



Point 7 à l'ordre du jour : **Enveloppes
de dotations 2020-2025** *Rapport du
Conseil synodal*

Session extraordinaire des 8 et 9 mars 2019

0. INTRODUCTION

Le Conseil synodal a le plaisir de transmettre en annexe à son rapport le « Rapport participatif et fédérateur sur les dotations » rédigé par le groupe de travail ad-hoc, sous la conduite experte de M. Jean-Luc Blondel.

Le Conseil synodal tient ici à remercier tous les participants au groupe de travail – élus par le Synode ou nommés par le Conseil synodal – pour l'important engagement auquel ils ont consenti entre le 8 octobre et le 3 décembre 2018. Il tient en particulier à remercier M. Jean-Luc Blondel, facilitateur, qui s'est investi sans compter dans la conduite d'un processus participatif décidé par le Synode. Nous tenons à saluer le fait qu'il a fonctionné ici de manière bénévole, ce qui représente un don très conséquent pour notre Eglise. Nous tenions à le souligner et à le remercier.

Le Conseil synodal a choisi pour le présent rapport de travailler un peu comme une commission d'examen, en posant son expertise d'exécutif sur les propositions du groupe de manière à rendre attentif le Synode aux enjeux – chances ou risques – des décisions proposées par le groupe de travail. Il s'est permis de reformuler les décisions proposées dans le rapport participatif et fédérateur de manière à les rendre conformes à l'usage synodal.

Convaincu des difficultés d'application du scénario proposé par le groupe de travail (qui correspond à 0,5 ETP près au scénario linéaire présenté dans le rapport du Conseil synodal au Synode de mars 2018), le Conseil synodal a choisi de soumettre au Synode une proposition alternative de répartition des enveloppes de dotations qui permette à l'EERV de remplir ses missions.

Le Conseil synodal a choisi d'établir le présent rapport en suivant ce plan : dans un premier chapitre, quelques constatations sur le processus ; dans un second chapitre, quelques commentaires sur les orientations proposées par le groupe de travail ; dans un troisième chapitre, ses commentaires et ses propres propositions quant aux recommandations faites par le groupe de travail ; enfin dans un quatrième chapitre, des propositions de décisions, les unes reformulées à partir des propositions du rapport du participatif et fédérateur, et les autres résultant des réflexions et propositions du Conseil synodal.

1. A PROPOS DU PROCESSUS

Le processus synodal visant à redéfinir les enveloppes de dotations, conformément à l'article 193 du Règlement ecclésiastique (RE), durant la législature 2014-2019 a été difficile. Dès le début du processus et la parution d'un premier rapport non-décisionnel pour mars 2017 à Ollon, de profondes incompréhensions ont enrayé le débat. Des insatisfactions sont nées de la consultation de tous les lieux d'Eglise organisée par le Conseil synodal en juin 2017. Une première motion « Pour une Eglise de témoins et de communautés vivantes » a été déposée puis acceptée par le Synode en novembre 2017. Malgré un travail visant au rapprochement des points de vue des motionnaires et du Conseil synodal, le rapport du Conseil synodal sur les dotations de mars 2018 n'a pas trouvé grâce aux yeux du Synode. En réponse à l'acceptation par le Synode en juin 2018 de deux nouvelles motions « Pour une consultation des paroisses et des Régions dans le rapport sur les dotations » et « Pour un rapport participatif et fédérateur sur les dotations », le bureau du Synode a proposé, d'entente avec le Conseil synodal, de convoquer une session supplémentaire le 21 septembre afin de constituer le groupe de travail et de maintenir le délai de mars 2019 pour un rapport sur les cinq enveloppes de dotations.

En regard de cette expérience, le Conseil synodal relève la difficulté pour toutes les parties de l'Eglise de jouer la bonne partition de l'orchestre démocratique. La consultation de la base des paroisses, services communautaires et aumôneries, le débat en assemblée régionale puis au Synode par la voix des délégués doivent être renforcés. Les retours sur le questionnaire adressé aux conseils donnent un reflet important de ce qui se vit sur le terrain. A en lire la synthèse proposée dans le rapport, les mutualisations et collaborations semblent majoritairement souhaitées par les paroisses.

Le Conseil synodal relève également que le partage de l'information doit être renforcé, de manière à ce que la complexité des problématiques puisse être mieux comprise et prise en compte par les délégués au Synode. Les apports de partenaires dans le groupe de travail (délégué de l'Etat, Vicariat catholique et faitières des EMS) ont montré l'importance des éclairages externes qui permettent de mieux comprendre les enjeux et de prendre la mesure de certaines problématiques qui se posent à l'échelle de la gouvernance synodale.

2. A PROPOS DES ORIENTATIONS

Les paragraphes sur *Proximité et innovation*, *Sacerdoce universel et ministères* et *Pour une culture de l'appel* reflètent la richesse des réflexions partagées au sein des différents groupes de travail, le processus n'ayant pas eu le mandat d'aboutir à une vision partagée sur tous les sujets. De nombreuses pistes y sont évoquées, parfois contradictoires, qui montrent la richesse des points de vue et en même temps la difficulté à se mettre d'accord sur une vision partagée afin de développer progressivement une cohérence et une cohésion d'Eglise. Certaines idées nécessiteraient des réformes institutionnelles qu'il conviendrait de bien évaluer ; d'autres pourraient être mises en œuvre plus facilement. Les questions relatives à la crise des vocations et à la relève, tant ministérielle que laïque, prennent une place centrale dans l'ensemble de la réflexion. A l'instar de l'Eglise catholique qui a développé une belle culture de l'appel et insisté parallèlement sur la reconnaissance du bénévolat, notre Eglise a ici un immense défi à relever.

3. A PROPOS DES RECOMMANDATIONS

Le Conseil synodal ne peut que souscrire aux cinq principes de collaboration que le groupe de travail décline dans son rapport, principes que de nombreux acteurs s'efforcent déjà de mettre inlassablement en œuvre depuis Eglise AVenir.

Notamment, le Conseil synodal partage avec le groupe la conviction qu'il est important de décentraliser des compétences décisionnelles dans les Régions de manière à trouver des solutions variées et mieux adaptées à chaque zone géographique. Les décisions 4 et 5 permettent au Synode de se prononcer dans ce sens.

En regard de ces cinq principes, le Conseil synodal suggère une version alternative de la répartition des enveloppes pour les raisons suivantes :

- Pour les Services et Offices cantonaux, il nous semble risqué de trop réduire la dotation cantonale, ce que nous avons essayé de limiter en ajoutant 0.5 postes à la proposition du groupe de travail. Cela correspond tout de même à une diminution de 2.5 EPT (au lieu de 3). En prenant en compte d'une part le besoin évoqué par le groupe de travail de renforcer l'ORH et d'autre part les tâches incompressibles des Offices, la diminution devra s'opérer de fait sur les seuls Services cantonaux au risque d'un affaiblissement de la mutualisation des réflexions sur la mission et du lien avec les acteurs des missions exercées en commun. Les risques identifiés ici seraient d'une part de recréer des commissions cantonales diverses et chronophages d'avant EAV, d'autre part d'assister à une perte de lien de l'EERV avec les missions exercées en commun.
- Pour ce qui est du Conseil synodal, nous proposons de garder une dotation à 3.7 EPT (au lieu de 3.5 EPT proposés par le groupe de travail) en regard de l'augmentation de la charge de direction du Conseil synodal depuis que l'EERV est reconnue comme institution de droit public. Actuellement, les membres du Conseil synodal font tous une part de bénévolat importante en plus de la dotation actuelle de 4 EPT. Diminuer encore cette dotation en regard des exigences posées par la professionnalisation et des tâches incompressibles risque de ne pas laisser assez de place pour la conduite du changement.

4. PROPOSITIONS DE DECISIONS

Sur la base du rapport participatif et fédérateur sur les dotations, et du présent rapport le Conseil synodal soumet au Synode les décisions suivantes :

Décision 1 :

En regard de la Convention de subventionnement pour les années 2020 à 2024, le Synode adopte la répartition suivante des enveloppes de dotations au sens de l'article 193 du Règlement ecclésiastique :

	Régions, paroisses et PLA	S&O	Admin.	MiCo	CS	Dotation
Dotations 2018	164	14,5	11,5	26	4	220
Déplacement EMS	158,5	26		31,5	4	220
Proposition GT	145	23		31,5	3,5	203
%	- 8,5%	- 11,5%		0%	12,5%	
Proposition CS	144,3	23,5		31,5	3,7	203
%	- 9 %	- 9,6 %		0%	- 7,5 %	203

Décision 2 :

Le Synode charge le Conseil synodal de prendre les mesures nécessaires pour une application des enveloppes de dotations fixées par le Synode à l'été 2020.

Décision 3 :

Le Synode décide que la différence entre le nombre de postes financés par la subvention et celui des enveloppes de dotations fixées par le Synode doit être utilisée par le Conseil synodal sous forme de mandats.

Cette décision vise à expliciter le fait que les 10,5 postes payés par l'Etat qui sont appelés à être progressivement transféré à l'ECVD entre 2020 et 2024 (delta entre 213,5 postes et 203 postes) doivent être utilisés sous forme de mandats pour accompagner le changement à tous les niveaux de l'Eglise.

Décision 3.1 :

Le Synode charge le Conseil synodal d'affecter certains mandats à un programme d'accompagnement des conseils visant à familiariser les Régions avec les principes généraux indiqués au point 9 du rapport participatif et fédérateur et à promouvoir ainsi une culture du travail en équipe et de solidarités entre et au sein de chaque niveau de l'EERV.

Décision 3.2 :

Le Synode charge le Conseil synodal d'affecter certains mandats pour :

- développer une culture de l'appel en Eglise ;
- prendre des mesures de reconnaissance du bénévolat en Eglise et de la formation des laïques bénévoles engagés au service de la mission de l'Eglise, notamment dans les domaines de la gouvernance et de la vie communautaire ;
- développer et documenter l'engagement des animateurs d'Eglise ;
- proposer ou reconnaître des formations ad hoc de laïques salariés pour l'accomplissement des missions de l'EERV et de promouvoir l'engagement de nouveaux animateurs d'Eglise.

Résolution 4 :

Le Synode charge les conseils régionaux d'attribuer les postes de la dotation de la Région aux missions à effectuer dans le respect

- des quatre domaines d'activités dans lesquels l'EERV est appelée à accomplir sa mission au service de tous selon l'article 4 du RGO ;
- et des mandats donnés par le CS en application de l'article 76 du RE et en fonction du programme de législation.

Résolution 5 :

Le Synode autorise les conseils régionaux à déléguer à l'échelon cantonal sous forme de mandats certaines tâches régionales, avec une dotation à négocier.

Recommandations du Groupe de travail pour un Rapport participatif et fédérateur sur les dotations

Préambule

1. Mandat du Groupe de travail

Le Groupe de travail est né de la décision du Synode de l'Eglise évangélique réformée du canton de Vaud (EERV) du 21 septembre 2018 en réponse à la motion « Pour un rapport participatif et fédérateur sur les dotations » (décision 4.1.2). Il a reçu comme mission, en particulier, de « formuler un document de travail sur les dotations 2020-2024 au sein de l'EERV, destiné à faciliter la prise de décision du Synode à ce propos. » Il a été indiqué par ailleurs que ce Groupe de travail « s'efforcera de parvenir à la formulation d'une proposition prioritaire par consensus (...) » et que le Groupe de travail « fera parvenir son document au Conseil synodal. Ce dernier en fera son rapport et le transmettra au Synode avec, le cas échéant, sa propre détermination quant aux options proposées. »

2. Composition

Le Groupe de travail était formé de 14 personnes élues par le Synode lors de sa session du 21 septembre 2018 ainsi que de 8 personnes nommées par le Conseil synodal. Sa composition était ainsi la suivante : Véronique Monnard, laïque (Puidoux), David Freymond, pasteur (Pully), Benjamin Corbaz, pasteur (Savigny), Michel Henry, laïque (Les Monts-de-Corsier), Frédéric Keller, pasteur (Vers-l'Eglise), Vincent Guyaz, pasteur (Ecublens), Laurent Lasserre, pasteur (Goumoens-la-Ville), Jean-Daniel Gilliand, laïque (Combremont-le-Grand), Françoise Grand, laïque (Payerne), Laurence Bohnenblust-Pidoux, pasteure (Cossonay-Ville), Ira Jaillet, pasteure (Lonay), Daniel Russ, laïque (Penthéréaz), Linda Sibuet, laïque (Nyon), Jean-Paul Cavin, laïque (Peney-le-Jorat ; en remplacement de Sonia Estoppey, décédée peu après la constitution du Groupe), Beat Hofmann, pasteur (La Tour-de-Peilz), Julian Woodford, laïque (Berolle), Eric Bornand, pasteur (Puidoux), Simon Buttica, pasteur et professeur à la FTSR (Bulle), Xavier Paillard, pasteur (Bercher), Laurent Zumstein, pasteur (Lonay), Pascale Gilgien, laïque (Palézieux-Village), Boris Voirol, laïque (Grandson).

Les travaux du Groupe de travail ont été facilités par Jean-Luc Blondel, laïque (Nyon).

3. Méthodologie et rencontres

Le Groupe de travail s'est constitué le 8 octobre 2018 à Crêt-Bérard, où ses objectifs et sa méthode de travail ont été discutés. Par la suite, le facilitateur a mené avec chaque participant un entretien individuel (un des entretiens a réuni deux personnes) et, sur cette base, rédigé une synthèse des observations et propositions alors formulées. En parallèle, un certain nombre de consultations ont été menées (voir les points 4 et 5 ci-dessous). Un deuxième document de travail récapitulant les problématiques prioritaires a été établi, qui a servi de base aux discussions menées les 23 et 24 novembre à Chexbres et Crêt-Bérard. Des sous-groupes se sont également réunis de manière *ad hoc*, pour préparer les rencontres en plénière. Sur la base d'un projet rédigé par le facilitateur, le Groupe de travail a discuté et validé le présent rapport lors de sa rencontre du 3 décembre 2018 à Crêt-Bérard.

Consultations

4. Questionnaire aux conseils

A la demande du Synode de l'EERV (session du 21 septembre 2018, point 6.1.2), le Conseil synodal a adressé le 28 septembre à tous les conseils de l'EERV un questionnaire relatif aux dotations. Ledit questionnaire a été transmis à 129 conseils. Le délai de réponse était le 15 novembre 2018. Quant aux réponses : 76 entités ont répondu au questionnaire, 6 cependant hors délai. 62 réponses venaient de conseils paroissiaux, 8 de conseils régionaux, 6 de conseils de services communautaires ou conseils cantonaux. De manière synthétique, les réponses transmises indiquent les tendances suivantes :

Adéquation Région : Globalement, la plupart des lieux d'Eglise sont satisfaits ou se sont satisfaits du découpage (quelques fusions de communes et de cercles scolaires posent toutefois quelques questions). Certaines Régions sont perçues comme trop grandes – par exemple les deux Broye, entre autres.

Délégation niveau supérieur : La majorité des paroisses sont contentes de pouvoir transmettre le catéchisme à un niveau régional (même si certaines souhaitent garder les plus jeunes pour faire le lien avec eux et leurs parents et le KT11 pour le lien avec la paroisse).

Une bonne partie des paroisses créent des activités régionales pour avoir une masse critique de participants.

Un certain nombre de lieux d'Eglise seraient heureux de pouvoir déléguer des tâches administratives (notamment secrétariat et gestion d'AIDER au niveau supérieur, voire même la comptabilité). La formation d'adultes est presque unanimement à déléguer à la région. L'aumônerie en EMS est majoritairement déléguée aux Régions ou au canton, sauf dans les paroisses ou Régions ayant mis en place des aumôneries en collaboration avec les EMS.

Diminution des « Equivalent plein temps » (EPT) depuis 2008 : Globalement, les lieux d'Eglise touchés par ces diminutions se sont adaptés au mieux. Ils disent aussi leur souci de voir les ministres stressés et surchargés et on sent une inquiétude certaine pour l'avenir, quand les dotations diminueront encore. Les réponses montrent que de manière récurrente, le nombre de cultes a diminué ainsi que le nombre de visites, donc une perte de liens avec les paroissiens occasionnels ou hors milieu. Avec la diminution du nombre de cultes, certaines paroisses mettent en évidence la diminution du nombre de collectes et, par conséquent, une aggravation de leur situation financière. Peu de paroisses évoquent la nécessité du changement de posture des laïques et des ministres pour répondre au besoin économique.

Mission, activités nouvelles, abandons : Il est difficile de résumer ici l'ensemble des réponses. Un petit nombre de lieux d'Eglise a développé la question de la compréhension de sa mission, préférant énumérer des activités. D'une manière générale, on constate un très grand nombre d'activités variées et nouvelles, proposées et vécues par les différents lieux d'Eglise. Peu d'abandons significatifs ont été communiqués et la quasi-totalité des activités semble être prise en charge par des laïques même s'il est attendu que les ministres y participent.

Collaborations inter-paroissiales ou régionales : Très majoritairement, les lieux d'Eglise semblent satisfaits du développement des collaborations inter paroissiales et régionales. Nous trouvons important de mentionner ici que les paroisses de langue allemande sont très heureuses des intenses collaborations qu'elles ont entre elles et avec les paroisses francophones où elles se situent. L'une d'entre elles arrive même à autofinancer un 80% d'EPT, limité dans le temps, financé à parts égales par un don externe et par les dons de paroissiens. Un des modèles qui semble bien fonctionner est le colloque des ministres qui lie les lieux d'Eglise entre eux et qui les encourage à raffermir les liens.

Même si nombre de retours étaient rédigés de manière brève, 76 réponses à 129 envois représentent un bon taux de participation. Vu le temps limité à sa disposition, le Groupe de travail n'a pas pu étudier à

fond l'ensemble des contributions reçues ni établir des conclusions quant au « portrait » de la vie d'Eglise dans le canton. Le Groupe de travail recommande au Conseil synodal de procéder à une analyse plus approfondie des réponses reçues dans le cadre, par exemple, du prochain programme de législature.

5. Consultations menées par le Groupe de travail

Le Groupe de travail a organisé des rencontres, menées par une petite délégation du Groupe, avec les organisations ou personnes suivantes, liées à l'EERV : l'Association des laïques salariés, le Département missionnaire- échange et mission, le Labo Khi, le pasteur Pierre-André Pouly (qui vient de terminer un mandat d'accompagnement des ministres). Ces moments de rencontre ont fait l'objet de comptes-rendus écrits, distribués à l'ensemble des membres du Groupe de travail.

Le facilitateur a mené des entretiens avec des personnalités des Eglises sœurs de Neuchâtel, Zurich (Ville) et Genève. Le résultat de ces sondages *ad hoc* a fait l'objet d'une note de synthèse partagée avec l'ensemble du Groupe.

En séance plénière le Groupe de travail a également pu mener un échange avec Eric Golaz, Délégué aux affaires religieuses, Département des institutions et de la sécurité ; pour l'Eglise catholique romaine dans le canton de Vaud : l'abbé Christophe Godel, vicaire épiscopal, et Michel Racloz, délégué du vicaire épiscopal ; les directeurs d'EMS et membres des organisations faitières Heviva et FEDEREMS Beat Geiser et Joël Guy ; Nicolas Besson, responsable de l'Office des ressources humaines de l'EERV. Ces rencontres se sont révélées extrêmement instructives pour mieux cerner le contexte dans lequel opèrent les différents acteurs de l'EERV, les attentes de ses partenaires et les réalités du terrain.

Orientations

6. Proximité et innovation

Lieu de rencontre et de liens, l'Eglise vit l'Evangile en communauté. Le témoignage qu'elle rend au monde prend également la forme de partages et de dialogues. Comme il en a été au cours de l'histoire, la vie en Eglise et la mission hors Eglise prennent des formes diverses, souvent complémentaires. Dans le système presbytéro-synodal, la paroisse est un important lieu de célébration de l'Evangile où les croyants sont proches les uns des autres : au sein de l'EERV elle garde toute sa valeur. Elle doit rechercher et recevoir les ressources dont elle a besoin pour mener à bien sa mission ; dans ce sens il importe que chaque paroisse bénéficie d'une attribution ministérielle adaptée et réaliste, dans la ligne indiquée par le Règlement ecclésiastique.

La mission entraîne également l'Eglise sur de nouveaux terrains. L'Eglise y dédie des « forces spéciales », des engagements pionniers que peuvent assumer des ministres ou des laïques dont l'expérience professionnelle ou une formation spécialisée ont préparés à cela. Il y a là un vaste champ d'action pour l'ensemble des croyants. Nombre de bénévoles y sont engagés ; il est important que l'Eglise y alloue également des forces salariées suffisantes (non pas de petits pourcentages de poste par-ci par-là, mais une allocation significative sur une durée suffisante pour faire naître des fruits), tout en promouvant une « culture de l'essai » où sont privilégiées l'exploration, l'expérimentation et l'innovation. Ces « engagements pionniers » de laïques ou ministres ne doivent pas être séparés du reste de la vie de l'Eglise ni se développer en vase clos : celles et ceux qui y sont affectés rapportent à un conseil d'Eglise (un service communautaire existant ou un conseil constitué pour accompagner un projet) ou font partie du colloque régional des ministres, dont une des responsabilités est de stimuler le travail en équipe.

La Région, qui fédère un ensemble de paroisses et de services communautaires, offre généralement une taille adéquate pour la vie de l'Eglise dans le canton de Vaud. Supra local, mais suffisamment proche des communautés pour comprendre et faciliter la dynamique entre paroisses et entre services et paroisses, elle semble à même de réunir une variété de projets, de styles de célébrations, d'activités « traditionnelles » et d'activités « pionnières ». Les onze Régions de l'EERV ne vivent pas toutes de la même manière ; le rôle, actif ou non, du conseil régional ou de l'assemblée régionale est déterminant à cet égard. Certaines Régions sont trop grandes et s'organisent *de facto* en sous-régions. La coopération transrégionale quant à elle reste une exception. Il conviendra d'encourager le sentiment d'appartenance à la Région et à l'EERV dans son ensemble, notamment par une meilleure utilisation de l'assemblée régionale comme lieu de croissance et d'édification ou par une plus active préparation aux séances du Synode. Dans le futur, il pourrait être utile de réfléchir à une nouvelle forme de l'assemblée régionale, en instituant par exemple une conférence des présidents de conseils paroissiaux et de services communautaires, ou d'autres formes susceptibles, à la fois, d'encourager le partage et l'échange, et de prendre en temps voulu les décisions nécessaires à la vie d'Eglise.

La Région répond des missions de l'Eglise et veille à ce qu'elles soient remplies par des lieux d'Eglise, services et projets, sans pourcentage imposé (lire : chaque Région peut allouer les forces disponibles selon les priorités déterminées par le contexte, les ressources propres et l'ampleur des projets). Quant aux postes (EPT) non attribués au sein des paroisses, un débat d'orientation devrait être conduit au sein de l'assemblée régionale, ou au sein d'une conférence des présidents de conseils paroissiaux (si un tel mécanisme devait voir le jour), pour déterminer les axes et priorités de missions spécifiques ou de projets communautaires, permettant ainsi au conseil régional d'allouer en conséquence les forces disponibles et de formuler les mandats pour la réalisation des projets ainsi décidés.

Au plan régional, s'ils restent un bon outil pour le lancement et l'accompagnement de certaines missions de l'Eglise, les conseils de services communautaires (Présence et solidarité, Formation et accompagnement) ou de Terre Nouvelle, n'ont pas obligatoirement à être maintenus, ou peuvent être momentanément mis en veille, en particulier si d'autres mécanismes peuvent faciliter de manière plus agile les échanges et la conduite de projets. Il est par contre indispensable que tout projet impliquant l'engagement de ressources humaines et la gestion d'un budget soit accompagné par un conseil.

Le ministère de coordination dans les Régions est un point névralgique appelé à évoluer et à être mis en place avec discernement. Le Groupe de travail a eu un échange sur différents modèles possibles : ministère d'unité à dimension théologique, fonction de gestion ouverte aux laïques, exercé par un collège ou une seule personne. Dans cette coordination se jouent l'unité régionale entre lieux d'Eglise et le lien avec l'Eglise cantonale ou avec d'autres niveaux ou entités au sein de l'EERV.

7. Sacerdoce universel et ministères

La mission de l'Eglise est portée par l'ensemble des croyants. Une grande partie des engagements dans les lieux d'Eglise et dans la conduite de l'EERV dans ses différents niveaux est assumée par des laïques bénévoles ou parfois salariés (animateurs paroissiaux, occasionnellement autofinancés, qui n'émargent pas à la dotation globale). De par leur expérience professionnelle, nombre d'entre eux possèdent des compétences utiles à la vie de l'Eglise, qu'il faudrait valoriser ; d'autres souhaiteraient acquérir de nouvelles compétences, qu'une formation ciblée (en Eglise ou ailleurs) pourrait leur apporter. L'exercice « dotations », qui vise essentiellement à l'allocation des forces salariées, ne permet toutefois pas d'étendre la réflexion sur ce sujet.

Au vu de la complexité des enjeux dans la société actuelle et pour augmenter tant la « surface de contact » avec d'autres acteurs sociaux ou culturels que la compétence des collaborateurs de l'EERV il conviendra d'approfondir, et les compétences des personnes engagées dans des projets, et les interactions et complémentarités au sein des équipes engagées ou à former, et ceci à tous les niveaux.

Si le ministère d'animateurs d'Eglise (RE 170) est maintenant reconnu (et accepté également par l'Etat de Vaud, qui tient à ce qu'ils fassent état d'une formation reconnue), l'expérience est encore trop récente pour en tirer toutes les conclusions. Il apparaît cependant que cette piste doit être poursuivie, conduisant à l'engagement de davantage de laïques salariés, disposant de compétences et d'expérience dans certains domaines clés, à compléter le cas échéant dans les domaines de la théologie, de l'éthique et de la spiritualité (ou les intégrer à une équipe au sein de laquelle ces « compétences d'Eglise » sont présentes). Il conviendrait aussi de réfléchir à une forme de reconnaissance liturgique de cet engagement.

Animateurs d'Eglise, employés, diacres et pasteurs forment l'essentiel des forces salariées de notre Eglise, qu'il s'agit de mieux faire travailler en équipe et de manière complémentaire et pluridisciplinaire, à tous les niveaux. Cela implique sans doute également une clarification, ou une redécouverte des spécificités de chacun de ces ministères, tant du point de vue ecclésial et théologique que du point de vue des compétences indispensables pour tel type d'engagement. Ainsi, par exemple, il conviendra d'examiner si tous les Offices et Services de l'EERV, doivent être animés par un ministre. Le modèle d'unité pastorale en exercice au sein de l'Eglise catholique, impliquant un travail en équipe de différents acteurs disposant de compétences variées, pourrait nous inspirer.

Le Groupe de travail a réfléchi au rôle des Services et Offices cantonaux. Sans en examiner le fonctionnement unité par unité, il ressort que leur rôle est essentiellement de soutenir et animer les personnes et les groupes engagés dans telle ou telle thématique, au plan des paroisses ou des Régions, d'encourager la transversalité, de nouer des gerbes d'idées et de les réinjecter dans les canaux en activité, créant peu à peu des synergies capables, notamment, de fixer des stratégies d'ensemble. Complémentarité et subsidiarité sont, là aussi, les mots-clés. Il ne faudrait pas hésiter à suspendre, ou supprimer tel ou tel office qui aurait terminé une tâche, ou à en créer un autre, sur une base temporelle limitée, dans un autre domaine. D'une manière générale, il conviendra de mener davantage de tâches sous forme de mandats au lieu de les figer dans des postes institués ou dans un office permanent.

8. Pour une culture de l'appel

Les membres du Groupe de travail sont pleinement conscients que l'exercice des dotations, à savoir l'allocation d'un nombre théorique de postes par « enveloppes » ne peut ignorer la contingence de la réalité des effectifs. Un certain nombre de postes ne sont pas repourvus, par manque de personnes disponibles et aptes à les remplir. A cela s'ajoute, pour différentes raisons (maladie, congé sabbatique, décision inattendue de retraite anticipée, etc.), un certain nombre de postes temporairement inoccupés. L'EERV, au demeurant comme d'autres acteurs ecclésiaux, doit donc faire face à une incertitude permanente, qui oblige à une tout aussi constante flexibilité dans la gestion des ressources humaines. Le Groupe de travail souhaite qu'en vue du débat du Synode sur les dotations en mars 2019, le Conseil synodal effectue une analyse précise de ces différentes catégories de postes vacants.

La vie de l'Eglise, on l'a dit, repose sur l'ensemble des croyants. La question des repourvues de postes, et plus généralement celle de la relève ministérielle, est également de la responsabilité de l'ensemble de l'Eglise. Au-delà d'évènements ou moments particuliers (« journée des vocations », Journée de l'EERV, renouvellement des conseils), il convient de promouvoir une culture de l'appel (nous empruntons cette expression à nos amis de l'Eglise catholique), de maintenir en tout temps le souci, porté dans la prière de nos communautés, de demander à Dieu des ouvriers pour sa moisson. Plusieurs pistes ont été évoquées au sein du Groupe de travail, notamment : répertorier toutes les personnes qui, de manière plus ou moins forte, indiquent une envie de travailler pour l'Eglise, organiser une forme adéquate de publicité pour les métiers en Eglise, lier le recrutement à des projets novateurs, créer des lieux d'échange et de questionnement, du genre des « foires aux métiers » ou des espaces de rencontre, stages découverte. Sans négliger l'encouragement auprès des jeunes à étudier la théologie, un axe clé

semble le recrutement et la formation de laïques pour un métier d'Eglise. Ce souci est bien présent dans le *Rapport du Conseil synodal sur les dotations* de mars 2018, qu'il convient de reprendre dans le présent rapport.

Dans certains domaines, une formation entreprise en commun avec l'Eglise catholique sera bénéfique (essai en cours quant à la formation d'agents de l'aumônerie en EMS).

Recommandations

9. Principes généraux applicables aux dotations

Le *Rapport du Conseil synodal sur les dotations*, préparé pour la session extraordinaire du Synode des 9 et 10 mars 2018, à son point 5, indique l'évolution survenue au sein de l'EERV, et la situation quant au rapport entre l'Etat de Vaud et l'EERV depuis la reconnaissance en 2007 de l'EERV et de l'Eglise catholique comme institutions de droit public. Depuis cette date, la subvention de l'Etat de Vaud pour les Eglises ainsi reconnues fait l'objet d'une convention entre les parties, renouvelée (et modifiée) tous les 5 ans. L'exercice faisant l'objet d'une négociation entre l'EERV et le Conseil d'Etat couvre ici les années 2020 à 2024. L'intention de l'Etat de Vaud d'atteindre en 2024 une parité des allocations aux deux Eglises reconnues conduit à la cible, pour l'EERV, d'une dotation pour l'ensemble des postes de 203 EPT en 2020-2024. Ce chiffre de 203 postes correspond ainsi au résultat de la négociation entre l'EERV, représenté par le Conseil synodal, et le Conseil d'Etat au moment où ce Rapport est rédigé.

Le Groupe de travail est conscient que, vu le cadre légal dans lequel opère l'EERV, la marge réelle de flexibilité est relativement réduite. L'EERV doit tenir compte, notamment, du souci du Conseil d'Etat de voir les « missions exercées en commun » (i.e. avec l'Eglise catholique) dans le domaine de la santé, de la solidarité et des lieux d'étude conduite avec professionnalisme sur l'ensemble du canton. Si la « mission au service de tous » ne s'épuise pas dans ce domaine d'allocation des ressources, elle en constitue un élément important aux yeux de l'Etat, qui tient à une allocation précise. La « marge de manœuvre » de l'Eglise est ici limitée. Il convient toutefois de se rappeler que ces missions communes permettent d'atteindre un vaste public hors Eglises et de développer d'importants liens œcuméniques.

La clé de répartition des ressources pour l'accomplissement des missions de l'Eglise, au sens de la loi, diffère quelque peu entre le cadre observé par le Conseil d'Etat (4 domaines d'activité) et la répartition par (cinq) enveloppes, telles que définies par le Règlement ecclésiastique de l'EERV (RE), article 193. La proposition du Groupe de travail suit la structure d'allocation indiquée par le RE.

En proposant les décisions qui suivent, le Groupe de travail définit les principes suivants, quant au mode de collaboration au sein de l'EERV :

- tous les échelons de l'EERV (paroisses, Régions, canton) sont appelés à assouplir leur fonctionnement (moins de pourcentages fixes et de structures artificielles, davantage de mandats particuliers et ponctuels (pour lesquels il importe de prévoir un certain pourcentage, non affecté à des postes fixes), un renforcement de la subsidiarité, un encouragement à mener des projets renforçant le partage, la rencontre et la vie communautaire ; synergies et complémentarités (subsidiarité) sont à rechercher entre lieux d'Eglise, entre échelons et entre Services/Offices ;
- tous les échelons de l'EERV sont appelés à redimensionner leurs besoins en ressources humaines et à encourager les missions confiées à des laïques formés (bénévoles ou salariés) ;
- si les missions en commun avec l'Eglise catholique (MiCo) sont à regrouper dans une dotation unique et cohérente (d'où notamment le transfert des postes régionaux d'aumônerie en EMS, dans le tableau ci-après, sous la rubrique MiCo), leur engagement doit toujours être pensé en

relation avec les Régions ecclésiastiques de l'EERV, afin de favoriser la solidarité et l'interaction entre tous les ministères de l'Eglise ;

- les Régions sont appelées à allouer les ressources humaines qui leur sont attribuées entre différents lieux et projets, dans le cadre des missions générales de l'Eglise (fixées dans la Loi sur l'EERV), à savoir : « vie culturelle et communautaire », « santé et solidarité », « formation et accompagnement », « information et dialogue ». La mobilisation à l'universalité du partage de l'Evangile, qu'illustre « Terre Nouvelle », s'inscrit dans ce cadre également ;
- de même la dotation cantonale est appelée à se décliner avec discernement en Offices, Services et mandats, selon le principe de subsidiarité, notamment en tirant profit de la numérisation et en privilégiant les synergies et les partenariats, afin d'éviter de dupliquer des structures ou processus existant au sein et en dehors de l'EERV.

10. Allocation des ressources humaines 2020-2024

Décision 1 : *Au vu de ces principes généraux, et en reconnaissant que la diminution des moyens matériels mis à la disposition de l'EERV par l'Etat de Vaud appelle à certains renoncements, tout en invitant à de nouveaux modes de fonctionnement, le Groupe de travail propose au Synode d'allouer, pour la période considérée, les ressources humaines de la manière suivante :*

	Régions (y c. PLA) + EMS dotation régionale	S & O	Admin.	MiCo	CS	Totaux
Dotation 2018	164	14.5	11.5	26	4	220
Déplacement EMS	158,5 (164-5,5)	26		31,5 (26+5,5)	4	220
<i>Pour 2020-2024 proposition du GT</i>	145	23		31,5	3,5	203
Diminution en %	-13.5 -8,5%	-3 -11,5%		0	-0,5 -12,5%	-17 -7,7%

Décision 2 : *Le Groupe de travail suggère par ailleurs que ce rééquilibrage prenne place dès le début de la période couverte par la convention de subventionnement, c'est-à-dire en 2020.*

11. Pour une application flexible

Comme noté déjà dans ce rapport, le Groupe de travail est pleinement conscient que les effectifs réels, et ceci de manière durable, restent en deçà des cibles fixées. Recommandant, à la fois flexibilité maximale entre les niveaux, permettant de modifier une allocation selon de nouvelles priorités ou projets, et encouragement du travail en équipe tant au sein de chaque instance qu'entre elles, le Groupe de travail suggère de

- en cas de diminution ou manque de ressources humaines, répartir le déficit de ressources sur les plans régionaux et cantonaux de manière proportionnelle ;
- encourager activement les ministres, au cours de leur carrière, à s'engager successivement dans différentes missions, en Région ou dans un autre lieu d'Eglise ; la nécessaire spécialisation dans certains métiers ne devrait en l'espèce pas empêcher un tournus vivifiant au sein de l'EERV ;
- au départ du titulaire d'un poste, le conseil régional (pour un ministère en paroisse ou au sein d'un service communautaire), respectivement le Conseil synodal (pour un ministère cantonal) examine l'opportunité d'une repourvue dans le même domaine et, le cas échéant, décide d'une nouvelle affectation de l'EPT.

Le Groupe de travail est conscient que la diminution des ressources provoque un « changement de paradigme » quant au fonctionnement de l'institution et quant à la coopération entre les personnes ainsi qu'au sein des lieux d'Eglise et entre eux. Ce processus demande à être expliqué et accompagné.

Décision 3 : *Le Groupe de travail invite ainsi le Synode à demander au Conseil synodal de mettre sur pied un programme d'accompagnement des conseils et Régions visant à les familiariser avec les principes généraux indiqués au point 9 du présent rapport et à promouvoir ainsi une culture du travail en équipe et de solidarités entre et au sein de chaque niveau de l'EERV.*

12. Relève et formation

La question de la relève ministérielle et, plus largement, de la repourvue des postes de travail au sein de l'EERV va au-delà du mandat du Groupe de travail. Celui-ci manifeste cependant un souci particulier dans ce domaine. Il reprend, et en étend la portée, la proposition de décision que le Conseil synodal avait déjà formulée dans son précédent *Rapport* sur le sujet et souhaite d'ici 2024 une action déterminée et concertée quant à l'engagement, la formation et le déploiement d'animateurs d'Eglise au sein de l'EERV.

Décision 4 : *Le Groupe de travail invite le Synode à demander au Conseil synodal de*

- *prendre des mesures de reconnaissance et de formation des laïques bénévoles engagés au service de la mission de l'Eglise, notamment dans les domaines de la gouvernance et de la vie communautaire ;*
- *évaluer l'engagement actuel des animateurs d'Eglise ;*
- *proposer ou reconnaître des formations ad hoc de laïques salariés pour l'accomplissement des missions de l'EERV et de promouvoir l'engagement de nouveaux animateurs d'Eglise.*

Conclusion : à la recherche de l'unité

Le présent Groupe de travail sur les dotations n'est pas un mécanisme habituel de l'EERV. Outil de travail *ad hoc* désigné par le Synode dans une situation de crise, il n'en a pas moins expérimenté un mode de fonctionnement positif et collaboratif qui pourrait inspirer d'autres instances au sein de l'Eglise. Au sein de l'EERV, un important défi réside dans la recherche de l'unité dans la pluralité, de l'appropriation, personnelle et collective, de notre mission commune au service de Jésus-Christ. Au-delà des confessions de foi, il importe de créer des espaces d'expérimentation bienveillante, qui permettent l'émergence d'une identité communautaire profonde et forte. Dans cette recherche de l'identité et de la solidarité, il doit aussi y avoir une place pour l'erreur et le pardon, la fragilité et les hésitations, voire quelques zones d'ombre dans un cheminement commun vers la Lumière.

Nyon, le 6 décembre 2018



Pour le Groupe de travail
Jean-Luc Blondel