

- Dotation :** De 2007 à 2010, la dotation désigne le nombre de postes à disposition de l'EERV pour l'accomplissement de sa mission. Ce nombre global ne permet pas une distinction claire entre les différentes sources de financement. La dotation est un nombre de postes décidé par le Synode et répartis au moins une fois par législature en cinq enveloppes de dotations (Régions, missions exercées en commun, services et offices cantonaux, employés et Conseil synodal) selon les articles 192 à 196 du Règlement ecclésiastique. Depuis 2010, (rapport sur les dotations au Synode de mars 2010), le Conseil synodal considère que la dotation doit être équivalente au nombre de postes salariés financés par la subvention de l'Etat à l'EERV. Ce sont des postes pérennes, au moins pour la durée d'une convention de subventionnement. Le Synode a charge de répartir la dotation en cinq enveloppes pour permettre à l'EERV d'accomplir sa mission. A l'intérieur de chaque enveloppe, le Conseil synodal a charge de définir la répartition des forces entre les lieux d'Eglise. Pour les régions, il ratifie des propositions du conseil régional.
- Hors-dotation :** A côté de la dotation et des enveloppes, force est de constater que quelques postes, négociés par le Conseil synodal et financés par des tiers (autres départements, Hôpitaux, EMS, ...), peuvent être créés. En cohérence avec ce qui précède, ils ne devraient être intégrés à la dotation qu'à partir du moment où leur financement émerge à la convention de subventionnement quinquennale de l'Etat à l'EERV.
- Mandat :** En plus de la dotation et pour autant que le budget de l'EERV le permette, le Conseil synodal peut engager, pour une durée de trois ans au plus, des personnes destinées à remplir des mandats particuliers. (art. 196 du Règlement ecclésiastique)
- Société liquide :** Métaphore et concept créés par le sociologue Zygmunt Bauman. Le « solide » représente les institutions lorsqu'elles sont stables, faites pour durer et sur lesquelles les individus peuvent s'appuyer ; le « liquide » représente des liens sociaux fluides et faibles, sans consistance réelle, au sein desquels les institutions ont une durée de vie variable et ne peuvent servir de cadre de référence aux individus. En fait pour Bauman, une société devient « liquide » quand elle a atteint un nouvel âge de l'émancipation des règles que l'on pensait jusque tout récemment nécessaires au maintien et à la reproduction de la société.
- Eglise de propositions :** On parle dans ce rapport d'Eglise de propositions pour qualifier une Eglise qui fonctionne essentiellement de manière centripète, c'est-à-dire qui présente un catalogue d'offres avec des activités mises en place en fonction de ce qu'elle considère comme répondant aux besoins « spirituels » des destinataires. Les publics cibles visés sont censés venir (centripète). L'idée est celle du « faire pour ».
- Eglise de liens :** On parle d'Eglise de liens pour qualifier une Eglise qui fonctionne essentiellement de manière centrifuge, c'est-à-dire qu'elle cherche essentiellement à entrer en lien avec des personnes en-dehors de son cercle habituel. Une fois le lien établi elle fonctionnera avec ces nouveaux réseaux, multiples et de tailles différentes en définissant avec eux les activités à mettre en place ensemble et en fonction des besoins « spirituels » exprimés. L'idée est celle du « faire avec ».
- Economie mixte :** L'économie mixte qualifie la complémentarité des formes traditionnelles et des nouvelles expressions du christianisme. Elle désigne cette cohabitation reconnue et bienveillante entre l'Eglise de propositions et l'Eglise de liens, cohabitation où dans la même Eglise tradition et innovation, héritage et

nouveauté trouvent une place reconnue et identifiable. L'image souvent utilisée est celle des lacs et des rivières qui s'inscrit dans le concept de société liquide.

- Occupation : Nombre de postes d'une dotation qui sont pourvus, soit par des personnes nommées comme titulaires, soit par des personnes désignées comme vicaire ou comme suffragant.
- Personnel : Pour mémoire, l'article 171 du RE définit ainsi les différents statuts des personnes salariées :
- Le titulaire est une personne régulièrement nommée dans un poste.
 - Le suffragant est un candidat à la consécration ou à l'agrégation. Son affectation est décidée par l'Office des ressources humaines.
 - Le vicaire est un ministre engagé en cas de vacance de poste.
 - Le remplaçant est une personne engagée à la place de quelqu'un d'autre en cas de maladie, de congé prolongé, de congé sabbatique, de service ou de mandat extraordinaires d'un salarié.
 - L'auxiliaire est une personne engagée pour des tâches particulières.
 - Le stagiaire est une personne en formation engagée dans le cadre des tâches de support ou dans le cadre de la formation de pasteur ou de diacre.
 - L'apprenti est une personne en formation engagée dans le cadre des tâches de support à la mission de l'Eglise.
- L'engagement de stagiaires et d'apprentis s'effectue en dehors des enveloppes de dotations. (RE 196)
- Remplacement : Un remplacement est un engagement à durée déterminée pour remplacer un titulaire, un suffragant ou un vicaire qui ne peut pas remplir sa fonction.

Annexe 2 : Transferts de postes de la subvention aux Eglises reconnues de droit public

En 2007, l'accession de l'ECVD au même statut que l'EERV (Institution de droit public) a engendré de délicates négociations visant à un équilibrage des moyens de l'Etat mis à disposition de chacune des Eglises pour l'accomplissement de leur mission, commune ou propre, au service de tous. Ces négociations ont débouché sur deux accords :

- en 2008, un accord sur le transfert financier de 1'500'000.- CHF de la subvention annuelle de l'EERV à l'ECVD, progressivement jusqu'en 2014. Cet accord a été renégocié en 2011 et 2014 de manière à rééchelonner ce transfert jusqu'en 2019.
- En 2010, un accord sur l'équilibrage du nombre de postes à horizon 2025, selon le tableau ci-dessous :

	Convention 2010-2014						Convention 2015-2019					Convention 2020-2024					
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Total	404	404	404	404	405.5	405.5	405.5	405.7	405.7	405.7	405.7	405.7	405.7	405.7	405.7	405.7	405.7
					+1.5			+0.2			+0.8 ?						
EERV	228	226	225	225.3	224.3	223.3	222.3	221.5	219.5	217.5	215.5	213.5	211.5	209.5	207.5	205.5	203.5
ECVD	176	178	179	180.2	181.2	182.2	183.2	184.2	186.2	188.2	190.2	192.2	194.2	196.2	198.2	200.2	202.2

2012 : intégration de l'ASPUR et du SPEN (+1.5 EPT)
2016 : intégration de l'aumônerie de l'académie de police de Savatan (+0.2 EPT)
2019 : probable pérennisation du projet d'aumônerie du monde agricole financé par le DECS et intégration du financement à la subvention (+0.8 EPT)

Ce tableau montre par ailleurs la difficulté d'obtenir le financement de nouveaux postes de la part de l'Etat malgré l'augmentation constante de la population vaudoise et du nombre d'établissements à desservir dans le cadre des missions exercées en commun au service de tous (Gymnases, EMS, Hôpitaux et prisons notamment)

A côté de ce tableau d'équilibrage des dotations entre EERV et ECVD, les exécutifs doivent également équilibrer les postes des missions exercées en commun financés par des tiers, donc hors dotation. La répartition de ces postes entre les deux Eglises permet de lisser les éventuels écarts entre la théorie et la réalité des transferts, ceux-ci devant être adaptés en fonction des personnes et de compétences.

Un tableau correspondant existe en termes financiers et sert de base de calcul de la subvention.

Il est calculé sur un coût salarial moyen de 150'245.- CHF pour l'EERV et de 135'500.- CHF pour l'ECVD et la CILV

Il intègre également :

- les transferts financiers de l'EERV à l'ECVD décidés en 2007 (-1'290'000.- CHF en 2016, -1'500'000.- CHF à échéance 2019)
- la part de la subvention dévolue aux vacances des organes de l'EERV (+318'000.- CHF)
- la part de la subvention dévolue au financement de missions déléguées au CSP, aux Oliviers, à la CER et à la FEPS (+1'115'440.- CHF)
- la part de la subvention dévolue au CIDOC et au Jeûne fédéral (+214'500.- CHF)

Annexe 3 : Gestion des postes : ne pas confondre Dotation et Occupation

Dans l'ensemble du débat sur les dotations, il est important de distinguer très clairement la question de la dotation en postes de celle de l'occupation des postes :

La dotation en poste est in fine une question budgétaire: C'est l'attribution à un service, un office ou une région de la possibilité d'engager un équivalent temps plein (ETP) pour assumer une mission. Elle est liée à nos ressources financières et indique une permission d'engager, donc de dépenser. Elle doit donc être liée aux ressources financières de l'EERV et dépend directement du coût salarial moyen.

La répartition de la dotation par le Synode est donc une répartition théorique en enveloppes; si le coût salarial moyen devait encore augmenter (du fait de la mise en œuvre de la CCT ou de la pyramide des âges), le Conseil synodal pourrait être appelé à geler des postes afin qu'il ne soient pas pourvus. Un poste gelé est un poste qui n'est pas occupé parce que l'on décide temporairement de ne pas le repourvoir.

L'occupation des postes est par contre une question humaine : elle dépend de notre capacité à trouver la bonne personne pour assumer une mission. Elle est donc liée à nos ressources humaines, aux questions de vocations, de formation, de mobilité, de collaboration,...

La répartition des personnes est de la responsabilité de l'ORH qui doit veiller à maintenir un équilibre des forces entre services, offices et régions. Un poste vacant est un poste qui n'est pas occupé parce que l'on ne trouve temporairement pas de personne (titulaire, suffragant ou vicaire) pour l'occuper.

Si la pénurie de vocation devait se prolonger de sorte que l'effectif des personnes ne permette pas d'occuper l'ensemble des postes, l'ORH pourrait demander au Conseil synodal de geler des postes, c'est à dire de considérer temporairement qu'ils ne sont pas à repourvoir.

En tablant d'une part sur le renouvellement stable de la convention de subventionnement des Eglises et d'autre part sur les accords d'équilibrage conclu avec l'Eglise catholique, et partant du principe que la reconnaissance d'autres communautés religieuses ne devrait pas avoir d'incidence automatique sur la subvention, le Synode peut raisonnablement définir les cinq enveloppes de postes à horizon 2025. Une telle projection à moyen terme doit faciliter la gestion des postes et l'organisation des missions sur le terrain.

Ce faisant, il reste la grande inconnue des vocations et du renouvellement du corps ministériel de l'EERV. Car comme les statistiques le montrent, les collaborateurs (principalement des pasteurs et diacres) occupant à ce jour la moitié des 220 postes de l'EERV seront partis à la retraite d'ici 2025. Même si le nombre de postes est réduit à 203 postes, il faudrait engager une dizaine de nouveaux collaborateurs (essentiellement des pasteurs, diacres et animateurs d'Eglise) pour garantir l'occupation des postes. Il y a donc fort à parier – malgré l'ouverture de postes de la mission de l'Eglise à des animateurs laïcs, malgré les dernières volées prometteuses et malgré les ministres d'autres Eglises faisant des offres spontanées – que l'EERV doive vivre quelques années en sous-effectifs.

Annexe 4 : Henry Mottu "Les atouts du protestantisme réformé"

Les atouts du protestantisme réformé

OPINION

Sans entrer dans une discussion sociologique et historique pour savoir si nous nous trouvons dans «un âge post-protestant», j'aimerais rappeler ici quelques atouts du protestantisme réformé sur le fond. Je dis bien: réformé, ce qui a des connotations fermes et précises qu'il convient de rappeler sereinement. Et d'abord, l'intelligence. Il était frappant d'entendre le pasteur Clavairoly, président de la Fédération protestante de France, prêchant dimanche 29 octobre lors du culte télévisé au Zénith de Strasbourg, évoquer le terme d'intelligence, à la fois des Ecritures et du monde. Il avait raison. Dans le concert des confessions, la proposition réformée est une proposition de sens. Recherche de sens et foi ne font qu'un pour nous.

Nous ne prétendons pas avoir Dieu dans la poche, mais nous cherchons ensemble à éclairer (jamais imposer) le mystère du sens. Comme la théologienne alsacienne Marion Muller-Colard l'écrit magnifiquement: «Jésus choisit certainement ses disciples, non dans l'évaluation de ce qu'ils sont, mais de ce qu'ils cherchent». Peut-être pourrions-nous même retraduire la question centrale de Luther sur le «salut» en termes de recherche de sens. Peu importe finalement que nous soyons «sauvés» (que signifierait mon salut sans le salut de tous?), mais ce que nous voulons, c'est savoir si oui ou non ce monde a un sens. Où il va et comment nous devons nous y comporter.

En outre, le protestantisme n'est pas seulement un scepticisme généralisé «envers les dogmes établis», une dénégation de «l'insti-

tution ecclésiastique», la liberté de conscience, etc. Certes, ce fonds de commerce protestant est bien présent dans les cœurs, dans la culture et surtout dans les attitudes concrètes. Or, Luther, Calvin, Karl Barth et leurs disciples ont commenté et fait étudier sans relâche le cœur de la foi chrétienne, le Credo, le Notre Père, les catéchismes, la christologie («Qui est aujourd'hui et qui était Jésus-Christ?»). Je sais bien que l'on n'aime pas ces termes, le plus souvent caricaturés, que sont «les dogmes», «l'institution», «le catéchisme».

Mais nous avons un noyau dur, des fondamentaux, une structure de pensée biblique. Non pas pour embrigader les gens, encore moins les contraindre, mais pour les rendre libres. Le «dogme» est simplement un fil conducteur, une interprétation de la Bible et de l'histoire, une sorte de mesure, toujours révisable, de ce qui est à croire. La théologie protestante réformée n'est pas une religion «libérale», au sens commun du terme, ouverte et malléable à merci; notre théologie repose sur des textes à interpréter et à discuter, certes, mais sur des textes qui ont un sens et qui renvoient à une Parole. C'est ce que nous appelons avec Paul Ricœur l'herméneutique, c'est-à-dire l'art de l'interprétation.

Notre doctrine a une histoire également, dont il faut tenir compte à chaque génération; elle implique une tradition à transmettre. Quand on parle des «Eglises historiques», je pense maintenant qu'il y a là paradoxalement une grande force, pas seulement des inconvénients et des culpabilités, mais de grands

exemples de tentatives d'incarner l'Évangile dans l'histoire humaine. Or les contemporains ont justement de la peine à concevoir en religion une exemplarité historique, humaine, donc faillible, et préfèrent une spiritualité abstraite et finalement bien commode. Luther et ses partisans n'ont pas «inventé» une forme de christianisme, mais ils ont voulu retrouver sa forme authentique, et cela précisément avec toutes les limites et les ambiguïtés de la condition humaine.

Enfin, le protestantisme est bien une religion laïque et il est normal qu'il ait irrigué la société de ses «valeurs» humaines, familiales, politiques. Encore faut-il expliquer ce paradoxe d'une laïcité protestante. D'un côté, en effet, nous défendons ce que l'on appelle le «sacerdoce universel» des fidèles, c'est-à-dire leur prise de responsabilité à tous les niveaux. C'est la raison pour laquelle nous sommes comme réformés pour l'inclusivité, l'ordination des femmes, la prise en compte des nouveaux modèles familiaux, le respect de chaque personne. Notre projet est celui d'une Eglise de témoins. En même temps, cette ouverture est fondée sur l'Évangile, et par conséquent sur une régulation de foi. Il faut tenir ensemble les deux termes de cette dialectique: en même temps l'ouverture et la foi. Emmanuel Macron devant les protestants français l'autre jour les avait désignés comme étant «les vigies de la République». Ce rôle prophétique, donc ouvert sur l'avenir, n'est-il pas un ferment d'espérance? ■

Nous ne prétendons pas avoir Dieu dans la poche, mais nous cherchons ensemble à éclairer (jamais imposer) le mystère du sens

HENRY MOTTU
PROFESSEUR HONORAIRE
DE L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE
(FACULTÉ AUTONOME DE
THÉOLOGIE PROTESTANTE)

