



ÉGLISE RÉFORMÉE ÉVANGÉLIQUE
DU CANTON DE NEUCHÂTEL

198^e session du Synode

Mercredi 10 décembre 2025

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 2025

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

Une fois placé sous la bénédiction de Dieu, le 198^e Synode de notre Église s'ouvrira par un moment important pour sa conduite et, tout particulièrement, pour votre Exécutif : les élections aux sièges vacants du Conseil synodal.

Depuis juillet dernier, le Conseil synodal fonctionne à cinq membres au lieu de sept. Il est essentiel que cette situation ne s'éternise pas, tant les défis à relever demeurent nombreux. Durant cette période, nous avons œuvré avec rigueur et collégialité ; les rapports présentés dans ce document en témoignent.

Si chacune et chacun a accepté d'assumer des missions supplémentaires, la richesse et la finesse d'un collège au complet demeurent irremplaçables. Nous avons pu assurer le fonctionnement courant, mais les exigences du quotidien ont parfois éclipsé la dimension de conduite et de vision, pourtant au cœur de la mission du Conseil synodal.

Une fois ce moment déterminant achevé, le Synode abordera trois rapports décisionnels, dont le premier est statutaire : le budget 2026.

- Le budget 2026 présente un déficit global de CHF 853'804.-, en diminution de CHF 316'255.- par rapport à celui de 2025 (CHF 1'170'059.-). Cette évolution est encourageante : la baisse de la contribution ecclésiastique semble se stabiliser quelque peu, et l'adaptation de la desserte au nouveau tableau de postes n'est pas encore totalement effective. La politique d'équilibrage financier proposée par le Conseil synodal commence donc à porter ses fruits.

- Le deuxième rapport porte sur l'adaptation des conditions salariales des permanent-e-s ministres et laïques (grille salariale A) en lien avec l'évolution sociétale. Il s'agit d'un rapport préparatoire, présentant une analyse rigoureuse de la situation et des enjeux, et proposant une ligne d'action au Synode. Ce thème est capital pour l'avenir de notre Église : il touche à l'attractivité de l'EREN, à la définition des ministères, à notre ecclésiologie et même à la politique immobilière.

Depuis vingt ans, chaque fois que ce sujet a été abordé – avec courage et détermination – le Synode a finalement préféré ne rien décider, non par faiblesse, mais face à la complexité du problème et à la difficulté de trouver une solution juste. Cet immobilisme, cependant, n'a rien arrangé. Ce rapport invite donc à franchir un pas, ensemble, dans la clarté et la confiance.

- Le troisième rapport concerne l'avenir de l'EREN comme membre de la CEVAA (dont l'acronyme signifie *Communauté Évangélique d'Action Apostolique*, désignation qui n'est plus guère utilisée).

Jusqu'ici, notre Église était membre statutaire de la CEVAA, mais les liens institutionnels et financiers transitaient par le DM. En 2023, ce dernier a annoncé qu'il renonçait à financer la CEVAA pour le compte des Églises, sur ses fonds non affectés.

La CEVAA a dès lors saisi l'Assemblée générale de la CER, et les Églises romandes ont décidé que chacune devait se positionner d'ici le printemps 2026, avant d'envisager une éventuelle coordination. Le Synode est donc invité à se prononcer sur cette question historique.

Souhaitant laisser au Synode un choix authentique, le Conseil synodal soumettra une alternative décisionnelle : quitter ou rester membre de la CEVAA. Il accompagnera la réflexion en explicitant les enjeux et le champ des possibles.

Deux rapports d'information complètent le présent dossier, dont l'un, consacré aux directives de déontologie relatives à la célébration des actes ecclésiastiques, sera présenté par le Conseil synodal et suivi d'une brève discussion.

Cette 198^e session sera également l'occasion d'entendre Monsieur Benjamin Simon, nouveau directeur de DM, qui nous adressera une allocution.

Le Conseil synodal vous recommande chaleureusement la lecture attentive de l'ensemble de ces documents. Puissent-ils nourrir notre discernement commun !

Nous nous réjouissons de vivre avec vous cette 198^e session du Synode de l'EREN, placée sous la conduite de l'Esprit Saint, portée par nos prières, guidée par notre foi.

Dans cette attente, et au nom du Conseil synodal,
je vous adresse mes amicales et fraternelles salutations en Christ.

Président du Conseil synodal



Yves Bourquin

Église réformée évangélique du canton de Neuchâtel

198^e session du Synode

Table des matières

Ordre du jour.....	p. 6
Invité-e-s à cette session.....	p. 7
Renseignements pratiques.....	p. 8
Rapport n°1 du Conseil synodal : Budget 2026	p. 9
Rapport n°2 du Conseil synodal : Adaptation des conditions salariales des permanent-e-s ministres et laïques (grille salariale A) en lien avec l'évolution sociétale.....	p. 10-19
Rapport n°3 du Conseil synodal : Lien institutionnel de l'EREN avec la CEVAA	p. 20-25
Rapport d'information n°4 du Conseil synodal : Directives de déontologie concernant la célébration d'actes ecclésiastiques.....	p. 26-29
Rapport d'information n°5 du Conseil synodal : Point de situation des décisions romandes concernant le projet de refonte du journal Réformés et du pôle InfoCom de Médias-Pro..	p. 30-31
Dates à retenir	p. 32

Merci de tenir compte des délais suivants (détails voir p.8) :

Inscription au REPAS DE MIDI :	vendredi 28 novembre à 12h par mail à l'adresse : carole.blanchet@eren.ch
Délai pour envoyer les QUESTIONS :	mardi 2 décembre à 12h par mail au président du Synode : yves-daniel@cochand.ch
Délai pour déposer les AMENDEMENTS :	vendredi 5 décembre à 8h par mail à l'adresse : carole.blanchet@eren.ch

Ordre du jour
198^e Synode du 10 décembre 2025 - Montmirail

07h45 Café et croissants

08h15 Début de la session

11h00 Culte présidé par la députation de la paroisse de la Côte

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 et un siège vacant laïque)*
 - Commission d'examen de la gestion (un siège vacant ministre)
 - Commission de consécration (un siège vacant ministre et un siège vacant laïque)
 - Synode missionnaire (un siège vacant délégué et deux sièges vacants suppléants)
 - Organe de contrôle
3. Informations du Conseil synodal
4. Rapport n°1 du Conseil synodal : Budget 2026
 - introduction du Conseil synodal
 - commentaires de la Commission d'examen de la gestion
 - examen du budget 2026
5. Rapport n°2 du Conseil synodal : Adaptation des conditions salariales des permanent-e-s ministres et laïques (classe salariale A) en lien avec l'évolution sociétale
6. Rapport n°3 du Conseil synodal : Lien institutionnel de l'EREN avec la CEVAA
7. Rapport d'information n°4 du Conseil synodal** : Directives de déontologie concernant la célébration d'actes ecclésiastiques
8. Rapport d'information n°5 du Conseil synodal : Point de situation des décisions romandes concernant le projet de refonte du journal Réformés et du pôle InfoCom de Médias-Pro
9. Pétitions, propositions et motions éventuelles des Conseils paroissiaux et des membres du Synode
10. Questions des député-e-s (à transmettre, par mail, au président du Synode jusqu'au mardi 2 décembre 2025 à 12h, yves-daniel@cochand.ch)

Prise de parole de Messieurs Patrick Felberbaum et Benjamin Simon de DM (à 10h45)

* Deux candidatures sont présentées : M. Thierry Muhlbach pour le siège ministre et M. Pierre-Laurent Denis pour le siège laïque. Le Bureau du Synode a auditionné un autre candidat pour le poste de conseiller synodal laïque, mais pour des raisons propres au candidat, sa candidature ne peut pas encore être rendue publique pour le moment. Elle pourra l'être le cas échéant fin novembre.

** Rapport d'information présenté oralement par le Conseil synodal

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

INVITÉ-E-S A LA SESSION

Conseil d'Etat

Conseil communal de la Tène

Église évangélique réformée de Suisse

Conférence des Églises romandes

Conseil du Synode jurassien

Église réformée de Fribourg

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

Installations

XXX (conseiller synodal ministre)

XXX (conseiller synodal laïque)

Julien Surmely (responsable des services cantonaux)

Michael Monnier (responsable du service des ressources humaines)

Prises de congé

Clémentine Miéville (conseillère synodale)

Marianne Chappuis (pasteure)

Rico Gabathuler (diacre) – retraite

Elisabeth Müller-Renner (pasteure) – retraite

Ysabelle de Salis (pasteure) – retraite

Fanny N'Dondo (permanente laïque)

Barbara Borer (co-présidente de la paroisse de Neuchâtel)

RENSEIGNEMENTS PRATIQUES POUR LES DÉPUTÉ-E-S

Député-e-s :	<ul style="list-style-type: none">- 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 5 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 2 décembre à 12h 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 28 novembre à 12h 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 2026

En bref :

Depuis 2024, le budget est présenté selon le plan comptable MCH2, en quatre chapitres :

- Administration générale et Finances regroupant les recettes, le Synode, le Conseil synodal, le secrétariat général, l'administration des bâtiments, les ressources humaines et l'information-communication
- Églises regroupant les paroisses, les autres services de l'Église et les institutions extérieures
- Service cantonal santé
- Service cantonal social

Les investissements annuels sont présentés de manière résumée en page 4 sous « budget par nature et par fonction », puis en page 28 de manière détaillée. Ces dépenses 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 2026 présente un déficit global de CHF 853'804.–, en diminution de CHF 316'255.– par rapport à celui de 2025 qui était de CHF 1'170'059.–. Cette amélioration est principalement due à une moindre érosion de la contribution ecclésiastique et aux premiers effets de l'adaptation des postes, bien que la diminution des 4.75 EPT entre les tableaux des postes 2026 et 2025 ne soit pas encore effective.

Les autres dépenses sont maitrisées.

Les salaires du personnel seront indexés à l'IPC par une revalorisation de 0.2 points en lien à son augmentation, soit 123 points (juillet 2024) sur la base de mai 1993 = 100. Comme en 2025, cette indexation sera prise sur le Fonds de garantie, et le Fonds « Processus RH » financera la rencontre des permanents.

Parallèlement au présent budget, le Conseil synodal poursuit les analyses financières validées par le Synode lors de sa session de décembre 2024 dans le cadre du rapport "Esquisse de la politique financière et immobilière de l'EREN".

En conclusion, le Conseil synodal réitère son invitation au Synode, aux paroisses et aux divers acteurs de l'Église de construire l'avenir dans une vision globale de l'EREN.

Le budget 2026 et ses commentaires se trouvent en annexes.

1. Résolution

1. Le Synode adopte le budget 2026 ainsi que ses investissements.

Adaptation des conditions salariales des permanent-e-s ministres et laïques (grille salariale A) en lien avec l'évolution sociétale

En bref :

Le présent rapport rouvre un chantier important abandonné en 2014 : celui d'une réforme des conditions salariales au sein de l'EREN. Confrontée à des écarts de rémunération importants avec d'autres Églises réformées romandes, l'EREN voit son attractivité fragilisée.

Son système actuel, fondé sur une grille unique pour tous les ministères crée une égalité symbolique à laquelle l'EREN est très attachée.

Néanmoins, la politique de logements liée à certaines fonctions crée des disparités et soulèvent des questions de cohérence et de justice.

L'enjeu est de repenser le cadre salarial global pour mieux reconnaître la diversité des cahiers des charges de certaines missions, les contraintes réelles des fonctions et les limites financières de l'institution, tout en prenant en considération les situations personnelles des permanent-e-s.

1. Introduction

Rouvrir le dossier des conditions salariales des ministres de l'EREN, avec toutes ses ramifications, revient à s'engager à nouveau dans un chantier sensible : celui où se croisent principes éthiques, convictions spirituelles, réalités institutionnelles et chiffres comptables.

Le sujet n'est pas neuf. Il traverse depuis plus de vingt ans les délibérations du Synode et les travaux successifs du Conseil synodal, sans que la solution idéale n'ait encore été trouvée. Le sera-t-elle un jour ? La question demeure ouverte.

Le dossier est si complexe et ramifié que depuis 2014, le Conseil synodal n'a plus osé y toucher. En 2014 d'ailleurs, les courageuses propositions du Conseil synodal avaient été refusées, jugées excessives. Pourtant, il y a dix ans, la question était déjà impérieuse. Aujourd'hui, elle est simplement devenue inévitable, tant les cas particuliers – créant diverses formes d'injustice – ont remplacé les règles posées jadis. En bref : faute de cadres adaptés, la situation s'est progressivement péjorée.

Le traitement du sujet s'annonce complexe, car il doit tenir ensemble plusieurs dimensions : l'histoire d'une volonté constante d'équité, les contraintes d'une institution libre de l'État aux ressources limitées, et l'exigence éthique qui fonde notre mission commune.

Il faut dire que l'Église réformée évangélique du canton de Neuchâtel, en assumant une politique salariale, ne cherche pas seulement à administrer des fiches de paie : elle entend traduire, en termes concrets, une théologie de la justice et de la reconnaissance du travail accompli par l'ensemble de ses permanent-e-s, qu'ils ou elles soient pasteur-e-s, diacres, laïques ou employé-e-s de l'administration.

Le présent rapport se veut préparatoire. Il a pour objectif de poser le panorama complet de la réforme envisagée et d'en préciser la démarche. Les résolutions proposées ci-après concernent donc exclusivement le cadre et les moyens nécessaires à l'accomplissement de ce travail.

a. Bref retour historique

Pour comprendre la situation actuelle, un détour par les décisions antérieures s'impose.

En juin 2005, le Synode adopte plusieurs résolutions fondatrices concernant la politique salariale globale :

- résolution 148-E : le Synode décide de garder une structure de salaire égalitaire pour les permanent-e-s occupant un poste inscrit au tableau des postes,
- résolution 148-F : le Synode charge le Conseil synodal de préparer un rapport sur les modalités et implications de la suppression de la classe B pour les diacres et laïques figurant au tableau des postes.

Les résolutions 148-G à J visent de plus une augmentation linéaire des salaires, la fixation du temps de travail à 42 heures hebdomadaires, et l'octroi de deux jours de congé hebdomadaire.

Ces résolutions, adoptées dans un contexte d'assainissement financier, posaient les bases d'un principe d'égalité salariale interne, toujours reconnu dans la grille A actuelle.

En décembre 2012, lors de la 166^e session du Synode, un rapport « dans l'urgence » est déposé par un Conseil synodal en transition. Il propose d'abandonner la structure égalitaire de 2005 et d'adopter une grille salariale fondée sur les exigences des fonctions, avec un étalonnage entre CHF 65'000.– et CHF 130'000.– à l'annuité 20. Si l'entrée en matière est acceptée, le rapport est aussitôt renvoyé au Conseil synodal.

Le 166^e Synode n'aura pas débattu pour rien : plusieurs intuitions s'y révéleront exactes dix ans plus tard, notamment la nécessité d'une grille administrative distincte.

En juin 2014, le 169^e Synode reçoit un rapport remanié. Plus cohérent, mais jugé trop contraignant, il propose un « tout ou rien » que le Synode refuse, se sentant mis sous pression. Le refus d'entrée en matière a alors pour effet collatéral de délier le Conseil synodal de son obligation de revenir sur le sujet. Ainsi s'ouvre une période de silence : sept ans et demi sans évolution structurelle.

b. Le réveil du dossier

Il faut attendre décembre 2022, et la 189^e session du Synode, pour que le Conseil synodal rouvre le dossier sous un angle pragmatique :

Il s'agit d'abord de sortir les postes administratifs de la grille A (ministérielle), afin d'ajuster leur rémunération aux standards du marché. Cette première adaptation s'inscrit dans le processus EREN2023 et se traduit par plusieurs résolutions clés :

- résolution 189-K : le Synode charge le Conseil synodal de présenter une nouvelle politique salariale et des conditions d'emploi pour les postes ministériels dans le cadre d'EREN2023,
- résolution 189-L : les postes de secrétaire général-e, responsable RH et responsable de la communication sont exclus de la grille A,
- résolution 189-M : le Synode valide la création d'une politique salariale spécifique pour les postes administratifs, avec un étalonnage entre CHF 55'000.– et CHF 130'000.–.

Ce pas décisif relance la réflexion globale : si la distinction entre ministériel et administratif est désormais clarifiée, et que la première catégorie s'aligne à présent sur les salaires pratiqués pour des fonctions similaires dans les institutions laïques, la question de l'équité salariale reste, elle, ouverte au sein de la grille ministérielle (grille A).

Il convient de le rappeler : l'équité ne se confond pas avec l'égalité. Elle représente un objectif plus ambitieux encore, qui cherche à articuler besoins institutionnels, réalités contextuelles et situations personnelles, dans un équilibre aussi juste que possible.

c. Un équilibre à (re)trouver

C'est dans cette tension – entre la mémoire des décisions passées et la responsabilité présente – que s'inscrit le présent rapport. Il s'agira d'établir un diagnostic lucide, d'examiner les enjeux et de proposer de nouveaux moyens d'équité, adaptés à la diversité des ministères, des fonctions, ainsi qu'aux réalités personnelles et situationnelles. Trois piliers seront envisagés comme pistes de solution.

Le principe d'égalité salariale entre les ministères – diacres, pasteur-e-s et permanent-e-s laïques – n'a jamais été remis en question par le Synode. Toutes les propositions tendant à le modifier ont été rejetées. Le Conseil synodal le considère donc comme un acquis. C'est une donnée spécifique à l'EREN, qui ne sera pas remise en cause dans la politique future. Cela dit, autour de ce principe peuvent se greffer d'autres éléments destinés à rendre la dynamique d'ensemble plus juste et plus cohérente. Proclamer l'égalité radicale, ce n'est pas atteindre l'équité : c'est parfois l'empêcher.

Le système qui en résultera devrait renforcer le pouvoir d'achat et la sécurité des ministres, tout en préservant la soutenabilité financière de l'institution – au risque de devoir à nouveau repenser la répartition et le nombre de postes.

Comme souvent dans la vie ecclésiale, la question salariale n'est pas qu'une affaire d'argent : elle est une question de cohérence accompagnée d'un soupçon d'utopie.

2. Pose du problème

Il est impératif que le Synode de l'EREN puisse comprendre les enjeux liés à la problématique. Ces enjeux sont interconnectés comme les éléments d'un même système. Le processus devra les aborder tous, les isoler et leur trouver des solutions ou des améliorations propres.

a. Une attractivité fragilisée : le différentiel salarial entre Églises

Le constat de départ est simple : à travail égal, le salaire n'est pas égal entre les Églises romandes. C'est en fait le fond du problème institutionnel. C'est pourquoi il est bon de commencer par cet enjeu.

Actuellement, le corps ministériel de l'EREN perçoit, à taux plein et au sommet de la grille, un salaire pouvant être inférieur de CHF 50'000.– brut par an à celui offert dans d'autres Églises cantonales. Cette différence pèse lourdement sur la capacité de l'EREN à recruter et à retenir ses ministres. Ces dernières années, plusieurs ministres – des pasteur-e-s en l'occurrence – ont quitté notre Église pour cette raison, ayant des impératifs financiers à honorer (paupérisation due à une séparation, enfant aux études, etc.). Aucun de ces départs ne s'est fait de vraie gaité de cœur ; ces ministres étant fortement attaché-e-s à l'EREN.

Justement, un attachement affectif et moral à l'EREN compense encore en partie cet écart : amour du territoire, fidélité à une Église libre et inventive, idéal évangélique de simplicité, goût du service plus que du confort. Ces dimensions ne sont pas négligeables, elles traduisent un engagement vocationnel fort. Mais cet attachement a ses limites : lorsqu'il en va du revenu d'un ménage, de la conciliation entre vie familiale et professionnelle, ou du simple respect de la valeur du travail, la fidélité seule ne suffit plus.

Les ministres expriment aujourd'hui une attente claire : une amélioration réelle de leur pouvoir d'achat, qui ne se réduise pas à l'adaptation à l'indice des prix à la consommation (IPC).

Dans un contexte de pénurie vocationnelle, où toutes les Églises protestantes de Suisse se disputent un nombre décroissant de personnes formées, la capacité à offrir des conditions attractives est un enjeu de survie institutionnelle.

b. Une spécificité neuchâteloise : l'égalité salariale entre les ministères

L'EREN présente une particularité rare, voire unique : diacres, pasteur-e-s et permanent-e-s laïques relèvent d'une grille salariale unique. Cette égalité, héritée d'une vision spirituelle et communautaire du ministère, s'inspire de l'image biblique du corps et de ses membres (1 Co 12). Elle traduit une volonté d'unité, de reconnaissance mutuelle et de refus des hiérarchies artificielles.

Cependant, cette égalité formelle engendre deux effets de distorsion majeurs :

i. Distorsion entre ministères

Les diacres, issus de professions variées, dont la vocation est ecclésiologiquement consacrée au service de la communauté et « des plus faibles » bénéficient d'une rémunération proche de celle de leurs homologues dans d'autres cantons. L'EREN reste donc attrayante financièrement pour eux.

Les pasteur-e-s, en revanche, se retrouvent en deçà des salaires pratiqués ailleurs, malgré le fait que ce ministère exige une formation universitaire complète et un niveau élevé de responsabilité théologique et pastorale. Cette situation pourrait conduire à terme à une Église davantage animée par des diacres, ce qui n'est pas problématique en soi... à condition que les compétences théologiques nécessaires continuent d'être présentes.

On touche ici à une limite de l'égalité salariale : si l'on souhaitait aligner partiellement les salaires pastoraux sur ceux des autres cantons, la grille unique entraîne mécaniquement l'indexation des salaires diaconaux. L'EREN se retrouverait alors paradoxalement parmi les Églises les plus pauvres de Suisse, tout en payant le mieux ses diacres.

ii. Distorsion entre types de fonctions

Le second effet concerne les différences de fonctions : ministres en paroisse, en aumônerie, dans la jeunesse, etc. La grille salariale unique rémunère toutes ces fonctions de la même manière, alors que certaines exigent des compétences et des contraintes spécifiques : nombre de dimanches travaillés, soirées hors horaire, flexibilité, leadership communautaire, accompagnement de personnes, gestion de crise, responsabilité lors de camps, etc.

Par conséquent, certaines fonctions, comme le travail en paroisse, sont moins attractives que d'autres, par exemple les aumôneries, en raison de contraintes horaires et de responsabilités accrues. À salaire égal, il est logique d'imaginer que les ministres auront tendance à privilégier les fonctions moins exigeantes, conformément à la rationalité économique.

Cette situation met en tension deux exigences : préserver l'unité du ministère tout en reconnaissant la diversité réelle des tâches et des charges.

c. Des moyens limités : un équilibre fragile entre ressources, salaires et postes

Quel que sera le modèle dont elle se dotera pour rémunérer ses permanent-e-s, l'EREN, Église concordataire libre de l'État, devra le faire dans un cadre budgétaire contraint.

Toute revalorisation salariale devra donc s'envisager à l'intérieur d'un équilibre global qui :

- maintient la soutenabilité financière,
- garantit une desserte suffisante pour assumer sa mission,
- évite d'aggraver les écarts et les injustices internes et externes.

L'équation est délicate : comment augmenter le pouvoir d'achat sans réduire le nombre de postes ni compromettre la vitalité des communautés.

d. Les logements de fonction : entre privilège, ambiguïté et injustice

Les logements de fonction constituent un élément historique du système, mais leur rôle est devenu problématique. Notons d'emblée qu'en cas d'engagement de personnes (spécifiquement des pasteur-e-s) externes à l'EREN, cet élément constitue le seul levier de revalorisation salariale – ou plutôt d'augmentation du pouvoir d'achat – à proposer, s'agissant effectivement d'une compensation en nature. L'engagement à offrir un logement de fonction peut, dans certains cas, faire accepter le salaire bas de la grille neuchâteloise.

Voici les principaux enjeux à ce sujet :

i. Un modèle dépassé

Le monde a changé : les ministres ne sont plus nécessairement attaché-e-s à un lieu d'habitation précis, les couples sont bi-actifs, et la plupart ne souhaitent plus que leur travail soit lié à leur domicile. Parallèlement, la population est aussi devenue plus mobile et moins attachée à leur lieu d'habitation, à part pour la scolarité des enfants. Beaucoup de personne ne rentrent dans leur domicile que pour y dormir et mènent leur vie active (professionnelle et sociale) ailleurs.

Le logement de fonction ne peut plus être une exigence de l'Église, preuve en est le nombre de dérogation accordées au principe d'obligation de résidence encore très appliqué il y a 15 ans. L'obligation de résidence qui justifiait la prise en charge partielle du loyer ou la mise à disposition d'une cure n'est plus applicable, sauf éventuellement pour un très petit nombre de situations.

ii. Un dispositif inégalitaire

Selon nos règlements, seuls les pasteur-e-s déclaré-e-s référent-e-s par leur paroisse peuvent bénéficier – ou, plus exactement, être astreint-e-s – à un logement de fonction et à l'obligation de résidence qui en justifie le principe.

Actuellement, environ une quinzaine de ministres sont logé-e-s dans ce cadre, souvent à des conditions avantageuses, parfois même surprenantes. Quelques situations observées ces dernières années illustrent les effets paradoxaux de ce système :

- un couple sans enfants, avec deux salaires, occupant une cure de sept pièces entièrement rénovée pour un loyer de CHF 1'000.-,
- une famille monoparentale résidant dans une cure et devant gérer un jardin de 1'500 m²,
- d'autres ministres, non logé-e-s, qui doivent faire face aux loyers du marché, alors qu'ils œuvrent principalement en paroisse.

Chaque situation est unique : pour certain-e-s, la cure constitue un véritable bonus, pour d'autres un fardeau. Pour que le logement de fonction reste un avantage concret, il devrait être proportionné aux besoins réels du ou de la ministre qui l'occupe.

Certain-e-s ministres, même lorsqu'ils n'occupent plus de poste paroissial au taux d'emploi exigé, ont pu continuer à bénéficier d'une indemnité logement ou d'un loyer très bas. L'EREN se montre réticente à retirer le logement de fonction en cas de changement de poste, consciente que cela touche également au lieu de vie privé du ou de la ministre. Le glissement de mentalité a fait que la notion même de logement de fonction, n'étant plus comprise, devient très difficile à gérer, notamment dans le cadre d'un bail lié à l'employeur. Même les associations de locataires (ASLOCA) évitent de se mêler des litiges nés de ces circonstances. Sans parler des situations

dans lesquelles les paroisses bloquent la mise sur le marché des logements de fonction, lorsqu'ils sont inoccupés, dans l'espoir qu'un-e futur-e ministre vienne y résider.

Pour rappel, selon les règlements et pratiques encore en vigueur — bien qu'obsolètes — si une paroisse considère qu'un-e pasteur-e occupe une fonction de référent-e (contrainte minimale : un engagement d'au moins 50 %), le-la ministre concerné est en principe tenu de résider sur le territoire paroissial. Il-elle peut alors bénéficier d'un logement de fonction ou, à défaut, d'une indemnité compensatoire sur le loyer, équivalente à la différence entre le loyer d'un logement de fonction pratiqué par l'EREN et le loyer réel de son logement. Les règlements sont précis quant aux critères, mais ni le loyer ni l'indemnité ne sont calculés au prorata du taux d'emploi.

En résumé : le logement de fonction s'expliquait autrefois par l'obligation de résidence, qui n'est aujourd'hui plus imposable par l'Église. Les reliquats de ce système persistent et se traduisent désormais par une mise à disposition préférentielle de logements pour certain-e-s pasteur-e-s référent-e-s, soit une forme d'indemnité en nature. Tacitement, ce « privilège » compense pour certain-e-s le faible salaire pastoral neuchâtelois.

iii. Un pouvoir d'achat à deux vitesses

Si aujourd'hui le logement de fonction constitue le seul levier concret dont dispose l'EREN pour augmenter le pouvoir d'achat de certain-e-s ministres, il génère non seulement une injustice structurelle, mais encore, il a été conçu pour une Église qui n'existe plus.

Depuis le processus EREN2023, de nouveaux niveaux de missions sur le terrain ont été définis, notamment les services interparoissiaux, qui ne peuvent justifier ni l'obligation de résidence ni même une demande de résidence sur un territoire précis.

Force est de constater qu'aucun critère établi ne justifie véritablement que certain-e-s ministres aujourd'hui bénéficient d'un logement de fonction alors que d'autres n'y ont pas droit. Il semble donc nécessaire d'oser sortir de ce système.

Une piste envisageable serait de créer un modèle d'indemnités de fonction qui reproduirait le mécanisme de l'ancienne obligation de résidence : au lieu de lier la mise à disposition d'un logement à l'obligation de résider sur le territoire paroissial, on pourrait lier l'octroi d'une indemnité à l'occupation d'une fonction spécifique. Ce qui aurait l'avantage de délier par contre la sphère professionnelle de la sphère privée.

iv. Les logements de fonction en lien avec la politique immobilière de l'EREN

L'EREN doit impérativement augmenter les recettes de son parc immobilier. Or, les logements de fonction dans les immeubles propriétés de la caisse centrale font obstacle à la liberté d'action dont doit pouvoir jouir le Conseil synodal dans la mise en pratique de la politique immobilière de l'EREN.

Concrètement, les logements des cures et immeubles doivent pouvoir être loués au prix du marché, avec des baux standards. Actuellement, lorsqu'un appartement de fonction est vide, souvent le Conseil synodal ne peut le louer qu'avec un bail cloisonné, ce qui réduit la demande, étant donné qu'il doit garantir qu'il puisse être remis rapidement à la disposition d'un-e pasteur-e référent-e si besoin.

Ces situations ont entraîné à plusieurs reprises des pertes financières considérables provenant de mois sans encaissement de loyers. C'est pourquoi, le Conseil synodal ne s'est pas montré réticent à proposer la solution réglementaire en cas d'absence de logement de fonction, à savoir que les ministres puissent habiter un logement tiers et reçoivent une compensation de loyer. Cela comporte l'avantage pour le ou la ministre concerné-e du choix personnel du logement malgré quelques critères bien définis. L'inconvénient est que l'indemnité

compensatoire du loyer est versée sur le salaire donc soumis à l'impôt, ce qui n'est pas le cas pour les logements appartenant à l'EREN, cette dernière fixant elle-même le loyer au prix de CHF 1'000.- plus indexation.

Pour les besoins de la politique immobilière de l'EREN, il est évident que si un système d'aide au logement devait être défini à l'avenir, il devrait être indépendant des cures et autres immeubles appartenant à l'EREN. On retombe donc dans un principe d'indemnité et non de mise à disposition de logements à loyer préférentiel. Il est fort probable que les revenus générés par une bonne gestion immobilière compensent l'entier des indemnités qui pourraient être versées, si ce système au final est voulu par l'EREN.

En conclusion, le système des logements de fonction, hérité d'une époque où l'obligation de résidence justifiait son existence, est aujourd'hui devenu bancal. Les cures sont parfois perçues comme un avantage réel, mais souvent comme une charge, selon leur état, leur taille ou leur situation géographique. Les contraintes fiscales, qui limitent la tolérance des « avantages en nature », compliquent encore la gestion et nécessitent des solutions parfois créatives pour rester dans un cadre légal et équitable.

De plus, les logements de fonction et leurs spécificités au niveau des baux portent entrave à la politique immobilière du parc immobilier de l'EREN.

Au total, cette politique apparaît floue, inégale et source de tensions. Elle n'augmente que peu l'attractivité de l'EREN ni la perception de justice entre ses ministres. La réforme à venir devra clarifier le dispositif, repenser le mode d'attribution de ce genre de « priviléges » et, le cas échéant, proposer un modèle d'indemnité fonctionnelle qui délierait la sphère professionnelle de la sphère privée, tout en préservant le pouvoir d'achat, la diversité des vocations et la viabilité financière de l'institution.

e. Conclusion

Les problématiques sont donc nombreuses et interconnectées. Les principes établis autrefois, liés à la situation ecclésiale actuelle et à ses réalités financières, invitent aujourd'hui le Synode à entrer dans un nouveau modèle. Mais lequel ? Le Conseil synodal propose la construction d'un modèle à trois piliers.

3. Vers un modèle à trois piliers

Même s'il s'agit d'un rapport préparatoire, le Conseil synodal souhaite déjà esquisser une direction vers un nouveau modèle possible pour l'EREN.

L'état de ses réflexions l'a conduit à imaginer un modèle à trois piliers visant à améliorer le pouvoir d'achat de ses ministres et permanent-e-s soumis-e-s à la grille A et, par conséquent, à renforcer l'attractivité de l'EREN, sans pour autant péjorer l'équilibre financier de l'institution.

Ces trois piliers répondent à au moins trois des enjeux soulevés dans ce rapport :

1. l'égalité salariale,
2. la correction des injustices de traitement,
3. la sortie progressive du système des logements de fonction.

Premier pilier : maintenir une grille salariale unique de base, éventuellement légèrement revalorisée.

Il a été démontré que cet élément, décidé il y a une vingtaine d'années, est devenu une véritable spécificité de l'EREN, à laquelle l'ensemble de l'Église demeure profondément attaché.

Son argumentation théologique, fondée à la fois sur l'Évangile et sur un idéal de justice, exprime un principe fort : tous les ministères sont unis dans une même mission et doivent bénéficier d'un salaire identique – suffisant pour vivre, ni excessif, ni précaire.

Deuxième pilier : mettre en place un droit à des indemnités de fonction fondé sur des critères objectifs permettant de compenser certaines exigences spécifiques.

Le système pourrait s'inspirer de la loi sur le travail et des critères qu'elle retient (horaires en soirée et le week-end, par exemple), tout en intégrant les particularités ecclésiales.

Les responsabilités spécifiques attachées à certaines fonctions pourraient ainsi être reconnues : charge de conduite communautaire, coordination d'équipes, gestion de tiers (par exemple des enfants confiés lors de camps), représentation institutionnelle, etc.

Ces indemnités pourraient être totalement ou partiellement liées au taux d'occupation dans la fonction exercée, ce qui serait parfaitement compatible avec la tendance actuelle de l'EREN à aller vers des cahiers des charges panachés, combinant divers lieux d'insertion ou types de mission.

Ce système d'indemnités serait naturellement établi dans la mesure des capacités financières de l'institution, de manière à rester soutenable pour l'ensemble de l'Église.

Il pourrait être envisagé que certaines fonctions – par exemple un-e ministre par paroisse, ou le ou la président-e du Conseil synodal – fassent l'objet d'une obligation de résidence soumise à dérogation, donnant droit à une indemnité de logement. Celle-ci ne serait plus liée à une cure ou à un bâtiment appartenant à l'EREN, mais à l'opportunité réelle pour la paroisse que son ministre réside sur son territoire.

Troisième pilier : instaurer un système d'aides ponctuelles et limitées dans le temps, qui pourraient néanmoins être substantielles, afin de garantir la stabilité du pouvoir d'achat lors de certaines étapes ou circonstances de vie.

Ces aides pourraient intervenir, par exemple, lorsque des enfants sont aux études, lors d'un agrandissement de la famille, ou face à un besoin de logement plus grand ou plus adapté à une situation donnée. Elles constituerait un outil de solidarité ciblée, souple et humain, en phase avec la réalité vécue par les ministres et leurs familles.

Bien que cadrées, ces aides pourraient aussi être déterminées directement par le Conseil synodal, sans être automatiques. À ce titre, l'Église assumerait, à côté de l'objectivité, une part assumée de subjectivité et de compassion du cœur.

Bien entendu, la construction d'un tel modèle suppose une analyse approfondie de ses impacts, au moins sur trois plans :

1. l'impact financier : le modèle est-il équilibré par rapport aux finances de l'EREN ? entraîne-t-il des conséquences sur le nombre de postes ? mène-t-il réellement à une amélioration du pouvoir d'achat global ?
2. l'impact sur la mobilité interne, notamment la capacité à ajuster les ministères aux besoins des paroisses et des services,
3. l'impact sur l'attractivité globale de l'EREN, tant en matière de recrutement que de fidélisation.

C'est ce modèle évolutif que le Conseil synodal souhaite désormais explorer et construire pour l'avenir.

Pour ce faire, il a besoin de partenaires de dialogue, à la fois pour affiner les critères, mesurer les effets concrets et s'assurer que le modèle reste fidèle aux valeurs et à la vocation de l'Église.

4. Mise en place du processus et accompagnement de la réforme

L'entrée en vigueur de ce système ne remettra pas en cause les droits acquis : les ministres actuellement au bénéfice d'un logement de fonction ne verront pas leurs conditions modifiées. Des discussions seront engagées en vue d'une transition progressive vers le nouveau cadre afin que le système soit mis en place de manière graduelle. La garantie donnée par le Conseil synodal est claire : aucun ministre ne verra sa situation financière globale se péjorer du fait de cette transition.

Pour accompagner ce processus de réforme, le Conseil synodal souhaite s'adjointre une commission de consultation composée de représentantes et représentants de l'ASSEMPEREN et de la SPMN. Il lui paraît en effet essentiel que l'association du personnel de l'EREN puisse exprimer régulièrement son avis au fil de l'élaboration du nouveau cadre. Dans la mesure où celui-ci concerne directement les permanent-e-s ministres et laïques, la participation de la SPMN apparaît également pleinement légitime.

L'objectif est que le processus soit conduit de manière partagée, sans reposer exclusivement sur le Conseil synodal – même si celui-ci en demeure le porteur institutionnel. La réforme envisagée est trop structurante pour être élaborée par la seule instance employeuse : elle doit pouvoir s'enrichir des retours et propositions des deux associations représentatives. Le Conseil synodal propose dès lors que les comités de ces deux organismes liés à l'EREN constituent cette commission, s'ils en acceptent la mission, à la demande du Synode.

Le délai visé pour la remise du rapport final serait le Synode de juin 2027. Le Conseil synodal espère une entrée en vigueur du nouveau modèle au 1er janvier 2028.

Enfin, afin de permettre le lancement du processus dans un cadre cohérent, le Conseil synodal demande au Synode l'autorisation de geler les droits aux logements de fonction pour la période comprise entre le 1er janvier 2026 et le 31 décembre 2027. Concrètement, cela signifie :

- que les paroisses ne pourraient plus exiger la mise à disposition d'un logement pour les ministres qu'elles désigneraient comme référent-e-s durant cette période,
- et que, si des demandes étaient formulées, le Conseil synodal ne pourrait y répondre que par des mesures transitoires, exceptionnelles et conditionnées.

5. Conclusion

L'EREN doit impérieusement reprendre et clarifier sa politique salariale pour les permanent-e-s. L'équité, plus exigeante que l'égalité, est l'objectif visé. Cela suppose d'assumer la diversité des postes et des missions ministérielles, leurs exigences et leurs contextes.

Pour avancer sur ce dossier délicat – si délicat qu'en 2014 le Synode en a refusé l'entrée en matière – le Conseil synodal, l'association des employé-e-s de l'EREN (ASEMPEREN) et la société des pasteur-e-s et ministres neuchâtelois (SPMN) doivent pouvoir s'écouter les uns les autres et se conseiller mutuellement.

Le Conseil synodal – non seulement en tant qu'employeur, mais plus encore en tant que conducteur de l'Église – a le devoir d'être le porteur de ce dossier important.

C'est pourquoi, il propose au Synode les résolutions suivantes :

6. Résolutions

1. Le Synode valide le principe d'un nouveau système d'équité et de revalorisation salariale du corps ministériel et laïque, fondé sur trois piliers :
 1. la revalorisation de la grille ministérielle unique,
 2. l'établissement d'indemnités de fonction,
 3. la mise en place d'un dispositif d'aide en fonction des besoins.Il charge le Conseil synodal d'élaborer ce nouveau cadre en consultation avec une commission réunissant une délégation de l'ASSEMPEREN et de la SPMN, sous réserve de l'accord de ces dernières.
2. Le Synode décide d'instaurer un moratoire sur l'octroi de nouveaux logements de fonction pour la période allant du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027. Il charge le Conseil synodal d'examiner toute demande formulée durant cette période selon des modalités transitoires et conditionnées.
3. Le Synode charge le Conseil synodal de lui présenter le rapport final — incluant les propositions de mise en œuvre du nouveau modèle — pour la session de juin 2027, en vue d'une entrée en vigueur au 1er janvier 2028.

Lien institutionnel de l'EREN avec la CEVAA

En bref :

La CEVAA – Communauté d’Églises en mission – est un espace de solidarité et de partage entre 35 Églises dans le monde. Jusqu’ici, les Églises romandes participaient à son financement par l’intermédiaire de DM, qui s’en retire progressivement pour des raisons financières. L’EREN doit donc redéfinir sa relation à la CEVAA : poursuivre son appartenance, y renoncer, ou imaginer une formule de partenariat symbolique et souple. Le choix portera moins sur la valeur de la CEVAA que sur la forme d’un engagement cohérent avec les priorités missionnaires et les moyens actuels de l’EREN.

1. Introduction contextuelle

La CEVAA – Communauté d’Églises en mission – est une communauté fraternelle fondée en 1971 à l’initiative d’Églises issues de l’ancienne Société des missions évangéliques de Paris (SMEP). Elle réunit aujourd’hui 35 Églises protestantes d’Afrique, d’Europe, du Pacifique et de l’océan Indien. Sa vocation est de favoriser la solidarité, le témoignage et le partage de ressources entre Églises partenaires, dans une dynamique d’échanges réciproques plutôt que d’aide unilatérale. La CEVAA constitue ainsi un espace d’Église universelle, au service d’une mission commune vécue dans la diversité des contextes culturels et théologiques.

Depuis la création de la CEVAA, l’œuvre missionnaire romande DM joue un rôle d’interface entre les Églises de la Conférence des Églises protestantes de Suisse romande (CER) et la CEVAA. Historiquement, DM a pris à sa charge l’intégralité des contributions financières des Églises romandes à la CEVAA, en puisant ces montants dans ses fonds non attribués. Ce mécanisme a permis aux Églises romandes, dont l’EREN, de maintenir un engagement effectif au sein de la CEVAA sans avoir à mobiliser directement leur propre budget.

Or, confrontée à une dégradation de sa situation financière, DM a été amenée, dès 2022, à réévaluer sa capacité à poursuivre ce soutien. Le déficit cumulé et la diminution des dons ont conduit son Conseil à annoncer à la CEVAA un retrait progressif de sa contribution, qui prendra fin en 2027. Concrètement, cette diminution se traduit par un calendrier échelonné de réduction des montants versés, afin de permettre une transition planifiée pour les Églises romandes. Le montant total de cette contribution, qui s’élevait environ à CHF 250'000.– par année, ne pourra plus être compensé par DM à l’avenir. Cette évolution implique que les Églises membres de la CER doivent anticiper financièrement et structurellement la fin de ce soutien et réfléchir à la manière dont elles souhaitent maintenir leur lien avec la CEVAA.

Cette situation place les Églises membres de la CER – dont l’EREN – devant la nécessité de se positionner individuellement quant à leur lien futur avec la CEVAA. L’Assemblée générale de la CER a décidé en 2024 que chaque Église se prononcerait de manière autonome sur la suite de son engagement, et qu’un retour d’information, avec la possibilité de prendre des mesures d’harmonisation, serait présenté collectivement lors de l’AGCER du printemps 2026.

Le présent rapport vise à fournir au Synode de l’EREN les éléments de contexte et d’analyse nécessaires à la prise de décision quant à la forme d’un futur partenariat avec la CEVAA, après la fin du financement par DM, soit dès 2028.

2. Pose du problème et options envisageables

La décision à prendre ne concerne pas la pertinence de la CEVAA en tant que telle, mais la forme que prendra la relation entre l'EREN et cette communauté d'Églises, dans un contexte profondément modifié. Trois options se présentent :

a) Mettre un terme à l'appartenance de l'EREN à la CEVAA

Cette option implique une sortie complète de la communauté, sans contribution financière ni lien statutaire. Elle mettrait fin à la participation de l'EREN à un réseau international d'Églises partenaires, mais permettrait de concentrer les ressources sur d'autres engagements missionnaires, notamment au sein de DM et de l'EPER.

b) Rester membre statutaire à part entière de la CEVAA

Cette option maintiendrait l'EREN dans le réseau décisionnel et institutionnel de la CEVAA, avec participation aux assemblées générales, aux réflexions théologiques et aux projets communs. Elle suppose un engagement financier et fonctionnel dont le montant n'est pas fixé par une clé stricte, mais doit être proposé à la CEVAA.

Compte tenu de sa situation dans un pays occidental, l'EREN se devrait de proposer une contribution substantielle, qu'on ne pourrait guère estimer à moins de CHF 10'000.– par an pour être correcte.

Être membre statutaire implique également de participer aux décisions politiques de la CEVAA, y compris lors d'assemblées générales parfois organisées hors du continent européen. Cela engendre un investissement important – surtout en temps et en disponibilité – pour une petite Église qui peine déjà à honorer ce type d'engagement.

Enfin, cet engagement nécessite de valoriser la participation de la Communauté d'Églises CEVAA dans la vie ecclésiale locale, notamment en encourageant la mise en œuvre de projets ou d'actions en paroisse.

c) Créer un lien d'amitié institutionnel

Cette formule viserait à créer un lien symbolique et partenarial avec la CEVAA, sans participation aux décisions de son Assemblée. Ce partenariat serait à construire car actuellement il n'est pas prévu dans les statuts de la CEVAA. L'EREN pourrait déterminer librement une contribution financière annuelle et son engagement à relayer les actions et projets de la CEVAA auprès des paroisses. Cette approche favoriserait des initiatives locales de soutien, sans contraindre l'EREN à les réaliser directement. Le Conseil synodal resterait informé et en lien avec la CEVAA, et pourrait, sur sollicitation, financer certaines actions en complément de sa contribution régulière.

Ces trois orientations engagent des implications à la fois financières, ecclésiologiques et symboliques :

- financières, car elles détermineront le niveau de participation de l'EREN dans son contexte budgétaire contraint,
- ecclésiologiques, car elles interrogent la manière dont l'EREN conçoit aujourd'hui la mission universelle et la solidarité entre Églises,
- symboliques, enfin, car elles reflètent la manière dont notre Église se situe au sein du protestantisme mondial et dans la continuité de l'histoire missionnaire romande.

3. Analyse du Conseil synodal

a) L'aspect financier

Le Conseil synodal a exposé, dans les chapitres précédents, les enjeux importants de la décision que le Synode doit prendre vis-à-vis de la CEVAA.

De son analyse, si l'EREN décide de maintenir un lien institutionnel avec la Communauté d'Églises impliquant une contribution financière, celle-ci devrait être ponctionnée sur le Fonds « 1% Tiers monde ».

Ce fonds, alimenté annuellement par le 1% des recettes nettes de la caisse centrale, sert principalement à honorer les contributions annuelles régulières que l'EREN doit aux œuvres d'entraide, spécifiquement DM et l'EPER. Actuellement, CHF 15'000.– sont prélevés chaque année pour DM et environ CHF 20'000.– (selon une clé définie par l'EERS) pour l'EPER.

Il est inimaginable, pour le Conseil synodal, de prélever une contribution en faveur de la CEVAA sur ce fonds sans diminuer d'une façon ou d'une autre les contributions de DM et/ou de l'EPER.

Depuis plus de vingt ans, la contribution de CHF 15'000.– pour DM n'a jamais été réévaluée. Quant à celle de l'EPER, son montant est fixé par l'EERS à titre indicatif : de nombreuses Églises n'honorent pas l'entier du montant qui leur est soumis par notre faîtière suisse.

Cela signifie que l'EREN pourrait, si le Synode le souhaite, répartir de façon différente les montants attribués aux œuvres historiques, afin d'inclure une contribution pour la CEVAA.

Néanmoins, le fonds étant directement lié aux recettes de la contribution ecclésiastique, son alimentation annuelle diminue proportionnellement chaque année, au même rythme. Le Conseil synodal estime qu'actuellement le total des contributions régulières annuelles destinées aux œuvres ne doit pas excéder la somme de CHF 35'000.–, ceci pour ne pas porter préjudice à l'équilibre du fonds, sur lequel sont perçues encore d'autres contributions en faveur notamment de l'EERS pour sa participation à l'aumônerie asile des centres fédéraux (CHF 4'000.–) et pour l'EPER en faveur des actions pour les réfugiés (CHF 8'500.–).

De plus, DM fait un appel aux Églises romandes : sa décision de ne plus prendre la contribution romande à la CEVAA sur ses fonds non attribués se justifie par une diminution de ses recettes, si les Églises renoncent à une part de leur contribution au DM pour l'affecter à la CEVAA, le problème financier de DM ne serait que reporté. Cela signifie concrètement que dans la planification financière que l'EREN ferait des futures attributions du Fonds « 1% Tiers monde » en cas d'intégration de la CEVAA se ferait principalement à la défaveur de l'EPER.

Il est à noter qu'en 2024, l'EREN a versé CHF 5'000.– à la CEVAA pour compenser le retrait progressif de DM. Si l'EREN voulait compenser l'entier de sa part à la CEVAA en 2028 (lorsque DM aura clos son processus de sortie), elle devrait verser environ CHF 20'000.– en faveur de la Communauté d'Églises, montant inenvisageable pour le Conseil synodal en l'état des ressources financières actuelles.

Ainsi, si le Synode de l'EREN décidait de maintenir un partenariat avec la CEVAA ou de conserver le statut de membre, cela signifierait que les montants globaux devraient être équilibrés autrement entre les œuvres, incluant la CEVAA dans une enveloppe budgétaire totale d'environ CHF 35'000.–.

b) L'aspect ecclésiologique et l'impact sur l'EREN

Le rapport émis par la CEVAA suite à l'annonce du retrait financier de DM est formel : ce qu'elle demande aux Églises membres, c'est de vivre cette appartenance plus que d'y contribuer financièrement. Le sens est plus important que l'argent.

Or, force est de constater que la CEVAA est très peu connue au sein de notre Église, à l'exception de quelques membres et ministres qui s'y intéressent vraiment. Les actions qu'elle soutient sont peu relayées dans les paroisses, et cette situation s'est accentuée ces vingt dernières années.

D'ailleurs, le rapport Mission Terre Nouvelle dans l'EREN, présenté au Synode de décembre 2024, ne la mentionne pas parmi les actions à promouvoir obligatoirement.

Cela signifie que le fait que DM se chargeait de la contribution statutaire de la CEVAA au nom des Églises romandes a progressivement éloigné la CEVAA de sa visibilité au sein des communautés.

De l'avis du Conseil synodal, l'EREN n'a pas les forces paroissiales pour redonner du sens à la CEVAA sur son territoire, au travers d'actions supplémentaires à celles déjà attribuées aux autres œuvres. Il n'est pas question d'imaginer des collectes autres que ponctuelles et choisies par les paroisses en faveur de la Communauté d'Églises. Les récentes options prises par le Synode montrent déjà la difficulté pour l'EREN de soutenir les deux œuvres d'entraide affiliées à Terre Nouvelle.

Cependant, le Conseil synodal considère que la CEVAA – qui n'est pas à proprement parler une œuvre d'entraide, mais une communauté d'Églises qui s'entraident de façon coordonnée – constitue une offre et une construction plutôt unique dans le panorama des instances supra-ecclésiales.

Il s'agit d'une plateforme d'échanges, de liens et d'entraide entre plus de trente Églises réparties dans le monde entier, principalement en Afrique et en Europe. Dans l'histoire de l'EREN, des accueils de ministres ou des échanges ministériels et communautaires ont eu lieu grâce à la CEVAA, qui en fait l'interface institutionnelle.

Comme elle le dit elle-même, la CEVAA est une utopie qui nécessite la foi en son idéal, car grâce à elle, des Églises protestantes peuvent se rencontrer et être en lien d'un bout à l'autre du monde, au-delà des différences, dans des contextes socio-culturels et économiques très divers.

Pour cette raison, le Conseil synodal a du mal à proposer au Synode de l'EREN un retrait pur et simple de la CEVAA, sans garder de lien avec cette organisation supra-ecclésiale mondiale et ce même si une part de sa mission est aussi (actuellement un peu à double) assumée par DM. Les offres de la CEVAA se sont aussi réduites en lien avec sa situation, elle a notamment renoncé aux échanges de longue durée (plus d'un an) entre communautés.

c) L'aspect symbolique

Le mot « symbole » signifie ce qui relie. Être membre d'une communauté d'Églises mondiale qui échange et s'entraide, cela relie. Il s'agit d'un symbole.

Lorsque des Églises situées dans des régions à fort pouvoir économique s'unissent, au sein d'une même organisation, à des Églises de régions économiquement plus fragiles, il est logique – selon les critères de partage des premières communautés chrétiennes – que les premières contribuent davantage que les secondes. Cela est normal.

Cela signifie aussi que l'EREN participe à cette entraide aujourd'hui. La CEVAA est une organisation purement ecclésiale. Au travers d'elle, l'EREN manifeste concrètement sa communion à l'Église universelle par son statut de membre de la CEVAA.

Sortir de la CEVAA, c'est se retirer de cette communion et risquer de perdre ce lien privilégié et direct avec d'autres communautés, rendues aujourd'hui accessibles grâce à elle.

d) Constat

Le Conseil synodal favoriserait un modèle de « membre soutien » ou de partenaire.

Il semble impossible pour notre Église de poursuivre son état de membre statutaire à part entière : les implications seraient trop importantes pour l'EREN en termes de disponibilités et de temps, notamment concernant sa présence au sein de l'Assemblée générale.

L'équilibre doit se trouver dans une voie de partenariat. Or, malheureusement, ce statut de « partenaire » n'existe pas pour une Église au sein de l'organisation. Les partenaires cités sont tous supra-ecclésiaux : il s'agit notamment du COE (Conseil œcuménique des Églises), de la FLM (Fédération luthérienne mondiale) et de la CETA (Conférence des Églises de toute l'Afrique).

Si le Synode choisit d'aller dans cette voie, cela nécessitera d'entrer en dialogue avec la CEVAA pour voir si l'organisation admet ce type de partenariat et peut le reconnaître. À défaut, de l'avis du Conseil synodal, l'EREN serait contrainte de quitter complètement la Communauté CEVAA, ce qui n'empêcherait évidemment pas des dons ponctuels.

Comme il a été dit en amont, les Églises de la CER feront le point à l'assemblée générale de mai 2026 sur l'état des décisions des Églises vis-à-vis de la CEVAA. Selon les résultats et la situation globale, des solutions pourraient être trouvées pour un lien commun avec la CEVAA.

4. Conclusion du Conseil synodal

Le Conseil synodal vient de donner sa position dans le chapitre précédent. Néanmoins, il souhaite que la décision synodale ne se résume pas à suivre cette position, mais qu'un vrai débat ait lieu en assemblée.

C'est pourquoi, il propose au Synode une procédure légèrement inhabituelle.

Il propose une alternative dans la deuxième résolution concernant le statut de membre. Ensuite, si l'option de « membre statutaire » est rejetée, le Synode pourra décider s'il veut quitter la CEVAA ou engager le Conseil synodal à discuter avec la CEVAA d'un statut intermédiaire de « membre soutien » ou de partenaire.

Cette procédure permet de prendre la mesure de la décision et de ses implications, et d'offrir à la CEVAA l'assurance d'une décision concertée et pondérée par le Synode

5. Résolutions

1. Le Synode décide d'attribuer les contributions annuelles ordinaires en faveur des œuvres partenaires (DM, EPER et, le cas échéant, CEVAA) dans la limite d'un montant global de CHF 35'000.– par an, prélevé sur le Fonds « 1 % Tiers Monde ». Après déduction des frais de fonctionnement, le solde du Fonds est consacré à des projets d'entraide ponctuels ou renouvelables, validés par le Conseil synodal.
2. Le Synode décide de rester membre statutaire de la CEVAA et charge le Conseil synodal de revenir en décembre 2026 avec un rapport contenant une proposition de financement de la CEVAA pris sur le Fonds « 1% Tiers monde » et le cadre pour honorer les devoirs liés à ce statut.

Ou l'autre option (les deux résolutions doivent être opposées) :

2. Le Synode décide de son retrait de la CEVAA en tant que membre statutaire dès le 1^{er} janvier 2028.

Si l'option ci-dessus est validée par le Synode, le Synode poursuit avec la résolution suivante. Le refus de la résolution 3 marquerait la volonté du Synode de cesser totalement son partenariat avec la CEVAA.

3. Le Synode charge le Conseil synodal de définir, avec le secrétariat général de la CEVAA et son Conseil exécutif, la possibilité pour l'EREN de maintenir un lien d'amitié institutionnelle, incluant une contribution financière annuelle définie. Il charge le Conseil synodal de présenter un rapport au Synode de décembre 2026 sur l'aboutissement des discussions avec la CEVAA.

Rapport d'information n°4 du Conseil synodal

Directives de déontologie concernant la célébration d'actes ecclésiastiques

établies par le Conseil synodal

1. Introduction

Dans le contexte des clarifications récentes concernant les célébrations laïques – de plus en plus fréquentes dans le canton – et l'usage des temples (annexe V du Règlement général), le Conseil synodal a souhaité aborder une question déontologique latente, mais récurrente dans l'histoire de l'EREN :

1. un-e ministre consacré-e ou agrégé-e par l'EREN peut-il ou peut-elle être rémunéré-e pour des cérémonies célébrées en dehors de tout contrat de travail avec l'EREN ?
2. un-e ministre consacré-e ou agrégé-e peut-il ou peut-elle célébrer des cérémonies sans référence chrétienne, donc de nature laïque ?

Ces deux questions sont simples en apparence, mais leur traitement demande finesse et discernement, car plusieurs éléments sont à prendre en compte.

2. L'essence du ministère

Le ministère, pastoral ou diaconal, prend racine dans la consécration : un acte solennel par lequel un-e ministre s'engage publiquement devant l'Église – à Neuchâtel ou ailleurs – à vivre et servir selon l'Évangile. Cette consécration confère droits et devoirs, et comprend des promesses explicites, telles que :

« Vous vous engagez à donner à votre relation à Dieu la priorité dans l'exercice de votre ministère et à rester lié-e-s à Jésus-Christ, le Seigneur de l'Église. Est-ce bien là votre volonté ? »

« Êtes-vous prêt-e-s, avec vos sœurs et frères dans le ministère, à vous investir dans la vie communautaire et liturgique ? Êtes-vous prêt-e-s à témoigner au monde de la puissance d'amour et de vie de l'Évangile ? Êtes-vous prêt-e-s à respecter les règles de l'Église dans laquelle vous vous engagez ? »

À la lumière de ces engagements – tels qu'ils sont formulés dans la liturgie de consécration de l'EREN – il paraît difficilement envisageable pour notre Église d'autoriser ses pasteur-e-s et diacres à célébrer des rites publics ou privés non religieux (mariages ou funérailles laïques, notamment).

D'autant plus que, selon l'article 9 de sa Constitution, la vocation de l'EREN est de « faire connaître à chacune et chacun, en paroles et en actes, l'amour manifesté par Dieu en Jésus-Christ à l'égard de tous les êtres humains, sans distinction de race ni de condition. »

Ainsi, tant par les engagements de consécration que par la mission même de l'Église, les ministères et les cérémonies laïques apparaissent incompatibles lorsque ces dernières prennent une forme cultuelle – ce qui est le cas pour les bénédictions de mariage ou les services funèbres.

Les pasteur-e-s et diacres consacré-e-s ou agrégé-e-s par l'EREN sont donc tenu-e-s de célébrer publiquement des cultes chrétiens réformés. Cela n'exclut nullement la liberté d'adapter et de personnaliser ces célébrations dans le respect de la foi et de la liturgie réformées.

3. Cohérence avec l'annexe V du Règlement général

Conformément à l'article 5 de l'annexe V du Règlement général de l'EREN, le Synode a prononcé une interdiction de célébrer des cérémonies laïques dans les temples.

Si, pour répondre à la demande de certaines communes, le Conseil synodal a récemment assoupli cette règle en autorisant, à titre exceptionnel, des célébrant-e-s laïques à officier dans des édifices protestants, l'esprit de la loi demeure clair : il serait incohérent d'interdire les cérémonies laïques dans les temples tout en autorisant les ministres de l'EREN à en célébrer eux-mêmes ou elles-mêmes.

4. Rémunération et principe de gratuité

Concernant la rémunération, le Conseil synodal s'appuie sur la décision du Synode de décembre 2023, qui a réaffirmé le principe de gratuité des services funèbres. Par extension, ce principe s'applique également aux bénédictions de mariage.

La gratuité s'enracine dans deux valeurs : la solidarité et la liberté. « Gratuit » ne signifie pas « sans coût », mais appelle à la solidarité : que celles et ceux qui peuvent donner, donnent ; et que celles et ceux qui ne le peuvent pas reçoivent le service de l'Église sans distinction.

De plus, le culte n'est pas une prestation contractuelle, mais un acte libre de l'Église envers Dieu, même lorsqu'il prend la forme d'un acte ecclésiastique particulier (mariage, deuil, etc.).

En conséquence, un-e ministre consacré-e demeure tenu-e aux règles de l'EREN, y compris si, il ou elle n'exerce plus professionnellement. Ainsi, même sans rémunération par l'EREN, un-e ministre consacré-e ne peut pas percevoir directement un paiement d'une famille ou d'un mandant pour la célébration d'un rite.

Cependant, l'EREN a le devoir de rémunérer les ministres qui célèbrent des actes ecclésiastiques en son nom, même sans contrat de travail, de manière proportionnée et sur demande.

5. Consécration, agrégation et indépendance

Certain-e-s ministres, n'étant plus sous contrat avec l'EREN, pourraient souhaiter célébrer des cérémonies laïques. Cette situation crée une tension déontologique : l'EREN peut-elle interdire à ces personnes d'agir ainsi ?

La réponse est non, mais elle peut exiger le renoncement à l'agrégation.

Les articles 62 (pasteur-e-s) et 64 (diacres) de la Constitution précisent :

« Les pasteur-e-s et diacres consacré-e-s par l'Église sont agrégé-e-s d'office au corps pastoral et diaconal neuchâtelois. [...] L'agrégation implique l'engagement de respecter la Constitution. »

La distinction est essentielle :

- **la consécration** reconnaît la vocation d'une personne à exercer le ministère, valable dans toutes les Églises en communion,
- **l'agrégation** l'intègre au corps ministériel d'une Église particulière (ici, l'EREN) et l'engage à en respecter les règles.

Ainsi, un-e ministre consacré-e souhaitant devenir célébrant-e laïque indépendant-e doit renoncer à son agrégation, tout en demeurant consacré-e, puisque la consécration – comme le baptême – ne peut être retirée par l’Église, selon l’ecclésiologie neuchâteloise et les règlements qui en découlent.

Le terme « destitution » qui apparaît à l’article 194a du Règlement général, sans définition précise, semble correspondre au retrait, pour raison disciplinaire, de l’agrégation pastorale.

6. Conclusion

Ces considérations ont conduit le Conseil synodal à établir des directives déontologiques sur lesquels le comité de la SPMN a été consulté. Celui-ci a notamment questionné les moyens d’application et les possibilités de sanctions.

Le Conseil synodal présente au Synode ces directives dans un rapport d’information, considérant qu’elles sont de sa compétence en vertu de l’article 193 RG concernant la discipline ecclésiastique.

Néanmoins, le Synode demeure libre, s’il le juge opportun, d’en demander l’intégration dans le règlement de l’EREN par voie de motion.

Directives concernant la célébration d'actes ecclésiastiques, applicables aux ministres consacré-e-s (diacres et pasteur-e-s) de l'EREN qu'ils ou elles soient ou non sous contrat de travail dans l'EREN

1. Conformément à la décision du Synode (Résolution 194-P), les cérémonies funèbres religieuses ainsi que, par extension, les bénédictions de mariage ne sont pas facturées aux personnes qui en font la demande. Cette gratuité repose sur trois principes fondamentaux : a) L'EREN reçoit une contribution ecclésiastique de ses membres pour être au service des habitant-e-s du canton de Neuchâtel. b) L'annonce de l'Évangile est un acte gratuit. c) L'Église doit rester libre de sa proclamation.
2. Tout-e ministre consacré-e ou agrégé-e par l'EREN, ou par extension une autre Église membre de la CEPE, s'engage à respecter ce principe de gratuité sur l'ensemble du territoire neuchâtelois, qu'il ou qu'elle soit ou non contractuellement engagé-e dans l'EREN.
3. Lorsqu'ils ou elles exercent leur activité en tant que permanent-e-s de l'EREN, les ministres qui célèbrent des actes ecclésiastiques, le font dans le cadre de leur contrat de travail.
4. Par déontologie et respect envers leur consécration ou agrégation, les ministres consacré-e-s ou agrégé-e-s par l'EREN ne célèbrent pas de cérémonies laïques, y compris en dehors du cadre de leur activité professionnelle.
5. Les ministres consacré-e-s ou agrégé-e-s par l'EREN qui ne sont pas ou plus en activité dans l'EREN peuvent bénéficier de la part de celle-ci d'une rémunération à l'acte, dont le montant forfaitaire est fixé par le Conseil synodal (actuellement CHF 300.-).
6. Les ministres consacré-e-s ou agrégé-e-s par l'EREN qui ne sont pas ou plus en activité dans l'EREN et qui ne sont pas inscrit-e-s dans le service des remplacements, peuvent percevoir, de la part de l'EREN, cette rémunération à l'acte, après acceptation préalable auprès du service RH, dans la limite de cinq célébrations par an.
7. Par déontologie et respect envers leur consécration ou agrégation, les ministres consacré-e-s ou agrégé-e-s par l'EREN ne célèbrent pas de cérémonies laïques sur le territoire neuchâtelois, qu'ils ou elles soient ou non sous contrat de travail dans l'EREN.
8. Un-e ministre consacré-e ou agrégé-e par l'EREN qui désire célébrer des services funèbres laïques doit renoncer – auprès du Synode, par sa présidence – à son agrégation* au corps ministériel neuchâtelois. Il ne se présentera plus comme ministre de l'Église (pasteur ou diacre) sur le territoire du canton. La Société des pasteur-e-s et ministres neuchâtelois-e-s est informée.
9. Le non-respect des articles précédents peut entraîner des sanctions disciplinaires prononcées par le Conseil synodal, voire par le Synode.

Validées par le Conseil synodal dans sa séance du 2 juillet 2025

Modifiées par le Conseil synodal suite aux remarques de la SPMN le 29 octobre 2025

*NB : Selon l'ecclésiologie de l'EREN, la consécration ne peut être ôtée. L'agrégation doit être comprise comme la validation de la consécration par une Église et l'insertion dans son corps ministériel.

Rapport d'information n°5 du Conseil synodal

Point de situation des décisions romandes concernant le projet de refonte du journal Réformés et du pôle InfoCom de Médias-Pro

1. Introduction

Par le présent rapport, le Conseil synodal informe le Synode de l'état des décisions et discussions en cours au sein des Églises romandes concernant la Sàrl CER Médias Réformés et le projet de refonte du journal Réformés soutenu par la Conférence des Églises réformées romandes (CER).

Pour rappel, ce projet vise à repenser la structure, la ligne éditoriale et le modèle de gouvernance du périodique commun des Églises romandes, ainsi qu'à intégrer cette mission au sein du département des médias (Médias-Pro) de la CER.

La Sàrl, qui réunit quatre des six Églises romandes – Genève (EPG), Vaud (EERV), Neuchâtel (EREN) et l'arrondissement Jura–Jura bernois (BEJUSO) – édite aujourd'hui le journal. Dans la vision portée par la CER, la mission de la Sàrl serait transférées à la CER dans un nouveau pôle de Médias-Pro, le pôle "InfoCom", et la Société serait dissoute à l'issue du transfert.

2. Processus synodal

Un premier processus synodal s'est déroulé au printemps 2025, au cours duquel les Synodes des quatre Églises membres de la Sàrl ont été appelés à se prononcer sur le projet de la CER et sur la dissolution éventuelle de la Sàrl. Ces discussions ont abouti à une situation contrastée :

- **L'EREN** a adopté à l'unanimité la proposition de transfert de la mission de la Sàrl vers le pôle InfoCom de l'Office protestant des médias (OPM), conformément à la vision d'un média romand plus intégré, efficient et adapté aux évolutions numériques. Le Synode a validé la possibilité de dissoudre la Sàrl au terme du processus et a salué la qualité éditoriale de Réformés, tout en relevant que sa structure actuelle freine son développement.
- **L'EERV**, tout en soutenant les orientations générales du projet, a procédé à plusieurs ajustements offrant davantage de souplesse sur la forme finale, notamment la possibilité de conserver une association indépendante gérée par la CER. Elle a également assorti son approbation de conditions, dont la rédaction d'un rapport complémentaire incluant l'avis de trois experts du financement des médias avant toute décision définitive sur la dissolution de la Sàrl.
- **L'EPG** a reporté son vote. Le Consistoire a exprimé des inquiétudes quant à la pérennité du titre Réformés et a demandé à la CER des garanties quant à la continuité du magazine avant de se prononcer.
- **BEJUSO**, prenant acte des décisions vaudoises, n'a pas statué non plus, évoquant un projet encore inabouti. Un vote pourrait intervenir ultérieurement, en lien avec les décisions prises dans le canton de Vaud.

Ainsi, seules deux Églises – l'EREN et l'EERV – ont à ce jour clairement arrêté une position, bien que cette dernière demeure conditionnelle. Les deux autres maintiennent leur vote en suspens.

3. Situation actuelle

Cette situation a instauré un statu quo, voire un moratoire de fait, sur la mise en œuvre du projet. La CER doit désormais produire un rapport complémentaire ou une plaquette-projet, afin de préciser les perspectives à venir pour le pôle InfoCom et l'avenir du journal.

Lors de l'Assemblée générale de la CER du 8 septembre 2025, plusieurs délégué-e-s ont exprimé un ras-le-bol face à l'immobilisme et à la complexité institutionnelle du dossier. Aucun mandat clair n'en est toutefois ressorti.

Cette phase d'attente, bien que nécessaire à la clarification du cadre, n'est pas sans risques. Plusieurs interlocuteurs évoquent une « crise immobile », où la lassitude institutionnelle pourrait conduire à des décisions unilatérales, voire à des retraits individuels de la Sàrl. Dans certaines Églises, l'idée d'abandonner le cahier régional au profit d'une solution interne circule déjà.

4. Pistes et perspectives

Afin d'éviter une disruption préjudiciable pour les employé-e-s de la Sàrl, il serait souhaitable que le Conseil de gérance poursuive ses rencontres avec les Conseils synodaux des quatre Églises, en coordination avec Médias-Pro, chargé d'élaborer le document-cadre du projet.

L'EREN, par son Conseil synodal, continuera d'être force active dans cette transition, en cohérence avec la décision de l'Assemblée générale de la CER, tout en s'ajustant aux volontés de ses trois Églises partenaires. Le changement demeure nécessaire, mais il doit s'opérer dans un climat de confiance et de coopération.

5. Conclusion

Le projet de refonte de Réformés se trouve aujourd'hui dans une phase de transition prolongée, marquée par des adhésions conditionnelles et des attentes de garanties.

La CER, en tant qu'organe porteur, devra clarifier d'ici 2026 les contours du futur pôle InfoCom et proposer une voie réaliste permettant d'assurer la continuité du service médiatique romand, tout en maintenant la confiance des Églises partenaires.

En attendant, la Sàrl poursuit sa mission. Son défi principal est de maintenir son personnel malgré l'incertitude.

Il est manifeste que tant que les partenaires n'œuvreront pas à l'unisson – ou du moins dans une coopération harmonieuse – la gestion de la transition restera difficile.

Dates à retenir

Mercredi 10 juin 2026	199 ^e Synode ordinaire, maison de paroisse de St-Aubin
Mercredi 9 décembre 2026	200 ^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