

Les services que nous sommes amenés à fournir à l'intérieur et à l'extérieur de l'Eglise sont en principe toujours les mêmes. Nous nous tenons à la disposition de toutes les personnes qui nous contactent par téléphone, nous accueillons chaque hôte et le dirigeons vers l'endroit voulu dans la Maison de l'Eglise. Chaque lettre reçue est classée dans le casier du secteur concerné, et les locaux nécessaires aux cours, séances et séminaires sont réservés et préparés pour le jour prévu. Chaque année, nous réglons des factures pour un montant total de plus de 23 millions de francs, facturons nous-mêmes des cours et des prestations et versons les salaires des employés, les jetons de présence, les honoraires et les frais professionnels. Toutes ces activités et les tâches quotidiennes de l'ensemble des services ne pourraient être menées à bien sans nos spécialistes en informatique qui surveillent en permanence le système, corrigent les erreurs et le protègent contre le piratage, le pollupostage, etc. Les documents produits sont transmis au service d'immeuble afin d'être photocopiés, conditionnés et préparés pour la levée postale. Derrière toutes ces tâches, il y a des collaboratrices et collaborateurs engagés par le Service du personnel qui leur offre un encadrement et un suivi durant leur engagement et qui leur adresse des remerciements lors de leur départ. Comme nous ne pouvons pas accomplir tous ces travaux nous-mêmes et que nous n'avons pas la compétence pour statuer seuls sur des demandes d'ordre financier, nous avons formulé l'an passé 101 demandes qui ont été adoptées au niveau de la direction du département ou du Conseil synodal. Les chiffres ci-dessous offrent un aperçu concret du travail accompli en 2014:



PERSONNEL

14 mises au concours de postes ayant donné lieu à 345 dossiers de candidature, dont 107 d'hommes et 238 de femmes.

L'âge moyen des collaboratrices et collaborateurs est de 50 ans. Sur les 92 membres du personnel, 56 sont des femmes et 36 des hommes. Le taux d'activité moyen est de 67,6%, les emplois à temps partiels sont occupés à 91% par des femmes et à 69% par des hommes.

FINANCES

Nombre d'écritures comptables avec environ 10 000 justificatifs	6118
Versement d'honoraires	505
Fiches de frais contrôlées	152
Indemnités des commissions	192
Indemnités des députées et députés au Synode	555

PÉRÉQUATION FINANCIÈRE INDIRECTE

versement de CHF 715 000 pour:

3 acquisitions de maisons de paroisses	159 000
1 achat d'immeuble curial	70 000
3 assainissements d'églises	28 000
4 assainissements de maisons de paroisse	105 000
2 assainissements d'immeubles curiaux	254 000
8 divers	97 000



RÉCEPTION / SERVICE D'IMMEUBLE

8820	appels entrants
13 599	adresses gérées, avec 1100 changements d'adresse traités
1520	réservations de salles de cours et de réunion à la Maison de l'Eglise (taux d'occupation 76%)
83 725	Envois postaux, dont 39 000 lettres standard en courrier B (environ 150 par jour ouvrable) et 17 400 lettres standard en courrier A (environ 70 par jour ouvrable).

OPTIMISATION ET PRÉMICES DE NOUVEAUX DÉFIS

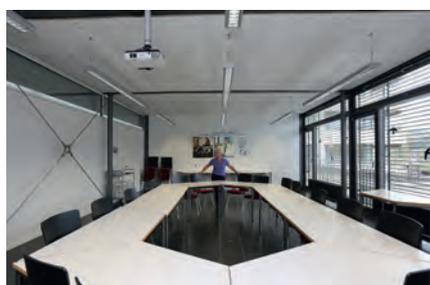
Permettre aux Services généraux de travailler dans les meilleures conditions possibles: telle demeure la mission fondamentale des Services centraux. Après l'emménagement à la Maison de l'Eglise à l'Altenbergstrasse, des améliorations ont été apportées sur la base des expériences faites au cours de la première année. Il a fallu par ailleurs prendre des mesures dans le domaine des immeubles, et la discussion sur les relations entre l'Eglise et l'Etat a soulevé de nouvelles questions concernant l'organisation et le financement des tâches de l'ensemble de l'Eglise.

Comme leur nom l'indique, les Services centraux se conçoivent comme un prestataire de services. Si les principaux bénéficiaires sont les Services généraux de l'Eglise, une partie de ces prestations sont aussi proposées à l'extérieur, que ce soit à des partenaires contractuels, des autorités, des collaboratrices et collaborateurs de paroisses, des institutions proches de l'Eglise, ou encore dans le domaine des bourses d'études. Les Services centraux sont donc en contact permanent avec une «clientèle» provenant d'horizons très divers. Pas plus le service d'immeuble que la comptabilité ou les services informatiques ne travaillent dans leur coin. Tous veillent à entretenir de bons contacts en étant à l'écoute des besoins et des demandes des groupes intéressés, mais aussi en sachant argumenter et conserver une juste vision des choses lorsqu'il s'agit de faire appliquer des instructions et des directives. Toutes ces démarches sont faites dans le souci de faire de la Maison de l'Eglise - notre «carte de visite» - un lieu agréable et accueillant.

ACCUEIL ET SERVICE D'IMMEUBLE: LA VITRINE DE LA MAISON DE L'ÉGLISE

Toute personne qui se rend à la Maison de l'Eglise, qu'il s'agisse d'invitées et d'invités, de participantes et participants à des cours ou des réunions, de membres des autorités ou du personnel, passe forcément par l'accueil à l'entrée du bâtiment. Une salutation aimable, un sourire amical suffisent à créer une atmosphère agréable. Les collaboratrices de la réception et du service d'immeuble font tout leur possible pour que chacun ait le sentiment d'être le bienvenu à la Maison de l'Eglise. Il faut sentir qu'on se trouve dans un bâtiment ecclésial. Pour savoir comment traduire ces objectifs au quotidien, des mesures concrètes ont été prises après consultation d'un conseil externe. Les collaboratrices et collaborateurs restent toutefois libres dans leur façon de se présenter et le choix des formules de salutations. Plutôt que de leur imposer une uniformité qui correspond mal à notre Eglise, ils conservent une certaine marge de manœuvre.

Le service d'immeuble a pu clarifier ses prestations internes. Ses nombreuses tâches sont désormais décrites dans une directive spécifique relative à l'exploitation au sein de la Maison de l'Eglise. Pour ne pas susciter de faux espoirs dans les secteurs et les services tout en proposant le meilleur soutien possible, les procédures ont été clairement définies et seront régulièrement optimisées. La Maison de l'Eglise étant très sollicitée, des restrictions de l'offre se sont révélées nécessaires. Par exemple, malgré une bonne infrastructure, les impressions de grands volumes doivent être confiées à des tiers pour ne pas bloquer trop longtemps l'accès aux photocopieuses. Il est réjouissant de constater que les salles de cours et de réunions sont très bien utilisées. Les limites de capacités étant souvent atteintes, il n'est malheureusement



Prête pour la prochaine séance: la salle de réunion à la Maison de l'Eglise.

pas possible de mettre les locaux à disposition de groupes externes. Même les demandes d'organisations proches de l'Eglise ne peuvent pas faire l'objet d'engagements fermes. Cela dit, l'animation qui règne à la cafétéria, à la bibliothèque, à la réception et devant le tableau d'affichage, les voix qui sortent parfois des salles de cours ou des travaux de groupes dans le jardin sont autant de signes que la Maison de l'Eglise est bien vivante et tient toutes ses promesses. Quelques expositions ont aussi été présentées à titre d'essai dans le hall d'entrée et dans les couloirs. Ces expériences vont à présent être analysées, puis concrétisées par le groupe de travail «Culture d'entreprise» sous forme de directives qui doivent permettre de préserver le concept initial de la Maison de l'Eglise et de garantir une certaine continuité.

SERVICES CENTRAUX

RESPONSABLE DU SECTEUR

Willy Opliger

SERVICE FINANCES / PERSONNEL

Willy Opliger (responsable)
Margot Baumann, Nicole Bonnemain, Silvia Fueter (jusqu'au 31 décembre 2014), Doris Marchesoni, Beatrice Miserez, Frieda (Miggi) Nydegger, Therese Waeber, Lea Mühlemann (apprentie de commerce, jusqu'au 31 juillet 2014), Marion Brogni (apprentie de commerce), Nicole Brand (apprentie de commerce), Krizia Sellitti (apprentie de commerce à partir du 1^{er} août 2014)

SERVICE INFRASTRUCTURE

Stephan Baumann (responsable jusqu'au 30 novembre 2014)
Marcel Maier (responsable à partir du 1^{er} novembre 2014)
Margot Baumann, Barbara Bays, Renate Erny, Silvia Fueter, Sonja Häfliger, Simon Tschabold, René Wicki, Elvira Wüthrich

SERVICE INFORMATIQUE:

UNE PHASE DE TRANSITION PARTAGÉE ENTRE INQUIÉTUDE ET ESPOIR

Le crédit d'engagement pour le remplacement de l'équipement informatique a été approuvé en décembre 2013 par le Synode. Lorsque ce dernier a donné son aval à la demande de crédit, la stratégie de réorientation avait déjà été définie et la première phase de mise au concours était achevée. La durée de vie théorique du matériel et le support de certains programmes étant arrivés à terme, il s'agissait d'utiliser le délai référendaire pour que le changement de plate-forme puisse se faire dans l'idéal à l'automne 2014. Chaque nouveau retard augmentait le risque d'une panne informatique aux conséquences irréparables. Pour les deux informaticiens, assurer la sécurité de fonctionnement technique est devenu de jour en jour un défi toujours plus difficile. Tout au long de la procédure de mise au concours, les personnes concernées ont appris à connaître les pièges des réglementations régissant les marchés publics. Même si les décisions sur les procédures de recours l'ont été en faveur des Eglises réformées BE-JU-SO, elles ont entraîné des retards considérables. En raison des exigences d'exploitation, le transfert sur la nouvelle plate-forme a dû être reporté au printemps 2015, prolongeant d'autant les inquiétudes quant à la sécurité de fonctionnement. Durant cette phase, il est bon de pouvoir compter sur le soutien éprouvé de l'actuelle société de support Smart IT. Tout porte à croire que les objectifs techniques fixés dans la stratégie d'acquisition seront même dépassés et que le cadre financier pourra être respecté, ce qui est réjouissant. Le personnel attend avec impatience l'amélioration de ses conditions de travail, car ses programmes sont en partie nettement plus anciens que ceux utilisés à titre privé.

La banque de données d'adresses du gestionnaire d'informations personnelles a encore pu être améliorée l'an passé et ouverte à de nouvelles applications. Elle constitue désormais un élément central du travail administratif et des prestations de services. En collaboration avec le secteur Théologie et une société externe, une nouvelle version électronique du descriptif des postes pastoraux a été développée l'an passé. De conception très flexible, le module pratique permet la présentation de variantes et peut également être utilisé sous une forme modifiée pour les descriptifs de postes de catéchètes. Pour les paroisses aussi il s'agit d'une prestation bienvenue. Le personnel a déjà suivi une formation interne sur les nouveaux programmes Office pour être préparé à la nouvelle plate-forme informatique, ce qui permettra de réduire le temps d'adaptation et d'envisager plus sereinement le changement au printemps 2015.

SERVICE FINANCES ET PERSONNEL:
LA SAGESSE, C'EST LA PRÉVOYANCE

Si le service Finances et personnel se conçoit et s'affirme comme un prestataire de service, il est en même temps gestionnaire de «l'argent d'autrui» et responsable de l'encadrement du personnel comme important facteur de production. Dans ses activités, il se réfère volontiers au proverbe: «La sagesse c'est la prévoyance». Chaque jour, il s'efforce d'utiliser le plus efficacement possible les ressources disponibles en respectant les règles de la gestion financière et en mettant en œuvre les instructions correspondantes. L'une des tâches du service du personnel consiste en outre à concilier les droits des collaboratrices et collaborateurs avec les objectifs et les attentes de l'Eglise en tant qu'employeur. Loin de considérer les collaboratrices et collaborateurs sous le seul angle de leur apport technique dans la production, il veille au contraire à ce qu'ils soient traités dignement dans leur qualité d'individus et à ce que leur travail soit reconnu. Les supérieurs hiérarchiques sont sensibilisés à des aspects importants de la direction sur la base des principes directeurs concernant la gestion du personnel. Les conditions d'engagement sont actualisées et représentent un facteur important dans la recherche de nouvelles ressources humaines. Chaque mois, le service du personnel évalue la saisie du temps de travail des employées et employés et signale les irrégularités aux responsables. Ces contrôles ont aussi pour objectif de protéger les collaboratrices et collaborateurs, en veillant par exemple à ce que les temps de pause minimaux prescrits soient respectés, que la durée normale du travail ne soit pas dépassée et que le minimum de quatre semaines de vacances par année soit garanti. Le Conseil synodal a par ailleurs mis en vigueur l'an passé l'Ordonnance relative au compte-épargne temps. Celle-ci permet au personnel de créditer sur un compte-épargne les primes de fidélité ainsi que les jours de vacances dépassant les quatre semaines obligatoires, qui pourront être utilisés ultérieurement ou avant la fin des rapports de collaboration au sein des Services généraux. Les crédits sont désormais saisis dans la comptabilité et inscrits au bilan en tant que dette. Outre qu'elle crée plus de transparence envers le Synode sur le temps de travail des collaboratrices et collaborateurs et les obligations qui en découlent pour l'Eglise en tant qu'employeuse, cette réglementation permet aussi de compenser la charge financière lors du retrait du crédit, conformément au principe: qui épargne gagne. En été 2014, le peuple bernois a accepté le projet relatif au changement de primauté et à l'assainissement de la Caisse de pension bernoise (CPB), où sont également assurés le personnel des Services généraux et les membres du Conseil synodal. Les responsables de la CPB ont ensuite travaillé intensivement à la mise en œuvre de cette décision et communiqué dans les délais à la fin de l'année les conséquences qui en découlent pour les assurés. Le projet peut être qualifié d'équilibré tant du point de vue du personnel que de l'employeur. Tout le monde assume une partie des coûts subséquents. Les collaboratrices et collaborateurs à partir de la 55^e année sont les plus touchés. En raison du barème échelonné en fonction de l'âge, ils devront payer des primes nettement plus élevées jusqu'à leur départ à la retraite pour avoir droit à des rentes à peu près équivalentes. Par contre, les jeunes employées et employés seront sensiblement déchargés dans un premier temps, avant d'être touchés à leur tour par la progression des primes. D'autre part, l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs ainsi que l'Eglise en tant qu'employeur devront s'acquitter en principe pendant 20 ans d'une contribution d'assainissement. Les quelque 1,7 million de francs supplémentaires à la charge de l'Eglise pourront être financés par les réserves de l'employeur pour le versement des rentes non

couvertes. Ces provisions se montent actuellement à environ 2,8 millions de francs et permettront ainsi le cas échéant de financer d'autres mesures d'assainissement ou les conséquences de mesures extraordinaires liées à l'engagement. Là encore: la sagesse, c'est la prévoyance.

Le Conseil synodal avait déjà décidé à fin 2013 de reprendre la comptabilité de la formation initiale et continue en aumônerie (AWS; modules de formation en aumônerie spécialisée tels que CPT, AKHS, etc.). Dans un même temps, les structures de l'AWS ont été redéfinies et la direction du programme AWS rattachée à la Faculté de théologie de l'Université de Berne sur la base d'un nouveau contrat. La reprise de la comptabilité et sa restructuration ont posé un défi inattendu à tous les acteurs. Cet exemple montre que même si ce genre de prestation est très apprécié par les petites organisations proches de l'Eglise, il faut veiller à ne pas surcharger nos capacités. Au contraire, il serait préférable de garder quelques ressources en réserve pour pouvoir faire face à de nouveaux défis dans son propre domaine d'activité. Plusieurs projets émanant de l'Eglise ou de décisions externes ont entraîné un surcroît de travail pour les Services centraux et les solliciteront de plus en plus à l'avenir, comme «Eglise 21, dessiner l'avenir ensemble», l'assainissement des immeubles du Pavillonweg, ou encore les changements éventuels découlant de l'évolution des rapports entre l'Eglise et l'Etat pour ne citer que quelques exemples. Ces projets très divers auront des répercussions sur nos ressources humaines, techniques et financières. Et aujourd'hui déjà, des mesures sont prises pour s'y préparer, car la sagesse, c'est la prévoyance...

Willy Oppliger

Responsable des Services centraux



Répondent à une demande soutenue: le dépôt du papier et les photocopies