46
Rapport d'information n° 9 du Conseil synodal sur les cibles Terre Nouvelle.....	p.47-48
Rapport d'information n° 10 du Conseil synodal sur la mise en œuvre de la stratégie immobilière..	p.49-51
Rapport d'information n° 11 du Conseil synodal "Req 'EREN".....	p.52
Dates importantes à retenir et informations.....	p.53-54

# Ordre du jour

## Salle Evologia

**07h30 Café et croissants**

**08h15 Début de la session**

1. Validations d'élections complémentaires de députés et de suppléants
2. Elections complémentaires (annexe remise en session)
  - Bureau du Synode (1 assesseur ministre)
  - Conseil synodal (3 membres ministres, **dont impérativement 1 pasteur** et 1 membre laïc)
  - Commission de consécration (2 membres ministres et 1 membre laïc)
  - Synode missionnaire (1 député et 2 suppléants)
  - Commission d'examen de la gestion (2 ministres)
  - Conseil du Fonds immobilier (1 membre)
3. Budget 2013 (annexe)
  - introduction du Conseil synodal
  - commentaires de la Commission d'examen de la gestion
  - examen du budget 2013
4. Rapport n° 1 du Conseil synodal sur les changements constitutionnels induits par la réorganisation en services cantonaux
5. Rapport n° 2 du Conseil synodal sur le CSP

**11h45 Culte au Temple de Cernier présidé par Alice Duport**

*Installations :*

*Joan Pickering*

*Véronique Tschanz Anderegg*

*Prises de congé :*

*Florian Bille*

*Vincent Genzoni*

*Marc Morier*

*Marianne Chappuis*

**14h15 Reprise de la session**

6. Rapport n° 3 du Conseil synodal relatif à la promotion du bénévolat en Eglise
7. Rapport n° 4 du Conseil synodal sur son organisation
8. Rapport n° 5 du Conseil synodal sur la demande de la Fondation Visage Protestant d'augmenter le prix de l'abonnement annuel pour les paroisses du journal La Vie Protestante
9. Rapport n° 6 du Conseil synodal concernant la politique salariale
10. Rapport n° 7 du Conseil synodal sur la planification financière 2013-2016
11. Rapport n° 8 du Conseil synodal relatif au Culte cantonal
12. Rapport d'information n° 9 du Conseil synodal sur les cibles Terre Nouvelle
13. Rapport d'information n° 10 du Conseil synodal sur la mise en œuvre de la stratégie immobilière
14. Rapport d'information n° 11 du Conseil synodal "Req'EREN"
15. Propositions et motions des Conseils paroissiaux ou des députés

**17h30 Fin de la session**

**Cette session est portée dans la prière par la Communauté de Grandchamp.**

**IMPORTANT !!! la séance de relevée est prévue le 16 janvier 2013**

## INVITES A CETTE SESSION

Conseil d'Etat  
Eglise évangélique réformée du canton du Tessin  
Conseil du Synode jurassien  
Eglise réformée de France, région Est  
Eglise catholique romaine, Curé Vincent Marville  
Eglise catholique romaine, Mme Laura Zwygart  
Conseil paroissial du Val-de-Ruz  
Conseil communal du Val-de-Ruz  
Prédicatrice du culte, Mme Alice Duport

### Installations :

Joan Pickering  
Véronique Tschanz Anderegg

### Prises de congé :

Florian Bille  
Marianne Chappuis  
Vincent Genzoni  
Marc Morier

## RENSEIGNEMENTS PRATIQUES

### Députés :

Mesdames et Messieurs les députés sont priés de s'installer aux places qui leur sont réservées. Leur présence est attendue jusqu'à la fin de la session. Nous les remercions d'aider les rédacteurs du procès-verbal **en se présentant, nom et fonction** et en leur fournissant le texte des interventions si celles-ci ont été préparées d'avance.

### Carte de présence :

A échanger à l'entrée contre la carte de vote.  
Prière d'y inscrire le montant des frais de déplacement et/ou d'indemnité pour perte de gain (au maximum Fr. 120.-). **Seuls les montants dûment inscrits seront remboursés.**

### Empêchements :

En cas d'empêchement, les députés voudront bien s'excuser le plus vite possible en renvoyant leur carte de présence à l'adresse indiquée. Les démarches seront alors entreprises pour la désignation et l'information du suppléant.

### Carte de vote :

Pour faciliter le comptage des voix lors des scrutins, une carte de vote de couleur sera remise à l'entrée en échange de la carte de présence. On comptera les **cartes levées**. Il n'est donc pas possible de participer au scrutin sans carte.

### Repas de midi :

Le repas sera servi à 13h00 à la Terrassiette, en face de la salle Evologia. Une participation de **Fr. 25.--** est demandée. Les inscriptions se font par mail à l'adresse : [eren@eren.ch](mailto:eren@eren.ch) **jusqu'au 23 novembre au plus tard.**



**Il ne pourra pas être servi de repas aux personnes non inscrites.**

### Invités :

Les invités ont des places réservées dans la salle. Ceux qui souhaitent prendre la parole sont priés de s'annoncer auprès du secrétaire général.

### Suppléants et auditeurs :

La session étant publique, des places sont réservées pour les suppléants et auditeurs.

## Rapport du Conseil synodal sur les changements constitutionnels induits par la réorganisation en services cantonaux

**En bref :** La réorganisation en services cantonaux implique des modifications de la Constitution, qui ont été soumises aux Synodes les 14 décembre 2011 et 6 juin 2012. Il s'agit ici d'une proposition de deuxième lecture de l'ensemble des articles au sujet desquels le Synode demande une modification à l'Assemblée générale de l'Eglise.

### 1. Introduction

Les modifications de plusieurs articles de la Constitution de l'EREN, rendues nécessaires par la réorganisation des anciens centres cantonaux en services cantonaux et soumises aujourd'hui en deuxième lecture au Synode, ont été discutées et adoptées lors de deux sessions synodales. Pour mémoire :

#### Synode du 14 décembre 2011

Discussion des articles 33, 53 et 54 de la Constitution. Ces articles précisent la place des services cantonaux qui se substituent aux anciens centres cantonaux. Le contenu de l'article 54 a soulevé quelques discussions et le Synode a voté un amendement qui a permis de clarifier la mission des services et d'aboutir à la formulation proposée ce jour en deuxième lecture

Lors de cette même session du Synode ont été soumises diverses modifications d'articles du Règlement général. Ces articles permettent de préciser le fonctionnement des services cantonaux dans leur ensemble et les spécificités des trois services en particulier.

#### Synode du 6 juin 2012

Discussion des articles 22, 25 et 29 de la Constitution. Il s'agissait d'un complément indispensable à la cohérence des textes légaux. Les changements proposés définissent la place des services cantonaux au niveau du Synode et formalisent l'abandon d'une ancienne structure qui était basée sur le modèle paroissial.

### Résolutions

1. Le Synode demande, en deuxième lecture, la modification des articles suivants de la Constitution :

Texte actuel	Nouveau texte
<p style="text-align: center;"><b>Art. 22</b></p> <p>Le Synode se compose :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des députés paroissiaux ministres et laïcs,</li> <li>- des députés des centres cantonaux</li> <li>- des députés des communautés</li> <li>- des députés de la Faculté de théologie.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 22</b></p> <p>Le Synode se compose :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des députés paroissiaux ministres et laïcs,</li> <li><del>- des députés des centres cantonaux</del></li> <li>- des députés des communautés</li> <li>- des députés de la Faculté de théologie.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 25</b></p> <p>Chaque paroisse, centre cantonal et communauté reconnue est équitablement représentée au Synode. La députation des paroisses, centres cantonaux et communautés reconnues est fixée par le Règlement général. La députation de chaque paroisse est composée au moins d'un député ministre et d'un député laïc. Le Synode est composé d'une majorité de laïcs.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 25</b></p> <p>Chaque paroisse, <del>centre cantonal</del> et communauté reconnue est équitablement représentée au Synode. La députation des paroisses, <del>centres cantonaux</del> et communautés reconnues est fixée par le Règlement général. La députation de chaque paroisse est composée au moins d'un député ministre et d'un député laïc. Le Synode est composé d'une majorité de laïcs.</p>

<p style="text-align: center;"><b>Art 29</b></p> <p>Le Synode prend toutes les mesures que commande l'intérêt de l'Eglise, notamment :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. il nomme le Conseil synodal et son président,</li> <li>2. il nomme les commissions synodales,</li> <li>3. il nomme les délégués de l'Eglise au Synode du « DM Echange et mission »,</li> <li>4. il édicte les règlements de l'Eglise,</li> <li>5. il arrête le tableau des paroisses et des ministères cantonaux,</li> <li>6. il crée les centres cantonaux,</li> <li>7. il admet à la consécration au ministère pastoral et au ministère diaconal et il accorde l'agrégation au corps pastoral et diaconal,</li> <li>8. il vote le budget, approuve les comptes et fixe le montant de la contribution ecclésiastique,</li> <li>9. il adopte les rapports du Conseil synodal et des commissions synodales,</li> <li>10. il prend les décisions sur les objets qui lui sont soumis par le Conseil synodal,</li> <li>11. il exerce les autres attributions que lui confère la Constitution.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Art 29</b></p> <p>Le Synode prend toutes les mesures que commande l'intérêt de l'Eglise, notamment :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. il nomme le Conseil synodal et son président,</li> <li>2. il nomme les commissions synodales,</li> <li>3. il nomme les délégués de l'Eglise au Synode du « DM Echange et mission »,</li> <li>4. il édicte les règlements de l'Eglise,</li> <li>5. il arrête le tableau des paroisses et des ministères cantonaux,</li> <li>6. il crée les <b>services cantonaux</b>,</li> <li>7. il admet à la consécration au ministère pastoral et au ministère diaconal et il accorde l'agrégation au corps pastoral et diaconal,</li> <li>8. il vote le budget, approuve les comptes et fixe le montant de la contribution ecclésiastique,</li> <li>9. il adopte les rapports du Conseil synodal et des commissions synodales,</li> <li>10. il prend les décisions sur les objets qui lui sont soumis par le Conseil synodal,</li> <li>11. il exerce les autres attributions que lui confère la Constitution..</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 33</b></p> <p>Le Conseil synodal dirige l'activité de l'Eglise et surveille celle des paroisses et des centres cantonaux.</p> <p>Il assure le lien avec les communautés reconnues.</p> <p>Il représente l'Eglise vis-à-vis de l'Etat, des organisations ecclésiastiques et des tiers.</p> <p>Il exerce toutes les attributions qui ne sont pas conférées expressément à un autre organe de l'Eglise.</p> <p>Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs à certains de ses membres ou à des commissions spéciales nommées par lui et responsables envers lui.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 33</b></p> <p>Le Conseil synodal dirige l'activité de l'Eglise, <b>en particulier celle des services cantonaux, et surveille celle des paroisses.</b></p> <p>Il assure le lien avec les communautés reconnues.</p> <p>Il représente l'Eglise vis-à-vis de l'Etat, des organisations ecclésiastiques et des tiers.</p> <p>Il exerce toutes les attributions qui ne sont pas conférées expressément à un autre organe de l'Eglise.</p> <p>Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs à certains de ses membres ou à des commissions spéciales nommées par lui et responsables envers lui</p>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 53</b></p> <p>Les centres cantonaux et les communautés accomplissent également la mission de l'Eglise.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 53</b></p> <p>Les <b>services cantonaux</b> et les communautés accomplissent également la mission de l'Eglise.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 54</b></p> <p>Les centres cantonaux permettent à l'Eglise de répondre aux besoins particuliers des hommes et de la société. Ils sont créés par le Synode sur la base d'une demande motivée et présentée par le Conseil synodal.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 54</b></p> <p>Les <b>services cantonaux</b> permettent à l'Eglise de répondre aux besoins particuliers des hommes et de la société, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>en privilégiant les valeurs chrétiennes,</b></li> <li>- <b>dans un souci d'oecuménisme,</b></li> <li>- <b>en lien avec les paroisses.</b></li> </ul> <p><b>Ils sont créés par le Synode sur la base d'une demande motivée et présentée par le Conseil synodal.</b></p>

2. Le Synode charge le Conseil synodal de convoquer l'Assemblée générale de l'Eglise au printemps 2013 pour la modification de ces articles.



## Rapport du Conseil synodal sur le Centre Social Protestant (CSP)

**En bref :** Suite aux décisions du Synode de juin 2011, des discussions approfondies entre le Conseil synodal et le comité du CSP ont été nécessaires. Celles-ci ont pu aboutir à un accord sur la question du financement du CSP par l'EREN. Les difficultés rencontrées dans cette partie des travaux ont été longues à aplanir. Les échanges ont maintenant pu être orientés sur la question de la conception du positionnement institutionnel du CSP. Cette partie du travail devra être reprise lors de la prochaine session synodale.

### 1. Contexte

En juin 2011, dans le cadre de son rapport sur la situation financière de l'EREN, le Conseil synodal a proposé de négocier avec le Centre social protestant une diminution de la contribution directe de l'EREN.

En plus de cela, le Synode a demandé par sa résolution 162-I un rapport précisant la conception de la collaboration et du soutien financier entre l'EREN et le CSP :

*"Le Synode charge le Conseil synodal de négocier avec le CSP les conditions d'une diminution en 2011 de la contribution directe de l'EREN et de lui présenter un rapport pour la session de décembre 2011 précisant la conception de la collaboration et du soutien financier entre l'EREN et le CSP."*

En décembre 2011, ce sont des éléments intermédiaires qui ont pu être présentés au Synode.

Résolution 164-C de décembre 2011 : *"Le Synode charge le Conseil synodal de revenir en juin 2012 avec un rapport « précisant la conception de la collaboration et du soutien financier entre l'EREN et le CSP » (citation de la résolution 162-I) incluant la participation des paroisses et celle de l'Etat en ce qui concerne le soutien au CSP."*

Parmi les démarches entreprises à l'annonce du retrait d'un gros contributeur en automne 2010, plusieurs contacts ont eu lieu dès 2010 entre des délégations du Conseil synodal et du CSP pour aborder la question des conséquences de cette situation sur le financement du CSP.

6 rencontres sont mentionnées dans le rapport au Synode de décembre 2011.

En 2012, 10 autres entrevues se sont déroulées : le 19 janvier, le 8 février, le 23 février, le 14 mars, le 19 avril, le 14 mai, le 21 juin, le 31 août, le 27 septembre et le 9 novembre.

Ces discussions ont été nécessaires pour aborder les problématiques soulevées par la décision du Synode.

La question des finances et la question de la situation institutionnelle ont été distinguées dans les échanges.

### 2. Les Finances

#### **Le problème**

Le CSP ayant bénéficié d'un financement de l'ordre de Fr. 650'000.- de la part de l'EREN jusqu'en 2009, son comité a fortement réagi aux diminutions envisagées par le Conseil synodal.

Le Conseil synodal note que la diminution du coût de fonctionnement de l'EREN de 11,5 mio à 9,5 mio entre 2005 et 2009 n'a pas eu d'incidence sur la contribution financière de l'EREN au CSP. Ce n'est qu'à partir de 2010 que des diminutions de ce financement ont été réalisées. L'adaptation au vu des nouveaux éléments, et en particulier au retrait d'un contributeur important, s'avère par conséquent d'autant plus douloureuse aujourd'hui. Elle n'en reste pas moins nécessaire.

Depuis un certain nombre d'années, le CSP fonctionne avec un coût de fonctionnement déficitaire, comblé par des prélèvements sur un fonds affecté à ce but.

#### **Solution proposée**

Sur le plan financier, la négociation a abouti aux termes suivants :

- Le Conseil synodal fait figurer dans sa planification financière 2013-2016 le montant de Fr. 317'600.- par an comme financement du CSP par la caisse centrale de l'EREN. Il s'agit d'une contribution de Fr. 275'000.- augmentée de Fr. 42'600.- pour compenser une facturation supplémentaire du même

montant concernant la location des bâtiments et le coût de la gestion comptable et salariale effectuée au secrétariat général.

- L'utilisation du montant de la subvention de la ville de Neuchâtel aux Eglises fera l'objet d'une décision ultérieure du Conseil synodal.
- Le CSP et l'EREN s'entendent pour s'informer clairement des sources de financement qu'ils sollicitent.
- Le Comité du CSP conserve sa liberté d'action budgétaire dans le cadre de sa mission générale, validée par le Conseil synodal.

Le Conseil synodal a aussi signifié qu'il comptait sur la responsabilité du comité du CSP pour trouver un fonctionnement qui garantisse l'équilibre comptable. Cette attente correspond à l'indépendance que reconnaît l'EREN au CSP pour l'accomplissement de sa mission.

La proposition s'appuie sur le maintien de l'important engagement des paroisses dans leur contribution au financement du CSP à hauteur de Fr. 120'000.- de la somme mentionnée ci-dessus.

### ***Alternatives écartées***

Considérant que le CSP est un important organe social de l'EREN, celle-ci n'envisage pas de retirer son financement. La naissance du CSP et le développement de son activité sont intimement liés à la vie de l'EREN. La reconnaissance réciproque des missions du CSP et de l'EREN et la cohérence que ces missions expriment marquent la nécessité d'un engagement financier de l'EREN.

Une contribution plus importante aurait été attendue par le CSP. L'EREN doit prendre en compte sa situation sociologique et financière et admettre que ses ressources ne lui permettent plus de financer autant que par le passé l'activité du CSP. Le montant consenti reste comparable, voire au-dessus, des montants perçus par les autres CSP romands.

### ***Risques de la solution choisie***

Le CSP doit absorber la différence de recettes et donc fixer des priorités dans ses missions. Comme le relève avec raison le CSP, les choix sont difficiles dans la mesure où l'on peut admettre que chacun des projets répond à des urgences et bénéficie souvent d'un financement externe qui pourrait être perdu s'il devait être abandonné. Le Conseil synodal estime qu'il doit rester attentif à ce que le CSP trouve un coût de fonctionnement qui corresponde à ses ressources.

## **3. La situation institutionnelle**

### ***Le problème***

En plus de la question financière, une proposition doit être faite sur l'avenir des relations institutionnelles entre le CSP et l'EREN, notamment la question de savoir dans quelle mesure la diminution de la contribution de l'EREN remet en cause les liens institutionnels.

Le problème tourne autour de l'articulation entre l'autonomie du CSP et sa dépendance de l'EREN.

Pour le comité du CSP, cette articulation relève d'une ambiguïté difficile. La menace de décisions financières ou politiques de l'EREN qui iraient à l'encontre de la vision du CSP conduit à une forme de découragement.

Pour le Conseil synodal, ce n'est pas tant la dépendance financière qui pose problème, étant entendu que même indépendant de l'EREN, le CSP serait soumis à des formes de dépendances financières ; pour le Conseil synodal, l'articulation entre l'autonomie et la dépendance du CSP pourrait devenir problématique si son comité ressentait un découragement qui le conduirait à renoncer à son mandat. Le Conseil synodal ne peut garantir une forme d'autonomie du CSP que s'il peut compter sur un comité solide.

La solution à trouver passera par une redéfinition de l'articulation des compétences entre le CSP et l'EREN. Quelle que soit la solution retenue, une forme de convention devra être établie qui précise le champ de compétence de l'EREN et la marge de manœuvre du CSP.

### ***Recherche de solution – les alternatives et leurs enjeux***

Deux scénarii ont été envisagés :

#### ***a. le CSP fait partie de l'EREN, comme aujourd'hui***

Cette option a l'avantage de la simplicité, puisqu'il s'agit de poursuivre sur un mode déjà connu. Compte tenu des éléments de démotivation du comité dont il est fait mention plus haut, il conviendra de clarifier les compétences des uns et des autres. Le maintien de la situation institutionnelle actuelle passera donc aussi par l'établissement d'un accord.

#### ***b. le CSP acquiert une personnalité juridique indépendante de l'EREN***

Cette option est plus complexe puisqu'il faudrait constituer la forme juridique adéquate et établir une convention entre l'EREN et la nouvelle entité CSP (une telle séparation existe déjà dans les cantons de Genève et Vaud). Cette option rendrait le CSP totalement indépendant dans ses choix stratégiques. Cela ne garantirait pas son financement mais assurerait au comité une compétence propre. Pour le CSP, le risque d'une telle solution tourne autour de la responsabilité entière de la gestion qui

incomberait au comité, y compris les risques financiers et juridiques ; le risque existe aussi de voir l'EREN se désengager d'autant plus, voire de constater une perte liée à la désolidarisation des deux institutions.

Pour l'EREN, le risque d'une telle solution est liée à la mission que l'EREN entend mener dans le domaine de la diaconie ; l'EREN devrait donc envisager une nouvelle manière de se positionner dans la société dans sa manière d'être à l'écoute des besoins. Comment une EREN sans CSP définira-t-elle sa présence vis-à-vis des situations de fragilité que connaissent un nombre important de personnes dans notre canton ?

Les enjeux sont délicats. Les deux scénarios sont possibles et envisageables. Aucun scénario n'a été privilégié dans le cadre des discussions actuelles. Le dossier devra donc être finalisé afin de proposer une décision au synode de juin 2013.

#### **4. Conclusion et échéancier**

Pour conclure, le Conseil synodal demande au Synode de réaffirmer son soutien au CSP par le financement proposé.

Les travaux doivent encore être menés à terme en ce qui concerne la situation institutionnelle du CSP.

##### ***Echéancier***

Février 2013	Les discussions entre le Conseil synodal et le comité du CSP ont permis de déterminer une proposition pour le Synode
Mars - avril 2013	Elaboration du rapport pour le Synode
Juin 2013	Décision synodale

##### **Résolutions**

1. Le Synode décide du financement du CSP à hauteur de Fr. 317'600.- pour 2013 (contribution de Fr. 275'000.- augmentée de Fr. 42'600.- pour compenser une facturation du même montant concernant la location des bâtiments et le coût de la gestion comptable et salariale effectuée au secrétariat général).
2. Le Synode charge le Conseil synodal de lui présenter une proposition sur le maintien ou non du CSP au sein de l'EREN lors de la session du Synode de juin 2013.

### Rapport du Conseil synodal relatif à la promotion du bénévolat en Eglise

**En bref :** Depuis plusieurs années, le Conseil synodal, considérant que le travail bénévole est indispensable à l'Eglise, cherche à valoriser l'activité de ceux qui se dévouent gratuitement pour l'EREN. Il a présenté un rapport au Synode de décembre 2008 (157ème session) à ce sujet. Le Synode a avalisé les propositions faites de promouvoir le bénévolat et chargé les Conseils paroissiaux d'établir des conventions et des attestations de bénévolat. Lors de sa session de juin 2011 (162ème), le Synode a ajouté aux objectifs du Conseil synodal, dans son programme de législature 2012 – 2016, la promotion du bénévolat en Eglise. Ce rapport vise à concrétiser les intentions adoptées par le Synode en 2008 et 2011.

#### 1. Etat des lieux

##### 1.1. Historique

Dans son rapport au Synode, lors de la session de décembre 2008, le Conseil synodal arrivait à la conclusion que les bénévoles font partie intégrante des ressources humaines de l'EREN et que leur engagement doit bénéficier de conditions-cadre adaptées à leurs besoins spécifiques, aussi soignées et stimulantes que celles des permanents.

Fort de ce postulat, il proposait des axes de travail ainsi résumés :

- Partir de l'existant pour améliorer les stratégies de recrutement et de mise au travail ;
- Préciser les conditions d'insertion ;
- Offrir des formations ciblées ;
- Soigner les marques de reconnaissance ;
- Certifier et valider les acquis ;
- Encourager le passage vers un poste de permanent.

A la suite de ce rapport, dans la même session, le Synode a adopté les résolutions suivantes :

##### Résolution 157 - P

"Le Synode décide que l'EREN mène une politique active de promotion du bénévolat consistant à expliciter et à améliorer les droits et les devoirs des bénévoles".

##### Résolution 157 - Q

"Le Synode charge les Conseils paroissiaux d'établir des conventions de bénévolat pour les principales activités paroissiales dont ils ont la responsabilité sur la base de conventions-types proposées par le Conseil synodal".

##### Résolution 157 - S

"Le Synode charge les Conseils paroissiaux d'établir des attestations de bénévolat à la demande des personnes concernées".

Lors du Synode de juin 2011, la proposition suivante a été adoptée sur la base d'un amendement :

##### Résolution 162 - C

"Le Synode charge le Conseil synodal de présenter, dans le cadre du programme de législature en juin 2012, des objectifs dans les domaines suivants : (...) promotion du bénévolat en Eglise".



Cette préoccupation du Synode pour la promotion du bénévolat met en évidence que ses décisions de principe de 2008 n'ont pas suffi à dynamiser l'engagement des bénévoles dans l'EREN. Par ailleurs, l'évolution actuelle de l'institution implique que les bénévoles soient particulièrement accompagnés pour qu'ils trouvent leur place dans une Eglise en mutation.

## **1. 2. Où en sommes-nous ?**

Afin de mettre en œuvre la première résolution, le Conseil synodal a développé une documentation à l'usage des paroisses qui permette de valoriser le travail de bénévolat. Ainsi l'EREN dispose :

- d'une charte intitulée "Les bénévoles dans l'EREN", datée d'avril 2006; celle-ci pose le cadre dans lequel s'inscrivent les droits et devoirs des bénévoles.
- d'un "dossier bénévolat", classeur remis aux responsables des bénévoles dans les paroisses et les services d'Eglises, il est formé d'un courrier du Conseil synodal, d'une description des "Nouveaux bénévoles", de la charte, de pistes bibliques et théologiques pour une célébration de reconnaissance, du dossier bénévolat - guide des églises suisses de la FEPS – portant des descriptifs de fonctions et modèles d'attestations de bénévolat, un document au sujet des attestations dans l'EREN et des modèles d'attestation (annexe à disposition au secrétariat général) ;
- d'un canevas de convention de bénévolat pour les Conseils paroissiaux.

La charte et la convention de bénévolat peuvent être consultés sur le site web de l'EREN.

A ce jour, le Conseil synodal constate une diversité de pratiques dans les différentes paroisses concernant les bénévoles et les tâches qui leur sont assignées. Il arrive qu'elles manifestent parfois un certain désarroi quant aux difficultés rencontrées à recruter et motiver des bénévoles dans le but d'assumer des responsabilités et déployer des compétences spécifiques (catéchèse, présidence, gestion de l'immobilier, communication, visites, animation, direction de camp, prédication, lieu d'accueil, etc.).

Des renseignements obtenus des Conseils paroissiaux, la majorité des paroisses n'ont pas passé de conventions de bénévolat et travaillent avec eux de manière encore informelle.

## **1. 3. Evolution générale du bénévolat**

La question de l'engagement des bénévoles a fortement évolué dans ces dernières décennies, ce qui est bien au moins à deux points de vue.

Du côté des "employeurs", le regard a changé. Considérés longtemps comme des personnes de "bonne volonté", avec ce que cela peut comporter de condescendant quant aux compétences attendues, les bénévoles se sont fait reconnaître comme acteurs indispensables dans bon nombre d'organisations. Certaines d'entre elles ont su valoriser ces engagements, reconnaître les compétences professionnelles et confier des responsabilités de premier ordre à des personnes bénévoles.

Du point de vue des bénévoles, l'intérêt d'un engagement ne se limite plus à "rendre service" mais à contribuer à la réussite d'un objectif. Le bénévole d'aujourd'hui sera donc plus restrictif dans ses choix, exigeant sur les conditions dans lesquelles s'exerce son activité et prêt à se former si cela peut aider à la réussite de la mission. Que le bénévole aspire aussi à ce que son engagement lui apporte de la satisfaction, de nouveaux amis, une expérience formative ou encore une ligne à son curriculum vitae, ne fait que mettre en évidence une attente sans doute plus forte qu'autrefois relative aux conditions de travail, dont on souhaite qu'elles soient motivantes et stimulantes.

Les bénévoles constituent une formidable communauté de dons et de compétences. Lorsque, dans une organisation, l'on parle des ressources humaines pour parler de l'ensemble des personnes qui agissent pour le bien de l'organisation, il convient de définir les modalités liées aux contrats rémunérés mais aussi celles qui vont toucher les bénévoles, c'est-à-dire ce groupe de personnes dont les compétences permettent le déploiement de la vie de l'Eglise.

## **1. 4. Le bénévolat dans l'Eglise**

La prise au sérieux des bénévoles n'est pas nouvelle dans les Eglises. Néanmoins, leur considération devrait relever d'une plus grande évidence d'un point de vue ecclésiologique. En Eglise, c'est l'engagement salarié qui est exceptionnel ou, pour le moins, pas constitutif de l'Eglise. Les premiers chrétiens seraient sans doute étonnés de voir que nous avons transformé des ministères en métier. Car il s'agit bien de ne pas confondre les deux notions. La définition de ministères dans le Nouveau Testament a précédé toute forme de distinction entre "salarié" et "bénévole". Il convient donc de se souvenir que "bénévolat" ne s'oppose pas à "ministère". Notre configuration pourrait parfois nous le laisser penser alors que des bénévoles participent évidemment au ministère de l'Eglise.

Pour le dire autrement : l'Eglise n'est pas définie par l'ensemble des bénévoles et des salariés. Elle est définie par l'ensemble de ses membres, appelés à mettre à sa disposition leurs dons et compétences. L'Eglise confie à certains d'entre eux des ministères spécifiques. La question de la rémunération n'intervient pas dans ces distinctions. Elle intervient dans les règles institutionnelles que se donnera telle ou telle Eglise.

Les textes bibliques de 1 Corinthiens 12 à 14 et Ephésiens 1, 15 et suivants constituent les bases de l'existence d'une communauté des dons. En Eglise, et en particulier dans une perspective réformée, la prise au sérieux des dons et compétences que peut offrir tout membre, voire tout interlocuteur de l'Eglise, garantit l'exercice du sacerdoce universel, à savoir la reconnaissance fondamentale que chacun participe au ministère de l'Eglise. Cette affirmation relève d'une vision inclusive de l'Eglise : celle-ci ne saurait se résoudre à se considérer comme simple prestataire de services, au sens d'un échange entre celui qui donne et celui qui reçoit. La vision inclusive que décrit la notion de sacerdoce universel vise à considérer comme acteur de l'Eglise quiconque est amené à donner ou recevoir un service, une visite, un don, un culte, un sourire.

## **2. Objectif : valoriser les bénévoles**

Sachant que l'EREN sera désormais toujours en mouvement, plus petite, plus dense, plus visible, la vie communautaire doit être redessinée elle aussi. A une époque où l'Eglise se restructure, le risque existe que les fidèles, inquiets des changements, se recroquevillent ou quittent la communauté. N'étant attachés par aucun lien formel, ni reconnus en tant qu'individus indispensables au bon fonctionnement de l'institution, il se pourrait qu'ils trouvent peu de motivation à rester au sein de la communauté. Au vu du désarroi exprimé par les paroisses face à la difficulté de valoriser le bénévolat et de renouveler leur équipe de bénévoles, le Conseil synodal souhaite mener une politique active et concertée en matière de recrutement de bénévoles, d'accompagnement et de valorisation de leur rôle, d'offres de formation et, cas échéant, si cela est demandé, d'attestation du travail fourni.

Réfléchir à une manière de valoriser le bénévolat, d'encourager les bénévoles, voire de proposer à ceux qui y aspirent des formations devrait faire partie de nos buts fondamentaux, non pas dans une perspective utilitariste, mais d'abord comme une affirmation de ce qu'est l'Eglise. Encourager les bénévoles ne constitue pas une action sympathique à leur égard ; encourager les bénévoles, c'est être Eglise.

## **3. Mesures à prendre**

### **3.1. Recensement des bénévoles**

Dans un article intitulé "Les riches heures du bénévolat" (Le Temps du 25 février 2012), on lisait qu'en Suisse, les bénévoles, dans le domaine sportif, représenteraient 1,9 milliards de francs s'ils étaient rétribués et 21'000 emplois à plein temps ; sur 300'000 postes d'encadrement, ils en assument le 95 %. En tout, ils sont 735'000 à donner gratuitement de leur temps.

L'EREN doit elle aussi connaître ses ressources en bénévoles. Il est donc important que, dans un premier temps, les Conseils paroissiaux recensent leurs bénévoles, identifient leurs besoins et examinent quelles forces leur manquent.

Il s'agit d'identifier:

- Quels types de bénévoles travaillent actuellement pour la paroisse ;
- Quelles activités ils déploient ;
- Quel type de bénévoles la paroisse aurait besoin ;
- Comment pourrait-elle faire pour trouver les personnes qui lui manquent.

Les forces bénévoles recensées devront être intégrées dans le portrait de la paroisse.

Un tel recensement permettra dans un premier temps, tant aux Conseils paroissiaux qu'au Conseil synodal, de se faire une idée des forces dont l'EREN dispose et de celles qui lui font encore défaut. Le responsable des ressources humaines sera ensuite mieux en mesure de mener une politique de coordination et de promotion du bénévolat. Le recensement favorisera la visibilité de cette somme d'engagements qui permet à l'Eglise de vivre.

### **3.2. Recrutement de bénévoles**

Pour recruter efficacement, il faut que l'institution permette de reconnaître ce que le bénévole offre, qu'elle soit reconnaissante de cet apport et qu'elle offre un cadre de vie pour les bénévoles permettant de nouer des contacts, de faire des connaissances, de mettre en œuvre des compétences.

Un bénévole ne peut retirer un réel plaisir de ce qu'il fait que s'il est employé dans son domaine de compétences et dans un milieu où il peut s'épanouir. Il est donc indispensable de cerner un tant soit peu celui ou celle qui souhaite travailler pour la paroisse afin de lui offrir ce qui lui correspondra le mieux.

Cela signifie que l'on doit préciser les postes dont on a besoin : président de paroisse, catéchète, comptable, responsable des bâtiments, etc. L'engagement demandé doit être clair pour permettre un recrutement ciblé. Par exemple, savoir qu'être membre du Conseil paroissial représente 20 ou 30 heures de travail par mois permet à la personne que cela intéresserait de se positionner et de dire si elle entre en matière et à quelles conditions.

En résumé, après avoir identifié les besoins et le cadre de l'engagement, la paroisse peut dire qui elle cherche et ce qu'elle offre. Ainsi, pour les fonctions à responsabilités, plutôt que d'accueillir les bonnes volontés qui se présentent, l'EREN a tout intérêt à procéder, comme pour les permanents, à des recherches par contact personnel sur la base des caractéristiques recherchées pour telle ou telle tâche. On peut également imaginer que la paroisse fasse des appels d'offres en décrivant précisément les compétences qu'elle recherche et dont elle a besoin.

Il est utile de faire une prospection active et de ne pas négliger les forces dont l'Eglise dispose déjà :

- des jeunes en les motivant à organiser tels culte, concert, camp, week-end avec le soutien d'autres bénévoles plus expérimentés,
- les compétences des paroissiens à mobiliser, à titre d'exemple des instituteurs/trices, professeurs retraités ou non pour l'éveil à la foi, des spécialistes de telle ou telle région pour des excursions paroissiales, des musiciens pour telle manifestation, des organisateurs d'événements pour des moments forts, etc. Les personnes prêtes à s'investir sont souvent les personnes le plus actives, cumulant déjà divers engagements.
- 90% des nouveaux bénévoles entretiennent des relations directes avec les bénévoles déjà engagés (amis, famille voisins, collègues, jeunes qui ont besoin d'étoffer leur curriculum vitae...). Les contacts personnels constituent le moyen le plus efficace de trouver les bénévoles dont l'Eglise a besoin.

L'Eglise doit enfin évaluer le risque d'un engagement bénévole : mieux vaut renoncer à l'engagement d'une personne plutôt que de pressentir qu'il pourrait y avoir des problèmes par la suite. S'il y a des réserves, elles doivent être dites avant l'engagement et non pendant. Le cadre doit être clairement posé.

### **3.3. Identification des besoins en matière de convention, de formation et d'attestations**

Avec l'appui dont ils auront besoin, les Conseils paroissiaux interpellent leurs bénévoles et s'interpellent eux-mêmes, afin d'identifier les attentes de chacun-e :

- Une convention de bénévolat se justifie-t-elle ? Sous quelle forme sont précisés les droits et les devoirs des bénévoles, notamment l'engagement au devoir de discrétion ? Cela les conforte-t-il dans leurs responsabilités ?
- Telle ou telle activité nécessite-t-elle la mise en place d'une formation ? Une liste des formations proposées actuellement par l'EREN et ses partenaires pour les bénévoles est à disposition sur le site de l'EREN (sur la page consacrée aux bénévoles, mise à jour par le Service de formation).
- Quelle est la motivation des bénévoles actuels ? Quel sens donnent-ils à leur engagement ? Quelle réalisation de soi visent-ils ? De quelles compétences ou connaissances visent-ils l'acquisition ? De quel appui ont-ils besoin pour entretenir leur motivation ? Quelle est leur place parmi les autres bénévoles ?
- Comment leurs valeurs et celles de l'EREN entrent-elles en résonance ? Sont-ils à l'aise avec le cadre ? Respectent-ils scrupuleusement l'exigence de confidentialité qui est attendue de tout bénévole, dans les limites de son activité ?
- Les bénévoles actuels manifestent-ils un intérêt à obtenir une attestation de bénévolat ? (par ex., pour valoriser leurs acquis dans le cadre d'un changement professionnel)

### **3.4. Ce que l'EREN peut offrir aux bénévoles**

L'EREN a quelque chose à offrir en échange des services offerts. L'accompagnement des bénévoles peut se manifester de plusieurs manières et à divers niveaux :

- une reconnaissance du travail fourni ;
- des formations spécifiques, éventuellement certifiantes ;
- une attestation formelle de l'engagement.

Le Conseil paroissial doit savoir ce que chacun fait, où la personne en est de son engagement, du soutien dont elle a besoin (accompagnement spirituel, acquisition de compétences, aide d'un tiers, etc.). Cela implique qu'une ou deux personnes du Conseil gèrent ces ressources et rencontrent à intervalles réguliers les bénévoles pour faire le point. Il n'est peut-être pas inutile de souligner que plus les responsabilités confiées à des

bénévoles sont élevées, plus il est nécessaire de les accompagner, de reconnaître ce qu'ils font et d'examiner s'ils ont besoin d'être soutenus, formés, encadrés, écoutés, etc.

Une manière pour les paroisses de témoigner de leur **reconnaissance** envers leurs bénévoles serait d'organiser une fête à leur intention. Cette fête pourrait prendre plusieurs formes : culte de reconnaissance suivi d'un repas festif, sortie d'agrément ; une manifestation de plus grande envergure parrainée par le Conseil synodal pourrait être envisagée au niveau cantonal. On peut imaginer cette manifestation sous la forme de "Fête du bénévolat" éventuellement avec conférencier suivi de discussion, débat, apéritif.

Le Service de formation dispose de plusieurs atouts lui permettant d'assister les paroisses dans leur suivi des bénévoles. Sachant que l'EREN a des attentes importantes envers les personnes y compris bénévoles dont on dit qu'ils en sont "son visage le plus visible", il faut pouvoir déterminer si ces personnes se montrent adéquates dans leurs diverses activités. Le Service de formation pourrait soutenir les Conseils paroissiaux lors de rencontres avec de nouveaux bénévoles afin d'en évaluer les compétences et l'adéquation à l'activité envisagée. Ce Service pourrait rencontrer les bénévoles actuels, soit individuellement soit par petits groupes afin d'évaluer leurs besoins en formation et/ou en accompagnement spirituel. L'évaluation de ces besoins permettrait au Service de formation de créer et proposer ensuite un catalogue de formations appropriées aux bénévoles. Le Service de formation assurerait la promotion et la coordination des formations offertes.

Le responsable des ressources humaines constitue un soutien pour les Conseils paroissiaux lesquels peuvent s'adresser à lui pour obtenir d'éventuels conseils, modèles relatifs à des entretiens, attestations d'engagement, conventions, bilans, etc. Le dossier "Bénévolat", déjà présenté au Synode, est une ressource importante pour les paroisses et les services.

#### 4. Promotion du bénévolat dans l'EREN

Outre les mesures à prendre dans chaque lieu de collaboration avec des bénévoles, une politique de promotion du bénévolat doit être mise en œuvre dans l'EREN. En effet, le bénévolat est une des ressources principales qui permet à l'Eglise non seulement de remplir sa mission mais simplement d'exister. Inciter et encourager des personnes à s'investir de manière bénévole constitue une manière d'augmenter et d'améliorer leur engagement envers l'institution. Des expériences positives vécues pendant son bénévolat peuvent avoir un effet multiplicateur, donnant envie à de nouvelles personnes de s'y lancer. En même temps, une expérience négative peut avoir un impact démobilisateur fort, conduisant des personnes à renoncer à de telles activités. Un "bouche-à-oreille" négatif peut avoir un effet dévastateur sur les possibilités d'une paroisse de recruter de nouveaux bénévoles. Dès lors, il semble crucial de bien gérer l'accompagnement des bénévoles afin d'améliorer la probabilité que le travail bénévole soit vécu positivement de part et d'autre.

Ces constats doivent aussi être mis en parallèle avec trois autres défis auxquels sont confrontées les paroisses.

- 1) La population actuelle des bénévoles est vieillissante et tend à avoir de la difficulté à se renouveler.
- 2) La pénurie pastorale se ressent déjà dans certaines paroisses, des postes restant durablement non pourvus. Cette pénurie annoncée, qui va se manifester de manière plus aiguë dans les années à venir, signifie que de plus en plus de tâches d'ordre opérationnel dans les paroisses devront être transférées à des bénévoles.
- 3) Le manque de forces vives dans les paroisses (à la fois postes permanents et bénévoles non pourvus) risque de conduire les paroisses à négliger le recrutement, l'encadrement et la formation des bénévoles par manque de temps.

Afin de palier de telles difficultés, le Conseil synodal propose de confier un mandat à un-e animateur-trice du bénévolat dans l'EREN. Ses objectifs seraient les suivants :

- renforcer le rôle multiplicateur des bénévoles ;
- intégrer les bénévoles dans l'évolution de l'Eglise ;
- garantir des conditions de travail attractives ;
- améliorer la reconnaissance institutionnelle des bénévoles.

Dans le cadre du Service de formation, les tâches de la personne en charge de la promotion du bénévolat seraient les suivantes :

- accompagner les responsables paroissiaux qui le souhaitent dans la rencontre d'un nouveau bénévole ;
- rencontrer les groupes de bénévoles, voire des bénévoles individuellement, afin d'évaluer leurs besoins (formation, reconnaissance, accompagnement spirituel, équipement, etc.) ;
- coordonner, voire prendre en charge, les formations proposées aux bénévoles (visiteurs, lecteurs, prédicateurs laïques, conseillers paroissiaux, caissiers, musiciens, catéchètes, etc.) et éventuellement en mettre en place ;



- soutenir les paroisses pour organiser une journée des bénévoles ou mettre en place des signes de reconnaissance ;
- organiser une manifestation synodale de type "Fête du bénévolat" ;
- développer des outils de motivation ;
- imaginer des voies de communication plus efficaces entre les organes de l'EREN et les bénévoles ;
- établir les liens et partenariats utiles, notamment avec l'Association neuchâteloise des bénévoles (ANSB).

L'engagement serait le suivant : équivalent d'un poste à 50% du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2015, pour une somme budgétée à Fr. 100'000.- par an, animation et tous frais compris. Cette somme couvre Fr. 70'000.- pour le salaire et Fr. 30'000.- pour les frais d'animation, de projet et de formation. Ce poste figure d'ores et déjà au budget.

En effet, une nouvelle répartition des responsabilités au sein du Service de formation permettrait de prendre en charge ce poste-projet dans le quota actuel. Le budget concernant les frais serait pris sur le financement de projet prioritaire demandé par le Synode en juin 2011 et dont la ligne a été intégrée dans le programme de législature. En outre, le service d'entraide d'une paroisse bernoise a d'ores et déjà informé l'EREN de leur volonté de financer un poste de ce genre à hauteur de Fr. 20'000.-, renouvelable pour 2014.

Une évaluation de ce poste-projet sera présentée au Synode en juin 2015. Sur cette base, il sera proposé une manière de continuer ou de mettre fin au projet. L'évaluation devra permettre de quantifier combien on a recruté de bénévoles en plus, combien de bénévoles ont quitté l'EREN, combien ont suivi une formation, combien ont sollicité une attestation, le degré de satisfaction des bénévoles.

Le Conseil synodal est persuadé que cette redynamisation du bénévolat au sein de l'EREN aura de telles retombées positives que le renouvellement, l'engagement et la formation de la population des bénévoles compensera largement cet investissement initial.

### **Résolution**

Le Synode charge le Conseil synodal de mettre en place le projet de promotion du bénévolat, de mandater un-e animateur-trice du bénévolat durant 3 ans et d'en présenter l'évaluation en juin 2015.

### Rapport du Conseil synodal sur son organisation

**En bref :** Après la décision de l'Assemblée générale de l'Eglise de ne pas modifier l'article 32 de la Constitution et donc de ne pas réduire le nombre de conseillers synodaux à cinq, le Conseil synodal a repris la question, estimant que le statu quo n'était pas possible.

L'analyse des risques soulevés par l'Assemblée générale convainc le Conseil synodal qu'un éclaircissement sur la manière de les aplanir en vue d'arriver à un Conseil synodal à cinq membres vaut mieux qu'une solution médiane et consensuelle qui éviterait les difficultés plutôt que d'y répondre.

#### 1. Contexte

Depuis quatre ans, le Conseil synodal a proposé au Synode une réflexion portant sur l'organisation du Conseil synodal et des services qui dépendent de lui.

Soulignant les clarifications à apporter dans la répartition des responsabilités stratégiques et opérationnelles, faisant remarquer l'impossibilité constatée depuis plusieurs années de pallier aux vacances chroniques dans les fonctions de conseillers synodaux, analysant que cet état de fait correspond à une évolution de l'EREN qui n'est plus à même d'assurer un tournus avec un Conseil synodal à neuf membres et surtout, faisant valoir une organisation qui rend possible la conduite de l'EREN avec cinq membres, le Conseil synodal a proposé de passer de neuf à cinq membres.

La décision de principe a été prise par le Synode en juin 2008 :

#### Résolution 156-M

*" Le Synode décide que le Conseil synodal passe, en juin 2010, à 5 membres : un président pasteur occupant un poste rémunéré à 100% et 4 conseillers, dont 3 laïcs, occupant des postes rémunérés à 30%. Un permanent d'un service cantonal ne peut pas être élu au Conseil synodal".*

Les changements réglementaires et constitutionnels ont été approuvés par le Synode, la deuxième lecture concernant la demande de modification de l'article 32 de la Constitution étant adoptée par le Synode en décembre 2011.

Au printemps 2012, avec 227 voix favorables contre 149 en défaveur, l'Assemblée générale de l'Eglise ne validait pas cette modification, les 2/3 de voix favorables requis n'étant pas obtenus.

Le Conseil synodal l'a déjà exprimé lors de la session de juin 2012 : l'EREN ne peut pas en rester là. La situation d'un Conseil synodal qui fonctionne depuis plusieurs années avec un quota en dessous de ce qui est attendu par la Constitution doit être prise au sérieux par l'EREN, non seulement comme difficulté contextuelle mais aussi comme indice d'une exigence qui ne correspond plus à la réalité. Le Conseil synodal vient donc ce jour avec une nouvelle proposition.

Le contexte lié à une Eglise qui simplifie ses structures et du Conseil synodal qui fonctionne depuis plusieurs années avec un effectif réduit nous contraint à poursuivre la réflexion sur la composition du Conseil synodal.

#### 2. Analyse de la situation

Le Conseil synodal a recueilli les échos relatifs au résultat de l'Assemblée générale de l'Eglise. Plusieurs facteurs apparaissent :

- A part les paroisses de Neuchâtel et des Hautes Joux qui obtiennent des résultats pondérés, les 7 autres paroisses votent massivement, soit pour, soit contre. Les assemblées ont suivi l'orientation qui leur était présentée, ce qui est compréhensible. La question demeure cependant de savoir comment s'articulent la décision du Synode de demander à l'Assemblée générale une modification de la Constitution et la communication qui est faite par les responsables paroissiaux. Qui est le locuteur ? Quel est le statut de la demande du Synode ? Comment l'autorité du Synode est-elle perçue et intégrée dans les communications qui sont faites ? Ces questions méritent d'être posées, d'autant plus dans un processus qui demande deux lectures au Synode, la deuxième avec une majorité qualifiée.

- Quatre risques ont été soulevés, conduisant au maintien du texte constitutionnel :
  1. Le souci de voir se concentrer des compétences importantes sur un cercle de personnes trop restreint.
  2. La rupture avec un système historique qui veut que dans les organes décisionnels de l'EREN, la majorité laïque soit garantie. La proposition à cinq membres prévoyait une majorité laïque, sauf dans le cas où un permanent laïc entrerait au Conseil synodal (voir tableau ci-dessous, p. 19)
  3. Le souci que la composition du Conseil synodal reste de la compétence de l'Assemblée générale. Effectivement, il était proposé de ne garder dans la Constitution que le nombre de conseillers et de renvoyer au Règlement général la question de la composition.
  4. Le souci d'une augmentation des charges, la solution d'une rémunération à 30% de cinq membres du Conseil synodal paraissant trop onéreuse par rapport à la situation précédente.

Concernant les deux premiers éléments : ils évoquent des thématiques fondamentales qui touchent d'une part à l'exercice collégial de l'autorité et, d'autre part, à des enjeux ecclésiologiques, s'agissant de la proportion des ministres et laïcs dans les organes décisionnels. Quelle que soit la solution retenue, ces thématiques méritent d'être approfondies. Le Conseil synodal regretterait qu'une solution soit choisie qui permettrait d'esquiver ces questions. Entendre l'Assemblée générale sur ces questions devrait se traduire par un effort de les clarifier et de vérifier si les risques peuvent être assumés.

Concernant le troisième élément, s'agissant de savoir qui, du Synode ou de l'Assemblée générale, est compétent pour décider de la composition du Conseil synodal, le Conseil synodal renonce à retirer de la Constitution cette disposition.

Concernant le quatrième argument, le Conseil synodal se montre réservé, à plusieurs titres :

- La question financière relève de la compétence du Synode et ne faisait donc pas partie de la demande soumise à l'Assemblée générale.
- La question de la rémunération des conseillers synodaux se pose quel qu'en soit le nombre et doit être réglée de la manière la plus juste selon l'estimation du Synode.
- Mathématiquement, la proposition telle que validée par le Synode ne coûte pas plus cher que la situation précédente d'un Conseil à 9 membres. Le risque n'a pas été mesuré de manière objective (voir tableaux ci-dessous, au point 6c).

Les risques liés à la modification de la composition du Conseil synodal doivent être évalués afin de déterminer s'ils peuvent être assumés ou s'il convient de trouver une solution qui les écarte.

### 3. Les solutions à rechercher

Les solutions qui seront proposées doivent permettre de :

- conduire l'Eglise en tenant compte des forces réelles et des possibilités financières ;
- clarifier les compétences stratégiques et opérationnelles,
- définir le rôle d'autorité ou de gouvernance confié au Conseil synodal et, partant, préciser sur quoi repose sa légitimité,
- préciser les enjeux liés aux proportions laïques/ministres au sein de l'exécutif.

### 4. La proposition

Compte tenu de l'évaluation des risques exposée dans les pages suivantes, la proposition du Conseil synodal est la suivante :

- Un Conseil synodal à 5 membres
- Composé de : 3 laïcs et 2 pasteurs, dont le président. Un permanent diacre ou laïc occupe un siège laïc, ce qui permet d'assurer la présence d'au moins deux pasteurs. La compétence théologique ne repose donc pas que sur le président.

<b>Situation actuelle</b>			<b>Proposition</b>	
<i>En principe</i>	<i>Variante possible</i>		<i>En principe</i>	<i>Variante possible</i>
5 laïcs 4 pasteurs	5 laïcs 1 permanent laïc ou diacre 3 pasteurs	➔	3 laïcs 2 pasteurs	2 laïcs 1 permanent laïc ou diacre 2 pasteurs
9 membres			5 membres	

Autres dispositions :

- La composition du Conseil synodal est définie dans la Constitution, comme actuellement. Le Conseil synodal renonce à ne la faire figurer que dans le Règlement général.
- Comme aujourd'hui, le président est pasteur et occupe cette fonction à plein temps.
- La rémunération des conseillers synodaux reste conforme à la décision du Synode, à savoir : une indemnité correspondant à un 30% de salaire. La décharge du conseiller synodal pasteur, diacre ou permanent laïc donne droit à un remplacement dans sa paroisse.

Le Conseil synodal estime que les réticences qui ont conduit à la décision négative de l'Assemblée générale peuvent être aplanies d'une part en éclaircissant certains aspects, d'autre part en évaluant la possibilité d'assumer les risques soulevés.

Afin d'évaluer les risques de la proposition du Conseil synodal, les thématiques liées à la proportion laïcs/ministres, à la question de l'autorité et aux impacts financiers sont reprises ci-dessous, pp. 21 et suivantes.

Le Conseil synodal, estimant que les risques liés à la composition d'un Conseil synodal à 5 membres peuvent être assumés, moyennant un éclaircissement suffisant des enjeux, juge qu'une telle proposition est la plus judicieuse pour l'EREN.

## 5. Les alternatives écartées

Le Conseil synodal renonce aux alternatives suivantes :

### Statu quo

La situation d'un Conseil synodal à 9 membres ne répond ni aux difficultés mentionnées plus haut, ni à la réalité. Depuis plus de 6 ans, le Conseil synodal fonctionne avec 6 à 8 membres.

### Solution médiane : un Conseil synodal à 7 membres

Le Conseil synodal a étudié l'alternative d'une composition du Conseil synodal à 7 membres. Il serait composé de 4 laïcs et de 3 ministres, dont le président. Dans cette alternative, un permanent laïc occuperait un siège "ministre". Avec 7 conseillers, l'organisation du Conseil synodal permettrait d'envisager une rémunération des conseillers équivalente au 20% d'un salaire pastoral.

Les raisons pour lesquelles le Conseil synodal ne privilégie pas cette alternative sont les suivantes :

- La réduction à 7 membres est insuffisante pour assurer un tournus, notamment au niveau des sièges « ministres ». L'expérience l'a montré dans ces dernières années, le nombre de 7 membres n'a pas toujours été atteint. L'EREN doit imaginer une gouvernance qui permette à la fois de répondre aux exigences liées à sa mission et à la fois de doter l'exécutif de membres qui sont appelés par ce type de fonction et non pas de personnes qui vont se dévouer parce qu'il faut bien qu'ils prennent leur tour.
- La proposition ressemble à un compromis peu audacieux ou, pour le moins, qui ne répond pas aux questions de fond posées dans les réticences exprimées lors de l'Assemblée générale, s'agissant de l'exercice de l'autorité ou du sens de la proportion entre laïcs et ministres. En d'autres termes, la solution évite les questions plutôt que de les résoudre et aplanit de manière molle les difficultés sur lesquelles le Conseil synodal cherche à attirer l'attention, s'agissant d'une part de la pérennité de la relève et d'autre part de la clarification du rôle et des compétences du Conseil synodal.
- Un certain nombre de simplifications dans l'organisation des paroisses et la diminution du nombre de députés au Synode devrait avoir un corollaire significatif au niveau de l'exécutif. La réduction à 7 constitue une réponse timide à cet objectif.
- Le Conseil synodal défend ce qu'il estime être la meilleure solution pour l'institution. Aujourd'hui, dans une institution qui comprend 60 postes de travail (sans compter le CSP), qui a besoin de direction claire, qui a dynamisé les compétences opérationnelles dans la communication, les ressources humaines, la gestion financière/immobilière et les services cantonaux, un Conseil synodal à cinq reste la solution la plus à même de remplir, avec la rapidité et le professionnalisme qui convient, la mission qui est confiée au Conseil synodal.
- S'agissant de la décision de l'Assemblée générale, le Conseil synodal estime que les questions soulevées méritent des réponses mais qu'il est possible d'assumer les risques soulevés avec

<b>Variante écartée</b>	
<i>En principe :</i>	<i>Variante possible</i>
4 laïcs 3 pasteurs	4 laïcs 1 permanent laïc ou diacre 2 pasteurs
7 membres	

pertinence par les membres de l'Eglise. Ils sont repris dans le paragraphe suivant.

Estimant que les alternatives évitent les risques plutôt que de résoudre les difficultés, le Conseil synodal juge qu'il convient d'y renoncer au profit d'une proposition qui répond aux problèmes.

## 6. Les risques de la proposition d'un Conseil synodal à 5 membres

### a. Risque 1 : La majorité laïque dans les organes de l'EREN est-elle en péril ?

Depuis l'instauration de la République dans le Canton de Neuchâtel en 1848, le Synode est composé obligatoirement d'une majorité de laïcs. Obligatoirement, car l'Etat républicain l'a imposé à l'Eglise nationale. Jusqu'en 1848, le Synode était composé essentiellement de pasteurs. Lors de la fusion de 1943 entre les Eglises nationale et indépendante, la nouvelle EREN, indépendante de l'Etat, a gardé l'idée d'un parlement majoritairement laïc même si elle n'était plus liée par l'obligation républicaine. Par analogie, le Conseil synodal, composé pendant longtemps de 11 membres, devait lui aussi compter une majorité de laïcs. Dans le cadre des Conseils paroissiaux, la question de la proportion ne s'est posée que dans le processus EREN 2003 où, pour la première fois, des configurations pouvaient conduire, si ce n'est à une majorité de ministres, en tout cas à une proportion importante. Une limite a donc été fixée dans les statuts paroissiaux : "Le Conseil paroissial doit comprendre au moins trois quarts de laïcs".

Si la majorité laïque du Synode ne s'ancre pas dans la tradition de l'Eglise réformée, il convient d'admettre que le modèle imposé par la République a convenu à une Eglise qui aspirait à donner sa place au peuple de l'Eglise, comme a convenu aussi l'idée de développer des outils démocratiques, voire parlementaires. Avant 1848, le Synode n'était pas un parlement. Dans un système presbytéro-synodal, il représentait l'autorité synodale dont les décisions étaient mises en œuvre par la Compagnie des pasteurs qui, elle-même, conduisait les débats du Synode.

La majorité laïque fait donc partie du panel démocratico-parlementaire imposé par l'Etat en 1848. Ce qui est constitutif de l'Eglise réformée, sur ce point, pourrait se résumer ainsi :

- La dimension presbytéro-synodale : l'exercice de l'autorité est partagé entre les autorités paroissiales (presbytérales) et les autorités synodales.
- En vertu du rôle attendu du peuple des croyants, l'autorité dans l'Eglise ne saurait être confisquée par des clercs.

Le sens de la majorité laïque peut et doit être interprété et réinterprété en fonction des évolutions. Ce fut le cas lors de la mise en place du processus EREN 2003. En effet, en évaluant l'impact des changements sur le fonctionnement du Synode, la question s'est posée de savoir si le principe de la majorité laïque, dans l'intention du législateur, visait à faire une distinction ecclésiologique (les ministres ne sauraient l'emporter sur les laïcs) ou une distinction plus institutionnelle visant à éviter que la conduite de l'institution ne soit biaisée par les intérêts de ses propres salariés. En d'autres termes : un permanent laïc entre-t-il dans le quota laïc parce qu'il l'est ou dans celui des ministres en raison de son emploi ?

La question n'a pas de réponse définitive. Sans doute, l'Eglise réformée a valorisé l'aspect ecclésial qui soulignait le rôle des laïcs dans les décisions de l'Eglise. L'introduction progressive de postes laïcs a cependant conduit l'EREN à élargir la compréhension de la proportion ministres/laïcs. Ainsi, les textes réglementaires ont été modifiés en 2002 pour dire qu'un permanent laïc occupe, au Conseil synodal comme au Synode, le siège d'un ministre dans le calcul du rapport entre ministres et laïcs. C'est dire que la qualité d'employé l'a emporté sur la distinction ecclésiale. Ces éléments ne tendent pas à minimiser la distinction mais à démontrer qu'elle a déjà fait l'objet de réinterprétations.

Aujourd'hui, le Conseil synodal estime qu'en ce qui concerne le Synode, la distinction garde tout son sens, tant du point de vue ecclésial (majorité laïque) que du point de vue institutionnel (les employés ne peuvent faire valoir une voix majoritaire).

S'agissant du Conseil synodal, la question se pose d'une autre manière. Les questions de compétences sont particulièrement importantes pour un organe à qui l'on confie des tâches exécutives. La composition du Conseil synodal dépendra de plusieurs champs de questions qu'il convient de pondérer :

Les questions d'incompatibilité : dans quelle mesure des personnes rémunérées pour d'autres fonctions dans l'EREN peuvent-elles faire partie de l'exécutif ? Quel est le risque de se trouver juge et partie dans certaines décisions ?

Le Conseil synodal estime qu'il convient d'être prudent sur le lien entre la fonction de conseiller synodal et le fait d'être rémunéré pour d'autres tâches dans l'EREN. Il s'agit de la question des incompatibilités. Il importe que sur cinq membres, au moins trois n'aient pas d'autre engagement rémunéré dans l'EREN. Dans la proposition qui est faite, en principe 4 membres sur cinq n'ont pas de double engagement rémunéré, à savoir : les trois laïcs et le président qui, étant à plein temps, n'a

pas de conflit d'intérêt avec un autre engagement. Ce nombre est réduit à 3 si un diacre ou un permanent laïque entre au Conseil synodal et prend un siège "laïque". De ce point de vue, le Conseil synodal estime que le risque est limité.

Les questions liées à l'équilibre laïques/ministres : dans quelle mesure la majorité laïque de l'exécutif contribue-t-elle à faciliter la mission confiée par le Synode au Conseil synodal ?

Fondamentale dans le législatif, la proportion laïques/ministres paraît moins primordiale dans un organe exécutif. En effet, la gouvernance a d'abord besoin de personnes qui sauront mettre des compétences spécifiques dans un tel service pour l'Eglise. Les limites définies par la proposition paraissent suffisantes, à savoir : en principe le Conseil synodal compte trois laïcs ; deux si l'un des sièges est occupé par un diacre.

Les questions de compétences attendues : quelles compétences sont-elles attendues dans l'exécutif et notamment, quelle part est attendue dans les compétences théologiques ?

Le Conseil synodal estime qu'il est fondamental d'une part de disposer, au sein du Conseil synodal, des compétences appropriées pour mener les tâches complexes liées à la gouvernance de l'institution et d'autre part que les compétences théologiques, au sens d'une formation complète en théologie, ne reposent pas que sur le président. En effet, les enjeux théologiques sont tels qu'il doit y avoir dans ce collège deux points de vue spécialistes. C'est la raison pour laquelle, le Conseil synodal estime qu'un permanent laïque ou un diacre ne devrait pas prendre la place d'un pasteur au sein du Conseil synodal.

Choisir une composition à 9 ou à 7 membres résoudrait ces questions sans qu'il ne soit besoin d'en discuter. C'est bien cela que le Conseil synodal regretterait. Il convient de mesurer le risque et les enjeux et d'opérer un choix délibéré, plutôt que de choisir une solution insatisfaisante pour esquiver les questions de fond.

Au vu du type de responsabilités qu'assume le Conseil synodal, les questions de compétences et la prudence sur les éventuelles incompatibilités paraissent, pour cet organe exécutif, plus importantes que le risque d'une dérive ecclésiale due à l'éventuelle présence de deux pasteurs et un diacre. Ce risque peut donc être assumé.

b. Risque 2 : L'exercice de l'autorité dans l'Eglise est-il trop concentré sur le Conseil synodal ?

Certains craignent, avec la réduction à 5 membres, de voir le pouvoir exécutif se concentrer sur un groupe trop restreint. C'est un risque qu'il convient de mesurer.

La question de fond touche à la question plus générale de l'autorité et de la manière dont elle est exercée de manière collégiale. A partir de quel nombre de personnes pouvons-nous parler d'une autorité collégiale ? N'ayons pas peur de le dire non plus : notre tradition protestante se montre réservée quand il s'agit d'évoquer une autorité personnelle et ce qui s'en rapprocherait. On peut le comprendre quand on évoque les origines du protestantisme mais aussi au vu des innombrables excès qui donnent raison à une telle prudence. Néanmoins, les outils parlementaires permettent de confier à des petits groupes, voire à des individus, des responsabilités importantes sans que cela ne remette en question la gouvernance démocratique. Parce que précisément, l'expérience montre aussi d'immenses avantages à voir un groupe restreint prendre certaines responsabilités, voire à les placer sous une responsabilité individuelle. L'on peut en relever certains : réactivité, analyse plus rapide, processus décisionnels plus vifs, responsabilité moins diluée et donc engagement plus impliqué des personnes, pression plus forte pour clarifier les compétences de chacun.

Ce que le rapport tente ici de montrer, c'est que la question de l'autorité et de la collégialité d'un organe d'autorité ne se résout pas dans la question de savoir s'il comprend 5, 7 ou 9 membres. Elle se résout d'une part dans la manière dont l'organe en question organise son travail. La proposition du Conseil synodal à renoncer à une organisation stricte en départements et favoriser des dossiers transversaux a notamment contribué à décloisonner les sujets et à renforcer la collégialité. Elle se résout d'autre part dans la manière dont l'institution confie des responsabilités, dans la clarté des mandats, dans la confiance qui va avec les exigences et dans les outils de contrôle ou de rééquilibrage. Il s'agit de trouver un équilibre entre la réactivité que l'on attend de l'exécutif et sa capacité à représenter les intérêts de l'ensemble de l'institution.

Les instruments définis par les textes réglementaires de l'EREN permettent de prévenir le risque de voir le Conseil synodal s'arroger des pouvoirs devenus éventuellement excessifs suite à une réduction de ses membres. La mission et les compétences du Conseil synodal sont décrites dans les textes réglementaires. Le Synode exerce la haute surveillance du Conseil synodal, notamment au travers de sa Commission d'Examen de la Gestion qui constitue un outil excellent, efficace et rapide pour intervenir dans des situations qui demandent à être éclaircies. Cette Commission rend compte directement au Synode et a la compétence de déposer un rapport, donc d'impliquer une décision du Synode.

Le Conseil synodal estime d'une part que les outils sont suffisants pour que le Synode exerce sa tâche de haute surveillance. Il estime d'autre part que le Conseil synodal a déjà mis en œuvre un mode de travail qui l'oblige à une collégialité plus importante qu'au temps des 6 départements. Fort de ces éléments, le Conseil synodal à cinq confère à l'institution le dynamisme qu'elle attend sans prise de risque inconsidérée.

c. Risque 3 : Les impacts financiers sont-ils trop lourds ?

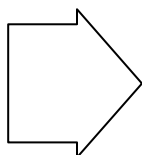
Lorsque l'on parle de finances, il s'agit d'objectiver les choses.

Le coût global lié à l'activité du Conseil synodal est composé des éléments suivants :

1. Les coûts liés aux rémunérations des conseillers synodaux tels qu'ils apparaissent dans les comptes, dans la rubrique « Conseil synodal ». Ces coûts sont calculés sur la base de ce qui est défini dans les textes réglementaires.
2. Les frais et coûts de fonctionnement.
3. Des coûts imputés en d'autres endroits dans les comptes. Dans la situation d'un Conseil synodal à 9, le temps consacré à cette tâche par les ministres était pris sur le quota des paroisses. Dans la nouvelle proposition, les paroisses bénéficient de la possibilité d'avoir un remplaçant.

La modification du nombre de conseillers va influencer sur l'ensemble de ces coûts, comme le montrent les tableaux ci-dessous (les rémunérations sont représentées en pourcentage de poste, puisque c'est comme cela qu'elles sont définies) :

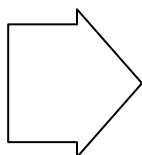
Situation actuelle 9 membres		
<u>Rémunérations</u>		
5 laïcs	5 indemnités	50%
	0-5 indemnités supp	0% - 50%
	(note 1)	
1 président		100%
<u>Frais</u>		
9 x 2500.-	(note 2)	22'500.-
<u>Ressources prises sur quota paroissial</u>		
3 ministres/diacres/ permanent laïc		
3 x 10%	(note 3)	30%
TOTAL		180-230% et 22'500.-



Proposition à 5 membres		
<u>Rémunérations</u>		
4 membres	4 x 30%	120%
1 président		100%
<u>Frais</u>		
5 x 2500.-		12'500.-
TOTAL		220% et 12'500.-

Alternative écartée (7)		
<u>Rémunérations</u>		
6 membres	6 x 20%	120%
1 président		100%
<u>Frais</u>		
7 x 2500.-		17'500.-
TOTAL		220% et 17'500.-

Dès 2010, les paroisses bénéficient d'un remplacement qui compense l'engagement des permanents au sein du Conseil synodal



<u>Coûts de remplacement, en faveur des paroisses</u>	30-60%
1-2 remplacements	

<u>Coûts de remplacement, en faveur des paroisses</u>	40%
2 remplacements	

Notes :

- 1) Dans la situation à neuf membres, les conseillers laïcs avaient droit à une indemnité correspondant au 10% d'un salaire pastoral ; elle était doublée pour les personnes qui faisaient valoir que leur engagement au sein du Conseil synodal les privait d'un revenu dans leur propre activité.
- 2) Les frais de fonctionnement comprennent : les frais usuels liés à l'activité ; les repas pris lors des séances du Conseil synodal (séances de 4 à 6 heures) ; les frais de déplacements, représentations et les activités du Conseil synodal (retraites, formation).
- 3) Il s'agit ici de la part prise sur le quota paroissial par les permanents. Dans l'ancienne situation, les paroisses n'avaient pas droit à un remplacement. Ce montant est calculé modestement, puisqu'en réalité, les paroisses perdaient souvent plus qu'un 10% lorsqu'un de leur ministre entrait au Conseil synodal.

Comme le montrent ces comparatifs, l'impact financier n'est pas très important, dans la mesure où la différence de rémunération est largement compensée par la différence du nombre de conseillers. Les coûts supplémentaires sont au bénéfice des paroisses dont le permanent occupe un siège au Conseil synodal.

Les thématiques liées à l'exercice collégial de l'autorité et à l'équilibre des forces laïques et ministérielles, les enjeux financiers sont d'importance. Les compétences du Conseil synodal sont suffisamment cadrées par les textes actuels et les possibilités du Synode. Son rôle relève plus de compétences à rassembler que de distinctions entre clercs et laïcs. Les impacts financiers sont faibles. L'intérêt d'un Conseil synodal à cinq membres justifie d'assumer les risques liées aux thématiques mentionnées.

## 7. Echancier

La décision du Synode de ce jour constitue la première lecture de la modification constitutionnelle qui est proposée. La deuxième lecture aura lieu en juin 2013. Une assemblée générale pourrait alors être convoquée en automne 2013. Les modifications du règlement général décidées par le Synode en juin 2011 ont été prises "sous réserve de l'acceptation par l'Assemblée générale du changement de la Constitution". Elles ne sont donc pas effectives. L'ancien texte est en vigueur. Il convient donc aussi de le modifier dans le sens des propositions. Cela ne concerne que les articles liés au nombre de conseillers. En effet, d'autres modifications étaient liées à la modification d'un autre article de la Constitution acceptée par l'Assemblée générale.

La transition jusqu'à l'adoption par l'Assemblée générale doit tenir compte de la réalité, à savoir que le Conseil synodal travaille avec un effectif de 6 conseillers. Il convient de signaler que du point de vue budgétaire, le coût lié à la rémunération des conseillers sera un peu plus bas que prévu, dans la mesure où deux d'entre eux ont des emplois à des taux qui ne justifient pas le cumul avec une rémunération à 30%.

Si le Synode adopte l'article 32 nouveau, le Conseil synodal propose de tendre vers une telle composition, voire atteindre le nombre de 5 conseillers avant la décision de l'Assemblée générale.

Si le Synode devait opter pour un scénario à 7 membres, le Conseil synodal propose que ladite composition soit atteinte au plus vite, les modalités de rémunération seraient adaptées dès que la composition visée est atteinte, quitte à ce que cela se réalise avant la décision de l'Assemblée générale.

En effet, il apparaîtrait incongru de compléter aujourd'hui le Conseil synodal jusqu'à 9 membres dans l'attente d'une décision de l'Assemblée générale.

Il convient dans la transition de faire preuve de pragmatisme, autant de la part du Conseil synodal face aux exigences qu'il continue d'assumer avec un effectif réduit que de la part du Synode qui reste responsable de proposer des candidatures pour son exécutif.

## Résolutions

1. Le Synode demande, en première lecture, la modification de l'article 32 de la Constitution de la manière suivante :

Texte actuel	Nouveau texte proposé
<p>Art 32</p> <p>Le Conseil synodal se compose de neuf membres, dont 4 pasteurs ou diacres, nommés pour 4 ans par le Synode. Un seul permanent laïc peut être élu à la place d'un pasteur ou diacre.</p>	<p>Art 32</p> <p>Le Conseil synodal se compose de <u>5 membres, dont 2 pasteurs, nommés pour 4 ans par le Synode.</u> <u>Un seul permanent laïc ou diacre peut être élu à la place d'un laïc.</u></p>
<p>Le président du Conseil synodal est un pasteur et il exerce cette charge à plein temps. La durée de son mandat est fixée par le Règlement général.</p>	<p>Inchangé</p>
<p>Les incompatibilités sont fixées par le Règlement général.</p>	<p>Inchangé</p>



2. Le Synode décide de modifier le Règlement général de la manière suivante, sous réserve du changement de l'article 32 de la Constitution :

Texte actuel	Nouveau texte proposé
<p style="text-align: center;">Art 99</p> <p>La composition et les attributions du Conseil synodal sont déterminées par la Constitution et par le présent Règlement.</p>	<p style="text-align: center;">Art 99</p> <p>Inchangé</p>
<p style="text-align: center;">Art 103</p> <p>Le Conseil synodal se constitue en nommant, pour toute la durée de son mandat, un vice-président, un secrétaire et un vice secrétaire qui, avec le président nommé par le Synode, forment le bureau.</p>	<p style="text-align: center;">Art 103</p> <p>Le Conseil synodal se constitue en nommant, pour toute la durée de son mandat, un vice-président et un secrétaire <u>qui, avec le président élu</u> par le Synode, forment le bureau.</p>

### Rapport du Conseil synodal sur la demande de la Fondation Visage Protestant d'augmenter le prix de l'abonnement annuel pour les paroisses du journal La Vie Protestante

**En bref :** Inchangé depuis le début de la fusion des éditions de La Vie Protestante (VP) Neuchâtel et Berne-Jura en 2008, le prix payé par les paroisses pour l'abonnement annuel par adresse doit être adapté aux charges actuelles et passer de Fr. 7.20 à Fr. 8.- dès le 10.01.2013.

#### 1. Historique

Depuis de très nombreuses années, les rédactions des VP Neuchâtel et Berne-Jura collaborent étroitement à la réalisation de leur journal respectif : dossiers communs, échanges d'articles, couverture commune d'évènements, recherche de publicité, etc... Après une année d'essai, les synergies favorables aux deux parties ont conduit en 2008 à la fusion des éditions VP, par la parution d'un cahier thématique commun et de 2 cahiers distincts d'informations régionales, mais élaborés selon le même schéma. Cette solution rationnelle a permis d'améliorer sensiblement la qualité du produit sans en augmenter le prix des abonnements jusqu'ici.

Les échos très positifs d'un large horizon de lecteurs sur la formule actuelle permettent de poursuivre résolument dans cette voie.

#### 2. Enjeux

La fondation Visage Protestant, éditrice responsable des éditions VP Neuchâtel et Berne – Jura, assume à ses propres risques les conséquences financières de ses activités. Elle doit donc équilibrer ses comptes (et constituer quelques réserves en cas de « coup dur »), car il en va de sa pérennité en général et de la vie du journal VP en particulier.

Ne voulant en aucun cas transiger sur la qualité de ses publications, la fondation doit rétablir au plus tôt un équilibre de ses comptes par une adaptation de ses recettes, tout en mesurant au plus juste ses besoins, afin de permettre par un prix d'abonnement raisonnable d'atteindre un lectorat couvrant l'ensemble des Réformés du canton.

Cet assainissement financier est nécessaire pour permettre à la fondation Visage Protestant de moderniser son journal en un média adapté aux besoins et manières actuels de s'informer des différents milieux de vie formant la société réformée neuchâteloise afin de regagner de l'audience et de se renforcer.

#### 3. Situation actuelle

L'édition de la VP est assurée par deux postes de rédaction à 100% chacun, l'un à la charge de l'EREN, l'autre à la charge de l'arrondissement jurassien de l'Union synodale Berne – Jura – Soleure (USBJ). Ces postes se subdivisent chacun en un 80% de journaliste d'investigation et 20% de journaliste pour les informations régionales.

Sur le plan financier un même schéma est appliqué pour les deux parties, à savoir une subvention du Conseil synodal et des abonnements à charge des paroisses (des abonnements individuels sont aussi possibles, mais très minoritaires). Voir annexe no 1.

<b>2011</b>	<b>Tirage selon REMP</b>	<b>Subvention synodale</b>	<b>Prix de l'abonnement par adresse</b>	<b>Contribution totale par adresse</b>
VP NE	26'584	Fr. 166'000.- <sup>1)</sup>	Fr. 7.20	Fr. 13.45
VP BE-JU	20'604	Fr. 121'000.- <sup>2)</sup>	Fr. 13.70	Fr. 19.60

- 1) La subvention totale de l'EREN est de Fr. 172'000.-, dont Fr. 6'000.- couvrent les frais de gestion de la fondation
- 2) La subvention totale de RefBeJuSo est de Fr. 171'000.-, dont Fr. 6'000.- couvrent les frais de gestion de la fondation et Fr. 44'000.- d'autres activités de médias (Télévision, Internet, Radio)

Il est à remarquer que le nombre d'abonnements est en diminution lente, mais constante : 27'150 en 2010, 26'584 en 2011, soit une diminution de 2.1%

Les charges communes (graphisme, mise en pages, impression, adressage, frais de rédaction, ...) sont réparties par moitié à charge de chaque édition, bien que le tirage neuchâtelois soit supérieur au tirage Berne – Jura.

Les charges variables (salaires, illustrations, port,...) sont imputées à chaque édition séparément.

Le résultat annuel de l'édition neuchâteloise de la VP se présente comme suit :

<i>année</i>	<i>tirage</i>	<i>Résultat financier <sup>1)</sup></i>
2008	28'850	Fr. 523.-
2009	28'510	Fr. -17'595.13 <sup>2)</sup>
2010	27'514	Fr. 3'765.26
2011	26'839	Fr. -15'330.40
2012 (prévision <sup>3)</sup> )	26'500	Fr. -15'600.-
2013 (budget avec adaptation)		Fr. 4'600.-

- 1) Le signe « - » indique un excédent de charges, supporté par les réserves de la fondation
- 2) Ce résultat fortement négatif provient essentiellement du cumul d'une baisse du nombre des abonnements, du recul de la publicité, d'un supplément de salaire et d'une provision TVA.
- 3) Le budget initial intégrait déjà à tort l'adaptation du prix de l'abonnement. La prévision rectifie ce budget pour correspondre à la réalité actuelle.

Les recettes publicitaires sont également en baisse, selon la même tendance que dans toute la presse écrite. Avec l'aide d'un professionnel de la branche, des efforts et des actions de promotion des espaces publicitaires de la VP seront entrepris dès l'automne 2012. Toutefois, rappelons ici également que la place disponible reste limitée, car l'augmentation du nombre de pages du journal entraînerait des charges supplémentaires démesurées (tirage et frais de port).

Dans son rapport au Synode daté du 10 juin 2009 sur la fusion des éditions Neuchâtel et Berne – Jura de la VP, le Conseil synodal mentionnait déjà "Le Conseil synodal estime avoir atteint aujourd'hui un *prix-plancher*, couvrant tout juste les frais de fonctionnement".

L'annexe 2 montre les comptes détaillés 2011, ainsi que les budgets 2012 et 2013 de l'édition neuchâteloise de la VP.

#### 4. Prévisions

L'augmentation demandée correspond pour 2013 à des recettes supplémentaires de l'ordre de Fr. 21'000.- Avec des efforts de rationalisation et de recherches poussées de synergies supplémentaires entre les deux éditions VP, cela devrait permettre de dégager ces prochaines années un léger bénéfice (budget 2013 : Fr. 4'600.-) afin de constituer quelques réserves et ainsi ne pas devoir revenir à la charge pour une nouvelle augmentation des abonnements avant plusieurs années.

#### 5. Conclusion

L'augmentation demandée correspond à un besoin réel, elle est de faible ampleur et doit permettre plusieurs années sans nouvelle demande d'augmentation.

Les trois risques majeurs d'augmentation significative des charges sont :

- une baisse significative du nombre d'abonnements
- une revue à la hausse des tarifs postaux
- une réduction, voire la suppression de l'aide fédérale à la presse

Le premier risque exige une attention particulière de la fondation Visage Protestant, de la rédaction VP, ainsi que de l'EREN, ses instances dirigeantes et ses paroisses. Les deux derniers, par contre, échappent totalement à la gestion de la fondation Visage Protestant et à l'EREN.

## **6. Suite à donner**

Le Conseil synodal a été informé depuis un certain temps que le prix de l'abonnement était un peu bas ; la comparaison avec le prix du côté bernois le montre. L'augmentation des frais d'impression et postaux, les résultats financiers négatifs et la baisse du nombre d'abonnés ont confirmé la nécessité d'une adaptation.

Le Conseil synodal ne peut cependant se satisfaire de répondre à l'ensemble de ces questions par une simple augmentation du prix des abonnements. Il estime d'une part qu'il doit examiner avec Visage protestant les conditions qui permettent au journal d'assurer sa pérennité financière et d'autre part qu'il convient de réfléchir à l'évolution de ce média en fonction des publics cible. Le Conseil synodal participe par ailleurs à des discussions dans le cadre des Eglises romandes autour de pistes concrètes s'agissant de synergies dans le domaine de la communication. L'idée d'un journal réformé romand fait partie de ces discussions. Dans un tel scénario, l'idée serait de garder des rédactions locales et d'avoir un journal en deux cahiers, l'un romand et l'autre cantonal.

Le Conseil synodal recommande au Synode d'accepter l'augmentation proposée ce jour. Elle est raisonnable ; elle répond à des besoins que l'on connaît ; elle est respectueuse de l'engagement de Visage protestant et du partenariat avec le volet BE-JU. Le Conseil synodal fait cette recommandation en assurant le Synode que les réflexions continuent pour viser des évolutions qui doivent permettre d'adapter le journal au lectorat et d'assurer la pérennité financière d'un magazine réformé.

## **Résolutions**

1. Le Synode décide d'augmenter le prix de l'abonnement annuel de la VP pour les paroisses de Fr. -.80, soit de le porter à Fr. 8.- par adresse avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013.
2. Le Synode charge le Conseil synodal de prendre toutes les mesures nécessaires avec la fondation Visage Protestant pour stabiliser et améliorer la situation financière du titre La Vie protestante ; il le charge de mener une réflexion sur l'évolution d'un magazine réformé, dans le cadre actuel ou dans un cadre romand.

## **Annexes :**

- 1) Récapitulatif des abonnements par paroisse au 31.12.2011
- 2) Comptes détaillés 2011 et budgets 2012 et 2013 de l'édition neuchâteloise de la VP

Annexe 1

**VIE PROTESTANTE NEUCHÂTELOISE**  
**Récapitulatif du nombre d'abonnements au 31.12.2011**

Nom_Paroiſſe	Nbre VP	Prix annuel par abo	prix annuel par paroiſſe
Neuchâtel	4'817	7.20	34'682.40
Entre-deux-Lacs	2'813	7.20	20'253.60
La Côte	1'479	7.20	10'648.80
La BARC	1'940	7.20	13'968.00
Joran	2'482	7.20	17'870.40
Val-de-Travers	1'921	7.20	13'831.20
La Cascade	1'277	2'881	20'743.20
Est Val-de-Ruz	911		
Val-de-Ruz Ouest	693		
Hautes Joux	1'748	7.20	12'585.60
La Chaux-de-Fonds	5'855	7.20	42'156.00
Gratuits	203	7.20	1'461.60
abos individuels	32	35.00	1'120.00
<b>Total</b>	<b><u>26'171</u></b>		<b><u>189'320.80</u></b>

## Annexe 2

Fondation Visage Protestant					
COMPTES 2010 - 2013					
NO CPTE	DESIGNATION	VP NE (Activité 200)			
		CPTES 2010	CPTES 2011	PREVISION 12	BUDGET 13
3010	Contribution CSJ				
3020	Contribution EREN	166'000.00	166'000.00	166'000.00	166'000.00
3030	Contribution - paroisses réf. / TelEglise				
3031	Contribution - paroisses cath. / TelEglise				
3040	Contribution - Union synodale TelEglise				
3100	Dons		55.00		
	<b>SOUS-TOTAL CONTRIBUTIONS</b>	<b>166'000.00</b>	<b>166'055.00</b>	<b>166'000.00</b>	<b>166'000.00</b>
3201	Recettes abonnements VP BEJU				
3202	Recettes abonnements VP NE	193'305.35	188'397.86	186'000.00	180'000.00
3301	Recettes publicité VP BEJU				
3302	Recettes publicité VP NE	23'507.60	10'261.30	10'000.00	10'000.00
	<b>SOUS-TOTAL ABONNEMENTS /PUB</b>	<b>216'812.95</b>	<b>198'659.16</b>	<b>196'000.00</b>	<b>190'000.00</b>
3401	Recettes mutations/étiquettes VP BEJU				
3402	Recettes mutations/étiquettes VP NE				
3500	Recettes cultes TV				
3809	Intérêts actifs				
3900	Escomptes		-0.10		
	<b>SOUS-TOTAL AUTRES RECETTES</b>	<b>0.00</b>	<b>-0.10</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>
	<b>TOTAL GENERAL RECETTES</b>	<b>382'812.95</b>	<b>364'714.06</b>	<b>362'000.00</b>	<b>356'000.00</b>
4000	Production Journal (PAO, impr., expéd.)	-126'957.15	-122'276.24	-120'000.00	-120'000.00
4005	Frais production TelEglise				
4004	Frais production Radio				
4500	Charges neutres (cultes TV 2011)				
4600	Illustrations Journal	-30'822.09	-30'840.65	-31'000.00	-31'000.00
	<b>SOUS-TOTAL PRODUCTION</b>	<b>-157'779.24</b>	<b>-153'116.89</b>	<b>-151'000.00</b>	<b>-151'000.00</b>
4700	Frais rédaction Journal	-9'024.40	-13'067.10	-12'000.00	-12'000.00
4705	Frais rédaction TelEglise				
4706	Frais de rédaction Radio				
5001	Salaires rédacteurs VP BEJU				
5002	Salaires rédaction VP NE	-117'840.20	-119'631.67	-125'000.00	-120'000.00
5004	Salaires Radio				
5005	Salaires TelEglise				
5800	Frais de formation		-2'100.00		
	<b>SOUS-TOTAL SALAIRES ET FRAIS PERS.</b>	<b>-126'864.60</b>	<b>-134'798.77</b>	<b>-137'000.00</b>	<b>-132'000.00</b>
6000	Loyer locaux	-7'045.40	-6'550.00	-4'800.00	-4'800.00
6105	Frais entretien/réparations TelEglise				
6500	Frais administration + matériel Journal	-3'569.95	-3'741.25	-2'000.00	-2'000.00
6504	Frais administration Radio				
6505	Frais administration TelEglise				
6509	Frais administration Fondation				
6511	Frais de La Poste Journal BEJU				
6512	Frais de La Poste Journal NE	-62'745.80	-55'429.08	-59'000.00	-59'000.00
6539	Gérance comptabilité Fondation				
6540	Gérance fichier d'adresses	-11'589.00	-11'563.00	-11'000.00	-11'000.00
6541	Frais mutations/étiquettes				
6560	Frais Informatique activités	-2'411.45	-4'119.10	-1'500.00	-1'500.00
6569	Frais Informatique Fondation				
6570	Site internet	-3'783.45	-3'806.25	-4'000.00	-4'000.00
6600	Promotion du journal, REMP	-1'580.00	-1'400.00	-1'600.00	-1'600.00
6691	Provision sur publicité VP BEJU				
6692	Provision sur publicité VP NE	-1'678.80	-939.35	-1'700.00	-1'000.00
6839	Frais bancaires				
8909	Impôt TVA		-4'580.77	-4'000.00	-4'500.00
	<b>SOUS-TOTAL FRAIS GENERAUX</b>	<b>-94'403.85</b>	<b>-92'128.80</b>	<b>-89'600.00</b>	<b>-89'400.00</b>
	<b>TOTAL GENERAL CHARGES</b>	<b>-379'047.69</b>	<b>-380'044.46</b>	<b>-377'600.00</b>	<b>-372'400.00</b>
	<b>RESULTAT AVANT AUGM. ABONMNTS</b>	<b>3'765.26</b>	<b>-15'330.40</b>	<b>-15'600.00</b>	<b>-16'400.00</b>
	<b>Augmentation Abonnements</b>				<b>21'000.00</b>
	<b>RESULTAT FINAL</b>	<b>3'765.26</b>	<b>-15'330.40</b>	<b>-15'600.00</b>	<b>4'600.00</b>

### Rapport du Conseil synodal concernant la politique salariale

**En bref :** Le Conseil synodal estime que la politique salariale de l'EREN touche à ses limites. L'égalité de salaire entre les permanents butte contre des différences quant aux conditions de logement ou contre le fait que certains employés de l'EREN ne sont pas concernés par l'égalité (le personnel du secrétariat général et des paroisses). La prise de responsabilités n'est pas valorisée par le système salarial actuel, ce qui encourage les permanents à envisager un tel engagement dans une autre Eglise et rend difficile le recrutement dans des postes à responsabilité. A l'heure où le Synode doit envisager de repourvoir la fonction de présidence du Conseil synodal, la question se pose avec d'autant plus d'acuité. Les critères liés à la nouvelle grille ne s'appuient pas sur les prestations (à la différence du salaire au mérite) mais sur les exigences attendues dans une fonction. Aucun employé ne verra son salaire diminuer. La proposition de modification de grille est associée à une proposition plus globale de valorisation des salaires.

#### 1. Contexte et sens

Dans son programme de législature 2012 – 2016, le Conseil synodal a fixé comme objectif de revisiter les conditions de travail. Dans la liste des mesures associées au programme de législature est prévue la révision de la grille salariale.

Pour les postes ministériels, l'EREN a opté il y a quelques années pour un salaire unique, estimant qu'une telle politique garantissait une plus grande équité quand bien même elle ne touche qu'une partie du personnel. Nous sommes placés aujourd'hui devant des difficultés qui nous poussent à revoir ce principe, des difficultés liées aux limites du système mais aussi à l'attractivité des postes dans l'EREN et en particulier dans les postes à responsabilité. La pénurie pastorale va augmenter le défi pour l'EREN de faire valoir son attractivité.

L'annonce des intentions du président du Conseil synodal de quitter ses fonctions en automne 2013 encourage le Conseil synodal à faire des propositions plus tôt qu'il ne l'avait imaginé. Il convient en effet que le Conseil synodal fasse des propositions qui ne soient pas entachées du soupçon de vouloir favoriser le président en fonction ; d'autre part, la recherche d'un-e président-e pourrait être facilitée si les conditions étaient revues, autant pour un candidat à l'interne qu'un candidat à l'externe du canton. Pour ces raisons, le Conseil synodal est entré en dialogue avec le Bureau du Synode qui a encouragé le Conseil synodal à proposer rapidement cette politique au Synode.

La grille qui est proposée reprend le modèle pratiqué dans l'Eglise protestante de Genève et dans le cadre de la CER (Conférence des Eglises Romandes). L'élaboration et la mise en place de ce modèle au sein de la CER a été assurée par le responsable des ressources humaines de l'EREN sur mandat de la CER. L'EREN dispose d'une expertise tant pour ce qui est en amont (les intentions, la manière de valoriser les responsabilités) que pour ce qui est en aval (les implications sur les personnes concernées, la question des droits acquis, les questions de prévoyance).

#### 2. L'EREN, la situation actuelle

Le dernier rapport concernant la politique salariale remonte à décembre 2005 au moment où le Synode décidait de colloquer les diacres au même niveau que les pasteurs. Ce rapport faisait suite à un rapport plus général présenté six mois plus tôt et qui, entre autres, aboutissait à la résolution suivante (148-E) :

*"Le Synode décide de garder une structure de salaire égalitaire pour les permanents occupant un poste inscrit au tableau des postes".*

Le tableau des postes est le "Tableau des paroisses et ministres" qui se trouve dans l'Annexe I du Règlement général et qui relève de la compétence du Synode.

La situation actuelle est la suivante : les permanents occupant un poste inscrit au tableau des postes perçoivent tous le même salaire, quels que soient leur fonction et le type de ministère (pasteur, diacre, permanent laïc). Les personnes qui n'occupent pas un poste au tableau des postes sont les personnes qui travaillent au sein du Secrétariat général et les personnes engagées par les paroisses. Leurs salaires sont définis selon la formation exigée et les responsabilités attendues.

### 3. Le problème

Trois faisceaux de difficultés apparaissent qui conduisent à une réflexion globale sur la politique salariale :

#### 1. L'enchevêtrement des salaires et des loyers

L'enchevêtrement des salaires et des loyers (ou allocations loyer) a atteint ses limites. L'évolution actuelle qui conduit beaucoup de pasteurs à occuper leur propre logement et la restriction du principe de logement de fonction à quelques pasteurs place les permanents dans des situations économiques assez diverses pour que l'égalité des salaires ne corresponde plus à une égalité du pouvoir d'achat. Ces inégalités ne sont plus acceptables. L'on parle de différences de pouvoir d'achat allant jusqu'à Fr. 20'000.- par année.

Situation maxima		Situation moyenne		Situation minima	
Permanent avec logement de fonction littoral		Permanent avec logement de fonction dans le haut		Permanent sans logement de fonction	
Salaire	99'000.-		99'000.-		99'000.-
Prestation sous forme de loyer préférentiel (non fiscalisée)	15'000.-		4'800.-		
Economie fiscale	4'500.-		1'500.-		
Prestation totale	118'500.-		105'300.-		99'000.-

L'inconvénient concerne d'abord les permanents mais aussi les paroisses du haut du Canton qui augmenteraient leur attractivité si les conditions de logement des permanents étaient plus proches du marché.

#### 2. L'attractivité des postes

Les niveaux des salaires des permanents sont les plus bas parmi les Eglises réformées de la Suisse. En début de ministère, les comparaisons montrent un décalage modéré. C'est surtout avec les années que les salaires dans l'EREN évoluent peu. Certes, l'EREN a su faire valoir d'autres éléments d'attractivité. Nous constatons cependant que dans les entretiens avec les permanents, les questions financières sont souvent abordées. Elles sont aussi, de plus en plus, abordées franchement par les personnes qui quittent le service de l'EREN. La stagnation du salaire après 13 ans n'est pas sans incidence sur les réflexions des permanents expérimentés.

La question de l'attractivité va devenir d'autant plus importante que la pénurie pastorale offrira plus de choix aux ministres qui changent de postes. Les questions financières ne doivent pas être sous-estimées dans les critères que se donneront les ministres, autant les ministres des autres Eglises lorsqu'ils évalueront l'intérêt de venir à Neuchâtel que les ministres de l'EREN, lorsqu'ils verront les possibilités offertes dans d'autres cantons.

La question de l'attractivité se pose de manière plus aiguë dans les postes à responsabilité. Ceux qui aspirent à prendre des responsabilités particulières et donc risquées se sentent peu reconnus dans les efforts qu'ils déploient. Ce regret est souvent exprimé par des permanents au sein de l'EREN. Il convient de ne pas sous-estimer le sentiment d'injustice que cela signifie. Certes, la reconnaissance ne passe pas que par le salaire. Celui-ci en constitue pourtant une concrétisation attendue. Ceux qui l'attendent n'ont, aujourd'hui, pas d'autre choix que d'envisager des prises de responsabilités dans d'autres cantons. En effet, pour de telles fonctions, la différence de salaire est encore plus importante avec les Eglises qui offrent déjà des différenciations salariales. La difficulté est la même à l'externe : plusieurs de ces postes sont ouverts aux laïcs qui ont des expériences dans leur propre parcours. La différence salariale, lorsqu'elle devient trop importante, pérore l'attrait de ce type de poste dans l'EREN et donc limite le choix qui pourrait alors se porter sur la personne qui accepte les conditions plutôt que sur des critères plus ecclésiaux.

Le Conseil synodal constate que dans les entretiens avec les permanents, que ce soit au moment de quitter un poste dans l'EREN ou lors d'entretien d'évaluations, les questions salariales sont fréquemment au cœur des discussions.

#### 3. La double politique salariale

En dépit d'une affirmation d'égalité de salaire, il reste deux classes de personnes dont la rémunération, dans la même institution, répond à des logiques différentes : le personnel administratif dont les salaires dépendent de la fonction occupée et le personnel ministériel qui est placé sous le régime de l'égalité des salaires. Cela n'est pas équitable. Une institution doit pouvoir rendre compte d'une politique salariale qui englobe l'ensemble du personnel. En tout cas, elle ne saurait se targuer d'une égalité salariale, s'il faut comprendre que des postes en sont exclus. Lors de l'audit dont l'EREN a pu bénéficier autour du label "Equal salary" (qui a porté sur l'égalité des salaires entre les genres avec une analyse plus globale sur le système salarial), la distinction entre "ceux qui font partie de la politique salariale" et "les autres" a été relevée comme une limite au principe d'équité lui-même et comportant des risques d'effets pervers. Un organe profane nous interpelle sur notre éthique.



#### 4. Réponse attendue

La politique que décidera le Synode doit :

- Désenchevêtrer loyers et salaires. La question est plus délicate qu'il n'y paraît, puisque tous les permanents ne sont pas au même niveau. Elle a des répercussions fiscales qui doivent être aplanies pour garantir tant que possible le pouvoir d'achat.
- Tenir compte de l'aspect financier dans l'attractivité des postes, en particulier pour les personnes au service de l'EREN depuis de nombreuses années et pour les fonctions qui demandent des responsabilités ou des dispositions particulières.
- Montrer sa cohérence institutionnelle. L'égalité des salaires ne peut être établie. Il convient de réfléchir à une grille qui tienne compte de l'ensemble des fonctions.

Le Conseil synodal estime que toute modification doit veiller, dans la mesure du possible, au maintien du pouvoir d'achat de chacun. Des mesures compensatoires seront prévues et d'autres permettront d'aplanir les effets fiscaux.

C'est pour cette raison aussi que le Conseil synodal estime que ces trois questions doivent être traitées ensemble. En effet, la prise en compte séparée de ces questions engendrerait des coûts supplémentaires importants car cela demanderait de garantir à chaque opération les droits acquis par l'opération précédente. Traiter de la question globalement permet de ne pas cumuler les coûts compensatoires.

#### 5. Bible et argent, bible et rémunération

L'on ne saurait évidemment tirer des réponses faciles sur la base des textes bibliques d'autant plus que les notions d'argent et de rémunération ne sont pas comparables dans des contextes si différents. Le thème de l'argent étant toutefois très présent dans le Nouveau testament et les soucis financiers faisant partie des défis des apôtres, il n'est pas interdit d'y lire quelques interpellations stimulantes :

Risque :

- L'argent, sa possession en abondance, voire l'intérêt que nous lui portons comportent des risques. La déclaration selon laquelle "il est plus facile à un chameau de passer par le trou d'une aiguille qu'à un riche d'entrer dans le Royaume de Dieu" (Mc 10, 25) en constitue l'une des affirmations les plus radicales. L'on se souvient aussi de l'invitation de Jésus à amasser des trésors plutôt dans le ciel, "car où est ton trésor, là aussi sera ton cœur" (Mt 6, 21), soulignant, de manière plus nuancée, la menace de dérive.

Attitude attendue :

- Les propositions visant à faire face à ce risque, consistent moins en une condamnation de l'argent ou des riches, qu'en une invitation à un état d'esprit et une responsabilité : Zachée (Lc 19) est invité à la générosité ; le riche notable à revoir ses priorités (Lc 18) ; *a contrario*, la pauvre veuve est prise en exemple pour la qualité exceptionnelle de son offrande (Lc 21,3).

Etre intelligent :

- Le recours intelligent et créatif aux moyens financiers et aux amis qui en disposent constituent sans doute l'interpellation la plus surprenante. Comme le soulignent certains théologiens, les évangiles sont témoins de la manière dont Jésus a su intégrer dans ses réseaux des gens qui, en vertu de leur fortune, ont pu contribuer à quelques facilités. L'ambiguïté entre le bon usage de l'argent et son éventuelle perversité apparaît de manière extraordinaire dans l'histoire du gérant malin dont Jésus loue l'intelligence (Lc 16, 1ss) et qui se termine avec cette parole de Jésus : "Faites-vous des amis avec l'Argent trompeur..." (v. 9). Il ne s'agit pas de prendre quelque verset que ce soit comme mot d'ordre mais de relever comme un défi l'intelligence à laquelle nous sommes appelés au travers des questions de sous.

Argent et gratuité :

- S'agissant du salaire des envoyés en mission, l'ordre de partir sans bourse, ni sac, ni sandales (Lc 10, 4) est déjà réévalué dans la bouche même de Jésus qui recommande aux disciples, dans le même Evangile, de se munir d'argent, d'une bourse et même d'une épée (Lc 22, 35ss). Les apôtres seront aussi amenés à revisiter leurs plans ou leur idéologie en fonction de contraintes financières à l'image de Paul qui prolonge son séjour à Corinthe pour renfiler son tablier de constructeur de tentes (Ac 18,3), alors qu'il écrivait plus tôt aux Corinthiens qu'il annonçait l'Evangile sans prétendre à aucun salaire (1 Co 9, 17s).

Rémunération :

- Deux paraboles de Jésus mettent en scène des ouvriers autour de la question salariale : celle des talents (Mt 25, 14ss) : l'on confie des responsabilités différenciées à trois ouvriers qui reçoivent, comme contribution, une rémunération proportionnelle aux responsabilités et aux résultats obtenus. L'autre

parabole est celle dite « des ouvriers de la dernière heure » (Mt 20) : des travailleurs entament leur journée de travail chacun à une heure différente et reçoivent en fin de journée le même montant de rémunération, indépendamment donc de la prestation fournie.

Plus que de donner des réponses, ces textes contribuent à poser des questions qui doivent faire partie des enjeux que nous mesurons :

- Le risque : notre souci de trouver des réponses financières satisfaisantes est-il en train de l'emporter sur la mission ?
- L'attitude : comment notre Eglise articule-t-elle les questions d'argent et sa générosité ?
- L'intelligence : si l'argent devient un outil commun plus qu'une finalité, sommes-nous capables de nous comparer à d'autres utilisateurs dont l'intelligence pourrait nous inspirer ?
- La gratuité : comment s'exprime la gratuité de l'Evangile dans un contexte où les contraintes financières obligent à revisiter nos pratiques ?
- La rémunération juste : comment s'articule-t-elle avec les questions de responsabilité et/ou d'efficacité ? Comment les critères de reconnaissance seront fixés ?

Le Conseil synodal estime que les propositions qui sont faites sont assez mesurées pour ne pas aplanir le défi qui reste ailleurs : celui d'une Eglise qui, dans une certaine fragilité économique, continue de favoriser l'attractivité de l'emploi par des mesures qui touchent à la qualité des collaborations, à l'intérêt des projets, à la créativité dans l'annonce de l'Evangile et au respect des personnes au travail. Il estime que la gratuité de l'Evangile se traduit moins par une sorte de rejet des questions difficiles autour de l'argent que par un engagement à ce qu'aucune discrimination économique n'influence la proclamation de l'Evangile, en paroles et en actes.

Le Synode a déjà fait valoir l'intelligence institutionnelle de l'EREN dans la manière de rediscuter des questions financières, que ce soit avec des paroissiens ou avec des partenaires. Le Conseil synodal estime que la question des salaires doit aussi permettre de répondre à des défis d'organisation, d'embauche et donc de responsabilité institutionnelle. Les solutions proposées constituent des réponses pesées à des problèmes effectifs.

Le Conseil synodal pose le constat qu'une forme d'idéologie sur l'égalité des salaires n'a jamais conduit à une vraie égalité. La proposition permet d'adopter une grille salariale qui établit un principe applicable à l'ensemble des personnes rémunérées dans l'EREN. Cette qualité constitue une équité et témoigne du respect aux personnes.

S'agissant des critères de rémunération, le Conseil synodal rejette une rémunération "au mérite", pour favoriser, à l'instar d'autres Eglises romandes, une rémunération définie par la fonction et qui favorise la prise de responsabilité et reconnaît les fonctions les plus exposées.

## 6. Choix ecclésiologiques

Les changements proposés ne sont pas sans interroger les valeurs de l'EREN. Parmi les trois éléments de difficulté relevés au point 3, ci-dessus (enchevêtrement loyers/salaires ; attractivité des postes ; double politique salariale), c'est le renoncement à ce que nous appelons "égalité des salaires" qui suscite le plus de questions ecclésiologiques, même si cette égalité n'a jamais été réalisée.

Nous repérons deux questions de fond :

### 1. L'égalité des salaires comme signe prophétique

L'élément est ressorti assez clairement des soirées d'échange que le Conseil synodal a organisées les 27 septembre et 4 octobre derniers : l'égalité salariale constituerait un signe prophétique de la manière dont l'Eglise envisage sa mission, en se différenciant des pratiques usuelles dans d'autres milieux.

En d'autres termes, remettre en question l'égalité salariale telle qu'elle est pratiquée jusqu'à aujourd'hui risque-t-il de compromettre notre spécificité d'Eglise ? Cette question doit être posée.

Le Conseil synodal estime que le renoncement à une politique salariale égalitaire entre les permanents constituerait un changement important si elle était pleinement réalisée. En l'occurrence, le signe prophétique qui est donné par une politique appliquée seulement à une partie du personnel n'est pas sans ambiguïté. Le regard du monde profane, à l'instar de la recommandation de l'équipe d'Equal salary, est plutôt critique, y compris sur le plan éthique.

Le Conseil synodal reste convaincu de l'importance de signes prophétiques qui témoignent d'un Evangile par définition dérangeant et non conformiste. Il en va ici de la question de savoir si c'est vraiment par la politique salariale, telle que pratiquée aujourd'hui, que notre Eglise se distingue de

manière prophétique des usages courants.

Le choix des signes prophétiques évolue en fonction du contexte et d'une nécessaire réinterprétation de la mission de l'Eglise. Les enjeux d'une démarcation de l'Eglise reposent beaucoup moins aujourd'hui sur des questions de salaire que sur la manière dont l'Eglise saura redéfinir sa mission dans un contexte de sécularisation et de séparation toujours plus marquée entre l'Etat et les Eglises. Cela est vrai pour deux raisons : d'abord parce que l'idée d'une différenciation des salaires selon la fonction n'a rien de choquant pour la société. L'égalité – qui plus est lorsqu'elle n'est que partielle – ne constitue pas un signe visible de la démarcation de l'Eglise ; ensuite parce que des chantiers importants sont effectivement ouverts s'agissant de questions qui nous permettront de nous démarquer : la manière de développer notre vie communautaire, notre proposition de travail d'intérêt général dans le cadre de nouvelles conventions avec les partenaires civils, les positions que nous prenons face à un désintérêt grandissant des pouvoirs publics, notamment sur la question des services funèbres et de l'accompagnement des familles endeuillées. L'enjeu d'une démarcation prophétique réside dans notre mission, sans doute plus qu'au temps où celle-ci était perçue comme évidente par la société.

A contrario, un blocage sur des signes prophétiques mal évalués risque de provoquer des effets inverses : à titre d'exemple, les remarques critiques reçues lors de la certification "Equal salary" ont mis le doigt sur les risques que nous courons, non pas en vertu de principes économiques libéraux mais au nom de critères éthiques.

Le Conseil synodal estime que l'égalité des salaires n'est pas possible ; elle n'a de fait jamais été possible. Nous avons toléré deux systèmes différents. C'est un positionnement éthique nouveau que de dire aujourd'hui que l'EREN doit viser une politique cohérente qui englobe l'ensemble des salariés de l'EREN. Considérer le personnel administratif comme faisant partie de la même politique que les permanents constitue une nouvelle exigence.

En matière salariale, l'EREN continuera à se distinguer de bon nombre d'entreprises, y compris des services publics, en refusant l'idée du salaire au mérite et donc de toute forme de valorisation salariale liée aux réussites et échecs des uns et des autres. L'EREN refusera aussi de prévoir des postes qui échappent à la grille telle que définie pour l'ensemble du personnel. Pour le reste, l'EREN doit prendre le courage de faire valoir le prophétisme de sa présence dans le choix d'une action au service de ceux qui nous attendent et non pas dans une idéologie qu'elle n'arrive pas à mettre en œuvre.

## 2. L'exercice de l'autorité et la hiérarchie dans l'Eglise

La question qui est posée est celle de savoir si une différenciation salariale entre des fonctions tend à renforcer une forme de hiérarchisation.

"Ministre" signifie "serviteur". D'une certaine manière, un "ministre" (ici pris au sens large de celui qui participe au ministère de l'Eglise, y compris donc les laïcs) qui prend des responsabilités ou qui se charge d'une tâche difficile devient encore plus serviteur que les autres. Dans l'ecclésiologie réformée, en effet, le peuple de l'Eglise est souverain et les organes ou les personnes qui sont chargés d'une autorité ou d'une responsabilité se mettent au service des membres de l'Eglise. Cette échelle est-elle renversée par une politique salariale qui valoriserait les prises de responsabilités ou de risques ?

Le Conseil synodal estime que le lien entre la question salariale et la structure liée à l'exercice de l'autorité ne saurait être si simple. Le seul fait de rémunérer certains ministères alors que d'autres, tout aussi importants d'un point de vue ecclésiologique, s'exercent bénévolement montre que l'EREN fait déjà une distinction entre la question salariale et l'importance ecclésiologique de tel ou tel service.

Le Conseil synodal estime aussi qu'il convient d'éviter une certaine confusion s'agissant du mot "hiérarchie". Certes, dans un système démocratique, la hiérarchie va toujours du peuple (souverain) au président (ministre des ministres, serviteur des serviteurs). Mais il s'agit du processus décisionnel. Que, dans la réalisation du travail, l'on confie des responsabilités d'autorité à des personnes ou des groupes de personnes, ne remet pas en cause les processus décisionnels.

L'EREN est définie comme presbytéro-synodale, c'est-à-dire qu'elle joue sur une répartition de l'autorité entre l'autorité synodale et l'autorité paroissiale. Ces deux autorités sont coiffées par celle de l'Assemblée générale de l'Eglise. Qu'un Conseil paroissial ou que le Synode décide de confier des responsabilités spécifiques à une personne et qu'il décide de la rémunérer ne change rien à l'exercice de l'autorité presbytéro-synodale. De fait, des rôles d'autorité et des rapports hiérarchiques existent depuis longtemps dans l'EREN ; en particulier : les postes cantonaux ont toujours été placés sous la responsabilité du Conseil synodal, respectivement, du titulaire du département concerné.

Le Conseil synodal estime que la décision de différencier les salaires selon les fonctions occupées relève de modes de rémunération qui ne remettent pas plus en question le système presbytéro-synodal que le simple fait de rémunérer certains ministères et pas d'autres.

La question demeure cependant de considérer si cette différenciation peut être perçue comme un

renforcement des rapports hiérarchiques entre permanents, d'autant plus que de nouvelles fonctions sont apparues au sein des colloques avec EREN 2003 : les fonctions de "réfèrent" et de "modérateur". La formation d'équipes pastorales plus importantes avec la fusion des paroisses a donc conduit à différencier certaines fonctions qui paraissaient nécessaires à l'équilibre de la mission. Il n'est pas surprenant de constater que la définition de ces fonctions n'a pas été claire. D'une certaine manière, l'on demandait à des personnes de prendre des responsabilités particulières, sans oser nommer clairement quelles en étaient les limites et les risques. Comment un modérateur peut-il modérer un colloque sans que ne soient définies les limites de l'autorité que l'Eglise et ses pairs lui reconnaissent ? Des clarifications sont en cours, en discussion avec les modérateurs. Peut-être que l'enjeu est là, plutôt que dans la différenciation salariale : sommes-nous en mesure de reconnaître que l'Eglise confie à l'un ou l'autre des tâches qui comportent des risques particuliers, des responsabilités dans la gestion des moments difficiles, une exposition à la critique et pouvons-nous considérer aussi que l'Eglise, en confiant ces tâches, reconnaît une forme d'exercice de l'autorité dans un cadre spécifique ? Différencier les salaires selon les fonctions constitue non pas une manière d'instaurer ou de renforcer des hiérarchies mais une manière de reconnaître celles qui existent et, partant, de les définir soigneusement, en clarifiant les exigences et les responsabilités de telle ou telle fonction. La reconnaissance par une différenciation salariale n'est pas première ; elle n'est pas nécessaire dans tous les contextes. Aujourd'hui, le Conseil synodal estime que le manque d'attractivité de ces fonctions, certaines frustrations exprimées par ceux qui prennent ce type de risque et l'attrait qu'exercent des postes dans d'autres Eglises doivent nous faire ouvrir les yeux sur la réalité : les permanents ne sont pas insensibles aux questions de rémunération lorsqu'ils réfléchissent à leur évolution dans le ministère.

Il convient à ce propos un court excursus sur la question de l'autorité du ministère consacré, pasteur ou diacre : Par sa consécration, le pasteur reçoit autorité pour annoncer l'Evangile de Jésus-Christ et pour administrer les sacrements. L'autorité confiée au ministère diaconal est plus difficile à circonscrire en deux mots ; toutefois, une forme de responsabilité de veille diaconale lui est confiée. Cela signifie – et cela reste vrai – que le pasteur n'est pas soumis à une autorité autre que celle qui lui est conférée par la consécration sous réserve du respect de la Constitution et du Règlement général, lorsqu'il prêche l'Evangile et qu'il administre les sacrements. La Commission de consécration est seule à pouvoir intervenir au cas où elle discernerait des abus. En aucune façon les questions salariales ne sauraient relativiser le rôle d'autorité conféré par la consécration.

Le Conseil synodal estime que la différenciation salariale selon les fonctions ne remet pas en cause la structure démocratique ni surtout presbytéro-synodale de l'EREN ; qu'elle ne change pas les rapports d'autorité qui existent déjà. Il estime que la différenciation salariale constitue une forme de reconnaissance et, partant, peut clarifier et valoriser le rôle joué par ceux qui acceptent d'endosser des fonctions spécifiques.

## **7. Eglises romandes**

La comparaison avec les Eglises cantonales n'est pas toujours aisée puisque les situations diffèrent en fonction du type de liens entre Eglises et Etat. Pour autant, en suisse romande, le principe d'une égalité des salaires n'existe pas. Les grilles salariales varient selon les systèmes. A Genève, la grille salariale détermine, selon la fonction, les salaires du personnel administratif, des diacres et des pasteurs (ces derniers étant tous colloqués au même niveau). Par contre, le personnel engagé dans des fonctions de direction est traité selon une autre grille. Dans l'Eglise vaudoise, il existe une différenciation entre quatre types de fonctions (personnel administratif, laïques engagés dans la mission de l'Eglise, diacres, pasteurs). A Fribourg, les salaires sont versés par les paroisses et, en dépit d'une recommandation du Conseil synodal, varient de manière assez importante en fonction de la paroisse et non pas de la fonction. Au Valais, la seule différence se situe entre les pasteurs et les diacres. A Berne, les salaires des pasteurs en paroisses sont versés par l'Etat, selon la grille de l'Etat ; les salaires dépendant de la caisse centrale ont des différences selon le niveau de responsabilité.

S'agissant des montants des salaires, même en tenant compte du contexte économique propre au Canton de Neuchâtel, le salaire annuel brut des ministres de l'EREN est inférieur aux traitements servis par les Eglises romandes ; entre Fr. 10'000.- et Fr. 25'000.- en dessous de celui des pasteurs vaudois ou des ministres genevois. La différence est plus importante avec les salaires fribourgeois ou bernois.

## **8. Proposition d'un système salarial**

### **A. Principes**

Le choix proposé par le Conseil synodal est de prendre en considération la fonction occupée et donc le niveau de responsabilité attendu : c'est la fonction qui définit le salaire et non pas le profil de la personne qui l'occupe. Il s'agit d'une claire démarcation par rapport à un salaire dit "au mérite".

Une grille salariale basée sur la fonction est simple et permet d'intégrer dans une même mécanique des fonctions de diverses natures ; elle répond à l'exigence d'un système unique pour l'ensemble des

personnes employées et garantit une équité de traitement entre les fonctions.

Une évolution salariale est proposée en fonction des années d'expérience : le montant du salaire, quelle que soit la fonction, évolue sur une période de 20 ans.

Personne ne verra son salaire diminuer par l'introduction de la nouvelle grille.

## **B. Critères**

Les **cinq critères retenus** pour définir le montant du salaire proposé pour une fonction sont les suivants :

- formation requise par le poste
- autonomie dans les décisions et complexité des tâches
- responsabilité dans l'organisation et dans la conduite d'équipes
- connaissances ecclésiales, compétences théologiques et spirituelles
- disponibilité, charge émotionnelle et niveau d'exposition.

Un document *ad hoc* décrit avec précision comment ces critères opèrent pour l'évaluation des fonctions.

L'application de ces critères permet de différencier, dans l'EREN, 10 à 12 niveaux salariaux, allant d'un employé de bureau au président du Conseil synodal.

Se différenciant d'un salaire au mérite, l'EREN continue de penser que l'évaluation des personnes ne donne pas lieu à des plus-values salariales mais débouche sur d'autres types de propositions d'encouragement, de soutien, de formation, voire de correctifs à apporter.

## **C. Fonctionnement de la grille**

- Les cinq critères correspondant aux éléments à valoriser par le salaire ainsi que leurs niveaux sont fixés par la grille (voir ci-dessous, pt. G).
- Pour chacun des critères, le degré d'exigence est déterminé.
- Pour déterminer l'étalonnage des salaires, le salaire minimum (employé de bureau sans CFC) et le salaire maximum (président du Conseil synodal) ont été fixés.
- Quelle que soit la fonction, l'employé débutant touche le 80% du salaire correspondant à sa fonction. L'évolution au cours des années lui permet de toucher, après 20 ans d'activité ou d'expérience, quelle que soit alors sa fonction, le 100% du salaire (adaptation de 1% par année)
- Le salaire brut comprend les indemnités pour horaire irrégulier.
- Certaines fonctions temporaires sont valorisées, selon la même grille, sous la forme d'indemnités : cela concerne les fonctions de ministre formateur-trice (maître-esse de stage), de modérateur-trice et de pasteur-e référent-e.

## **D. Niveau salarial global**

Pour des raisons d'équité, l'introduction d'un nouveau système salarial ne peut pas entraîner des pertes salariales pour l'un ou l'autre des employés.

La masse salariale doit donc être augmentée, de manière à ce que tous perçoivent dans la nouvelle situation, au moins le même niveau de salaire que précédemment. Cela signifie donc, de manière globale, que l'introduction d'une nouvelle grille est combinée avec une valorisation globale des niveaux salariaux.

La proposition consiste en une pondération entre les possibilités financières de l'EREN pour procéder à cette valorisation et la nécessité d'améliorer l'attractivité des postes de l'EREN. Avec la proposition qui est faite, les salaires restent en dessous des salaires des autres Eglises romandes, mais l'évolution sur 20 ans plutôt que 13, favorise la fidélisation des personnes, en particulier dans des fonctions exposées.

Les montants indiqués dans la grille salariale consistent en salaires bruts.

A titre d'exemple, le salaire d'un pasteur se situe :

- budget 2013 : entre Fr. 79'500.- (année 1) et Fr. 100'314.- (année 13)
- premières estimations du projet : entre Fr. 85'500.- (année 1) et Fr.107'000.- (année 20)

Une indemnité pour pasteur référent pourrait s'élever à Fr. 3000.- par an. Elle permettrait de participer à

un effort de valorisation de cette fonction essentielle pour la vie de l'EREN et de tenir compte de l'obligation de résidence dans un logement de fonction.

Enfin, une des mesures visant à la recapitalisation de la caisse de pension de la fonction publique (Prévoyance.ne) est l'augmentation des cotisations : 1.7 % pour les employeurs et 0.8 % à la charge des employés. Le Conseil synodal tient à ce que la valorisation du salaire permette de compenser cette charge supplémentaire afin que les employés ne perdent pas leur pouvoir d'achat.

### **E. Désenchevêtrement salaires - loyers**

Les allocations loyer sont supprimées et les loyers des logements de fonction sont adaptés en direction du prix du marché. Cette perte pour certains ministres est compensée par une augmentation du salaire maximum pour les permanents, voire par une indemnité particulière pour les pasteurs-référents. Les allocations charges pour les logements de fonction difficiles à chauffer ne sont pas remises en question (Fr. 15'000.- par an répartis sur 14 situations) : les directives concernant les frais professionnels continuent à s'appliquer.

Les allocations loyer représentent un coût annuel total de Fr. 60'000.-. Il est donc possible de financer par ce biais une hausse des salaires, sous réserve du coût des droits acquis.

L'EREN loge certains ministres dans un logement de fonction pour un loyer de Fr. 1000.- par mois. La plupart des ministres ainsi logés sont des pasteurs référents (21) ; d'autres bénéficient de droits acquis (3), la politique en matière de logement de fonction ayant été mise à jour au 1<sup>er</sup> janvier 2010. Une adaptation des loyers au niveau du marché selon les régions représenterait une hausse de Fr. 215'000.-. Une pondération devra être trouvée pour que la revalorisation salariale couvre la hausse des loyers. Une part d'allocation de l'EREN – non fiscalisée mais comprise dans les montants de la grille - pour utilisation privée d'un bureau sera accordée pour tous les postes ministériels, puisqu'il est attendu que les permanents puissent répondre de leurs responsabilités professionnelles en dehors des heures de bureau.

Ce changement permettra de valoriser les postes de pasteurs référents du haut du canton, les logements de fonction de cette région étant péjorés par un loyer unique proche de celui du marché alors que, pour les cures du littoral, l'écart entre le loyer actuel et celui du marché est souvent proche de Fr. 1500.- par mois.

Le Conseil synodal traitera avec soin l'ensemble de ces cas particuliers, en dialogue avec les personnes actuellement concernées.

### **F. Vérification et suivi des décisions**

La description des fonctions doit encore faire l'objet d'une analyse en concertation avec l'Association des employés de l'EREN (Assemperen). Cette analyse se fera après la décision politique du Synode.

Les situations individuelles feront ensuite l'objet d'une projection qui permettra de mesurer la différence entre le salaire actuel et le calcul selon le nouveau système, en tenant compte de l'impact des nouveaux loyers ou de la perte des allocations loyer.

Il est prévu les droits acquis suivants : le niveau de l'année précédent l'entrée en vigueur du nouveau système est acquis. Ce droit est acquis pour une durée indéterminée, jusqu'à un éventuel changement contractuel demandé par la personne employée. L'évolution du salaire d'année en année vise à une adéquation avec le positionnement dans la grille (évolution plus rapide si le salaire est plus bas que celui fixé par la grille ; stagnation s'il est plus haut).

## G. Projet de grille salariale

### Critères

Catégories:	Degré	Explications
A. Niveau de formation requise	1	Sans formation
	2	CFC
	3	Maturité ou maturité professionnelle ou certificat professionnel
	4	Diplôme Spécialisé ou bachelor
	5	Master universitaire
	6	Master universitaire + diplôme spécialisé (double formation)
B. Autonomie dans les décisions et complexité des tâches	1	Réalisation de tâches simples demandées par son responsable
	2	Réalisation de tâches courantes et peu complexe
	3	Réalisation de tâches spécifiques de manière autonome
	4	Réalisation de tâches spécialisées et/ou des projets autonomes
	5	Conduite de l'ensemble des tâches d'un service, tâches complexes demandant expertise et expérience
	6	Conduite de l'ensemble des tâches de l'institution, réflexion stratégique complexe, cohérence des travaux
C. Responsabilité dans les décisions et compétences en gestion et organisation	1	Pas de responsabilité décisionnelle
	2	Responsabilités de faible importance
	3	Responsabilités moyennes
	4	Responsabilités importantes, facultés d'organisation
	5	Grandes responsabilités, conduite d'équipe, expérience en gestion
	6	Très grandes responsabilités, tâches de direction d'une institution
D. Connaissance ecclésiale et compétences théologiques et spirituelles	1	Aucune
	2	Connaissance ecclésiale
	3	Culture théologique
	4	Compétences théologiques et/ou spirituelles marquées
	5	Expertise théologique et ecclésiologique
E. Disponibilité, charge émotionnelle et exposition	1	Très rares
	2	Occasionnelles
	3	Moyennes, ou ponctuellement fortes
	4	Importantes, de manière régulière; fonction exposée
	5	Importantes, de manière constante; fonction très exposée

Fonction	A	B	C	D	E
pasteur-e / formateur-trice	5	4	4	4	3
ministre formateur-trice	4	4	4	4	4
modérateur-trice	5	4	5	4	3
pasteur-e référent-e	5	4	4	4	4
diacre - laïque en paroisse / aumônier santé	4	4	4	4	3
journaliste	5	3	4	3	3
coll. administratif, employé de bureau	2	2	1	1	1
coll. administratif, employé de commerce	3	2	1	1	1
coll. Administratif, spécialisation (salaire, RH)	3	3	2	1	1
coll. administratif, responsable de secteur	3	3	3	1	2
secrétaire général-e adjoint-e	4	4	5	2	3
responsable com/SG/RSC/RH	6	5	5	3	4
Président-e du Conseil synodal	6	6	6	5	5

## H. Impact financier

L'impact financier aura ses effets en 2014. Il sera mesuré précisément dans le premier semestre 2013, en tenant compte des éléments discutés avec l'Assemperen.

Le Conseil synodal vise un impact financier à hauteur d'environ 7% de la masse salariale qui s'élève à 6.5 millions, soit environ Fr. 450'000.-.

Ce coût se répartit de la manière suivante, même si cette décomposition reste artificielle, les choses étant mêlées :

Valorisation salariale : 3.5% (comprenant la valorisation salariale et une contre-partie sous forme d'augmentation de loyer)

Différenciation des fonctions : 2.5%

Droits acquis et compensation liée à l'augmentation des cotisations de LPP : 1%

## 9. Discussion avec le bureau de l'ASSEMPEREN

Une convention entre l'EREN et l'Assemblée des employés de l'EREN (Assemperen) prévoit que toute décision synodale sur des questions salariales est discutée avec ladite Assemblée. Pour l'heure, l'Assemperen n'a pas pris position, ni son bureau. Une rencontre, en octobre, a cependant permis d'entendre les questions des membres du bureau. Les membres ont exprimé quelques souhaits et quelques craintes face aux propositions. Une position devrait être exprimée par le bureau avant la date du synode.

Les points suivants ont été discutés, sur la base des questions posées :

- Les raisons qui poussent à une remise en question de l'actuelle politique salariale.
- Les possibilités de traiter les différents constats du point 3 (p. 2) indépendamment l'un de l'autre.
- L'éventualité de disposer de chiffres déjà pour le synode de décembre, s'agissant des salaires pour chaque fonction.
- Les implications de l'augmentation du coût lié à la masse salariale.
- La question de l'égalité et du signe prophétique qu'elle peut représenter.
- Les clarifications à apporter concernant le désenchevêtrement loyers/salaires et la question de l'obligation de résidence.
- Le risque que la différenciation des salaires n'entraîne des formes de rivalités entre les permanents.
- La possibilité de proposer une différenciation des salaires seulement pour le président du Conseil synodal et les quatre postes de responsables rattachés au Conseil synodal.

Certaines remarques ont conduit à des adaptations du présent rapport. L'échange a permis de donner aux membres du bureau la perception du Conseil synodal pour leur permettre de poursuivre leur propre réflexion.

## Résolutions

1. Le Synode renonce à la structure de salaire égalitaire telle que définie par les décisions de juin et décembre 2005.
2. Le Synode décide de renoncer à verser des allocations loyers, compte tenu d'une augmentation du niveau salarial.
3. Le Synode charge le Conseil synodal d'adapter les loyers des appartements de fonction, compte tenu d'une augmentation du niveau salarial, en négociant avec chacune des personnes actuellement concernées.
4. Le Synode adopte le principe d'une grille salariale
  - englobant l'ensemble des fonctions dans l'EREN,
  - basée sur les exigences attendues par la fonction,
  - prévoyant des annuités sur 20 ans
  - prévoyant un étalonnage des salaires bruts entre (chiffres annuité 20) Fr. 65'000.- (employé de bureau sans CFC) et Fr. 130'000.- (président du Conseil synodal), montants déterminés comme base pour l'année 2014.
  - englobant une revalorisation globale des salaires
  - entraînant une augmentation des charges salariales globales de 7 %, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014.
5. Le Synode charge le Conseil synodal de la mise en œuvre pour le 1<sup>er</sup> janvier 2014. S'agissant des critères, le Synode charge le Conseil synodal de l'informer, en juin 2013, des résultats des discussions avec l'Assemperen et, en cas de désaccord, il le charge de présenter un rapport décisionnel.



### Rapport du Conseil synodal sur la planification financière 2013-2016

***En bref :** La planification financière donne une vision de l'évolution des finances de l'EREN ces quatre prochaines années. Elle porte la marque de plusieurs facteurs qui touchent l'Institution, comme la perte d'un important contributeur, la sécularisation de la société, la pénurie pastorale annoncée. Elle inclut surtout les effets positifs du programme de législature, par lequel le Synode entend relever ces défis. Les déficits cumulés pouvant être considérés comme des investissements dans ce contexte particulier, ceux-ci seront couverts en ayant recours au capital immobilier de l'institution.*

#### 1. Introduction

Le 6 juin 2012, le Synode prenait acte du programme de législature 2013-2016. En complément à ce programme, il convient de présenter une planification financière correspondant à cette période. Ce document a pour but d'illustrer l'aspect financier des évolutions envisagées. Il n'a pas valeur de budget, ni de décision contraignante. Il donne une vision globale des liens entre les décisions à venir et les conséquences financières qui en découlent.

#### 2. Planification financière comme outil de travail flexible

L'expérience montre que les recettes de la contribution ecclésiastique varient de manière imprévisible et que les dons et legs peuvent atteindre des sommets réjouissants mais non-répétitifs. Ainsi, chaque année apporte son lot d'inconnues qui modifient la réalité des comptes par rapport au budget initial.

Au vu de ce constat, que peut-on attendre d'une planification financière qui s'étend sur 4 ans ? Les incertitudes y sont cumulées sur quatre ans. De plus, certains chiffres dépendent encore de décisions à venir, qui devront être prises par le Synode. Clairement, la planification financière doit être flexible afin de rester utile sur les 4 ans à venir.

C'est pourquoi le plan financier proposé dans ce document se compose de modules. Il y a d'abord le scénario de base, calculé à partir du budget 2013 et extrapolé sur les 4 ans de la législature. Viennent s'y ajouter les modules correspondants aux 4 axes du programme de législature, comportant chacun plusieurs mesures concrètes.

#### 3. Scénario de base

Le scénario de base est construit sur le budget 2013, avec les adaptations suivantes :

- Les dissolutions de réserves prévues au budget 2013 sont retirées.
- Compte tenu de l'évolution des recettes de la contribution ecclésiastique entre 2002 et 2012, une diminution annuelle de l'ordre de 2% est appliquée.
- Les charges salariales du scénario de base sont supposées constantes, en admettant que l'indice des prix reste stable.
- Le coût pour la recapitalisation de la caisse de prévoyance à charge de la caisse centrale est estimé à 1.7% de la masse salariale dès 2014. Il est à relever que les sommes les plus importantes (création d'un fonds de stabilité à Prévoyance.ne) seront prises en charge par le Fonds de garantie.

Force est de constater que le scénario de base, donc le maintien de la situation actuelle, serait intenable. En effet, il s'en suivrait un déficit de plus de 1 million de Francs en 2016, sans parler du déficit cumulé sur la durée de la législature qui atteindrait près de 5 millions.

Afin d'appréhender l'effet des mesures du programme de législature sur les résultats financiers, voici un résumé des actions envisagées. Les chiffres sont à prendre comme des ordres de grandeur, dans l'attente de précisions ultérieures et de décisions synodales lorsque requises.

#### **4. Axe FINANCES**

##### Augmenter les revenus immobiliers

Cet objectif est poursuivi depuis plusieurs années déjà. La réalisation des projets est en cours et les effets financiers seront substantiels dès 2014. Le revenu immobilier annuel net augmentera de Fr. 250'000.-, grâce aux différents projets qui entreront en phase de rendement.

##### Redimensionnement du tableau des postes ministériels et administratifs

Le redimensionnement du tableau des postes est en cours de travail et les résultats ne seront disponibles qu'en 2013. C'est pourquoi le présent document ne se base que sur des suppositions. En admettant par exemple que le nombre de postes en moins par rapport à aujourd'hui se chiffre à 7, 9 et 10 postes pour les années 2014 à 2016, l'effet sur le résultat financier se présente comme indiqué dans le tableau. Pour ce calcul, le coût global des postes a été pris en compte, incluant les charges sociales, assurances, frais d'infrastructure et frais administratifs à charge de la caisse centrale.

##### Développement de la levée de fonds

En page 3 du document « mesures » du programme de législature, des développements sont présentés dans le secteur de la levée de fonds. Pour ce poste, un résultat net (après déduction des coûts informatique, mailings, graphistes, etc.) passant de Fr. 30'000.- en 2014 à une centaine de milliers de francs en 2016 est pris en compte.

##### Amélioration du paiement de la contribution ecclésiastique

Les mesures visant à améliorer le paiement de la contribution ecclésiastique sont déjà en cours et s'intensifieront ces prochaines années. Pour rappel, les mesures d'accompagnement des contributeurs par contacts téléphoniques, par exemple, rapportent déjà de l'ordre de Fr. 100'000.- par année. L'envoi du bordereau à un plus grand nombre de protestants devrait intervenir dès 2013. En supposant que les bénéficiaires de services funèbres soient mieux sollicités à payer la contribution, une progression supplémentaire est attendue. Dans la planification financière, un revenu supplémentaire passant de Fr. 60'000.- en 2014 à Fr. 250'000.- en 2016 est pris en compte.

##### Nouveau système d'imposition de la contribution ecclésiastique

En page 3 du document « mesures » du programme de législature, une baisse des montants sollicités (taux d'imposition) est envisagée. Le présent document n'est pas le lieu pour présenter le sujet. Une étude préalable devra par ailleurs en confirmer la faisabilité et évaluer l'impact, en accord avec les deux autres Eglises reconnues. Une telle mesure ne pouvant être envisagée qu'à condition que ses effets soient supportables, on a retenu un montant de l'ordre de Fr. 300'000.- à titre de baisse de la contribution ecclésiastique à partir de 2015.

#### **5. Axe INNOVATION**

##### Nouvelles aumôneries, accompagnement spirituel en situation de crise

Le financement des projets présentés en page 4 du document « mesures » du programme de législature peut se concevoir de différentes manières. D'une part, les nouvelles activités peuvent se dérouler dans le cadre des forces actuelles, le cas échéant en remplacement de certaines activités existantes. D'autre part, si elles nécessitent des moyens supplémentaires, celles-ci peuvent bénéficier de financements extérieurs nouveaux. Ces éléments figurant déjà au budget 2013, ils font partie intégrante du scénario de base pour les 4 ans.

##### Paroisse numérique

Le développement de la paroisse numérique est un projet ancré dans les paroisses. Celui-ci pourrait nécessiter des outils informatiques nouveaux, déployés au niveau du Secrétariat général. C'est pourquoi un budget annuel supplémentaire de Fr. 30'000.- est inscrit pour ce poste dès 2014.

#### **6. Axe SERVICES**

##### Etudes sociologiques

Les activités présentées en page 5 du document « mesures » du programme de législature nécessitent des études sociologiques ciblées qui pourraient intervenir dès 2013 (voir budget). A ce titre, un montant de Fr. 5'000.- par année est inscrit dès 2014.

#### **7. Axe PROCESSUS**

##### Révision de la grille salariale et revalorisation des salaires

La révision de la grille salariale et la revalorisation des salaires pourraient influencer les comptes dès 2014. Une progression des coûts de l'ordre de 7% est prise en compte. Elle comprend la compensation de l'augmentation des cotisations à la caisse de pension à la charge des employés.

### Promotion du bénévolat

La promotion du bénévolat pourrait impliquer l'engagement d'une force de travail rémunérée. Celle-ci remplace une position actuelle du tableau des postes et n'influence donc pas le résultat. En outre, des frais supplémentaires doivent être prévus pour cette nouvelle activité. Ceux-ci sont inclus dans le budget 2013, et donc dans les chiffres du scénario de base.

### Renforcement des synergies avec les Eglises sœurs, FEPS, CER

Lorsqu'on renforce les synergies, il devrait s'en suivre une diminution des coûts. Toutefois, pour que celle-ci devienne effective, des restructurations sont nécessaires dans un premier temps, qui elles occasionnent des coûts. C'est pourquoi aucune ligne financière n'est prévue sur ce point dans la planification.

### Evolution de l'outil de travail informatique

Plusieurs axes de développement de l'outil informatique sont mentionnés en page 8 du document « mesures ». Les coûts qui en découlent se composent de montants uniques pour la mise en place, suivis de coûts d'exploitation récurrents. A long terme, des économies devraient s'en suivre au niveau du personnel administratif et ministériel. Mais ces dernières ne se manifesteront que plus tard. Pour l'instant, il faut prévoir un coût supplémentaire pour ces investissements de Fr. 50'000.- par an de 2014 à 2016.

## **8. Conclusion**

Le scénario de base, qui correspond au statut quo, met en évidence un important déséquilibre des comptes. Les mesures du programme de législature auront un impact positif dans leur ensemble. En supposant que toutes les mesures se réalisent, les résultats s'amélioreront effectivement, mais resteront négatifs malgré tout.

Comment justifier un tel plan financier ? L'EREN se trouve dans une phase de transition. Les éléments déclencheurs se situent dans plusieurs domaines : la défection d'un contributeur important, la pénurie pastorale annoncée, la sécularisation de la société, et finalement, « last but not least », la volonté d'innover (« Dessiner l'Eglise de demain »).

Dans ce contexte, on peut considérer que les résultats négatifs de ces prochaines années proviennent des investissements envisagés. Ces années seront effectivement nécessaires pour adapter l'Institution aux nouvelles réalités. Parlant d'investissement, il est alors justifié de faire appel au capital de l'Institution pour le financer. C'est ce qui est proposé dans les dernières lignes du tableau financier. Par exemple, la future vente du domaine de la Rochelle peut être considérée comme une cessation d'activité (celle des soins psychiatriques) qu'il s'agit de remplacer par de nouvelles activités, celles de « l'Eglise de demain ». Cette réflexion justifie l'utilisation d'une partie du fruit de la vente pour financer le nouveau engagé dans la nouvelle législature.

Comme évoqué en entrée du rapport, les inconnues qui pourraient modifier le plan financier restent nombreuses. Les décisions synodales en font partie, de même que le rythme d'avancement des projets. Dans cette évolution permanente, le Conseil synodal et le Synode interviendront régulièrement au niveau des budgets annuels. Le plan financier donne aujourd'hui une vision de ce que pourrait être le parcours des 4 prochaines années.

## **Résolution**

Le Synode prend acte de la planification financière pour la période 2013-2016.

Montants en CHF	Budget 2013*	Prévision 2014	Prévision 2015	Prévision 2016
<u>Scénario de base</u>				
Synode Recettes	7'094'300	6'950'000	6'800'000	6'700'000
Synode Dépenses	-198'000	-198'000	-198'000	-198'000
Conseil syn. et serv. généraux	-758'800	-760'000	-760'000	-760'000
Extérieur (FEPS, CER, etc.)	-35'800	-33'000	-33'000	-33'000
Intérieur (paroisses)	-4'346'500	-4'420'000	-4'420'000	-4'420'000
Diaconie et entraide	-272'500	-272'000	-272'000	-272'000
Services cantonaux	-1'270'800	-1'290'000	-1'290'000	-1'290'000
Information et communication	-682'000	-684'000	-684'000	-684'000
Finances et administration	-474'200	-480'000	-480'000	-480'000
Exploitation immobilière	87'300	87'300	87'300	87'300
<b>Résultats scénario de base</b>	<b>-857'000</b>	<b>-1'099'700</b>	<b>-1'249'700</b>	<b>-1'349'700</b>

### AXE FINANCES

Augmentation revenu immobilier	250'000	250'000	250'000
Réduction du nombre de postes	910'000	1'170'000	1'300'000
Nouvelles activités de levée de fonds	30'000	60'000	100'000
Amélioration paiement contribution eccl.	60'000	150'000	250'000
Nouveau taux contribution ecclésiastique	0	-300'000	-300'000
<b>Impact FINANCES</b>	<b>1'250'000</b>	<b>1'330'000</b>	<b>1'600'000</b>

### AXE INNOVATION

Nouvelles aumôneries	0	0	0
Outils pour paroisse numérique	-30'000	-30'000	-30'000
<b>Impact INNOVATION</b>	<b>-30'000</b>	<b>-30'000</b>	<b>-30'000</b>

### AXE SERVICES

Etudes sociologiques	-5'000	-5'000	-5'000
<b>Impact SERVICES</b>	<b>-5'000</b>	<b>-5'000</b>	<b>-5'000</b>

### AXE PROCESSUS

Révision de la grille salariale	-450'000	-450'000	-450'000
Promotion du bénévolat	0	0	0
Evolution outils de travail informatique	-50'000	-50'000	-50'000
<b>Impact PROCESSUS</b>	<b>-500'000</b>	<b>-500'000</b>	<b>-500'000</b>

<b>Résultat intermédiaire</b>	<b>-857'000</b>	<b>-384'700</b>	<b>-454'700</b>	<b>-284'700</b>
<b>Prélèvement sur ventes immobilier</b>		380'000	450'000	290'000
Dissolution de réserves	450'000			
<b>Résultat final</b>	<b>-407'000</b>	<b>-4'700</b>	<b>-4'700</b>	<b>5'300</b>

\* Le budget 2013 figurant ici peut différer quelque peu du budget 2013 officiel, ce dernier ayant subi des adaptations après la finalisation du présent rapport.

### Rapport du Conseil synodal relatif au Culte cantonal

#### 1. Historique

Dans sa session de juin 1994, le Synode avait accepté une motion ainsi libellée : *"Le Synode charge le Conseil synodal d'organiser avec les Conseils régionaux, à tour de rôle, selon un tournus prévu par le Conseil synodal, un culte cantonal unique le troisième dimanche du mois de juin. Cette célébration sera suivie d'un moment convivial (apéritif,..). Chaque région veillera cependant à assurer des facilités de transport pour permettre au plus grand nombre de paroissiens de s'y rendre. En outre, chaque Conseil région veillera à maintenir au moins un culte local, fixé à une heure différente, pour les paroissiens ne pouvant pas ou ne souhaitant pas se rendre à la célébration cantonale"*.

Dans sa session du 3 mai 1995, le Synode, souscrivant à l'idée des motionnaires, a pris les résolutions suivantes :

#### Résolution 121 -

1. *"Le Synode accepte le principe de la célébration d'un culte biennal de l'EREN pour les prochaines années, avec la suppression, dans la règle, de tous les cultes paroissiaux. Dans le cycle de ces cultes sont incluses les commémorations particulières"*.
2. *"Le Synode charge le Conseil régional et les paroisses concernées (respectivement les ministères spécialisés et les institutions) de prendre les dispositions nécessaires pour l'organisation de ce culte sur sollicitation du Conseil synodal"*.

La mise en place de ces cultes cantonaux devait faire l'objet d'une évaluation du Conseil synodal. Ce dernier a présenté un rapport à la 157<sup>ème</sup> session du Synode le 10 et 16 décembre 2008, on lit ceci : "En juin 2001, le Conseil synodal revenait devant le Synode avec un rapport d'information sur les premiers cultes ayant eu lieu dans ce cadre. Constatant qu'à l'exception du premier tenu en juin 1996 au Temple du Bas, ces cultes biennaux avaient été liés à des circonstances exceptionnelles (150<sup>e</sup> anniversaire de la République, Journée œcuménique marquant le début du nouveau millénaire) et que le suivant le serait également (Expo.02), le Conseil synodal estimait qu'il lui était difficile de proposer un premier bilan après six ans d'expériences et faisait part de son souhait de procéder à une évaluation du principe de ces cultes en 2007.

Durant la deuxième période exploratoire de 6 ans - outre le culte lié à Expo.02 - deux nouveaux cultes cantonaux ont eu lieu, l'un à Fleurier en 2005, l'autre au Landeron en 2007. Le fait de pouvoir confier leur organisation directement à l'une des paroisses issues d'EREN 2003 a représenté une certaine simplification par rapport à la formule initiale, qui nécessitait une coordination inter-paroissiale sous l'égide des Conseils régionaux concernés.

Du point de vue du Conseil synodal, et à en croire les échos très majoritairement satisfaits voire enthousiastes entendus à la suite de ces manifestations, ces cultes ont constitué un réel succès, tant du point de vue de la participation que de l'organisation, ainsi que de la visibilité générale de l'EREN. Les paroisses ayant assuré ces cultes en ont également tiré un bilan positif. Sur le plan cantonal, seule la suppression, dans la règle, des cultes paroissiaux a parfois fait difficulté ; ce problème pratique a toutefois pu être aplani avec les instances concernées".

Le Synode adoptait alors la résolution suivante :

#### Résolution 157-M

*"Le Synode confirme le maintien du principe de cultes cantonaux biennaux adopté en 1995"*.

S'il avait été renoncé au culte cantonal de 2008, en revanche celui de 2010 a eu lieu à Cernier, grâce au concours de la paroisse du Val-de-Ruz, puis en 2012, sous l'égide de celle du Joran. Tous deux avec succès.

#### 2. Enjeux

S'engager pour organiser un culte cantonal représente un défi qui rend les paroisses hésitantes. Actuellement, des pourparlers sont en cours et en bonne voie s'agissant du culte cantonal de 2014. Il est important aujourd'hui d'examiner comment continuer et s'il existe une volonté de perpétuer ce qui pourrait devenir une tradition et si chaque paroisse y voit l'intérêt qu'elle représente.

### **3. Situation actuelle**

Constatant que plusieurs paroisses avaient déployé des activités à la date du culte cantonal 2012, lors de l'évaluation du 20 juin 2012 du culte cantonal tenu au Joran le 10 juin 2012, le Conseil synodal a entre autres décidé ceci : *"Le Conseil synodal décide de la date du 15 juin 2014 pour le culte cantonal suivant et il décide de soumettre la décision de l'organisation du culte 2014 au Synode, en décembre 2012, avec décision quant au renoncement à tout autre culte paroissial"*.

L'argumentation qui soutenait la position du Conseil synodal en 1995 reste d'actualité et peut être brièvement résumée ici. L'EREN étant une église presbytéro-synodale, l'unité ne doit pas être que paroissiale mais également synodale. Il est indispensable qu'il y ait des lieux et des temps pour le manifester y compris sous la forme cultuelle. La vie de l'Eglise, depuis longtemps, ne s'arrête pas aux frontières des paroisses. Il est important de se retrouver, de dire et montrer que l'on est animé d'une foi vivante et que nous nous réunissons, tous ensemble, pour louer notre Seigneur Jésus Christ.

### **Résolution**

Le Synode décide que les paroisses ne programmeront pas de culte paroissial à la date à laquelle se tiendra le culte cantonal, soit la prochaine fois le 15 juin 2014.

### Rapport d'information du Conseil synodal sur les cibles Terre Nouvelle

Selon le rapport sur la gestion des cibles Terre Nouvelle, adopté par le Synode en décembre 2008, le Conseil synodal présente au Synode – comme information - chaque année les comptes de l'année passée (montants effectivement versés et leur destination) et le budget de l'année suivante (cibles prévues et engagements pris envers les organes d'entraide).

#### a) Comptes de l'année 2011

Action	Paroisses	Fonds 1%	Total versé
Cibles paroissiales	432'233.95		432'233.95
Contribution statutaire à l'EPER		25'000.00	25'000.00
Accord cadre FEPS-DM-Mission 21		15'000.00	15'000.00
Collecte en faveur des réfugiés pour l'EPER	8'894.90	11'468.10	20'363.00
Collecte en faveur du Jeûne Fédéral	6'000.60	8'999.40	15'000.00
Total des cibles de l'EREN			507'596.95
Aumônerie des requérants dans les centres d'accueil		4'329.00	4'329.00
Frais de gestion		10'008.00	10'008.00
Total		74'804.50	521'933.95

#### b) Les cibles paroissiales 2013

EREN Paroisses 2011	Nb de Paroissiens	Facteur pére- quation paroissiale	Nouvelle Cible (2013)	Cible Paroissiale 2012 (pour mémoire)	Projets alternatifs	Cible Paroissiale 2013 annoncée aux œuvres (arrondi)
Neuchâtel	9'123	1.2	81'560	86'000		81'500
Entre-deux-Lacs	7'609	1.1	62'356	64'500		62'300
La Côte	3'408	1	25'390	27'000		25'300
La BARC	3'865	1.2	34'553	37'500		34'500
Joran	6'977	1	51'979	55'000	13'000	39'000
Val-de-Travers	5'844	0.8	34'830	36'000		34'800
Val-de-Ruz	7'023	0.9	47'089	49'600		47'000
Hautes Joux	5'469	0.85	34'632	37'500		34'600
Chx-de-Fds	12'130	0.85	76'813	80'000		76'800
Divers				2'000		2'000
Total	61'448	1	449'202	463'100		437'800

Les montants ont été calculés selon le mode accepté par le Synode. Les nombres de paroissiens correspondent aux statistiques 2011. Le don empirique par paroissien est maintenu à 7.45

c) Engagements pris envers les œuvres pour 2013 :

Action	Paroisses	Fonds 1%	Total 2013
Cibles paroissiales	437'800		437'800
Contribution statutaire à l'EPER		29'330	29'330
Accord cadre FEPS-DM-Mission 21		15'000	15'000
Collecte en faveur des réfugiés pour l'EPER	6'395	6'000	12'395
Collecte des paroisses en faveur du Jeûne Fédéral (montant visé)	8'000	0	8'000
Totaux	452'195	50'330	502'525

d) Fonds 1% : comptes 2010 et 2011 et utilisation prévue en 2012 et 2013

Action	2010	2011	2012	2013
Contr statutaire EPER	25'000	25'000	29'330	29'330
Accord cadre FEPS-DM-Mission 21	15'000	15'000	15'000	15'000
Aumônerie des requérants dans les centres d'accueil	4'329	4'329	2'635	2'635
Réfugiés EPER	13'429.60	11'468.10	4'000	6'000
Jeûne fédéral	6'786.25	8'999.40	0	0
Aides directes	0	0	2'035	2'035
Frais de gestion	9'939.65	10'008.00	10'000	10'000
Total	74'484.50	74'804.50	63'000	65'000

e) Projets alternatifs à ceux proposés par les œuvres Terre Nouvelle

Rappel : Selon la résolution du Synode du 8 juin 2012, les paroisses sont autorisées à comptabiliser sur leur cible paroissiale une partie de leur soutien attribué à un projet d'une ONG :

**Résolution 165-E**

*"Le Synode décide, après réception de l'évaluation d'une première année d'expérience de soutien dans le cadre de la cible à des projets alternatifs à ceux proposés par les œuvres Terre Nouvelle, de modifier les règles adoptées en juin 2012 :*

- *Un lien direct doit exister entre l'ONG concernée et la paroisse.*
- *L'ONG concernée doit être reconnue par Latitude 21.*
- *Le soutien doit profiter à un projet concret de l'ONG.*
- *Le projet doit répondre aux critères qui seront élaborés par Latitude 21.*
- *La description du projet et la planification financière sont soumises au Conseil synodal pour approbation. Délai de soumission : 15 septembre d'une année pour un financement prévu pour l'année suivante.*
- *Un maximum de 50% du coût total peut être pris sur la cible paroissiale.*
- *Un maximum de 25% de la cible paroissiale peut être attribué à de tels projets.*
- *A la fin du projet un bref rapport sur la réalisation du projet et les objectifs atteints est envoyé au Conseil synodal".*

Les rapports d'information annuels concernant les cibles Terre Nouvelle ne décrivent pas les projets individuels que nous soutenons, ni ceux réalisés par les trois œuvres, ni les projets alternatifs.

A l'heure actuelle, la paroisse du Joran attribue 25 % de sa cible à un projet qui porte sur l'adaptation des techniques culturelles aux effets du changement climatique au Burkina Faso. Le projet est réalisé par l'ONG "Centre Ecologique Albert Schweitzer", membre de Latitude 21.

Le Conseil Terre Nouvelle a vérifié que ce projet remplit les critères fixés par le Synode et l'a approuvé. Après évaluation intermédiaire, l'approbation a été prolongée pour 2013.



### Rapport d'information du Conseil synodal sur la mise en œuvre de la stratégie immobilière

**En bref :** En juin 2009, le Synode prenait connaissance des principes de gestion du patrimoine immobilier de l'EREN et des défis qui se présentaient. Aujourd'hui, le temps est venu de faire le bilan des trois années écoulées et de constater le progrès réalisé.

#### 1. Historique

En juin 2009, le Synode prenait connaissance des principes de gestion du parc immobilier de l'EREN élaborés sur la base de plusieurs décisions synodales datant de 1983, 1999, 2006 et 2007. Les axes principaux de cette stratégie se résument comme suit :

- Vendre les cures qui ne sont plus nécessaires au fonctionnement de l'Institution et dont la valorisation est rendue difficile en fonction de différents critères
- Investir le fruit des ventes obtenu dans des objets immobiliers rentables
- Mettre en place une gérance du parc immobilier rentable à long terme
- Maintenir et améliorer le parc immobilier restant
- Dégager un revenu supplémentaire pour le fonctionnement de l'EREN

La poursuite de ces objectifs a occasionné une charge de travail importante pour le Secrétariat général, mais les résultats sont significatifs. La rentabilité du patrimoine immobilier augmente et l'état général des bâtiments s'améliore considérablement. En outre, une progression importante du revenu est attendue dès 2014, grâce à l'aboutissement de plusieurs projets rentables. Ainsi, l'EREN est passée d'un parc immobilier déficitaire et vétuste, dont la valeur s'érodait du fait de son entretien insuffisant à un parc immobilier entretenu, à la rentabilité croissante, apte à soutenir de manière substantielle la mission première de l'Eglise.

#### 2. Ventes de cures

Pour chaque bâtiment qui ne répond plus à un besoin fondamental de l'EREN, se pose la question de son utilisation (logement de fonction ou exploitation de salle paroissiale). Ces bâtiments sont typiquement des cures, grandes maisons plutôt vétustes, coûteuses à l'entretien, conçues pour une seule grande famille. Ces maisons sont difficiles sinon impossibles à rentabiliser, même après transformation. Dans ce cas, il convient de s'en séparer. La démarche se fait en dialogue étroit avec les paroisses concernées. Ainsi, les cures suivantes ont été vendues depuis 2009 :

La Brévine, Fontaines, Le Locle (rue M.-A Calame), Buttes, Travers, Peseux, Lignièrès et le Landeron. En outre, la chapelle des Charmettes a aussi été vendue. La contre-valeur de ces bâtiments représente plus de 4 millions de francs, qui ont été attribués à la réserve immobilière (voir point "Investissement dans des objets immobiliers rentables" ci-dessous).

La vente de certains de ces objets a demandé des efforts particuliers. Les cures de Savagnier, Fontaines, Lignièrès et la Brévine, par exemple, ont nécessité des négociations approfondies avant d'aboutir à une conclusion, permettant notamment de préserver des locaux paroissiaux pour une longue durée. D'autres objets sont restés longtemps sur le marché avant de trouver preneur, en raison d'une demande très faible (Buttes, Travers). La cure de Peseux, en outre, a été vendue après séparation du jardin, qui sera utilisé pour construire le « Jardin de la Cure » (voir ci-dessous).

A ce jour, doivent encore être vendues les cures d'Auvernier et de la Sagne.

#### 3. Investissements dans des projets immobiliers rentables – projets d'envergure

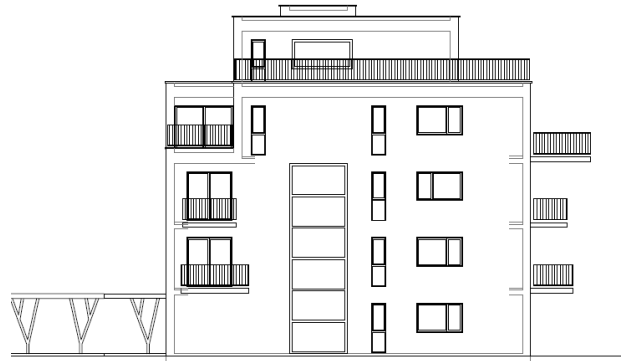
La réserve immobilière constituée par la vente des cures précitées doit être utilisée afin de développer des projets immobiliers rentables, pouvant garantir et pérenniser des revenus réguliers à l'Institution. A ce jour, les dossiers suivants sont en cours de réalisation :

### **Jardin de la Cure – Peseux**

Comme annoncé dans le rapport d'activité 2010 de l'EREN, le Secrétariat général construira un immeuble d'appartements pour personnes du troisième âge dans le jardin de l'ancienne cure de Peseux. Au moment de la rédaction de ce rapport, le projet est en attente de l'autorisation de construire. Une fois débutés, les travaux se poursuivront pour une durée approximative de neuf à douze mois. A ce jour, une liste d'attente de locataires intéressés à déjà dû être créée en raison de la demande importante pour ce type de logement.

### **Maison d'étudiants de Champréveyres – Neuchâtel**

Un autre projet d'envergure est en cours à la Maison d'étudiants de Champréveyres. La rénovation et transformation complète de l'immeuble était devenue incontournable. L'immeuble transformé offrira des chambres attractives et conformes au marché, tout en permettant une exploitation rationnelle.



*Projet, appartements pour personnes du troisième âge, Peseux*

### **La Rochelle – Vaumarcus**

Après l'incendie qui avait endommagé le bâtiment principal du site en mars 2010, le Centre Neuchâtelois de psychiatrie a décidé de quitter les lieux. La Fondation en charge de la gestion et de l'exploitation du domaine a ainsi été dissoute et le bien immobilier remis à la Caisse centrale.

Plusieurs partenaires ont manifesté leur intérêt pour l'acquisition de ce site exceptionnel. Toutefois, au moment de la rédaction du présent rapport, plusieurs incertitudes existent en raison des restrictions d'aménagement de la zone qui peuvent affecter de manière importante la valeur du domaine et par conséquent, son prix de vente. Des démarches approfondies sont engagées afin de définir précisément l'ampleur de ces restrictions et entreprendre des négociations avec les repreneurs intéressés.

### **Presbytère et chapelle - Corcelles**

Les projets occasionnent toutes leur lot de difficultés, mais certains plus que d'autres. Le sort du projet de transformation de la cure et chapelle de Corcelles en crèche a pu être suivi dans la presse. Cette piste ayant buté contre le refus du Conseil communal, une mise en valeur différente est en cours d'élaboration.

### **Reusière 4/6 – Saint-Aubin**

La cure de Saint-Aubin fait également partie des projets difficiles, mais heureusement résolus. C'est en effet après des années de négociations (!) avec les parties concernées, en particulier la paroisse temporelle de St. Aubin (syndicat intercommunal), qu'un projet de transformation a trouvé le consensus. L'EREN vend l'entier de l'immeuble à un partenaire externe qui se chargera de le transformer en plusieurs logements de qualité tout en préservant la nature et l'architecture originale du bâtiment. Une fois la transformation effectuée, L'EREN restera propriétaire d'un grand appartement pouvant, selon les besoins, être utilisé comme logement de fonction ou séparé en deux appartements afin de les mettre en location. Le secrétariat général a également négocié la conservation d'une sacristie à disposition de la paroisse du Joran ainsi que deux places de parc couvertes qui seront attribuées aux logements.

## **4. Maintenir et améliorer le parc immobilier restant**

Depuis août 2009, la gérance des cures est assurée par une agence professionnelle, en l'occurrence la maison Foncia. L'une des motivations pour cette externalisation avait été la maîtrise du processus de rénovation des cures. Avec le nombre de bâtiments concernés (le parc immobilier actuel compte une quarantaine de bâtiments), la planification des travaux, des plus menus aux plus conséquents, représente une charge importante. Dans un premier temps, Foncia a procédé, par l'établissement de plans quinquennaux à l'inventaire de l'état des bâtiments et des travaux nécessaires à court, moyen puis long terme. Une fois terminés, les plans quinquennaux ont été distribués aux paroisses. Ces dernières ont également été informées que la première étape consistait à effectuer, durant l'année 2011, les travaux urgents, pour la plupart concernant des réfections de toiture. L'année 2012, est consacrée au changement global des fenêtres et volets, pour la plupart vétustes, des cures accueillant un ministre référent. Cette priorité a été définie afin d'apporter une meilleure isolation aux bâtiments et permettre ainsi une diminution des charges de chauffage. Le même type de travaux sera effectué en 2013, pour le reste des immeubles du parc. Cette façon de procéder, ainsi que la surveillance et le suivi apportés par Foncia, permettent d'améliorer et garantir l'état des différents bâtiments tout en fournissant une gestion optimale des coûts.

L'objectif de rentabilité du patrimoine immobilier exige que les bâtiments soient utilisés de manière optimale. Dans la mesure du possible, tous les volumes doivent être mis en valeur. C'est ainsi que la cure de Bevaix a été enrichie d'un appartement supplémentaire, loué à une personne externe, et la cure de Chézard-St. Martin est en cours de transformation pour abriter plusieurs appartements. Une démarche semblable est envisagée

pour la cure de Corcelles. La cure des Eplatures sera quant à elle entièrement transformée en appartements à louer.

Lorsque des locaux paroissiaux sont présents, les transformations sont discutées avec les paroisses afin que ces dernières puissent faire part de leurs besoins, que ce soit en logement de fonction ou en locaux paroissiaux. Ainsi, les travaux effectués à Corcelles et à Chézard-St-Martin permettront aux paroisses concernées de bénéficier d'une salle de paroisse entièrement rénovée.

Enfin, le parc immobilier a bénéficié d'un apport sous la forme des deux bâtiments provenant de l'ancienne paroisse de langue allemande, situés à la rue des Poudrières à Neuchâtel et à la rue du Doubs à la Chaux-de-Fonds.

## **5. Gestion des cures et salles de paroisses**

Le constat de 2009 avait été que les salles de paroisses sont nombreuses, souvent peu attractives, et par nature non rentables. Par la suite, la gestion conjointe des cures et des salles de paroisses par le Secrétariat général et les paroisses s'est avérée lourde. Pour cette raison, le Conseil synodal a imaginé une nouvelle méthode de gestion. Celle-ci peut être résumée de la manière suivante : le Secrétariat général s'occupe de l'entretien des cures et salles de paroisses de manière autonome tout en assurant son financement par la Caisse centrale. En contrepartie, les paroisses payent un loyer pour les salles de paroisse ou autre locaux qu'elles utilisent. Cette nouvelle méthode a trouvé un bon accueil auprès des responsables de paroisses. Elle présente aussi l'avantage de favoriser l'utilisation rationnelle des locaux. L'entrée en vigueur de ce nouveau système de fonctionnement est prévu pour janvier 2013.

Pour information, il est utile de rappeler ici le statut actuel de l'obligation de résidence des pasteurs référents. Celle-ci est définie à l'Art. 183 du Règlement général : « Les permanents ministres et laïcs sont tenus de résider dans les appartements de fonction ou à défaut dans la paroisse où leur ministère est appelé à s'exercer. A titre exceptionnel, le Conseil synodal peut accorder une dérogation. » L'obligation de résidence est en outre précisée par l'Art. 22 des Directives sur les frais professionnels : « Les cures et les appartements dépendant de la caisse centrale sont à disposition des pasteurs référents, en guise de facilitation de la fonction (insertion sociale et outil de travail) et compensation de l'obligation de résidence. Les paroisses définissent les postes impliquant un logement de fonction. Les contrats de bail et de travail sont solidaires. Le loyer est au 1<sup>er</sup> janvier 2010 de CHF 980.-. Il est augmenté du 15% de toute augmentation de traitement. Le président du Conseil synodal occupe un appartement de fonction à Neuchâtel (Art. 109 RG). »

## **6. Nouveaux revenus attendus dès 2014**

A la lecture du présent rapport, il est apparent que les activités énumérées occasionnent des coûts, alors que les revenus supplémentaires n'interviennent qu'une fois les projets réalisés. Ce ne sera effectivement qu'en 2014 qu'une augmentation importante des revenus est attendue, estimée à CHF 250'000.- par an.

## **7. Comptabilité immobilière**

Jusqu'à 2011, la comptabilité immobilière faisait partie du secteur finances et administration. En raison de l'importance croissante de cette dernière, et afin de répondre au besoin de transparence sur ce secteur, la comptabilité immobilière sera présentée de manière indépendante à l'avenir, dès les comptes 2013.

**Rapport d'information du Conseil synodal "Req'EREN"**

**Figure en annexe au présent document**

## Information importante :

Afin de limiter les frais d'envoi et d'impression, nous vous prions de bien vouloir nous signaler à l'adresse suivante : [eren@eren.ch](mailto:eren@eren.ch) si vous désirez dorénavant recevoir ces documents en version électronique.

Sans réponse de votre part, l'envoi en version papier se poursuivra.

## Dates à retenir :

16 janvier 2013	Session de relevée à Montmirail en soirée
5 juin 2013	Session synodale, première partie
30 août 2013, le soir	Organisation d'un débat sur la question des services funèbres
31 août 2012, le matin	Session synodale, deuxième partie avec comme point principal, la question des services funèbres

## **Information concernant les dossiers en cours ou en retard**

### **Dossier concernant le tableau des postes et l'organisation de la vie communautaire dans les paroisses**

Suite à la discussion du Synode de juin, le Conseil synodal a mesuré que la consultation des paroisses sur ces questions devait prendre du temps. Il a organisé deux rencontres publiques au cours desquelles le Conseil synodal a informé sur la manière dont la consultation se ferait. Un rapport est prévu pour la session de juin 2013.

### **Services funèbres : étendue de l'offre de l'EREN et financement**

Le renvoi, par le Synode, et son souhait de voir éclaircir un certain nombre de questions conduira à un rapport présenté en 2013. Au vu de l'important rapport mentionné ci-dessus (tableau des postes et vie communautaire), le Conseil synodal propose de répartir la session de juin entre une journée pleine le 5 juin et la matinée du 31 août. Celle-ci devrait porter essentiellement sur la question des services funèbres. Elle sera précédée d'une soirée de discussion publique et libre, le 30 août, sur les enjeux de ce dossier.

### **Engagement dans le débat public**

Une motion du Synode demandant une réflexion quant à la possibilité d'intensifier la présence de l'EREN dans le débat public reste en souffrance. Le Conseil synodal le regrette. Le rapport est prévu pour juin 2013.

### **Résolution du synode concernant l'introduction dans le Règlement général de dispositions permettant de répartir un débat sur deux sessions**

Cette résolution est issue de l'idée du processus de décision par consensus qui avait été écarté en tant que tel par le Synode. Le travail est à bout touchant. Un groupe de travail a fait des propositions qui ont donné lieu à des discussions avec le Conseil synodal. Le rapport interviendra en juin 2013.



EREN  
Faubourg de l'Hôpital 24, Case postale 2231, 2001 Neuchâtel  
Tél. 032 725 78 14 Fax 032 724 09 50  
[www.eren.ch](http://www.eren.ch) E-mail: [eren@eren.ch](mailto:eren@eren.ch) CCP 20-1-0