



## Rapport de la Commission d'examen de gestion (CEG) à l'intention du Synode d'hiver 2020; prise de connaissance

La CEG a visité les services suivants, conformément à ses directives internes ;

- **Chancellerie de l'Eglise**  
**Task-force Corona, chancellerie, service juridique, communication**  
Délégation: Irène Koopmans, Regula Zurschmiede
- **Secteur CÆTN-Migration**  
**Services CÆTN et Migration**  
Délégation: Heidi Gebauer, Wolfgang Klein
- **Secteur de la Diaconie**  
**Services Bases, services, réseau et Coordination, conseil, accompagnement spirituel**  
Délégation: Martin Egger, Simon Fuhrer
- **Secteur Théologie**  
**Service Théologie, Développement des ressources humaines pour le corps pastoral et Formation continue du corps pastoral bwb-ofp**  
Délégation: Barbara Fankhauser, Marie-Louise Hoyer, Irmela Moser
- **Secteur des Services centraux**  
**Services Personnel et Infrastructure**  
Délégation: Eva Leuenberger, Urs Tännler

### Déroulement des visites

Les visites, annoncées, ont eu lieu début juin 2020. Les responsables de secteurs et de services ont dû répondre aux mêmes questions générales. Puis à des questions portant spécifiquement sur leur secteur/service. En outre, Christian Tappenbeck et Adrian Hauser, de la chancellerie, ont été interrogés au sujet du travail de la task-force corona.

Ensuite, les délégations ont rencontré le membre du Conseil synodal chargé du département concerné. Les résultats et les impressions découlant des visites ont ainsi pu être communiqués et débattus.

## **Questions concernant le travail de la task-force**

### **Quand, comment et par qui la task-force a-t-elle été organisée?**

Il était clair que face à la propagation du virus, une action rapide et précise s'imposait. Une task-force servant d'instrument de gestion est apparue la solution la plus appropriée. Grâce aux travaux préalables du chancelier, le travail a rapidement pu débuter. C'est ainsi que le 5 mars, le Conseil synodal a institué la task-force sous la direction du chancelier. Il la dissoudra en temps voulu. Le président du Conseil synodal participe aux séances.

### **Qui participe actuellement à la task-force?**

Le travail est partagé entre tous les secteurs, tant pour les questions externes qu'internes. Les responsables des secteurs «Théologie», «Diaconie» et «Paroisses et formation» sont membres de la task-force; les autres responsables de secteurs peuvent s'y associer à tout moment. L'objectif est de rassembler les compétences au sein de la Maison de l'Eglise (MdE). La communication doit être assurée aussi bien à l'intérieur de la MdE qu'à l'extérieur; de même, les mesures doivent être prises à l'interne ainsi que dans les paroisses.

Des solutions pour le télétravail ont été élaborées très tôt, car quelques collaboratrices et collaborateurs font partie du groupe des personnes à risque. Des difficultés ont été rencontrées avec les capacités des lignes de données existantes, car elles étaient insuffisantes pour assurer l'accès direct aux données dans la MdE. Le seul moyen de résoudre ce problème aurait été de poser des câbles supplémentaires depuis le Bärenpark. C'est la raison pour laquelle il a fallu distribuer des clés USB et établir un planning pour échelonner l'accès direct aux données.

Les tâches externes et les priorités ont changé du jour au lendemain. Des collaboratrices et collaborateurs dont le travail a été partiellement interrompu en raison de la situation, ont repris d'autres travaux afin de décharger les services fortement sollicités. Une bonne coordination a permis d'éviter que des tâches importantes restent en attente et que d'autres soient accomplies à double.

### **Les aides aux paroisses ont été réalisées et complétées de manière remarquablement rapide et détaillée. Quels retours avez-vous reçu des paroisses à propos de ces différentes aides?**

Nous avons reçu de très nombreuses réactions très positives, des propositions constructives et des soutiens. La task-force a vécu une Eglise innovante, entreprenante, et elle entend veiller à ce que les expériences ainsi faites continuent d'être prises en compte dans le travail, afin que ce qui a été appris puisse aussi être appliqué à l'avenir. Le rapport entre la MdE et les paroisses s'est considérablement amélioré.

### **Comment la plate-forme «Entraide à votre porte» a-t-elle vu le jour?**

Une pasteure a lancé le projet «Entraide à votre porte» dans sa paroisse et demandé s'il serait possible d'aménager une plate-forme à cet effet sur [refbejuso.ch](http://refbejuso.ch). Le secteur de la Diaconie a accompagné le projet sur le plan conceptuel. En outre, une personne externe a pu programmer tous les éléments nécessaires afin que le projet puisse être rapidement mis en œuvre. Entre-temps, le projet Entraide à votre porte a suscité beaucoup d'intérêt dans toute la Suisse.

### **Le temps de travail a-t-il déjà commencé à diminuer?**

Au début juin, c'était encore loin d'être le cas. La task-force siège tous les lundis après-midi. Le travail est intense et dynamique et le rythme soutenu, car les décisions des autorités fédérales ne sont communiquées que de manière progressive. La task-force a été soumise à une forte pression. Certains secteurs/services ont été extrêmement sollicités, à l'instar du service de traduction.

### **Sait-on déjà si la task-force devra encore rester longtemps en place?**

Elle devra encore être maintenue un certain temps. La sortie du confinement a besoin d'être accompagnée, aussi bien à l'interne qu'à l'extérieur. Plus tard, il s'agira aussi, comme mentionné précédemment, de récapituler les enseignements tirés de la crise et de les appliquer ou les développer.

### **Y a-t-il eu des demandes en lien avec l'interdiction de visite dans les foyers et les hôpitaux? L'Eglise aurait-elle dû faire plus «pression» pour que les personnes en fin de vie puissent être accompagnées?**

Le secteur de la Diaconie s'est rapidement engagé dans l'aumônerie en EMS. Des informations plus détaillées figurent dans les aides aux paroisses. Les réseaux ont joué ici un rôle important et utile. Les pasteurs et pasteuses ont pris contact avec les proches des personnes à risques. Lorsque des relations fondées sur la confiance ont pu être établies, l'accompagnement spirituel a pu être assuré.

### **Y a-t-il eu des demandes de renseignements au sujet de la plate-forme de l'accompagnement spirituel?**

L'objectif était de pouvoir si possible toujours assurer l'accompagnement spirituel. La MdE s'était préparée à faire face à des conditions extrêmes. Les canaux existants ont bien pu être exploités. Il est important pour l'avenir de poursuivre son développement.

### **Quels enseignement en tirez-vous pour la prochaine pandémie?**

Il sera très important d'évaluer les expériences qui ont été faites. Nous avons appris beaucoup de choses et il ne faut pas que cela se perde. Mais si un autre événement similaire venait à se produire, il faudrait à nouveau faire preuve de beaucoup de flexibilité.

### **A-t-on ressenti de l'inquiétude dans la MdE. Les collaboratrices et collaborateurs savaient-ils à qui s'adresser pour leurs questions en lien avec le télétravail, l'infection, les assouplissements?**

Les collaboratrices et collaborateurs savaient à tout moment à qui ils pouvaient s'adresser. La task-force a défini une procédure pour la reprise du travail à la MdE. La plupart des responsables de secteurs travaillent (à nouveau) à leur bureau.

Les collaboratrices et collaborateurs ont été encouragés à tenir des vidéoconférences et ont suivi cette recommandation, ce qui a permis de maintenir le contact. Cependant, le besoin de rencontres directes, personnelles se fait aujourd'hui fortement ressentir.

## **Y a-t-il d'autres remarques à propos du travail de la task-force?**

La retransmission de cultes sur Telebärn a été très appréciée. Environ 10'000 personnes en moyenne étaient chaque fois connectées. Telebärn a également reçu de nombreuses réactions écrites qu'elle a fait suivre à la MdE. Telebärn serait intéressée à ouvrir une fenêtre dédiée à l'Eglise. Elle ne serait pas destinée à la retransmission de cultes, mais aurait une orientation journalistique. Les négociations correspondantes sont en cours.

L'accompagnement spirituel et la diaconie ont joué un rôle très important et étaient bien préparés.

La diversité des demandes non seulement de nature ecclésiale, mais aussi sociale illustre toute l'étendue de l'action de l'Eglise et montre que celle-ci est solidement implantée dans la population.

## **Thèmes centraux:**

### **1. Les visites de la CEG ont eu lieu pendant l'assouplissement qui a suivi le confinement imposé par le coronavirus. C'est pourquoi la CEG a souhaité tout d'abord savoir lors de ses visites comment les collaboratrices et collaborateurs avaient vécu le confinement à la Maison de l'Eglise et au télétravail.**

Dès la fin février, le chancelier a réfléchi en coulisses aux procédures à envisager en cas de confinement et aux mesures qui en découleraient, et il a commencé à esquisser un scénario. Cette prévoyance a été saluée dans tous les secteurs.

Les responsables de secteurs ont travaillé sans relâche. La mise en œuvre rapide des mesures du Conseil fédéral a occasionné un important surcroît de travail et été décrite comme très intensive.

Les premières semaines ont été très éprouvantes, il a fallu travailler dans l'urgence. Dans la plupart des cas, le télétravail s'est mis en place de manière rapide et efficace et a parfois été perçu de façon positive, même si toutes les personnes interrogées ont déploré l'absence d'échange personnel. L'infrastructure technique limitée n'était pas optimale, en particulier en ce qui concerne l'accès aux données de la MdE pendant le travail à domicile (cf. les réponses de la task-force). Les collaboratrices et collaborateurs n'ont pas toujours vécu positivement le changement de mode de travail et l'ont aussi jugé très exigeant. Quelques collaboratrices et collaborateurs ont travaillé alternativement à leur domicile et au bureau. A l'avenir, l'avantage des réunions numériques en tant que méthode de travail nouvelle et complémentaire pour répondre aux exigences de flexibilité sera certainement de plus en plus à l'ordre du jour.

La délimitation entre vie privée et vie professionnelle lors du travail à domicile a été jugée difficile à assurer, tout comme la gestion du personnel.

### **2. Personnel**

#### **De nombreuses heures supplémentaires sont accomplies à la MdE dans certains postes. Des points de poste supplémentaires seraient-ils nécessaires ? Comment êtes-vous soutenus par le Conseil synodal?**

Des transferts de tâches en faveur du programme de législature seront incontournables. Il est également possible qu'il faille renoncer à un ou deux postes. Mais cela se ferait de manière très ciblée. Il n'est pas question d'envisager une réduction dans tous les secteurs et services. Un consensus devrait être élaboré lors d'une prochaine retraite des responsables de secteurs.

Quelques secteurs ont obtenu des points de poste supplémentaires en raison de la reprise du corps pastoral liée à la nouvelle loi sur les Eglises nationales (LEgN).

Les pasteurs et pasteurs régionaux assument désormais une fonction médiatrice entre les secteurs des Services centraux, la théologie et le Conseil synodal. Un besoin supplémentaire se dessine ici en raison des nouvelles tâches qu'ils ont reprises.

Le plan financier s'annonce très sombre. Il serait impossible d'un point de vue politique d'obtenir plus des points de poste.

Le soutien du Conseil synodal est qualifié de bon.

### **A-t-on élaboré un scénario pour le cas où des points de poste devaient être supprimés à la MdE en raison de la diminution des ressources financières? Comment se présente-t-il? Comment les priorités ont-elles été fixées?**

Un tel scénario n'est pas encore à l'ordre du jour. Il faut d'abord une décision stratégique du Conseil synodal. Les responsables de secteurs discuteront lors de leur retraite de la manière dont les priorités devraient être fixées en cas de diminution des ressources disponibles. Le Conseil synodal est toujours consulté lorsque des postes sont à pourvoir ou à repourvoir.

### **Comment dégagez-vous des ressources en personnel pour le traitement des projets existants ou nouveaux?**

Aucune ressource supplémentaire n'est à disposition pour les nouveaux projets. Les nouvelles tâches ne peuvent donc être accomplies qu'au prix de restrictions dans d'autres domaines. Il peut y avoir des pics de travail lors de nouveaux mandats, mais le temps de travail annualisé est globalement respecté. Certains projets peuvent perdre de leur actualité, ce qui permet de dégager des ressources.

### **Au cours des dernières années, certains projets ont dû être ajournés: Quels projets sont en attente? Comment les priorités sont-elles fixées? Qui les fixe?**

Chancellerie de l'Eglise: les nouveaux projets sont proposés au Conseil synodal. Il faut présenter un projet de financement et montrer quels transferts de pourcentages de poste seront nécessaires. Certaines prestations doivent être achetées à l'extérieur. Par exemple, la direction du projet du nouveau site internet a été externalisée. Les articles pour ENSEMBLE sont aussi partiellement rédigés par des personnes de l'extérieur.

Secteur Théologie: une stratégie de développement du personnel a été élaborée, et le Conseil synodal l'a concrétisée sous forme de dix principes généraux. Parmi les autres sujets d'actualité figurent l'obligation de résidence, la santé, et les nouvelles formes d'Eglise. Le temps consacré au travail de fond théologique est notoirement insuffisant.

Secteur CËTN/ Migration: la définition des priorités est en général imposée par des circonstances externes. Le service CËTN est en effet étroitement intégré dans des réseaux en Suisse et dans le monde, ce qui a une influence sur cette définition de priorités. Dans le domaine de la migration, l'urgence des activités est déterminée par la situation en matière d'asile. L'engagement de l'Eglise nationale en faveur de la société dans son ensemble est un élément important et il doit garder tout son poids. La formation théologique partout dans le monde revêt une grande importance. Une bonne formation doit en effet contribuer à lutter contre les tendances fondamentalistes.

Secteur des Services centraux: le règlement sur la péréquation financière était prévu pour 2017. Ce travail a été reporté, mais il devient de plus en plus pressant car entre-temps le MCH2 a été introduit.

La formation à la profession pastorale ITHAKA destinée aux personnes n'ayant pas suivi la filière habituelle dispose de son propre règlement mais qui arrive à échéance, et le règlement concernant l'octroi de subsides de formation prévoit une limite d'âge. Ces règlements seront révisés et regroupés.

Secteur de la Diaconie: le «Service de lutte contre la violence» et «Unterwegs zum Du» sont deux exemples d'engagements qui ont été abandonnés. Les moyens financiers ont été réaffectés à d'autres projets. On aurait souhaité lancer un service de consultation sur les questions éducatives, mais il a fallu renoncer à ce projet faute de moyens financiers.

### **3. Nouvelle LEgN**

**La mise en œuvre de la nouvelle LEgN a entraîné des changements dans la MdE. Quels effets positifs ou quels problèmes ces changements ont-ils apportés dans votre secteur?**

La transition au 01.01.2020 s'est faite en douceur. L'ambiance au sein du corps pastoral s'est sensiblement améliorée. Le Conseil synodal a été d'un grand soutien dans la mise en œuvre théologique, car il a assumé dès le début la direction spirituelle. Son action et celle de la MdE sont très estimées. Les possibilités d'organisation qui ont résulté de la mise en œuvre se sont révélées positives.

Les avis concernant la collaboration avec les services cantonaux ont été variables. La collaboration avec la direction des affaires ecclésiales a été très appréciée. Les données sur le personnel étaient partiellement inexactes et ont été fournies avec retard par le service du personnel.

Durant la phase de transition, les échanges avec les autres communautés religieuses ont été pratiquement inexistantes.

La nouvelle loi sur les Eglises nationales a nécessité l'engagement de nouvelles personnes. Les espaces de bureau nécessaires ont été loués à Diaconis, où est désormais installée une partie du service juridique.

Le deuxième pilier des prestations cantonales en faveur de nos Eglises doit chaque fois être renégocié. Ces négociations sont aussi une opportunité pour présenter les prestations fournies à la société.

Des outils pour la saisie des prestations accomplies par les bénévoles sont mis à la disposition des paroisses. L'objectif est de pouvoir saisir l'ensemble des prestations, mais de la manière la plus simple possible. Afin de limiter le temps de travail, les outils sont dans la mesure du possible mis en ligne.

### **4. Communication**

**Qu'aimeriez-vous changer dans la communication entre la MdE et les paroisses?**

Les secteurs communiquent directement avec les paroisses ou les collaboratrices et collaborateurs des trois ministères. Les conférences se déroulent désormais sous une forme plus participative, ce qui est perçu de manière positive. Aujourd'hui, les questions sont reçues, traitées et répondues en commun. Les résultats et les propositions sont prises en compte par le Conseil synodal.

En cas de conflits, la communication fonctionne bien, mais il en résulte une charge supplémentaire pour les ministères pastoraux régionaux. La communication par courriel reste difficile, car les adresses ne sont jamais à jour.

Malgré le grand nombre de cours proposés par la MdE, l'intérêt des paroisses demeure limité. La MdE souhaiterait améliorer cette situation et prévoit de prendre plus souvent personnellement contact avec les paroisses et d'intensifier la collaboration.

La communication numérique via Facebook, Instagram, Twitter, etc. est en train d'être développée.

### **À quelle fréquence et pour quels sujets votre secteur a-t-il été contacté par les paroisses?**

Le secteur reçoit presque quotidiennement des questions concernant des élections, des engagements, des appartements de fonction, la pratique ecclésiale, ou encore des sectes. Des conseils sont souvent demandés aussi bien par des conseillères et conseillers que par des employées et employés de l'Eglise. Ils portent sur des questions de salaire et de temps de travail, des descriptifs de postes, des problèmes de santé et d'accident et sur des donations à l'étranger.

Il n'est pas possible de fournir des indications sur le nombre de contacts, car aucune statistique n'est tenue sur ces derniers.

### **À quel stade se trouve actuellement le nouveau site web?**

La chancellerie indique que de premiers entretiens ont eu lieu avec la direction de projet externe. L'objectif est d'obtenir une forme plus simple et dynamique. Il s'agit de mettre l'accent sur le contenu plutôt que sur les structures. La prochaine étape se fera en présence d'une représentation de chaque secteur, afin que tous puissent présenter leurs besoins et idées. Ici aussi, la crise du coronavirus a eu des répercussions. En raison de l'important volume de travail urgent, il n'a pas encore été possible de programmer une réunion commune.

Au moment où ont eu lieu les visites, la plupart des directions de secteurs n'étaient pas au courant de l'avancement du projet. En attendant l'entrée en fonction du nouveau site web, des sites spécifiques sont également utilisés pour assurer la transition.

### **Est-ce qu'une nouvelle stratégie de communication est en chantier? Que savez-vous à ce sujet? Dans quelle mesure êtes-vous associés à ces travaux?**

Les secteurs ne sont pas informés d'un tel projet.

## **Questions spécifiques aux secteurs/services**

Les points ou questions complémentaires ci-dessous ont été abordés lors des visites:

### **Secteur Théologie**

**Où les questions concernant l'obligation de résidence ont-elles été/seront-elles posées et discutées? Comment les membres du corps pastoral et les paroisses sont-ils entendus? Quelles démarches sont envisagées pour adapter les bases légales (Loi sur les Eglises nationales)?**

On trouve dans le corps pastoral aussi bien des partisans que des opposants à l'obligation de résidence. Des changements sont perceptibles et la pression s'accroît pour supprimer cette obligation. De nombreuses demandes de libération de l'obligation de résidence sont déposées. Des critères clairs existent pour le traitement de ces demandes, les exceptions doivent être traitées par le Conseil synodal. Une décision stratégique est nécessaire. C'est la raison pour laquelle le secteur Théologie est invité cet automne à la retraite du Conseil synodal.

Beaucoup de paroisses ont du mal à accepter l'obligation de résidence par peur d'être moins attractives pour les personnes à la recherche d'un emploi.

## **Où en est la stratégie concernant l'attribution des postes pastoraux? Qui est associé à cette démarche?**

La direction est assurée par les secteurs Paroisses et formation et Théologie. La planification du processus a été présentée au Conseil synodal au printemps 2020. Celui-ci a décidé que des adaptations ne seront entreprises qu'en 2026. La question de l'obligation de résidence sera intégrée dans le processus. Il sera également tenu compte des paroisses supra-paroissiales (comme Metalchurch, UnfassBar (« Bar de l'improbable »), etc.).

## **Quels défis l'«intégration dans le secteur Théologie» pose-t-elle d'une part au secteur Théologie, d'autre part aux pasteures et pasteurs régionaux?**

**Qu'est qui a changé concrètement et de manière perceptible? Comment se présente concrètement le travail des pasteures et pasteurs régionaux? En quoi la gestion du personnel ou la médiation menées dans approche théologique diffèrent-elles d'une approche non théologique? (cf. rapport d'activité, p. 39)**

Depuis le 1.1.2020, la responsabilité du personnel se situe à la MdE. Auparavant, les personnes en charge des ministères pastoraux régionaux étaient le prolongement du canton. Aujourd'hui, elles sont des collaboratrices et collaborateurs du secteur Théologie. Elles assument ainsi à la fois des tâches d'accompagnement spirituel et de gestion. La compréhension des rôles est d'une grande importance et se révèle toujours délicate. Les exigences posées aux pasteures et pasteurs régionaux ont sensiblement augmenté, le profil du poste est devenu nettement plus attrayant. La restructuration géographique des domaines de compétences a été un vrai défi.

La confiance dans les pasteures et pasteurs régionaux est très importante pour le travail accompli dans cette position médiatrice.

## **Secteur CËTN/Migration**

**Dans le canton de Berne, une restructuration du domaine de l'asile et des réfugiés interviendra au 1.7.2020. Comment votre secteur a-t-il été associé aux préparatifs par les cinq organisations responsables.**

BEJUSO n'a pas été activement associé à la planification par les organisations. L'important est que les paroisses poursuivent leur engagement dans le cadre du travail bénévole et le documentent lors de la saisie des prestations.

## **SERVICE DU PERSONNEL**

**Des problèmes ont-ils été rencontrés lors de la reprise du corps pastoral? Si oui, lesquels et comment ont-ils pu être résolus?**

Le principal défi qu'il a fallu relever était dû au fait que les données sur le personnel, promises pour juin 2019, ne sont arrivées qu'en octobre et dans une qualité insuffisante, de sorte qu'elles n'ont pas pu être automatiquement intégrées dans le système.

Le soutien apporté par le délégué aux affaires ecclésiastiques et religieuses et par la Direction des affaires ecclésiastiques a été exemplaire.

**Le rapport d'activité évoque des soldes d'heures de travail élevés au 31.12.2019. Quelles mesures ont été prises pour les réduire et quelles influences ont-elles sur ce processus?**

Les directions de secteurs sont responsables des soldes d'heures de travail. Le Conseil synodal a demandé à recevoir de nouveaux chiffres d'ici le milieu de l'année. D'ici là, les soldes devraient avoir été en grande partie compensés; sinon ils le seront sous forme de congés payés de courte durée.

**Qu'en est-il du temps dont disposent les postes du service du personnel pour gérer le surcroît de travail occasionné par l'administration des postes pastoraux? Est-il suffisant, ou y a-t-il des surcapacités?**

Les capacités du service sont utilisées à 100%. Elles sont suffisantes à l'heure actuelle. Une évaluation ne sera possible qu'au terme d'une année complète.

## **SERVICE INFRASTRUCTURE**

**Avez-vous rencontré des problèmes pour la reprise des données du corps pastoral dans votre système informatique? Si oui, lesquels ?**

Des échanges intensifs ont eu lieu entre le service du personnel et le responsable de l'informatique.

Le système PARABAS du canton a été repris en vue d'être testé. Certaines interfaces devront encore être adaptées afin que le fonctionnement puisse être automatisé.

**Quels sont les prochains projets? De nouvelles solutions TIC?**

Le projet de remplacement de l'équipement informatique est à l'ordre du jour. Auparavant, trois systèmes étaient utilisés, désormais il n'y aura plus qu'un seul système mobile. Celui-ci inclut également un réseau sans fil assurant une couverture complète. La formation requise par le changement de système pose un défi.

**S'agissant de l'infrastructure, observe-t-on actuellement d'une manière générale des problèmes/des limites de capacités en matière de locaux? Si oui, lesquels et de quelle manière vont-ils être résolus?**

Les capacités en matière de locaux sont en principe suffisantes. Mais les salles de réunion et de cours sont un peu justes, car elles sont beaucoup utilisées pour des formations et pour la planification à long terme.

Certains jours sont particulièrement sollicités.

## **SERVICE FINANCES**

**La stratégie financière est beaucoup discutée depuis le dernier Synode. Il pourrait en résulter une lutte pour la répartition des ressources. Comment se déroule la collaboration entre les secteurs?**

Le Conseil synodal a consacré une retraite à la stratégie financière. Les responsables des secteurs ont en partie aussi été présents. Des champs d'action doivent être définis, et il faut discuter des domaines prioritaires.

Ce processus vient d'être lancé.

L'impossibilité de recourir aux augmentations de budget crée une nouvelle situation.

## **SECTEUR DE LA DIACONIE**

**La réalisation du Centre de conseil « Vivre et mourir » a été contestée au sein du Synode. Selon le rapport d'activité 2019 (p. 27), le centre aurait pu être ouvert au début de 2020. Comment se présente la situation aujourd'hui?**

Le site web du centre de conseil sera prochainement mis en ligne. De premières consultations ont été réalisées sans avoir fait l'objet de beaucoup de publicité.

Le crédit alloué doit assurer le financement jusqu'en 2023 et le cadre budgétaire devrait pouvoir être respecté. Il est en outre important que l'Eglise reste visible en tant qu'institution co-responsable et label de qualité.

**Accompagnement de proches de religions non chrétiennes (aumônerie spécialisée: cf. rapport d'activité 2019, p. 30). Il est question d'un processus de détermination et de discussion de critères communs applicables à l'accompagnement. Comment fonctionne cet accompagnement?**

Un groupe de travail constitué de représentantes et représentants de différents groupements religieux a établi une série de critères fixant les conditions que les personnes doivent remplir pour se voir confier des tâches d'accompagnement. Réunir autour d'une table les représentations des différentes communautés religieuses et trouver un consensus est un vrai défi. En principe, la recherche de personnes pour l'accompagnement devrait pouvoir commencer dans une ou deux années. Auparavant, il faudra organiser au niveau structurel l'accès aux hôpitaux de l'accompagnement religieux et prévoir des possibilités d'acquisition d'une qualification.

## **CHANCELLERIE DE L'EGLISE**

**Quelles expériences avez-vous faites avec la réorganisation de la chancellerie?**

Les collaboratrices et collaborateurs, tant anciens que nouveaux, se complètent parfaitement à la chancellerie. L'équipe est très motivée et déjà bien rodée.

**Qu'est-ce qui n'a pas (encore) fonctionné?**

Dans le domaine juridique, de petites tâches ont dû être reportées. Par exemple, les QFP n'ont pas encore été mises à jour. Les actes législatifs doivent être traités en priorité. Les tâches devraient être achevées d'ici l'été.

**A propos des «nombreuses questions émanant des membres des autorités ecclésiastiques, des collaboratrices et collaborateurs et des bénévoles»: leur nombre est-il en diminution ou reste-t-il stable?**

Il n'y a pas de stabilisation en vue, car de nouveaux domaines thématiques apparaissent constamment. On essaie de les anticiper, mais il faut aussi faire des compromis.

**Les questions fréquemment posées (QFP) peuvent-elles être intégrées dans les cours proposés (p. ex. cours à l'intention des conseils de paroisse)?**

Le bureau de renseignements pour conseils de paroisse s'est bien établi, il cherche régulièrement le contact avec le service juridique et combine ce qui peut l'être.

Les QFP sont également utilisées à l'interne à la MdE. Des mécanismes standard peuvent ainsi s'établir.

## **Le service de la communication entretient-il une communication active avec les médias et des personnes du paysage médiatique?**

On ne répétera jamais assez combien le contact avec les médias a évolué positivement. (cf. les questions et réponses concernant la task-force).

## **Il y a une «nécessité de développer une communication intégrée au sein des services généraux de l'Eglise» (cf. rapport d'activité 2019, p. 19). Des objectifs correspondants ont-ils déjà été formulés?**

Les paroisses sont soutenues dans la mesure du possible. Au niveau interne, on veille à assurer une information réciproque régulière. Par exemple, lorsque le service juridique répond à des questions relevant du droit du personnel, le service du personnel en est aussi informé afin que toutes et tous soient au même niveau d'information.

## **Constats**

- Le travail de la task-force et en particulier du chancelier Christian Tappenbeck a été très apprécié et salué aussi bien au sein de la MdE que par les paroisses.
- La reprise du corps pastoral au 01.01.2020 est une réussite.
- La CEG a constaté qu'au moment de sa visite, le niveau d'information sur le nouveau site web était très variable selon les secteurs.

Toutes les réponses et constatations contenues dans ce rapport proviennent des contacts avec les services et secteurs visités et des réponses obtenues.

Partout, les visites de la CEG se sont déroulées dans une atmosphère ouverte et agréable. Les membres de la CEG ont pu mener des discussions instructives. Les collaborateurs et collaboratrices ont répondu de manière compétente aux questions posées; l'engagement est bien présent.

## **Rapport d'activité 2020 de l'autorité de surveillance en matière de protection des données des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure**

Le 5 juin 2019, la CEG a nommé M. Philippe Possa, licencié en droit, comme autorité de surveillance en matière de protection des données. Depuis cette année, conformément au Règlement sur la protection des données (RLE 22.050), un rapport écrit sur cette activité est joint au rapport de la CEG. Le premier rapport couvre la période du 01.01 au 30.06.2020. Le Synode sera invité à en prendre connaissance.

Soleure, le 15 août 2020

Pour la Commission d'examen de gestion

Barbara Fankhauser

Annexe

Rapport de l'autorité de surveillance en matière de protection des données