

# Synode d'hiver 14–15 décembre 2021

## Point 7



Reformierte Kirchen  
Bern-Jura-Solothurn  
Eglises réformées  
Berne-Jura-Soleure

## Rapport de la commission d'examen de gestion (CEG) à l'intention du Synode d'hiver 2021; information

La CEG a visité les services suivants, conformément à ses directives internes:

- **Chancellerie de l'Eglise**  
**Chancellerie, service juridique, communication**  
Délégation: Martin Egger, Marie-Louise Hoyer
- **Secteur Paroisses et formation**  
Délégation: Barbara Fankhauser, Ursula Heuberger
- **Secteur Catéchèse**  
**Service Formation et accompagnement de la catéchèse/formation de catéchètes**  
Délégation: Irmela Moser, Regula Zurschmiede
- **Secteur Théologie**  
**Services Théologie, Développement des ressources humaines pour le corps pastoral**  
Délégation: Renate Grunder, Eva Leuenberger
- **Secteur Services centraux**  
**Services Finances et personnel**  
Délégation: Irène Koopmans, Urs Tännler

### Déroulement des visites

Les visites, annoncées, ont eu lieu le 16 juin 2021. Les responsables de secteurs et de services ont dû répondre aux mêmes questions générales. Puis à des questions portant spécifiquement sur leur secteur/service.

Ensuite, les délégations ont rencontré le membre du Conseil synodal chargé du département concerné. Les résultats et les impressions découlant des visites ont ainsi pu être communiqués et débattus.

## Thèmes centraux

### **1. Comment sont fixées les priorités s'agissant du contenu et des finances? Comment la discussion sur la priorisation des finances et des tâches peut-elle être menée de manière transparente? Qui mène la discussion au sein de la Maison de l'Eglise (MdE) et dans votre secteur?**

Le Synode pose le cadre et détient la responsabilité finale. Vision 21 et le programme de législature fournissent la structure du contenu, et un rapport est soumis au Conseil synodal deux fois par an, dont découlent des mesures. Dans le cadre de la stratégie financière, le Conseil synodal a fixé aux secteurs un objectif d'économies de 3 à 4 millions de francs d'ici 2024 (sur la base des comptes 2020).

Le point de départ de la mise en œuvre des mesures d'économies a été la réunion des responsables de secteur en juin 2020. L'objectif était de faire en sorte que les secteurs économisent environ 750'000 francs par an. Afin d'atteindre cet objectif d'économies, un gel des engagements a été imposé. En cas de licenciements et de départs à la retraite, il faut prouver la nécessité de pourvoir à nouveau un poste. Ainsi, les postes sont réévalués, supprimés ou, dans certains cas, mis au concours avec une charge de travail moindre ou pour une durée déterminée. Les licenciements et les départs à la retraite créent donc une pression ou sont perçus comme un défi, mais ils peuvent aussi être une occasion d'initier des changements.

Les postes pastoraux sont exclus de ce processus. Ceux-ci sont gérés séparément conformément à l'ordonnance concernant l'attribution des postes d'ecclésiastique.

Les nouvelles tâches ne peuvent être réalisées qu'en réduisant les tâches existantes. Une réflexion est toujours nécessaire à ce sujet car, jusqu'à présent, le budget pouvait simplement être augmenté pour de nouvelles tâches. La situation de départ est différente. Dans certains cas, des contrats à long terme ont été signés avec des organismes externes ou des services et œuvres d'entraide, qui ne peuvent être annulés à court terme. Pour les tâches recoupant plusieurs domaines, le processus d'économies a également donné lieu à des clarifications et à de nouvelles attributions de tâches, y compris en ce qui concerne les points de poste associés. Certains secteurs sont en train de mettre en œuvre le mandat d'économies; d'autres attendent des clarifications ou des directives supplémentaires de la part du Conseil synodal.

Lors du Synode d'été 2021, le Conseil synodal a lancé la poursuite du développement des objectifs liés au contenu et à la stratégie. Ceux-ci devraient être présentés au plus tard en 2024. Jusqu'à présent, la répartition des tâches dans les secteurs était statique. Une importante réorganisation est prévue, qui sera accompagnée par une instance externe et soigneusement préparée.

### **2. Comment se forment les positions officielles de l'Eglise sur des questions politiques (initiative sur les multinationales responsables, mariage pour tous)? Quel effet ont ces positions sur la manière dont est perçue l'Eglise par les responsables politiques et la société? Un retour est-il fait par la base de l'Eglise sur cet engagement? Quels critères doivent être remplis pour que l'Eglise soit entendue sur des questions politiques? Qui communique ces positions?**

La Chancellerie de l'Eglise attribue les tâches aux secteurs, les réponses sont souvent données par le secteur Théologie ou l'OETN (réponses à la consultation, points de vue). La communication se fait par le Conseil synodal via le service de communication. Il n'y a pas de soutien actif aux campagnes; le Conseil synodal travaille à l'élaboration de principes portant sur l'engagement politique de l'Eglise nationale. Les conférences des présidences de 2021 traiteront de l'engagement de l'Eglise sur des questions de société. En outre, le

Synode peut exercer une influence par le biais de résolutions. On constate que le public arrive de moins en moins à se situer par rapport aux activités de l'Eglise.

Dans les consultations, la Confédération et le canton de Berne attachent de l'importance à ce que l'Eglise s'exprime sur les questions politiques et assume ainsi sa responsabilité dans la société. A la demande de l'Etat, des personnes représentant l'Eglise sont également membres de commissions nationales (commission contre le racisme, commission d'éthique, etc.).

La question du suicide assisté a montré l'importance de mener un travail médiatique différencié. Au lieu de publier un communiqué de presse, il s'est avéré efficace d'inviter les médias à une présentation, à laquelle ils ont la possibilité de poser des questions. Prendre position sans que l'Eglise soit perçue comme faisant de la politique partisane constitue un dilemme. Il devient plus marqué en raison de la dépendance financière de l'Eglise aux contributions cantonales.

Dans le cas de l'initiative sur les multinationales responsables, la position de l'Eglise n'a pas été publiée au moment optimal, car la campagne de votation nationale a commencé peu après. Les banderoles des églises relevaient de l'autonomie des paroisses. Le Conseil synodal ne peut qu'émettre des recommandations aux paroisses. Après la votation sur l'initiative sur les multinationales responsables, l'Eglise n'a pas repris les affaires courantes, mais a amorcé un travail de réflexion et d'analyse. Il existe de nouvelles lignes directrices pour la communication politique, qui seront également présentées lors des conférences des présidences en automne. Durant l'été 2021, une table ronde sera organisée avec des membres du Grand Conseil. Des contacts durables pourront être établis dans ce cadre.

Sur le thème du «mariage pour tous», il y a une prise de position officielle de l'EERS. Refbejuso enverra aux paroisses un document servant de base de discussion.

### **3. Saisie des prestations d'intérêt général. La mise en œuvre fonctionne-t-elle au sein de la MdE et dans les paroisses? Dans quelle mesure la saisie a-t-elle été affectée par la pandémie de coronavirus? La saisie est-elle en bonne voie? Des retards ou des problèmes supplémentaires sont-ils à déplorer?**

D'une part, il s'agit de l'établissement des rapports et, d'autre part, du travail de relations publiques et de la présentation des prestations de l'Eglise au Grand Conseil et aux médias. Des erreurs sont survenues lors du classement du travail bénévole comme relevant du culte, à savoir comme faisant partie des prestations d'intérêt général. La saisie quantitative du travail bénévole ne figure pas dans la comptabilité des paroisses et doit être saisie séparément. En outre, il n'était pas encore clair, dans certains cas, sur quelle base (manifestations/offres planifiées ou menées à bien) les données devaient être saisies, de sorte que toutes les paroisses n'ont pas été en mesure de soumettre leurs informations à temps. Certaines paroisses ont dû être soutenues individuellement. Dans l'année en cours, la saisie devrait se simplifier.

La base de données est disponible et fonctionne. En ce qui concerne les prestations d'intérêt général, les années 2020 et 2021 ne seront que peu significatives. De nombreux projets prévus n'ont pas pu être mis en œuvre en raison des mesures de lutte contre la pandémie. A l'inverse, des projets non planifiés ont été développés et réalisés du fait de la situation spéciale. Les données comparatives du rapport Marti-Muggli aident à interpréter les chiffres de l'année dernière et de cette année.

Les rapports qualitatifs sont de plus en plus importants. Un groupe composé de personnes représentant tous les secteurs a été mis en place pour aborder la question et préciser

quelles informations sont pertinentes pour le Grand Conseil. Des projets phares sont présentés à titre d'exemple.

#### **4. Où en est le nouveau site internet?**

Le fait que le développement du site internet n'avance pas suscite de plus en plus d'incompréhension et de mécontentement. Il est frappant de voir que les secteurs ne disposent pas d'informations actuelles sur la feuille de route relative au nouveau site internet. Des organismes externes pointent régulièrement la mauvaise qualité du site, que les secteurs considèrent même comme pouvant donner lieu à un problème d'image. Les prestations des secteurs ne peuvent dans certains cas plus être trouvées car le moteur de recherche interne ne fonctionne pas ou mal.

D'après les informations à disposition en juin 2021, une proposition de crédit d'engagement pour le nouveau site internet sera soumise au Synode d'hiver 2021. La mise en œuvre est prévue dans le meilleur cas pour 2022, voire 2023. Le renouvellement du site internet est considéré comme un projet très complexe et de grande envergure, c'est pourquoi un accompagnement externe du projet est prévu. Le nouveau site internet devrait comporter deux sections axées sur l'information et les relations publiques, contrairement au site actuel, qui reflète les structures de Refbejus.

#### **5. Pandémie de coronavirus: quel est le bilan de l'année dernière? Quels enseignements ont été tirés? Qu'est-ce qui a fonctionné? Quel impact la pandémie de coronavirus a-t-elle eu sur votre travail/le travail du secteur? Comment se porte le personnel du secteur?**

Le 18 mars 2020, le Conseil synodal a ordonné l'instauration du télétravail. Néanmoins, certains membres du personnel ont travaillé pendant toute la période sur place, parce qu'il ne leur était pas possible de faire du télétravail (par exemple, la comptabilité des salaires). L'organisation n'a pas été facile et l'équipement technique a parfois été source de difficultés, car la bande passante était insuffisante et l'infrastructure informatique n'avait pas encore été remplacée. Entre-temps, les lignes de données nécessaires (jusqu'à la fosse aux ours) ont été posées.

En collaboration avec la commission du personnel, un accord a été trouvé quant à l'indemnisation des postes de travail à domicile.

La charge de travail reste importante, mais la direction des secteurs ne constate pas de fatigue chronique parmi le personnel. Des changements de personnel ont également eu lieu pendant la période du télétravail. L'intégration des nouvelles personnes a posé des défis spécifiques. D'une part, le fait qu'il n'y avait pas d'échange et que le travail ne se faisait plus en commun sur place a été vu comme une perte. D'autre part, la plus grande flexibilité offerte par le télétravail a représenté un gain pour de nombreux employés. Tout le monde n'a pourtant pas apprécié le télétravail.

La pandémie de coronavirus a accéléré le processus de numérisation dans les secteurs et les paroisses. On suppose qu'à l'avenir, il y aura des formes mixtes d'offres en présentiel ou en ligne, en particulier pour les réunions externes et dans le domaine de la formation, mais aussi pour les cultes. Pendant la pandémie, une discussion a été menée par la société dans son ensemble sur l'importance du culte, qui a été reconsidérée. La confiance en la capacité de l'Eglise à se réformer a globalement augmenté.

Utiliser de manière appropriée les médias numériques dans le domaine de la formation fait encore l'objet d'un processus d'apprentissage; des adaptations didactiques et des offres combinées sont nécessaires pour l'avenir. Là où des diplômes de formation étaient en jeu,

il a fallu trouver des solutions rapides. La participation aux cours a dans certains cas augmenté en raison de la suppression du temps de déplacement, et les offres numériques ont également attiré de nouveaux groupes de personnes. Des formations sur la manière d'organiser des vidéoconférences ont été proposées à certaines paroisses, ce qui a été perçu comme relevant d'une tâche éducative.

La réalisation de certaines tâches dans les secteurs a pris du retard, les priorités ayant changé en raison de la pandémie.

La révision permanente de l'Aide aux paroisses était et reste une grande charge et un défi. Cette aide est très appréciée par les paroisses. Ce qui a constitué un défi particulier, c'est la tendance qu'a l'administration publique d'élaborer des directives toujours plus détaillées et parfois contradictoires.

## **6. Les règlements applicables à votre secteur sont-ils à jour? Sont-ils appliqués de manière conforme?**

Les règlements de la plupart des secteurs ont été mis à jour, certaines adaptations doivent encore être faites. Modifier les règlements est un processus complexe, qui prend du temps. L'Eglise est organisée démocratiquement ; beaucoup de décisions relèvent de la responsabilité du Synode et du Conseil synodal. Dans certains domaines, une tendance à un excès de réglementation a été observée. Dans un secteur, il a été mis en évidence que même les opérations mineures et de moindre importance peuvent nécessiter, conformément aux réglementations en vigueur, le dépôt de motions et de rapports, ce qui nuit à l'efficacité. La mise en œuvre conséquente des différents règlements peut être source de frustration.

## **Sujets spécifiques à un secteur ou à un service**

Dans les secteurs visités, les points ou questions spécifiques présentées ci-dessous ont également été abordées.

### **Secteurs Catéchèse/Paroisses et formation**

#### **Quelle est la suite de la procédure pour le «Concept de pédagogie religieuse»? Comment est prévue la mise en œuvre?**

La procédure de consultation est terminée. Le plan du projet a été soumis au Conseil synodal pour approbation en juin. L'objectif est de soumettre une proposition au Synode d'hiver. Les paroisses ont été explicitement consultées et ont formulé leurs questions, problèmes et souhaits.

Selon le concept final, les paroisses seront très sollicitées pour la mise en œuvre du projet dans les domaines de la pédagogie et de la politique du personnel et devront être soutenues.

Dans le cadre du concept, les forces en présence dans les ministères se déplaceraient; il faut également garder à l'esprit ces effets secondaires involontaires.

Dans les cantons de Berne et de Soleure, en l'occurrence dans l'arrondissement du Jura, les situations de départ et les exigences sont différentes. Dans cet arrondissement, il y a, dans la catéchèse, une forte collaboration entre les ministères. Un grand nombre de thèmes du modèle existant seront poursuivis par le «Concept de pédagogie religieuse».

## **Secteur Catéchèse**

### **Le secteur voit-il une solution au problème des faibles pourcentages dans la catéchèse?**

Dans le plan d'études 21, les créneaux pour la catéchèse se sont réduits (mercredi après-midi, samedi matin), ce qui rend difficile la prise en charge des heures de catéchèse dans les différentes paroisses.

### **Que fait l'Eglise à un niveau stratégique pour rendre le plan d'études 21 plus adapté à la catéchèse? Comment travaille Refbejuso à ce niveau avec l'association des catéchètes?**

Aucun des ministères n'est particulièrement attractif en termes d'horaires: le travail se fait lorsque la majorité de la population est en congé. La catéchèse fait partie de l'Eglise; elle doit montrer ce que l'Eglise a à offrir. Elle doit proposer des moments et des espaces qui conviennent aux familles et aux jeunes. Ainsi, les projets qui ont lieu pendant les semaines de vacances sont une bonne offre. Toutefois, cela n'est souvent possible qu'en coopération avec différentes paroisses. Il est clair que la catéchèse doit également avoir lieu pendant la semaine, car les catéchètes ne peuvent pas remplir leurs tâches uniquement avec ces projets. Les pourcentages minimes sont une réalité. La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est un défi.

Le fait que le personnel pastoral est désormais engagé par l'Eglise cantonale ouvre une nouvelle perspective pour la catéchèse également.

### **Comment le personnel pastoral qui enseigne la catéchèse est-il visible/actif dans le secteur Catéchèse?**

Quand il est question des thèmes, les trois ministères sont abordés et visibles. En tant que secteur, la catéchèse n'est responsable que des catéchètes.

### **Dans quelle mesure la Vision 21 est-elle présente dans le secteur Catéchèse et dans la catéchèse des paroisses?**

Ce point figure à l'ordre du jour des séances, avec la question de savoir où inclure la ligne directrice actuelle. Cette année, il y a le bateau de la vision et les piliers de la ligne directrice seront posés. L'intention est de porter la vision dans les paroisses et de susciter davantage l'enthousiasme des régions francophones. La Vision 21 n'est pas si présente que cela dans la catéchèse, un nombre relativement élevé de questions étant couvert par le plan d'études.

## **Secteur Paroisses et formation**

### **La reprise des tâches du Centre Sornetan se déroule-t-elle bien?**

L'intégration dans le secteur est une bonne solution et elle est sur la bonne voie. Des synergies se créent, et les régions francophones sont désormais plus présentes dans la maison, ce qui est bénéfique aux deux parties.

### **Développement de l'Eglise**

Le secteur est également en dialogue avec d'autres Eglises nationales, le thème du «développement de l'Eglise» et de la présence de l'Eglise étant dans tous les esprits. Les grands projets tels que «Eglise qui bouge» sont un bon moyen d'aborder le sujet dans les paroisses, mais ces projets sont coûteux et demandent beaucoup de travail, ce qui pose problème en période d'économies.

## **Secteur Théologie**

### **Des changements majeurs sont intervenus dans les ministères pastoraux régionaux. Cela a déjà été mentionné l'année dernière. Qu'en est-il aujourd'hui?**

Le nouveau modèle des rôles a été introduit. Les membres du corps pastoral régional sont les personnes de contact pour tout ce qui relève des paroisses et des ministères pastoraux. Par exemple, la nouvelle réglementation sur la formation continue a été introduite; elle comprend de nouvelles règles concernant l'obligation de formation continue. Le rôle du corps pastoral régional doit être clair dans l'application de la loi vis-à-vis du personnel pastoral. Lié par les règlements en vigueur, le corps pastoral régional conseille les paroisses. Le soutien des autorités paroissiales et du corps pastoral est une tâche importante. La confiance des deux parties doit, encore et encore, être gagnée. La qualification du corps pastoral régional est cruciale pour l'exécution de ces tâches. Seules les personnes ayant une qualification supplémentaire sont employées pour cette tâche.

Les exemples montrent (le Jura et l'Oberland bernois travaillent sous cette forme depuis un certain temps déjà) que les niveaux sont plus clairs grâce à ce modèle. Le mode de répartition a fait ses preuves pour toutes les personnes concernées.

### **Comment fonctionne l'intégration des ministères pastoraux régionaux dans la MdE?**

L'intégration a nécessité du temps et des discussions, mais elle fonctionne désormais très bien.

### **Quelle est la situation en termes de personnel?**

Après les entretiens avec le personnel, il a été constaté que le corps pastoral régional comptabilisait 20 à 30 pour cent d'heures supplémentaires.

### **Qu'est-il entrepris dans les différents secteurs pour que la profession pastorale reste attractive?**

Il faut une synergie pertinente entre conseil, accompagnement, supervision et mesures structurelles afin que les talents et les compétences du personnel pastoral puissent être utilisées à bon escient. Pour ce faire, il faut utiliser la marge de manœuvre à disposition.

Il est important que le personnel pastoral reste motivé. L'attractivité d'un poste pastoral augmente lorsqu'il y a un équilibre entre le travail à fournir et le champ créatif. A cet égard, les paroisses peuvent également apporter leur contribution.

Le nombre d'indemnités journalières en cas de maladie versées montre que la santé est un thème qui reste d'actualité.

Il est fait de plus en plus attention à ce que les négociations relatives à la description du poste aient lieu avec les candidates et les candidats ainsi que les autorités paroissiales avant la nomination définitive.

Les ajustements qui contribuent à l'attractivité de la profession doivent également être réfléchis d'un point de vue structurel. L'obligation de résidence et l'attribution de postes d'ecclésiastiques sont des questions sur lesquelles le Synode doit se prononcer.

Le secteur estime que le plus grand problème auquel l'Eglise sera confrontée durant les dix prochaines années sera la pénurie de personnel pastoral. De nombreux postes à pourcentage élevé deviendront vacants en raison de départs à la retraite. En approuvant la création de l'Ecole préparatoire de théologie et de la filière accélérée d'études en théologie pour

universitaires se destinant au ministère pastoral, le Synode a soutenu deux projets visant à promouvoir la relève.

## **Secteur Services centraux**

### **Secteur Personnel**

#### **Quel est le niveau général du solde du temps de travail?**

Le niveau général stagne, mais reste élevé. Les horaires flexibles n'ont pas pu être réduits davantage en raison du surcroît de travail dû à la pandémie. En principe, il faut d'abord réduire les horaires flexibles avant de pouvoir prendre des congés payés.

#### **Vous avez maintenant plus d'un an d'expérience en matière de rémunération du corps pastoral. Quels sont les défis à relever?**

Des améliorations dans les processus ont pu être réalisées, par exemple en ce qui concerne l'automatisation de la facturation du personnel pastoral propre à la paroisse. Dans l'ensemble, les processus sont rôdés. Le corps pastoral n'a signalé aucun problème. Les travaux d'optimisation vont se poursuivre. Tout ne peut pas se faire en même temps.

### **Service Finances**

#### **Une stratégie financière a été définie. Où voyez-vous des problèmes de coordination avec la stratégie liée au contenu?**

La stratégie financière fixe les chiffres clés quant à la disponibilité des moyens. Les contenus restent à définir. Une stratégie relative au contenu est en cours d'élaboration. Les détails ne sont pas connus du service.

## **Secteur Chancellerie de l'Eglise (chancellerie, service de communication, service juridique, service de traduction)**

### **Service juridique**

#### **La rubrique QFP Droit a-t-elle été mise à jour? Dans la partie en français, les prérogatives des diacres ne sont pas encore à jour.**

La mise à jour des QFP se fait en collaboration avec des stagiaires de l'Université de Fribourg. Ces stagiaires travaillent principalement pendant les vacances du semestre d'été. C'est la raison pour laquelle les changements décidés par le Synode d'hiver ne se reflètent que partiellement dans les QFP.

#### **Qu'en est-il de la charge de travail pour le service juridique?**

Elle est très élevée. Pour les questions spécialisées, il est fait appel à un soutien extérieur (par exemple, en ce qui concerne le devoir de récusation au Synode).



## **Service de communication**

### **Quels sont les défis du service de communication?**

La communication est en bonne voie. Une coopération réjouissante s'est développée avec Telebärn. A l'avenir, l'accent devrait se déplacer du papier aux médias numériques et sociaux. C'est pourquoi un studio d'enregistrement d'images et de sons a été créé dans une petite salle de réunion. Il est prévu de ne publier ENSEMBLE plus que 6 fois par an.

### **De premières expériences ont-elles été faites par le poste s'occupant des médias sociaux? Comment est utilisé ce service? Y a-t-il des interactions? Si oui, combien?**

Refbejuso est principalement actif sur Instagram et Facebook, moins sur Twitter. Les posts sont parfois plus consultés que le site web. La titulaire du poste suit actuellement une formation complémentaire (communication visuelle à l'école de journalisme de Lucerne). Il est intéressant de constater que la communauté joue dans certains cas un rôle autorégulateur, dans la mesure où les utilisatrices et utilisateurs qui publient des commentaires déplacés sont remis à leur place.

## **Service de traduction**

### **Les pour cent actuels de postes ne sont pas suffisants; la solution des mandats temporaires externes est-elle viable sur le long terme?**

La traduction ne concerne pas seulement la langue, avec ses termes théologiques parfois très spécifiques, il s'agit également d'une traduction entre deux cultures ecclésiales différentes. Ainsi, de nombreux membres de la MdE ne connaissent pas la culture ecclésiale de la Suisse romande, fondée sur le calvinisme. Certains textes spécifiques peuvent être confiés à des externes sélectionnés, mais le contrôle reste au niveau de la MdE. Il est vrai qu'à long terme, les pour cent de postes actuels ne seront pas suffisants.

## **Commentaires des membres du Conseil synodal**

La charge de travail au conseil est très élevée: il y a un écart important entre les heures de travail rémunérées et celles effectuées. Cette situation s'explique notamment par l'augmentation des contacts avec l'extérieur. La mise en réseau accrue des Eglises nationales exige davantage de travail.

## **Constats**

- Le développement et la mise en œuvre des objectifs liés au contenu et à la stratégie constituent un grand défi pour la MdE.
- Il en va de même pour les objectifs financiers fixés jusqu'à présent.
- La communication sur les questions politiques est perçue comme étant un exercice d'équilibrisme.
- La saisie des prestations d'intérêt général est dans l'ensemble sur la bonne voie. Les années 2020 et 2021 ne seront cependant que peu significatives en raison de la pandémie de coronavirus.
- Les retards dans le développement du nouveau site internet sont devenus source de frustration et de mécontentement. Il est urgent d'agir.
- La pandémie de coronavirus est vue comme une opportunité pour le développement numérique de l'Eglise.

Toutes les réponses et les conclusions de ce rapport sont basées sur les feedbacks des secteurs et services visités.

Toutes les visites de la CEG se sont déroulées dans une atmosphère ouverte et agréable. Les membres de la CEG ont pu mener des discussions instructives. Le personnel a répondu aux questions de manière compétente et engagée. Nous constatons des changements positifs dans l'atmosphère de travail.

### **Rapport d'activité 2021 de l'autorité de surveillance en matière de protection des données des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure**

Conformément au règlement sur la protection des données (RLE 22.050), le rapport écrit sur les activités de l'autorité de surveillance en matière de protection des données est joint au rapport de la CEG. Le rapport de l'autorité de surveillance couvre la période du 01.07.2020 au 30.06.2021. Le Synode est invité à prendre connaissance du rapport.

Soleure, le 15 août 2021

Pour la Commission de gestion  
Barbara Fankhauser