



169^e session du Synode

Mercredi 4 juin 2014

Peseux

Conseil synodal

Aux députéEs, invitéEs au Synode
Aux membres des Conseils paroissiaux et
Conseils de centres
Aux pasteurEs, diacres et permanentEs laïcs

Neuchâtel, le 2 mai 2014

Mesdames, Messieurs les députéEs,
ChèrEs amiEs,

La session de ce prochain 4 juin semble revêtir une couleur ordinaire. On retrouve les comptes, le rapport d'activité et divers rapports dont certains prêteront certainement à discussion, débat.

Mais suite à la maladie de notre comptable Sylvie Sanjuan, la présentation des comptes a pris du retard et les détails et commentaires seront donnés en session. Afin que les préparations en conseils paroissiaux puissent avoir lieu avec tous les documents à l'appui, l'adoption formelle des comptes est reportée à la session de décembre.

Les cultes télévisés à Dombresson constituent le fil rouge de la présentation visuelle du rapport d'activité. Ce rapport rappelle les moments et actions marquants de l'année 2013.

Le Conseil synodal propose au Synode de sortir les postes Média du tableau des postes afin d'avoir plus de liberté de traiter avec les autres instances (Visage protestant pour la Vie protestante et les Églises catholiques pour Passerelles).

On trouve le second rapport sur la politique salariale. Ce rapport fait suite au premier et au renvoi du Synode de décembre 2012. Il maintient le principe que le salaire soit fixé selon les compétences exigées par la fonction, plutôt que par la personne.

Le rapport sur une prise de parole du Conseil synodal dans le débat publique répond à une motion de 2011 et montre que cette possibilité fait partie de la mission d'une Église réformée lorsque les débats touchent aux questions d'éthique, de paix, de sauvegarde de la création, de religion ainsi que de sens, de beauté, d'amour, de liberté, de spiritualité.

Le rapport sur le fonds de garantie présente une modification du règlement du Fonds, nécessitée par la recapitalisation de Prévoyance.ne. Le Synode est appelé à ratifier la décision du Conseil de fondation.

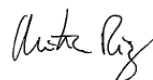
La motion sur l'union avec une autre Église est un processus important mais n'est pas prioritaire pour l'instant.

Et le dernier rapport est un toilettage réglementaire. Il s'agit de remplacer responsable des ministères par responsable des ressources humaines.

Lors de chacune des sessions du Synode, chaque député-e prend une décision et influe ainsi la marche de son Église. Qu'elle/il se trouve dans la majorité ou la minorité, sa décision est essentielle. Pour arriver à sa décision, chacun-e écoute les arguments des un-e-s et des autres et exprime les siens. Le ton peut être doux, dur, pointu, agréable selon les sujets. Mais ce qui compte, c'est quel Esprit l'anime. L'Esprit ne souffle pas sur les arguments des un-e-s ou des autres, mais sur la personne afin qu'elle entre dans un cheminement ecclésial avec le Synode et le Conseil synodal, et par eux avec l'Église entière; paroisses, services cantonaux, Conseils paroissiaux, paroissien-nes.

Fraternellement en Christ,

Président du Conseil synodal



Christian Miaz

Église réformée évangélique du canton de Neuchâtel
169^e session du Synode
Mercredi 4 juin 2014 à Peseux

Table des matières

Ordre du jour.....	p. 7
InvitéEs à cette session.....	p. 8
Renseignements pratiques.....	p. 9
Rapport d'information sur les comptes 2013.....	p. 11-12
Rapport n° 1 du Conseil synodal sur les modifications du Règlement général concernant les postes medias.....	p. 13-15
Rapport n° 2 du Conseil synodal sur la politique salariale.....	p. 16-32
Rapport n° 3 du Conseil synodal sur la prise de position du Conseil synodal dans le débat public.	p. 33-36
Rapport n° 4 du Conseil synodal sur la révision du Fonds de garantie.....	p. 37-41
Rapport n° 5 du Conseil synodal sur l'union de l'EREN avec une autre Église.....	p. 42-43
Rapport n° 6 du Conseil synodal sur les modifications du Règlement général concernant le responsable des ministères.....	p. 44-45
Feuille d'information sur le suivi des dossiers synodaux.....	p. 46
Dates et informations importantes.....	p. 47

ORDRE DU JOUR
Session 169 – 4 juin 2014
Peseux

07h30 **Café et croissants**

08h15 **Début de la session**

1. Validations d'élections complémentaires de députéEs et de suppléantEs
2. Elections complémentaires
 - Bureau du Synode (secrétaire Françoise Ducommun)
 - Conseil synodal (1 membre laïc)
 - Synode missionnaire (députée Sandra Conne / 1 député-e / 2 suppléantEs)
 - Commission d'examen de la gestion (1 ministre)
 - Conseil du Fonds immobilier (1 membre)
3. Rapport d'information sur les comptes 2013
 - information du Conseil synodal
 - commentaires de la Commission d'examen de la gestion
 - discussion
4. Rapport d'activité du Conseil synodal (annexe)
 - introduction du Conseil synodal
 - commentaires de la Commission d'examen de la gestion
 - examen du rapport d'activité
5. Rapports de la Commission de consécration (annexes remises en session)
6. Rapport n° 1 du Conseil synodal sur les modifications du Règlement général concernant les postes medias

11h00 **Culte au temple à Peseux présidé par Daniel Mabongo**

12h15 **Repas à l'Auberge du Grand Pin**

13h45 **Reprise session**

7. Rapport n°2 du Conseil synodal sur la politique salariale
8. Rapport n°3 du Conseil synodal sur la prise de position du Conseil synodal dans le débat public
9. Rapport n°4 du Conseil synodal sur la révision du Fonds de garantie
10. Rapport n°5 du Conseil synodal sur l'union de l'EREN avec une autre Église
11. Rapport n°6 du Conseil synodal sur les modifications du Règlement général concernant le responsable des ministères
12. Motions éventuelles

17h00 **Fin de session**


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

Session de relevée : 25 juin 2014

INVITES A LA SESSION

Conseil d'Etat
Fédération des Églises protestantes de Suisse, excusée
Conférence des Églises réformées de Suisse romande
Église évangélique réformée du canton de Genève
Conseil du Synode jurassien
Église réformée de France, région Est
Église catholique romaine, Curé Vincent Marville
Église catholique romaine, Mme Laura Zwygart
Conseil paroissial de la Côte
Conseil communal de Peseux
Daniel Mabongo, pasteur célébrant le culte
Delphine Collaud, vice-présidente de la Commission de consécration
Daniel Galataud, diacre, candidat à la consécration
Sarah Badertscher, candidate à la consécration

RENSEIGNEMENTS PRATIQUES

- DéputéEs :** Mesdames et Messieurs les députéEs 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 députéEs 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 l'Auberge du Grand Pin à Peseux. Une participation d'un montant de 28 Francs est demandée. Les inscriptions se font par mail à l'adresse : eren@eren.ch **jusqu'au vendredi 23 mai 2014 au plus tard.**
-  **Il ne pourra pas être servi de repas aux personnes non inscrites.**
- InvitéEs :** Les invitéEs ont des places réservées dans la salle. Les personnes qui souhaitent prendre la parole sont priées de s'annoncer auprès du secrétaire général.
- SuppléantEs et auditeurs/trices :** La session étant publique, des places sont réservées pour les suppléantEs et auditeurs/trices.

Comptes 2013

En bref :

En raison de l'absence prolongée de la responsable du secteur des finances, les comptes 2013 n'ont pas pu être bouclés dans les délais. C'est pourquoi l'adoption formelle des comptes par le Synode est reportée à la session de décembre. Les chiffres disponibles au moment de la rédaction du présent rapport indiquent que les résultats sont proches du budget.

1. Situation particulière

En raison de l'absence prolongée pour maladie de la responsable du secteur des finances de la Caisse centrale, les comptes 2013 n'ont pas pu être bouclés dans les délais. C'est pourquoi le Synode sera invité à prendre connaissance d'un bouclage provisoire lors de la session même, sur la base de documents qui seront remis sur place. Néanmoins, l'approbation formelle des comptes sera reportée au Synode de décembre 2014. En effet, le Règlement général spécifie que les sessions du Synode sont préparées par les Conseils paroissiaux auxquels se joignent les députés. Afin que ceci soit possible, les documents correspondants doivent être disponibles à temps, ce qui n'est pas possible cette année.

Au niveau réglementaire, il est également spécifié que le Synode prend connaissance du rapport de gestion du Conseil synodal dans sa session ordinaire de printemps. Dans la mesure où des informations sur les comptes seront fournies lors de la session, cette exigence pourra être considérée comme respectée. Concernant l'adoption des comptes, le règlement général ne spécifie pas la session à laquelle elle doit avoir lieu. Le report à la session de décembre est donc admissible.

La situation a été exposée à la Commission d'Examen de la Gestion ainsi qu'à la Commission des Finances, dont le mandat est de conseiller le Conseil synodal en matière de gestion financière, de politique immobilière et d'administration générale de l'Église. Toutes deux ont pris connaissance de la démarche proposée, sans objection, tout en apportant leurs contributions et suggestions.

Le secrétariat général a déployé tous les efforts en ses moyens pour tenter de remédier à l'absence de la personne responsable. Malgré cela, la complexité des comptes de l'EREN, le caractère manuel de nombreuses opérations de bouclage, le fait que la nouvelle Secrétaire générale occupe le poste depuis le début de l'année seulement, conjugués à la difficulté de trouver du personnel idoine en cette période de l'année ont rendu impossible l'accomplissement de la tâche dans les délais. Le secrétariat général a néanmoins bénéficié de nombreux soutiens externes qui permettent de présenter des comptes à la session du Synode. Il faut également relever sur ce point que malgré l'absence de la responsable, le service de comptabilité (en particulier le versement des salaires et le paiement des factures) continue d'être assuré grâce à l'engagement des collaboratrices du secteur.

Des mesures seront prises au sein du Secrétariat général pour qu'une telle situation ne puisse se reproduire à l'avenir. La mise en place d'une comptabilité analytique informatisée, déjà en cours actuellement, constitue un premier pas dans cette direction. La révision des processus de

travail et la redistribution des tâches et des responsabilités font également partie des mesures qui seront mises en œuvre.

2. Remarques sur les comptes 2013

Sur la base des premiers boucllements intermédiaires, les comptes 2013 se présentent de manière assez conforme au budget. Les recettes de la contribution ecclésiastique accusent néanmoins une baisse marquée de l'ordre de Fr. 300'000.- par rapport au budget, mais cette baisse est en grande partie compensée par une augmentation des dons. Au niveau des dépenses, qui sont constituées essentiellement de charges salariales, il n'y a pas d'écart important à relever.

Au niveau du bilan, un changement significatif intervient par rapport aux exercices précédents. En effet, l'année 2013 a vu la finalisation de deux projets immobiliers importants, le « Jardin de la Cure » à Peseux et la « Maison de Champréveyres » à La Coudre, ainsi que d'autres projets de rénovation d'envergure. Ces projets représentent des investissements de taille, qui demandent à être inscrits au bilan, compte tenu que ces placements génèrent un revenu. En outre, le financement des travaux a nécessité la levée d'hypothèques, qui figurent également au bilan, et qui doivent être contrebalancées par une valeur au patrimoine. C'est pourquoi la valeur du patrimoine immobilier de l'EREN, qui reste toujours sous-évaluée au bilan, a été adaptée vers le haut.

3. Suite

Comme évoqué plus haut, les documents sur les comptes seront remis lors de la session du Synode de juin. Ils pourront être discutés en session. Les comptes définitifs et révisés seront remis à l'ordre du jour du Synode de décembre 2014 pour discussion et approbation.

Rapport n° 1 du Conseil synodal

Rapport sur les modifications du Règlement général concernant les postes médias

En bref :

Dans un souci de classification plus cohérente, le Conseil synodal propose de retirer les deux postes médias figurant actuellement au Tableau des postes et de les intégrer au budget général de l'EREN.

Le Règlement général de l'EREN contient une annexe intitulée « Tableau des postes ». Y figurent et y sont détaillés les postes paroissiaux d'abord, les services cantonaux, le Conseil synodal, les services généraux, et finalement, les **postes relatifs aux médias**.

1. Tâches du Synode

Ce Tableau des postes, mentionné en divers endroits de la Constitution sous le terme "Tableau des postes et des ministères cantonaux" est arrêté par le Synode, selon l'article 29 chiffre 5 de la Constitution :

- *"(le Synode) arrête le tableau des paroisses et des ministères cantonaux."*

2. Tâches du Conseil synodal

En revanche, c'est le Conseil synodal, en vertu de l'article 35 de la Constitution :

- *"Le Conseil synodal nomme les titulaires des postes cantonaux."*

et de l'article 174 du Règlement général :

- *"Le Conseil synodal nomme les ministères cantonaux prévus par le Tableau des paroisses (RG annexe 1, chapitre 2). Certains de ces ministères peuvent être confiés à des laïcs."*

qui a la compétence de nommer les titulaires des postes cantonaux prévus par le Tableau des paroisses.

3. Situation actuelle des postes medias

Actuellement, les représentants des médias font partie des permanents laïcs de l'EREN, et, à ce titre, sont installés dans leur fonction lors d'un culte public, en raison de l'article 57 Cst :

- *"La cérémonie d'installation du pasteur, diacre et permanent laïc nouvellement élu, présidée par un délégué du Conseil synodal, a lieu au cours d'un culte public."*

4. Défauts liés à cette situation

Plusieurs expériences passées, et, pour finir, le départ abrupt de la journaliste représentante de l'EREN à la Vie Protestante, ont poussé le Conseil synodal à réfléchir à la situation de ces deux

postes. Il faut bien remarquer que la vie professionnelle de deux journalistes impliqués se déroule essentiellement en-dehors du cadre strict de l'EREN :

- le représentant de la Vie Protestante travaille à Bienne, où il est facilement en relation avec ses homologues des cantons de Berne, Soleure et Jura. Ainsi, de fait, il est plus proche du président du Conseil de Fondation Visage Protestant que du Conseil synodal neuchâtelois.
- le représentant de l'EREN à l'émission Passerelles, doit, quant à lui, tenir compte en priorité d'impératifs techniques liés à la télévision régionale de Canal Alpha plutôt que de ceux que fixerait le Conseil synodal.

La participation des deux personnes nommées à ces postes médias à la retraite de Sancey pose problème depuis quelque temps déjà.

A la lumière de cette constatation, le Conseil synodal est d'avis que les représentants des médias ont des postes qui s'apparentent plus à ceux du Secrétariat général, qui, eux, ne figurent pas au Tableau des postes, mais sont intégrés dans le budget général de l'EREN, que vote annuellement le Synode. Par cette modification proposée, le Conseil synodal évite de devoir revenir devant le Synode pour toute modification concernant ces deux postes et dispose ainsi d'une réactivité plus efficace.

5. Poste média de la Vie Protestante

Jusqu'en 2013, le poste média de la Vie protestante était du ressort de l'EREN tant en ce qui concerne l'engagement du titulaire, son contrat que son traitement. En 2013, il a été convenu, dans une convention passée avec la Fondation Visage Protestant, organe exécutif de la Vie Protestante, qu'à l'avenir, le représentant de l'EREN au journal susmentionné dépendrait de la dite Fondation, étant précisé que l'EREN continuerait à financer ce poste.

Quant au représentant de l'EREN à l'émission Passerelles auprès de la télévision régionale de Canal Alpha, il dépend, en tous points, de l'EREN.

Il ressort donc de l'analyse de la situation des deux postes médias que le Conseil synodal estime qu'il serait préférable de les sortir du Tableau du même nom. Leur traitement devrait alors faire partie du budget général, au même titre que le personnel employé au Secrétariat de l'EREN.

Etant donné que les modifications du Tableau des postes sont de la compétence du Synode, pour l'attribution par paroisse et pour les ministères cantonaux, le Conseil synodal propose au Synode une modification du Tableau en question, dans son annexe I, p. 36, dont le chiffre III serait ainsi libellé :

Tableau actuel :

III. CONSEIL SYNODAL, SERVICES GENERAUX ET MEDIAS

Organes	Postes	Champs d'activité
Conseil synodal	2,2	Président du Conseil synodal et 6 conseillers à 20%
Responsables	3,3	Secrétaire général, Responsable des ressources humaines, Responsable des services cantonaux, Responsable communication
Médias	0,95	Vie Protestante, Passerelles

Nouveau tableau :

III. CONSEIL SYNODAL et SERVICES GENERAUX _____

Organes	Postes	Champs d'activité
Conseil synodal	2,2	Président du Conseil synodal et 6 conseillers à 20%
Responsables	3,3	Secrétaire général, Responsable des ressources humaines, Responsable des services cantonaux, Responsable communication
_____	_____	_____

6. Résolutions

1. Le Synode retire du Tableau des postes les postes "médias" (Tableau des postes annexe I, chiffre III, 3^{ème} partie) et les intègre au budget général de l'Église au même titre que le personnel du Secrétariat général.
2. Le Synode adopte le tableau ci-dessous que lui soumet le Conseil synodal :

III. CONSEIL SYNODAL et SERVICES GENERAUX _____

Organes	Postes	Champs d'activité
Conseil synodal	2,2	Président du Conseil synodal et 6 conseillers à 20%
Responsables	3,3	Secrétaire général, Responsable des ressources humaines, Responsable des services cantonaux, Responsable communication
_____	_____	_____

Rapport n° 2 du Conseil synodal

Rapport sur la politique salariale

En bref :

Une politique salariale ne dit pas ce qu'est une Église. Elle n'est pas une marque d'Église. Une politique salariale indique cependant une manière de se percevoir, de projeter l'image idéale qu'une personne ou une institution se fait d'une Église. La nouvelle politique salariale proposée par le Conseil synodal rompt avec l'image d'égalité que le Synode a voulu instaurer en 2005. Le Conseil synodal a constaté qu'il n'y avait pas d'égalité entre le personnel de l'administration et celui du tableau des postes. Même entre le personnel du tableau des postes, des inégalités sont apparues entre les permanents habitant une cure et les autres. Suite à ce constat, le Conseil synodal a décidé de reprendre l'ensemble de la question et de sérier les différents problèmes afin d'offrir au Synode un rapport équilibré tenant compte à la fois des finances et de l'équité. Le principe fondamental de la politique salariale proposée est que le salaire est déterminé par la fonction et non par la personne. C'est à partir de ce principe que les critères ont été définis.

Le Synode et le Conseil synodal devront veiller à ce que l'équilibre entre les finances et l'équité, proposé dans la nouvelle politique salariale, soit maintenu à l'issue du débat lors du vote final.

Le rapport ci-dessous ne peut se lire sans le premier daté de décembre 2012, c'est pourquoi il a été ajouté à la suite de celui-ci, en annexe.

1. Introduction

1.1 Origine du rapport

Le Conseil synodal, dans son programme de législature, a décidé de revisiter les conditions de travail et, parmi celles-ci, celle de la politique salariale.

Lorsqu'en 2012, le président du Conseil synodal Gabriel Bader a annoncé sa décision de quitter ses fonctions, il est apparu opportun au Conseil synodal de proposer au Synode un rapport sur cette question. Cela permettait de dissocier les questions de salaire et de personne.

La réflexion a été menée et le fruit de celle-ci a été le rapport proposé au Synode de décembre 2012¹.

En 2005, le Synode décidait de l'égalité des salaires entre pasteurs et diacres. Ce principe a été appliqué pour tous les postes inscrits au tableau des postes. Mais depuis quelques années, la structure de l'EREN, en particulier dans les postes cantonaux, a changé. Le Synode a voulu une institution dynamique et mobile avec des postes à responsabilité qui puissent répondre et s'adapter rapidement aux changements de la société. Il est apparu au Conseil Synodal que plusieurs points dans sa politique salariale posaient problème aujourd'hui.

Ceux-ci ont été développés dans le rapport de décembre 2012² :

- L'enchevêtrement des salaires et des loyers. L'évolution de la politique de l'EREN a entraîné des disparités entre les permanents. La restriction du principe de logement de fonction à quelques ministres et la non-obligation de résider dans la paroisse ont entraîné des situations économiques assez diverses entre les permanent-es, les différences de pouvoir d'achat pouvant aller jusqu'à Fr. 20'000.-. Par ailleurs, les changements en matière de fiscalité impliquent que le salaire en nature que représentent les loyers

¹ Rapport concernant la politique salariale, en annexe à la suite de celui-ci.

² Cf Point 3 "le problème" du Rapport concernant la politique salariale, décembre 2012, p.2-3

subventionnés par l'employeur devrait être fiscalisé. Ce n'est qu'une question de temps avant que les contributions et l'AVS ne se saisissent de ce dossier.

- Le manque d'attractivité des postes de l'EREN. Le niveau salarial est un des plus bas parmi les Églises réformées de Suisse (même si le pouvoir d'achat est meilleur qu'à Genève par exemple). La stagnation du salaire après la 13^{ème} année entre aussi dans la réflexion des permanents expérimentés. Avec la pénurie pastorale prévue dans les prochaines années, vu le petit nombre d'étudiants en master en théologie pratique, les questions financières ne doivent pas être sous-estimées dans les critères de choix des nouveaux ministres. L'intérêt pour l'EREN est moindre en comparaison des possibilités offertes par les autres Églises cantonales romandes et alémaniques.
- Le manque d'attractivité des postes à responsabilités, décidés par le Synode, et la faible valorisation des prises de responsabilité. Le manque de reconnaissance face à l'exposition et aux risques de ces postes engendre à la longue un sentiment d'injustice et une certaine démotivation.
- Inégalité de traitement personnel.
Dans la situation actuelle, il y a deux classes de personnes au niveau salarial : une première dont la rémunération dépend de la fonction occupée et l'autre qui est placée sous le régime de l'égalité salariale.

1.2 Rappel des objectifs du Conseil synodal

Le Conseil synodal dans son rapport a cherché à résoudre ces problèmes en étant attentif aux questions

- d'attractivité,
- d'équité,
- de valorisation des engagements
- et d'adaptation au contexte.

1.3 Responsabilité du Synode

La responsabilité du Synode est de répondre aux problèmes analysés par le Conseil synodal en acceptant, le cas échéant en modifiant les solutions qui lui sont proposées par ce dernier.

Concernant la politique salariale, le Synode doit

- arrêter une politique salariale qui, d'une part, reste raisonnablement attractive par rapport aux postes équivalents des autres Églises et de la société neuchâteloise et qui, d'autre part, reconnaisse les différentes fonctions au sein de l'institution.
- adopter une politique salariale qui permette à l'EREN d'offrir, à l'instar d'autres Églises, des possibilités de développement professionnel.

Il appartient aussi au Synode de donner au Conseil synodal les outils lui permettant de désenchevêtrer la question des loyers et celle des salaires.

Enfin, la pénurie pastorale qui frappe les Églises romandes doit être abordée de front. Comme annoncé dans la planification financière présentée au Synode en décembre 2012, il est pertinent de décider d'une diminution de quelques postes pour financer une valorisation salariale qui améliore l'attractivité de l'EREN.

1.4 Chemin parcouru

Le Conseil synodal a présenté au Synode de décembre 2012 son rapport. Après être entré en matière, le Synode a renvoyé le rapport au Conseil.

Le Conseil synodal s'est remis au travail et s'est adjoint un groupe de travail pour discuter les principes et les correctifs imaginés par le Conseil. Ce groupe était composé de Karin Phildius, Nathalie Leuba, Christophe Allemann, Edmond Moret, Jean Messerli et Eric Magnin.

Deux consultations ont été organisées : le 27 novembre 2013 avec l'assemblée des employées de l'EREN et le 15 janvier 2014 pour les Conseils paroissiaux et les députés au Synode.

Les deux consultations, avec les personnes qui s'étaient déplacées, ont montré une certaine évolution dans le débat.

2. Le principe de la politique salariale

La rémunération est basée sur la fonction occupée et les compétences utiles au poste. Le système de rémunération souhaité doit être juste et équitable pour tous. Le Conseil synodal est parti du principe que c'est la fonction qui définit le salaire et non le profil de la personne qui l'occupe. Il n'est pas question ici de mérite, mais bien des seules compétences liées et utiles à la fonction occupée. Celles-ci sont définies lors de la création de la fonction. Les avantages de ce principe, c'est la simplicité pour intégrer dans un même système des fonctions de natures diverses. Avec un seul système salarial, l'équité de traitement entre les fonctions est garantie.

3. Les critères déterminant les salaires

Cinq critères ont été retenus pour définir le montant du salaire proposé pour une fonction :

- Le niveau de formation requise par le poste
- Le niveau d'autonomie dans les décisions et de complexité des tâches
- Le niveau de responsabilité dans les décisions et de compétences en organisation et en conduite d'équipes
- Le niveau de connaissance ecclésiale et de compétences théologiques et spirituelles
- Le niveau de disponibilité, de charge émotionnelle et d'exposition

Chaque salaire est déterminé sur la base du niveau attribué par critère et en fonction de l'analyse du rôle (missions et responsabilités confiées et compétences attendues).

Le projet du Conseil synodal définit moins de 10 fonctions :

- 2 pour les postes ministériels (en paroisse et dans les services cantonaux)
- 5 pour les postes administratifs et les médias
- 2 pour les postes de responsables, y compris la présidence

Le Conseil synodal, si le Synode accepte le principe et les critères, souhaite en vérifier la pondération et la grille salariale qui en découle avec le comité de l'Assemperen.

4. Les correctifs apportés au premier projet

A la suite du renvoi par le Synode du rapport au Conseil synodal, celui-ci considère que le projet de décembre 2012 a suscité des oppositions à différents niveaux : idéologiques ou politiques, techniques et financiers. Avec le groupe de travail, il propose les correctifs suivants :

- De renoncer à créer une fonction de pasteur référent, différente de celle des autres pasteurs. Mais lors des consultations, un élément est apparu : la prise en compte de la situation particulière des permanent-es habitant une cure. Cette situation implique des inconvénients particuliers, dont il sera tenu compte dans le loyer des cures occupées par des ministres référents.
- De prévoir que l'évolution du salaire sur 20 ans se fasse en deux paliers : 2 points pour les 10 premières années et 1 point pour les dix suivantes.
- Pour la détermination des années d'expérience, de compter à l'entrée en fonction les années d'expérience professionnelle dans un autre domaine ou d'expérience de vie, ce qui permet de reconnaître les expériences acquises dans la gestion d'une famille ou dans des engagements bénévoles.
- De plafonner les loyers des logements de fonction à Fr. 1800.- par mois.
- De prévoir un accompagnement individuel de chaque personne employée afin de suivre les effets du changement de système et de veiller à ce qu'aucun-e employé-e n'y perde.

5. Le salaire

Pour déterminer l'étalonnage des salaires, le salaire minimal 73'000.- (employé de bureau sans CFC après 20 ans d'expérience) et le salaire maximum 130'000.- (président du Conseil synodal après 20 ans d'expérience dans un domaine similaire) ont été fixés.

Le niveau du salaire d'entrée, sans expérience reconnue, est fixé à 70% du salaire maximal. Le nombre d'années requises pour atteindre le salaire maximum de la fonction est fixé à 20 ans.

Certaines fonctions temporaires, par exemple celle de modérateur, pourront être valorisées sous la forme d'indemnités.

6. Prévoyance professionnelle

Parmi les avantages de la nouvelle politique salariale, il faut relever l'amélioration de la caisse de retraite, consécutive à l'augmentation de salaire. Une part de cette amélioration est obtenue grâce aux cotisations fournies par les personnes employées. Mais une part prépondérante provient des contributions de l'employeur, en l'occurrence l'EREN, qui sont proportionnellement supérieures. Il en résulte une rente améliorée pour la retraite.

7. Les loyers

Le désenchevêtrement des salaires et des loyers signifie que les loyers des logements de fonction sont adaptés en direction du prix du marché. En outre, les allocations loyer sont supprimées. Les loyers seront plafonnés à Fr. 1'800.- et tiendront compte des inconvénients spécifiques de certains logements (cures).

8. Financement de la politique salariale

L'enveloppe globale estimée par le Conseil synodal se situe aux alentours de 6% de la masse salariale, ce qui a été présenté au Synode dans le cadre de la planification financière en décembre 2012. Cette augmentation de coût sera compensée par une augmentation des revenus du parc immobilier, les résultats positifs de l'activité de levée des fonds et la diminution du nombre de postes décidée au Synode de juin 2013.

9. La question des droits acquis

Le maintien des droits acquis selon la nouvelle politique salariale EREN signifie que :

- le salaire net, après les déductions obligatoires (AVS, etc.), mais avant déduction des cotisations à la CP, ne diminue pour personne
- la suppression de l'allocation loyer doit pouvoir être compensée intégralement par l'augmentation du salaire net de la personne
- toute augmentation de loyer d'une cure doit pouvoir être compensée intégralement par l'augmentation du salaire net de la personne.

Les aspects fiscaux ne font pas partie des « droits acquis ».

10. Quelques considérations ecclésiales

Le principe salarial n'est pas une marque d'Église³. L'Église ne se définit pas par le salaire qu'elle donne à ses employéEs. L'identité réformée n'est donc pas déterminée par l'égalité salariale. Il existe d'autres Églises réformées ne pratiquant pas l'égalité salariale qui restent Églises réformées⁴. C'est en ce sens que la grille salariale n'est pas un signe d'Église.

Par contre, le principe salarial a une incidence sur la perception que les employés ont de l'institution et d'eux-mêmes. C'est pourquoi le changement rencontre des oppositions, parfois virulentes. Avec un sujet qui touche à cette vision de soi et de l'institution, le débat doit rester sur les propositions et ne pas se porter sur les personnes et le déni de leurs convictions.

L'idéal souhaité d'égalité, voté par le Synode de juin 2005, n'est pas typiquement réformé ou évangélique. Il reste un idéal que l'on peut mettre en discussion sans remettre en cause le caractère réformé ou évangélique de l'institution qui applique un principe de salaires différents selon les compétences exigées pour ses postes de travail.

³ Par exemple selon Jean-Jacques von Allmen sont marques de l'Église, la référence à l'apostolicité, la référence aux livres de l'ancienne alliance, la confession de foi en Jésus-Christ, le baptême, la célébration du culte et de la cène, la prière, le témoignage au monde en paroles et en actes, ... [cf. "les marques de l'Église", article tiré des Annales de l'Université de Neuchâtel, 1980-81]

⁴ Cf point 7 "Églises romandes" du rapport de décembre 2012 page 8.

11. Quelques considérations institutionnelles

- *L'unité de traitement des employéEs de l'EREN.*

La nouvelle politique salariale élimine les catégories de postes administratifs et de postes "synodaux", c'est-à-dire émergeant du Tableau des postes. Il y aurait donc une seule grille pour toutes les fonctions de l'EREN. Le Synode continuerait à voter les postes de la même manière que jusqu'à présent, c'est-à-dire par le tableau des postes pour les postes synodaux et par les budgets annuels pour les postes administratifs.

- *L'équité*

Si l'égalité n'existe pas, il faut rechercher l'équité. Et celle-ci se trouve dans la fixation d'un salaire déterminé par les mêmes critères modulés selon une pondération discutée avec l'Association des employé-es de l'EREN.

- *La justice.*

Il n'y a pas de système juste. Mais il faut tendre vers le plus de justice possible. La justice se trouve dans un principe et des critères clairement définis. Un système salarial ne peut prendre en compte des aides auxquelles une seule catégorie d'employéEs peut recourir. Si les pasteurs sont aidés par un élan de solidarité de leurs confrères et consœurs suisses, cette aide ne peut entrer dans le système de la politique salariale de l'EREN, puisque de nombreux employéEs n'y ont pas droit. Et en plus cette aide est aléatoire, elle évolue selon la bonne volonté des pasteur-es suisses.

- *Le niveau de responsabilité*

Chaque employé-e de l'EREN est responsable dans le poste qu'il/elle occupe. Cette responsabilité est différente selon la fonction occupée : un/e secrétaire paroissial/e n'a pas la même responsabilité qu'un-e ministre ou permanent-e. La modératrice/le modérateur a une responsabilité de gestion d'une équipe de professionnels en plus des autres responsabilités de gestion d'équipes bénévoles qu'elle/il partage avec ses collègues.

Sur le plan cantonal, il existe plusieurs niveaux de responsabilité et les enjeux sont importants pour la vie de l'institution :

- le/le responsable des services cantonaux a une responsabilité de direction reconnue par le Synode lors de l'acceptation de la refonte des Centres cantonaux en services cantonaux. La personne à la tête des services doit rendre compte du travail des aumonier-ières au Synode par l'intermédiaire du Conseil synodal. Elle est aussi présente lors des tractations avec les institutions liées à l'Etat ou aux communes du canton. Elle a donc une forte responsabilité à la fois vis-à-vis du Conseil synodal, des institutions et des employéEs de ses services.

- le/la responsable des ressources humaines a une grande responsabilité vis-à-vis du Conseil synodal dans la gestion des dossiers concernant le personnel de l'EREN : les conditions de travail, les assurances, les retraites, les formations, les difficultés, les conflits et la protection des employéEs. Dans les cas de conflits, sa responsabilité est forte dans les conseils et les procédures qu'elle propose au Conseil synodal.

- le/la secrétaire générale a des responsabilités importantes dans la gestion de l'administration et de la comptabilité, ainsi que des bâtiments. Elle est responsable devant le Conseil synodal des questions financières et de gestion du personnel administratif.

- le/la responsable de la communication est responsable de la communication de l'EREN à la fois à l'interne et à l'externe. C'est lui qui gère l'image de l'EREN dans les médias. Il en réfère au Conseil synodal.

- le/la président-e du Conseil synodal, avec le Conseil synodal, est responsable de l'ensemble la gestion de l'EREN devant le Synode.

Il y a donc de fait plusieurs niveaux de responsabilité, tant au niveau paroissial que cantonal.

Une hiérarchisation des responsabilités ne signifie pas pour autant un pouvoir ou un mépris des uns sur les autres. Ce sont les risques et la charge personnelle liés à la fonction qui sont reconnus par une différenciation salariale.

- *Reconnaissance des fonctions*

L'unité de l'Église ne signifie pas une uniformisation des fonctions. Il y a diversité de dons qui s'incarnent dans des fonctions. Toute institution a besoin pour vivre de cette diversité, de la-du secrétaire au-à la président-e du Conseil synodal. Chaque fonction remplit son rôle et apporte sa part à l'édification de l'institution Église.

- *La séparation entre le salaire et la subvention au logement de fonction.*

Cette clarification est nécessaire vu l'évolution des exigences des impôts, AVS et autres. L'augmentation salariale permettra aux employé-e-s de l'EREN de maintenir leur pouvoir d'achat.

12. 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, mais au maximum Fr. 1800.- par mois, en négociant avec chacune des personnes actuellement concernées.
4. Le Synode adopte le principe d'une grille salariale
 - unique pour 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 (chiffre annuité 20) Fr. 73'000.- (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 de 6% dès le 1er janvier 2016.
5. Le Synode charge le Conseil synodal de prévoir un accompagnement individuel de chaque personne employée afin d'accompagner le changement de système.
6. Le Synode accepte le principe des droits acquis, tels que définis dans ce rapport.
7. Le Synode charge le Conseil synodal de la mise en œuvre pour le 1er janvier 2016.
8. S'agissant des critères déterminant le salaire, le Synode charge le Conseil synodal de l'informer, en juin 2015, des résultats des discussions avec l'Assemperen et, en cas de désaccord, il le charge de présenter un rapport décisionnel.

Rapport concernant la politique salariale (2012)

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 Église 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'Église protestante de Genève et dans le cadre de la CER (Conférence des Églises 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 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	
Salaires	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 Églises 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 Églises 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 Églises 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, péjore 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 Église 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 Église 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'Évangile et au respect des personnes au travail. Il estime que la gratuité de l'Évangile 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'Évangile, 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 Églises 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, pp. 2-3 (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'Église 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'Église ? 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 Évangile 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 Église 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'Église. Les enjeux d'une démarcation de l'Église reposent beaucoup moins aujourd'hui sur des questions de salaire que sur la manière dont l'Église saura redéfinir sa mission dans un contexte de sécularisation et de séparation toujours plus marquée entre l'État et les Églises. 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'Église ; 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 courrons, 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'Église

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'Église, 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'Église 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'Église. 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'Église. 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 « référent » 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'Église 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'Église 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'Église, 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 Églises 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'Évangile 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'Évangile 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. Églises romandes

La comparaison avec les Églises cantonales n'est pas toujours aisée puisque les situations diffèrent en fonction du type de liens entre Églises 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'Église vaudoise, il existe une différenciation entre quatre types de fonctions (personnel administratif, laïques engagés dans la mission de l'Église, 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 Églises romandes ; entre Fr. 10'000.- et 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 Églises 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 100'314.- (année 13)
- premières estimations du projet : entre Fr. 85'500.- (année 1) et 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^{er} 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 pénalisés 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 CHF 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 pasteurs.
- 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.

Prise de position du Conseil synodal dans le débat public

En bref :

Que l'Église, par le Conseil synodal, prenne position lors de votations et d'événements interpellant l'opinion publique entre dans sa mission. Il ne s'agit pas de faire de la politique partisane, mais de proposer des réflexions et des avis reflétant les valeurs de la tradition réformée.

1. Introduction

Lors de sa session du 22 juin 2011, le Synode a chargé le Conseil synodal d'étudier la possibilité d'un engagement de l'Église dans le débat public lors de votations et d'événements interpellant l'opinion publique. Il s'agit des résolutions 162Q e 162R. Le dossier a pris du retard. Ce n'est qu'aujourd'hui que le Conseil synodal est en mesure de proposer un rapport.

2. Le fondement théologique de l'engagement d'une Église réformée dans les débats publics

2.1 La théologie

Une Église réformée est déterminée par sa conviction qu'aucun domaine de la vie humaine n'est sacré ou étranger à la volonté divine. Ainsi chaque domaine de la vie peut être vécu par le-la croyant-e en lien avec sa foi. Une Église réformée vit dans la société. Elle aborde les questions que se pose et lui pose la société. Elle les aborde avec sa foi et la raison. La foi est sa source et la raison son instrument. La foi est la dimension spirituelle qui permet à l'Église de voir le monde en lien avec Jésus-Christ. La raison est l'instrument qui lui permet de discerner et comprendre le monde dans lequel elle vit sa foi. Ainsi une Église réformée n'est jamais figée sur des à priori et des dogmes éthiques. Elle tient compte de l'évolution de la société et cherche à relier les connaissances et les questions du présent avec sa foi en Jésus-Christ. Comme l'écrivent Jean-Daniel Causse et Denis Müller⁵, l'éthique est portée par une triple dimension : penser, croire, agir.

- La théologie réformée est une théologie de situation. Elle se construit en tenant compte de chaque situation particulière. Par exemple, elle affirme la primauté de la vie, mais tiendra compte de la situation psychologique, sociale et économique particulière des femmes qui demandent un avortement. Ou encore face au désespoir de femmes et d'hommes jetés sur les chemins de l'exil, elle cherchera le chemin le plus juste pour que chaque être humain puisse être accueilli sans préjugé quelle que puisse être ensuite la décision des autorités civiles. Mais en amont elle luttera pour que les lois respectent les droits, la dignité et les convictions politiques et religieuses de la personne. Elle ne tentera pas non plus d'imposer sa propre vision éthique, mais la proposera avec conviction, en l'argumentant.
- La responsabilité de l'individu fait partie de son engagement de foi. Les réforméEs engagent leur responsabilité de croyant-e dans des partis politiques, des groupes, des associations à titre individuel. Une Église réformée ne fait pas de politique, mais elle

⁵ "Introduction à l'éthique" Labor et Fides, 2009, p.12-15

s'engage dans le débat public pour faire connaître les valeurs issues de sa foi en Jésus-Christ : reconnaissance de la valeur de tout être humain, image de Dieu, amour, paix, justice, sauvegarde de la création, éthique, responsabilité.

- L'Église réformée ne voit pas le monde sous un aspect uniquement négatif. Le monde reste création de Dieu et le croyant vit de l'Esprit dans ce monde. Par conséquent, l'Église a comme mission de partager avec le monde, d'une manière critique et positive, ses valeurs. Elle interpelle la société sur ses devoirs envers ses citoyens, la justice, la paix et la sauvegarde de la création.

Une prise de position de l'Église réformée est donc légitime et fait partie de son être d'Église de Jésus-Christ et de sa mission.

2.2 La constitution de l'EREN

Selon la Constitution de notre Église, les principes d'engagement de l'Église dans le débat public sont bien posés. Notre Constitution, en ses articles 9 à 11 consacrés à définir la mission de l'Église, pose avec précision les enjeux de la présence de l'Église dans la société et définit quelle est son action, à la fois par elle-même et à la fois par chacun de ses membres. En l'article 10, elle affirme avec force que l'Évangile n'est pas destiné uniquement à la vie personnelle mais également à la vie culturelle, sociale, économique et politique. Certes, notre Constitution pose ses affirmations dans un langage qui nous paraît en partie désuet. Mais ce langage a le mérite d'être sans ambiguïté. Il va donc guider les choix que le Conseil synodal propose au Synode. Pour mémoire, les lignes définissant la mission de l'Église sont rappelées ci-dessous :

A) Tirées de la Constitution

- faire connaître à chacun, en paroles et en actes, l'amour manifesté par Dieu à l'égard de tous les humains, sans distinction d'origine, de religion et de conditions (art. 9)
- rappeler à tous ses membres leur responsabilité personnelle dans l'accomplissement de la mission de l'Église (art.11)

B) Tirées du Programme de législature 2012-2016

- agir dans deux axes : la vie communautaire et la contribution à l'intérêt général
- écouter nos contemporainEs et discerner leurs attentes afin que l'Église apporte des réponses spécifiques, en particulier dans le domaine de la spiritualité et de la vie sociale.

2.3 Les liens avec les instances nationales et internationales

Notre Église n'est pas seule au monde ! Depuis des décennies, elle est liée à différentes instances nationales et internationales. Elle est membre de La Fédération des Églises protestantes de Suisse, la FEPS, et par elle a de nombreuses instances œcuméniques internationales. :

La FEPS⁶ rassemble en Suisse 24 Églises protestantes cantonales, l'Église méthodiste et l'Église évangélique libre de Genève. Ainsi, la FEPS représente 2,4 millions de protestantes et protestants suisses. Elle prend position sur des thèmes politiques, économiques et sur des questions de foi. Elle est entre autres l'interlocutrice des Autorités fédérales pour les Églises réformées.

La FEPS prend position dans les domaines politiques, sociaux, culturels, partout où la dignité humaine est en jeu. Elle s'exprime dans ses propres publications sur des sujets théologiques et éthiques actuels comme par des séminaires ou des déclarations publiques.

Elle représente ses Églises membres auprès de la Communion mondiale d'Églises réformées (CMER), de la Communion d'Églises protestantes en Europe (CEPE), de la Conférence des Églises européennes (KEK) et du Conseil œcuménique des Églises (COE). En Suisse et à l'étranger, la FEPS entretient des relations avec les Églises

⁶ Tiré du site de la FEPS.

partenaires, avec les communautés israélites et musulmanes, avec la Conférence des évêques, ainsi qu'avec les œuvres d'entraide et les organisations missionnaires.

Notre Église dispose donc d'une multitude de sources d'information et de réflexions théologiques et éthiques sur des sujets touchant notre société et le monde dans lequel nous évoluons. Plus particulièrement, elle dispose avec la FEPS de nombreuses publications et prises de positions qu'elle pourrait relayer d'une manière ou d'une autre.

3. Les domaines d'intervention

3.1 Délimitation des domaines d'intervention

Quels sont les domaines dans lesquels l'EREN devrait prendre position? La résolution 162Q en évoque deux :

- les votations
- les événements interpellant l'opinion publique.

Il s'agit de définir plus précisément ces domaines.

- Les votations sont des moments où l'EREN pourrait présenter son analyse et ses valeurs. Mais tous les sujets ne nécessitent pas une prise de position de l'Église. Sur certains sujets l'Église n'a pas à prendre position. Le premier est celui des élections. L'Église n'a pas à prendre fait et cause pour l'un ou l'autre parti politique ou pour l'une ou l'autre personne aussi longtemps que les partis en présence respectent la dignité de l'être humain créé à l'image de Dieu. L'Église n'a pas à prendre parti sur les infrastructures, les structures étatiques. Par contre, il y a des sujets où l'Église est attendue : ce sont les sujets ayant trait au respect et à la dignité de l'être humain.
- L'expression "les événements interpellant l'opinion publique" est vaste et imprécise. Quels événements interpellent l'opinion publique? Les scandales? les catastrophes? les crises mondiales? les guerres? les génocides? l'avortement? Le texte de la résolution laisse une grande marge de manœuvre au Conseil synodal dans l'interprétation de cette expression.

Le Conseil synodal, pour ne pas se perdre en vaines discussions à chaque fois, doit délimiter une pratique. Dans une décision datant de 1998, des principes avaient été adoptés par le Conseil synodal d'alors. Ils peuvent être repris.

3.2 Les principes régissant les prises de position⁷

Le Conseil synodal ne devrait se prononcer que sur des thèmes ayant fondamentalement trait à la place de l'Église et de la religion dans la société, à la justice, la paix et la sauvegarde de la création, aux droits de la personne, à l'éthique. Il doit s'agir d'une question de fond (par exemple, le droit à la vie familiale), ou d'une situation précise (renvoi de requérants dans des régions où ils courent des dangers, révision de lois mettant en danger la santé des personnes et la cohérence sociale), de questions ayant trait à la place des Églises ou des religions dans la société. Le Conseil synodal ne doit pas se prononcer sur toute option particulière ou sur des questions purement politiques.

Dans chaque cas, le Conseil synodal devra mesurer s'il est opportun de faire une déclaration ou si elle n'irait pas à fins contraires, comme certains référendums aboutissant à des durcissements dans l'application des lois, ou encore gênant un organisme d'Église dans des négociations en faveur de personnes menacées, par exemple.

Dans la mesure du possible, les prises de positions de l'EREN devraient se faire en commun avec les autres Églises reconnues.

⁷ Adaptation de la décision permanente du Conseil synodal "Prise de position politique en date du 18.8.1998"

4. La présence de l'EREN dans le débat public

Les moyens à disposition du Conseil synodal

Le Conseil synodal devra être attentif à l'actualité en se donnant les moyens d'être proactif dans ses prises de positions et ses interventions dans les débats publics.

Pour cela il dispose des informations et des documents préparés par la FEPS et à travers celle-ci des autres organes ecclésiastiques internationaux comme le COE.

La personne responsable de la communication dans l'EREN aura comme tâche de lui faire connaître les sujets sociétaux pouvant demander une intervention du Conseil synodal; de le conseiller dans l'utilisation des canaux d'information les plus appropriés pour relayer ses propres prises de position ou celles de la FEPS ou du COE par exemple.

Les paroisses, le Synode, et d'autres instances de l'Église peuvent aussi servir de relais et interpeller le Conseil synodal sur des questions nécessitant une parole de la part de l'Église.

5. Conclusion

Une prise de position de l'EREN par son Conseil synodal n'est jamais anodine. Les enjeux sont importants.

- Visibilité

Prendre position met en lumière l'instance qui prend la parole. Par là, elle s'expose et dit ses valeurs. Cette visibilité de l'EREN dans le débat public est nécessaire pour que notre Église soit reconnue comme Église réformée, protestante. Il en va de son rôle d'utilité publique représentant, pour l'Etat et la société neuchâteloise, une importante tradition religieuse.

- Adhésion

En prenant parole, l'EREN dit ses valeurs et par là peut susciter l'adhésion.

- Rejet

En prenant position, l'EREN réaffirme ses valeurs et par là peut susciter aussi le rejet, voir la démission de quelques-uns de ses membres, ou en tout cas un refus de payer leurs contributions ecclésiastiques. Cela n'est pas nouveau. Une telle réaction n'est pas toujours négative; elle peut susciter un dialogue fécond et des engagements nouveaux dans l'Église des personnes concernées.

- Fidélité

La fidélité de l'Église à l'engagement du Christ pour l'individu et le monde passe par une prise de parole dans et pour la société dans laquelle nous vivons. En mettant à sa disposition notre "penser, croire et agir", il ne s'agit pas d'un retour au cléricisme ou à une moralisation ecclésiastique, mais à un dialogue avec la société. L'EREN est une force de propositions pour la société. Elle a des convictions à partager tant sur les questions d'éthique, de paix, de sauvegarde de la création, de religion que sur des questions de sens, de beauté, d'amour, de liberté, de spiritualité.

6. Résolutions

1. Le Synode encourage le Conseil synodal à s'inspirer des travaux de la FEPS, du COE et des Églises et institutions sœurs pour élaborer ses propres réflexions.
2. Le Synode charge le CS de prendre position si un sujet de votation le nécessite, selon les principes énumérés dans le présent rapport.
3. Le Synode engage le CS à prendre la parole sur des sujets sociétaux impliquant l'Église, ses valeurs et la dignité humaine.
4. Le Synode encourage les prises de position œcuméniques chaque fois que cela est possible.

Rapport n° 4 du Conseil synodal

Rapport sur la révision du Fonds de garantie

En bref :

L'assainissement de la caisse de pensions prévoyance.ne à laquelle l'EREN est affiliée n'a pas provoqué de vagues au sein de l'institution jusqu'à ce jour. A quoi doit-on cette sérénité ? A la fondation ecclésiastique « Fonds de garantie », qui a été capable de fournir l'intégralité du versement requis. Toutefois, l'évènement laisse des traces. Il modifie fondamentalement le bilan du Fonds, ce qui nécessite une révision de son règlement.

1. Historique

Le Fonds de garantie a été constitué en 1983 lors du transfert de la caisse de pensions de l'EREN à la caisse de prévoyance du Canton, ultérieurement rebaptisée prévoyance.ne. Selon l'acte notarié de sa création, il a pour but principalement de garantir le paiement de la part des allocations de renchérissement incombant à l'EREN, versées aux bénéficiaires de rentes, anciennement employés à l'EREN, par la Caisse de pensions de l'Etat. Subsidiairement, le Fonds a pour but de verser à la Caisse de pensions de l'Etat les contributions destinées à la couverture d'un éventuel déficit technique.

Actuellement la notion de taux de couverture a remplacé celle de déficit technique. C'est pourquoi le Fonds a versé et versera les sommes destinées à l'amélioration du taux de couverture par les procédures de recapitalisation.

2. Situation du Fonds suite aux mesures d'assainissement de prévoyance.ne

Pour ses mesures d'assainissement, prévoyance.ne a exigé de la part de l'EREN un versement de l'ordre de 2.6 millions de Francs pour début janvier 2014, et demandera un paiement ultérieur de l'ordre de Fr. 600'000 en 2019.

A fin 2012, le capital du Fonds s'élevait à près de 5.4 millions de Francs. Le premier montant de l'ordre de Fr. 2.6 millions qui a été versé à Prévoyance.ne au début 2014 a réduit la fortune à Fr. 2.8 millions. Un deuxième versement de Fr. 600'000.- sera exigé en 2019, et doit donc être mis en réserve. Compte tenu de ces réalités, le solde disponible à moyen terme se monte à un peu plus de Fr. 2 millions.

3. Buts du Fonds revisités

Le capital du Fonds ayant fondu, il ne permet plus de répondre aux buts prévus dans le règlement actuel. C'est pourquoi une révision s'impose. La dernière version du règlement datant de 2006 fait état des buts suivants:

- Garantir le paiement de la part des allocations de renchérissement incombant à l'EREN
- Compléter les allocations de renchérissement versées par la Caisse de pension de l'Etat
- Soutenir la caisse centrale de l'EREN dans le paiement de la cotisation de l'employeur

- Prendre en charge des ponts AVS dans certaines situations.

Le Conseil de fondation a redimensionné les objectifs de la manière suivante, tout en chiffrant la réserve qui leur est attribuée, valeur au 31 décembre 2014 :

3.1 Réserve pour éventuelles mesures de recapitalisation futures

- Des mesures de recapitalisation supplémentaires pourraient malheureusement être nécessaires à l'avenir. Cela dépendra de l'évolution des marchés financiers, des décisions politiques et de l'éventualité du passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations. C'est pourquoi il faut maintenir une réserve pour cette éventualité. Sur la base de certaines estimations, le besoin pour ce poste est de l'ordre de Fr. 1.6 million y compris l'apport exigible en 2019.

3.2 Compensation du renchérissement

- La compensation du renchérissement en faveur des bénéficiaires d'une rente reste un objectif important du fonds. Une réserve de Fr. 600'000.- est consacrée à cet effet. Au cas où les versements dépassent le rendement de ce capital, la réserve pourra être entamée, jusqu'à son épuisement. La longévité de la réserve dépendra donc de l'inflation des années à venir.

3.3 Participation au paiement de la cotisation employeur

- Jusqu'à 2012, cette participation était régulière. Compte tenu de la nouvelle situation, elle sera dorénavant exceptionnelle, en cas de graves difficultés financières de l'EREN. Une réserve de Fr. 200'000.- est constituée à cet effet.

3.4 Prise en charge de ponts AVS

- Depuis 2006, cette possibilité a facilité les départs en retraite anticipée suite aux difficultés financières de la caisse centrale. Dotée d'un capital de Fr. 200'000.- à partir de 2014, elle ne pourra dorénavant être accordée qu'à titre exceptionnel.

4. Placements

Le capital du Fonds de garantie est essentiellement sous la forme de prêts à la caisse centrale garantis par le patrimoine immobilier de l'EREN (principe des hypothèques). Les modalités des prêts sont fixées dans une convention séparée. Les taux de référence sont ceux de la BCN.

Dans le contexte actuel des marchés financiers, ce type de placement est avantageux pour le Fonds de garantie. La limitation à 75% du capital prescrite dans l'ancien règlement pour les placements de ce type ne se justifie plus. En effet, le parc immobilier de l'EREN est de qualité et son taux d'endettement est faible.

5. Gestion des réserves

Les revenus générés par les placements sont en principe répartis au prorata sur les différentes réserves, en appliquant la clé de répartition selon le capital initial, à savoir 50, 30, 10 et 10 pourcents respectivement. Quant aux prélèvements, ils sont imputés à la réserve concernée.

6. Conclusion

Le Conseil de Fondation ainsi que le Conseil synodal recommandent au Synode de ratifier les modifications du règlement.

7. Résolution

Le Synode ratifie les articles du Règlement modifiés comme suit :

Règlement actuel	Nouveau Règlement
<p>Dénomination</p> <p>Art. 1</p> <p>Sous la dénomination, "Fonds de garantie de l'Église réformée évangélique du canton de Neuchâtel" a été créée une fondation ecclésiastique régie par les articles 80 et suivants du Code civil suisse.</p>	<p>Dénomination</p> <p>Art. 1</p> <p>Sous la dénomination, "Fonds de garantie de l'Église réformée évangélique du canton de Neuchâtel" a été créée une fondation ecclésiastique régie par les articles 80 et suivants du Code civil suisse.</p>
<p>Buts</p> <p>Art. 2</p> <p>Le Fonds a pour buts, dans l'ordre des priorités suivant :</p> <p>a) de garantir le paiement de la part des allocations de renchérissement incombant à l'EREN, versées aux bénéficiaires de rentes, anciennement employés à l'EREN, par la Caisse de pensions de l'Etat ;</p>	<p>Buts</p> <p>Art. 2</p> <p>Le Fonds a pour buts, dans l'ordre des priorités suivant :</p> <p>a) de participer à tout versement contribuant à d'éventuelles nouvelles mesures de recapitalisation. Le solde du Fonds au 31 décembre 2014, après déduction des réserves mentionnées ci-dessous, est constitué en réserve pour recapitalisations futures de prévoyance.ne, notamment l'apport supplémentaire exigible par prévoyance.ne dès le 1er janvier 2019 ;</p>
<p>b) de compléter en principe les allocations de renchérissements versées par la Caisse de pensions de l'Etat, si à la suite d'une modification de la loi, le renchérissement n'était plus intégralement compensé ;</p>	<p>b) de compléter les allocations de renchérissement versées par prévoyance.ne qui ne compensera au maximum que le 50% du renchérissement. A cet effet une réserve de 600'000 francs, valeur au 31 décembre 2014, est constituée. Le Conseil du Fonds fixe chaque année le montant du complément en tenant compte du renchérissement et de l'évolution du solde de la réserve ;</p>
<p>c) de participer, dans la mesure des disponibilités annuelles des intérêts du Fonds, au paiement des cotisations de l'employeur EREN jusqu'à concurrence d'un montant maximum de 1.5% des salaires assurés ;</p>	<p>c) de participer à la cotisation employeurs en cas de graves difficultés budgétaires de l'EREN. La participation ne pouvant évidemment pas excéder le montant de la réserve constituée par un montant de 200'000 francs, valeur au 31 décembre 2014 ;</p>
<p>d) de permettre l'anticipation de la retraite par le versement, dans la mesure des disponibilités du Fonds, d'indemnités mensuelles dès la date de l'anticipation et jusqu'à l'âge AVS. Le versement de cette indemnité est en principe limité à une période de 12 mois.</p>	<p>d) de permettre d'accorder exceptionnellement, à la demande du Conseil Synodal, un pont AVS à des employés de l'EREN contraints de cesser leur activité, notamment pour des raisons de santé, avant l'âge légal de la retraite. A cet effet une réserve 200'000 francs, valeur au 31 décembre 2014, est constituée. Les montants pour ponts AVS en cours à cette même date 2014 sont comptabilisés en augmentation de la réserve.</p>

<p>Complémentaire, le Fonds peut contribuer au paiement des rachats à la Caisse de pensions de l'Etat effectués par les employés de l'EREN, soit individuellement lorsqu'ils entrent tardivement au service de l'EREN, soit collectivement à la suite d'une revalorisation des traitements.</p>	<p>abrogé</p>
<p>Ressources et charges du Fonds Art. 3</p> <p>Le capital du Fonds sera augmenté de telle façon que ses intérêts permettent de couvrir, à moyen terme, les obligations découlant du versement des allocations de renchérissement prévues à l'art. 2, alinéa a) et b).</p> <p>Le capital constitué au 1er janvier 1999 sera alimenté comme suit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Par les intérêts produits par le capital. 2. Par les dons et legs. 	<p>Ressources et charges du Fonds Art. 3</p> <p>Les ressources du Fonds sont :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Les intérêts des prêts consentis à l'EREN et ceux des autres placements du Fonds ; b) Les éventuels dons et legs qui sont répartis dans les réserves mentionnées à l'art. 8 selon les pourcentages mentionnés ci-dessous ; c) Les éventuels versements de l'EREN destinés à augmenter la réserve Recapitalisations futures. <p>Le montant des réserves mentionnées à l'art. 8 seront augmentées ou diminuées (bénéfice et déficits) selon décisions du Conseil du Fonds, mais en principe au prorata de 50%, 30%, 10%, 10%.</p> <p>Les charges du Fonds sont :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Les différents frais administratifs ; b) Les versements de l'année comptable concernant les réserves mentionnées à l'art. 8 qui sont prélevés sur ces réserves.
<p>Placements Art. 4</p> <p>Le Conseil de Fondation détermine les critères de placements qui se font en principe en obligations et bons de caisse. Il peut notamment lorsque les intérêts offerts par le marché des obligations sont inférieurs au taux technique de la Caisse de pensions, effectuer des placements en respectant les critères de placements selon les art. 53 à 55 de l'ordonnance sur la prévoyance professionnelle.</p> <p>Il peut consentir à la Caisse centrale de l'EREN des prêts garantis par des valeurs immobilières. Le montant total des prêts ne peut excéder le 75 % du capital du Fonds et l'intérêt ne sera pas inférieur au taux technique de la Caisse de pensions de l'Etat.</p>	<p>Placements Art. 4</p> <p>Le Fonds place son capital sous forme de prêts à l'EREN garantis par la partie de son patrimoine immobilier non-grevée d'hypothèque. Les modalités et taux de ces placements sont fixés par une convention séparée.</p>
<p>Bénéficiaires Art. 5</p> <p>Les bénéficiaires du Fonds sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les personnes juridiquement employées par l'EREN et affiliées à la Caisse de pensions de l'Etat ; - les personnes employées par une Fondation ou institution ecclésiastique et affiliées par l'intermédiaire de l'EREN à la Caisse de pensions de l'Etat. 	<p>Bénéficiaires Art. 5</p> <p>Les bénéficiaires du Fonds sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les personnes juridiquement employées par l'EREN et affiliées à prévoyance.ne ; - les personnes employées par une Fondation ou institution ecclésiastique et affiliées par l'intermédiaire de l'EREN à prévoyance.ne.

<p>Conseil de Fondation et organe de contrôle Art. 6 La nomination du Conseil de Fondation et de l'organe de contrôle est de la compétence du Conseil synodal, conformément à l'acte constitutif de la Fondation.</p>	<p>Conseil de Fondation et organe de contrôle Art. 6 La nomination du Conseil de Fondation et de l'organe de contrôle est de la compétence du Conseil synodal, conformément à l'acte constitutif de la Fondation.</p>
<p>Art. 7 Le Conseil de Fondation peut proposer au Synode toute mesure en faveur des employés de l'EREN et de ses retraités, en lien avec la prévoyance professionnelle, dont le présent règlement ne ferait pas mention.</p>	<p>Art. 7 Le Conseil de Fondation peut proposer au Synode toute mesure en faveur des employés de l'EREN et de ses retraités, en lien avec la prévoyance professionnelle, dont le présent règlement ne ferait pas mention.</p>
<p>Autres dispositions Art. 8 Tout ce qui n'est pas précisé par le présent règlement sera déterminé par l'interprétation de l'acte constitutif et les articles 80 et suivants du Code civil suisse.</p>	<p>Autres dispositions Art. 8 Le Fonds a constitué les quatre réserves suivantes : 1) Recapitalisations futures 2) Allocations de renchérissement 3) Participation à la cotisation employeur 4) Pont AVS exceptionnel.</p>
<p>Art. 9 (disposition transitoire) En dérogation de la lettre d) de l'art. 2, le Conseil de Fondation est autorisé à accorder, sur proposition du Conseil Synodal, plusieurs annuités d'indemnités permettant l'anticipation de la retraite. Cette disposition est applicable pour autant que le capital du Fonds ne soit pas inférieur d'un million à son montant au 31 décembre 2005.</p>	<p>Art. 9 Tout ce qui n'est pas précisé par le présent règlement sera déterminé par l'interprétation de l'acte constitutif et les articles 80 et suivants du Code civil suisse.</p>

Rapport n° 5 du Conseil synodal

Rapport sur le projet d'union de l'EREN avec une autre Église

En bref :

Suite à la demande du Synode, le Conseil synodal a examiné la motion portant sur une union avec une autre Église et considère que le moment n'est pas opportun d'entreprendre une telle démarche.

1. Introduction

En décembre 2012, lors de sa 166^e session, le Synode a accepté une motion demandant au Conseil synodal d'étudier la possibilité pour notre Église de faire partie de l'Union synodale Berne-Jura-Soleure éventuellement d'une autre Église réformée, et selon quelles modalités

2. Traitement de la motion

2.1 Processus d'union

Le processus d'union avec une autre Église peut se scinder en trois étapes.

- Dans un premier temps une prise de contact avec les Églises avoisinantes est requise afin de déterminer si l'une d'entre elles serait intéressée à s'unir à l'EREN.
- Dans un second temps, dans le cas d'une réponse positive d'une quelconque Église avoisinante, l'EREN et l'Église concernée constitueront chacune de leur côté un groupe de travail chargé d'évaluer les modifications à apporter aux deux institutions en vue d'une union. Cette évaluation nous semble s'articuler autour de trois axes. Premièrement, la constitution. Quelles modifications doit-on y apporter, doit-on fusionner les deux constitutions en une seule ? Deuxièmement la question de la relation qu'entretient notre institution avec les partenaires sociaux du canton (hôpitaux, EMS, prisons, centres de requérants, etc.). En quoi une union conduirait-elle à redéfinir nos partenariats ? Troisièmement, l'aspect de l'harmonisation financière entre les deux Églises, qui peut subir des variations suivant l'Église avec laquelle est projetée une union.
- En troisième lieu, une fois l'exploration des trois axes susmentionnés accomplie, une mise en commun des résultats des groupes de travail des deux Églises serait faite.

2.2 Arguments en faveur

- A long terme, des rapprochements entre Églises sont inéluctables.
- Si la taille critique n'était plus atteinte pour certaines activités de l'EREN ou pour l'EREN toute entière, l'union avec une autre Église permettrait de maintenir ces activités grâce à leur mise en commun.
- Les activités phare d'une des Églises pourraient être mises à profit de l'autre Église plus naturellement.

2.3 Arguments contre

- L'élargissement des structures occasionne inévitablement une perte de flexibilité et d'efficacité.
- Un effort de communication supplémentaire serait nécessaire pour maintenir l'identification des protestants neuchâtelois avec leur Église (problématique de la contribution ecclésiastique).
- Le processus de concentration des forces est encore en cours au sein de l'EREN (projet « vie communautaire »), mobilisant beaucoup d'énergie. Le moment n'est pas idéal pour ouvrir un nouveau chantier.
- La démarche d'unification représente un long processus exigeant beaucoup de travail. Pour la justifier, il faudrait qu'il y ait un besoin indéniable et concret, avec à la clé une perspective de résultat mesurable et substantiel, capables de mobiliser les troupes, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

3. Position du CS

Le Conseil synodal propose au Synode de classer la demande. Ceci pour deux raisons :

- La Conférence des Églises Réformées de Suisse Romande (CER), dont L'EREN est membre, est un lieu de prise en charge commune de certaines missions⁸. La collaboration, telle qu'elle est pratiquée depuis plusieurs années, permet de tenir compte des particularités des Églises. De plus elle permet un processus dynamique où apparaissent régulièrement des nouvelles propositions de collaboration.

Le Conseil synodal reste attentif à toute synergie possible avec d'autres Églises.

- A l'heure où notre Église s'est lancée dans d'importants projets comme celui de la campagne d'évangélisation, de la vie communautaire ou de la refonte de la politique salariale, le Conseil synodal doute qu'il soit opportun d'entreprendre un immense chantier qui a une forte probabilité d'aboutir à une impossibilité.

Si toutefois le Synode venait à rejeter la résolution, il semble nécessaire au Conseil synodal de placer le pré requis suivant : l'étude serait lancée uniquement si une Église avoisinante est d'accord d'entrer en matière.

Résolution

Le Synode classe la motion d'union avec une autre Église.

⁸ Selon les statuts (3 septembre 2012), la Conférence des Églises Réformées de Suisse Romande est une association dont les buts sont de rechercher, dans le respect des diversités, une unité toujours plus grande des Églises membres, de développer des synergies et de favoriser la collaboration entre les Églises membres, de mener des tâches communes que les Églises membres ont décidé de lui confier.

Rapport n° 6 du Conseil synodal

Rapport sur les modifications du Règlement général concernant le responsable des ministères

En bref :

Il s'agit d'adapter les articles du Règlement général. Les mentions de responsable des ministères sont remplacées par le responsable des ressources humaines.

1. Introduction

Il s'agit pour le Synode d'adapter les articles du Règlement général concernant le responsable des ressources humaines. En effet ces trois articles mentionnent encore l'ancien titre de cette fonction : responsables des ministères.

2. Résolution

Le Synode accepte les modifications apportées aux articles 109bis, 194c et 245 du Règlement général

<p style="text-align: center;">Article 109 bis</p> <p>Toute personne ayant assumé des fonctions de responsable des ministères ne peut être élue au Conseil synodal et à fortiori à la présidence du Conseil synodal avant qu'une période minimale de six ans se soit écoulée après la fin de son activité. De même que le président du Conseil synodal ne peut être élu comme responsable des ministères avant une période minimale de six ans.</p>	<p style="text-align: center;">Article 109 bis modifié</p> <p>Toute personne ayant assumé des fonctions de responsable des ressources humaines ne peut être élue au Conseil synodal et à fortiori à la présidence du Conseil synodal avant qu'une période minimale de six ans se soit écoulée après la fin de son activité. De même que le président du Conseil synodal ne peut être élu comme responsable des ressources humaines avant une période minimale de six ans.</p>
<p style="text-align: center;">Article 194c</p> <p>Tous les permanents sont tenus au devoir de discrétion au sens du Code des obligations (art. 321a al.4) sur tout ce dont ils auront connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Ils restent liés par cette obligation, même après la fin du contrat. Les ministres et leurs collaborateurs laïcs, salariés ou bénévoles, sont soumis au secret professionnel au sens de l'art. 321 du Code pénal Suisse. Les collaborateurs bénévoles sont soumis à un devoir de confidentialité qui les lie même après la cessation de leur activité bénévole.</p>	<p style="text-align: center;">Article 194c modifié</p> <p>Tous les permanents sont tenus au devoir de discrétion au sens du Code des obligations (art. 321a al.4) sur tout ce dont ils auront connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. Ils restent liés par cette obligation, même après la fin du contrat. Les ministres et leurs collaborateurs laïcs, salariés ou bénévoles, sont soumis au secret professionnel au sens de l'art. 321 du Code pénal Suisse. Les collaborateurs bénévoles sont soumis à un devoir de confidentialité qui les lie même après la cessation de leur activité bénévole.</p>

<p>En ce qui concerne l'obligation de témoigner</p> <p>a) Les permanents laïcs ne sont pas tenus de témoigner devant les juridictions civiles et administratives. Mais l'obligation de témoigner renaît si l'intéressé a consenti à la révélation du secret. Ils sont tenus de témoigner devant les juridictions pénales.</p> <p>b) Les pasteurs et diacres et leurs auxiliaires sont tenus par le secret professionnel au sens du Code pénal suisse. Ils sont dispensés de témoigner devant l'ensemble des juridictions neuchâteloises.</p> <p>Sur proposition du ministre et avec préavis du responsable cantonal des ministères, une autorité compétente pour délier du secret professionnel (art. 321 al. 2 CPS) composée du président du Conseil synodal, du président de la Société des pasteurs et ministres neuchâtelois (SPMN) et d'un ministre membre de la Commission de consécration est habilitée à délier le ministre de son secret. Elle donne son autorisation par écrit.</p>	<p>En ce qui concerne l'obligation de témoigner</p> <p>a) Les permanents laïcs ne sont pas tenus de témoigner devant les juridictions civiles et administratives. Mais l'obligation de témoigner renaît si l'intéressé a consenti à la révélation du secret. Ils sont tenus de témoigner devant les juridictions pénales.</p> <p>b) Les pasteurs et diacres et leurs auxiliaires sont tenus par le secret professionnel au sens du Code pénal suisse. Ils sont dispensés de témoigner devant l'ensemble des juridictions neuchâteloises.</p> <p>Sur proposition du ministre et avec préavis du responsable des ressources humaines, une autorité compétente pour délier du secret professionnel (art. 321 al. 2 CPS) composée du président du Conseil synodal, du président de la Société des pasteurs et ministres neuchâtelois (SPMN) et d'un ministre membre de la Commission de consécration est habilitée à délier le ministre de son secret. Elle donne son autorisation par écrit.</p>
<p style="text-align: center;">Article 245</p> <p>Le Conseil synodal constitue un dossier de consécration qui contient les documents fournis par le candidat, les rapports du maître de stage et du responsable cantonal des ministères. Il le transmet à la Commission de consécration dans un délai de deux mois au moins avant la session du Synode. Il peut l'accompagner d'un commentaire.</p> <p>La Commission de consécration recueille toutes les informations utiles sur le candidat.</p>	<p style="text-align: center;">Article 245 modifié</p> <p>Le Conseil synodal constitue un dossier de consécration qui contient les documents fournis par le candidat, les rapports du maître de stage et du responsable des ressources humaines. Il le transmet à la Commission de consécration dans un délai de deux mois au moins avant la session du Synode. Il peut l'accompagner d'un commentaire.</p> <p>La Commission de consécration recueille toutes les informations utiles sur le candidat.</p>

Feuille d'information sur le suivi des dossiers synodaux

Le dossier Services funèbres, intégrant la motion du Synode chargeant le Conseil synodal d'étudier la pertinence, l'opportunité et les conditions nécessaires pour qu'un laïc puisse célébrer des services funèbres pour le compte de l'EREN, devrait être repris dans les prochains mois.

La question d'un rite de bénédiction pour couples liés par un partenariat a été reprise en mai et une décision sera prise par le Conseil synodal sur les suites à donner.

Le dossier Évangélisation a été lancé. Un groupe de travail réunissant les délégué-es des paroisses a commencé en mai.

Le dossier Vie communautaire est dans sa première phase, celle de la récolte des informations. Dès l'automne les réflexions sur les cultes, les conseils de lieux de vie et du recentrement des activités paroissiales et des collaborations entre paroisses devraient commencer.

Dates et informations importantes à retenir

18 et 19 juin 2014	Rencontre des Permanents
Dimanche 22 juin 2014	Culte cantonal à 10h00 au Locle Accueil dès 9h30 sur la place James Guillaume au sud du Temple
Mercredi 25 juin 2014	Eventuelle séance de relevée du 169 ^e Synode
Dimanche 26 octobre 2014	Cérémonie de consécration à 17h30 (le lieu est encore à déterminer)
Mercredi 3 décembre 2014	170 ^e Synode

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