

Point 9 à l'ordre du jour :

Gestion 2020

Rapport de la Commission de gestion

Rapport de la Commission de gestion du Synode sur la gestion du Conseil synodal en 2020

Introduction

La Commission de gestion du Synode (CoGest) est composée de Denis Candaux, laïc, démissionnaire, Anne Imobersteg Harvey, laïque, présidente, Alain Ledoux, pasteur, Lucien Nicolet, laïc, Jean-François Ramelet, pasteur. Elle s'est réunie à plusieurs reprises en visio-conférence, et parfois en présentiel.

A quelques reprises, la CoGest a rencontré le Conseil synodal en délégation afin d'expliquer son mode de fonctionnement et en vue de préparer son rapport. Nous sommes très reconnaissants envers le Conseil synodal pour son engagement envers notre Eglise, sa disponibilité et les discussions constructives qui ont été tenues.

La CoGest a eu des entretiens avec diverses personnes actives au sein de l'EERV dont des représentants de la Ministérielle, la Commission des Finances (CoFin) et la Commission de traitement des litiges (CoTL), ainsi qu'avec celles qui souhaitent nous rencontrer. Après en avoir informé le Conseil synodal, la CoGest s'est entretenue avec le responsable des ressources humaines. Nous les remercions pour leur disponibilité.

La CoGest a eu de grandes difficultés à accéder aux procès-verbaux des séances du CS, à sa correspondance et à d'autres documents touchant sa gestion. La consultation, qualifiée de difficile dans notre rapport précédent, compte tenu du fonctionnement de ELO, s'est péjorée. La CoGest s'inquiète de la capacité de Conseil synodal à accéder aux documents et prendre en compte le passé. L'archivage sur ELO n'est pas à jour et parfois les documents archivés ne sont pas accessibles. La recherche par mot-clef est déficiente. Néanmoins, chaque fois que nous avons demandé un document, celui-ci nous a été fourni. Nous sommes reconnaissants à toutes les personnes qui nous ont fait part d'informations et de leurs expériences durant l'année écoulée.

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

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

1. La Gouvernance

1.1 Une année affectée par la Covid-19

L'année 2020 a été marquée par la pandémie du covid-19 qui a considérablement bousculé le déroulement des activités prévues par le Conseil synodal, et en particulier celles touchant la restructuration de notre Eglise. Comme il l'a expliqué au Synode en juin passé, le CS a dû au

ped levé gérer une situation inédite.¹ Malgré, ou peut-être à cause de la pandémie, l'EERV a développé des compétences technologiques avec la mise sur pied de lignes téléphoniques,² notamment.

Nous relevons que lors du 1^{er} confinement, la Task Force du Canton s'est inquiétée auprès du CS de la détresse spirituelle de la population vaudoise. L'EERV a alors mis sur pied, de concert avec l'église catholique, une ligne téléphonique de soutien spirituel pour les personnes endeuillées.³ Si nous sommes reconnaissants du souci que portent nos autorités politiques à la santé mentale et spirituelle de leurs concitoyens, y compris celui de la Ville de Lausanne qui a organisé des visites durant les Fêtes de fin d'année, nous déplorons le manque de visibilité de l'action diaconale de notre Eglise en ce temps de crise.

Nous saluons l'engagement et la force de travail du Conseil synodal dans une situation hors norme. La CoGest approuve et encourage le Conseil synodal à poursuivre son intention d'identifier, en collaboration avec les services, offices, régions et paroisses, les «bonnes pratiques» mises en place et les compétences développées durant cette pandémie afin de les valoriser et de les rendre pérennes, cas échéant, dans l'après-crise.⁴

1.2 Le rapport d'activités du Conseil synodal

Dans son rapport de l'année précédente, la CoGest avait exprimé le souhait que le Conseil synodal présente un rapport annuel consistant en un document distinct du rapport d'activités et comprenant des éléments d'analyse et des réflexions prospectives. Ce vœu reprenait une résolution du Synode de juin 2010.⁵ Le rapport que le CS nous a soumis cette année contient des éléments importants touchant la gouvernance et quelques réflexions prospectives. Nous saluons l'effort fourni et nous l'en remercions.

1.3 Le suivi du rapport de la CoGest 2020 et des Décisions et Recommandations du Synode

En complément au rapport du Conseil synodal, nous commentons ci-dessous le suivi de quelques récentes décisions synodales. Le suivi complet des Résolutions et Décisions du Synode est annexé à notre rapport. Nous regrettons que le Conseil synodal ait omis, comme l'année précédente, de le joindre à son rapport annuel. Nous rappelons que la CoGest a le mandat d'examiner ce suivi,⁶ et qu'elle le fait habituellement sur la base des informations fournies spontanément par le CS. Cette année, nous avons dû le demander au CS. Nous relevons cependant que ce document est à jour et bien tenu.

¹ PV-Synode-ordinaire_adopte_13.06.2020, pp. 21-23.

² Ces lignes sont appelées à cesser une fois la pandémie terminée.

³ Le CS a participé à d'autres actions telles que la mise sur pied d'une hotline pour accompagner spirituellement le personnel soignant des EMS, CMS, et proches aidants, en collaboration avec l'église catholique; l'organisation de l'accueil de la Pastorale de rue à l'église de St-Laurent (lieu suffisamment grand pour permettre cet accueil de sans-abris et de personnes dans la précarité) et négocier un plan de protection pour permettre la présence des aumôniers dans les hôpitaux.

⁴ PV-Synode-ordinaire_adopte_13.06.2020, p.23.

⁵ Résolution 2010/01 du 11.06.2010 in 190614-15_decisions-du-Synode_version-fin-législature.pdf

⁶ Art 62, RE.

Il nous paraît essentiel que le Conseil synodal conserve la mémoire des décisions synodales afin de bien diriger l'Eglise. Nous souhaitons vivement que le Conseil synodal considère les diverses prescriptions du Règlement ecclésiastique comme des contributions au vivre et travailler ensemble en Eglise.

1.3.1 Dotations

En mars 2019, après un processus participatif, le Synode a très largement approuvé le rapport sur les dotations. Ce rapport indiquait une dotation globale de 203 EPT, dont 145 pour les régions. Le conseil synodal était chargé de mettre en œuvre cette répartition à l'été 2020, mais, en mars 2020, il a demandé un délai supplémentaire d'un an pour ce faire.

En juin 2020, le Synode a voté un renforcement des effectifs de l'EERV autour des missions de gestion de ressources humaines et de gouvernance et a autorisé le CS à embaucher un chancelier et un gestionnaire RH.⁷

En septembre 2020, le Conseil synodal présentait un tableau indiquant 25 postes vacants. Dans la foulée, il annonçait que l'EERV n'avait pas les moyens de financer les 203 postes prévus par le rapport de 2019.⁸ Par ailleurs, l'exercice 2020 laisse apparaître un bénéfice important déjouant les prévisions sur les enveloppes budgétaires finançables révisées. La CoGest est d'avis que la communication du Conseil synodal en la matière, empreinte de revirements et de contradictions, est déstabilisante et nuit à la confiance qu'un exécutif devrait inspirer.

La CoGest constate que la base de données informatiques des ressources humaines n'a pas permis jusqu'à ce jour de connaître précisément le nombre d'EPT / unités de subventionnement disponibles. Cet état de fait rend la gestion prévisionnelle quasi impossible. Comment avancer sereinement sans avoir un système d'information qui fait remonter des données fiables ? Il nous paraît indispensable de faire du règlement des problèmes qui empêchent un pilotage à court et moyen terme des dotations une priorité, ainsi que de réviser et de vérifier régulièrement,⁹ la répartition des enveloppes budgétaires.

1.4 La mise en œuvre de la décentralisation et la régionalisation

Lors des sessions synodales de juin et décembre 2020, le Conseil synodal a présenté son projet d'Eglise dont les axes principaux ont été approuvés par le Synode. La mise en œuvre de ce projet et du programme de législature qui y est lié ne saurait se faire sans que les lieux d'église se l'approprient. C'est l'enjeu majeur des années à venir.

Il nous paraît important de relever que lorsque des acteurs mettront en œuvre ce projet, inmanquablement, ils le modifieront afin qu'il corresponde au mieux aux réalités de leur terrain, de leurs lieux d'église. La mise en œuvre du projet doit donc être définie de manière souple, tout en préservant l'unité de l'EERV. La CoGest estime que c'est l'intention du Conseil synodal.

La CoGest a relevé un paradoxe dans la démarche proposée par le Conseil synodal: celui de centraliser pour mieux régionaliser. Le CS souhaite acquérir des compétences nécessaires au niveau cantonal pour ensuite en faire bénéficier les régions, de les équiper afin de leur

⁷ En septembre 2020, le CS, constatant qu'il avait besoin de compétence supplémentaire toujours dans les domaines des ressources humaines et de la gouvernance, mandatait Mme Christ et le cabinet Donzé Bez.

⁸ Ce qui a été confirmé lors de séances zoom en 2021 avec l'annonce d'une baisse globale d'environ 5 EPT et 10 EPT de moins pour les régions

⁹ Par exemple, tous les deux ans.

permettre d'exercer de nouvelles responsabilités qu'elles n'ont pas jusqu'à maintenant et qui seront nécessaires pour assurer la réussite de la décentralisation et du projet dans son ensemble. Aussi louable que soit cette démarche, l'expérience de R & D montre que le passage d'un projet cantonal aux Régions ne va pas de soi. La CoGest pense que cette stratégie porte en elle des écueils qu'il convient de ne pas sous-estimer.

Le Conseil synodal n'a proposé ni feuille de route, ni indiqué la méthodologie du changement de cap, hormis une brève évocation de la démarche, à savoir une *méthode plutôt inductive qui ne cesse de faire des allers et retours entre l'action et la réflexion, qu'elle soit théologique ou législative: une intuition donc partagée qu'à mesure, selon les expériences et leurs effets, l'on était*.¹⁰ Le choix méthodologique du CS par incrémentation progressive,¹¹ est sans doute celui qui convient le mieux à l'organisation structurelle de l'EERV et à la culture « réformée », rétive à tout changement imposé par le haut.

La CoGest souhaite rendre attentif le Synode, d'une part, que cette méthodologie est probablement la méthode la plus délicate à mener et aussi la plus coûteuse en énergie, et la plus longue à opérer. En bref, cette méthode s'ajuste mal aux exhortations répétées du Conseil synodal à « aller vite », à « aller de l'avant ». A cet égard, la CoGest relève qu'il y a là un autre paradoxe, entre l'injonction d'urgence du CS et la méthode qu'il a choisie qui nécessite de prendre le temps pour écouter toutes les parties impliquées afin d'aboutir à une adhésion et une véritable participation.

D'autre part, la mise en œuvre du projet de transition ecclésiale nécessite des compétences nouvelles en adéquation avec les axes stratégiques définis par le CS.¹² Le Conseil synodal a lui-même fait appel à des ressources extérieures pour renforcer ses propres compétences.¹³ Il nous paraît évident que les lieux d'église auront le même besoin pour déployer les nouvelles activités souhaitées par le projet d'Eglise, bien que ces besoins varient d'une paroisse / région à l'autre.

Si la session synodale de décembre a montré que le Conseil synodal avait pris la mesure de la tâche immense à laquelle il s'est attelé (notamment en proposant de renforcer des postes centraux et d'y consacrer un budget important), la CoGest s'inquiète de voir que le Conseil synodal pense pouvoir lui-même endosser le pilotage de ce changement, en plus de la gestion des affaires courantes qui lui incombe. Nul doute que le Conseil synodal a des compétences à mettre à profit dans ce processus, mais la CoGest estime que le CS n'a pas les moyens en termes de temps à disposition et de forces pour gérer simultanément le ruban de affaires courantes et le changement de cap de l'Eglise. A notre avis, le pilotage du changement exige des compétences pointues et très diverses - selon les actions qu'un tel changement implique -¹⁴ qui font actuellement défaut dans l'EERV.

Nous relevons que si ce changement a été endossé par le Synode, le calendrier de sa mise en œuvre a été jusqu'à présent défini par le CS seul et que ce dernier s'est mis une pression induite en voulant agir au plus vite.

¹⁰ PV du Synode du 5 septembre, prise de parole de L. Zumstein p. 15/43.

¹¹ Elle implique une démarche véritablement participative, de tous les acteurs à tous les échelons, et non seulement consultative.

¹² Par exemple, les 2 axes familleS et écologie font naître des besoins de compétences en stratégie, communication en ligne; gestion de projets; recherche de financement; animation; écologie; lien avec des artistes.

¹³ Mandat de Mme Christ, mandat sur l'écologie, embauche de nouveaux professionnels (ORH, chancellerie).

¹⁴ Par exemple: sur les structures (Quelle assise juridique donner à la Région ?), sur les systèmes de gestion (décentralisation, renouvellement de la synodalité et de la subsidiarité), sur les collaborateurs (théologie des ministères, formations, gestion prévisionnelle, élaboration d'un portefeuille métier et d'une carte des compétences, nouvelles méthodes de travail (par projet et par équipe).

Par ailleurs, nous nous sommes aussi demandé si les divers problèmes de fonctionnement apparus, allant de discours contre l'institution, à la critique du Conseil synodal à l'encontre de certaines commissions synodales, voire du Synode, et en passant par le contournement de règles budgétaires, en particulier dans l'attribution des mandats,¹⁵ n'étaient la résultante d'une surcharge de travail et l'illustration que le Conseil synodal n'est pas en mesure de mener les deux tâches de front. Il nous paraît évident que pour mener à bien le projet d'Eglise, le Conseil synodal doit s'entourer de compétences nouvelles, capables de l'accompagner dans ce changement.

Ainsi, la CoGest propose que le Conseil synodal délègue à un groupe de pilotage, qu'un membre du CS présiderait, la mise en œuvre des changements voulus par le projet d'Eglise. Il s'agira de trouver des personnes capables de comprendre la culture de l'EERV et de mener à bien ce changement avec des acteurs internes à l'EERV qui devront, dans un avenir proche, être les agents de ce changement. Ces mandats doivent être dotés de moyens financiers adéquats.

Pour ce faire, la CoGest invite le Conseil synodal à identifier clairement ses besoins (en terme d'accompagnement du changement, pour lui-même et pour les Régions) et ce jusqu'au terme de cette législature, en y intégrant les implications sur la ventilation de l'enveloppe des dotations (postes cantonaux/ régions), puis à en informer le Synode. A nos yeux, il appartient au Synode de se prononcer en connaissance de cause sur la poursuite du déploiement du projet d'Eglise.

1.5 La communication du Conseil synodal

Le Conseil synodal est conscient de l'importance de la communication. Sa priorité a été de travailler sur sa communication à l'interne, à savoir au sein des Cèdres, afin de restaurer la confiance et développer une meilleure relation de travail avec les collaborateurs. Nous sommes reconnaissants au Conseil synodal pour ses efforts et la meilleure atmosphère qui en a résulté.

Afin d'assurer une meilleure coordination avec les Régions, chaque conseiller synodal est désormais, depuis novembre 2020, le délégué du CS auprès d'une ou deux régions.

Nous tenons à relever le désir du CS de fournir des réponses personnalisées via la Cellule de crise à ceux qui l'ont interpellée. Ce souci de maintenir un lien de qualité est bienvenu, particulièrement dans la période difficile que nous traversons.

Pandémie oblige, mais pas seulement, la communication passe aujourd'hui inmanquablement par internet. Ainsi, le CS a organisé des séances d'information avec les CR/CP en mode visio (zoom). La CoGest relève l'initiative du Conseil synodal en matière de capsules vidéo durant le premier confinement et l'encourage à développer cette formule afin d'en faire un outil de communication performant. En ce qui concerne la communication avec l'ensemble de l'Eglise, les réseaux sociaux nous apparaissent actuellement sous-utilisés par l'EERV.

La CoGest salue les initiatives prises par le Conseil synodal en matière de communication. Elle estime qu'il serait souhaitable qu'elles fassent l'objet d'évaluations afin d'en optimiser l'usage, y compris celui de l'eervflash.

La synodalité fait partie de notre ADN. Il convient d'informer et de consulter avant de décider. Afin que les différents acteurs soient véritablement parties prenantes aux changements à venir,

¹⁵ Voir chapitre 4, ci-dessous.

il nous paraît important de mettre sur pied une meilleure participation du Synode et des lieux d'église (en particulier les régions) à tous les niveaux de décision concernés par le projet présenté par le Conseil synodal.

La CoGest invite donc le Conseil synodal à développer des outils informatiques adéquats afin que l'EERV dispose de véritables procédures de consultation permettant, d'une part, des participations rapides, en toute transparence et, d'autre part, des remontées d'informations des lieux d'église, par exemple dans le cadre d'un réseau intranet à l'EERV, accessible aux membres du Synode, voire des CR et CP. Ce réseau pourrait permettre au Conseil synodal de mettre en consultation ses intentions ou projets en amont des sessions ou de soirées synodales.¹⁶

1.6 Les lieux-phares

- En décembre 2018, le Conseil de **l'esprit saint** menait une réflexion sur son organisation interne qui a débouché au premier semestre 2019 sur des négociations avec la Ville de Lausanne, accompagné du Conseil synodal sortant, en vue de créer un poste de coordinateur à Saint-François, financé par la Ville. Il a fallu une heure, en juin 2019, au service de la Ville pour être convaincu. En août, la Ville était prête à signer une convention avec effet au 1^{er} janvier 2020. En été 2019, le dossier a été transmis au Conseil synodal entrant; tout ayant été fait en amont, il ne restait plus qu'à finaliser le contrat.¹⁷ Il a toutefois fallu plus d'une année pour que le dossier soit enfin bouclé.¹⁸

La CoGest ne comprend pas la complexité du dossier dont le CS fait état dans son rapport qui puisse justifier un tel retard. Par ailleurs, le ton adopté nous a étonnés et déçus.¹⁹ Vis-à-vis de l'engagement financier de la Ville de Lausanne et le travail mené par le Conseil de l'esprit saint, n'aurait-il pas été plus approprié de relever la réussite de ce dossier et d'exprimer les remerciements de l'EERV à la Ville ?

- Le Conseil de service communautaire (CSC) du lieu-phare **la Cathédrale** a souhaité renégocier la convention qui la lie avec la paroisse de Chailly - la Cathédrale. Le Conseil régional (CR) dont dépend la paroisse a suggéré que la Cathédrale ait le statut exclusif de lieu-phare et devienne ainsi indépendant de la paroisse, ce que la paroisse n'a pas accepté. Le CR en a pris acte.

A peine le processus de renégociation de la convention commencé, le Conseil synodal a proposé, de sa propre initiative, une démarche de médiation. Les personnes impliquées n'en ont pas compris la raison, désaccords et négociation difficile ne signifiant pas conflit. Leur souhait était de poursuivre les négociations et non de les suspendre.

Depuis l'adoption de mesures transitoires adoptées le 8 septembre 2020 par le CS, le lieu-phare et la paroisse, le Conseil synodal n'a, à notre connaissance, toujours pas relancé les discussions en vue d'une nouvelle convention.

¹⁶ Une procédure de consultation en amont des séances du Synode avait été évoquée rétrospectivement par la CoGest afin d'accélérer l'adoption du Règlement ecclésiastique (2009.06.05_coges_rapport_gestion_2008, p.5).

¹⁷ Soit entreprendre des démarches purement administratives en interne et en concertation avec les services de la Ville pour établir le contrat.

¹⁸ Septembre 2020.

¹⁹ Rapport de gestion du CS, juin 2021, p. 35.

Dans son rapport, le CS dit avoir "fait le choix du vivant", mais son ton le dément. En plus, il n'étaye pas ses propos; qui plus est, il ne salue ni la créativité, ni les efforts considérables fournis par les CSC des lieux-phares pour faire vivre ces lieux d'église en période de pandémie.

La CoGest trouve de mauvais alois les commentaires lourds de sous-entendus du Conseil synodal concernant les lieux-phares. De tels propos ne devraient pas figurer dans un rapport librement disponible sur le site de l'EERV. Ils sont négatifs et propres à décourager les laïcs et ministres qui se sont engagés. Le compte-rendu du Conseil synodal a suscité des réactions indignées des CSC et du Conseil régional concernés.²⁰

1.7 Les micro-stages d'observation

A la lecture des PV du Conseil synodal, la CoGest a pris connaissance de la mise sur pied de "micro-stages HET-Pro".²¹ La CoGest a interpellé le CS sur ce sujet. Dans le cadre de la gestion des missions communes (aumôneries), il est apparu que certains aumôniers facilitaient l'accès d'étudiants de la HET-Pro à des stages dans les établissements de soins sans en référer à l'EERV. Afin de cadrer cette pratique, le Conseil synodal a signé une convention avec la HET-Pro pour permettre à leurs étudiants de faire des stages d'observation d'une durée de trois semaines. La Conférence des Eglises romandes (CER) en a été informée.²²

La CoGest comprend que cette ouverture s'inscrit dans le désir du Conseil synodal de donner force et dynamisme à nos lieux d'église et de valoriser le savoir-faire acquis et cultivé dans ces lieux. Néanmoins, la CoGest s'inquiète des conditions d'encadrement et d'allocation de ces stagiaires, compte tenu, en particulier, qu'ils sont pour la plupart étrangers à l'EERV et n'en connaissent ni la culture, ni la théologie, ni l'ecclésiologie.

La CoGest juge toutefois excellente l'idée de ces micro-stages d'observation et souhaite que le Conseil synodal les ouvre aux étudiants en théologie, à ceux qui ont un bachelier en théologie, à ceux qui ont fait le séminaire de culture théologique, à ceux qui y sont en formation et, pourquoi pas, aux Jack qui en feraient la demande.

Au-delà de la question des stages d'observation, cette démarche pose la question de l'embauche, évoquée à plusieurs reprises, par les régions, d'animateurs de paroisse ou d'église, parallèlement aux ministres consacrés. Pour l'heure, à notre connaissance, il n'y a pas de formation ou d'encadrement prévu pour de tels animateurs afin de s'assurer qu'ils sont en adéquation avec les principes constitutifs de notre Eglise, sa théologie, son ecclésiologie, et sa culture. Il serait souhaitable qu'en vue des restructurations et de la régionalisation envisagées, une formation/accompagnement soit mise sur pied pour ces animateurs. Pour rappel, le Synode a souhaité que les moyens soient donnés pour accompagner et former les personnes concernées.²³

Par ailleurs, compte tenu des forces ministérielles et laïques (en particulier celles des bénévoles) de plus en plus réduites, ne conviendrait-il pas d'envisager, dans la nouvelle configuration, des structures paroissiales et régionales qui garantissent la synodalité de notre Eglise et préviennent les risques de voir des ministres ou animateurs diriger seuls la vie des paroisses et lieux d'église ? Il nous paraît qu'une telle réflexion, qui doit s'inscrire dans une ecclésiologie et une théologie des ministères recommandée plus bas, est impérative.

²⁰ Courriel du 4 mai du CR au CS et lettres des CSC de l'esprit saint et la Cathédrale des 6 et 12 mai 2021 au CS.

²¹ Le CS en a informé l'Eglise dans l'EERV Flash no 335 de février 2021.

²² Informations fournies par le CS aux questions de la Cogest.

²³ 201211-12_PV-Synode_ordinaire, décembre 2020, p.19.

2. La gestion des ressources humaines

2.1 Le fonctionnement de l'office des ressources humaines (ORH)

L'une des richesses de notre Église tient aux personnes qui s'y engagent (laïcs et ministres). Elle se reflète dans notre budget qui y consacre quelque 80% de son financement. La gestion des ressources humaines revêt donc une importance considérable. Dans son rapport sur la gestion du Conseil synodal en 2019, la CoGest relevait des difficultés inhérentes à la gestion technique de l'office des ressources humaines, ainsi que les graves difficultés de communication entre offices. Depuis lors, comme souligné ci-dessus, de gros efforts ont été réalisés. En particulier, ont été mis en place: des supervisions individuelles, du coaching, des mesures d'accompagnement pour des personnes devant travailler ensemble et des rencontres mensuelles entre le responsable de l'ORH et les coordinateurs pour faire le tour des problèmes qui sont ainsi relayés.²⁴ Nous nous réjouissons de ce que le responsable de l'ORH qualifie la collaboration entre les différents offices d'excellente.²⁵

Cependant, la gestion de l'ORH dans les domaines de la mise en place des processus internes de la planification, de la gestion prévisionnelle, de l'administration des RH et du recrutement, par exemple, restent problématiques.²⁶ La prévision sur les dotations disponibles en est affectée.²⁷ Le CS en est conscient et a mandaté une consultante RH durant l'été 2020.²⁸ Sur le fond, la CoGest reconnaît l'intérêt à recourir à des compétences externes reconnues pour solutionner les problèmes récurrents de l'office, particulièrement pour accompagner le projet d'Eglise. La question de la forme est abordée plus avant dans le chapitre sur les liens institutionnels.

2.2 La gestion des postes vacants et la question des dotations

Depuis plusieurs années notre Église vit de fortes tensions autour de la repourvue des postes. Différents lieux d'églises ont exprimé leur difficulté par courrier au Conseil synodal, à l'ORH ou par le biais de leurs représentants au Synode.²⁹ Il en résulte une pression importante exercée tant sur le Conseil synodal que sur l'ORH.

Le système de vacance des postes, qui existe depuis des années, a engendré de graves tensions. Il y avait 25 postes vacants en septembre 2020.³⁰ Les lieux d'églises, considérant qu'un poste vacant est un poste à pourvoir, revendiquent légitimement leur pourvue. Mais beaucoup n'ont pas obtenu ce qu'ils demandaient. Il en résulte des inégalités importantes entre régions avec, par exemple, 6,2 EPT vacants pour la Région 4 et 0,2 EPT pour la Région 2.³¹ Ces disparités engendrent des sentiments d'injustice, de partialité, et nourrissent l'impression de traitements préférentiels. En outre, elles génèrent une souffrance, en particulier auprès des

²⁴ Courriel du CS du 03.03.2021 et entretien avec le responsable de l'ORH du 18/03/2021.

²⁵ *ibid.*

²⁶ Autres exemples: la formation / la mise en place d'indicateurs et de tableau de bord, cf. rapport Donzé Bez, p.18.

²⁷ Écarts importants entre le budget 2020 et la réalisation.

²⁸ Courrier de la société de consulting Balises du 7 mai 2020.

²⁹ Lors des Synodes de juin 2020; entretiens avec des membres du Synode en 2020.

³⁰ 10/09/2020 Gestion des effectifs dans les régions – Synode de septembre 2020.

³¹ 10/09/2020 Gestion des effectifs dans les régions – Synode de septembre 2020.

ministres des régions les moins dotées qui expriment parfois le sentiment d'être victimes d'une maltraitance institutionnelle.

Après analyse, la CoGest est d'avis qu'une part considérable des tensions est due à l'existence de postes théoriques, mais jamais pourvus. Au vu du rééquilibrage annoncé (entre les subventions de l'EERV et la FEDEC), il nous paraît judicieux d'ajuster le nombre des postes par Région à celui des postes qui sont réellement finançables. Cette clarification permettrait à la fois d'éviter des inégalités de traitement et à chaque région de mieux s'organiser compte tenu des forces disponibles afin de mettre en place les réformes structurelles et innovantes qui lui conviennent. Ces enveloppes devraient être réévaluées plus d'une fois durant chaque législature afin d'être adaptées à la réalité budgétaire de l'EERV.

2.3 Les procédures de repourvue, de nomination aux postes cantonaux et d'attribution des postes de suffragants

Du côté des ministres, et particulièrement chez les jeunes, nous avons constaté qu'il existe un sentiment de partialité et une peur d'être défavorisé dans l'attribution des postes.³² La CoGest n'est pas en mesure d'estimer la part du corps ministériel qui est touché par cette défiance, mais elle n'est pas insignifiante.

Aux yeux de la CoGest, ces craintes sont la résultante de plusieurs facteurs:

- Les contraintes dues à la situation familiale ou individuelle des ministres et suffragants ont augmenté, ce qui rend l'attribution des postes plus difficile.
- La procédure de repourvue est complexe; en outre, elle n'est pas ou peu expliquée de façon simple aux candidats,³³ ce qui génère de l'insécurité.
- Les critères de repourvue d'un poste apparaissent parfois subjectifs et, d'une manière générale, peu lisibles.³⁴

Il nous a été rapporté que les salaires des suffragants avaient été fixés par l'ORH de manière unilatérale, sans consultation avec le CS, en violation des dispositions de la CCT. Suite à l'intervention de la Ministérielle, les salaires ont été corrigés. L'ORH s'est excusé par écrit auprès des personnes concernées.

La pourvue ou la repourvue de postes, voire l'absence de mise au concours, font fréquemment l'objet de critiques ou de défiance.³⁵ Les défaillances comme celles reportées ci-dessus y contribuent. Comme il appartient à l'ORH de discerner quel poste convient le mieux à tel candidat,³⁶ l'ORH ne propose pas tous les postes aux candidats et pas tous les candidats aux lieux d'église. Par conséquent, bien que le processus de repourvue prévoie une consultation du lieu d'église, ce dernier n'ose souvent pas émettre de réserves sur un candidat, par crainte de ne plus se voir proposer d'autres candidats et ainsi de ne pas voir le poste repourvu. Du fait du manque de transparence de la procédure, l'ORH dispose d'un pouvoir considérable, exercé souvent *de facto* par son responsable, ce qui est mal accepté par certains lieux d'églises et candidats. Ce pouvoir, perçu parfois comme discrétionnaire quand il n'est pas compris, exerce une pression sur l'ORH et nous estimons qu'elle lui est préjudiciable.

³² La CoGest a été alertée sur ces craintes par plusieurs ministres souhaitant rester anonymes.

³³ Rencontre avec les suffragants.

³⁴ Synode du 13 juin 20, PV, p.36.

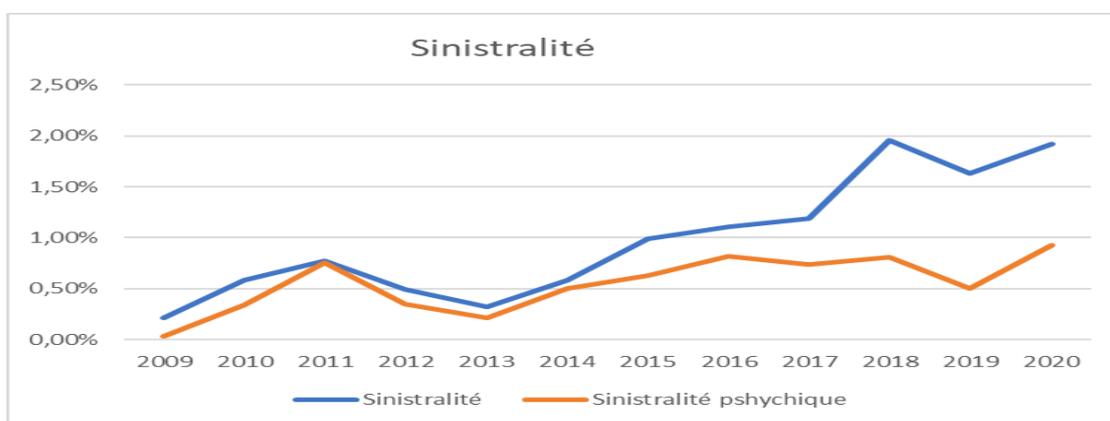
³⁵ Synode de nov, 2020, p.45; Courrier du Comité Pertinence du 16 juin 2020

³⁶ L'art 202 b) RE indique que l'ORH conduit les démarches de discernement.

Par ailleurs, dans notre Eglise, le discernement de l'adéquation entre un ministre et un poste devrait être véritablement communautaire, en impliquant le ministre concerné, la région, voire la paroisse, et l'ORH, selon une procédure simple, transparente et acceptée par tous. La CoGest estime qu'une mise à plat des critères et procédures de nomination, de repourvue et de changement de postes est nécessaire afin de diminuer la pression actuellement exercée sur l'ensemble des personnes engagées dans l'EERV, et en particulier sur le Conseil synodal et l'ORH, afin de garantir un traitement équitable des employés et des lieux d'église. Il serait souhaitable que les décisions de nomination et repourvue soient prises au sein d'une commission constituée à cet effet. La possibilité d'une mise au concours pour les nouveaux postes et les recrutements externes devrait être examinée. Nous relevons que, selon l'art. 205ter RE, il est de la compétence du Conseil synodal d'édicter des directives précisant les procédures de nomination. Nous enjoignons donc le Conseil synodal à revoir les procédures de nomination, pourvue et repourvue afin de garantir leur équité, leur transparence et s'assurer que les décisions soient prises collégialement.

2.4 La gestion de la fragilité des ministres

La sinistralité est le ratio des prestations payées par l'assurance avec la masse salariale.³⁷ La sinistralité psychique prend en compte uniquement les arrêts-maladies dus aux facteurs suivants : dépression, troubles de la personnalité, syndromes douloureux, *mobbing*, *burn-out*. Avant 2016, l'essentiel de la sinistralité provenait des maladies psychiques; le décrochement à partir de 2016 est dû à l'augmentation des maladies graves, probablement liées au vieillissement des salariés de l'EERV.



Reste que l'augmentation des arrêts de travail et notamment ceux liés aux maladies psychiques est constante depuis 10 ans. 2% de sinistralité pratiquement atteint en 2020 correspond à une moyenne de 4 EPT absents en permanence.

La question du remplacement des ministres en arrêt de longue durée se pose. En 2020, une dizaine de femmes ont témoigné avoir mal vécu le temps de leur grossesse en raison de pressions exercées par les conseils ou leurs collègues.³⁸ Ailleurs, deux ministres avec un taux de travail à 100% absents sont remplacés par un ministre à la retraite à 40%.³⁹ Il convient de ne

³⁷ Compilation des données sur la sinistralité fournies par l'assureur de l'EERV.

³⁸ PV du CS du 24/11/2020.

³⁹ Région 7 en 2021.

pas ignorer que les difficultés de remplacement des ministres absents augmentent le stress subi par ces mêmes ministres,⁴⁰ ainsi que la charge de travail reportée sur les autres, ce qui est d'autant plus préjudiciable que l'absence perdure. Aux yeux de la CoGest, il serait utile d'envisager qu'une partie de la dotation soit consacrée au remplacement des ministres absents pour une longue durée, même si cela diminue la dotation par région. Ainsi, nous suggérons qu'au moins 4 unités budgétaires soient consacrées au remplacement des ministres absents.

A plusieurs reprises en 2020, il est apparu que l'accompagnement institutionnel de jeunes ministres (suffragants, notamment), ainsi que lors de la mise sur pied de nouveaux postes (pionniers, par exemple) était faible, voire quasi inexistant. A nos yeux, l'accompagnement de ces personnes devrait être considérablement développé et renforcé afin de garantir leur sécurité au travail.

Le Synode de juin 2020 demandait de mettre en place un outil de prévention pour favoriser la santé au travail. Actuellement, il manque un système de remontée d'information. Il n'y a pas d'entretien systématique et normé avec l'ensemble des salariés de l'EERV qui nous permettrait d'identifier les difficultés rencontrées par les collaborateurs. Le Conseil synodal a élaboré une directive sur le harcèlement et la protection de la personnalité, un code de déontologie et a mis en place une politique de prévention en matière de santé.⁴¹ Leur mise en œuvre devrait se faire en 2021, la mandataire RH mentionnée plus haut, ainsi que M. R. Bez, ayant été mandatés pour épauler le responsable des RH et les ministres-coordonateurs.

⁴⁰ Celui de se sentir responsable de la surcharge de travail imposée ainsi aux collègues.

⁴¹ Réponse fournie par le CS aux questions de la CoGest.

3. La gestion des conflits

3.1 Situation générale

Comme dans toute institution, l'EERV doit faire face à un certain nombre de conflits personnels, que ces personnes soient ministres ou laïcs, ou des conflits entre ministres et conseils, entre conseillers, entre employés et l'EERV-employeur. En nous basant sur des situations dont nous avons eu connaissance, il nous a paru intéressant d'examiner comment ces conflits sont gérés au sein de l'institution, ce qui est mis en place, et ce qui pourrait être amélioré. Nous remercions le Conseil synodal et le responsable de l'ORH de nous avoir transmis les informations et documents demandés.

3.2 Les moyens mis en place

Le Synode a doté l'EERV de deux commissions permanentes pouvant être sollicitées par les parties en conflit: la Commission de médiation,⁴² et la Commission de Traitement des litiges (CoTL).⁴³ Si nous n'avons pas relevé de questions particulières concernant la Commission de médiation, par contre, tant le Conseil synodal que l'ORH se plaignent de la CoTL. La CoGest regrette que le rôle de celle-ci ne soit pas apprécié, voire mal compris, et rappelle qu'elle a notamment été instituée afin d'éviter que les situations conflictuelles se règlent au tribunal. Depuis sa création en 2016, aucun litige dont elle a été saisie n'a fait l'objet d'un procès.

En amont, les coordinateurs, les Conseils régionaux ou paroissiaux devraient être en première ligne pour désamorcer les situations conflictuelles et éviter qu'elles s'enveniment. L'ORH peut également être sollicité. Le CS est lui-même amené à intervenir dans certains cas, ce qui constitue une charge importante, bien qu'il semble que le nombre de situations nécessitant l'intervention du CS soit en diminution.⁴⁴

Le Conseil synodal a mis en place une collaboration avec la société ICP (Intervention de Crise et Prévention) qui propose un service de « personnes de confiance en entreprise ». Voulu par la loi sur le travail, et reconnue par le SECO, cette personne extérieure à l'EERV a pour tâche d'écouter et conseiller les personnes qui font appel à elle, permettant ainsi d'éclaircir la situation et de soutenir les collaborateurs impactés. Nous saluons la mise en place de cette nouvelle prestation susceptible de désamorcer des conflits potentiels.

Nous nous sommes demandé dans quelle mesure les coordinateurs et conseils régionaux pourraient être mieux équipés, en particulier dans le cadre de la régionalisation à venir, pour désamorcer les conflits, et si le Conseil synodal ne pourrait pas être déchargé de cette tâche en la déléguant, du moins en partie.

⁴² Art 213-220 RE.

⁴³ Art 221-227bis RE.

⁴⁴ Entretien avec le responsable de l'ORH.

3.3 Des situations particulières

- En 2020, le Conseil synodal a mis fin à un long et douloureux conflit connu sous le nom de « l'affaire Fatzer ». La CoGest a pu avoir accès aux documents relatifs à cette résolution (convention, déclaration commune et communiqué de presse) et remercie le CS de cette transparence. La CoGest salue les efforts du Conseil synodal et le travail de conciliation qu'il a souhaité mener pour éviter la poursuite de la procédure judiciaire. La CoGest s'accorde pour dire que la résolution de ce conflit et son coût valaient probablement mieux qu'un jugement à l'issue incertaine et qui aurait sans doute accru le dégât d'image que cette affaire a déjà causé à l'EERV.

L'an passé, le Conseil synodal est intervenu dans deux conflits en paroisse qui pourraient servir de cas d'école:

- Dans l'un, il était difficile à l'ORH d'intervenir dans un dossier où son impartialité était mise en cause par quelques personnes concernées. La CoGest estime qu'il aurait été opportun que le Conseil synodal encourage la paroisse à saisir la CoTL afin de permettre aux personnes en conflit d'être entendues et de proposer des esquisses de solution. Nous nous sommes demandé si une prise en charge rapide n'aurait pas permis d'éviter à l'EERV de perdre deux ministres.
- Dans l'autre, nous avons été interpellés par la difficulté dans laquelle s'est trouvé le Conseil synodal dont un de ses membres était impliqué dans un conflit. La CoGest ne comprend pas qu'au vu des risques de partialité et de conflit d'intérêt (bien que le conseiller synodal mis en cause se soit récusé), le Conseil synodal n'ait pas suggéré spontanément à la paroisse de saisir la CoTL afin de poser un regard indépendant et neutre sur la situation.

Il est difficile au Conseil synodal d'intervenir de manière appropriée dans des situations en paroisse compte tenu de son agenda chargé et des difficultés à obtenir une vision impartiale et complète de la situation sans y consacrer beaucoup de temps. Le Conseil synodal reconnaît lui-même qu'il manque de souffle et de forces pour assumer cette tâche.⁴⁵

La CoGest estime que la résolution de conflits paroissiaux par le Conseil synodal se concilie mal avec la hauteur que doit avoir un exécutif engagé dans une vision stratégique globale. Par ailleurs, dès qu'un conflit touche de près ou de loin un ministre, le Conseil synodal s'expose à un risque de partialité évident, compte tenu qu'il supervise l'ORH. Malgré sa bonne volonté, l'indépendance du CS est *de facto* mise en doute.

D'une manière générale, et aussi compétent que puisse être le Conseil synodal, la CoGest l'encourage à se dessaisir de ces dossiers et d'emblée à exhorter les personnes impliquées à faire usage des ressources à disposition dans l'EERV pour résoudre les conflits, en particulier la Commission de médiation et la CoTL. Nous approuvons la décision du Conseil synodal d'avoir mandaté les consultants qu'il a engagés pour accompagner les personnes concernées, une fois les tâches des Commissions terminées.

⁴⁵ PV-synode-ordinaire_adopte_13.06.2020.pdf, p.5.

4. Les relations institutionnelles

4.1 Les relations avec le Synode

Les deux points forts des sessions synodales de 2020 furent la «Vision» du Conseil synodal et son «Programme de législation». La CoGest revient sur la manière dont le processus a été conduit par le Conseil synodal, ainsi que son impact sur les relations institutionnelles entre le CS et le Synode.

La CoGest avait déjà relevé dans son rapport sur le programme de législation que celui-ci était mal nommé car il s'agit en réalité davantage d'un projet pour une nouvelle manière de faire Eglise ensemble que d'un programme de législation par lequel l'exécutif de notre Église dévoile les objectifs et les actions qu'il entend mettre en œuvre jusqu'en 2024.⁴⁶

La CoGest tient à rappeler que les compétences respectives du Conseil synodal et du Synode en la matière sont clairement définies dans le RGO, où l'on peut lire que le Synode

*assume la responsabilité théologique et ecclésiologique dans l'EERV. Il veille à en préserver l'unité et la cohésion, en cohérence avec les positions des Eglises issues de la Réforme. Il fixe les grandes lignes de son organisation et de son action.*⁴⁷

La CoGest estime que le Conseil synodal est bien dans son rôle lorsqu'il pose un constat et un appel à changement, car il est au bénéfice d'une vision plus panoptique de l'EERV. Néanmoins, il nous paraît important de veiller à ce que le Synode soit pleinement associé comme co-acteur du changement. Le Conseil synodal, du fait de la connaissance qu'il a de l'état général de l'EERV, détient beaucoup d'informations que n'a pas le Synode et qu'il n'a pas communiquées à celui-ci. Cela a peut-être parfois donné l'impression que le Conseil Synodal considérait le Synode comme une simple chambre d'enregistrement, voire une "encouble", un frein à une mise en œuvre rapide des réformes que le CS souhaite entreprendre. Le changement de cap voulu par le Conseil synodal et validé dans ses grandes lignes par le Synode ne réussira que si le Conseil synodal parvient à faire équipe avec le Synode et à en mobiliser les nombreuses compétences, connaissances et de bonnes volontés.

Dans son programme de législation, le Conseil synodal met en avant la nécessité d'accorder plus de place aux laïcs dans les projets à mettre en œuvre.⁴⁸ Cette nécessité se fonde sur la diminution du nombre de ministres disponibles et entraîne une réflexion sur la gestion des activités des lieux d'église. Implicitement, le rôle des ministres va devoir être redéfini. Cette redéfinition, si importante pour notre Eglise et notre identité réformée, relève du Synode.⁴⁹ La CoGest estime que la démarche du Conseil synodal doit impérativement être accompagnée par une réflexion théologique et une ecclésiologique solides, ainsi que sur une acceptation synodale d'une théologie des ministères.⁵⁰ Cette clarification est aussi importante pour les laïcs engagés dans notre Eglise afin qu'ils puissent s'approprier le projet du Conseil synodal. Un projet parfaitement conçu, mais dont la dimension théologique est absente, risque de ne pas

⁴⁶ 201211_04.1_CoGes_programme_legislation, p.2.

⁴⁷ Art. 18, RGO.

⁴⁸ Programme de législation, p.4.

⁴⁹ Art 18, RGO.

⁵⁰ La CoGest a déjà relevé le déficit théologique et ecclésiologique du projet présenté par le Conseil synodal et lui avait demandé de préciser les bases théologiques et ecclésiologiques des changements proposés (201211_04.1_CoGes_programme_legislation, pp. 1, 5-6).

être compris et ne pas susciter l'engagement nécessaire. Par ailleurs, si la vocation de notre Eglise se réduit à la mise sur pied de nouveaux projets au goût du jour, sans qu'ils soient fondés sur le Christ, notre Eglise ne courrait-elle pas le risque de perdre son sel ? La CoGest invite de manière pressante le Conseil synodal à faire appel à nos théologiens pour inscrire plus clairement son projet dans une perspective de foi et d'en soumettre les bases théologiques au Synode.

4.2 Les relations avec les Commissions permanentes

4.2.1 La CoFin

La CoGest a été alertée par le fait qu'à trois reprises en 2020, le Conseil synodal a engagé des sommes extrabudgétaires *ultra vires*, soit hors des compétences définies par la procédure prévue à l'article 67, RE:

- Le CS a signé un accord mettant fin au conflit avec Daniel Fatzer, incluant l'engagement d'une somme qui aurait dû faire l'objet d'une autorisation de la CoFin. La demande d'autorisation n'a été faite qu'après que l'affaire a été conclue; la CoFin ne s'est pas estimée légitimée à donner une autorisation *a posteriori*.
- Durant l'été 2020, le Conseil synodal, faisant appel aux personnes de son réseau, a engagé une consultante RH qualifiée dont il connaissait les compétences.⁵¹ Le montant des honoraires dépassant les compétences du Conseil synodal, le CS a sollicité - une fois encore *a posteriori* - l'autorisation de la CoFin. Toutefois, cette somme dépassait aussi les compétences réglementaires accordées à la CoFin. Ce cas exigeait que la dépense soit soumise préalablement au Synode, ce qui n'a pas été fait.
- Une convention signée par le Conseil synodal dans le règlement d'un conflit du travail prévoyait le versement d'une somme supérieure aux compétences du CS. La CoFin n'en a pas été informée spontanément par le CS. Elle ne l'a appris qu'une fois le règlement signé.

La CoGest ne se prononce pas ici sur la justification des montants engagés. Elle tient à rappeler que les procédures de préavis et d'autorisation détaillées par le RE n'ont pas été pensées comme des tracasseries formalistes, mais comme des mesures visant à légitimer les décisions du Conseil synodal et lui assurer protection contre tout doute portant sur la légalité et la probité de sa gestion financière. La CoGest comprend que des décisions doivent parfois être prises dans l'urgence, mais elle a reçu l'assurance de la CoFin que celle-ci est en mesure de donner une réponse rapide lorsque les circonstances l'exigent.

4.2.2 La CoTL

Le Conseil synodal s'est plaint à plusieurs reprises de la CoTL sans en fournir au Synode la ou les raisons.⁵² La CoGest estime que cette manière de faire s'apparente à de la maltraitance institutionnelle.

4.2.3 La CoGest

Le Synode a délégué une partie de ses compétences de gestion de l'Eglise à l'exécutif et a mandaté la CoGest de procéder au contrôle rétroactif de la gestion du Conseil synodal. A quelques reprises en 2020, la CoGest et le Conseil synodal se sont réunis, en délégation, pour

⁵¹ Le CS a approché une consultante RH qui lui a soumis une proposition de mandat qui a été acceptée.

⁵² Synode, 13 juin 2020, PV, p.21, point 5.1.

échanger sur leurs manières de travailler. Le Bureau du Synode a été informé qu'un mémo à usage interne est en cours d'élaboration.

La CoGest exhorte le Conseil synodal, d'une part, à renoncer à tout discours qui fragilise la confiance dans l'institution et ses diverses composantes et, d'autre part, à développer une attitude collaborative avec celles et ceux qui l'ont élu.

5. Conclusion

La CoGest est reconnaissante au Conseil synodal pour son engagement et la motivation qu'il met à travailler à la restructuration de notre institution. Nous notons avec satisfaction qu'il est une équipe diverse, mais unie. Nous sommes également impressionnés par l'énergie qu'il a déployée en vue du changement de cap qu'il a défini.

Notre souci est que le Conseil synodal s'épuise à la tâche. Nous recommandons que des moyens lui soient donnés pour qu'il puisse continuer à mener de front, d'une part, les restructurations de l'Office des ressources humaines, la transition informatique et gérer les affaires courantes de l'EERV et, d'autre part, gérer la transition ecclésiale. Nous souhaitons que le Conseil synodal ne soit pas continuellement sous pression afin qu'il puisse prendre de la hauteur pour continuer à déterminer les réformes à entreprendre et pour les mettre en œuvre, autrement dit, qu'il puisse adopter une gestion systémique, intégrée et cohérente, plutôt que réactive et menée dans l'urgence.

Les réflexions et les actions nécessaires au projet d'Eglise ne peuvent pas être menées sectoriellement. La régionalisation, pour ne prendre que cet exemple, implique que l'on agisse sur le cadre réglementaire, sur la culture des collaborateurs, sur l'adoption d'axes communs à toutes les régions, sur le développement de compétences décentralisées en matière de gestion des ressources humaines, d'accompagnement, de prévention et gestion des conflits. Cette tâche est considérable. La CoGest est d'avis qu'il convient que le Synode, qui est l'acteur incontournable de ce changement, épaulé plus fortement le Conseil synodal, non seulement dans ses réflexions théologiques, mais aussi en lui donnant les moyens de se doter d'une équipe de pilotage pour opérer ce changement de cap. Pour que ce dernier réussisse, il est essentiel qu'il soit le fruit d'un travail commun, reflétant notre mode de travailler presbytéro-synodal.

A cet égard, nous nous inquiétons des difficultés du Conseil synodal à se conformer aux exigences en matière de dépenses extrabudgétaires. Nous y voyons une atteinte à la synodalité de notre Eglise et un contournement de nos institutions ecclésiales. Notre inquiétude se trouve encore renforcée par les plaintes récurrentes du Conseil synodal à l'encontre des compétences de "certaines commissions, ainsi que [du] Synode" - dont le rapport annuel du Conseil synodal se fait, une fois encore, l'écho.⁵³ Nous souhaitons vivement que le Conseil synodal réalise que la richesse de notre Eglise se décline notamment dans la diversité des personnes qui s'y engagent, sa théologie et son ecclésiologie, ainsi que dans son organisation presbytéro-synodale qui est une force sur laquelle il peut s'appuyer avec confiance.

Annexe : Suivi des Résolutions et Décisions du Synode

⁵³ Rapport du CS sur sa gestion en 2020, p.11.

Propositions de décisions

- Décision 1** Le Synode demande au Conseil synodal de
- préciser les procédures de nomination et repourvue des postes ministériels, d'animateurs, cantonaux, ainsi que des changements de postes, de sorte qu'elles soient transparentes et collégiales;
 - clarifier la procédure d'attribution des postes des suffragants et fournir aux personnes concernées le calendrier des différentes étapes au début de chaque procédure.
- Décision 2** Le Synode demande que 4 unités budgétaires soient consacrées au remplacement des ministres absents.
- Décision 3** Le Synode demande au Bureau du Synode, après consultation avec le Conseil synodal, de mettre sur pied une commission composée de personnes ayant des compétences théologiques solides, ainsi qu'une bonne expérience des lieux d'église, afin
- d'élaborer une ecclésiologie et une théologie des ministères en accord avec les principes constitutifs de l'EERV,
 - de fonder théologiquement le projet d'Eglise et d'accompagner la transition ecclésiale.
- Décision 4** Le Synode demande qu'à la prochaine session du Synode, le Conseil synodal informe le Synode de ses besoins jusqu'au terme de cette législature, en matière d'accompagnement du changement, tant pour lui-même que pour les Régions. Il en indiquera les implications sur la ventilation de l'enveloppe des dotations (postes cantonaux/ régions).
- Décision 5** Le Synode approuve la gestion du Conseil synodal pour l'année 2020, sous réserve de sa gestion des dépenses extra-budgétaires.

Pully, le 18 mai 2020

Pour la Commission de gestion du Synode



Anne Imobersteg Harvey, Présidente

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 prises en 2020

A.1. Session extraordinaire du 7 mars 2020

D 2020 / 01 – Date de mise en œuvre des dotations

Le Synode accepte de décaler au mois de juin 2021 la répartition des dotations dans les Régions et à l'échelon cantonal (Offices et Services). Le CS présente un rapport au synode de juin 2020 qui comprend un état des lieux de l'EERV, sa vision pour l'EERV et un dispositif d'accompagnement (chiffré) pour les situations problématiques.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/01	La 2 ^e partie de la décision est traitée.	Un rapport sur les dotations sera à l'ordre du jour du Synode de juin 2021.

D 2020 / 02 – Subvention à l'ECT pour la saison 2021-2022

Le Synode accorde à l'ECT une subvention annuelle de CHF 275'000 pour la saison 2021-2022, soit du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022. Il demande au Conseil synodal de soumettre une décision sur l'avenir de l'ECT en juin 2022 sur la base d'une évaluation des saisons 2019-2020 et 2020-2021, et le cas échéant de décider les modifications applicables au terme de la saison 2022-2023.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/02	Subvention 2021-2022 : traitée Subvention 2022-2023 : en cours. (EJ s'approchera du Conseil de Fondation)	Traitée

D 2020 / 03 – Rétribution des membres laïcs du CS

Le Synode ratifie la Directive du Conseil synodal sur les indemnités et le remboursement de frais dans le cadre des fonctions électives dont le troisième alinéa de l'article 4.3 a été supprimé avec une entrée en vigueur rétroactive au 1er janvier 2020.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/03		Traitée

A.2. Session du 13 juin 2020

D 2020 / 04 – Comptes 2019

Le Synode décide d'approvisionner de fr 807'715.- la provision pour fluctuation sur titres.

D 2020 / 05 – Comptes 2019

Le Synode approuve les comptes 2019 de l'Église évangélique réformée du canton de Vaud.

D 2020 / 06 – Comptes 2019

Le Synode inscrit le déficit de fr 395'101.- en réduction du capital de l'EERV.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/04 à D2020/06		Traitées

D 2020 / 07 – Gestion 2019

Le Synode prend acte des propositions de décisions de la Commission de Gestion et demande au Conseil synodal d'en tenir compte dans la planification de ses travaux, en mettant en place notamment 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. Ce faisant, le Synode approuve le rétablissement du poste de chancelier et la création d'un poste de gestionnaire RH.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/07		En cours de traitement

D 2020 / 08 – Gestion 2019

Le Synode approuve la gestion du Conseil synodal pour l'année 2019.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/08		Traitée

A.3. Session du 5 septembre 2020

D 2020/09 – Vision

Le Synode prend acte de l'« Aperçu des enjeux et des problèmes actuels de l'EERV relevés par le CS » tel que présenté dans le préambule du rapport « vision ».

N°	Commentaires	Suivi
D2020/09		Traitée

D 2020/10 – Vision

Le Synode décide de repousser exceptionnellement le synode ordinaire des 6-7 novembre aux 11 et 12 décembre 2020.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/10		Traitée

D 2020/11 – Vision

Le Synode approuve le processus participatif qui sous-tend la Vision (vision, mission, stratégie) et prend acte de celle-là telle que présentée dans le rapport « Vision », et poursuit le processus participatif par l'intermédiaire de la constitution d'un groupe de travail ad hoc en vue du synode de décembre.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/11		Traitée

D 2020/12 – Ratification de la convention d'exécution des MiCos

Le Synode ratifie la Convention d'exécution 2020-2024 entre l'Eglise évangélique réformée du canton de Vaud (EERV) et la Fédération ecclésiastique catholique romaine du canton de Vaud (FEDEC-VD) pour les missions au service de tous exercées en commun telle qu'adoptée par le Conseil synodal et par la FEDEC-VD.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/12		Traitée

A.4. Session des 11 et 12 décembre 2020

D 2020/13 – Programme de législature

Le Synode prend acte du programme de législature 2020-2024.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/14		Traitée

D 2020/14 – Programme de législature

Le Synode approuve les orientations développées par le Conseil synodal :

- aller vers un changement en profondeur du fonctionnement de l'EERV afin de la rendre plus agile ;
- aller vers une décentralisation en accordant plus de compétences et d'indépendance aux régions ;
- soutenir le renouveau des lieux d'Église, en particulier des paroisses ;
- donner les moyens pour accompagner et former les personnes concernées ;
- associer tous les partenaires à la réflexion en vue des changements (Synode, Conseils régionaux et paroissiaux).

D 2020/15 – Programme de législature

Le Synode valide comme premières thématiques porteuses :

- le lien et le travail avec les familles ;
- les enjeux spirituels de la transition écologique et sociale.

D 2020/16 – Programme de législature

Pour juin 2021, le Conseil synodal clarifie la question des dotations afin de permettre aux Régions de connaître les forces mises à leur disposition.

D 2020/17 – Programme de législature

Les Régions déterminent, en cohérence avec le programme de législature, les priorités qu'elles souhaitent adopter en partenariat avec les Paroisses et le Conseil synodal.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/15 à D 2020/18	Le CS rencontre des délégations de CR en mars 2021.	En cours de traitement

D 2020/18 – Budget 2021

Le Synode demande au CS d'établir des descriptifs de projet pour chaque projet stratégique et de les soumettre à la CoFin avant d'en engager les moyens financiers.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/18		En cours de traitement

D 2020/19 – Budget 2021 - Contributions régionales

Le Synode adopte la table des contributions régionales telle que présentée à la page 16 du budget 2021, réduites d'environ 10%, c'est-à-dire ramenées à 3'000'000.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/19	Un budget rectificatif tenant compte de cette réduction a été publié.	Traitée

D 2020/20 – Budget 2021 - Offrandes générales

Le Synode adopte la liste des offrandes générales des paroisses, des aumôneries et des lieux phares pour l'année 2021 telle que présentée à la page 17 du budget 2021 augmentée de la collecte pour Crêt-Bérard, et les leur recommande.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/20	La liste a été communiquée aux personnes concernées.	Traitée

D 2020/21 – Budget 2021 - Budget

Le Synode adopte le budget 2021 de l'Eglise évangélique réformée du Canton de Vaud avec une baisse des contributions de 340'000, soit un résultat de l'exercice budgété déficitaire à hauteur de 391'400. En outre, le Synode diminue de 16 000 les charges de Recherche et Développement. Il charge le CS d'établir pour la session de juin 2021 le budget spécifique pour R&D pour le second semestre 2021 ainsi que le cahier des charges.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/21	Un budget rectificatif tenant compte de la réduction de 340'000.- a été publié.	Traitée
	Un rapport sera présenté en juin 2021 concernant R&D.	En cours de traitement

D 2020/22 – Budget 2021 - Cible Terre Nouvelle

Le Synode fixe la cible Terre Nouvelle de l'EERV à CHF 1'700'000.- pour 2021.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/22	Rapport du CS page 20, BU 2021	Traitée

D 2020/23 – Nomination de l'organe de contrôle financier pour l'exercice 2020

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 2020 de l'EERV.

N°	Commentaires	Suivi
D2020/23		Traitée

B. Postulat, motion et résolution votés en 2020.

Aucun postulat, ni motion, ni résolution n'ont été votés en 2020.

C. Décisions votées avant 2019 et non traitées

Sessions de 2007

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	Ce point est traité au niveau de la CER.	En cours de traitement

Sessions de 2008

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	Proposition d'avoir un tableau de bord prospectif validée par le Synode.	En cours de traitement

Sessions de 2014

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 cédule 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.

N°	Commentaires	Suivi
D2014/13	Voir D2014/14 ci-dessous	traitée

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 D2014/14	à l'immeuble Chavannes, école de la Céramique 6, est, depuis une démolition récente, un terrain nu. Le permis de construire est entré en force en novembre-décembre 2019 ; le temps court et nous nous rapprochons de l'expiration de cette autorisation administrative (les travaux doivent commencer avant décembre 2021). Le CS et ses Offices ne disposent des ressources humaines requises pour construire et gérer, ni du temps nécessaire pour se faire. La stratégie est de conclure une promesse de vente aux plus offrant, soumise à une condition suspensive, à savoir la validation formelle de la vente par le Synode (nous visons juin 2021). Me Laufer est déjà en main d'une copie du permis de construire et se charge d'obtenir l'extrait du RF et le plan cadastral afin de constituer un dossier pour trouver des acheteurs intéressés. Le Synode aura le dernier mot.	En cours de traitement

Sessions de 2015

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		en cours de traitement

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		En cours de traitement

Sessions de 2017

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	Mise en place du TBP	En cours de traitement

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	Le projet immobilier sur cette parcelle nécessitait des autorisations de droit public, qui ne pourront très vraisemblablement être délivrées. Dès lors, le CS a renoncé à vendre et informé en ce sens les personnes intéressées, qui ont été dédommagées partiellement pour les frais engagés.	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	Les négociations avec la Municipalité de Lausanne sont en cours. Un mandat a été confié à L.Rudaz pour réfléchir à l'évolution de ce projet.	En cours de traitement

Sessions de 2018

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 et 07	La transformation de la FCPP en une fondation immobilière qui pourrait accueillir le portefeuille immobilier de l'EERV à frais nouveaux.	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	<i>ditto</i>	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		Traitée

Sessions de 2019

7 et 8 mars 2019

D2019/1 – Répartition des enveloppes de dotations

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

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

D2019/2 – Application des enveloppes de dotations

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.

N°	Commentaires	Suivi
D2019/01 et D2019/02	Le Synode se prononcera sur la répartition des enveloppes de dotations en juin 2021. Un groupe de travail réfléchit à la restructuration des offices et services.	En cours de traitement

D2019/4 – Accompagnement du changement

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

N°	Commentaires	Suivi
D2019/04	Mise en action progressive du tableau de bord prospectif et instauration de postes transversaux	En cours de traitement

D2019/5 – Accompagnement du changement

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

N°	Commentaires	Suivi
D2019/05	Mise au concours des postes TBP	En cours de traitement

D2019/6 – Accompagnement du changement

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.

N°	Commentaires	Suivi
D2019/06		En cours de traitement

D2019/7 – Accompagnement du changement

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

N°	Commentaires	Suivi
D2019/07	Voir D2020/01 qui reporte la mise en œuvre à juin 2021	En cours de traitement

D2019/8 – Mandats régionaux à l'échelon cantonal

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

N°	Commentaires	Suivi
D2019/8		En cours de traitement

Session du 5 avril 2019

D2019/19 – Santé au travail

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

N°	Commentaires	Suivi
D2019/19	Différentes actions sont mises en place.	en cours de traitement

D2019/20 – Nomination des membres sortants CS

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.

N°	Commentaires	Suivi
D2019/20		Non traitée

D2019/21 - 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.

N°	Commentaires	Suivi
D2019/21	Plusieurs travaux ont été faits : Mandat Rolf Bez en 2020, apports de F. Christ, travaux sur le TBP avec plusieurs collaborateurs, les coordinateurs et le GT du Synode, la Ministérielle, engagement d'un responsable RH	en cours de traitement

D2019/23 – Postulat sur l'écologie du 7 novembre 2015

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

N°	Commentaires	Suivi
D2019/23		Traitée

Sessions des 8 et 9 novembre 2019

D2019/24 – Contributions régionales

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

N°	Commentaires	Suivi
D2019/24		Traitée

D2019/25 – Offrandes générales

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.

N°	Commentaires	Suivi
D2019/025		Traitée

D2019/26 - Budget

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.-.

N°	Commentaires	Suivi
D2019/26		Traitée

D2019/27 – Cible Terre Nouvelle

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

N°	Commentaires	Suivi
D2019/27		Traitée

D. 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 législature,
- 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.

N°	Commentaires	Suivi
M2015/02	Suite au rapport présenté, le Synode a demandé au CS d'inscrire l'écologie dans le programme de législature.	Traitée