

SYNODE D'HIVER 1^{er} - 2 décembre 2009

Point 8



Rapport de la Commission d'examen de gestion (CEG) au Synode d'hiver 2009; information

La CEG a renoncé cette année à rendre visite à certains services et à en examiner la gestion. A la place et sur la base de ses directives internes, elle a rendu visite à la direction des cinq secteurs suivants :

- 1. Secteur Services centraux** (M. Willy Oppliger)
Délégation: Erich Marti (Hanspeter Grossniklaus, retenu en dernière minute)
- 2. Secteur Théologie** (MM. Pierre Vonaesch et Urs Howald)
Délégation: Ruth Burri, Rolf Schneeberger
- 3. Secteur Diaconie** (Mme Beatrice Pfister)
Délégation: Hanni Bucher, Christian R. Tappenbeck
- 4. Secteur OeTN-Migration** (M. Albert Rieger, Mme Anne-Marie Saxer)
Délégation: Pierre Ammann, Hans Schär
- 5. Secteur Catéchèse** (M. Hans-Ulrich Burri)
Délégation: Hans Herren, Helmuth Zipperlen

Pour des raisons de disponibilité, la CEG a renoncé à rendre visite à la direction du **Secteur Paroisses et formation** n'a pas été visitée.

Déroulement des visites

La CEG a rendu visite par délégation de deux personnes à la direction des secteurs susmentionnés après avoir fixé au préalable pour tout le monde un rendez-vous à la même heure. Les questions furent posées aux responsables des secteurs. A la suite de ces visites, les différentes délégations ont rencontré le membre du conseil synodal compétent pour le département en question. Dans le cadre de ces entretiens les résultats et les impressions recueillis lors des visites ont été transmis et discutés.

Thèmes prioritaires

Lors des visites et dans la mesure du possible, les questions générales suivantes ont été posées:

- Quelles conséquences pratiques la question des genres a-t-elle eu sur votre travail? Y a-t-il des mesures particulières? Comment le pourcentage des postes est-il partagé entre hommes et femmes?
- Où et comment travaillez-vous en collaboration avec d'autres secteurs? Existe-t-il une collaboration institutionnalisée?

- A quelles prestations externes avez-vous recours pour le secteur ? De quel genre de prestations s'agit-il? Quelles en sont les dimensions (humaines et financières)?
- Dans votre travail, prenez-vous en compte d'autres Eglises ou organismes ecclésiaux (*par exemple FEPS, Conférence des Eglises de Suisse alémanique, Conférence interconfessionnelle, Alliance*)? Comment ces institutions influencent-elles votre travail? Au niveau du secteur, y a-t-il des contacts directs avec ces organisations?
- Les activités de votre secteur sont-elles perçues par le grand public? Quels sont les instruments qui vous permettent de le savoir?
- La crise financière et économique que nous traversons actuellement a-t-elle une quelconque influence sur votre travail?
- Quel espace de liberté avez-vous en tant que responsable de secteur pour remplir votre mandat ?
- Quelles sont vos expériences avec la répartition annuelle du temps de travail (avantages, désavantages et conséquences pour le secteur)?

Thèmes spécifiques aux secteurs visités

En outre, des questions propres aux secteurs suivants ont été soulevées:

Secteur Services centraux

- Quelle est l'importance du travail que représente le «calendrier pastoral» («Agenda des Eglises protestantes de Suisse» = liste des institutions ecclésiales et de leurs collaboratrices/collaborateurs) et le besoin en personnel qui en résulte ?
- Qu'entend-on par «économie de l'action en Eglise»?

Secteur Théologie

- Dans quelle mesure le secteur exerce-t-il une fonction d'information et de conseil à l'égard des paroisses et du corps pastoral?
- Comment le secteur est-il en mesure de maîtriser ses nombreuses tâches au vu des ressources actuelles en personnel?

Secteur Diaconie

- Le travail du secteur Diaconie a-t-il subi des changements en regard des classes d'âge?
- Dans quelle mesure le secteur a-t-il accompagné le changement de nom des collaboratrices et collaborateurs diaconaux en "Sozialdiakoninnen und Sozialdiakon"?
- Dans quelle mesure les "Sozialdiakoninnen und Sozialdiakon" sont-ils des travailleuses et des travailleurs sociaux?

Secteur Catéchèse

- Existe-t-il des contacts avec les directions cantonales de l'instruction publique dans le cadre du territoire ecclésial (BE, JU, SO, FR)? Avez-vous la possibilité d'influencer l'élaboration et la formulation des programmes d'études?

- Qu'en est-il d'une formation catéchétique commune dans les cantons du territoire ecclésial?
- Admission à la formation : recrute-t-on effectivement les «bonnes» personnes eu égard à leurs compétences sociales et personnelles?

Constats dressés par la CEG

Les présentes constatations ne concernent que les secteurs visités et ne peuvent en aucun cas être étendues à l'ensemble de l'administration.

- La question des genres est prise en compte au quotidien: comportement relationnel correct, équilibre femmes/hommes observé au moment de repourvoir un poste ou de constituer une équipe, attribution aux classes salariales indépendamment du sexe, etc.

Lors de la mise au concours de postes, le sexe souhaité n'est pas toujours représenté parmi les candidats, malgré la neutralité du texte.

- Les contacts et la collaboration entre le personnel des différents secteurs pourraient être intensifiés et mieux mis à profit.
- Sous la rubrique «prestations externes» figurent diverses dépenses: mandats externes lors de projets ou des délégations, contributions liées à des œuvres et institutions, partiellement avec des contrats de prestations correspondants.

Les attributions de mandats externes en raison d'un manque temporaire de personnel sont l'exception.

- La collaboration avec la Fédération des Eglises protestantes de Suisse (FEPS) pourrait être améliorée au niveau des secteurs et des services. Dans certains cas, la FEPS ne remplit pas suffisamment son rôle de direction technique et néglige les ressources disponibles auprès des Eglises cantonales.
- La crise financière et économique ne s'est pas encore fait sentir dans tous les secteurs. La planification financière prend de l'importance. A moyen terme, les recettes vont certainement diminuer, ce qui va influencer la planification des ressources. La situation au niveau des demandes de subventions pourraient évoluer à la hausse en cas de recul de dons dans les institutions.
- La collaboration avec d'autres Eglises et organisations ecclésiales est fréquente au niveau opérationnel (par exemple lors de pourparlers préparatoires à l'élaboration des contrats de prestation).
- Les expériences avec le temps de travail annualisé sont majoritairement positives. Le personnel apprécie la flexibilité. Les collaboratrices/collaborateurs s'adaptent librement au rythme du travail à effectuer. Apparemment, il n'y a pas de cas de temps de travail quotidien excessif en faveur de phases de compensation plus longues. Les formalités pour la possibilité prévue d'introduire des comptes-horaire (accumulation des heures de compensation) sont encore en préparation.

Questions de la CEG

- Serait-il possible d'améliorer les activités d'information et de conseil à l'égard des paroisses et des divers employé-e-s de l'Eglise?
- On manque de catéchètes. Comment peut-on améliorer la situation ces prochaines années?
- Tout le travail consenti à l'élaboration de l'«agenda pastoral» est-il encore d'actualité?
- Pourrait-on optimiser la collaboration entre les secteurs?

Recommandations de la CEG

- La CEG recommande une meilleure répartition et mise en réseau des activités de l'Eglise entre l'Union synodale Berne-Jura-Soleure et la FEPS en vue d'utiliser les synergies existantes. Il convient de veiller aux ressources existantes et aux rôles spécifiques.

Les visites de la CEG se sont déroulées dans un climat ouvert et agréable. Les membres de la CEG ont pu mener avec les responsables des secteurs des entretiens constructifs et constater un grand engagement de la part des collaboratrices et collaborateurs. Les responsables des secteurs ont répondu aux questions de manière coopérative et apprécié l'intérêt qu'a porté la CEG à leur travail.

Berne, le 16 septembre 2009

Au nom de la CEG:

Hans Herren Ruth Burri