



Point 5

Rapport de la commission d'examen de gestion (CEG) au Synode d'hiver 2014; information

Conformément à ses directives internes, la commission d'examen de gestion (CEG) a rendu visite aux services suivants:

- 1. Services des finances, du personnel et de l'informatique** (Secteur Services centraux)
Délégation: Irène Koopmans, Hans Herren
- 2. Ecole préparatoire de théologie de Berne (EPT)** (Secteur Théologie)
Délégation: Ruth Schöni-Sigrist, Rolf Schneeberger
- 3. Service Migrations** (Secteur CÆTN-Migrations)
Délégation: Jürg Häberlin, Simon Fuhrer
- 4. Centre de documentation catéchétique** (Secteur Catéchèse)
Délégation: Hans Ulrich Germann, Stephan Loosli
- 5. Service Bases, services, réseaux** (Secteur Diaconie)
Délégation: Sylvie Robert-Roth, Barbara Fankhauser

Le Synode débat régulièrement des crédits accordés au Secteur CÆTN-Migrations, raison pour laquelle la CEG a demandé au début de 2014 au Conseil synodal d'actualiser le rapport paru pour la première fois en 2007 et consacré à l'engagement des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure dans le domaine de l'asile et des migrations. Ce document doit permettre de mieux comprendre le fil rouge entre les différents projets déjà soumis ou à soumettre au Synode. Il doit aussi clarifier la stratégie de l'Eglise par rapport à cet engagement, et fixer des objectifs pour le choix des partenaires comme des destinataires.

Le rapport mandaté a été remis à la CEG en mai. Il est joint dans sa version intégrale en annexe du présent rapport.

La CEG en profite pour remercier le Secteur CÆTN-Migrations pour son travail et sa diligence.

Déroulement des visites

Toutes les visites ont eu lieu au début du mois de juin 2014, sur rendez-vous, par une délégation de deux personnes. Les mêmes questions générales ont été posées aux responsables de secteur et aux collaboratrices et collaborateurs également présents, complétées parfois par des questions spécifiques au secteur.

Par la suite, les délégations ont rencontré le membre du Conseil synodal en charge du département concerné. Les impressions et les résultats de ces différentes visites ont été communiqués et discutés avec les principaux intéressés.

Thèmes prioritaires

Les questions générales suivantes ont été abordées:

1. a) Tous les postes sont-ils pourvus dans votre secteur? Ou certains sont-ils à repourvoir?

Tous les postes sont actuellement pourvus.

b) Utilisez-vous tous les points de poste à votre disposition? Si non, pourquoi pas?

Tous les points de poste sont utilisés dans l'ensemble des secteurs.

c) Votre secteur a-t-il obtenu des points de poste supplémentaires? Et si oui, comment les avez-vous utilisés?

En lien avec le déménagement à l'Altenberg et à la suite de nouvelles tâches et missions, des points de poste ont été transférés d'un secteur à l'autre.

d) La nouvelle gestion des postes a-t-elle eu une incidence concrète dans votre secteur? A-t-elle entraîné des transferts d'emplois fixes à des projets? Ou des changements de poste?

Il n'y a eu aucun transfert d'emploi fixe à des projets. On ne relève pas non plus de changements de poste.

e) La modification du profil de poste a-t-elle nécessité d'adapter certains points de poste?

Un poste a été développé et valorisé. Il a été placé dans la classe de traitement supérieure, sans influencer le nombre de points.

2. a) Le personnel commence à manquer dans plusieurs secteurs. A votre avis, quel attrait les métiers de l'Eglise exercent-ils de nos jours, à commencer par les postes de pasteurs, de catéchètes et de collaborateurs socio-diaconaux?

L'appréciation n'est pas la même selon les secteurs. Alors que certains estiment que l'Eglise est un lieu de travail intéressant et attirant, qui offre une large marge de manœuvre, d'autres considèrent que les grandes tendances actuelles mettent à mal l'attrait des métiers de l'Eglise. L'effet de la reconnaissance de ministère et de l'envoi en ministère est aussi perçu différemment: d'une part, les professions de catéchète et de collaborateur socio-diaconal s'en trouvent valorisées, d'autre part la formation supplémentaire qui est ainsi devenue obligatoire est contestée par certains.

Il est important que les qualités de l'Eglise en tant qu'employeur soient davantage perçues de l'extérieur.

Selon l'administration cantonale, les membres du corps pastoral sont les employés du canton qui comptabilisent les absences de plus longue durée pour maladie.

b) Dans quelle mesure votre secteur pourrait-il contribuer à rendre les métiers de l'Eglise plus attractifs?

Les mesures suivantes sont considérées comme favorables: formation, perfectionnement, reconnaissance de ministère, , approche des ressources humaines, descriptifs de poste.

c) Quelles mesures peuvent être prises pour accroître l'attrait général d'une collaboration avec l'Eglise?

Ceux qui travaillent pour l'Eglise ressentent en majorité leur emploi comme passionnant et attirant. Mais le frein à entreprendre une carrière au sein de l'Eglise reste fort. Il faudrait influencer la perception de la population en positionnant plus clairement les différents groupes professionnels et en assurant une meilleure présence publique (dans les médias ou à la BAM, la foire bernoise de la formation).

3. a) Recevez-vous des stimulations concrètes de la base ou des paroisses? Comment savez-vous où le bât blesse?

Les contacts avec le personnel des paroisses sont variés (formations, perfectionnements, conseils par téléphone, bibliothèque). Les besoins des paroisses dépendent beaucoup des sujets traités par les secteurs, et de leur importance régionale.

- b) Prenez-vous personnellement contact avec les paroisses? Pouvez-vous donner des exemples concrets? Quels sont les résultats de ces contacts?**
Des contacts sont pris lors des séminaires ou à travers des exemples de bonne pratique (présentation de méthodes, procédures ou projets utiles, avérés).
- 4. a) Votre secteur a-t-il des contacts avec l'Association des paroisses du canton de Berne, avec la société pastorale Berne-Jura-Soleure (section de la Société pastorale suisse), avec le chapitre diaconal Berne-Jura-Soleure et/ou avec l'association bernoise des catéchètes?**
Tout dépend du secteur, l'éventail des contacts va de «aucun» à «intensifs».
- b) Ces contacts sont-ils réguliers? Qui les suscite, comment se nouent-ils?**
Certains contacts sont institutionnalisés, d'autres liés à des projets, puis entretenus.
- c) Ces contacts ont-ils un impact concret?**
Dans le Secteur de la Catéchèse, ils ont un impact sur les descriptifs de poste et les calculs de poste.
- 5. a) Dans quelle mesure tenez-vous compte dans votre travail des instances de l'Eglise comme la CIC (= conférence interconfessionnelle, réunissant les Eglises nationales et la communauté juive), la KIKO (= conférence alémanique des services diaconaux), la CER (= conférence des Eglises réformées de Suisse romande) ou la FEPS (= fédération des Eglises protestantes de Suisse)? Avez-vous des contacts réguliers avec certaines de ces instances?**
Tout dépend du secteur et de l'instance, l'éventail des contacts va de «ponctuels», «en fonction des projets» à «étroits». Certains collaborateurs ou membres du Conseil synodal collaborent avec des instances pour des projets ou de manière permanente.
- b) Avez-vous des exemples de coordination avec ces instances? Des compromis ont-ils pu être trouvés grâce à ces contacts?**
Dans le domaine de la formation à la catéchèse et au service socio-diaconal, les contacts sont intenses pour arriver à la reconnaissance réciproque des formations (procédure d'équivalence concernant les qualifications).
- 6. A la suite du déménagement à l'Altenberg, votre secteur a-t-il pu engager de nouvelles collaborations avec d'autres secteurs?**
Les discussions informelles renforcent la collaboration entre les secteurs, mais elles sont fortement influencées par l'emplacement au sein de la maison. La bibliothèque commune est très fréquentée.
- 7. Les activités de votre secteur font-elles l'objet d'une évaluation interne ou externe? Qui décide de faire évaluer un volet du secteur, un projet, un sujet?**
Les évaluations sont fonction des objectifs de la législature. Les nouveaux projets font parfois l'objet d'une évaluation interne. Les évaluations externes sont l'exception puisqu'elles doivent être prévues dès le stade de la projection pour entrer dans le budget. Les retraites internes aux secteurs sont également propices aux évaluations.

Thèmes spécifiques aux services

En plus, les questions et points suivants ont été abordés avec les services visités:

Services des finances, du personnel et de l'informatique (Secteur Services centraux)

- 1. a) En cas d'engagement nouveau, les profils du poste sont-ils automatiquement vérifiés et le cas échéant les points de poste adaptés?**
Il n'existe aucune directive prescrivant le contrôle systématique des caractéristiques des postes. Le plus souvent, cette analyse s'impose d'elle-même, comme pour les profils d'exigences.

- b) Si les caractéristiques d'un poste déjà pourvu sont modifiées, ou si de nouvelles tâches lui sont attribuées (qui exigent peut-être même une formation continue), les conditions d'engagement font-elles l'objet d'une vérification? Et le cas échéant, qui est responsable de cette analyse? Qui est compétent?**

Si le profil du poste ou le profil d'exigences est modifié en profondeur, le poste doit être réévalué. C'est la commission paritaire BEREKI interne à l'Eglise qui est chargée de la désignation et de l'évaluation des fonctions (système salarial). Les évaluations se font à l'aide d'une grille fine conçue par une source externe.

- c) L'évaluation des postes, les points de poste, les classifications salariales font-ils parfois l'objet d'une nouvelle analyse?**

La commission BEREKI est responsable de cette tâche (cf. 1 b). Une analyse effectuée en 2013 a montré que les améliorations possibles sont rares et de moindre envergure. Par contre, toute modification peut entraîner des questions juridiques délicates. Il a finalement été décidé au printemps 2014 de s'en tenir au système actuel.

- 2. Lors d'une visite précédente, la CED avait demandé comment le respect des prescriptions de droit financier était contrôlé. Il lui avait été répondu que la ROD se chargeait des questions de comptabilité sur mandat de la COFI et que le Secteur effectuait un autocontrôle. Qu'en est-il des ordonnances, des instructions, des directives? Qui contrôle si ces dispositions doivent être modifiées, adaptées? Qui devrait le faire savoir ou proposer une amélioration?**

Aucun système de contrôle n'est institutionnalisé à ce niveau. Les directives sont élaborées par le Secteur, en fonction des besoins, puis elles passent par le service juridique avant d'être soumis au Conseil synodal, qui prend la décision finale.

- 3. a) Combien d'employés ont quitté l'an passé les Services généraux de l'Eglise?**

Il y a eu une dizaine de départs en 2013, retraites comprises. Le nombre de démissions est minime. Quant aux départs à la retraite, ils se font souvent par vague.

- b) Sur ces départs, combien sont des licenciements? Et quel est le nombre de «séparations par consentement mutuel»? Y a-t-il eu des licenciements sans préavis?**

Aucun licenciement, avec ou sans préavis n'a été prononcé. Une seule convention a été passée (séparation par consentement mutuel).

- 4. Un «contrôle des affaires en suspens» (ou autre procédure de même type) est-il effectué pour le Secteur ou certains services en particulier?**

Chacun est responsable de ses propres affaires en suspens. Les affaires confiées à un service externe sont suivies de manière centralisée. Le chancelier veille à ce que les affaires suivent leur cours, et sinon envoie les rappels nécessaires.

Ecole préparatoire de théologie de Berne (EPT), Secteur Théologie

- 1. a) Quels sont le type et la qualité de la collaboration avec le campus de Muristalden?**

La collaboration est soumise à une période probatoire. La description du poste du responsable EPT a été adaptée une fois atteint le milieu de cette période probatoire. Malheureusement, cette collaboration n'a pas donné satisfaction sur tous les plans.

- b) Quel est le niveau des inscriptions pour l'année 2014-2015? Des mesures de promotion ont-elles été prises pour accroître le nombre d'élèves?**

10 – 11 inscriptions (en juin 2014). Le responsable EPT s'est beaucoup impliqué dans la recherche d'élèves.

- 2. Le rapport annuel de la Société pastorale – en particulier celui du centre de consultation – a-t-il eu des répercussions, une influence sur le Secteur? Comment se passe la collaboration avec la Société pastorale?**

La convention de prestations prévoit un entretien annuel entre la présidence et la conseillère de la Société pastorale et le Secteur. Cette collaboration a une influence notable: des

critères importants ont pu être pris en compte dans l'approche des ressources humaines appliquée au corps pastoral.

3. Un profil d'exigences a-t-il été défini par le ministère pastoral régional? Et si oui à quoi ressemble-t-il? A-t-il été utilisé au cours des trois dernières années pour un engagement?

Le RLE 32.010 et 92.230 règle le travail des pasteurs de région. La description du poste a été révisée puisque l'entretien d'appréciation et de développement aura désormais lieu tous les ans (plutôt que tous les trois ans). Le profil d'exigences est établi par la Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques du canton de Berne.

Service Migrations (Secteur CËTN-Migrations)

1. a) Comment se passe la collaboration avec le chargé des questions de migration dans le Jura? (rapport d'activité 2013 p. 54 , 2012 p. 62)

Les petites paroisses jurassiennes sont heureuses, pour la plupart, de déléguer les questions de migration. Un groupe de travail a été créé. Le poste nécessite d'être consolidé: 30 pour cent ne suffisent pas.

b) Quels projets concrets sont développés actuellement dans les paroisses jurassiennes? (rapport d'activité 2012 p. 62)

Un film sur les questions de migration, suivi d'un débat et d'un repas, est présenté à La Neuveville (début des représentations le 27.9.2014).

2. a) Le service Migrations se met «à disposition pour des consultations dans ce contexte» (rapport d'activité 2012 p. 61). En quoi consistent ces consultations?

La responsable du service dirige le groupe de travail du «Zvieritreff» à Bienne, un goûter-rencontre organisé avec l'Armée du salut. Elle se charge aussi de conseiller les requérants d'asile déboutés.

b) «Elle (la campagne et la pétition «Aucune employée de maison n'est illégale») est [...] soutenue par les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure.» En quoi consiste ce soutien, indépendamment de la contribution financière accordée par le Synode? (rapport d'activité 2013 p. 54)

Faire passer l'information est une tâche considérable. Ladite campagne a été organisée avec la «offene Heiliggeistkirche» à Berne. Une rencontre avec des parlementaires est prévue.

c) Comment se passent les échanges d'informations entre les services de consultation du front et le service Migrations?

Le Secteur CËTN-Migrations poursuit actuellement son activité dans deux directions essentielles: les sans-papiers et les requérants d'asile déboutés. Il est aussi très attentif aux dossiers ecclésiaux particuliers (comme les Eglises de migrants).

Service Bases, services, réseaux et coordination, conseil, aumôneries (Secteur Diaconie)

1. Le rapport d'activité 2013 mentionne que le nombre d'aumôniers professionnels responsable des situations d'urgence est en recul. A quoi cela tient-il?

On assiste à un changement de génération depuis quelques années. La relève est difficile à trouver. Les mesures d'encouragement et autres décisions stratégiques sont prises par le canton ou le coordinateur du Care Team.

2. L'aumônerie d'hôpitaux devient interreligieuse, d'où de nouvelles tâches dans ce secteur. Quel est l'engagement du secteur dans ce sens?

Ce sont surtout les hôpitaux des villes qui sont touchés par le facteur multiculturel. Un groupe de travail réunissant des collaborateurs de l'hôpital de l'Île, du Secteur CËTN-Migrations et du Secteur Diaconie est en train d'élaborer un projet.

Constatations et questions

- Le Secteur Théologie est touché par un fort renouvellement du personnel et des changements de stratégie. Quelles sont les répercussions des changements répétés de personne au poste du développement des ressources humaines pour le corps pastoral?
- La réorientation du développement des ressources humaines pour le corps pastoral ne nous a pas été communiquée à ce jour (juin 2014).
- Il est important d'accorder suffisamment de temps et de ressources à la nouvelle stratégie pour 2020 en matière de catéchèse.
- Il manque toujours un plan-cadre national d'enseignement pour la formation de collaborateur socio-diaconal. Les critères de reconnaissance pour devenir «collaborateur socio-diaconal DDK» (DDK = conférence alémanique des services diaconaux) sont plus élevés que ceux de l'Eglise bernoise. La procédure de reconnaissance de ministère des collaborateurs socio-diaconaux sollicitent beaucoup les capacités de travail du secteur. Il importe que le Synode prenne conscience du surplus de travail occasionné par la réorganisation en trois ministères.

Les réponses et constatations du présent rapport prennent en compte les réactions des différents secteurs et services.

Dans son rapport au Synode d'hiver 2013, la CEG se demandait déjà si une réglementation de la procédure de consultation ne serait pas utile. Entre temps, il s'est avéré que le RLE contient déjà depuis le 16 février 2012 sous I.C.1, c'est-à-dire sur l'intranet, des principes concernant la procédure de consultation.

Les visites de la CEG se sont déroulées dans une ambiance agréable d'ouverture et de collaboration. Les membres de la CEG ont pu constater, lors de leurs contacts, un climat de travail agréable et saluent les dialogues constructifs qu'ils ont pu mener. Les collaborateurs et collaboratrices ont répondu aux questions de manière compétente et ont apprécié l'intérêt de la CEG porté à leur travail.

Berne, le 24 septembre 2014

Pour la commission d'examen de gestion:

Barbara Fankhauser

Hans Ulrich Germann