



ÉGLISE RÉFORMÉE ÉVANGÉLIQUE
DU CANTON DE NEUCHÂTEL

196^e session du Synode

Mercredi 11 décembre 2024

Montmirail

2075 Thielle-Wavre

Conseil synodal

Aux député-e-s, invité-e-s au Synode
Aux membres des Conseils paroissiaux
Aux pasteur-e-s, diacres et permanent-e-s laïques

Neuchâtel, novembre 2024

Chères députées, chers députés,
Chères amies et chers amis,

L'EREN poursuit sa réflexion ecclésiologique et son Conseil synodal continue de soumettre, Synode après Synode, des rapports de fond dont les décisions orientent toujours un peu plus précisément la réorganisation de notre Église.

De l'ecclésiologie, voilà c'est ce que nous faisons ensemble ! L'Église universelle a une mission, donnée par le Christ : celle d'être témoin de l'Évangile dans le monde où elle s'enracine. Centrée sur cette mission, l'Église s'organise et se structure. L'équilibre se doit d'être cohérent, non seulement fonctionnellement, mais plus encore théologiquement.

En effet, la théologie réformée, par son éthique et ses valeurs, fonde les structures de l'Église, de même que l'utilisation de ses ressources. L'organisation de l'EREN doit être en cohérence avec sa mission de témoignage. Cela signifie qu'en son sein doivent régner justice, équité, entraide, partage et solidarité.

L'EREN devient une petite Église. Pourtant son ADN réformé lui empêche toute tentation de se replier sur elle-même. Même petite, elle est théologiquement obligée de se penser dans un multitudinisme et une universalité. Elle est au service de toutes et tous. Elle proclame pour toutes et tous. Elle cherche le bien du monde et annonce le Royaume de Dieu, espérance de paix et d'amour.

À l'interne, elle doit resserrer ses liens et montrer son unité. Une ligne synodale a été donnée pour que l'EREN devienne à terme non plus une fédération de paroisses avec un organe central mais une Église unique, avec des terrains variés jouissant d'autonomie (paroisses, services interparoissiaux, secteurs cantonaux et services cantonaux d'aumônerie), et dirigée par un Synode qui cherche une voie commune.

Les rapport soumis à cette session sont chacun à leur manière des témoignages de cette unité. Avec en arrière-plan un budget 2025 à nouveau fortement déficitaire, quoique moins que celui de l'an dernier, le premier rapport n°2 « Esquisse de la politique financière et immobilière de l'EREN » montre la possible évolution de notre Église au travers de ses ressources financières. Les biens de l'EREN doivent être gérés par une politique financière et immobilière responsable et clairement définie comme étant au service de notre mission. Nous ne sommes pas des promoteurs immobiliers par essence, mais nous pouvons l'être si les bénéfices financiers qui en découlent servent à accomplir la mission de l'Église.

Dans le rapport suivant, le Conseil synodal touche un point essentiel des Églises réformées : leur volonté d'être multitudinistes par une proclamation toujours en dialogue avec le monde et la société. L'EREN doit avoir des liens avec la culture, les arts, les associations, la politique, le monde du travail, etc. Ce sont ces liens Église et Société qui la détournent de la tentation d'un

repli sur soi susceptible de l'amener sur les chemins du sectarisme. L'EREN est partenaire de la Société, d'intérêt public, selon les termes de la Constitution neuchâteloise.

Le rapport sur la création d'un service du personnel est plus interne. En tant qu'entreprise particulière, vouée non à faire du profit, mais à témoigner de la grâce, par essence gratuite, la manière dont d'EREN « gère » son personnel en dit long sur sa cohérence. Ce rapport à sa manière affirme l'unité de l'Église et le soin qu'elle prend de celles et ceux qui y sont engagé-e-s.

Enfin, le Conseil synodal, soumet un dernier rapport décisionnel concernant le soutien aux œuvres d'entraide. Ici encore, il s'agit de replacer l'EREN dans son rôle auprès de celles et ceux qui souffrent dans le monde. Que peut-elle encore faire comme actions porteuses de fruits avec les moyens dont elle dispose ? De quelle manière peut-elle témoigner pour l'entraide, la solidarité mondiale et l'éco-responsabilité (sauvegarde de la Création) ?

Ces rapports poursuivent un même objectif : optimiser nos ressources pour remplir adéquatement notre mission.

En dehors des sujets présentés par le Conseil synodal, la commission de consécration et d'agrégation, elle aussi, réfléchit aux conditions cadres de l'accomplissement de sa mission. C'est pourquoi, elle présente un rapport décisionnel concernant une procédure adéquate pour les débats synodaux lors des candidatures ; cela en lien avec le droit des obligations et la protection de la personnalité.

Le programme est bien fourni. Il est riche de sens, varié et enthousiasmant. Le Conseil synodal espère donc des débats tout aussi riches et vivants.

Il vous souhaite, chères députées, chers députés, chères amies, chers amis, bonne lecture de ces documents et se réjouit de vous retrouver lors des soirées de préparations et lors du Synode.

Il vous transmet ses fraternelles et amicales salutations.

Que Dieu bénisse notre Église !

Président du Conseil synodal

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Y. Bourquin', written in a cursive style.

Yves Bourquin

Église réformée évangélique du canton de Neuchâtel

196^e session du Synode

Table des matières

Ordre du jour	p. 7-8
Invité-e-s à cette session	p. 9
Renseignements pratiques.....	p. 10
Rapport n°1 du Conseil synodal : Budget 2025	p. 11-12
Rapport n°2 du Conseil synodal : Esquisse de la politique financière et immobilière de l'EREN.....	p. 13-20
Rapport n°3 du Conseil synodal : Mission spécifique « Église et Société »	p. 21-25
Rapport n°4 du Conseil synodal : Création d'un service du personnel.....	p. 26-34
Rapport n°5 du Conseil synodal : Politique de soutien aux œuvres d'entraide de Terre Nouvelle	p. 35-42
Rapport n°6 de la Commission de consécration : Traitement des demandes de consécration et d'agrégation par le Synode.....	p. 43-44
Rapport d'information n°7 du Conseil synodal : Mise en place du système d'échanges de chaires	p. 45-46
Rapport d'information n°8 du Conseil synodal : Plateforme Recherche & développement	p. 46
Dates à retenir	p. 47

Merci de tenir compte des délais suivants (détails voir p.10) :

Inscription au REPAS DE MIDI : **vendredi 29 novembre à 12h**
par mail à l'adresse : carole.blanchet@eren.ch

Délai pour envoyer les QUESTIONS : **mardi 3 décembre**
par mail au président du Synode :
yves-daniel@cochand.ch

Délai pour déposer les AMENDEMENTS : **vendredi 6 décembre à 8h**
par mail à l'adresse : carole.blanchet@eren.ch

Ordre du jour
196^e Synode du 11 décembre 2024 - Montmirail
relevée du 29 janvier 2025 - Evologia

07h45	Café et croissants
08h15	Début de la session
11h00	Culte présidé par la députation de la paroisse du Val-de-Travers
12h15	Repas
13h30	Reprise de la session
17h00	Fin de la session

1. Validations des élections complémentaires de député-e-s et de suppléant-e-s
2. Élections complémentaires
 - Conseil synodal (un siège vacant ministre dès le 1^{er} janvier 2025 : M. Pascal Wurz)
 - Bureau du Synode (un siège vacant laïque : Mme Nicole Humbert-Droz Laurent)
 - Commission d'examen de la gestion (un sièges vacant ministre)
 - Commission de consécration (un siège vacant laïque)
 - Synode missionnaire (un siège vacant suppléant)
 - Organe de contrôle (pour les comptes 2024)
3. Informations du Conseil synodal
4. Rapport n°1 du Conseil synodal : Budget 2025
 - introduction du Conseil synodal
 - commentaires de la Commission d'examen de la gestion
 - examen du budget 2025
5. Rapport n°2 du Conseil synodal : Esquisse de la politique financière et immobilière de l'EREN
6. Rapport n°3 du Conseil synodal : Mission spécifique « Église et Société »
7. Rapport n°4 du Conseil synodal : Création d'un service du personnel
8. Rapport n°5 du Conseil synodal : Politique de soutien aux œuvres d'entraide de Terre Nouvelle
9. Rapport n°6 de la Commission de consécration : Traitement des demandes de consécration et d'agrégation par le Synode
 - introduction de la Commission de consécration
 - commentaires du Conseil synodal
 - examen du rapport
10. Rapport d'information n°7 du Conseil synodal : Mise en place du système d'échanges de chaires
11. Rapport d'information n°8 du Conseil synodal : Plateforme Recherche & développement
12. Pétitions, propositions et motions éventuelles des Conseils paroissiaux et des membres du Synode
13. Questions des député-e-s (à transmettre, par mail, au président du Synode jusqu'au mardi 3 décembre 2024 à 12h, yves-daniel@cochand.ch)

Prise de parole de M. Ueli Burkhalter, conseiller synodal des Églises réformées Berne-Jura-Soleure

Prise de parole de Mme Rita Famos, présidente de l'EERS (présente dès 14h)

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

INVITÉ-E-S A LA SESSION

Conseil d'État

Conseil communal de la Tène

Église évangélique réformée de Suisse

Conférence des Églises romandes

Conseil du Synode jurassien

Église réformée de Berne-Jura-Soleure

Centre social protestant

Églises avec voix consultative :

- Église catholique romaine
- Église catholique-chrétienne
- Église protestante unie de France, région Est-Montbéliard
- Fédération évangélique neuchâteloise
- Armée du Salut

INVITÉ-E-S AU CULTE

Prises de congé

Florian Schubert, conseiller synodal

Nicolas Jaccard, responsable du service des ressources humaine RH

Anne-Pascale Isler, responsable du service cantonal social

Sébastien Berney, responsable du service cantonal santé

Martine Robert, responsable du secteur cantonal bénévolat

Nicole Rochat, responsable du secteur cantonal enfance/couples/familles

Séverine Schlüter, pasteure

Patrick Schlüter, pasteur

Delphine Collaud, pasteure

Karin Phildius, pasteure

Pascal Wurz, pasteur

Installations

Jean Messerli, conseiller synodal

Martine Robert, aumônier

RENSEIGNEMENTS PRATIQUES POUR LES DÉPUTÉ-E-S

- Député-e-s :**
- Les député-e-s sont prié-e-s de s'installer aux places qui leur sont réservées. Leur présence est attendue jusqu'à la fin de la session.
 - Les député-e-s qui arrivent en cours de sessions sont prié-e-s de s'adresser à la table du secrétariat pour recevoir les documents et leur carte de vote.
 - Les député-e-s qui partent en cours de session doivent avertir le président du Synode et le secrétariat pour une question de nombre de voix pour les votes.
 - Nous remercions les député-e-s d'aider la rédactrice du procès-verbal en se présentant et en lui 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 CHF 120.-). Seuls les montants dûment inscrits seront remboursés.

Empêchements : En cas d'empêchement, les député-e-s 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.

Délai pour déposer les amendements : Afin d'imprimer tous les documents pour la session, le délai pour déposer les amendements et les motions est fixé au **vendredi 6 décembre à 8h**, par mail à l'adresse : carole.blanchet@eren.ch.

Délai pour envoyer les questions : Le délai pour envoyer les questions est fixé au **mardi 3 décembre** par mail au président du Synode : yves-daniel@cochand.ch.

Repas de midi :	Le repas est servi à Montmirail. Une participation d'un montant de CHF 20.- est demandée aux député-e-s et aux auditeurs et auditrices. Les inscriptions se font par mail à l'adresse : carole.blanchet@eren.ch jusqu'au vendredi 29 novembre à midi au plus tard.
------------------------	---

Invité-e-s : Les invité-e-s ont des places réservées dans la salle. Les personnes qui souhaitent prendre la parole sont priées de s'annoncer auprès du président du Synode.

Suppléant-e-s et auditeurs, auditrices : La session étant publique, des places sont réservées pour les suppléant-e-s, auditeurs et auditrices.

Budget 2025

En bref :

Pour la deuxième année, le budget est présenté selon le plan comptable MCH2.

Pour rappel, le budget est présenté en quatre chapitres :

1. Administration générale et Finances regroupant :
 - Recettes
 - Synode
 - Conseil synodal
 - Secrétariat général
 - Administration des bâtiments
 - Information et communication
2. Églises regroupant :
 - Paroisses
 - Autres services de l'Église
 - Institutions extérieures
3. Service cantonal santé reprenant les charges et recettes de l'ancienne présentation des budgets
4. Service cantonal social reprenant les charges et recettes de l'ancienne présentation des budgets

Pour les investissements, une colonne supplémentaire apparaît à côté des produits.

De cette manière, les dépenses d'investissement sont validées lors du budget, mais sont amorties sur plusieurs années, selon un plan d'amortissement en fonction de la durée de vie de l'achat.

Le budget 2025 présente un déficit global de CHF 1'215'589.-, soit une diminution de CHF 263'086.50 par rapport à celui de 2024. Cette différence est principalement due aux fluctuations d'occupation des postes salariaux, des dons et de la contribution ecclésiastique.

Malgré la situation financière difficile, le Conseil synodal souhaite poursuivre la politique d'indexation des salaires à l'IPC et maintenir les rencontres de Sancey en 2025 par l'utilisation de deux réserves en faveur du personnel (Fonds de garantie, processus RH). Les salaires du personnel seront indexés sur une revalorisation de 1.6 points en lien à l'augmentation de l'IPC, soit 122.8 (juillet 2024) sur la base de mai 1993 = 100, alors qu'il était en 2023 à 121.2.

En l'état actuel des analyses présentées dans le rapport « Esquisse de la politique financière et immobilière de l'EREN », les choix stratégiques différents et les diminutions de postes au tableau des postes dans le cadre du processus EREN2023 ne permettront pas l'équilibre budgétaire. Sans amélioration du rendement de nos biens immobiliers et une politique de ventes immobilières, la volonté d'équilibre budgétaire portera préjudice à la mission de service de l'Église auprès de toutes les habitantes et tous les habitants du pays de Neuchâtel, par la proclamation de l'Évangile et par la diaconie.

En conséquence, le Conseil synodal maintient son invitation au Synode, aux paroisses et aux diverses actrices et divers acteurs de l'Église à s'ouvrir à la nouveauté, à sortir des sentiers battus et à penser à l'EREN dans son ensemble, sans égoïsme, pour construire l'avenir.

Le budget 2025 et ses commentaires se trouvent en annexes.

1. Résolutions

1. Le Synode adopte le budget 2025.
2. Le Synode maintient le principe de vente(s) de bien(s) immobilier(s) afin d'absorber le déficit 2025.

Esquisse de la politique financière et immobilière de l'EREN

En bref :

La diminution régulière des neuchâtelois-e-s se reconnaissant réformé-e-s, la baisse du soutien financier des membres de l'EREN et le faible soutien des personnes morales, par le biais des contributions ecclésiastiques volontaires, se poursuivent d'année en année.

L'obtention d'aide financière des structures institutionnelles sociales et de la santé reste un défi permanent, malgré la reconnaissance du travail d'accompagnement offert par les Églises.

Ces constatations ont obligé de nombreuses fois le Synode à adapter le nombre de postes salariés de l'EREN. Une nouvelle baisse des postes est, à nouveau nécessaire, tout en préservant la mission de présence auprès de tous. Cette adaptation s'effectuera dans le cadre du processus EREN2023.

Le but de ce rapport est de présenter une esquisse de planification financière et immobilière jusqu'en 2027 et de proposer des solutions permettant la mission de l'EREN, tout en garantissant son financement. Une 1ère planification plus précise sera possible lorsque l'analyse de l'ensemble des postes du tableau sera effectuée et que le Synode l'aura validé.

1. Contexte sociologique et historique

Née de la fusion de l'Église nationale du canton de Neuchâtel et de l'Église évangélique neuchâteloise indépendante de l'Etat en 1943, l'EREN fait partie de l'Église universelle, voulue par Jésus-Christ, fondée sur l'enseignement des apôtres et rendue vivante, à travers les siècles, par l'action du Saint-Esprit. Rattachée aux Églises issues de la Réforme du XVI^e siècle, elle est membre de l'Église évangélique réformée de Suisse EERS, communion des 24 Églises évangéliques réformées de Suisse ainsi que de l'Église évangélique méthodiste et, par elle, du Conseil œcuménique des Églises.

L'EREN est reconnue institution d'intérêt public par la Constitution de la République et Canton de Neuchâtel. Ses relations avec l'Etat sont réglées par un concordat.

L'Église est au service de tous les habitants du pays de Neuchâtel, par la proclamation de l'Évangile et par la diaconie. En sont membres tou-te-s celles et ceux qui se reconnaissent chrétien-e-s réformé-e-s évangéliques.

Afin de subvenir à ses besoins en étant indépendante de l'Etat, le principe d'une contribution ecclésiastique volontaire a été mis sur pied devant permettre la majorité de son financement. L'Etat ayant uniquement la responsabilité de l'encaissement de cette contribution.

Le principe d'un volontariat financier par ses membres a très rapidement montré ses limites et de nombreuses diminutions de postes ont émaillé l'histoire de l'EREN. Cependant la mission de l'EREN est au service de tou-te-s les habitant-e-s du pays de Neuchâtel et n'a jamais été remise en question.

L'évolution de la société, de ses valeurs et la baisse de confiance des structures institutionnelles, ainsi que l'individualisme majoritaire, ont eu un impact financier et humain important sur l'ensemble des Églises reconnues ou d'Etat.

Si l'indépendance de l'EREN vis-à-vis de l'Etat a accéléré les difficultés financières par rapport aux autres Églises, la perte du sentiment d'appartenance est proche de la moyenne Suisse. En 2022, selon les statistiques OFS, le 16,67% de la population neuchâteloise se déclarait réformée par rapport à 20.53% au niveau fédéral.

2. Être membre aujourd'hui dans un monde en mutation

Selon notre constitution, toutes celles et tous ceux qui se reconnaissent chrétien-ne-s réformé-e-s évangéliques sont membres de l'EREN et ont notamment pour devoir de participer à la vie de la communauté paroissiale, de témoigner de leur foi dans leur existence et de subvenir aux besoins matériels de l'Église.

Malgré ces articles constitutionnels, les contribuables se déclarant membres de l'Église ne soutiennent plus automatiquement leur Église depuis de nombreuses années, avec une accélération de cette baisse. Cette dernière est réelle indépendamment de l'âge et du lieu d'insertion paroissial.

Baisse sociologique du nombre de réformés :

Attention : le 1er tableau est une statistique basée sur un sondage de près de 9500 personnes âgées de 15 ans ou plus

	2010	2015	2020	2022
Nbre de neuchâtelois	141'068	147'082	175'757	176 245
Nbre de réformés	35'461	31'034	26'395	24'554
% de la population Neuchâteloise	25.14%	21.1%	15%	14%

(Memento statistique 2024/Etat Ne : 2020 et 2022 / Statistique basée sur un sondage de près de 9500 personnes âgées de 15 ans ou plus)

	2010	2015	2020	2022
Nbre de neuchâtelois	141'068	147'082	175'757	176 245
Nbre de réformés	62'865	56'977	49'278	46'888
% de la population Neuchâteloise	44.56%	38.73%	28.03%	26.60%

(Source EREN / base Police des habitants)

Baisse du sentiment d'appartenance et de soutien financier :

	2012	2015	2020	2022
Nbre contribuables	27'101	24'406	19'896	18'449
Nbre contributeurs	9'701	8'586	6'763	5'678
	35.8%	35.18%	33.99%	30.78%
Montants facturés	9'092'818.-	7'855'021.-	6'195'596.-	5'333'478.-
Montants encaissés	5'270'777.-	4'634'400.-	3'663'174.-	3'098'256.-
	57.97%	59%	59.13%	58.04%

(Source EREN)

3. Analyse des comptes de l'EREN

Une analyse globale des résultats comptables de 2013 à 2023 permet de tirer les éléments suivants :

	2013 - 2023	Moyenne annuelle
Résultat d'exploitation	-12'724'591.26	-1'156'781.02
Rendement immobilier	9'780'696.18	889'154.20
Perte d'exercice	-2'943'895.08	-267'626.83

- Le maintien de résultats d'exploitation aux alentours de 1.1 million s'explique par des baisses de postes, des salaires ministériels en dessous de la moyenne romande et une gestion rigoureuse, seule manière de compenser les pertes de la contribution ecclésiastique.
- Le rendement immobilier de CHF 900'00.- est péjoré par les prix des loyers de fonction et des locaux paroissiaux (voir point patrimoine immobilier). Ce rendement équivalent à environ 7 EPT a pour conséquence un retard important d'entretien de nos immeubles.
- La perte d'exercice régulière diminue les liquidités et oblige, depuis 2023, l'utilisation régulière d'une limite de crédit jusqu'à 1mio.

4. Projection du tableau des postes au 31 octobre 2024, en fonction des retraites jusqu'en 2029

Paroisse	Actuellement	2025	Projection du Nouveau tableau * au 31.10.24	Nouveau tableau avec retraite 2025	Nouveau tableau avec retraite 2026	Nouveau tableau avec retraite 2027	Nouveau tableau avec retraite 2028	Nouveau tableau avec retraite 2029
Paroisse réformée de Neuchâtel	4.0	4	2.3					
Paroisse de l'Entre-Deux-Lacs	3.5	3.5*	2					
Paroisse de La Côte	1.5	1.5	0.8					
Paroisse de La BARC	2	2*	1					
Paroisse du Joran	3.5	3.5	1.9					
Paroisse réformée du Val-de-Travers	3	3	1.6					
Paroisse Val-de-Ruz	3	3	1.75					
Paroisse des Hautes Joux	2.5	2.5	1.45					
Paroisse La Chaux-de-Fonds	5.5	5.1*	2.95					
Aide aux paroisses	0.25	0			1.3	0.7		1.7
Total	28.75	28.1	15.75	15.75	14.45	13.75	13.75	12.05

*

Nouveau tableau au 31.10.24 : voir annexe

3.5 : occupation début 2025 de 3.1 EPT

2 : occupation début 2025 de 1.8 EPT

5.1 Selon application de la résolution 194c de décembre 2023

SIAJ			4					
SIAD			2.5					
Soutien paroisses			1					
Église et Société			1.5					
Langue allemande			0.25					0.3*
Total	28.75	27.7	25	25	23.7	23	23	21

*

0.3 : Formateur jeunesse

II. SERVICES CANTONAUX ET AUTRES SECTEURS CANTONAUX

Organes	Actuellement	2025	Projection du nouveau tableau au 31.10.24	Projection du nouveau tableau avec retraite 2025	Projection du nouveau tableau avec retraite 2026	Projection du nouveau tableau avec retraite 2027	Projection du nouveau tableau avec retraite 2028	Projection du nouveau tableau avec retraite 2029
Service cantonal Santé								
Responsabilité	0.60 EPT	0.60 EPT	0.60 EPT					
Opérationnel	5.85 EPT	5.85 EPT	5.85 EPT	0.37 (EMS)		1,48 (santé)		0.6(EMS)
Total	6.45 EPT	6.45 EPT	6.45 EPT	6.08		4.67		4.07
Postes financés hors quota (EMS)	(0.33 EPT)	Stop poste pilote						
Service cantonal Social								
Responsabilité	0.40 EPT	0.40 EPT	0.40 EPT					
Opérationnel	2.80 EPT	2.80 EPT	2.30 EPT*		1.0 (aumônerie prison, enfants)			
Total	3.20 EPT	3.20 EPT	2.7 EPT		2.2			
Postes financés hors quota (EERS)	(0.60 EPT)	(0.60 EPT)	(0.60 EPT)					
Secteur Enfance, Couples, Familles								
Responsabilité et opérationnel	0.50 EPT	0.50 EPT	0.50 EPT					
Secteur Jeunesse								
Responsabilité et opérationnel	0.50 EPT	0.50 EPT	Transféré dans SIAJ					
Secteur Terre Nouvelle								
Responsabilité et opérationnel	0.40 EPT	0.40 EPT	0.40 EPT					
Secteur Bénévolat								
Responsabilité et opérationnel	0.50 EPT	0.50 EPT*	0.50 EPT*					
Total II	11.55 EPT	11.55 EPT	11.55 EPT	11.18	10.18	8.7	8.7	8.1

*

2.3 : 0.5 EPT Transféré dans SIAJ

Bénévolat : Actuellement en réflexion

III. CONSEIL SYNODAL ET SERVICES GÉNÉRAUX

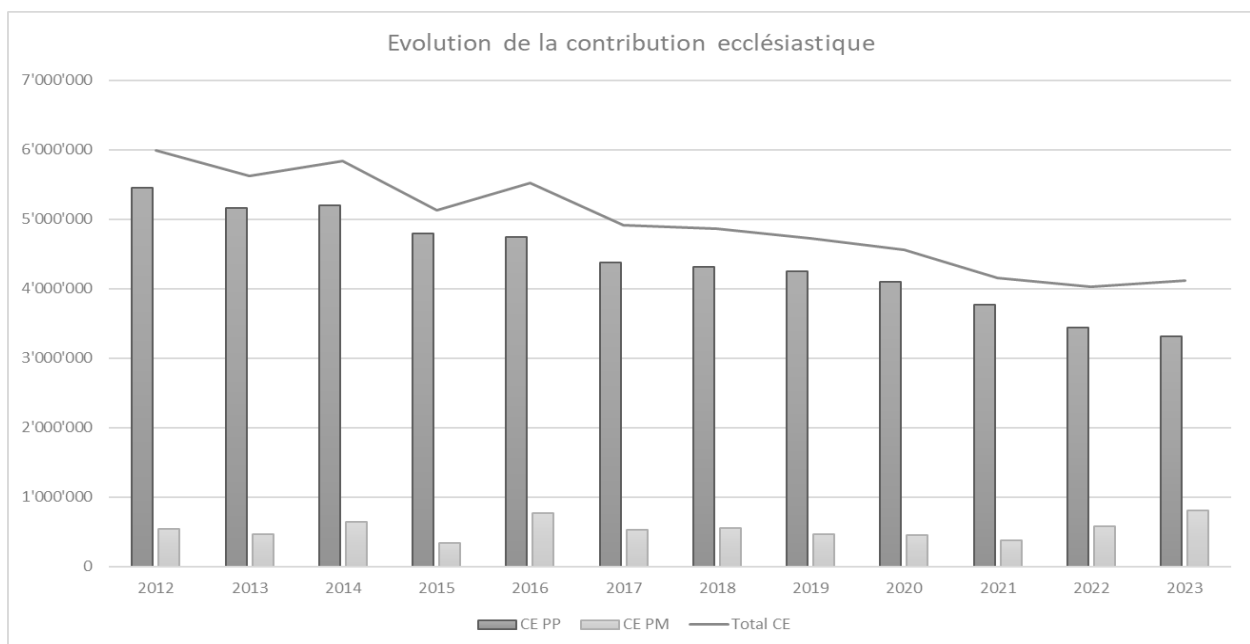
Organes	Actuellement	2025	Projection du nouveau tableau au 31.10.24	Projection du nouveau tableau avec retraite 2025	Projection du nouveau tableau avec retraite 2026	Projection du nouveau tableau avec retraite 2027	Projection du nouveau tableau avec retraite 2028	Projection du nouveau tableau avec retraite 2029
Conseil synodal								
Président Membres	1.00 EPT 1.20 EPT	1.00 EPT 1.20 EPT	1.00 EPT 1.20 EPT					
Total	2.20 EPT	2.20 EPT	2.20 EPT					

Responsables des services généraux								
Secrétaire général	1.00 EPT	1.00 EPT	1.00 EPT					
Responsable Ressources humaines	0.80 EPT	0.80 EPT	0.80 EPT					
Responsable Com et levée de fond	0.80 EPT	0.80 EPT	0.80 EPT					
A disposition pour R&D	0.10 EPT	0.0 EPT*	0.0 EPT*					
Total	2.70 EPT	2.60 EPT	2.60 EPT					
Poste financé hors quota (Fondation)	(0.60 EPT)	(0.60 EPT)	(0.60 EPT)					
Total III	4.90 EPT	4.80 EPT	4.80 EPT	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8
Total II et III	16.45	16.35	16.35	15.98	14.98	13.5	13.5	12.9
* Selon décision CS d'octobre 2024								
Total I, II et III	45.20	44.05	41.35	40.98	38.68	36.5	36.5	33.9

IV. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Organes	Actuellement	2025	Projection du Nouveau Tableau au 31.10.24
Secrétariat général et RH	Selon budget 4.6 EPT	Selon budget 4.8 EPT	Selon budget 4.8 EPT
Médias	Selon budget	0	0
Postes autofinancés	Postes autofinancés	0	0
Mandats externes	Postes rémunérés	0	0

5. Évolution de la contribution ecclésiastique



La baisse annuelle des recettes des contributions ecclésiastiques entre 2012 et 2023 est de CHF 170'000.-, l'équivalent de 1.4 EPT / an.

6. Patrimoine immobilier

À partir de l'analyse du patrimoine immobilier effectuée en 2023-24, les éléments principaux sont :

Valeur locative selon loyers estimés	Valeur locative selon loyers actuels	Perte de valeur locative des appartements de fonction	Perte de valeur locative des locaux	Valeur vénale
2'887'596.00 CHF	1'968'392.40 CHF	210'960.00 CHF	708'243.60 CHF	58'888'000.00 CHF

Actuellement, un montant d'entretien annuel moyen est de CHF 620'000.-.

Si nous voulions maintenir la valeur de nos immeubles, le montant d'entretien annuel devrait être 3 à 4 fois plus important.

Cependant, cette politique permet le financement annuel de 7 EPT.

Pour des questions de visibilité et sans remettre en question les prix de location des appartements de fonction et des locaux paroissiaux, le Conseil synodal souhaite adapter les loyers aux prix du marché, afin de présenter une politique immobilière indépendante du budget d'exploitation. Parallèlement, les appartements et locaux paroissiaux seraient soutenus par le budget d'exploitation. Cependant, cette mise en place nécessite une réflexion afin de ne pas alourdir les charges paroissiales concernant les locaux et un rapport concernant les appartements de fonction et l'équité financière vis-à-vis des collaborateurs.

Cette manière de faire est appliquée dès 2025 pour le CSP.

Si l'objectif de financement de 7 EPT reste d'actualité, le maintien de la valeur immobilière de notre patrimoine et sa valorisation seraient possibles par une augmentation des hypothèques. Actuellement, le montant total est de CHF 8'742'500.-.

La couverture des déficits moyens de CHF -267'626.83 (analyse des comptes de l'EREN) et le besoin de liquidités ne sont possibles que par la vente de biens immobiliers, telle que proposée lors de l'adoption du budget 2024 et proposé pour celui de 2025.

7. Les efforts entrepris

De nombreux efforts de sensibilisation financiers ont été entrepris, tels que :

- Adaptation du subside étatique à l'IPC dès 2025
- Négociation avec les hôpitaux, EMS et institutions sociales
- Sensibilisation financière lors d'actes ecclésiastiques
- Campagne en faveur de la contribution ecclésiastique
- Recherche de financement auprès de diverses fondations.

Certains efforts ont porté leurs fruits et continuent de la même manière, malgré les situations financières compliquées de chacun. Cependant une augmentation de sources de financements externes est peu probable, sans remettre en cause « Une Église au service de toutes et tous ».

8. Analyse du Conseil synodal

Le contexte sociologique, l'évolution de la société et la baisse du sentiment d'appartenance impactent directement sur le financement de l'EREN. Une adaptation du nombre de postes linéaires à la situation financière mettrait fin au principe de l'art. constitutionnel 4 : "L'Église est au service de tous les habitants du pays de Neuchâtel par la proclamation de l'Évangile et par la diaconie", sans pouvoir affirmer qu'une Église confessante n'aurait plus de difficulté financière et remettre en cause le principe même d'une Église réformée.

Actuellement, le Conseil synodal souhaite procéder à l'analyse des postes des services et secteurs cantonaux, ainsi que de ceux du Conseil synodal et des services généraux, afin d'adapter la totalité des postes du tableau des postes, avant de proposer éventuellement une nouvelle adaptation à la réalité financière.

Au niveau de l'ensemble de l'EREN, des synergies administratives sont à réfléchir entre le secrétariat général, y compris le secteur de la comptabilité, et les secrétariats paroissiaux.

Par une collaboration accrue et l'utilisation d'outils communs, des économies sont réalisables.

En parallèle, afin de dégager de nouvelles ressources financières par son patrimoine immobilier, le Conseil affinera sa politique immobilière en procédant à :

- L'analyse des besoins en locaux pour l'ensemble de l'EREN pour ces 5 à 10 prochaines années, à partir des biens cantonaux et paroissiaux, de manière progressive.
- La mise en place d'une politique d'entretien des immeubles et d'amélioration des rendements de ses bâtiments, sans augmentation des charges paroissiales, afin d'augmenter les recettes. Ces travaux d'amélioration seraient financés par des augmentations d'hypothèques.
- La vente d'immeubles, afin de couvrir les déficits des années 2024 à 2027.

Pour le Conseil synodal, un changement de paradigme est nécessaire. L'EREN doit avoir le courage de faire fructifier son parc immobilier et de s'en donner les moyens. Des actions "fortes" doivent être entreprises afin de faire fructifier le patrimoine et de garantir la mission sur le long terme, par exemple par la construction de projets en vue de les vendre en PPE.

Cette audace, c'est aussi une forme de reconnaissance aux donatrices et donateurs du passé qui ont légué leurs biens.

9. Résolutions

1. Le Synode charge les Conseils paroissiaux, en collaboration avec le Conseil synodal, de définir leurs besoins en locaux pour les années 2026 à 2030 d'ici à décembre 2025, à partir des locaux actuellement utilisés, qu'ils appartiennent à la paroisse ou à la caisse centrale.
2. Le Synode valide le principe d'une politique d'entretien des immeubles et d'amélioration des rendements de ses bâtiments, sans augmentation des charges paroissiales, afin d'augmenter les recettes. Ces travaux d'amélioration seraient financés par des augmentations d'hypothèques.
3. Le Synode valide le principe de vente d'immeubles pour couvrir les déficits des années 2025 à 2027, afin de garantir d'une part la poursuite de la mission de l'EREN et d'autre part l'adaptation du tableau des postes par les retraites et les départs naturels.
4. Le Synode charge le Conseil synodal de lui présenter en juin 2025 un premier rapport concernant les appartements de fonction et l'équité financière vis-à-vis des collaborateurs.

Annexe au rapport "Esquisse de la politique financière et immobilière de l'EREN"

Calcul des 15.75 EPT avec un critère unique et selon la statistique 2023

	Statistique 2022	%	Postes 2022 critère unique	Postes 2022 2 critères	Statistique 2023	%	Postes 2023 critère unique	arrondi
Neuchâtel	6670	14.2%	2.24	2.1	6583	14.5%	2.28	2.3
Entre-2-Lacs	5919	12.6%	1.99	1.9	5752	12.7%	2.00	2.0
Côte	2393	5.1%	0.80	1.15	2320	5.1%	0.81	0.8
Val-de-Ruz	5390	11.5%	1.81	1.7	5068	11.2%	1.76	1.75
				6.85			6.85	6.85
BARC	2964	6.3%	1.00	1.2	2894	6.4%	1.00	1
Joran	5659	12%	1.90	2.4	5486	12.1%	1.90	1.9
Val-de-Travers	4787	10.2%	1.61	1.7	4657	10.3%	1.62	1.6
				5.3			4.52	4.5
Hautes Joux	4233	9.0%	1.42	1.25	4144	9.1%	1.44	1.45
Chaux-de-Fonds	8873	18.9%	2.98	2.35	8480	18.7%	2.94	2.95
Totaux arrondis	46888	100.0%	15.75	15.75		100.0%	15.75	15.75

Statistique 2022	Nombre de membres, selon les renseignements statistiques 2022
%	% de membres de la paroisse par rapport au nombre de membres total de l'EREN
Postes 2022, critère unique	Nombre de postes paroissiaux par rapport à 15.75 postes pour l'ensemble du canton avec un seul critère du nombre de membres, selon décision du Synode de juin 2024
Postes 2022 avec 2 critères	Nombre de postes paroissiaux par rapport à 15.75 postes pour l'ensemble du canton avec 2 critères (nombre de membres et de bénévoles), selon proposition du CS lors du Synode de juin 2024, proposition refusée
Statistique 2023	Nombre de membres, selon les renseignements statistiques 2023
%	% de membres de la paroisse par rapport au nombre de membres total de l'EREN
Postes 2023, critère unique	Nombre de postes paroissiaux par rapport à 15.75 postes pour l'ensemble du canton avec un seul critère du nombre de membres, selon décision du Synode de juin 2024

Mission spécifique « Église et Société »

En bref :

Dans ce rapport, le Conseil synodal définit la mission « Église et Société » au sein de l'EREN, en clarifiant son cadre et ses enjeux. Il retrace l'évolution de cette mission, et les divers modèles qui lui ont servi de cadres. Le Conseil synodal propose aujourd'hui d'établir clairement cette mission. Le Synode est invité à accorder 1,5 EPT pour la réaliser et à maintenir la ligne budgétaire déjà existante de CHF 20'000.- pour soutenir les projets qui lui sont liés.

1. Introduction

« Église et Société », voilà une dénomination dont on parle souvent dans l'EREN mais qui, à y regarder de près, a été fort peu définie par notre institution.

L'objet de ce rapport va être double. Tout d'abord, il s'agira de clarifier justement ce que l'EREN entend concrètement aujourd'hui par « Église et Société ». Ensuite, et de façon corolaire, il s'agira de définir comment cette mission doit être menée dans l'EREN, avec quels moyens et dans quel cadre.

Pour mener à bien cette réflexion, un bref regard sur l'histoire peut s'avérer utile.

Il y a 20 ans, le processus EREN2003 avait vu la mise sur pied au plan cantonal de « centres cantonaux ». À la différence des actuels services cantonaux de l'EREN, les centres n'étaient pas de la responsabilité du Conseil synodal. Bien que leur mission se déployât sur le plan cantonal, leur gouvernance était assurée par un « Conseil du centre », composé généralement d'une demi-douzaine de personnes, au sein duquel le Conseil synodal était représenté avec voix consultative.

Le centre cantonal « Théologie, éducation et formation – ThEF » reçu, entre bien d'autres choses (dont la catéchèse des enfants et des adolescents et la formation d'adulte), la charge de l'« Église et Société ».

Voici un extrait du RG de l'EREN de 2003 qui décrit les parts « Église et Société » du centre cantonal « théologie, éducation et formation » (art. 145m et n du RG en 2003) :

Art. 145m

Le centre cantonal "Théologie, Éducation et Formation" a pour mission de mener une recherche prospective pour mettre en œuvre, au service de l'EREN, le débat théologique, l'éducation chrétienne et la formation :

- en inspirant, suscitant et portant une réflexion théologique et des prises de position sur les questions contemporaines dans une perspective d'éthique et de valeurs chrétiennes, dans l'esprit de la Réforme;

[...]

Art. 145n

Il accomplit des tâches particulières :

- concernant la théologie, le centre stimule une réflexion théologique pertinente par rapport à la société actuelle, il offre un lieu de dialogue et d'échange au sein de l'EREN et pour les cercles les plus larges de la société et réalise des mandats concernant des

prises de positions éthiques et théologiques que lui confient le Conseil synodal et le Synode. Il maintient des liens avec les institutions et différents réseaux, comme la Faculté de théologie de Neuchâtel et de Suisse Romande, le Département Études de la FEPS (Théologie et Institut d'éthique sociale);

[...]

En décembre 2007, le Conseil synodal dans son rapport « Visions prospectives II » exposait devant le Synode un nouveau dessin des missions cantonales de l'Église. L'organisation en « centres cantonaux » semblait ne plus répondre aux besoins de l'institution. Ce rapport présentait une organisation en services cantonaux, dirigés non plus par des conseils attitrés, mais bien par le Conseil synodal lui-même. C'est en 2010-2011 que les services cantonaux ont été mis en place, de même que la « cantonalisation » de l'aumônerie des EMS.

C'est au sein du nouveau service cantonal « Formation » que l'on retrouve un poste à 0,5 EPT correspondant à la mission « Église et Société ». Or, ce poste n'est pas explicitement nommé. Les contrats parlent simplement d'« animateur cantonal ». Voici un extrait de son « rôle » concernant sa mission (rôle de la titulaire du poste en 2014) :

L'animatrice témoigne de la présence du Christ par la parole et les actes. Sa mission principale consiste à rendre visible l'Église dans la société et renforcer son enracinement spirituel et culturel en son sein. À cet effet, elle incite et accompagne les paroisses dans la gestion de projets liés à toute activité (animations, événements, projets de diaconie) qui permet de mettre en évidence les valeurs chrétiennes réformées des domaines sociaux, politiques et culturels dans la société au sens large.

La titulaire du poste a en effet parfaitement rempli cette mission et ce jusqu'à sa retraite, qui a été concomitante des festivités du 500^e anniversaire de la Réforme en 2017.

À la suite du départ de l'animatrice cantonale « Église et Société », nomenclature non officielle et pourtant bien ancrée, le Conseil synodal a décidé de ne pas repourvoir le poste et donc de supprimer ipso facto la mission qui lui était liée. Il a néanmoins inscrit une ligne budgétaire (1^{ère} apparition dans le budget 2018) de CHF 30'000.- pour des événements ou des actions en liens avec « Église et Société ».

Force et de constater que faute d'un-e titulaire de poste pour porter la mission, la somme à disposition s'est contentée de dormir, améliorant légèrement les comptes de l'institution face à la prévision budgétaire, par le seul fait qu'elle n'était pas utilisée.

En août 2021, le Conseil synodal tente une nouvelle approche du concept d'« Église et Société », mais avec une ligne différente. Il propose au Synode – et celui-ci accepte - de créer une plateforme de « Recherche et développement » qui reçoit une double mission :

- Faire évoluer le processus EREN2023 par les liens interparoissiaux et le développement de synergies.
- Étudier des propositions et des idées, émanant des paroisses ou des services cantonaux, d'activités ou d'ancrages qui ne font pas partie de l'exercice actuel de l'EREN mais qui pourraient l'être à futur et s'avérer porteur pour le déploiement de sa mission. Elle sera force de proposition pour le Conseil synodal (extrait du rapport Tableau des postes et plateforme Recherche et Développement).

(Extrait du mandat de la plateforme R&D, adopté par le Conseil synodal le 26 janvier 2022)

Le second tiret, bien que non explicitement, fait référence à certaines missions dont avait la charge l'ancienne animatrice cantonale « Église et Société. En revanche, le lien explicite s'est opéré dans l'attribution budgétaire. En effet, la ligne de CHF 30'000.- « Église et Société » a été mise à disposition pour la réalisation de projets concrets qui émaneraient de la plateforme.

La plateforme R&D a accompli sa tâche avec enthousiasme et détermination. Néanmoins, le Conseil synodal constate que la mise à disposition d'un budget était une chose ; les idées novatrices de la plateforme n'ont pas été concrétisées, non faute d'argent, mais faute d'EPT à disposition pour leur mise en œuvre.

Aujourd'hui, un rapport d'information de cette même session synodale, montre que le modèle d'une plateforme R&D a aussi montré ses limites. Il est temps pour le Synode de se déterminer objectivement sur une mission « Église et Société » au sein de l'EREN et d'en définir le cadre. Une détermination qui s'avérera nécessaire à l'établissement du nouveau tableau des postes 2025.

2. Définition de la mission « Église et Société »

Ce rapport donne l'occasion de définir clairement ce que l'EREN entend par « Église et Société ». Lors d'une journée de travail le 20 septembre 2024, le Conseil synodal de l'EREN a posé le cadre de cette définition.

Tout d'abord, il a établi un principe de base : « Église et Société » se vit au travers des partenariats que l'EREN fait ou fera avec des acteurs associatifs et culturels du terreau sociétal neuchâtelois ou avec des groupes déterminés de la société, souvent eux aussi fédérés de façon corporative. Le principe d'EREN2023 demeure : les mutualisations se vivent aussi – surtout dans les missions cantonales - par les « partenariats » avec la société civile.

Ce principe peut avoir un élan réactif ou un élan proactif. Tantôt l'EREN peut proposer un partenariat, tantôt, elle peut accepter d'être partenaire.

Les domaines suivants peuvent en priorité concerner la mission « Église et Société » :

➤ **Culturel**

Par exemple : lien avec des associations culturelles, expositions d'art, concerts, patrimoines historiques, musées, etc.

➤ **Débat de société et politique**

Par exemple : liens avec la SPMN, voix théologique dans un débat sociétal, commission d'éthique, lien avec l'ACN, etc.

➤ **Événementiel**

Par exemple : tenue d'un stand lors d'une fête de ville ou de village (à un niveau supra paroissial), accueil particulier d'aumônerie lors d'une manifestation, animation en lien avec un événement, journée découverte, etc.

➤ **Académique**

Par exemple : conférence à l'université, expertise à des examens, présentation dans les écoles, etc.

➤ **Monde du travail**

Par exemple : une aumônerie pour une entreprise ou pour une corporation et en partenariat direct avec elle, une expertise pour un groupe dirigeant, un mandat pour de l'éthique au sein d'une institution, etc.

Les postes « Église et Société » sont donc là pour offrir un cadre d'insertion de l'EREN au sein de la société neuchâteloise.

Étant donné que le territoire neuchâtelois est couvert par les paroisses, les postes « Église et Société » sont là pour appuyer ces dernières par un renfort à court ou moyen terme. Ils sont aussi là pour établir un partenariat avec un acteur sociétal, sur sollicitation, de façon ponctuelle.

Si une paroisse veut monter un projet « Église et Société » avec un partenaire, il est normal qu'elle puisse bénéficier pour un temps déterminé d'une aide supplémentaire.

Si un acteur sociétal, culturel, académique ou politique, demande à notre Église de prendre une part dans son projet, il est normal que l'EREN puisse déléguer une personne pour le faire.

Si un groupe de personnes demande à notre institution un accompagnement spirituel ou une expertise éthique, il est bien que notre Église ait un cadre pour y répondre.

Aux yeux du Conseil synodal, c'est donc dans ce cadre de définition que la mission « Église et Société » de l'EREN doit être pensée.

3. Proposition cadre

Les postes

Contrairement à ce qui est apparu dans les précédentes projections, lors de sa journée de réflexion du 20 septembre, le Conseil synodal est arrivé à la conclusion que les postes « Église et Société » devaient rester des postes cantonaux (et non interparoissiaux) à la gestion du Conseil synodal.

En effet, le but est de ne pas faire de ces postes un « droit » légitimé par le tableau des postes, mais bien des postes flexibles qui peuvent être autant attribués par mandat ponctuel que plus pérenne, selon la mission qui est demandée.

Ainsi, pour le Conseil synodal, il est important qu'il en ait la maîtrise. Tantôt, une mission nécessitera un simple mandat de quelques semaines, tantôt un pourcentage devra être attribué pour un projet plus conséquent et à plus long terme.

Comme cela a été montré dans le chapitre ci-dessus, la définition d'« Église et Société », bien que précise, est très diverse quant aux actions concrètes qui peuvent en découler.

Le Conseil synodal propose donc au Synode de lui accorder la latitude d'attribuer simultanément 1,5 EPT pour ces missions, tant pour répondre à des demandes de paroisses, de partenaires sociétaux ou sur proposition du Conseil synodal lui-même lorsqu'il juge y avoir un intérêt pour l'Église.

Ces 1,5 EPT peuvent être attribués tant sous forme de mandat que sous forme de contrat, la seule contrainte étant qu'il n'y ait pas plus de 1,5 EPT utilisés pour cette mission simultanément.

Ces EPT devraient néanmoins être inscrits au tableau des postes cantonaux.

Le budget

Concernant la ligne budgétaire qui accompagne ces 1,5 EPT, le Conseil synodal propose au Synode de porter au budget la somme de CHF 20'000.- dès 2026. Le Conseil synodal fera évoluer cette somme dès qu'il aura le recul suffisant pour le faire.

Cependant, si « Église et Société » sous-entend des partenariats avec les acteurs sociétaux concernés, il est évident que le Conseil synodal établira les clauses de partenariat ad hoc et que, si l'EREN répond à la demande d'un partenaire, il jugera avec soin s'il doit le faire gracieusement ou contre rémunération. Il pourrait en être de même avec une paroisse, si cette dernière bénéficie tout particulièrement des actions portées par un poste « Église et Société » créé sur la base de son projet.

Enfin, le Conseil synodal fait une dernière proposition au Synode : bien qu'initialement, les postes prévus pour « Église et Société » comprenaient 3 EPT attribués dans les missions spécifiques, dans le tableau des postes présenté en décembre 2022, le Conseil synodal – par esprit de conséquence avec les déficits comptables de ces dernières années – souhaite ne pas remettre les 1,5 EPT « gagnés » dans le quota des postes paroissiaux, mais bien de considérer cela comme une mesure d'économie. Cette proposition ne fera pas l'objet d'une résolution dans ce rapport ; néanmoins les projections que le Conseil synodal fera du tableau des postes paroissiaux en tiendront compte. C'est dans le cadre des rapports le concernant que le Synode pourra statuer sur l'opportunité de cette proposition.

4. Conclusion

C'est dans cette conclusion que le Conseil synodal entend signifier combien il est important de maintenir une mission « Église et Société » au sein de l'EREN. Toutes les paroisses en ont la charge, certes, dans leurs liens réguliers et constants avec la population des villes et villages de leur territoire, avec son milieu associatif et ses sociétés locales, ses corporations, etc.

Mais, sur le plan cantonal, il est important que cette mission puisse aussi recevoir des moyens. Toujours dans le but de favoriser des projets de liens et des partenariats avec les acteur-trice-s de la société civile, il ne doit pas y avoir ici de concurrence entre le canton et les paroisses car pour cette mission spécifique, le canton doit pouvoir venir en appui aux paroisses quand il le juge fondé.

L'Église est bel et bien dans le monde quand bien même elle n'est pas du monde. C'est en lien avec lui qu'elle peut faire rayonner l'annonce de l'Évangile et rappeler les valeurs qui la fondent et qui s'expriment en paroles et en actes.

5. Résolutions

1. Le Synode décide d'attribuer au Conseil synodal une latitude de 1,5 EPT pour la mission « Église et Société » dès la validation du tableau des postes 2025. Il inscrit ces postes au tableau des postes des secteurs cantonaux.
2. Le Synode décide de porter au budget, dès 2026, la ligne budgétaire de CHF 20'000.- pour les projets et le fonctionnement de la mission « Église et Société ».

Création d'un service du personnel

En bref :

Dans ce rapport, le Conseil synodal propose une restructuration complète du service des ressources humaines de l'EREN, désormais renommé "service du personnel", pour mieux répondre aux besoins d'encadrement des employé-e-s et renforcer l'attractivité de l'institution. Le modèle présenté repose sur deux pôles : un pôle stratégique et un pôle opérationnel administratif, chacun avec des missions distinctes. La réforme vise également à faciliter la mobilité interne en simplifiant les processus de changements de postes, à encourager la création de postes à haut pourcentage, et à intégrer le suivi de certaines fonctions bénévoles.

1. Introduction

Depuis la mise en place du processus EREN 2003, de nombreuses formules de service des ressources humaines ont été testées dans notre Église. Force est de constater qu'aucune d'entre elles n'a jusqu'à présent donné satisfaction ; pourtant chacune a largement contribué à l'analyse des enjeux et des besoins propres à notre institution en matière de gestion du personnel.

Le récent départ du dernier responsable RH a montré une fois encore que la construction actuelle du service des ressources humaines n'était pas suffisamment claire pour être assumée sans ambiguïté, notamment en ce qui concerne les rôles employeur-employé.

L'objet de ce rapport est de clarifier les buts d'un service du personnel ainsi que de montrer sa structure et les rôles de chaque autorité concernée dans les processus de gestion du personnel au sein de l'EREN.

En 2022 déjà, le Conseil synodal démontrait dans son rapport Projection EREN2023 l'importance d'un service du personnel (ou service RH) réactif et apte à gérer les nouvelles modalités d'emploi issues des réorganisations engendrées par les processus de mutualisation.

En 2003, la gestion du personnel était assurée pour une part par le président du Conseil synodal et pour tout ce qui concerne le suivi métier des ministres par un responsable des ministères. Le suivi administratif des ressources humaines était lacunaire et ne répondait en rien aux exigences légales prévues dans le Code des Obligations. Au départ du dernier responsable des ministères, en 2007, le Conseil synodal a établi un service des ressources humaines dont la première mission du responsable fut de mettre notre institution en conformité avec ses obligations légales d'employeur. Ce travail titanesque était absolument nécessaire et a permis à l'EREN d'être une institution responsable vis-à-vis de son personnel. Par les circonstances, durant cette période, le service RH a joui d'une grande autonomie, peut-être excessive, c'est pourquoi au départ du responsable RH susmentionné, le Conseil synodal a revu les sphères décisionnelles du service.

Entre 2014 et 2022, le service RH a reposé factuellement sur les épaules de la responsable des ressources humaines de l'époque ainsi que sur la référence du président du Conseil synodal. Ce système de gouvernance avait l'avantage d'une certaine efficacité et rapidité mais a objectivement – avec le recul – donné lieu à des inégalités de traitement au sein du personnel engagé. En effet, le service RH se voulant très « pastoral », il a passablement géré les situations en fonction des besoins spécifiques des personnes, au détriment d'une équité d'ensemble.

Dès 2022, le Conseil synodal a voulu reprendre une plus grande maîtrise de son rôle d'employeur. En voulant procéder à une révision des conditions générales d'emploi, le Conseil synodal s'est rendu compte qu'un simple toilettage n'allait pas être suffisant, réalisant le nombre de dispositions peu claires, non suivies, voire obsolètes qu'elles contenaient. Ce flou favorisait la création de situations bancales. Cette reprise en mains nécessaire a malheureusement eu pour effet collatéral une fragilisation de l'entier du service RH car son responsable a alors perdu une part conséquente de son autonomie décisionnelle dont une partie découlait du flou lui-même.

Au départ du dernier responsable des ressources humaines en mai 2024 et devant l'absence de candidats valables à la fonction, le Conseil synodal a considéré qu'une analyse des buts et des besoins du service RH de l'EREN était impérative.

2. Les enjeux et les buts du service du personnel

Tout d'abord, le Conseil synodal propose de modifier l'appellation, donc le sens, du service dévolu au suivi des employé-e-s. Si jusqu'ici la dénomination « service des ressources humaines » rendait compte du professionnalisme que l'EREN se devait d'acquérir, aujourd'hui, ce vocable n'est plus apte à définir les enjeux humains qu'un tel service doit comporter, ayant également dans ses attributions de veiller au bien-être global des employé-e-s. La mission du service n'est pas de surveiller le personnel mais bien de veiller sur lui. C'est pourquoi, le Conseil synodal souhaite renommer le service des ressources humaines en « service du personnel ». Cela permettra aussi de développer ce service pour le suivi de certaines fonctions bénévoles à haute responsabilité dans notre Église.

Le premier enjeu de ce service du personnel sera les mesures de sécurité et de santé au travail des employé-e-s, tant en ce qui concerne l'emploi que les conditions cadres dans lesquelles ils et elles évoluent. Le Conseil synodal est persuadé que le bien-être des personnes favorise l'efficacité et l'attractivité d'une institution. Le service du personnel se veut donc être un facilitateur pour trouver avec les parties concernées des solutions à tout problème inhérent à l'emploi (lieux d'insertion, cahier des charges, salaire, conciliation de la vie familiale et du travail, etc.).

Le processus EREN2023 va nécessiter de la flexibilité de la part du personnel engagé ainsi que des lieux d'insertion (paroisses, services cantonaux, services interparoissiaux, administration). L'appui d'un service du personnel apte à gérer les transitions d'emploi au sein de l'institution tant pour les collaborateur-trice-s que pour les lieux d'insertion qui vivent ces changements est indispensable.

Un autre enjeu déterminant pour l'avenir de notre institution est de développer son attractivité à l'externe (la pénurie ministérielle est là), et en corrélation la mobilité de son personnel à l'interne. Cette question est non seulement liée aux conditions salariales de l'EREN, mais également à la nécessité de proposer des postes intéressants, et donc attractifs.

Le processus EREN2023 a l'inconvénient de morceler les temps de travail. Pour palier cela, le service du personnel devrait pouvoir explorer des voies inédites, comme proposer la mise au concours d'offres d'emploi cohérentes à haut pourcentage (80% et 100%) constituées de plusieurs missions à moyens et petits pourcentages qui peuvent être assumées ensemble, idéalement même de façon synergique. Cela signifie que le Conseil synodal, avec l'expertise du service du personnel, devrait pouvoir mettre au concours des postes avec des missions groupées impliquant plusieurs lieux d'insertions, donc plusieurs autorités. Cela pour attirer des ministres de l'interne comme de l'externe, favorisant ainsi, l'attractivité, le développement professionnel et la mobilité. En effet, une des raisons de l'immobilisme actuel, spécifique aux ministres, vient du fait qu'il n'y a pas suffisamment de postes dans notre institution qui

permettent à une personne ayant besoin d'un haut pourcentage de travail et désireuse d'opérer un changement professionnel (venant d'ici ou d'un autre canton) de trouver au sein de l'institution un poste à des conditions d'emploi similaires.

De plus, aujourd'hui, le recrutement se fait par les « autorités des lieux d'insertion » (NB. *Cette appellation sera utilisée pour parler des autorités au sein de l'EREN ayant la possibilité réglementaire de recruter : Conseil synodal, Conseils paroissiaux, futurs organes de gouvernance des services interparoissiaux, responsables des services généraux et cantonaux*). Lorsqu'un-e ministre souhaite par exemple changer de paroisse, il ou elle doit démissionner avant de se faire réengager, comme s'il s'agissait d'institutions différentes, alors qu'il s'agit à proprement parler d'une simple « mutation interne » au sein de la même institution, l'EREN.

Si le service du personnel connaît suffisamment bien les employé-e-s, en ce qui concerne leurs aspirations et leurs compétences, il pourrait favoriser grandement la mobilité interne en accompagnant les mutations internes totales ou partielles (concernant l'entier ou une part du cahier des charges) à condition que les procédures d'engagement actuelles soient simplifiées. Avec ce nouveau mode de fonctionnement, les mises au concours pourraient ne plus être automatiques si le service du personnel a une solution interne à proposer et que toutes les parties prenantes à la négociation sont d'accord. Elles resteraient par contre nécessaires si le service du personnel n'a pas d'éléments factuels lui indiquant qu'un-e employé-e déjà en poste dans l'EREN s'intéresse au poste qui doit être repourvu. Dans ce cas, une mise au concours se justifierait comme jusqu'ici. Cette simplification des habitudes d'engagement ferait économiser un temps considérable dans la gestion des dossiers du personnel et ôterait de la lourdeur administrative.

Ces changements visent une simplification administrative, donc une réduction de la charge de travail qui leur est lié, mais ils visent également un esprit d'unité plus grand au sein de notre Église. L'EREN est une seule institution et non une fédération de paroisses autonomes. Aujourd'hui, le système « hybride » fait penser que chaque paroisse est employeur. Ce n'est factuellement pas le cas ; l'entier de la politique RH de l'EREN est de la responsabilité du Conseil synodal (cf. notamment RG 322), les us et coutumes de l'EREN montrent que des tâches RH sont déléguées aux paroisses, telles que le recrutement et les auditions. Par contre, elles jouissent des droits réglementaires suivants : de la possibilité d'élire ou de ne pas élire un-e ministre ou un-e permanent-e (si engagé-e à plus de 50%) et l'établissement des cahiers des charges (RG 180).

Pour résumer, en plus de tous les aspects de gestion du personnel (contrats, salaires, assurances sociales, etc.), le service du personnel doit connaître les employé-e-s de l'institution, leur aspirations et compétences. Il doit être là pour trouver des solutions aux problèmes qui se présentent et augmenter globalement le sentiment de sécurité du personnel. Il doit pouvoir proposer des « mutations internes » partielles ou totales en vue du développement professionnel et de la mobilité institutionnelle. Il doit veiller au suivi des formations continues et spécifiques. Il doit travailler de concert avec les autorités des lieux d'insertion en ce qui concerne les changements de postes et attendre d'elles ce qui est de leur compétence (établissement de profils de poste, cahiers des charge, conduite des processus d'audition et choix des candidat-e-s, bilans professionnels, signalement d'absence ou de maladie, etc.) dans le but d'avoir un suivi à jour des dossiers du personnel et pouvoir ainsi faire du suivi de « carrières ».

3. Description du service du personnel

L'objectif de toute réorganisation de système est de répondre aux besoins identifiés. C'est donc en tenant compte des enjeux et buts dans les paragraphes ci-dessus que le Conseil synodal a imaginé ce modèle. Il distribue les responsabilités de façon cohérente entre trois instances : le Conseil synodal, le service du personnel et les autorités des lieux d'insertion. Le modèle se veut garant d'une plus grande équité et égalité de traitement ainsi que d'une meilleure stabilité. C'est le rôle du Conseil synodal de dicter la ligne politique employeur. Celui du service du personnel est de veiller à son application uniforme. Les autorités des lieux d'insertions, quant à elles, sont en charge des missions RH de proximité (recrutement, établissement des cahiers des charges, bilans, etc.)

Jusqu'ici, le service RH de l'EREN était sous la responsabilité de deux dicastères du Conseil synodal, le dicastère de l'intérieur et le dicastère « présidence ». Cette double référence était le fruit d'une intuition : les RH ont deux pôles, l'un concerne les conditions cadre de travail des personnes, l'autre concerne le suivi « humain » des personnes et les liens avec leurs lieux d'insertion. Cette dualité « intuitive » a été précisée, ajustée et objectivée dans le modèle, présenté ci-dessous, du nouveau service du personnel de l'EREN. Cette polarité a cours dans d'autres institutions ainsi que dans certaines de nos Églises sœurs.

En bref, de l'avis du Conseil synodal, le service du personnel de l'EREN doit comporter deux pôles complémentaires mais distincts, un pôle stratégique, et un pôle administratif, eux-mêmes supervisés par une référence du Conseil synodal.

Le Conseil synodal a demandé au service RH actuel, une projection de ce que pourrait être la structure et les attributions du futur service du personnel et de ses deux pôles. Il a souhaité que la projection figure dans le rapport à titre informatif, sachant que la construction fine de ce service fera encore l'objet de réflexions ultérieures au moment de sa mise en place, si le Synode en valide le principe :

**Projection possible d'un service du personnel à deux pôles : stratégique et administratif.
Selon l'analyse réalisée par le service RH actuel.**

Les deux pôles du service du personnel :

Le pôle stratégique a pour missions principales le suivi métier des employé-e-s et l'accompagnement du personnel, le partenariat et les négociations avec les autorités des lieux d'insertion, la construction du travail collaboratif et la cohésion du personnel (« team building »). Son expertise stratégique sert à la gouvernance de l'EREN concernant les questions d'emploi.

Le pôle stratégique serait géré par un-e « responsable du personnel » à 0,8 EPT et aurait principalement les missions suivantes :

- Suivi métier des employé-e-s et accompagnement personnel
 - Plans de carrière
 - Développement de compétences
 - Formations continues
 - Suivi des bilans professionnels (aide à l'établissement)
 - Accompagnement personnel lors de changement de poste à l'interne
 - Aménagement temporaire de cahier des charges
 - Problèmes sur le lieu de travail
 - Santé au travail
 - Lien avec les organes de médiation
 - Remplacements longue durée ou exceptionnel
 - Etc.

- Partenariat et négociations avec les autorités des lieux d'insertion
 - Processus et stratégie pour le recrutement
 - Accompagnement en cas de vacances de poste
 - Réorganisation de la desserte en cas de sur quotas
 - Aide aux autorités d'insertion dans leur rôle RH (bilans professionnels, établissement de rôles ou de cahier des charges, etc.)
 - Respect des règlements et des directives
 - Etc.
- « Team building » et travail collaboratif
 - Journées et retraites des permanent-e-s
 - Rencontre des modérateur-trice-s
 - Journée en équipe
 - Suivi des anniversaires (Fbg de l'Hôpital 24)
 - Etc.
- Au service de la gouvernance de l'EREN
 - Force de proposition pour Conseil synodal en matière de stratégie d'emploi
 - Tableau prévisionnel des postes
 - Lien avec la Commission de consécration et d'agrégation du Synode
 - Lien avec l'OPF
 - Pré-entretien lors de candidatures spontanées venant de l'externe
 - Tri des dossiers
 - Etc.

Le pôle stratégique travaille en collaboration direct avec le pôle administratif dont les responsabilités principales sont les conditions cadres des employé-e-s de l'EREN et le partenariat avec les lieux d'insertion concernant les questions administratives RH. Le pôle administratif sert également de « guichet » pour les questions des employé-e-s concernant leurs conditions générales d'emploi, éléments administratifs et légaux. Il est au service de la gouvernance de l'EREN par son expertise administrative dans le domaine des ressources humaines.

Le pôle administratif serait géré par un-e « gestionnaire du personnel » à 0.8 EPT selon budget 2025 et aurait principalement les missions suivantes :

- Conditions cadres des employé-e-s
 - Contrôle des salaires
 - Assurances sociales
 - Établissement et gestion des contrats de travail
 - Frais professionnels
 - Suivi du personnel
 - Dossiers administratifs
 - Établissement des certificats de travail et des lettres de recommandations
 - Application des Conditions générales d'emploi
 - Application du Règlements du personnel
 - Retraites
 - Suivi des congés et arrêts
 - Gestion des casiers judiciaires
 - FAQ (foire aux questions)
 - Etc.
- Partenariat avec les autorités des lieux d'insertion (gestion et administration)
 - Mise au concours
 - Suivi des bilans professionnels (rappel et év. réclamation)
 - Remplacements de courte durée
 - Bureau de signalement des absences
 - Rappel des cadres professionnels
 - Aides au logement et logements de fonction (suivi des règles d'attribution)

- Etc.
- Au service de l'administration de l'EREN
 - Comptabilité du service du personnel
 - Établissement du budget du service et des charges salariales de l'institution
 - Force de proposition auprès du Conseil synodal en vue de la gestion du personnel
 - Classement et arborescence informatique du service
 - Confidentialité des documents du service
 - Etc.

Les deux pôles travaillent en très étroite collaboration, étant entendu qu'ils ont des missions complémentaires et parfois imbriquées. La confidentialité des données est garantie par le service du personnel dans son entier ; il est entendu que le responsable du personnel et le gestionnaire du personnel s'échangent les informations nécessaires à l'accomplissement de la mission globale du service.

Pour donner un exemple, les formations continues doivent être discutées entre les deux pôles car elles dépendent autant de la sphère stratégique (opportunité pour l'institution d'avoir des employé-e-s formé-e-s dans tel ou tel domaine, développement métier d'une personne engagée, etc.) que de la sphère des conditions cadres (budget, cadences des formations, etc.). Les formations doivent être cautionnées par les autorités des lieux d'insertion de l'employé-e concerné-e.

Rôle de la référence du service du personnel et du Conseil synodal :

NB : On nomme « référent-e », un-e conseiller-ère synodal-e en charge d'un dicastère ou d'un service.

Un-e conseiller-ère synodal-e est référent-e du service du personnel.

Il est nécessaire qu'un lien de confiance soit établi entre la référence du service et les deux collaborateur-trice-s.

Le ou la référent-e est sollicité-e dès qu'un sujet dépasse la sphère d'autonomie du service et les cadres établis par l'institution et/ou dès qu'il requiert une décision du Conseil synodal.

Le gestionnaire et le responsable ont le devoir de solliciter le ou la référent-e sur tout objet qui touche l'équilibre (financier ou en terme de desserte) ou sort des règles de l'institution. Les objets sont traités avec le ou la référent-e du Conseil synodal. C'est lui ou elle qui prend alors la responsabilité de consulter ou non le Conseil synodal, au besoin sur préavis de la présidence du Conseil synodal.

La référence fait partie intégrante du service du personnel ; le service est placé sous l'autorité du Conseil synodal.

Le Conseil synodal reste l'instance de gouvernance du service du personnel, ses droits en matière de politique du personnel, sont donnés par le Règlement général.

Le service du personnel restera donc, comme l'actuel service RH, sous la responsabilité du Conseil synodal. Le lien entre le service et le Conseil se fera par le biais de la référence du service. La référence est chargée de veiller à ce que la vision politique établie par le Conseil synodal, ou à plus forte raison par le Synode, soit appliquée au sein du service. La référence interpelle sans tarder le Conseil synodal en cas de problème lié à cet aspect.

De façon inaliénable, le Conseil synodal reçoit du Synode via le Règlement général (art. 322, 327-330), le rôle d'employeur (RG art. 327-330). Il a donc les prérogatives suivantes en matière de politique du personnel :

- Il valide les engagements, sauf ceux de la responsabilité du Synode (RG art. 120)
- Il valide et signe les contrats de travail
- Il procède aux licenciements
- Il établit les lieux d'insertions des suffragants et des stagiaires
- Il valide et signe les conditions salariales (y c. hautes-paies)
- Il établit les règlements et les conditions générales d'emploi en discussion avec l'ASSEMBLEREN
- Il veille à ce que la politique du personnel de l'EREN, validée par le Synode, soit appliquée
- Il applique la discipline ecclésiastique (art. 122 ; 193-194a)
- Il se prononce sur tout objet qui lui est soumis par le service du personnel (art. 322)
- Il valide les dépenses extraordinaires du service (hors budget)
- Il est l'autorité de recours en cas de litige avec le service du personnel

En dehors de ces prérogatives, l'application de la politique du personnel et sa gestion peuvent être laissées à la responsabilité du service du personnel.

Pour les questions d'engagements de personnes externes à l'EREN (ministres d'autres Églises, stagiaires, proposant-e-s, etc.) ou de personnes intéressées à s'intégrer professionnellement dans notre Église, la présidence du Conseil synodal participe à la procédure.

Elle est informée prioritairement en cas de litige entre deux employ-é-s ou entre un-e employé-e-s et une autorité de l'EREN, voire encore entre un-e employé-e et un ou plusieurs membres bénévoles de l'Église.

4. Lien entre le service du personnel et les autorités des lieux d'insertions

Le système presbytéro-synodal dont l'EREN a hérité fait qu'en dehors du Conseil synodal (sous la responsabilité duquel est placé le service du personnel) une part des responsabilités dites « RH » est déléguée aux paroisses et à d'autres organes ayant la compétence d'engager des personnes, pour autant qu'elles respectent le cadre établi par le Synode. Ce sont les autorités des lieux d'insertions.

En plus du Conseil synodal (qui nomme les responsables des secteurs et des services cantonaux ainsi que des services généraux), les autorités des lieux d'insertion sont :

- Les Conseils paroissiaux
- Les responsables des services cantonaux
- Les responsables des services généraux
- Les (futurs) organes de gouvernances des services interparoissiaux
- Le Synode par son bureau et sa CEG (règles spécifiques)

Dans le Règlement général de l'Église, il est peu fait mention de ces responsabilités RH déléguées. Les seuls articles sur ce sujet concernent les droits et devoirs des ministres et permanent-e-s en paroisse et dans les services cantonaux à avoir un cahier de charges réaliste et ont pour cadre la titularisation :

RG Art. 180

Avant l'élection d'un permanent ministre ou laïc, le Conseil paroissial établit avec lui un cahier des charges tenant compte de la spécificité des ministères pastoraux, diaconaux ou laïcs, ainsi que de la collaboration avec les autres permanents ministres ou laïcs de la paroisse. Ce cahier peut être revu en tout temps.

RG Art. 181

Les responsables des services cantonaux établissent un cahier des charges pour les permanents ministres ou laïcs chargés de tâches cantonales dans leur service.

C'est pourquoi, le Conseil synodal souhaite ici préciser le cadre (les responsabilités et les devoirs) des autorités des lieux d'insertion en matière de suivi du personnel. Elles doivent en répondre devant l'institution. Ce sont principalement :

- Le recrutement
- Les auditions
- Les cahier des charges (rôles)
- Les bilans professionnels
- Le signalement d'absences
- Le signalement de problèmes dans l'environnement de travail
- Le signalement de comportements inadéquats

Ces autorités doivent travailler de concert avec le service du personnel, dans la mesure où leur autonomie est conditionnée par les droits inaliénables du Conseil synodal et les cadres établis par le Synode (tableau des postes et grilles salariales).

Le service du personnel est pensé pour être le partenaire de confiance de toutes les autorités des lieux d'insertion, pour les aider à mener à bien ce rôle de suivi du personnel qui leur est confié par notre Église.

5. Intégration au sein du service du personnel de certaines missions du secteur cantonal bénévole

Déjà en 2021, le Conseil synodal avait soumis au Synode l'idée que le suivi des bénévoles devait en partie être assuré par le service RH. Cette conviction n'a pas changé, malgré les réticences du Synode à l'époque.

Il n'est pas le lieu ici de faire le bilan du secteur bénévole et de son avenir dans sa globalité (cela doit faire encore l'objet d'une analyse au sein du Conseil synodal), mais il paraît évident que certaines tâches dudit secteur pourraient être assumées par le service du personnel. Cela créerait de plus une possibilité de synergie assez importante et une économie d'échelle.

Les tâches que le service du personnel pourrait opérer en faveur des bénévoles concernent principalement les personnes exerçant de hautes responsabilités :

- Président-e du Synode
- Membres des commissions synodales
- Député-e-s
- Président-e-s de Conseil paroissial
- Conseiller-ère-s de paroisse
- Prédicateur-trice-s laïques
- Célébrant-e-s réformé-e-s
- Visiteur-euse-s
- Catéchètes
- Etc.

Au même titre que tous les employé-e-s de l'EREN, ces personnes ont besoin de formations, de développement de compétences, de bilans, de conditions cadres (droits au défraiement, chartes, cahier des tâches, etc.). Ce sont des engagé-e-s et l'EREN compte sur leur travail pour accomplir sa mission.

C'est pourquoi, le service du personnel sera également « au service » de nos engagé-e-s bénévoles, auquel-le-s il entend garantir la même sécurité de cadre que pour les employé-e-s.

6. Remarques conclusives

En conclusion, le Conseil synodal attire encore l'attention du Synode sur le fait que le service du personnel permet de maîtriser la hausse des coûts d'encadrement du personnel engendrée par le processus EREN2023. La mise en place du service du personnel et la possible reprise de certaines tâches du secteur cantonal du bénévolat pourraient nécessiter une légère adaptation de dotation. De plus, il est pensé pour permettre aux autorités des lieux d'insertion de mieux assumer leurs responsabilités en matière d'accompagnement du personnel par un partenariat renforcé.

Le Conseil synodal considère que le service du personnel tel que présenté dans ce rapport est apte à faire face aux défis RH que l'EREN connaît actuellement d'une part de par sa réorganisation interne (Processus EREN2023) et d'autre part par les circonstances externes que traversent également nos Églises sœurs en lien avec la pénurie ministérielle et la laïcisation de la société.

7. Résolutions

1. Le Synode charge le Conseil synodal de mettre en place un service du personnel en lieu et place du service RH actuel.
2. Le Synode valide le modèle de service en deux pôles : stratégique et opérationnel. Il attribue le 0.8 EPT du responsable RH du tableau des postes au responsable du service du personnel.
3. Le Synode valide le principe de faciliter administrativement les changements de postes à l'interne pour asseoir l'unité institutionnelle de l'EREN.
4. Le Synode accepte que le Conseil synodal mette au concours des postes groupés pour palier le morcellement des missions et conserver l'attractivité de l'institution en continuant d'offrir des postes à haut pourcentage.

Politique de soutien aux œuvres d'entraide de Terre Nouvelle

En bref :

Une redéfinition de la politique de soutien aux œuvres d'entraide vous est présentée dans ce rapport. Deux modifications importantes sont proposées à votre autorité, à savoir la suppression, d'une part de la cible Terre Nouvelle, telle que décidée lors de la session du Synode de décembre 2015, dès 2025 et la suppression d'autre part du rapport annuel d'information.

Le Conseil synodal soumet au Synode une nouvelle directive qui se concrétise par la demande claire et précise aux paroisses de mener quatre actions annuelles dont parmi elles, trois devront être affectées aux œuvres traditionnelles, DM, EPER et AJS et la 4^{ème} étant laissée libre par la paroisse, quant à son affectation.

Le Conseil synodal propose de pourvoir complètement les EPT prévus dans le tableau des postes pour TN à savoir 0,4 et non 0,3 comme actuellement. Un poste renforcé permettra à la responsable Terre Nouvelle d'augmenter encore son efficacité sur le terrain.

Une dernière modification est à signaler : les paroisses rédigeront un compte-rendu chiffré de leurs actions pour Terre Nouvelle qui sera ajoutée au chapitre de Terre Nouvelle du rapport annuel de l'EREN.

1. Introduction

Le présent rapport donne réponse à la motion de la paroisse des Hautes Joux votée lors du 190^e Synode le 1^{er} juin 2022. Celle-ci chargeait le Conseil synodal d'étudier un nouveau mode de financement des œuvres d'entraide qui n'astreigne pas les paroisses avec une cible garantie.

Lors du Synode 191 de décembre 2022, le mode de faire a été précisé de la façon suivante :

RESOLUTION 191-J

Le Synode charge le Conseil synodal de mettre sur pied un groupe de travail ayant un mandat de révision complète du système de soutien aux œuvres d'entraide, y compris le principe des cibles garanties par les paroisses. Un rapport sera présenté au Synode d'ici à juin 2024.

Pour rappel, c'est au Synode de décembre 2015 (174) que l'assemblée avait accepté le principe qui prévaut actuellement dans l'EREN, à savoir la distinction entre une cible « donateur » et une cible « garantie ». L'assemblée avait alors adopté la résolution suivante :

RESOLUTION 174-I

Le Synode décide de changer le calcul de la cible Terre Nouvelle en distinguant une "cible des donateurs" non garantie et une "cible des paroisses" garantie.

- a. La cible des donateurs comprend tous les dons versés directement aux œuvres partenaires et sur les comptes "Terre Nouvelle" des paroisses et de la caisse centrale de l'EREN. Elle n'est pas garantie.*
- b. La cible des paroisses est calculée par chaque paroisse et indiquée au secrétariat général au plus tard en juin de chaque année. Elle est égale à minimum 1% de la contribution ecclésiastique perçue l'année précédente.*

Suite à cette décision 174-I, la cible globale pour une année a été calculée sur la base de la moyenne de la cible effectivement atteinte pendant trois années. Ce calcul a été effectué pendant huit années consécutives.

Aujourd'hui, neuf ans plus tard, force est de constater que ce modèle doit être revu, ceci essentiellement en raison des difficultés financières globales de l'EREN et en particulier de certaines paroisses. L'enjeu du débat ne se situe pas tant sur le fait que la cible ne pourrait plus être honorée selon les modalités définies ; il s'agit plutôt d'une question d'équilibre budgétaire global et de la pondération de Terre Nouvelle en regard d'autres activités (donc dépenses) paroissiales.

Faisant suite aux difficultés financières ou à une baisse de motivation pour mener à bien des actions pour TN, certaines paroisses, ces dernières années, se sont adressées au Conseil synodal pour signifier qu'elles n'allaient pas être en mesure d'honorer leur cible (même selon le calcul minimal).

C'est pour répondre à cet état de fait, que lors de la 191^e session du Synode (relevée de janvier 2022), le Conseil synodal a proposé un principe de solidarité interparoissiale qui a été accepté et qui est appliqué depuis 2023.

RESOLUTION 191-H

Le Synode confirme l'exigence d'une cible garantie par les paroisses de 1% au minimum de la contribution ecclésiastique de l'année précédente. Si la cible paroissiale n'est pas atteinte, une demande d'exemption doit être adressée au Conseil synodal qui analysera la situation.

RESOLUTION 191-I

En cas de non atteinte par une paroisse de la cible garantie de 1%, le montant global des cibles garanties par l'ensemble des paroisses, en faveur des œuvres d'entraide doit être atteint. À défaut, le fonds 1% tiers monde versera le complément.

Ces mesures étaient sciemment transitoires, au vu de la résolution 191-J (citée ci-dessus) qui les suit immédiatement.

Pour prendre donc en main ce dossier et lui formuler des propositions adaptées, depuis mars 2024, un groupe nommé GTN, composé du président du Conseil synodal Yves Bourquin, des conseillers synodaux, Jacques Peter, référent financier, et Anne Kaufmann, référente Terre Nouvelle, de Yvena Garraud Thomas, responsable Terre Nouvelle et de Rémi Favre, membre de la plateforme TN et député au Synode missionnaire, s'est réuni pour étudier et redéfinir la politique de soutien aux œuvres d'entraide en analysant la gestion des cibles de TN. TN est un dossier important du point de vue des finances pour l'EREN.

2. Fonctionnement actuel global de Terre Nouvelle dans l'EREN

L'animation sur le terrain :

Une animatrice – coordinatrice Terre Nouvelle est engagée pour un contrat de travail à durée indéterminée à un taux de 0,3 EPT depuis le septembre 2019. Son rôle est de soutenir les paroisses dans leur promotion de projets de diaconie auprès et au loin en lien avec « Terre Nouvelle ».

Une plateforme « Terre Nouvelle », composée d'un représentant des neuf paroisses de l'EREN se réunit 3 à 4 fois par année pour mettre en place les actions annuelles (campagne œcuménique de Carême EPER-Action de Carême, campagne d'automne DM, action jeûne solidaire, etc.) et échanger sur les autres actions spécifiques à chaque paroisse, à savoir : le

p'tit festival des films du Sud, les foulées de la solidarité, une semaine de jeûne, un souper climat, une vente de roses, une méditation de Carême, une vente de fruits TerrEspoir, des repas hebdomadaires.

Des liens de publicité par le site de l'EREN et la newsletter sont mis en place avec les responsables de la communication et la responsable « Terre Nouvelle ».

Dans l'analyse du poste, le groupe GTN a relevé que le rôle est trop lourd pour une personne engagée à un taux d'activité de 0,3 EPT, soit 12.6 heures par semaine ou 554.4 heures par an.

C'est pourquoi, la quatrième résolution du rapport répond à la problématique du manque de temps pour une meilleure efficacité de ce poste. 0,4 EPT %, soit 16.8 heures ou 739.20 par an, est bien plus adapté.

Pour rappel, le cadre de 0,4 EPT est celui qui est actuellement inscrit au tableau des postes cantonaux. Le Conseil synodal avait décidé en 2019 de ne le pourvoir que partiellement, pour laisser un 0,1 EPT à sa disposition pour du travail politique de négociation avec les œuvres. Depuis, le Conseil synodal n'a jamais eu besoin de l'utiliser.

Engagements financiers de l'EREN envers les œuvres d'entraide :

Pour rappel, le fond 1% Tiers Monde est alimenté d'environ CHF 50'000.- par an. Cette somme correspond au 1% des recettes nettes l'EREN sur une année (contribution ecclésiastique des personnes physiques et morales, subside de l'Etat et autres dons). Sur ce fonds sont prélevées chaque année les contributions statutaires négociées avec les œuvres d'entraide historiques (EPER et DM). Elle se répartissent ainsi :

- CHF 20'000.- en faveur de l'EPER (contribution statutaire calculée par l'EERS)
- CHF 15'000.- en faveur du DM (contribution décidée par l'EREN sur la base d'un accord cadre)
- CHF 15'000.- (environ) en faveur d'autres projets DM et/ou EPER (selon l'actualité)
- Autres frais liés aux œuvres

À ces CHF 50'000.- s'ajoutent le salaire de l'animateur-trice Terre Nouvelle versé par la caisse centrale de l'EREN, soit CHF 40'000.- (0,3 EPT) ou CHF 50'000.- (0,4 EPT)

Ce qui signifie que l'EREN contribue déjà à hauteur d'environ CHF 100'000.- rien que sur le plan cantonal et statutaire.

À ce chiffre, s'ajoute les contributions paroissiales (cibles garanties) et les parts de postes que les paroisses attribuent à Terre Nouvelle sur leur desserte. Les cibles garanties font un apport de CHF 50'000.- à CHF 60'000.- annuel. On peut estimer de plus que chaque paroisse de l'EREN met en moyenne 0,05 EPT de sa desserte à disposition de Terre Nouvelle, ce qui constitue un 0,45 EPT, soit une dépense de CHF 50'000.- supplémentaire. De plus, toutes les paroisses font la promotion des campagnes des œuvres d'entraide, ce qui constitue un relai inestimable.

Donc, concrètement, on voit que l'EREN dépense environ CHF 200'000.- pour la promotion et les déploiements des actions de Terre Nouvelle en son sein. Par sa promotion, elle participe largement au fait que les œuvres d'entraide touchent environ CHF 250'000.- de dons chaque année provenant de donateur-trice-s du canton.

Le groupe GTN s'est interrogé sur l'historique des sommes versées au DM (CHF 15'000.-) et à l'EPER (env. CHF 20'000.-). En 2004, une convention partenariale établie entre la FEPS (actuelle EERS), les œuvres de Missions 21 (suisses alémaniques) et DM, nommée « table ronde » a été signée par les Églises romandes. Suite à cette convention définissant les modalités de soutien

aux œuvres missionnaires, s'est concrétisée la décision que l'EREN soutiendrait DM par une somme de CHF 15'000.- dès 2005. Depuis cette date, la somme n'a jamais été revue ni à la hausse ni à la baisse. Mais l'EREN a une latitude sur cette dernière et c'est important d'en prendre conscience si de nouvelles négociations doivent être menées avec DM.

Quant à la somme versée annuellement à l'EPER, elle est calculée par l'EERS selon une clé. L'EREN n'a aucune latitude de négociation, mais elle diminue d'année en année. Elle était de CHF 40'000.- il y a 20 ans.

Le constat du GTN en analysant la contribution financière de l'EREN envers les œuvres de Terre Nouvelle démontre que notre Église soutient de façon très honorable Terre Nouvelle, surtout en comparaison de sa capacité financière actuelle.

3. Propositions du Conseil synodal

En résumé, suite à son analyse du système proposé depuis 2015 et appuyé par le groupe GTN, le Conseil synodal cherche à libérer les paroisses de la pression financière qui pèse sur elles via Terre Nouvelle et sa cible garantie mais veut les inviter à se mettre à l'œuvre au moins quatre fois l'an en faveur de l'entraide menée par les œuvres.

Le Conseil synodal espère que le nouveau système motivera davantage les paroisses au travers d'un modèle différent basé sur une responsabilité à promouvoir l'entraide et non sur un objectif financier par devoir d'atteindre une cible avec une somme chiffrée et précise.

Les paroisses vont œuvrer pour récolter un produit dans une corbeille, comme des fruits de différentes tailles et couleurs, avec un résultat qui donne satisfaction et avec la conviction de chercher à atteindre un objectif qui réalise notre mission humanitaire, notre mission chrétienne de prendre soin de son prochain « au loin » comme « au près ».

La mission première de « Terre Nouvelle » n'est-elle pas

- *d'appuyer et stimuler l'envie de s'engager ?*
- *de rendre visible « Terre Nouvelle » au sein des paroisses et des groupes de jeunes ?*
- *de montrer l'opportunité de vivre l'Église universelle ?*
- *de promouvoir la notion d'échange et la réciprocité dans le domaine humanitaire en opposition avec l'assistanat.¹ ?*

1^{ère} mesure : Suppression de la cible Terre Nouvelle

Au travers des remarques et des analyses du GTN, il est apparu que le système proposé de cibles garanties était très complexe et compliqué autant pour les paroisses que pour l'administration cantonale. Si le système actuel a les qualités de garantir de manière stable les cibles, les désavantages d'un manque de clarté et d'une contrainte difficile et peu agréable pour les paroisses, ont convaincu le Conseil synodal de proposer une redéfinition de la politique de soutien aux œuvres.

La cible garantie mettait sous pression les paroisses. Toutes d'ailleurs n'y répondaient pas, soit par manque de motivation, soit par manque de moyens financiers ou de bénévoles. La mise en place d'une péréquation, le principe de solidarité interparoissiale permettait à l'EREN d'honorer la somme globale aux œuvres (DM, EPER, autres).

¹ Rôle animateur/trice – coordinateur-trice Terre Nouvelle objectifs

2^{ème} mesure : Engager les paroisses à mener à bien quatre actions en faveur de Terre Nouvelle

La redéfinition proposée se concrétise par l'engagement à mener quatre actions annuelles.

Quelles sont les avantages de cette nouvelle politique de soutien aux œuvres d'entraide ?

Le GTN est convaincu qu'à la source de la prise de conscience devant les difficultés de pays du monde entier se trouvant dans des situations existentielles, alimentaires, politiques, climatiques extrêmes, la communauté de nos paroisses a dans son ADN la mission de trouver l'énergie nécessaire pour créer des actions et sensibiliser son entourage à son prochain « au loin » et « au près ».

Quatre actions annuelles au moins devront être planifiées par les paroisses, menant bien sûr à des récoltes financières (par exemple collectes et/ou ventes) pour des projets ciblés avec une attention particulière et du soin pour les présenter. C'est le soin et l'investissement, plus que l'argent, qui doivent être le moteur de ces actions en faveur de l'entraide.

Les campagnes que mènent les paroisses en faveur de Terre Nouvelle sont très importantes pour permettre à chacune et à chacun de réaliser ce que donner à autrui peut paradoxalement apporter. Nous sommes tou-te-s différent-e-s les un-e-s des autres. Pour certains, donner passe par une manière qui se concrétise par des dons réguliers, par une fidélisation de son don. Pour d'autres, donner passe par un projet porteur qui invite à participer. Quatre actions annuelles, choisies par chaque paroisse, permettront à chacune et à chacun de pouvoir offrir un don, soit selon un rythme établi et, ou, selon un but choisi.

Donc, la suppression de la cible garantie ne peut se faire qu'à la condition que les paroisses s'engagent, avec leurs forces et leurs moyens, à s'investir en actes en faveur de Terre Nouvelle. C'est là le fondement du principe.

Trois des quatre actions au minimum devront concerner les œuvres d'entraide EPER, DM et AJS, la quatrième (ou plus) pourra concerner une œuvre d'entraide choisie par la paroisse.

Pour cette quatrième action, la paroisse sera libre de choisir un projet et de trouver une manière de toucher ses paroissiens pour les inviter à voir son prochain plus démuné que soi, « au loin » ou « au près ». L'éco spiritualité peut aussi être valorisée.

NB : le dimanche des réfugiés n'est pas lié à Terre Nouvelle dans l'EREN, ni toutes autres actions des œuvres d'entraide en faveur de l'asile. Dans l'esprit du Conseil synodal, elles doivent être traitées indépendamment de ce principe.

3^{ème} mesure : Faire annuellement un compte-rendu des actions menées

Le Conseil synodal propose de ne plus vous soumettre le rapport d'information de Terre Nouvelle lors des Synodes car il servait en particulier à informer du montant des dons et du montant des cibles. Si la cible garantie est supprimée, le rapport d'information n'est plus nécessaire. Il y a d'autres moyens d'informer, notamment par les comptes et le rapport d'activité annuel.

Le Conseil synodal continue d'insérer dans le rapport présentant les comptes annuels, dans le tableau des renseignements statistiques, l'état des dons versés aux œuvres (DM et EPER) par chaque paroisse (cible globale). Ainsi, cela permettra aux paroisses de voir de manière claire et précise les résultats financiers de leurs actions.

D'autre part, le Conseil synodal propose au Synode de demander aux paroisses de rédiger annuellement un compte-rendu chiffré de leurs activités en faveur de Terre Nouvelle afin qu'il soit publié dans le rapport d'activité sous rubrique Terre Nouvelle.

L'avantage de cette modification sera double, à savoir apporter une meilleure visibilité aux actions des paroisses pour Terre Nouvelle, et d'autre part, le partage des expériences sera productif pour des paroisses, si l'inspiration venait à manquer ou le manque de motivation à se faire sentir.

4^{ème} mesure : Réévaluation du poste de la responsable « Terre Nouvelle »

Un petit rappel de l'historique du poste cantonal dédié à Terre Nouvelle peut être instructif. Lors de la 155^e session du Synode de décembre 2007, le tableau des postes (où le service Terre Nouvelle s'appelait Conseil cantonal Terre Nouvelle) a été modifié. La modification proposée pour validation aux députés portait sur un changement d'EPT. Le Conseil synodal proposait de passer d'1.5 EPT (qui comprenait aussi le Centre social protestant) à 0,5 EPT uniquement pour Terre Nouvelle en opérant la séparation du mandat pour le Centre social protestant.

Déjà dans la résolution 153-H, de la 153^e session du Synode, on pouvait lire : Le Synode décide de la création d'une nouvelle structure cantonale pour la diaconie au loin sous forme d'un Conseil Terre Nouvelle.

Seize années ont passé et nous voici à nouveau dans une situation de réévaluation du poste de responsable Terre Nouvelle. Le mandat du poste est actuellement mené à un taux de 0.3 EPT. Le Synode de juin 2015 (172) a validé un tableau des postes (c'est le tableau actuel) avec 0.4 EPT pour le poste de responsable Terre Nouvelle.

Le Conseil synodal est conscient que le pourcentage de travail qui doit être attribué à la responsable TN est difficile à déterminer. Dans la ligne de la redéfinition de la politique de soutien aux œuvres d'entraide, il propose de pourvoir le poste de responsable Terre Nouvelle à son taux prévu de 0.4 EPT, pour redonner des impulsions nouvelles, pour prospecter dans le domaine de la mission et de l'entraide, pour soutenir les paroisses dans des projets « au loin » et « au près ». Cette augmentation est un signe fort pour valoriser l'importance de cette mission, pour apporter un soutien de qualité dans ce domaine, pour dire « haut et fort » que nous maintenons nos efforts de soutien, d'autant plus que nous vivons une période où la concurrence dans le domaine humanitaire n'est plus à ignorer. Par cette augmentation effective, le Conseil synodal et le GTN souhaitent que l'animateur-trice Terre Nouvelle puisse agir avec une meilleure efficacité sur le terrain.

5^{ème} mesure : Ne plus imposer Latitude 21 pour les projets non attribués aux œuvres historiques

Jusqu'ici, il était déjà possible pour une paroisse de choisir de soutenir un projet porté par une autre ONG que les œuvres historiques. Mais cette possibilité était cloisonnée de deux manières : l'ONG devait être reconnue par Latitude 21 et la proportion de soutien ne devait pas dépasser le quart de la cible garantie.

Petit rappel de ce qu'est Latitude 21 :

- C'est avant tout une fédération d'associations neuchâteloises directement engagées dans les pays du Sud. Avec leurs partenaires locaux, elles y mènent des actions de développement.
- C'est aussi une organisation faitière et solidaire fondée en 2008 qui regroupe à ce jour 20 associations à but non lucratif.

- Latitude 21 coordonne les activités liées à la coopération au développement en aidant ces associations neuchâteloises à améliorer et à financer leurs projets dans les pays du Sud.
- Latitude 21 est soutenue par le Canton de Neuchâtel, par la Direction du développement et de la coopération (DDC) et par plusieurs communes.
- Latitude 21 cherche à sensibiliser la population neuchâteloise sur les enjeux et questions que pose le développement des sociétés à travers le monde.
- Latitude 21 organise des campagnes d'information thématiques et des formations.

Donc, en ce qui concerne le 4^{ème} projet libre, le Conseil synodal continue d'encourager les paroisses à choisir, soit des projets des œuvres historiques, soit des projets des œuvres reconnues par Latitude 21, mais ne souhaite plus en faire une condition contraignante. Il fait confiance aux paroisses pour s'assurer que le choix se fait avec conscience et discernement quant aux projets libres qu'elles pourraient soutenir et sur la traçabilité fiable des dons qui seront envoyés.

Si la proposition est acceptée, l'EREN reste quand même partenaire d'une association de Latitude 21 : AJS « Action Jeûne Solidaire ». AJS en effet fait partie des membres fondateurs de Latitude 21. Elle est connue pour organiser de façon œcuménique l'Action du Jeûne fédéral. Par le biais de cette association, des projets d'œuvres d'entraide historiques affiliées aux Églises peuvent être soutenus dans le cadre de Latitude 21. C'est pourquoi, en plus de son aspect œcuménique local, le Conseil synodal considère important que la campagne du Jeûne fédéral AJS soit obligatoirement soutenue dans toutes les paroisses.

À la question de savoir si les œuvres DM et EPER pourraient être validées par Latitude 21, la réponse dans les faits est non. Latitude 21 valide uniquement les associations neuchâteloises et selon le 3^{ème} puce, ci-dessus, aide et coordonne uniquement les associations neuchâteloises. DM, EPER sont des associations romandes et suisses subventionnées par l'EERS et/ou les Églises.

Cependant, comme dit précédemment, par le biais d'AJS qui est une association neuchâteloise, des projets portés par les œuvres historiques des Églises peuvent recevoir le soutien de Latitude 21.

4. Conclusion

Le Conseil synodal, appuyé par le GTN, espère vivement que ces propositions trouveront un bon écho auprès des député-e-s et insiste sur l'importance de rester aux contacts des œuvres, de maintenir notre lien qui date pour certaines bien loin dans le temps.

Le Conseil synodal va continuer de traiter avec ses « partenaires Terre Nouvelle » (EERS, CER, EPER, DM) pour améliorer aussi les péréquations financières. Il ne propose pas maintenant de résolution allant dans ce sens car il doit étudier les marges de manœuvres qui sont à sa disposition. Néanmoins, comme le montre le rapport, l'EREN (canton et paroisses) soutient de façon directe Terre Nouvelle à hauteur d'environ CHF 200'000.- par année (contributions statutaires, postes et récoltes paroissiales).

Au final, le GTN et le Conseil synodal espèrent respecter et garder les acquis et trouver des élans pleins de motivation pour se lancer dans de nouvelles campagnes pour réaliser du rêve, ensemble, confiance et espérance.

5. Résolutions

1. Le Synode accepte la proposition du Conseil synodal de supprimer la cible garantie « Terre Nouvelle » dès 2025.
2. Le Synode valide la directive que, dès 2025, chaque paroisse doit mener quatre actions annuelles au minimum en faveur de l'entraide, dont trois en faveur de DM, EPER et AJS.
3. Le Synode accepte la proposition du Conseil synodal de supprimer le rapport annuel d'information présenté en décembre.
4. Le Synode prend acte que les EPT prévus dans le tableau des postes pour « Terre Nouvelle », à savoir 0,4 EPT, ne subiront pas de diminution et seront pourvus.
5. Le Synode valide la demande du Conseil synodal que chaque paroisse rédige annuellement un compte-rendu chiffré de ses actions « Terre Nouvelle », compte-rendu qui sera ajouté dans le chapitre « Terre Nouvelle » du rapport annuel de l'EREN.
6. Parmi les actions qui peuvent être menées en faveur d'œuvres d'entraide différentes de DM, EPER et AJS, le Synode accepte qu'elles puissent être portées par des ONG ne faisant pas partie de Latitude 21.

Rapport n°6 de la Commission de consécration

Traitement des demandes de consécration et d'agrégation par le Synode

La commission de consécration considère que la procédure en vigueur pour les demandes de consécration et d'agrégation pastorale ou diaconale dans notre Église doit être modifiée.

Dans la pratique actuelle, la commission rédige un rapport à l'intention des député-e-s après avoir auditionné un-e candidat-e. Une version écrite de ce rapport est distribuée en début de session, il est présenté oralement par un-e membre de la commission puis s'ouvre un temps de discussion et de questions au sujet du-de la candidat-e.

Au mois de septembre 2023, la nouvelle loi sur la protection des données (LPD) est entrée en vigueur en Suisse. À la lumière de cette loi, notre pratique est inadéquate. Des éléments personnels sur le-la candidat-e ainsi que des informations non-confidentielles mais relevant du parcours professionnel et spirituel de la personne figurent dans le rapport de la commission. Actuellement, aucune consigne n'est donnée quant au devenir de ces documents après la session du Synode. Par ailleurs, tous les procès-verbaux des sessions peuvent être consultés sans restriction sur internet. Les éléments personnels figurant dans ces documents sont accessibles sans limite et sans droit à l'oubli.

À noter également que les débats du Synode sont publics. En plus des député-e-s, d'autres membres de l'Église mais aussi la presse et le tout-venant peuvent se trouver dans la salle au moment où le Synode traite une demande d'admission à la consécration et à l'agrégation. Il n'est pas inadéquat de se demander si, dans ces circonstances, toutes les questions ou les éventuelles réserves sur un-e candidat-e trouvent l'espace de s'exprimer.

La commission considère que les discussions autour des candidat-e-s devraient se dérouler en composition restreinte, c'est-à-dire en présence uniquement des député-e-s et des personnes légitimement présentes pour la tenue du Synode (Conseil synodal, personnel administratif de l'EREN, responsables de services de l'EREN, invité-e-s officiel-le-s, député-e-s à voix consultative, rapporteur-trice de la commission de consécration, etc.).

La composition restreinte du Synode permet, d'une part de protéger les candidat-e-s d'une éventuelle diffusion d'éléments qui pourraient émerger dans les échanges, et d'autre part d'assurer aux député-e-s une pleine liberté d'expression. Actuellement, le règlement du Synode prévoit qu'une demande de huis-clos peut être prononcée soit par la commission soit par un-e député-e mais une telle demande est rare, elle est extrême et risque d'éveiller des soupçons autour de la personne du-de la candidat-e car cette pratique est inhabituelle. En instaurant la règle de la composition restreinte pour tout traitement d'une demande de consécration ou d'agrégation, le Synode assure un traitement équitable et plus sécurisé pour tou-te-s les candidat-e-s.

Ainsi, dans le souci de mieux respecter la personnalité des candidat-e-s, de procéder de manière plus ajustée avec la loi sur la protection des données et de favoriser des débats plus ouverts en Synode, la commission de consécration propose au Synode de modifier sa pratique.

Résolution

1. Le Synode décide que lorsqu'il traite de demandes de consécration ou d'agrégation :
 - aucun document écrit ne circule sur le-la candidat-e
 - un rapport sur le-la candidat-e est présenté oralement par un membre de la commission aux député-e-s
 - le Synode siège en composition restreinte pour chaque traitement de demande d'agrégation ou de consécration
 - le procès-verbal du Synode ne retranscrit pas les débats et ne mentionne que le résultat du vote (admis-e ou pas admis-e à la consécration)

Mise en place du système d'échanges de chaires

Lors de sa session du 7 juin dernier, le Synode de notre Église a pris les trois décisions suivantes :

RESOLUTION 195-M

Le Synode valide l'établissement au sein des paroisses de l'EREN d'un système planifié d'échanges de chaires réguliers le troisième dimanche du mois huit fois par an (sept fois lorsque Pâques ou Pentecôte l'empêche) à partir du 1er février 2025.

RESOLUTION 195-N

Le Synode charge le Conseil synodal d'aider les paroisses à la mise en place de ce système d'échanges de chaires en établissant un calendrier clair pour chaque année. Un rapport d'évaluation sera fourni en décembre 2026.

RESOLUTION 195-O

Le Synode demande aux paroisses que ces dimanches d'échanges de chaires constituent un moment communautaire particulier d'accueil et de rencontre interparoissiale.

Comme l'indique la résolution 195-N, le Conseil synodal s'est vu chargé d'aider les paroisses en établissant un calendrier clair pour chaque année. Le calendrier ainsi que des recommandations d'organisation ont été envoyés aux paroisses en date du 3 octobre dernier. Le Conseil synodal a eu une discussion ensuite (le 28 octobre 2024) avec les président-e-s de paroisses pour vérifier que les choses étaient en ordre.

Ledit calendrier avait déjà été établi, comme exemple, dans le rapport qui est à l'origine des décisions synodales citées ci-dessus. Il n'a pas subi de modifications. Par contre, les propositions d'organisation ont été modifiées en fonction des débats synodaux.

Cela a été relevé en session, le système d'échanges de chaires ne sera une réussite que si toutes les paroisses aménagent leur plan des cultes pour lui faire une place. La coordination entre les paroisses est donc primordiale quelques semaines avant le culte pour permettre, d'une part au-à la pasteur-e visitant-e d'être dûment informé-e des éléments pratiques (organiste, psautiers, lectionnaires, lecteur-trice-s, officiant-e-s, célébration de la Cène, habitudes locales, heures, etc.) et d'autre part à la paroisse visitée de s'organiser dans l'esprit de la résolution 195-O pour « un moment communautaire particulier d'accueil et de rencontre ». Néanmoins, c'est la simplicité qui doit primer ; l'échange étant le premier but de cette expérience.

En cas de circonstances particulières, des arrangements peuvent être trouvés avec les paroisses partenaires. Le Conseil synodal rend attentif au fait que les échanges de chaires ne se font pas en rocade mais en chaîne. Tout arrangement pris entre deux paroisses ne doit pas mettre à mal la poursuite de la chaîne.

Chaque paroisse est aussi invitée à transmettre aux autres paroisses, le plus tôt possible, le nom des célébrant-e-s qu'elle envoie en visite. Selon le Conseil synodal, l'échange d'informations doit se faire via les modérateur-trice-s (ou une autre personne clairement désignée et connue).

Le premier échange de chaires aura lieu dimanche 16 février 2025.

Annexe : tableau perpétuel d'échanges de chaires (pour neuf paroisses)

Principes :

1. Le troisième dimanche du mois est le dimanche des échanges de chaires.
2. La séquence suivante se répète perpétuellement depuis le mois de février 2025 (la petite flèche signifie « envoie un-e ministre à ») :

Février	Mars	Avril	Mai	Juillet	Août	Octobre	Novembre
NE-> CDF	NE -> E2L	NE-> Joran	NE -> VdT	NE -> BARC	NE -> VdR	NE -> Côte	NE -> HJ
HJ -> NE	HJ -> CDF	HJ-> E2L	HJ -> Joran	HJ -> VdT	HJ -> BARC	HJ -> VdR	HJ -> Côte
Côte -> HJ	Côte -> NE	Côte -> CDF	Côte-> E2L	Côte -> Joran	Côte -> VdT	Côte -> BARC	Côte -> VdR
VdR -> Côte	VdR -> HJ	VdR -> NE	VdR -> CDF	VdR -> E2L	VdR -> Joran	VdR -> VdT	VdR -> BARC
BARC -> VdR	BARC -> Côte	BARC -> HJ	BARC -> NE	BARC -> CDF	BARC -> E2L	BARC -> Joran	BARC -> VdT
VdT -> BARC	VdT -> VdR	VdT -> Côte	VdT -> HJ	VdT -> NE	VdT -> CDF	VdT -> E2L	VdT -> Joran
Joran -> VdT	Joran -> BARC	Joran -> VdR	Joran -> Côte	Joran -> HJ	Joran -> NE	Joran -> CDF	Joran -> E2L
E2L -> Joran	E2L -> VdT	E2L -> BARC	E2L -> VdR	E2L -> Côte	E2L -> HJ	E2L -> NE	E2L -> CDF
CDF -> E2L	CDF -> Joran	CDF -> VdT	CDF -> BARC	CDF -> VdR	CDF -> Côte	CDF -> HJ	CDF -> NE

3. Il n'y a pas d'échange de chaires en janvier (semaine de l'Unité), en juin (dimanche des réfugiés), en septembre (Jeûne fédéral) et en décembre (proximité de Noël).
4. Si Pâques ou Pentecôte tombe sur un troisième dimanche, l'échange est supprimé. Pour l'Ascension, l'échange demeure. Les paroisses peuvent s'arranger en cas de problème de calendrier ou de desserte.
5. Les ministres envoyés par une paroisse prennent contact quelques semaines avant avec le-la modérateur-trice de la paroisse qui les accueille pour avoir les informations utiles : lieu, personne de contact, musicien, lectionnaire, etc.

Rapport d'information n°8 du Conseil synodal

Plateforme Recherche et développement

Le rapport sera distribué en session.

Dates à retenir

Mercredi 29 janvier 2025	196 ^e Synode, séance de relevée à Evologia, 19h-22h
Mercredi 11 juin 2025	197 ^e Synode ordinaire
Dimanche 26 octobre 2025	Culte cantonal
Mercredi 10 décembre 2025	198 ^e Synode ordinaire

EREN
Faubourg de l'Hôpital 24, 2000 Neuchâtel
Tél. 032 725 78 14
www.eren.ch E-mail: eren@eren.ch
IBAN CH74 0900 0000 2000 0001 0