

Point 4 à l'ordre du jour :

**Gestion 2019**

*Rapport de la Commission de gestion*

# Rapport de la Commission de gestion du Synode sur la gestion du Conseil synodal en 2019

## 1. Introduction

### 1.1 Remarques liminaires

La Commission de gestion du Synode (CoGest) est composée de Anne Imobersteg Harvey, laïque, présidente, Denis Candaux, laïc, Alain Ledoux, pasteur, Lucien Nicolet, laïc, Jean-François Ramelet, pasteur. Suite à la démission d'Ariane Baehni, pasteure, en début de législature, Alain Ledoux a été élu à la Commission de gestion lors de la session du Synode de novembre 2019. La CoGest s'est réunie à 10 reprises *in personam* et 9 fois en visio-conférence.

La CoGest a eu accès aux procès-verbaux des séances du Conseil Synodal (CS), à sa correspondance et à d'autres documents touchant sa gestion, ainsi qu'à des rapports d'audit. Cette consultation ne fut pas aisée. Comme l'avait relevé précédemment la CoGest, l'accès aux documents dans le système de classement ELO est quelque peu laborieux, erratique, et souvent compliqué. Ces difficultés ont été compensées par la disponibilité du secrétariat du CS.

Conformément au Règlement ecclésiastique (RE), la CoGest a rencontré le Conseil Synodal *in corpore*. Il a aussi eu un entretien avec un collaborateur concernant un aspect du traitement informatique.

La CoGest remercie, pour leur engagement et tout le travail effectué, les 13 membres du CS actifs en 2019, ainsi que sa secrétaire pour sa disponibilité. Nous remercions également le Bureau du Synode et sa présidente, pour leurs conseils et leur souci porté au bon fonctionnement de notre institution.

### 1.2 Aperçu de l'état de l'Eglise-institution

Dans son rapport 2019, le Conseil synodal décrit avec enthousiasme diverses activités de l'EERV. La CoGest se réjouit de la diversité de la vie de l'Eglise. Le rapport du CS ne reflète toutefois pas les réalités de notre institution; il en omet les difficultés. Les rares éléments susceptibles d'alerter le Synode sur la situation réelle de l'EERV ne font état que de problèmes rencontrés par des régions, des paroisses et des lieux d'église quant au renouvellement de leurs Conseils.

La CoGest s'étonne que le rapport du CS ne comporte aucun descriptif de l'état de l'EERV, alors que l'année 2019 a été jalonnée de tensions et de dysfonctionnements manifestes. Nous aurions souhaité que le CS décrive la situation telle qu'il l'a trouvée lors de son entrée en fonction et explique les mesures qu'il a prises pour sortir du marasme dans lequel se trouvait la Maison des Cèdres.

En ces temps de changement sociétal, il aurait été utile que le Conseil synodal inclût dans son rapport des tableaux de bord portant notamment sur l'évolution sur plusieurs années des actes ecclésiastiques,<sup>1</sup> ainsi que, par exemple, des inscriptions au culte de l'enfance et au catéchisme, afin d'apporter une image factuelle de la place de l'institution dans notre société. Ces informations constituent, à nos yeux, la base de l'état des lieux sur lequel le Conseil synodal devrait fonder sa vision d'Eglise et ses choix stratégiques en vue de les partager avec le Synode et l'ensemble de notre Eglise.

Après la rencontre avec le CS, la CoGest a été rassurée de constater que le regard qu'elle portait sur l'année 2019 recoupait largement ses préoccupations. Cette convergence de vues est positive, mais le manque de transparence du rapport du CS fait souci. La CoGest est d'avis que nommer les problèmes, les définir, les analyser, n'est pas disqualifier l'Eglise, bien au contraire; c'est reconnaître ses richesses et ses pauvretés, ses joies et ses peines. C'est veiller au bien-être de tous ces femmes et hommes engagés au service des autres et du Christ que de chercher les points d'amélioration de notre institution.

La CoGest souligne que la situation de l'EERV est telle qu'elle exige une prise de conscience partagée non seulement du Synode, mais de tous les acteurs de l'EERV. Elle est d'autant plus indispensable que les décisions à prendre et les changements à entreprendre ne seront pas faciles, peut-être même douloureux, mais absolument nécessaires pour préserver la pérennité de notre institution.

### **1.3 *Annus horribilis***

L'année 2019, que l'on peut qualifier d'*annus horribilis*, a été marquée par des tensions douloureuses entre différents organes de l'EERV, ainsi qu'entre Offices. Notre rapport, qui couvre toute l'année, ne saurait les ignorer. La CoGest est consciente qu'il est périlleux de s'avancer sur le terrain de la gestion des Offices de support (OCF, ORH, OIC) et des Services cantonaux. En effet, le seul fait que les dotations y soient très faibles permet d'identifier aisément les collaborateurs qui y travaillent, ce qui fait courir le risque de personnaliser les propos.

La CoGest estime qu'il est temps de mettre un terme à une culture d'attribution des problèmes aux personnes, telle qu'elle prévaut dans l'EERV; elle a suffisamment causé de dommages pour que l'Eglise adopte un autre regard. Il appartient au Conseil synodal et au Synode, en particulier, de mettre tout en œuvre pour changer les mentalités au plus vite. Cela commence, à notre sens, par la mise en œuvre d'une culture où les problèmes sont considérés comme des stimuli, voire des opportunités, qui permettent une amélioration constante à tous les échelons de l'institution. Par conséquent, la CoGest s'est attachée, dans ce présent rapport, à décrire de manière factuelle les difficultés rencontrées en 2019. Cela l'a amenée à privilégier une analyse systémique.

Afin de simplifier la lecture de ce rapport, le masculin générique est utilisé de façon générale.

---

<sup>1</sup> baptêmes, mariages, services funèbres.

## 2. Relations du Conseil synodal avec le Synode

Dès son élection, le CS s'est trouvé face à des situations complexes à gérer et à des difficultés structurelles, qu'il a dû affronter dans l'urgence.<sup>2</sup> Souhaitant tourner la page d'une précédente législature où les conflits entre l'exécutif et son administration ont péjoré la vie de l'institution, le CS a déclaré opter résolument pour une attitude d'ouverture d'esprit pour aborder les problèmes existants et futurs. La CoGest se réjouit de ses dispositions et salue les efforts du Conseil synodal, de tous les délégués du Synode et du Bureau pour améliorer le climat des délibérations.

La CoGest est d'avis que pour prendre des mesures pertinentes, il est nécessaire de connaître le contexte institutionnel dans lequel elles doivent être mises en oeuvre. Ainsi, la CoGest a été étonnée de constater la méconnaissance du CS, voire son manque de curiosité, quant aux discussions et décisions prises aussi bien par le CS que par le Synode lors des législatures précédentes.

Cette méconnaissance est apparue clairement à trois reprises:

1. Lors de deux communications en novembre 2019: Premièrement, le CS informait qu'il avait décidé de réorganiser les Services et Offices cantonaux en étroite collaboration et dialogue avec les responsables au niveau cantonal et leurs équipes, en particulier,<sup>3</sup> mais sans en informer le Synode, qui pourtant avait siégé quelques jours plus tôt. Deuxièmement, dans le cadre de la restructuration des Services et Offices cantonaux, le CS a décidé d'élargir le cahier des charges du chancelier dont il mettait le poste au concours et de commander une cartographie de l'EERV.<sup>4</sup>

Le CS s'est ainsi mis en porte-à-faux, notamment, avec la décision du Synode qui demandait au Conseil synodal de constituer un groupe de travail qui rapporterait au Synode en vue d'un débat décisionnel avant la mise en oeuvre d'une réorganisation de l'Office des Ressources humaines.<sup>5</sup>

2. Dans son message du 20 décembre 2019 dans lequel le CS estimait qu'il était prématuré de mettre en oeuvre les décisions en matière de dotation en 2020. Il entendait se donner jusqu'à l'été 2021 pour déployer les ressources humaines et financières en lien avec l'orientation à venir.<sup>6</sup>

Cette décision contrevenait à la décision du Synode de mars 2019 par laquelle le Synode chargeait, notamment, le CS de prendre les mesures nécessaires pour une application des enveloppes de dotations fixées par le Synode à l'été 2020.

3. Les décisions adoptées par le Synode doivent être mises en oeuvre par le Conseil synodal. Pour ne pas en oublier, chaque année le rapport du CS intègre un tableau de suivi des postulats, motions, résolutions et décisions du Synode, avec ses commentaires. La CoGest a le mandat réglementaire d'examiner ce suivi. Cette année, nous avons constaté l'absence de ce tableau qui est indispensable. Nous avons alors nous-mêmes compilé ce document,

<sup>2</sup> PV du synode de novembre 2019, pp.4-7.

<sup>3</sup> EERV.fl@sh n°310, novembre 2019/2, p.2.

<sup>4</sup> EERV.fl@sh n°311, novembre 2019/3, p.2.

<sup>5</sup> D2019/21 - *Création d'un groupe de travail*, voir Annexe à ce rapport, p.5

<sup>6</sup> Email intitulé « Communication du Conseil synodal sur les dotations » et adressé le 20.12.2019 aux destinataires du EERV.fl@sh.

qui est annexé au présent rapport. La CoGest demande instamment au Conseil synodal de le réintégrer dès l'an prochain dans son rapport annuel.

Ces méconnaissances ont engendré une incompréhension de la part de délégués du Synode. Le manque de communication avec le Bureau du synode a aussi suscité quelques interrogations de sa part. Il est souhaitable que le CS prévoie un mécanisme de transmission performant d'une législature à l'autre.

La CoGest regrette que le Conseil synodal n'ait pas été davantage pro-actif pour connaître le cadre institutionnel qui est le sien.

### **3. Organisation structurelle**

#### **3.1. Introduction**

Au-delà de l'intérêt pour le rôle des femmes et des hommes qui travaillent au sein de l'EERV, la CoGest s'est intéressée à la structure des Services et Offices, cherchant à déterminer si celle-ci a contribué au contexte difficile de 2019 ou au contraire a prévenu une situation qui aurait pu être plus difficile encore.

Le Conseil synodal s'est attaché à rétablir la confiance, à soigner les relations et restaurer un climat de travail positif à tous les niveaux de notre Eglise. Il est important de relever qu'il a commencé son travail alors que pas moins de trois rapports externes avaient été rendus concernant la structure des Services et Offices entre fin 2018 et 2019. Le CS en a commandé un autre après son entrée en fonction, rendu début 2020. Il s'agit des:

- Rapport Beurier, 2018, qui contient le descriptif détaillé des processus standardisés placés sous la responsabilité de l'ORH.
- Rapport intermédiaire du 12.02.2019 de la société Ava Conseils relative à la structure organisationnelle et aux relations interpersonnelles au sein de la Maison des Cèdres.
- Rapport de l'inspection du travail de la Ville de Lausanne, du 16.08.2019, dont l'enquête fait suite à une dénonciation des conditions de travail.
- Rapport du Cabinet Donzé Bez concernant l'année 2019, remis en février 2020.

#### **3.2. Qualification des faits**

##### **3.2.1. Système d'information des Ressources humaines**

Plusieurs rapports soulignent le manque de remontées d'informations et l'absence de tableaux de bord pertinents. Les coordinateurs régionaux n'ont pas été, dans l'ensemble, des relais efficaces des RH.<sup>7</sup> Parmi les facteurs qui ne permettent pas ce relais, il y a l'absence:

- de cahiers des charges pour les ministres, en régions et à la Maison des Cèdres,
- d'entretiens réguliers et normalisés,
- d'objectifs et de reconnaissance de la fonction.

---

<sup>7</sup> Rapport de diagnostic RH du Cabinet Donzé Bez.

Par ailleurs, en matière de RH, le Conseil synodal a fait remarquer à plusieurs reprises en 2019 l'absence de données fiables, d'un vocabulaire commun entre les Offices,<sup>8</sup> et la difficulté d'utiliser le système informatique existant,<sup>9</sup> alors que déjà en 2008 le Synode avait demandé au CS d'élaborer un « tableau de bord » de gestion de l'EERV qui permettrait de clarifier et de simplifier la communication entre le CS et le Synode en matière de gestion financière, notamment.<sup>10</sup> Le système d'information est à ce point déficient aujourd'hui qu'il a fallu 3 mois pour que le Conseil synodal puisse connaître le nombre d'employés et d'EPT (Equivalent Plein Temps) travaillant pour l'EERV.<sup>11</sup>

### 3.2.2. Compétences et charge de travail

La charge de travail de l'Office des Ressources humaines est très importante, voire trop importante par rapport aux forces disponibles; tous les rapports le soulignent. La pression devient alors parfois insupportable pour les salariés. De nombreux retards dans l'exécution de tâches RH ont été relevés en 2019 en paroisses et en régions. Par exemple, certains employés ont commencé leur activité sans disposer de contrat de travail.

Plusieurs ressources et compétences RH font défaut. À souligner que le manque d'une compétence dans un domaine ne signifie en aucune façon l'absence de compétence, ni même l'excellence dans d'autres domaines. Mais cette absence met une pression supplémentaire sur des collaborateurs contraints de faire de leur mieux avec leur expérience et leur formation.

Selon le rapport du Cabinet Donzé Bez, les domaines à renforcer aux RH sont :<sup>12</sup>

- Planification, gestion prévisionnelle
- Recrutement / engagement
- Administration des RH
- Logistique
- Développement, formation, évaluation professionnelle des ministres
- Indicateurs / tableaux de bord
- Communication interne des RH.

L'absence de stratégie claire, déclinée en objectifs par Offices et Services, empêche certains processus d'être mis en route et désécurise les employés. Parmi les exemples de manquements résultant de l'absence d'objectifs généraux clairement définis, nous relevons particulièrement le suivi des collaborateurs en matière de performance, celui du développement de leurs compétences et de leur évolution professionnelle.<sup>13</sup> Nous avons vu des prises de position prétendument de l'exécutif alors qu'elles n'avaient pas été formellement décidées par le CS, voire encore la diffusion d'informations qui se contredisent.<sup>14</sup>

---

<sup>8</sup> Synode de novembre 2019.

<sup>9</sup> PV du CS du 12/02/2019.

<sup>10</sup> D2008/41 – *Tableau de bord*, voir Annexe à ce rapport, p.7.

<sup>11</sup> Rencontre CS-CoGest, mai 2020.

<sup>12</sup> Rapport du Cabinet Donzé Bez, p.18.

<sup>13</sup> Rapport Cabinet Donzé Bez, p.15.

<sup>14</sup> Par exemple, diffusion d'informations sur le recrutement d'animateurs d'Eglise.

### **3.2.3. Autorité et chaîne de commandement**

Le manque de direction générale et de suivi affecte l'efficacité de l'institution. La CoGest a observé que les Services, Offices ou salariés font preuve d'une forte indépendance, démontrant des difficultés à suivre des directives prises par les responsables de service ou par l'exécutif. Parmi les éléments soulevés, on notera :

- Un simple problème de changement de bureau a rencontré une forte résistance; la situation a perduré et a mobilisé le CS.<sup>15</sup>
- Un audit financier des Offices a révélé qu'une dérogation à la CCT sur des frais a été validée sans que le CS n'en ait été informé.<sup>16</sup>
- Une communication croisée a eu lieu auprès de l'Inspection du travail au nom de l'EERV.

Ces difficultés ont un impact sur le travail du CS qui se voit contraint d'intervenir pour trouver une solution qui n'a pas été trouvée en amont. La CoGest constate que le CS est envahi de tâches opérationnelles qui ne sont pas par essence du ressort d'un exécutif.

### **3.2.4. Structure complexe**

Les rapports sus-mentionnés soulignent la complexité du fonctionnement de l'institution qui a été modifié au fil des années par des superpositions progressives de toutes sortes,<sup>17</sup> sans en changer fondamentalement la structure. Cela a engendré une lourdeur plutôt qu'une simplification du système et, au final, cela la rend peu performante.

Ces difficultés structurelles sont patentes dans le secteur RH: Quatre rapports dans ce domaine (plus un autre sur l'analyse financière de ce service) ont déjà été rendus sans que les mesures les plus importantes suggérées aient été mises en place. La difficulté de réformer le secteur RH est complexifiée par le nombre des acteurs en présence (CS, groupe de travail, Synode, collaborateurs, commission consultative<sup>18</sup>) et les contraintes financières. La CoGest se demande, d'une manière générale, s'il ne conviendrait pas d'alléger et d'harmoniser l'ensemble des mesures d'encadrement réglementaire afin de faciliter le travail des organes de l'EERV et de les rendre plus efficaces.

## **3.3. Analyse**

Après analyse des faits, il nous semble que deux grands axes se dessinent:

### **3.3.1. Pression sur les RH**

Les Ressources humaines, comme la Chancellerie, l'Informatique ou la Communication font partie des Offices dont les tâches sont « régaliennes »: elles ne peuvent être incluses dans la compression du personnel demandée par le rapport des dotations. En outre, ces tâches doivent être accomplies dans des conditions de sécurité au travail définies légalement. Les rapports externes recommandent, pour des raisons d'efficacité et de responsabilité d'employeur - autrement dit de conformité à la législation en vigueur - de diminuer la pression sur les RH. Cela passe notamment par l'addition de forces supplémentaires dans les domaines mentionnés par le rapport du Cabinet Donzé Bez, soit l'engagement d'une personne avec une formation de gestionnaire RH. Cette question est urgente, car il en va de la santé au travail des employés.

---

<sup>15</sup> PV du CS du 21/05/2019.

<sup>16</sup> Note au CS du 15.05.2019.

<sup>17</sup> Dispositions réglementaires, procédures, décisions synodales.

<sup>18</sup> La démission de son président en 2019 a entraîné depuis lors la suspension de la Commission.

La CoGest attire l'attention du Synode sur le fait que la mise en conformité aux dispositions légales, ainsi que le suivi des recommandations des rapports sus-indiqués entraîneront une restructuration conséquente des Offices et Services pour rester conforme aux décisions synodales en matière de dotations.

### **3.3.2. Chancellerie**

Au vu des tensions passées entre Offices et Services, de la nécessité de les coordonner et les harmoniser, du temps consacré par le Conseil synodal à communiquer avec ceux-ci, du trop grand nombre de tâches opérationnelles dévolues au CS, il manque, aux yeux de la CoGest, un échelon intermédiaire entre le CS et les Offices et Services. Nous rappelons que l'audit externe réalisé en 2019 par la société Ava Conseils, en réponse à la requête de l'Association des laïcs salariés (ALS) en juillet 2018, avait suggéré la mise en place d'une fonction de « secrétaire général ». Nous nous rallions à ce point de vue. Nous rappelons le commentaire qu'en faisait déjà la CoGest, dans son rapport de mai 2019:

La Cogest rend le Synode attentif au fait que l'ancien chancelier, courroie de transmission entre le CS, les RSO et les Régions, jouait précisément un rôle de coordinateur général, en plus d'être l'assistant et le porte-parole du CS - un rôle comparable à celui du chancelier de l'Etat de Vaud. Le poste de chancelier a été supprimé par le CS en 2015, après le départ de M. Claude Cuendet : il serait peut-être temps de le rétablir. En effet, le chancelier jouait un rôle d'arbitre important entre le CS et les autres collaborateurs des Cèdres, faisant ainsi de lui un tiers indispensable au bon fonctionnement de l'institution. Ses compétences de juriste le rendaient sensible aux enjeux juridiques de certains dossiers. Il assurait également une continuité indispensable lors de changements au sein de l'équipe du CS.<sup>19</sup>

Ainsi, la CoGest approuve la décision du CS de rétablir la position de chancelier qui avait été supprimée en 2015.

### **3.4. Recommandations**

La CoGest recommande au Conseil synodal de mettre tout en oeuvre pour que l'EERV soit rapidement en conformité avec le droit en vigueur, en particulier celui concernant la protection des travailleurs.

La CoGest encourage le CS à commencer sans délai le processus de recrutement d'un gestionnaire RH dont le profil correspond au rapport du Cabinet Donzé Bez.

---

<sup>19</sup> CoGest, Rapport de la Commission de gestion sur la gestion 2019, année en cours, 17 mai 2019, p.4.



## **4. Gestion des services et offices**

### **4.1. Introduction**

Le précédent chapitre mettait en évidence les problèmes organisationnels et structurels qui affectent le bon fonctionnement des Offices et Services centraux, tels que perçus par la CoGest en 2019. La CoGest relève dans ce chapitre des problèmes relatifs à la gestion, à la culture, ainsi qu'à l'accompagnement des personnes et des équipes. Notons que les deux niveaux (organisationnel et managérial) sont intimement imbriqués et influent l'un sur l'autre. Outre les rapports mentionnés précédemment, la CoGest s'appuie ici, notamment, sur le courrier adressé par l'Association des laïcs salariés, ainsi qu'un courriel inquiétant d'un collaborateur.

De très importantes tensions entre deux Offices (OCF et ORH) ont été constatées en 2019.<sup>20</sup> Les rapports font état d'un fonctionnement concurrentiel, d'une ambiance déplorable, de fortes inimitiés.<sup>21</sup> Nous ne saurions insister suffisamment sur ces dysfonctionnements qui ont entraîné tant de souffrances et de mal-être au travail.

### **4.2 Qualification des faits**

#### **4.2.1 Dysfonctionnements**

Une correspondance adressée par un collaborateur en avril 2019 fait état de manière détaillée de plusieurs défaillances dans la collaboration des Offices; elle dénonce un climat relationnel toxique et révèle en particulier un cas d'injure et de harcèlement. Les faits énoncés sont suffisamment graves pour nécessiter réponse et suivi. La CoGest est profondément troublée de n'en avoir trouvé aucune trace dans les PVs du Conseil synodal. Il apparaît à la CoGest que le CS n'a pas pris la mesure de la situation et de la souffrance exprimée. Compte tenu de la gravité des défaillances relevées, il est incompréhensible qu'aucun membre de l'institution (CS, responsable d'Office, ou une autre personne) n'ait, à notre connaissance, réagi. Même si au moment où la correspondance est parvenue au CS, le mal était déjà fait, il convenait de prendre soin des personnes en souffrance.

L'absence de mesure adéquate en vue d'assurer la protection de la santé physique et psychique des travailleurs a aussi été relevée par l'Inspection du travail (ITL).<sup>22</sup> Le courrier que la Ville de Lausanne a adressé au Conseil synodal a valeur d'avertissement. L'ITL se réserve le droit de procéder à un contrôle de suivi en 2020.

#### **4.2.2. Cloisonnement**

Le travail entre les Offices et les Services est caractérisé par un fort cloisonnement. Ils travaillent de manière très indépendante et dissociée. Les séances de coordination transversales sont réduites au strict minimum et leur fréquence dépend uniquement de l'appréciation des responsables d'Offices. Si les Offices et Services fonctionnaient déjà en « silos » depuis de nombreuses années, la distribution et l'aménagement des locaux à la Maison des Cèdres a renforcé cette tendance.<sup>23</sup> Les Offices cantonaux de support et les Services devraient mieux "faire système".

---

<sup>20</sup> Rapport de l'Inspection du travail du 16.08.2019 et divers compte-rendus du CS.

<sup>21</sup> Lettre poignante d'un salarié en souffrance.

<sup>22</sup> Inspection du travail, Demande de mise en conformité, 16.08.2019.

<sup>23</sup> Lettre l'Association des laïcs salariés, juillet 2018.

### 4.2.3. Pluralité de langages et de cultures entre Offices

Les difficultés de communication et de relation entre les Offices et Services, telles que soulevées par les différents rapports consultés, mettent en exergue une juxtaposition de cultures, de langages et de vocabulaires hétérogènes attribuables à leurs champs d'activités et compétences respectives. Les différences entre la Chancellerie et les Ressources humaines sont apparues, lors du Synode de novembre 2019, lorsque les charges salariales du budget ont été corrigées en direct par le CS, à hauteur de CHF 500'000, illustrant par là-même un défaut de communication entre Offices.

Nous notons que

- L'OCF, de par son champ de compétences et les contraintes légales qui l'encadrent, a développé une culture et des procédures rigoureuses qui peuvent être comprises comme rigides et procédurières.
- À l'inverse, l'ORH, de par son accent porté sur les relations humaines, a développé une culture plus souple, centrée sur les personnes et les lieux d'église, qui peut être perçue comme approximative et négligente quant aux processus juridiques, contractuels et comptables des RH.<sup>24</sup>

Pour garantir la sécurité de l'institution et celle des relations interpersonnelles, il paraît essentiel que les Offices développent rapidement un langage commun propre à favoriser la compréhension, la communication mutuelle, et l'efficacité.

### 4.2.4. Un Conseil synodal trop engagé dans l'opérationnel

La CoGest constate qu'en 2019, le CS a été très occupé par la gestion des lieux-phares. Tant à la Cathédrale qu'à Saint-Laurent Église, le CS a été sollicité par défaut d'anticipation des départs à la retraite des titulaires et des procédures de repourvue. A Saint-Laurent Église, ce défaut se double d'une situation confuse quand à l'avenir de ce lieu, mobilisant plusieurs membres du CS à de nombreuses reprises. Du côté de l'Esprit Sainf, le CS a été un des partenaires de négociations menées par le Conseil de service communautaire avec la Ville de Lausanne afin de définir et cofinancer un poste de coordinateur de l'église Saint-François.

La CoGest déplore l'absence de gestion prévisionnelle, d'une procédure de repourvue et de cahiers des charges actualisés pour ces postes. De plus, la CoGest considère que même si les lieux-phares sont placés sous l'autorité directe du CS, celui-ci pourrait en déléguer la gestion. La CoGest estime qu'il n'est pas opportun que le CS continue à s'investir autant dans l'opérationnel. Cet investissement est un problème récurrent.

Lors de sa séance avec le CS, la CoGest l'a entendu déplorer être trop fréquemment engagé dans "les lieux d'église", notamment pour des gestions de crise. La CoGest se demande si certaines de ces interventions n'auraient pas pu être déléguées. Néanmoins, elle ne peut se prononcer, n'ayant pas eu accès aux PVs confidentiels du CS qui gardent la trace de ces situations.

## 4.3. Analyse

La Cogest discerne, au sein de l'EERV, une culture endémique du report du problème sur l'autre, que ce soit sur une équipe, un lieu d'Église, ou sur une personne. Cet état d'esprit contribue à créer un climat d'accusation et de méfiance, ou *a contrario* de dissimulation, qui

---

<sup>24</sup> Plusieurs documents, notes, PV relèvent des retards, des imprécisions, voire des erreurs dans les informations fournies par cet Office.

prive l'institution de son potentiel de changement et d'amélioration. Il est temps de favoriser une culture qui encourage la mise à jour des problèmes, la remontée d'informations et leur analyse de manière collective et participative.

La CoGest a entendu le Conseil synodal sur les mesures qu'il a prises pour améliorer les conditions de travail à la Maison des Cèdres, et le rapprochement des Offices et Services. Soit qu'elles n'aient pas fait l'objet d'évaluations ou de rapports en 2019, soit qu'elles aient été prises en 2020, la COGEST ne peut en évaluer la portée dans le présent rapport.

#### **4.4 Recommandations**

La CoGest appelle de ses vœux l'adoption par le CS d'une vision stratégique apte à transformer l'EERV en une organisation capable d'apprendre et de se réformer en souplesse, en son centre comme dans ses régions. Au vu de l'ampleur de la tâche et de l'enlisement qui paralyse l'EERV depuis trop longtemps, la CoGest encourage le CS à faire appel à des compétences extérieures qui puissent l'aider à définir un projet, prioriser les actions et l'accompagner dans ce changement.

La CoGest souhaite que le CS présente un rapport stratégique sur l'organisation des Offices de support et des Services cantonaux, comprenant notamment un organigramme, une clarification des fonctions et des responsabilités, ainsi qu'une répartition de la dotation entre les Offices de support et les Services cantonaux.

## **5. Protection des personnes et prévention**

### **5.1 Protection des mineurs**

En octobre 2019, un ministre, ancien collaborateur de l'EERV, est jugé dans le canton de Neuchâtel pour une affaire de mœurs impliquant un mineur. Cette affaire, dont la presse s'est faite l'écho, ressort du domaine privé et est sans lien avec ses fonctions ministérielles. Les faits reprochés n'ayant pas de lien avec l'EERV, le Conseil synodal n'a pas été sollicité directement. Il a adressé une communication à l'ensemble des collaborateurs de l'EERV et mis en place une hotline permettant à ceux qui le souhaitaient de pouvoir échanger. La CoGest s'est étonnée qu'une telle proposition n'ait pas été faite aussi aux parents qui auraient pu manifester des inquiétudes. Selon les informations reçues du Conseil synodal, l'ancien CS aurait travaillé avec les régions, au moment où il avait pris connaissance de cette affaire afin de déterminer si des suspicions avaient été relevées, ce qui n'aurait pas été le cas. Ces informations n'ont pas pu être vérifiées car nous n'avons pas eu accès aux documents. Cette situation particulière pose la question de la manière d'accompagner les personnes victimes d'actes répréhensibles de collaborateurs de l'EERV, ministres ou laïcs, salariés ou bénévoles.

Actuellement, le Conseil synodal nous a informés travailler à l'élaboration de procédures de signalement des cas de maltraitance, qu'elle soit d'ordre physique, psychologique ou spirituel.<sup>25</sup> Une ligne téléphonique devrait être mise en place pour que les parents et les collaborateurs puissent signaler, de manière anonyme, tout cas dont ils auraient connaissance. Ces aspects sont abordés dans les formations des ministres et des JACKS.

<sup>25</sup> Séance commune CS-CoGest, 5 mai 2020.

## **5.2 Protection des collaborateurs bénévoles et salariés**

Le taux d'absence au travail des collaborateurs, tant de ministres que de laïcs, est élevé; l'absence est souvent de longue durée. Cette situation est inquiétante, en premier lieu pour les personnes concernées, ensuite pour le bon fonctionnement de l'institution.

Notons encore que « le taux de sinistralité », élevé en matière d'assurance perte de gain, a inévitablement une incidence sur le montant des primes à charge de l'EERV. L'absence d'indicateur de la santé au travail, comme le cahier des charges ou l'entretien annuel, ne permet pas d'agir en amont.

La mise en place d'entretiens annuels suscite souvent de fortes résistances chez les collaborateurs dans les professions où la relation est importante (social, enseignement, mais aussi les métiers d'Eglise) car il semble difficile d'évaluer le travail dans ce domaine. Pourtant, bien préparés, adaptés au contexte, ils sont une source de progrès tant pour l'institution que pour le collaborateur. C'est aussi l'occasion de le remercier, de valoriser son travail, et d'entendre ses besoins et ses suggestions. Dès lors, ces éléments sont des facteurs de sécurité favorisant la santé au travail. Correctement analysés par la hiérarchie, ils permettent aussi la mise en évidence de problèmes systémiques et la mise en place de solutions améliorant l'efficacité de l'institution, et contribuent au bien-être de tous.

A nos yeux, une réflexion sur la santé des collaborateurs devrait aussi intégrer les laïcs bénévoles engagés dans les paroisses et les régions. Le rapport du Conseil synodal relève la difficulté de recruter des bénévoles. Cela conduit inmanquablement à un épuisement des personnes engagées ou à une diminution de la qualité de leur travail. Même si elles ne sont pas salariées de l'EERV, elles méritent également l'attention du Conseil synodal, car elles sont la base du fonctionnement de la communauté ecclésiale.

## **5.3 Recommandations**

La CoGest appuie le Conseil synodal dans la mise en place de procédures claires et facilement accessibles pour le signalement des situations de maltraitance envers les mineurs qui lui sont confiés. Elle souhaite que la ligne téléphonique permettant aux parents et collaborateurs de signaler les cas soit en fonction le plus rapidement possible.

La CoGest souhaite que tout soit mis en œuvre pour éviter les situations d'épuisement des collaborateurs, et que les laïcs bénévoles soient intégrés dans cette réflexion. Nous souhaitons que tous les collaborateurs puissent rapidement recevoir un cahier des charges et bénéficier d'un entretien annuel.

## **6. Gestion informatique**

L'informatique fait partie intégrante de la gestion et du travail de toute entreprise. L'usage de ses données est strictement encadré. L'EERV se doit de garantir la confidentialité des données personnelles telle que définie par les législations fédérale et cantonale. A cet égard, l'EERV a des progrès à faire.

## 6.1 Gestion des mails

Suite à une erreur de manipulation lors du changement de support de messagerie électronique, un courriel interne à la CoFin est parvenu à une personne à qui il n'était pas destiné, et qui était en outre mise en cause personnellement dans ce mail.

## 6.2 Logiciels

Les systèmes informatiques de l'EERV reflètent l'évolution d'une structure qui s'est constituée par superposition de couches. Quatre applications principales sont utilisées:

- ELO – Gestion de documents internes à l'EERV, de la société Protocol Digital Software
- ABACUS – Gestion financière, de la société PCW suisse
- AIDER – Gestion de bases de données des paroissiens
- TABORH – Gestion du personnel

Les deux premiers logiciels sont des progiciels d'un tiers éditeur, adaptés à l'EERV. Les autres logiciels ont été développés spécifiquement pour l'EERV.

D'une manière générale, la juxtaposition répétée des couches de développement et les adaptations subséquentes des logiciels ont créé des difficultés d'utilisation. Dans tous les cas, que ce soient des progiciels ou des logiciels développés spécifiquement pour l'EERV, ces outils sont devenus mal adaptés à l'exécution des tâches auxquels ils sont destinés, peu performants et manifestement compliqués pour l'utilisateur.

### 6.2.1 ELO

La CoGest a relevé deux problèmes d'importance touchant la consultation des documents:

1. L'article 63 du Règlement ecclésiastique prévoit que la CoGest a accès aux procès-verbaux des séances du CS et à sa correspondance, mais en pratique, cet accès n'est pas assuré: la consultation des documents n'est pas aisée et nous fait perdre beaucoup de temps. Le système de classement est opaque et ne permet pas de trouver tous les documents traitant un même sujet, par exemple. C'est par hasard que nous avons parfois trouvé des informations utiles. La CoGest est ainsi limitée dans son accès aux documents nécessaires à son travail.

En outre, dès que le nom d'un collaborateur apparaît, les PVs du CS ne sont pas accessibles à la CoGest. Si ceci est justifié pour les dossiers personnels de collaborateurs, qui n'intéressent pas la CoGest, cela ne l'est pas pour les PVs touchant à l'organisation et/ou la réorganisation de l'ORH. Compte tenu du fait que les ressources humaines utilisent plus de 80% du budget de l'EERV, il n'est pas concevable que ce qui touche à la gestion de l'ORH soit soustrait à l'examen de la CoGest.

La CoGest demande à pouvoir consulter tous les documents qui sont en mesure de lui permettre de se faire une opinion de la gestion du CS, y compris de l'ORH.

2. L'article 63 du RE précise que *les documents sont consultés dans les locaux du secrétariat de l'EERV; ils ne peuvent être ni copiés, ni emportés*. Cet article n'est plus adapté, car il est impossible de consulter un document sans devoir le charger sur un ordinateur. En outre, le secrétariat de l'EERV ne dispose pas de la place suffisante pour permettre à la CoGest de consulter les documents. Il y a lieu de modifier cet article.

## **6.2.2 AIDER**

Le programme AIDER présente des lacunes. Aux budgets de ces trois dernières années, CHF 40'000 ont été prévus pour l'hébergement et la correction de bugs, mais le système continue à poser des problèmes ce qui en rend l'utilisation difficile pour les paroisses. Il y a lieu de les régler. En outre, la sécurité des données doit être renforcée.

## **6.2.3 TABORH**

Le programme TABORH (Tableau de Bord des Ressources Humaines), mis sur pied pour le suivi des ressources humaines de l'EERV au printemps 2015, devait assurer l'analyse des enveloppes de personnel et des projections financières utiles à la politique d'engagement et à la planification, et ainsi constituer une base de référence importante pour informer le Synode. Le flou entourant la modification du budget 2020 lors des débats synodaux de novembre a révélé que ce tableau de bord n'est pas performant et doit être amélioré.

## **6.3 Recommandations**

La CoGest demande qu'une directive sur l'utilisation des courriels et leur confidentialité soit édictée afin que les collaborateurs sachent comment procéder pour être en conformité avec la législation en matière de protection des données.

Les compétences spécifiques étant absentes aux Offices et Services, la CoGest demande au CS de mandater un maître d'ouvrage externe pour le renouvellement de ses systèmes informatiques AIDER et TABORH, ainsi que pour le toilettage de ABACUS et l'adaptation d'ELO aux besoins spécifiques de l'EERV. Ce chantier devrait être intégré aux priorités stratégiques de l'EERV.

## **7. Conclusion**

Dans son rapport, la CoGest s'est particulièrement attachée à la gestion du Conseil synodal relative aux Services et Offices. Les difficultés avec lesquelles notre institution a été aux prises en 2019 nous y ont contraints.

La CoGest aspire à ce que dorénavant le rapport de gestion annuel du CS devienne un véritable outil de pilotage, dont les chapitres seraient ajustés à son programme de législature, intégrant des tableaux de bord et des considérations permettant de nommer les problèmes et de suivre les effets des mesures décidées.

Nous ne perdons pas de vue, toutefois, que l'essentiel de la vie de l'Eglise se vit en dehors de la Maison des Cèdres, en paroisses et régions, dans les services communautaires et missions communes. Cette vie est riche et innovante, mais souffre aussi parfois de situations difficiles. La CoGest souhaite que le Conseil synodal, dans son prochain rapport annuel, décrive et analyse ces difficultés et présente les solutions qu'il propose pour que l'Evangile dont l'Eglise est témoin soit bien vécu et transmis.

## Proposition de décisions

- Décision 1** Le Synode demande au Conseil synodal de mettre en place, en 2021 au plus tard, un mécanisme de remontée d'information sur la gestion des ressources humaines de tous les collaborateurs de l'EERV incluant un outil permettant d'identifier les problèmes de santé au travail.
- Décision 2** Le Synode demande au Conseil synodal d'inclure au budget 2021 le mandat d'un maître d'ouvrage pour doter l'EERV de systèmes informatiques conviviaux et performants.
- Décision 3** Le Synode demande au Conseil synodal de mettre très clairement dans ses futurs rapports les objectifs qu'il s'est fixés relatifs à son programme, les moyens utilisés pour les atteindre, ainsi que les résultats obtenus (Décision 2017/03 - Gestion 2016, jamais traitée).
- Décision 4** Le Synode approuve la décision du Conseil synodal de rétablir la position de chancelier qui avait été supprimée en 2015.
- Décision 5** Le Synode demande au Conseil synodal d'établir un cahier des charges et commencer le processus de recrutement d'un gestionnaire RH dont le profil correspond au rapport du Cabinet Donzé Bez.
- Décision 6** Le Synode approuve la gestion du Conseil synodal pour l'année 2019.

Pully, le 15 mai 2020



Pour la Commission de gestion du Synode  
Anne Imobersteg Harvey, Présidente

Annexe: Suivi des Résolutions et Décisions du Synode

# Suivi des Résolutions et Décisions du Synode

## Remarques liminaires

La distinction entre résolutions (générales et pérennes) et décisions (ponctuelles et limitées dans le temps, et donc traitées ou non), telle qu'elle résulte de l'accord entre le Bureau du Synode, la commission de gestion et le Conseil synodal sur l'interprétation de l'article 151 du RE, a été appliquée.

**Les résolutions** considérées comme telles sont présentées désormais distinctement des décisions. Les résolutions sont ajoutées à une liste en vigueur et y resteront aussi longtemps qu'elles n'auront pas été abolies par décision du Synode ou remplacées par un règlement ou une nouvelle résolution du Synode. Elles peuvent être consultées sur le site de l'EERV sous Synode. La Cogest invite le CS à tenir à jour cette liste.

**Les décisions** sont signalées comme en attente de traitement, en cours de traitement ou traitées. Sans remarque du CS ou du synode, le suivi proposé sera considéré comme adopté. Toutes les décisions prises dans le courant de l'année écoulée figurent ci-dessous avec un commentaire. Les décisions antérieures en attente de traitement ou en cours de traitement sont reprises et font également l'objet d'un commentaire aussi longtemps qu'elles n'auront pas été considérées comme traitées.

Les commentaires et les propositions de suivi sont faits dans la succession des différentes sessions.

## A. Décisions votées en 2019

### A.1. Sessions des 8 et 9 mars 2019

#### 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:

	π Régions,- paroisses-et-PLA	S&Oπ	Admin.π	MiCoπ	CSπ	Dotationπ
Dotations-2018π	164π	14,5	11,5π	26π	4π	220π
Déplacement- EMSπ	158,5π		26π	31,5π	4π	220π
<b>Proposition- GTπ</b>	<b>145π</b>		<b>23π</b>	<b>31,5π</b>	<b>3,5π</b>	<b>203π</b>
%π	-8,5%π		-11,5%π	0%π	12,5%π	π

N°	Commentaires	Suivi
D2019/01		non traitée



## 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.

Le Conseil synodal de la prochaine législature aura pour mission de restructurer les offices et les services et, si besoin, de procéder à la mutation des personnes.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/02		non traitée

## Décision 3

Au vu de la situation et selon l'article 62 dernier alinéa du RE, le Synode charge la Commission de gestion d'exercer son mandat sur le premier semestre de l'année en cours, avec le droit d'investiguer et de suivre dès aujourd'hui la gestion du Conseil synodal.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/3		traitée

## Décision 4

Le Synode décide que la différence entre le nombre de postes financés par la subvention et celui des enveloppes de dotations fixées par lui peut être attribuée par le Conseil synodal sous forme de mandats pour accompagner le changement à tous les niveaux de l'Eglise

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/04		non traitée

## Décision 5

Le Synode demande 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 de son rapport et à promouvoir ainsi une culture du travail en équipe et de solidarités entre et au sein de chaque niveau de l'EERV

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/05		non traitée

## Décision 6

Le Synode charge le Conseil synodal de:

- développer une culture de l'appel en Eglise
- prendre des mesures de reconnaissance du bénévolat en Eglise
- prendre des mesures pour la formation des laïques bénévoles engagés au service de la mission de l'Eglise, notamment dans les domaines de la catéchèse de la gouvernance et de la vie communautaire
- évaluer l'engagement actuel des animateurs d'Eglise
- 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.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/06		non traitée

### Décision 7

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 législature

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/07		non traitée

### Décision 8

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

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/8		non traitée

### Décision 9

Le Synode demande au Conseil synodal de lui proposer un nouvel alinéa 3 de ce point 4.3 de cette directive au début de la prochaine législature

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/9		traitée

### Décision 10

Le Synode ratifie le paragraphe 4.3 sur la rétribution des membres du Conseil synodal de la «directive du Conseil synodal sur les indemnités et le remboursement de frais dans le cadre des fonctions électives.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/10		traitée

### Décision 11

Le Synode décide que les nouvelles dispositions sur la rétribution des membres du Conseil synodal entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2019

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/11		traitée

## A.2. Session du 5 avril 2019

Modification des articles 58 / 19 / 43/ 163 / 164 / 165 / 165 bis / 165 ter / 54 / 55/ 158 du Règlement ecclésiastique: fonctionnement parlementaire.

Le Synode décide que les articles 19, 43, 54, 55, 58, 158, 163, 164, 165 modifiés le 5 avril 2019 entrent en vigueur immédiatement

<i>N°2019/12</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
Décision d'entrée en vigueur		traitée

Le Synode décide que l'article 179 modifié le 5 avril 2019 entre en vigueur immédiatement.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/13		traitée

### **A.3. Sessions des 14 et 15 juin 2019**

#### **A.3.a Comptes 2018**

##### **Décision 14**

Le Synode approuve les comptes tel que présentés avec un bénéfice de CHF 545'806

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/14		traitée

##### **Décision 15**

Le Synode décide les mouvements post-clôture suivants (affectation du résultat) :

- Les prélèvements aux Fonds :
  - Fonds de solidarité protestante : 6'171.-
  - Fonds Cheseaux : 4'800.-
  - Fonds Eugénie Basset : 5'000.-
  - Fonds TN : 9'850.-
  - Fonds immeuble de Chavannes : 10'393.-
- La dissolution de la provision immeuble Chavannes de 81'100.-
- La dotation aux Fonds immeuble de Chavannes de 84'267.-
- L'amortissement de la créance de 38'000.- à l'égard de l'ECT
- Une réduction des contributions 2019 des Régions globales de 85'000.- à répartir selon la clé 2019

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/15		traitée

#### **A.3.b Gestion 2018**

##### **Décision 16**

Tenant également compte du rapport de la Commission de gestion sur l'année 2018 et de son rapport intermédiaire présenté lors de la session extraordinaire de décembre 2018, le Synode approuve la gestion 2018 du CS avec grande réserve sur sa gestion des ressources humaines.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/16		traitée

##### **Décision 17**

Le synode demande au CS de finir sa législature sans opérer de licenciement, sauf pour faute grave relevant du pénal.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/17		Refusée par le Synode

### Décision 18

Le Synode demande au CS d'administrer uniquement les affaires courantes jusqu'à la fin de sa législature, sans prendre de décision ayant un impact sur la structure ou sur les postes actuels. Le prochain CS mettra en œuvre les nouvelles dotations cantonales, votée par le Synode en mars 2019.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/18		Refusée par le Synode

### Décision 19

Le Synode demande au CS de veiller à « la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs », selon l'art 167 RE.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/19	<i>Voir les rapports de l'ITL et de la CoGest</i>	<i>en cours de traitement</i>

### Décision 20

Le Synode demande que la question de la nomination des membres sortants du CS dans des postes de l'EERV soit traitée dans la prochaine législature.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/20	<i>Pas d'information</i>	<i>non traitée</i>

### Décision 21 - Création d'un groupe de travail

Les principes de la stratégie générale en matière de ressources humaines relevant de la compétence du Synode (cf. art. 78 du RE), le Synode charge le Conseil synodal de constituer un groupe de travail qui rapportera au Synode en vue d'un débat décisionnel avant la mise en œuvre d'une réorganisation des ressources humaines.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/21		<i>en cours de traitement</i>

## A.3.c Ratification constitution EERS

### Décision 22

Le Synode ratifie la Constitution de l'Église évangélique réformée de Suisse (EERS) du 18.12.18.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/22		<i>traitée</i>

## A.3.d Réponse au postulat sur l'écologie du 7 novembre 2015

### Décision 23

Le Synode demande au Conseil synodal d'intégrer la thématique de l'écologie à son programme de législature 2019-2024.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/23		<i>en cours de traitement</i>

## A.4. Sessions des 8 et 9 novembre 2019

### Décision 24

Le Synode adopte la table des contributions régionales telle que présentée à la page 20 du budget 2020.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/24		<i>en cours de traitement</i>

### Décision 25

Le Synode adopte la liste des offrandes générales des paroisses, des aumôneries et des lieux phares pour l'année 2020 telle que présentée à la page 21 du budget 2020 et les leur recommande.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/025		<i>en cours de traitement</i>

### Décision 26

Le Synode adopte le budget 2020 de l'Eglise évangélique réformée du Canton de Vaud avec une adaptation des charges salariales de 500'000.-, ramenant ainsi le déficit cantonal à CHF 625'300.-.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/26		<i>en cours de traitement</i>

### Décision 27

Le Synode fixe la cible Terre Nouvelle de l'EERV à CHF 1'700'000 pour 2020.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/27		<i>en cours de traitement</i>

### Décision 28

Le Synode nomme la fiduciaire BDO SA à Epalinges comme organe de contrôle financier de l'EERV et lui confie le contrôle ordinaire des comptes 2019 de l'EERV.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/28		traitée

### Décision 29

Le Synode demande au Conseil synodal de faire en sorte, en concertation avec le Bureau du Synode, de mettre à disposition des délégués une liste des adresses mails privées des délégués au Synode ayant donné leur accord.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
D2019/29		traitée

## B. Postulats et motions en 2019

Il n'y a pas eu de postulats et de motions en 2019.

## C. Résolutions votées en 2019

### C.1 Sessions des 14 et 15 juin 2019

#### Résolution 2019/1

Au moment des comptes, le Synode demande au Conseil synodal de lui soumettre pour approbation formelle :

- l'affectation du bénéfice ou la couverture du déficit ;
- tout mouvement sur Fonds non-budgétisé de plus de CHF 30'000; sont exclus les dons ou collectes affectés.

Cette résolution annule et remplace la résolution 2018/1.

## D. Décisions votées avant 2019 et non traitées

### D.1 Sessions de 2007

#### D.1.a 15 et 16 juin 2007

##### D2007/11 - Reconnaissance du recueil de chants « Alléluia »

Le Synode prend acte du dysfonctionnement de la CER dans le processus d'édition du recueil « Alléluia ».

Il demande au Conseil synodal :

- de préciser la teneur exacte de la « délégation de compétences » octroyée par l'EERV à la CER et du mandat donné à la FEEPR par la CER.
- de poursuivre le processus d'évolution de ce recueil et de proposer des versions électroniques ;
- de définir un mandat clair pour tout organe appelé soit à faire évoluer ce recueil, soit à le rééditer ;
- d'exiger et mettre en œuvre une meilleure concertation des différents acteurs concernés par une telle démarche.

N°	Commentaires	Suivi
D2007/11		non traitée

### D.2 Sessions de 2008

#### D.2.a 6 et 7 juin 2008

##### D2008/41 – Tableau de bord

Le Synode demande au CS d'élaborer, en dialogue avec la Commission de gestion et la Commission des finances, un « tableau de bord » de gestion de l'EERV destiné au Synode. Ce document comporterait les objets et le niveau de détail figurant au budget, aux comptes et dans le rapport de gestion. Il permettrait de clarifier et de simplifier la communication entre le CS et le Synode en matière de gestion.

N°	Commentaires	Suivi
D2008/41	La mise en œuvre de cette décision semble être au point mort.	non traitée

## D.3 Sessions de 2014

### D.3.a 13 et 14 juin 2014

#### D2014/12 – Valorisation de la parcelle n°167 de l'EERV à la rue Ecole Céramique 6 – 1022 Chavannes

Le Synode autorise le Conseil synodal à démolir le bâtiment propriété de l'EERV et situé à la rue de l'Ecole céramique 6 à 1022 Chavannes, et à construire deux immeubles à sa place

#### D2014/13 – Valorisation de la parcelle n°167 de l'EERV à la rue Ecole Céramique 6 – 1022 Chavannes

Le Synode autorise le Conseil synodal à constituer une cédula hypothécaire de CHF 2'600'000.- sur la parcelle n° 167, propriété de l'EERV, à la Rue de l'Ecole céramique 6 à 1022 Chavannes.

#### D2014/14 – Valorisation de la parcelle n°167 de l'EERV à la rue Ecole Céramique 6 – 1022 Chavannes

Le Synode autorise le Conseil synodal à conclure un emprunt maximum de CHF 2'600'000.- pour les travaux de démolition et de construction à la rue de l'Ecole Céramique 6 à 1022 Chavannes.

N°	Commentaires	Suivi
D2014/12 à D2014/14	<i>Le permis de construire, obtenu pour ce projet en 2018, a été annulé suite à un recours. Un deuxième permis de construire était en cours d'obtention. Pas d'information actualisée.</i>	en cours de traitement

## D.4 Sessions de 2015

### D.4.1 2015/05 - Organisation

Le Synode encourage le CS à continuer d'entretenir la communication avec tous les lieux d'Eglise, dans une communion confiante et un travail communautaire.

N°	Commentaires	Suivi
D2015/05	<i>Pas d'information actualisée</i>	en cours de traitement

## D.5 Sessions de 2016

### 2016/06 - Gestion 2015

Le Synode demande au Conseil synodal de réfléchir à ce qui peut améliorer la communication administrative et de le mettre en œuvre.

N°	Commentaires	Suivi
D2015/06	<i>La mise en œuvre de cette décision semble être au point mort</i>	non traitée

## D.6 Sessions de 2017

### D.6.a Sessions des 16 et 17 juin 2017

#### 2017/03 - Gestion 2016

Le Synode demande au Conseil synodal de mettre très clairement dans ses futurs rapports, et ceci jusqu'à la fin de la législature, les objectifs qu'il s'est fixés pour l'année relatifs à son programme, ainsi que les moyens utilisés pour les atteindre et enfin les résultats obtenus.

N°	Commentaires	Suivi
D2017/03		non traitée

## D.6.b Session des 3 et 4 novembre 2017

### 2017/15 - Politique immobilière

Le Synode autorise le principe de la vente de la partie est de la parcelle 6299 sise à l'Avenue de Rumine 62.

N°	Commentaires	Suivi
D2017/05	<i>Le projet immobilier sur cette parcelle n'a pas encore obtenu les autorisations nécessaires. La vente est conditionnée à ces autorisations. Pas d'information actualisée</i>	non traitée

### 2017/16 - Maison de la diaconie

Sans se prononcer ni sur le statut de ce lieu, ni sur le budget de fonctionnement, ni sur la dotation ministérielle, le Synode est favorable au projet d'une maison de la diaconie

### 2017/17 - Maison de la diaconie

Le Synode demande au Conseil synodal de mener des négociations notamment avec la municipalité de la ville de Lausanne afin de lui présenter un plan de financement des transformations du bâtiment puis de son exploitation.

N°	Commentaires	Suivi
D2017/16 et D2017/17	<i>Les négociations avec la Municipalité de Lausanne sont en cours.</i>	en cours de traitement

## D.7 Sessions de 2018

### D.7.a Session 15 et 16 juin 2018

#### D2018/06 - Création d'une fondation immobilière

Le Synode autorise le Conseil synodal à transférer le solde du *fonds immeuble Chavannes* de l'EERV à la Fondation immobilière de l'EERV.

#### D2018/07 - Création d'une fondation immobilière

Le Synode autorise le Conseil synodal à transférer à la Fondation immobilière de l'EERV le bien immobilier sis à Rue Ecole de Céramique 6, 1022 Chavannes-près-Renens.

N°	Commentaires	Suivi
D2018/06/07	<i>La Fondation n'a pas encore été créée.</i>	en cours de traitement

#### D2018/08 - Création d'une fondation immobilière

Le Synode mandate le Conseil synodal pour préparer le transfert des autres biens de l'EERV et le soumettre au Synode pour autorisation.

N°	Commentaires	Suivi
D2018/08		en cours de traitement

#### D2018/09 - ECT

Le Synode accorde à l'ECT une subvention annuelle de CHF 275'000 pour les saisons 2019-2020 et 2020-2021, soit du 1er juillet 2019 au 30 juin 2021.

N°	Commentaires	Suivi
D2018/09		en cours de traitement



## E. Motions et vœux votés avant 2019 et non traités

### Sessions du 7 novembre 2015

#### Motion « pour la sauvegarde de la Création »

Le Synode de l'EERV, au vu de la pétition « Pour la sauvegarde de la Création », signée par plus de 500 personnes, adressée aux autorités de l'Eglise, considérant la gravité des problèmes posés par la rapide détérioration de la Création sous l'effet de l'activité irresponsable des hommes motivée par l'appât du gain, indépendamment de considérations éthiques et environnementales, constatant que l'urgence de ces problèmes s'est imposée récemment et que leur gravité n'est plus sérieusement contestée, persuadé que la vocation d'amour et de service des Eglises est aussi un appel à s'engager résolument pour la sauvegarde de la Création et la protection de l'humanité, et ainsi à « témoigner de l'Evangile en parole et en actes » (chiffre 5 des Principes constitutifs), demande au Conseil synodal de :

- Placer la sauvegarde de la Création parmi ses préoccupations prioritaires en l'incluant explicitement au Programme de législation,
- Promouvoir une campagne d'information et sensibilisation au sein de l'EERV,
- Inciter les ministres et particulièrement ceux qui s'occupent de la jeunesse à donner de l'importance à notre responsabilité écologique dans l'enseignement, la prédication, les études bibliques, et de toute autre manière,
- Proposer aux lieux d'Eglise, aux Eglises sœurs de notre canton et au-delà aux politiques, aux autres partenaires de la société civile et à chacun le lancement d'actions concrètes et significatives,
- Accroître les moyens humains et pécuniaires mis à la disposition de la structure Eglise-environnement de l'EERV. Pour cela ouvrir un crédit extraordinaire de 20'000 francs en 2016.

<i>N°</i>	<i>Commentaires</i>	<i>Suivi</i>
M2015/02	<i>Un rapport devrait être présenté au Synode ordinaire de juin 2019</i>	en cours de traitement