



## Gestion des postes des services généraux; rapport sur l'utilisation des points de poste-LEgN et approbation des nouveaux plafonds des points de poste

### Propositions:

1. Le Synode prend connaissance du rapport et de l'utilisation de la marge de manœuvre accordée quant aux 600 points de poste correspondant à un maximum de 5,5 postes qu'il avait mis à disposition pour répondre aux tâches supplémentaires en lien avec la nouvelle loi sur les Eglises nationales.
2. Il prend connaissance du transfert des 553,7 points de poste sollicités dans le plan ordinaire des points de poste.
3. Il approuve en outre le transfert des 46,3 points de poste non encore sollicités dans le plan ordinaire des points de poste à titre de réserve pour couvrir d'éventuels besoins ultérieurs en ressources relatifs à la mise en œuvre de la loi sur les Eglises nationales.
4. Il décide de faire figurer cette réserve dans le plan des points de poste sous le nom de «réserve LEgN» et que le Conseil synodal rende compte chaque année de l'utilisation de cette réserve.
5. Il prend connaissance de la reprise des postes du Centre de Sornetan au 1. 1. 21 dans le secteur de la formation initiale et continue à hauteur de 100%, et de l'augmentation du plafond des points de poste de 114,8 points qui en découle.
6. Il approuve le nouveau plafond des points de poste pour les emplois fixes, y compris la «réserve LEgN», totalisant 6803 points.

## Explication

### I Contexte

Le principe et le système de gestion des postes sont définis comme suit dans le règlement d'organisation des structures et des services généraux de l'Eglise (RLE 34.210):

#### *Art. 23 Principe*

<sup>1</sup>Le Conseil synodal dispose d'un total de points de poste pour accomplir la mission des Services généraux de l'Eglise. Ce total comprend toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs au bénéfice d'un engagement ferme.

<sup>2</sup> Le total des points de poste est fixé par le Synode.

*Art. 24 Système de gestion des postes et contrôle des prestations*

<sup>1</sup> *Le Synode décide des tâches à traiter par les Services généraux de l'Eglise. Le Conseil synodal demande au Synode d'octroyer les points nécessaires à l'exécution de ces tâches.*

<sup>2</sup> *Le Conseil synodal est habilité à gérer sous sa propre responsabilité les points de poste accordés dans les limites du total de points fixé par le Synode.*

Le Synode d'hiver 2013 a fixé un nouveau plafond des points de poste à hauteur de 6'000 points pour les emplois fixes et 200 points pour les postes de travail à durée déterminée liés à des projets. Lors du Synode d'été 2018, le Synode a accordé 88.2 points de poste supplémentaires pour l'augmentation indéterminée de la dotation du poste «Développement du culte».

Aperçu des plafonds des points de poste à partir du	Postes fixes
31.12.2013	6'000.0
31.12.2018	6'088.2

## **II Ajustement des plafonds des points de poste**

### II a Nouveaux points de poste en vertu de la loi sur les Eglises nationales (LEgN)

Lors du Synode d'hiver 2018, le Synode a accordé 600 points de poste pour un total de 5.5 postes équivalent plein-temps au maximum afin de maîtriser les nouvelles tâches découlant de la nouvelle LEgN. Il a en outre demandé au Conseil synodal d'établir à l'attention du Synode d'hiver 2021, un rapport sur l'utilisation de la marge de manœuvre accordée ainsi qu'un plan des effectifs révisé explicitement dans ce domaine.

La procédure d'octroi des postes sur le compte des points de poste supplémentaires accordés par le Synode s'est déroulée conformément à la procédure ordinaire d'octroi des nouveaux postes. Les secteurs ont soumis leurs requêtes à la commission de planification des ressources humaines (PARE), composée de 3 conseillers synodaux ayant droit de vote, du chancelier de l'Eglise, sans droit de vote, et de la direction du service du Personnel (administration de la commission), sans droit de vote. La PARE a examiné les requêtes en détail et a soumis une proposition au Conseil synodal. Le Conseil synodal a approuvé les postes selon le rapport détaillé (en annexe).

Etant donné qu'en 2018, il a été possible uniquement d'estimer l'enveloppe des pourcentages nécessaires, mais pas les exigences concrètes concernant les différents postes, les points de poste nécessaires n'ont pu être chiffrés. Il est donc impossible de faire une comparaison entre les chiffres planifiés et les chiffres réels à ce propos.

L'annexe rend compte en détail de l'utilisation des ressources. En résumé, les pourcentages de postes ou les points de poste suivants ont été sollicités:

<b>Rapport</b>	<b>-% Postes</b>	<b>Points de poste</b>
Approuvés par le Synode (maximum)	550.0	600.0
Effectivement sollicités	482.5	553.7
<b>Sous-utilisation</b>	<b>67.5</b>	<b>46.3</b>

Le Conseil synodal constate que toutes les ressources mises à disposition par le Synode n'ont pas été sollicitées. A ce jour, toutefois, les besoins effectifs en ressources ne peuvent pas être estimés de manière concluante pour tous les nouveaux secteurs de tâche.

Ceci concerne notamment l'établissement de rapports à l'intention du canton concernant les prestations d'intérêt général. Les ressources supplémentaires devront donc être couvertes par des réaffectations internes ou des abandons de tâches. Le Conseil synodal propose donc d'affecter les 46,3 points de poste non sollicités à une réserve de points de poste pour couvrir les éventuels besoins en ressources liés aux tâches prévues par la loi sur les Eglises nationales. La réserve est comptabilisée séparément sous la rubrique «réserve LEgN». Le Conseil synodal soumettra chaque année un rapport sur l'utilisation de cette réserve au Synode.

## II b Centre de Sornetan; reprise du personnel dans le secteur de la formation

Lors du Synode d'hiver 2020, le Conseil synodal a annoncé que, selon un courrier de l'association daté du 31 novembre 2020, le Centre de Sornetan cesserait ses activités à compter du 31.12.2020, et a fait part de son intention de reprendre l'engagement par les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure du personnel travaillant dans le domaine de la formation initiale et continue. Après consultation avec le comité de l'association et les membres du personnel concernés, le Conseil synodal a décidé le 26 novembre déjà d'engager les deux collaboratrices au sein du secteur «Formation» à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Cette procédure a permis, d'une part, d'assurer la poursuite des cours et de la formation dans le Jura francophone par une équipe éprouvée et, d'autre part, de permettre à deux personnes du Centre d'exercer une activité professionnelle sans interruption dans leur environnement habituel. Les deux collaboratrices se sont vu offrir un poste de travail dans la Maison de l'Eglise, dont elles sont heureuses d'exploiter les lieux. Pour les services généraux de l'Eglise - notamment pour la formation des adultes - cette situation est réjouissante, tant sur le plan professionnel que linguistique.

Les postes du Centre de Sornetan qui ont été repris étaient auparavant déjà soutenus par Refbejusso dans le cadre des subventions annuelles de fonctionnement, sur la base du contrat conclu entre l'Union synodale réformée évangélique Berne-Jura et l'Association du Centre de Sornetan. La poursuite de la formation initiale et continue dans le Jura étant incontestée, les moyens financiers nécessaires à cet effet continuent d'être pris en compte dans le budget. Les postes repris ne sont pas comptabilisés dans le plan de points de poste. Deux collaboratrices ont été reprises, ce qui porte le degré d'occupation total à 100%. Sur ce total, 20% sont alloués à la gestion des cours (classe de salaire 12) et 80% à l'enseignement (classe de salaire 21). Cela correspond à 114.8 points de poste. Le plafond des points de poste doit donc être relevé de ces 114.8 points de poste.

## **III Ajustement du plafond des points de poste / plan des points de poste**

Sur la base de ce qui précède, le plafond des points de poste que le Conseil synodal propose au Synode pour approbation est le suivant:

<b>Résumé</b>	<b>Emplois fixes</b>
Situation au 31.12.2018	6'088.2
+ Points de poste LEgN sollicités	553.7
+ «Réserve LEgN»	46.3
+ Reprise du personnel du Centre de Sornetan	114.8
Situation au 14.12.2021	6'803.0

Le Conseil synodal

Annexe

## Annexe

### Rapport détaillé sur l'utilisation du pourcentage de travail LEgN et des points de poste LEgN

Conformément au projet du Synode d'été 2018, point 8							
Services des services généraux de l'Eglise	Tâches reprises du canton	Nouvelles tâches	% postes planifiés	% postes réel	Ecart planifié / réel	Remarques sur les écarts planifiés / réels	Points de poste réel
Service juridique	Appui juridique DAE / Office juridique	Elargissement de l'obligation de rendre des décisions, augmentation des cas de recours, protection des données, droit des marchés publics, établissement de rapports, élections générales	101.3%	80.0%	-21.3%	Au sein du service juridique, la reprise du corps pastoral et les nouvelles tâches engendrent actuellement encore des heures supplémentaires. Le CS part du principe qu'une fois les processus pleinement mis en œuvre, les pourcentages de travail seront suffisants. En outre, des juristes externes devraient être consultés dans des cas spécifiques afin de pouvoir intégrer une expertise spécialisée (par exemple en matière de droit des assurances sociales).	100.8
Service de traduction	Service de traduction	Traductions relatives aux nouvelles tâches	30.5%	30.0%	-0.5%	Le service de traduction génère des dépenses supplémentaires permanentes que la dotation de postes d'environ 30% ne couvre pas suffisamment. La prise en compte des préoccupations majeures des francophones constitue un thème important de la réorganisation en cours.	29.4
Chancellerie		Charges administratives générales	25.0%	32.5%	7.5%	Réorganisation du service de la chancellerie avec répercussions sur les points de poste. Ressources supplémentaires relatives à l'élaboration du rapport sur les «prestations d'intérêt général», qui est fondamental pour garantir les subventions cantonales selon la LEgN (2 <sup>e</sup> pilier).	56.7
Développement des paroisses		Plateforme informatique (banque de données), établissement de rapports (prestations d'intérêt général)	4.0%	0.0%	-4.0%	La réduction de tâches internes a permis de se passer de ressources supplémentaires.	0
Finances		Etablissement de rapports (prestations d'intérêt général)	15.0%	0.0%	-15.0%	La simplification des processus administratifs, par exemple en raison de la révision du règlement sur la péréquation financière, a permis de se passer de ressources supplémentaires.	0

**Conformément au projet du Synode d'été 2018,  
point 8**

<b>Services des services généraux de l'Eglise</b>	<b>Tâches reprises du canton</b>	<b>Nouvelles tâches</b>	<b>% postes planifiés</b>	<b>% postes réel</b>	<b>Ecart planifié / réel</b>	<b>Remarques sur les écarts planifiés / réels</b>	<b>Points de poste réel</b>
Infrastructure	Support informatique	Plateforme informatique (base de données)	7.5%	10.0%	2.5%	Force est de constater que la LEgN impose également des exigences plus élevées en matière d'informatique qu'initialement prévu.	12.6
Personnel	Gestion du personnel et des salaires		217.0%	210.0%	-7.0%	Au sein du service du personnel, la reprise du corps pastoral engendre actuellement encore des heures supplémentaires. Le Conseil synodal part du principe qu'une fois les processus pleinement mis en œuvre, les ressources seront suffisantes.	218.4
Développement des ressources humaines pour le corps pastoral	Planification du personnel, conseils lors de conflits, soutien et réinsertion en cas de maladie, conseils aux paroisses. Autres activités (mise au concours de postes; Case Management; placement de personnel en cas de réduction d'effectifs)	Développement des ressources humaines pour le corps pastoral	150.0%	120.0%	-30.0%	Au sein du service Développement des ressources humaines pour le corps pastoral, les heures supplémentaires s'accumulent en raison de la reprise de la gestion des postes du corps pastoral. Le Conseil synodal part du principe qu'une fois les processus pleinement mis en œuvre, les ressources seront suffisantes.  Les services généraux de l'Eglise ont repris du canton non seulement la gestion des postes du corps pastoral, mais aussi les grandes questions qui y sont liées, comme l'obligation de résidence et l'attribution des postes pastoraux dans les paroisses. Ces processus de clarification nécessitent des ressources humaines relativement importantes.	135.8
<b>Total</b>			<b>550.3%</b>	<b>482.5%</b>	<b>-67.8 %</b>		<b>553.7</b>