



# **Procès-verbal**

## **de la session extraordinaire du Synode**

### **du 13 décembre 2018**

tenue au temple d'Echallens

Version adoptée – 5 février 2019  
Corrections apportées en p.8 + texte annexe

# 0. Table des matières

|     |   |   |
|-----|---|---|
| 0.  | Table des matières .....  | 2 |
| 1.  | Ouverture de la session .....   | 2 |
| 1.1 | Accueil.....  | 2 |
| 1.2 | Appel.....  | 2 |
| 1.4 | Méditation .....  | 2 |
| 1.5 | Avent-Synode.....   | 2 |
| 1.6 | Vote de l'ordre du jour.....  | 3 |
| 2.  | Modifications du RE : Saisie de la Commission de traitement des litiges ..... | 3 |
| 3.  | Gestion RH 2018 du Conseil synodal.....                                       | 6 |
| 3.1 | Introduction .....  | 6 |
| 3.2 | Discussion du rapport.....  | 7 |
| 3.3 | Propositions de décisions .....   | 8 |
| 4.  | Informations du Conseil synodal .....   | 8 |
| 5.  | Questions et interpellations .....  | 9 |
| 6.  | Clôture .....   | 9 |

## 1. Ouverture de la session

### 1.1 Accueil

La Présidente, **Sylvie Arnaud**, accueille les membres du Synode, les membres du Conseil synodal et les différentes personnes dans le public.

|       | Présents                     | Excusés/Absents | Sièges vacants |
|-------|------------------------------|-----------------|----------------|
| Jeudi | 60 (56 au moment de l'appel) | 19              | 8              |

### 1.2 Appel

Le Vice-président, **Alain Martin**, procède à l'appel.  
Le quorum est atteint. Le Synode peut donc délibérer valablement.

### 1.3 Installation

La Présidente invite les membres du Synode présents non encore installés à s'avancer et à se placer face au Synode. Monsieur **Frans van Binsbergen**, pasteur de la région 7 Nord vaudois, est installé.

### 1.4 Méditation

La Présidente passe la parole à **Cécile Pache** ainsi qu'à **Christian Vez**. La première est pasteur suffragante dans la paroisse d'Echallens et le second pasteur responsable du projet Eglise ouverte. Ils présentent brièvement le projet et entraînent le Synode dans un temps de méditation.

### 1.5 Avent-Synode

La Présidente passe la parole au Président du Conseil synodal pour un « Avent-synode ».

**Xavier Paillard** : « *Lorsqu'à Noël Dieu prend place au creux du berceau, il n'est pas sous les feux de la rampe. Relégué dans une étable car l'auberge est pleine, c'est à la lueur des chandelles qu'il découvre son environnement. Loin de faire l'actualité, sa naissance semble être un détail en marge du grand recensement... et Pourtant...*

*La face du monde en a été bouleversée. Nos existences transfigurées.*

*Peut-on espérer, à l'approche de Noël, que le témoignage de cette naissance prenne aujourd'hui plus de place dans les médias que le recensement des errances de notre Eglise et des tensions qui la fragilisent ?*

*C'est dans cet esprit, pour mettre la lumière de l'Evangile sur le porte-lampe de nos engagements plutôt que sous le boisseau de nos méfiances que nous avons choisi pour une fois de nous réunir en session synodale dans un temple.*

*Ce soir, une invitation*

*au pardon, don par-delà, geste salutaire dans toute relation*

*à la foi, confiance qui permet de faire le premier pas sans connaître le chemin,*

à la joie, n'est-elle pas une forteresse imprenable ?

à la paix, en étant authentique avec soi-même et avec les autres.

Ces vœux, nous les avons adressés largement pour les quatre dimanches du temps de l'Avent.

Ce soir, nous voulons nous les rappeler et souhaiter qu'ils inspirent nos débats. »

## 1.6 Vote de l'ordre du jour

1. Ouverture
2. Modifications du RE : Saisie de la Commission de traitement des litiges
3. Gestion RH 2018 du Conseil synodal
4. Informations du CS
5. Questions et interpellations
6. Clôture

La parole n'est pas demandée.

L'ordre du jour est adopté à l'unanimité.

## 2. Modifications du RE : Saisie de la Commission de traitement des litiges

La première lecture de ce point a été faite lors du synode ordinaire de novembre. Il est procédé à la deuxième lecture.

La parole est à la Commission d'examen.

**Alain Martin** : « Le 11 septembre dernier, le Conseil synodal a saisi la Commission de traitement des litiges (CoTL) pour préavis en vue de licenciement d'un collègue.

Le 21 septembre : la CoTL entend le président du Conseil synodal et le collègue pendant 1h40. C'est la première fois que le collègue est entendu par un organe de l'Eglise. La CoTL à cette occasion recommande de faire appel à la Commission de médiation ce qui n'a pas pu être réalisé même si le collègue l'a saisie.

Le 30 septembre, la CoTL envoie un PV d'audience et demande aux parties de se déterminer à ce sujet, procédure normale.

Le 8 octobre, la CoTL demande des précisions aux parties à la suite de leurs déterminations, notamment au président du Conseil de paroisse.

Le 19 octobre, la CoTL envoie sa recommandation de renoncer au licenciement et propose diverses mesures. La CoTL pour sa recommandation s'appuie sur un document très documenté, détaillé et la recommandation s'appuie sur de nombreux faits vérifiés point après points par elle-même et ce document est constitué de 13 pages.

La CoTL a effectué un travail sérieux et approfondi dans un délai très court compte tenu du droit d'être entendu de toutes les parties.

Malgré cela, il a fallu 38 jours à cette commission pour parvenir à une conclusion dûment motivée depuis sa saisie par le Conseil synodal.

Je considère que limiter à 30 jours son délai de réponse viderait purement et simplement la CoTL de sa mission d'investiguer et d'analyser qui est encore nécessaire maintenant (peut-être bien que dans un monde parfait on pourrait s'en passer, mais pour l'instant on en est loin). La Commission d'examen hésite. Moi je préconise de maintenir le délai à 60 jours, d'autres voudraient maintenir les 30 jours alors peut-être qu'on pourrait partager la poire en deux vu que le Synode est partagé puis mettre 45 et c'est un amendement de la Commission d'examen. »

La parole est au Conseil synodal.

**Laurent Zumstein** : Suite à l'intervention d'Alain Martin, il souhaiterait que celui-ci précise pourquoi la médiation n'a pas eu lieu. Le flou laisse penser qu'il pourrait s'agir de la faute du Conseil synodal alors qu'il ne semble pas que ce soit le cas.

La parole est à la Commission d'examen.

**Alain Martin** : Le collègue a saisi la Commission de médiation. Les parties concernées, soit le Conseil régional et le Conseil paroissial, ont décliné.

**Denis Candaux** : Avant d'entamer la deuxième lecture, il invite les délégués à ne pas répéter ce qui s'est déjà dit lors de la première lecture.

Titre :

La parole n'est pas demandée.

Le titre est adopté à l'unanimité.

Alinéa 1 :

La parole n'est pas demandée.

L'alinéa 1 est adopté à l'unanimité.

Alinéa 2 :

**Suzette Sandoz** : Une exception est prévue notamment pour les suffragants. Lors de la première lecture, Madame Walz et le Président du Conseil synodal ont expliqué que pour les suffragants il y avait pratiquement toujours un contact avec la Commission de consécration et d'agrégation. Elle propose ainsi l'amendement suivant qui vient en fin d'alinéa : « En ce qui concerne les suffragants, le Conseil synodal doit solliciter le préavis de la Commission de consécration et d'agrégation ».

Cet amendement est soutenu donc discuté.

La parole est au Conseil synodal.

**Xavier Paillard** : Tout a été fait avec la Commission de consécration et d'agrégation et l'Office des Ressources humaines (ORH) pour clarifier le fait que la Commission de consécration et d'agrégation ne travaillait pas comme employeur ou dans des questions de contrat de travail mais travaillait bien dans la perspective de la reconnaissance du ministère et de la vocation soit pour une agrégation soit pour une consécration.

**Suzette Sandoz** : Dans la mesure où il y a un contact avec la Commission de consécration et d'agrégation, elle modifie son amendement et remplace « solliciter le préavis de » par « consulter ». Le contact est ainsi assuré sans qu'il ne s'agisse d'une compétence d'engagement et de droit du travail.

Le nouvel amendement est soutenu.

Le nouvel amendement Sandoz est adopté par 25 voix pour, 21 voix contre et 5 absentions.

**Catherine Aellen** : Il est parfois nécessaire de lâcher prise et faire confiance. Le Conseil synodal qui a été élu par le Synode est garant du rôle d'employeur et l'ORH est là aussi. Ce serait un mauvais message à tous les employés que de maintenir un article qui garantit à l'employé qui ne répond plus aux critères de qualité qu'il a encore bien quelques mois devant lui en plus de son préavis de licenciement. La proposition de modification d'article du Conseil synodal faisait sens. En prenant soin de mandater la CoTL dans le cadre de licenciements de pasteurs ou de diacres, elle prend en considération leur emploi « captif ». Cela n'enlève en rien la difficulté ressentie de part et d'autre face à la décision de licenciement mais restitue bien la différence de traitement à appliquer que l'on soit pasteur ou employé administratif. Le nouveau Conseil synodal devra pouvoir exercer son mandat avec toute la confiance du Synode. Elle propose l'amendement suivant : « ... lorsqu'il envisage le licenciement d'un pasteur ou d'un diacre, consacré par l'EERV ou agrégé par elle ».

Cet amendement est soutenu donc discuté.

**Alain Martin** : Il semblerait que Madame Aellen ait oublié « après le temps d'essai »

Madame Aellen est d'accord.

**Laurent Lasserre** : Il souhaite connaître la position du Conseil synodal sur cet amendement.

La parole est au Conseil synodal.

**Xavier Paillard** : Il s'agit de la proposition initiale du Conseil synodal.

**Suzette Sandoz** : Lorsque la procédure de règlement des litiges a été installée, c'était effectivement en relation avec des licenciements de ministres mais il n'a jamais été envisagé de considérer que les employés laïques devaient être soumis à une procédure différente de celle envisagée pour les ministres. Il est vrai que les conséquences ne sont pas les mêmes en cas de licenciement d'un ministre ou d'un laïque mais sur le plan humain la question du licenciement se pose toujours de la même façon. Chacun a droit au même respect quelle que soit sa fonction.

La parole est au Conseil synodal.

**Boris Voirol** : Le Conseil synodal est sensible à l'argument de traiter les gens avec respect. Comme employeur il se rend cependant compte des dégâts que cela peut causer d'avoir quelqu'un qui doit continuer à venir travailler alors qu'il sait que c'est terminé. L'option de saisir la CoTL est très importante pour les pasteurs et les diacres pour des raisons d'employabilité mais pour les employés administratifs cela peut parfois faire plus de mal que bien.

**Denis Candaux** : Est-ce que l'amendement Aellen annule les trois paragraphes suivants ?

La Présidente du Synode indique que ce n'est pas le cas.

La parole est à la Commission d'examen.

**Jean-Frédéric Leuenberger** : Les difficultés qui vont amener un ministre à être licencié par rapport à un employé administratif sont très différentes.

**Benjamin Corbaz** : A l'avenir, l'EERV va devoir employer de plus en plus d'animateurs d'Eglise. Il est essentiel que ces animateurs puissent bénéficier de la CoTL.

**Daniel Russ** : La CoTL ne s'occupe pas que des obligations civiles mais aussi de toutes les règles qui régissent l'EERV, le Règlement ecclésiastique et la CCT. Les laïques et les ministres sont soumis à ces règles de la même manière. La volonté du Synode a été d'imposer au Conseil synodal un deuxième regard avant licenciement. Il aimerait voir disparaître cette mesure de validation et que le Conseil synodal soit soutenu pour qu'il puisse satisfaire les différents niveaux de règles. Il aimerait que les moyens soient donnés au Conseil synodal pour que cette activité de la CoTL puisse être supprimée. Il est essentiel d'avoir une vision identique pour les laïques et les ministres.

La parole est au Conseil synodal.

**Xavier Paillard** : Si le Synode a choisi de nommer une CoTL comme regard supplémentaire ce n'est pas un deuxième regard mais au moins le troisième voire le quatrième. Le premier regard c'est souvent le conseil paroissial ou le conseil régional qui fait une demande, il y a un deuxième regard qui est celui de l'ORH et le regard du Conseil synodal n'est que le troisième. Est-ce que le Synode souhaite vraiment un quatrième regard ? Pour les employés administratifs, il y a aussi trois regards, le responsable d'office, l'ORH et le Conseil synodal.

La parole est à la Commission d'examen.

**Charles-Louis Rochat** : Cette CoTL complique la démarche. La qualité du travail se trouve dans les personnes qui font le travail et pas dans le nombre de structures.

L'amendement Aellen et le texte de première lecture avec l'amendement Sandoz sont votés en opposition.

Amendement Aellen : 22 voix

Texte 1ère lecture avec amendement Sandoz : 20 voix

Absentions : 12

Le texte actuellement en vigueur et l'amendement Aellen sont votés en opposition.

Amendement Aellen : 24 voix

Texte en vigueur : 20 voix

Absentions : quelques

[Note du bureau : ce vote était une erreur de la présidente. En 2<sup>e</sup> lecture, on n'oppose pas le texte obtenu en 2<sup>e</sup> lecture avec le texte actuellement en vigueur !]

Alinéa 3 :

La parole n'est pas demandée.

L'alinéa 3 est adopté à la majorité moins 1 voix contre et 2 absents.

Alinéa 4 :

La parole est à la Commission d'examen.

**Alain Martin :** La Commission d'examen propose 45 jours au lieu de 30.

**Denis Candaux :** Un élément n'a pas encore été abordé, la question du coût financier. Le travail de la CoTL c'est aussi une charge salariale par rapport à l'employé qui reste en place et les frais des membres de la CoTL même s'ils travaillent bénévolement. Si c'est le tribunal qui fait le travail, c'est la protection juridique qui prend les frais en charge. L'EERV est plus ou moins une société de services mais ce ne sont pas les bénéficiaires qui paient les services. Le Synode est obligé de tenir compte de tout cela.

**Laurent Lasserre :** La CoTL n'a pas attendu le Synode pour rédiger ses rapports le plus vite possible. Si cela prend plus de 30 ou 60 jours c'est parce qu'elle fait bien son travail. Si elle a l'impression de se faire balader par les gens, elle peut tout de suite prendre sa décision. Il propose de supprimer ce paragraphe et en fait un sous-amendement. Ce sous-amendement est soutenu donc discuté.

**Denis Candaux :** Il invite à maintenir un délai pour des raisons financières. Si un délai ne convient pas à la CoTL, elle doit peut-être procéder de manière plus simple.

**Suzette Sandoz :** Si le litige se retrouve tranché par les tribunaux, il peut y avoir jusqu'à six mois de traitement salarial qui sont dus. Elle soutient l'amendement de la Commission d'examen qui paraît réaliste. Elle rappelle que l'alinéa suivant permet au Conseil synodal en cas de dépassement du délai de prendre sa décision.

**Frédéric Keller :** Il est nécessaire d'avoir un délai et le plus court sera le mieux. Quand ce genre de situation se produit, les personnes sur place souffrent et plus cela traîne, plus il y a des possibilités de divisions.

**Alain Martin :** Pour compléter le cas présenté en préambule au nom de la Commission d'examen, la CoTL a demandé au Conseil synodal de renoncer au licenciement et le collègue a été suspendu de son activité en attendant que le Conseil synodal se détermine sur la suite à donner.

La Présidente oppose le principe de ne pas avoir de délai et le principe d'avoir un délai.

Pas de délai : 5 voix

Un délai : majorité

Abstention : 0

La parole est au Conseil synodal.

**Xavier Paillard :** Le Synode a décidé de confier à la CoTL le soin de s'organiser elle-même et la CoTL a décidé de son règlement. Le Conseil synodal a constaté que la CoTL respecte très clairement ce qu'elle a établi mais ce qu'elle a établi semble très complexe, sur le modèle de ce qui se fait devant le tribunal alors que ce n'était semble-t-il pas l'intention originelle du Synode. Un délai de 30 jours amènerait peut-être la CoTL à comprendre et à revoir sa manière de procéder afin de ne pas faire du travail de Prud'hommes. La manière actuelle de procéder de la CoTL a mis le Conseil synodal dans une situation très délicate. Dans une situation, la CoTL a demandé au Conseil synodal de produire des pièces qui attestent des reproches faits à la personne en question. Il s'agit notamment d'échanges de lettres et de mails entre différentes personnes de la paroisse, du conseil, etc. La CoTL adoptant une attitude identique à celle du tribunal a décidé de transmettre l'ensemble des pièces à toutes les parties. Le collègue s'est retrouvé en paroisse à découvrir ce que les conseillers paroissiaux ou régionaux avaient échangé à son sujet. Comment faire ensuite quand la CoTL invite le Conseil synodal à surseoir au licenciement ?

**Laurent Lasserre :** Si quelqu'un a des reproches à lui faire, il aimerait pouvoir se défendre en sachant de quoi il est accusé et en partie par qui. Peut-être qu'il n'y a pas lieu de tout donner mais il est important de savoir de quoi on est accusé.

Les deux délais proposés sont votés en opposition.

45 jours : 25 voix

30 jours : 28 voix

Abstentions : 3

Alinéa 5 :

La parole n'est pas demandée.

L'alinéa 5 est adopté à la majorité moins 1 voix contre.

Alinéa 6 :

La parole n'est pas demandée.

L'alinéa 6 est adopté à l'unanimité.

La modification du RE sur l'article 221 est adoptée en deuxième lecture à la majorité moins 4 voix contre et quelques abstentions.

# 3. Gestion RH 2018 du Conseil synodal

## 3.1 Introduction

La parole est à la Commission de gestion.

**Herijao Randretsanilo** : « Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les délégués, Suite à la session ordinaire du Synode des 15 et 16 juin 2018, la Commission de gestion a reçu du Synode le mandat d'analyser le fonctionnement (cas échéant les dysfonctionnements) du Conseil synodal dans la gestion RH. Elle a été chargée d'analyser autant les éléments qui ont conduit John Christin à la démission que la gestion générale du Conseil synodal en matière RH.

Le document que vous avez reçu est le fruit d'un long et difficile travail d'investigation. Notre rapport est certes sévère. Découvrir l'étendue des dysfonctionnements au sein du Conseil synodal et des Cèdres, et des dégâts humains qu'ils ont occasionnés nous a fait du mal. Nous avons été profondément atteints, moralement et spirituellement. Nous sommes choqués et attristés par ce gâchis relationnel et ecclésial.

Cependant, nous avons pris garde à ne pas nous laisser dominer par nos sentiments : notre mission était de vous apporter un éclairage, et nous avons rempli notre mandat au plus près de notre conscience, après un examen attentif des documents qui ont été portés à notre connaissance et l'audition du témoignage des uns et des autres.

Notre rapport se veut la clarification d'une situation particulièrement confuse en vue d'une remédiation. La première partie porte sur les circonstances qui ont amené John Christin à démissionner. La seconde partie, plus générale, vise à repérer divers problèmes et difficultés, en vue d'améliorer le fonctionnement de la direction et des organes centraux de notre institution et d'y assurer une bonne ambiance de travail.

Nous tenons à préciser que notre mandat ne portait pas sur l'évaluation du travail de l'ORH. La Cogest n'a pas accès aux dossiers personnels des employés, ce qui est normal, et elle n'a ni les moyens ni les compétences de juger un travail de type RH. C'est là une affaire de professionnels. La Cogest souhaite en conséquence que le Synode, dans sa discussion du rapport, ne revienne pas sur les affaires de licenciements de ministres, dont il a par ailleurs abondamment débattu. Ce n'est clairement pas le propos de notre travail, qui n'en fait nullement mention. Du reste, dans de précédents rapports, la Cogest n'a relevé aucune faute dans les procédures suivies par le Conseil synodal concernant les licenciements opérés. Elle s'en tiendra là sur ce sujet.

Un article mentionnant le rapport de la Cogest a paru dans le journal 24heures le 20 novembre dernier. Nous ne donnerons pas ici notre appréciation sur son contenu. Nous nous bornerons à préciser que nous ne sommes en aucun cas à l'origine de cet article.

Son titre nous a toutefois interpellés : « Un rapport étrille le Conseil synodal. » Aucun cheval n'apprécie de se faire étriller ; mais ce moment du pansage, pour désagréable qu'il soit, est indispensable pour ôter la saleté avant de lustrer la robe de nos amis quadrupèdes. Faire briller la robe de l'Eglise implique d'en brosser tout ce qui peut la ternir, et c'est dans cet esprit que nous avons rédigé notre rapport. Nos propositions de décision n'ont pas pour objectif de désavouer un Conseil synodal dont la majorité des membres ont choisi de ne pas se présenter à la prochaine législature ; ce serait inutile et pernicieux. Nous voulons nous tourner vers l'avenir de notre Eglise, dans un esprit constructif capable de considérer les erreurs passées comme une occasion d'apprentissage. La Commission de gestion souhaite que le débat du Synode se déroule dans cet état d'esprit.

Nous vous engageons tous à suivre les directives de l'apôtre Paul, telles qu'il les formule dans son épître aux Philippiens : « S'il y a donc un appel en Christ, un encouragement dans l'amour, une communion dans l'Esprit, un élan d'affection et de compassion, alors comblez ma joie en vivant en plein accord. Ayez un même amour, un même cœur ; recherchez l'unité ; ne faites rien par rivalité, rien par gloriole, mais, avec humilité, considérez les autres comme supérieurs à vous. Que chacun ne regarde pas à soi seulement, mais aussi aux autres. Comportez-vous ainsi entre vous, comme on le fait en Jésus-Christ. »

La parole est au Conseil synodal.

**Xavier Paillard** : « Madame la présidente, Mesdames et Messieurs les délégués,

Le Conseil synodal a pris connaissance du rapport de la commission de gestion qui découle du mandat que le Synode lui a confié en juin 2018 suite au souhait de John Christin de mettre un terme prématurément à son mandat de Conseiller synodal en y renonçant avec effet immédiat ainsi que les reproches formulés.

Afin que la Commission de gestion puisse mener ses investigations, le Conseil synodal a veillé à mettre à sa disposition les informations qu'elle demandait et à répondre à ses questions, dans la limite du respect de la sphère privée. Le Conseil synodal considère que la Commission de gestion a établi son rapport au plus près de sa conscience, avec les moyens qui étaient les siens, et qu'elle en assume les analyses et jugements. Il prend donc acte des conclusions du travail d'investigation qu'elle a mené et remis au Synode.

Attentif à la protection de la sphère privée et au respect de la confidentialité, le Conseil synodal considère qu'il est délicat d'entrer en matière sur certains aspects du rapport.

Le Conseil synodal redit ici – comme il l'a déjà fait devant le Synode lors de la session ordinaire de novembre – qu'il considère la démission de John Christin comme un échec d'équipe dans la mission collégiale qui lui a été confiée par le Synode lors de son élection. Nous le regrettons.

C'est le résultat de vives tensions et de la difficulté à trouver des consensus qui s'exprime ainsi, comme cela a été mentionné en mai déjà par la Commission de gestion dans son rapport sur la gestion 2017 qui déjà s'inquiétait de la complexité à conjuguer parfois la dimension humaine et personnelle avec la technicité des règles et procédures en vigueur.

Soyons clairs : cette tension, entre d'un côté ceux qui estiment que l'Eglise ne saurait être gérée comme une institution et se plier aux exigences de gestion « du monde » parce que cela serait contraire à la Grâce ; et ceux, de l'autre côté, qui considèrent que l'Eglise reconnue de droit public n'échappe pas aux exigences du professionnalisme, comme au prix de la Grâce (pour reprendre le titre du célèbre ouvrage du théologien Dietrich Bonhoeffer), cette tension a également divisé notre Synode – et divise plus largement notre Eglise – tout au long de la législature. La Conseillère d'Etat Béatrice Métraux ne s'y est pas trompée à entendre le message qu'elle nous a adressé le 2 novembre dernier.

Conscient de ces difficultés à l'interne du collège, le Conseil synodal a pris des mesures dès l'automne 2016 déjà : à cette époque, un premier accompagnement externe a été sollicité. Un accompagnement régulier du collège a été envisagé en automne 2017 ; il a débuté en janvier 2018 et se prolongera jusqu'à la fin de la législature.

Durant l'été 2018, le bureau du Conseil synodal s'est employé à décrire par écrit le fonctionnement du collège. Ce memento a été complété par le Conseil synodal pour clarifier les procédures internes de collégialité en cas de conflit

d'intérêt ou de conflit de conscience. Celui-ci – publié dans l'EERV.fl@sh du 16 novembre 2018 – apporte déjà un certain nombre de réponses aux demandes de la Commission de gestion, en conclusion de son rapport.

Madame la présidente, Mesdames et Messieurs les délégués, ne tombons pas dans le piège des clivages et rappelons que ce qui nous rassemble est plus important et grand que ce qui nous divise. Notre Eglise est au cœur d'une société en mutation et nous devons avoir l'exigence de l'accompagner dans ces changements délicats. »

## 3.2 Discussion du rapport

La Présidente invite les membres du Synode ayant des réflexions générales ne pouvant pas se caler sur un chapitre précis à prendre la parole. Ensuite, les chapitres seront pris les uns après les autres.

**Charles-Louis Rochat** : « S'il y avait une seule phrase à mettre en exergue dans ce rapport de la Cogest, je choisirai celle qui concluant l'introduction stipule :

*« Pour la Cogest, une médiation devrait être mise en place au cours des années à venir »*

*Le rapport qui nous est soumis est un document qui sera très utile au futur Conseil même s'il contient sans doute des appréciations auxquelles toutes les parties ne peuvent se rallier.*

*Qu'il me soit permis de mettre en parallèle le travail d'investigation de notre Cogest avec ce que l'on appelle au sein de l'Etat une commission d'enquête parlementaire, en plus modeste évidemment. J'atteste que cette démarche débouche toujours sur des améliorations du fonctionnement.*

*Je souhaite que le Conseil synodal n'interprète pas ce rapport comme un réquisitoire. Cela serait faux et surtout injuste.*

*L'heure n'est donc pas aux règlements de comptes si besoins étaient mais bien à l'analyse dans une perspective d'amélioration et d'apaisement.*

*Sur un plan général il faut considérer que l'apprentissage de l'indépendance de l'EERV est forcément long et difficile. La culture à acquérir est un subtil mélange de rigueur d'entreprise associée à la particularité de la mission. La sérénité indispensable à son bon fonctionnement a ses exigences, celle d'une gouvernance bien comprise par les collaborateurs, celle du professionnalisme et de la formation continue, et pour ce qui concerne les relations entre Conseil synodal et Synode celles du partage et du respect mutuel.*

*Comme représentant de l'Etat, j'aimerais rappeler ici une constante incontournable :*

*Tout ce qui peut constituer une faiblesse des Eglises reconnues institutions de droit public est de nature à donner un bon prétexte à divers milieux ou personnes, pour remettre fondamentalement en question le lien organique entre les Eglises et l'Etat dans notre canton.*

*Alors de grâce...ne tendons pas le bâton pour nous faire battre !... L'Eglise par sa référence à la vie spirituelle est indispensable à la communauté.*

*Certes, l'EERV vit une période chahutée tant par l'évolution de la société, la pénurie pastorale que dans son fonctionnement.*

*Il ne s'agit pas d'une crise mais d'une adaptation à la mission. J'en relève quelques points.*

*Je suis frappé par les susceptibilités qui émargent entre le Conseil synodal et le Synode... Ce dernier n'a visiblement pas trouvé sa place entre chambre d'enregistrement sans valeur ajoutée et organe de cogestion inapproprié même s'il est motivé par de louables intentions.*

*Ajoutons à cela une particularité de notre institution, celle de disposer des 2 pouvoirs respectivement exécutif et législatif mais sans référendum possible de la part des paroisses et paroissiens. Cette situation finalement normale, peut entretenir et nous l'avons constaté dans certains dossiers passionnels, des frustrations et des rancœurs.*

*Et au-delà des 2 visions différentes de gouvernance au Conseil synodal qui s'affronteraient selon le rapport, une constante apparaît clairement, celle de la nécessité de la consultation de la base, même si celle-ci est lourde administrativement et ralentit les dossiers.*

*Concernant le fonctionnement du Conseil synodal il m'apparaît que la procédure de vote ne devrait intervenir qu'exceptionnellement. En cas de conflit de conscience, des modalités sont à trouver pour préserver à la fois la collégialité et l'avis du ou des minoritaires. Cette pratique est en usage au Conseil d'Etat par exemple.*

*Un mot encore pour le Conseil synodal !... Je ne vois pas en quoi vous auriez démerité... quelques décisions difficiles à haut potentiel médiatique peut-être ? Pas en ce qui me concerne et rien qui occulte un engagement exemplaire, des dossiers bien préparés et surtout cette volonté portée par la foi d'aller de l'avant pour le bien commun. Un seul mot Merci !...*

*Pour le reste Frères et sœurs, je vous invite à nourrir une discussion empreinte de respect et de dignité. »*

**Michel Henry** : Il explique le mécanisme du triangle dramatique de Karpman, qui présente trois angles, le sauveur, la victime et le persécuteur. Le danger dans les relations est de passer d'un angle à l'autre. Rester dans le triangle ne permet pas d'avancer. Pour sortir du triangle, il invite le Synode à réfléchir dans quel triangle il souhaite se situer et dans quel angle il souhaite mettre telle ou telle partie de l'institution. La clé se trouve dans l'idée de regarder au centre, où se trouve le Christ.

**Jean-Frédéric Leuenberger** : Le rapport de la Commission de gestion déposé au mois de juin ne l'avait pas vraiment convaincu. Lors des débats du mois de juin, le Synode n'a pas demandé un rapport à la Commission de gestion. C'est le Bureau du Synode qui l'a demandé. Suivre l'activité du Conseil synodal pendant l'année en cours est une tâche différente de celle de rendre un rapport. Il n'est pas convaincu par la forme du rapport, la formulation utilise trop de questions qui devraient mener, par sous-entendus, à l'approbation du lecteur. Le nombre de conditionnels montre que la Commission de gestion n'a pas répondu à toutes les questions. Un outil très utile dans l'analyse est le rétroscopie et il ne voit pas cette précaution dans le rapport.

Le rapport est abordé point après point.

**Chapitre 1.** Eléments mentionnés par John Christin dans son allocution au Synode

Changement de dicastère :

**Jean-Frédéric Leuenberger** : Concernant la partie « Appréciation de la Cogest » au milieu de la page 4. Dans la mesure où deux membres du Conseil synodal ont demandé un entretien avec l'ORH afin d'envisager un changement de poste, la remarque de la Commission de gestion qualifiant ceci d'inadmissible n'est pas acceptable.

Relations entre Conseil synodal et Office des ressources humaines :

**Jean-Frédéric Leuenberger** : Il est question en page 6 d'un rapport oral du médecin du travail. Combien de personnes ont consulté le médecin en question ? Où en est le rapport Beurrier ?

La parole est à la Commission de gestion.

**Florence Clerc Aegerter** : Elle n'est pas sûre d'un point de vue légal de pouvoir répondre à la question du nombre de consultations mais la Commission de gestion a l'information. Elle souhaite que le Conseil synodal réponde à la deuxième question.

La parole est au Conseil synodal.

**Myriam Karlström** : Monsieur Beurrier est le consultant engagé pour accompagner tout le travail de mise à jour et de clarification des processus RH. Le but est d'avoir de manière claire et synthétique toute l'ingénierie qui découle des textes réglementaires de façon à ce que pour chaque situation (arrivée dans un poste, changement de poste, formation, etc.) il y ait un processus décrit pour chaque intervenant. Son rapport final consiste en le descriptif et la présentation de tous ces processus.

## Chapitre 2. Difficultés et dysfonctionnements, analyse de la CoGest

### Difficultés et dysfonctionnements d'ordre organisationnel :

**Jean-Frédéric Leuenberger** : On lit dans le rapport que le rôle de la présidence du CS est varié. Même si la CoGest trouve que ce rôle n'est pas clair, il se réjouit volontiers que le président soit là pour présider et faciliter et diriger et représenter notre Eglise. Il ne voit pas ce qu'il y a d'incompatible dans ces différentes missions. Il rappelle que le Conseil synodal s'organise lui-même selon le RE [intervention modifiée]

### Conclusion

La parole est à la Commission de gestion.

**Florence Clerc Aegerter** : Elle remercie le Président du Conseil synodal pour avoir fait un état des lieux sur ce qui a été entrepris par le Conseil synodal pour mieux gérer le fonctionnement de l'équipe. Cela répond en grande partie à la décision 1 qui est de fait activée.

**Michel Henry** : Il se demande s'il est utile de voter les décisions vu que le Conseil synodal a déjà pris les devants.

La parole est à la Commission de gestion.

**Yael Saugy** : Le travail est en train d'être fait et doit encore continuer. Améliorer la collaboration à la Maison des Cèdres est quelque chose de particulièrement important. Les deux décisions doivent faire l'objet d'un vote.

## 3.3 Propositions de décisions

Proposition de décision 1 : Le Synode demande au Conseil synodal de lui communiquer en mars 2019 les mesures prises pour améliorer la collaboration à la Maison des Cèdres, au sein du Conseil synodal et avec les Offices.

La parole n'est pas demandée.

La décision 1 est adoptée à la majorité moins 3 voix contre et 3 abstentions.

Proposition de décision 2 : Le Synode demande au Conseil synodal de lui préciser le rôle et les compétences attendues de chaque Conseiller synodal en tant que répondant de son dicastère, et de lui communiquer ces données en mars 2019.

**Emmanuel Schmied** : A quoi cela sert-il puisque 5 membres du Conseil synodal vont partir et que les dicastères vont peut-être se réorganiser ?

La parole est à la Commission de gestion.

**Christian Pittet** : Il serait profitable d'utiliser l'expérience du Conseil synodal actuel pour ne pas reproduire les erreurs.

La décision 2 est adoptée à la majorité moins 13 voix contre et 6 abstentions.

La parole est à la Commission de gestion.

**Christian Pittet** : Il est un peu assourdi par le silence. Ce travail a fait du mal à la Commission de gestion. Ils ont vu des gens en larmes, des gens désespérés, des tensions. Peut-être que le rapport n'a pas la bonne forme mais la Commission de gestion ne savait pas où elle allait ni par quel bout prendre les choses. Ce travail est un premier pas.

## 4. Informations du Conseil synodal

La parole est au Conseil synodal.

**Laurent Zumstein** : « Depuis plusieurs années la question se pose : les domaines de la Formation ou ceux de la Santé et de la Solidarité doivent-ils être portés au niveau cantonal par un office ou un service ? Et Terre Nouvelle ? Sans compter que dans les faits, une partie du travail du coordinateur VCC dépend directement du Conseil Synodal, ce qui est accepté par le Conseil du service actuel, qui parle lui-même d'une sorte d'office-service.

En second lieu, nul doute que pour une partie de leurs activités, certains offices et certains services touchent un même public. Voyez par exemple le travail fait avec et pour les conseils des lieux d'Eglise : Olivier Favrod de SVCC anime des retraites, comme Magda Eggimann de l'ORH.

Troisièmement, et le coordinateur de VCC et celui de TN font valoir leur droit à la retraite le printemps prochain : ne faudrait-il pas profiter de ces changements majeurs pour adapter le dispositif aux nouveaux besoins du terrain ?

Ces différents aspects ont conduit le Conseil synodal ces derniers mois à entamer avec les différents services concernés une réflexion de fond, réflexion en cours que compléteront encore les futures décisions du Synode quant aux dotations :



*avec l'enveloppe allouée quelles sont les meilleures structures pour un travail efficient et utile où, par ailleurs, laïques et ministres trouvent leurs justes places ? Et avec quelle représentativité ?*

*Vous n'êtes pas sans ignorer que cela pourrait avoir quelques conséquences réglementaires. Mais comme le travail de réflexion n'est pas terminé, n'ayant pas toutes les données en main, il est apparu inopportun au Conseil synodal de le précipiter et de proposer déjà au synode de mars des modifications : certes, cela aurait été le bon timing vu la nouvelle législature mais inapproprié quant au fond.*

*Dès lors le Conseil Synodal vous informe qu'il a décidé d'en rester pour l'heure au statu quo, sachant que certains conseils ne seront peut-être pas repourvus. Il appartiendra sans doute à la nouvelle équipe de poursuivre cette réflexion et d'alors faire au Synode des propositions de modifications réglementaires s'il y a lieu. »*

\* \* \*

La Présidente du Synode explique qu'il est possible de faire la troisième lecture de la modification de l'art. 221 RE si 2/3 des membres du Synode le souhaitent soit pour cette session un total de 40. Elle explique également le processus de troisième lecture.

**Jean-Luc Crisinel** : Procéder maintenant à la troisième lecture fait perdre la possibilité aux membres du Synode d'en discuter en groupe, de se concerter.

Vote pour effectuer maintenant la troisième lecture : 37 voix. Il n'y a donc pas la majorité des 2/3. La troisième lecture se fera lors du synode extraordinaire de mars 2019.

## 5. Questions et interpellations

Le bureau du Synode n'a reçu ni question ni interpellation.

## 6. Clôture

La Présidente laisse la parole à Claude Neyroud Busslinger qui l'a lui a demandé.

**Claude Neyroud Busslinger** : Elle informe le Synode de sa démission de la Commission des finances. La Commission des finances a reçu du Conseil synodal une demande extra-budgétaire d'un montant très important en regard des contributions cantonales des paroisses. Pour des raisons de conscience, elle ne peut y adhérer.

La Présidente du Synode remercie Madame Neyroud Busslinger pour le travail apporté dans cette commission.

La séance est levée à 21h40. La Présidente remercie chacun pour les efforts fournis lors de cette session.

Le prochain synode aura lieu les 8 et 9 mars 2019.

La Présidente donne la parole à **Olivier Rosselet** pour la prière finale.

Bureau du Synode, Yverdon-les-Bains, le 10 janvier 2018 + 5 février 2019

La Présidente :



Sylvie Arnaud

Le Vice-président



Alain Martin

Le Bureau remercie la greffière, Sophie Panchaud, pour la qualité de son travail et sa disponibilité !

Annexe : résultat de 2<sup>e</sup> lecture, modification du RE concernant la CoTL

## Modifications du RE : Saisie de la Commission de traitement des litiges

### Résultat de 2<sup>e</sup> lecture (13 décembre 2018)

| Version actuelle   | Résultat 1 <sup>ère</sup> lecture<br>(3.11.2018)  | Résultat 2 <sup>e</sup> lecture<br>(13.12.2018)   |
|--|---|---|
| <b>Article 221</b><br><b>Commission de traitement des litiges Champ d'action</b>   | <b>[Inchangé]</b><br><b>Article 221</b><br><b>Commission de traitement des litiges Champ d'action</b>   | <b>Article 221</b><br><b>Commission de traitement des litiges Champ d'action</b>  |
| 1. La Commission de traitement des litiges peut être saisie<br>a) en cas de problème de discipline au sens de l'article 211 ;<br>b) en cas de conflit au sens de l'article 212 ;<br>c) en cas de contestation de décision de l'Office des ressources humaines au sens de l'article 94. | <b>[Inchangé]</b><br>1. La Commission de traitement des litiges peut être saisie<br>a) en cas de problème de discipline au sens de l'article 211 ;<br>b) en cas de conflit au sens de l'article 212 ;<br>c) en cas de contestation de décision de l'Office des ressources humaines au sens de l'article 94. | <b>[Inchangé]</b><br>1. La Commission de traitement des litiges peut être saisie<br>a) en cas de problème de discipline au sens de l'article 211 ;<br>b) en cas de conflit au sens de l'article 212 ;<br>c) en cas de contestation de décision de l'Office des ressources humaines au sens de l'article 94. |
| La Commission de traitement des litiges doit être saisie par le Conseil synodal pour investigations et préavis (au sens des articles 226 et 227) lorsqu'il envisage le licenciement d'une personne salariée par l'EERV après le temps d'essai.   | La Commission de traitement des litiges doit être saisie par le Conseil synodal pour investigations et préavis (au sens des articles 226 et 227) lorsqu'il envisage le licenciement d'une personne salariée par l'EERV exceptés les apprentis, les stagiaires et les suffragants, après le temps d'essai.   | La Commission de traitement des litiges doit être saisie par le Conseil Synodal pour investigation et préavis (au sens des articles 226 et 227) lorsqu'il envisage le licenciement d'un pasteur ou d'un diacre consacré par l'EERV ou agrégé par elle, après le temps d'essai.                              |
|  | En tel cas, le Conseil synodal saisit la Commission de traitement des litiges par écrit ; il lui remet les raisons pour lesquelles il envisage le licenciement et le dossier complet de la personne concernée.  | <b>[Inchangé]</b><br>En tel cas, le Conseil synodal saisit la Commission de traitement des litiges par écrit ; il lui remet les raisons pour lesquelles il envisage le licenciement et le dossier complet de la personne concernée.   |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | La Commission de traitement des litiges a 30 jours hors vacances scolaires pour remettre son préavis dès réception du dossier ;  | <b>[Inchangé]</b><br>La Commission de traitement des litiges a 30 jours hors vacances scolaires pour remettre son préavis dès réception du dossier ;   |
|   | à défaut de préavis dans ce délai, le Conseil synodal peut procéder au licenciement projeté sans attendre le préavis.  | <b>[Inchangé]</b><br>à défaut de préavis dans ce délai, le Conseil synodal peut procéder au licenciement projeté sans attendre le préavis.   |
| Sont réservés les cas de licenciement immédiat pour justes motifs, au sens du code des obligations, les cas de résiliation en raison d'une modification structurelle et les licenciements collectifs. | <b>[Inchangé]</b><br>Sont réservés les cas de licenciement immédiat pour justes motifs, au sens du code des obligations, les cas de résiliation en raison d'une modification structurelle et les licenciements collectifs. | <b>[Inchangé]</b><br>Sont réservés les cas de licenciement immédiat pour justes motifs, au sens du code des obligations, les cas de résiliation en raison d'une modification structurelle et les licenciements collectifs. |