

Rien de plus permanent que le changement

Notre titre a un petit air de déjà-vu qui ne vous aura sûrement pas échappé. C'est normal, puisque le rapport d'activité 2016 des Services centraux portait exactement le même! De fait, les changements ont continué en 2017, année également marquée par le deuil. Jamais deux sans trois: vous ne serez pas étonné si nous reprenons encore une fois ce titre l'année prochaine!

 Roger Wyss
responsable des Services centraux

La mise en œuvre de la nouvelle loi sur les Eglises nationales a passablement occupé les Services centraux, qui ont encore plusieurs dossiers à traiter en un temps record: salaire du corps pastoral, financement des nouvelles tâches, organisation interne du secteur. C'est pourquoi le personnel des Services centraux continue à s'atteler au processus de mise en œuvre, à trois des projets partiels – gestion du personnel (PP 2), finances (PP 3), Conseil synodal et Services centraux (PP 4) – et à la direction de projet. Ces travaux sont très stimulants, mais réclament beaucoup d'efforts et ils mobilisent beaucoup de ressources. En outre, des projets exigeants continuent de se déployer: travaux de mise en œuvre du nouveau modèle comptable harmonisé (MCH2), introduction du système

de gestion environnementale «Coq Vert» au sein de la Maison de l'Eglise. Le nouveau modèle salarial dégressif est fonctionnel depuis le 1^{er} octobre 2017 et la «Statistique ecclésiastique» permet pour la première fois aux paroisses d'enregistrer le relevé des actes ecclésiastiques et le contrôle des registres paroissiaux directement en ligne. Le développement de cet outil fera l'objet d'un examen ultérieur en 2018.

L'année sous revue a également apporté son lot de tristesse. Le décès de Jörg Haberstock, conseiller synodal et chef du département, a particulièrement frappé les Services centraux. Ses compétences, son empathie et son sens de l'humour nous manqueront. Roland Stach, conseiller synodal, reprendra les fonctions de Jörg Haberstock à compter du 1^{er} janvier 2018, ce

qui limite fort heureusement le temps de vacance du poste. Les Services centraux sont prêts à relever les prochains défis en coopération avec leur nouveau chef de département et à agir toujours dans l'intérêt de l'Eglise. Les collaboratrices et les collaborateurs des Services centraux approfondissent leurs connaissances et améliorent leurs compétences tout au long de leur carrière. Ils s'investissent également dans les questions de sécurité sur le lieu de travail et se forment aux premiers secours; en outre, ils organisent des événements sportifs intersectoriels afin de promouvoir la santé dans un climat de convivialité (cf. ci-dessous les rapports du service Infrastructure et le rapport de Rahel Burckhardt, collaboratrice du secteur Paroisses et formation, sur le projet «bike to work»).

Service des Finances et du personnel

Finances

A compter du 1^{er} janvier 2019, le modèle comptable harmonisé (MCH2) entrera également en vigueur pour les comptes annuels de l'Union synodale. Les dispositions particulières du canton de Berne applicables aux communes, et donc également aux paroisses, ne sont pas contraignantes pour l'Union synodale. L'élaboration du plan comptable et la définition des

écarts admissibles se réfèrent donc au «Manuel du modèle comptable harmonisé pour les cantons et les communes MCH2», publié par le Conseil suisse de présentation des comptes publics (SRS-CSPCP). Pour autant qu'elles soient disponibles, les prestations d'intérêt général fournies par l'Eglise selon la nouvelle loi sur les Eglises nationales ainsi que le barème des salaires pastoraux dès 2020 seront

déjà prises en compte dans le nouveau plan comptable. Les travaux liés au nouveau plan comptable doivent être finalisés aussi vite que possible en 2018, afin que les secteurs puissent commencer à l'appliquer pour le budget 2019.

Les données relatives à la situation financière de l'Union synodale, à la péréquation financière, à l'utilisation du crédit global et du fonds de déve-

loppement et de soutien peuvent être consultées dans les comptes annuels.

Ressources humaines des services généraux

Durant l'année sous revue, 18 postes ont dû être repourvus suite aux démissions et aux départs à la retraite, soit quatre de plus que l'année précédente. Le taux de fluctuation net (rotation) s'est nettement dégradé, passant de 7,2 % en 2016 à 11,7 % en 2017. Six membres du personnel ont décidé de prendre une (pré-)retraite amplement méritée, contre deux en 2016. Le taux de féminisation des emplois a baissé, passant de 64,7 % à 62,1 %. Il est regrettable que la proportion de femmes occupant des postes de direction ait encore baissé alors que le genre fait partie des aspects pris en compte dans le processus de recrutement. Les effectifs des services généraux s'élèvent à 103 personnes (+1 par rapport à 2016), ce qui correspond à 65,7 équivalents temps plein, soit une légère baisse par rapport à 2016 (67,6).

Malgré des soldes horaires parfois bien trop élevés, les absences pour maladie sont relativement stables, passant de 6,37 jours par équivalent plein-temps à 6,8 jours. Le passage d'un système d'avancement linéaire dans les échelons salariaux à un système dégressif a permis de s'aligner sur les pratiques de l'économie privée et d'offrir aux jeunes professionnels de meilleures conditions à l'embauche. Depuis trois ans, le contingent de points de poste (6000) est épuisé, alors que les tâches augmentent, en lien avec des projets ou de nouvelles obligations. Cela se reflète dans le décompte de fin d'année des heures de travail effectuées, qui explose littéralement, représentant à peu de chose près trois pleins-temps. Il est évident que les ressources humaines actuellement disponibles sont dans l'incapacité d'assumer la moindre nouvelle obligation – nous pensons en particulier aux tâches liées à la mise en œuvre de la nouvelle loi sur les Eglises nationales.



Roland Stach, chef du département Services centraux depuis le début 2018

Service Infrastructure

Par définition, les imprévus sont imprévisibles. Qui a jamais anticipé un départ de feu dans une poubelle ou prédit qu'un collègue ou une personne de passage allait faire un malaise? Une formation a été proposée aux collaboratrices et aux collaborateurs intéressés pour apprendre à réagir correctement en cas de départ d'incendie et à utiliser le défibrillateur. Le cours de sensibilisation incendie s'est déroulé sur le terrain d'instruction des pompiers de Köniz. Les pompiers instructeurs de Köniz ont commencé par expliquer de manière très imagée aux douze participantes et participants des services généraux le pourquoi du comment du feu. Puis, ils leur ont fait faire des exercices pratiques pour apprendre à manipuler correctement un extincteur et à éteindre rapidement et complètement un départ de feu de poubelle, de palettes et de poêle. Le défibrillateur (DEA) de la Maison de l'Eglise est installé dans l'entrée

principale du bâtiment. Un défibrillateur est un appareil médical qui permet de relancer la pompe cardiaque par des chocs électriques (défibrillation). Une défibrillation réalisée dans les trois à cinq minutes après l'arrêt accroît considérablement les chances de survie. Douze collaboratrices et collaborateurs ont assisté à la démonstration et réalisé des exercices pratiques. Dorénavant, en cas d'urgence, nous pouvons compter sur eux pour faire fonctionner correctement notre défibrillateur.

«bike to work» – une initiative des collaboratrices et des collaborateurs

La plus grande action suisse pour la promotion du vélo s'appelle «bike to work». Le but? Effectuer au moins la moitié des trajets hebdomadaires domicile-travail à vélo pendant le mois de juin. La Maison de l'Eglise a décidé d'y participer grâce à une

— Suite à la page 22 —

Services centraux

Responsables du secteur

Roger Wyss
Marcel Maier (suppléant)

Service Finances/personnel

Roger Wyss (responsable)
Margot Baumann,
Nicole Bonnemain, Doris Marchesoni,
Frieda (Miggi) Nydegger, Therese Waeber,
Naomi Abreu Castillo (apprentie de commerce), Alena Bucher (apprentie de commerce), Adam Moubtassim (apprenti de commerce, à partir du 1^{er} août 2017), Krizia Sellitti (apprentie de commerce, jusqu'au 31 juillet 2017)

Service Infrastructure

Marcel Maier (responsable)
Barbara Bays (jusqu'au 31 mai 2017),
Renate Erny, Silvia Fueter, Sonja Häfliger,
Isabelle Scherer-Abgottsson,
Sabine Schüpbach, Krizia Sellitti (à partir du 1^{er} août 2017),
Stephan Trachsel (à partir du 1^{er} février 2017), Simon Tschabold,
René Wicki (jusqu'au 31 janvier 2017),
Elvira Wüthrich