



Réorganisation des services généraux de l'Eglise; rapport intermédiaire; information

Proposition:

Le Synode prend connaissance du compte-rendu du Conseil synodal concernant l'avancement du projet de «réorganisation».

Rapport

I. Objectifs de la réorganisation

La question de départ

Réorganisation signifie changement: on réfléchit à de nouvelles structures, à une nouvelle culture d'entreprise et à de nouvelles méthodes de travail. Tout est mis à l'épreuve. En revanche, lorsqu'une *Eglise* songe à une réorganisation, elle débute par ce qui subsiste: la *mission* de prêcher à tous, dans l'Eglise et dans le monde, l'Evangile de Jésus-Christ. Voici la *question de départ déterminante*: aujourd'hui, comment pouvons-nous remplir au mieux cette mission première et permanente de l'Eglise? Pour l'Eglise, une réorganisation n'est donc jamais une fin en soi. Si elle procède à une réorganisation, c'est pour tenir compte de *l'évolution de la société et de l'Eglise*, de sorte à pouvoir continuer à remplir au mieux sa mission de proclamation de l'Evangile.

Réorganisation: la réponse de l'Eglise face à une société en mutation

La société - nous le sentons tous - est en train de subir une grande mutation. C'est ainsi que les *milieux sociaux* divergent de plus en plus des *univers de vie*. Les ponts bâtis entre ces environnements se rompent. Pour nous, cela signifie deux choses: d'une part, en tant qu'Eglise multitudiniste, nous devons prendre garde à *ne pas nous replier* sur quelques milieux. La réorganisation doit donc permettre à la Maison de l'Eglise d'intensifier sa *mise en réseau avec les acteurs de la société civile* et d'ouvrir des *espaces pour la promotion d'innovations* telles que les «nouvelles formes de présence ecclésiale». D'autre part, la Maison de l'Eglise réorganisée doit favoriser les *discussions et les rencontres transversales*, par exemple, *en mettant en place des réseaux et en utilisant plus largement les canaux existants dans la société*.

Un autre défi sociétal est la *pression croissante liée au culte de la performance*, nourrie par la mondialisation et, parfois, par une présentation mensongère et tendancieuse des faits sur les médias sociaux. Les personnes qui pensent ne pas pouvoir répondre aux exigences actuelles se replient sur elles-mêmes, *s'isolent* et risquent de *souffrir de maladies*

psychiques. Le fait que Dieu ait *accueilli en son sein* tous les êtres humains, indépendamment de leurs accomplissements, est un *message très actuel*. Une fois la réorganisation opérée, la Maison de l'Eglise doit rendre ce message *plus tangible*, par exemple, au moyen *d'offres de soutien*, comme nous les connaissons déjà aujourd'hui avec les communautés bienveillantes ou les cours de premiers secours en santé mentale. Nos semblables doivent pouvoir prendre conscience du fait qu'on a *besoin* d'eux, avec leurs compétences et leurs limites. En raison du *vieillissement croissant de la société*, il est également important de *promouvoir un esprit de communauté*.

Avant toute chose: nous sommes confrontés à des *défis majeurs*. Comment maintenir la paix sociale et religieuse? Face au changement climatique, que devons-nous faire pour préserver la Création? Comment assurer la réussite de l'intégration des personnes réfugiées dans notre société? C'est à ces questions et à bien d'autres encore que l'Eglise peut et doit *apporter sa contribution*. Parallèlement, étant donné que nous assistons à une sécularisation de la société, nous devons, en tant qu'Eglise, véhiculer nos valeurs en nous conformant aux enjeux actuels, impliquer davantage les jeunes et nous faire mieux comprendre. *Rendre l'Eglise mieux identifiable* constitue donc un objectif principal de la réorganisation.

L'évolution démographique et la *sécularisation* entraînent pour notre Eglise une autre répercussion qui occupe depuis longtemps l'esprit du Conseil synodal: la *diminution des membres*. Le Conseil synodal y réagit en prenant des mesures pour *fidéliser ses membres*, en se tournant davantage vers la société et en faisant évoluer notre Union synodale vers une *Eglise participative*. Néanmoins, la réorganisation signifie aussi que nous devons nous préparer à faire face à une *diminution des ressources*. Concrètement: la réorganisation permet également de réaliser des *économies durables* d'environ 3 millions de francs.

Réorganisation: réponse aux défis organisationnels

Non seulement l'évolution de la société, mais aussi la configuration et le mode de fonctionnement actuels des services généraux de l'Eglise ont incité le Conseil synodal à opérer une réorganisation. Il est d'avis qu'il est crucial pour les services généraux de l'Eglise de *gagner en agilité* et en *flexibilité*, afin de pouvoir mieux répondre aux défis ecclésiaux et sociétaux à venir et d'être *plus proches des paroisses*. Pour ce faire, il est fondamental que les services généraux de l'Eglise ne soient pas simplement perçus comme une «entreprise administrative» organisée selon une logique hiérarchique. Ils représentent au contraire une *partie constitutive de notre Eglise* et se savent, sur la base du message chrétien, engagés pour les humains. Cette pleine compréhension implique, par exemple, la lutte contre la tendance générale à la bureaucratiation et de ne pas perdre de vue l'être en tant qu'*individu*.

Un consensus remarquable

Dans le cadre du projet de réorganisation, le Conseil synodal a *examiné les objectifs* décrits ici, en conduisant en février et mars 2022 une vaste enquête auprès des collaborateurs et collaboratrices, des représentantes et représentants des paroisses et des associations ainsi qu'auprès des différentes parties prenantes externes. Il a aussi organisé des événements spéciaux pour recueillir des échos et des remarques. Les *réponses obtenues* visent notamment à renforcer l'argument de vente unique (unique selling proposition ou USP) de l'Eglise, à améliorer la visibilité et la reconnaissance en tant qu'Eglise, à renforcer la présence au niveau local et à intensifier la mise en réseau. Il existe donc un solide *consensus* sur l'objectif stratégique d'une réorganisation de la Maison de l'Eglise qui, dans un contexte réformé, est remarquable.

II. Etapes pour la réalisation des objectifs

Comment parvenir à *concrétiser* cet objectif stratégique dans une nouvelle organisation? La réalisation des objectifs du présent projet de réorganisation s'accomplit suivant un processus différencié comportant plusieurs étapes:

1^{re} étape: mettre en place les conditions-cadre organisationnelles

Dans un premier temps, s'agissant d'un projet aussi vaste et complexe, il convient de mettre en place les *conditions-cadre organisationnelles*. Après avoir mené une analyse SWOT approfondie des différentes sociétés de conseil et invité deux candidates à se présenter, un mandat de direction de projet a été confié à *B'VM* début septembre 2021. C'est uniquement grâce aux importantes prestations fournies par les collaboratrices et collaborateurs de la Maison de l'Eglise ainsi qu'aux compétences indiscutables de Florian Möri, chargé d'un *poste de projet* depuis novembre 2021 et limité à fin 2024, que le mandat confié se situe résolument en dessous du seuil de l'appel d'offres. L'exécution du projet se fait sur la base d'un *manuel de projet* approuvé par le Conseil synodal. Les phases définies dans le manuel ont été exposées plus en détail lors de la présentation du projet de réorganisation pour le Synode d'été 2023.

2^e étape: écouter les parties prenantes et préciser les champs d'action

Il est décisif, pour la réussite du projet de réorganisation, d'être à l'écoute des préoccupations des différents groupes de résonance, de prendre au sérieux leurs apports et de chercher une mise en œuvre adéquate. Les *enquêtes* déjà mentionnées et réalisées au printemps 2022 auprès des collaborateurs et collaboratrices, des représentantes et représentants des paroisses et des associations ainsi qu'auprès des parties prenantes externes, ont permis de tirer des enseignements fructueux pour le projet de réorganisation en cours. Sur la base des résultats de l'enquête, le groupe qui pilote le projet de réorganisation sur le plan opérationnel a ainsi identifié cing champs d'action pour la réorganisation:

- Identité: le champ d'action «identité» comporte d'une part une invitation à réfléchir sans cesse et à attirer l'attention sur ce qui constitue notre identité en tant qu'Eglise. D'autre part, il s'agit de savoir comment «l'identité ecclésiale» s'exprime dans la Maison de l'Eglise et comment elle s'incarne pour l'observateur externe. Il s'agit de rester conscient de la *spécificité de l'Eglise*, de son aspiration vers le Dieu de l'Ancien et du Nouveau Testament, et de la vivre de manière manifeste, avec un accent particulier mis sur la solidarité envers les personnes vivant en marge de la société.
- Personnel: les collaborateurs et collaboratrices des services généraux de l'Eglise ne sont pas simplement le plus grand «poste de dépenses» figurant dans les comptes annuels, mais constituent au contraire une part importante du *potentiel de l'Eglise*. D'une part, la réorganisation doit garantir que les ressources en personnel puissent être utilisées de manière *efficace*. D'autre part, les processus et les structures organisationnelles doivent également être conçus de manière à favoriser l'*innovation* et à *soutenir* les collaborateurs et collaboratrices dans l'accomplissement de leurs tâches et de leurs missions (p. ex. culture de gestion ouverte; connaissance du modèle TCR pour tâches, compétences, responsabilités; réduction de la densité des actes législatifs).
- Collaboration: la réorganisation doit encourager davantage une collaboration active au sein de la Maison de l'Eglise avec les paroisses et les autres partenaires. Il est particulièrement important que les thèmes soient traités en *interconnexion* et de manière *interdisciplinaire*. Conformément à son *identité d'Eglise multitudiniste*, notre Eglise doit

continuer à se présenter comme une institution sociale qui fonctionne en réseau et qui entend *s'investir dans l'ensemble de la société*.

- Focalisation: la focalisation permet de déterminer quelles sont les priorités de notre Eglise en termes de stratégie et de contenu. La question de savoir si d'autres organisations pourraient éventuellement accomplir mieux que nous certaines tâches a également été soulevée (p. ex. travaux de fond de l'EERS sur des questions éthiques). Par la suite, il est demandé de créer des *synergies*. Ce champ d'action revêt une *importance significative pour l'Eglise multitudiniste*: si toutes les collaboratrices et collaborateurs sont occupés à plein temps par les affaires courantes, ils ne peuvent dès lors plus s'investir là où les défis sociaux appellent une action rapide de l'Eglise (cf. pandémie de coronavirus ou crise ukrainienne).
- Maison de l'Eglise comme centre de compétences et de services: l'une des préoccupations centrales de la réorganisation est le fait que le travail de la Maison de l'Eglise doit paraître comme pertinent au regard des *paroisses*. La question est donc de savoir quelle est la *meilleure forme de soutien* pour les paroisses. Dans ce contexte, il est important de mettre en place entre la Maison de l'Eglise et les paroisses un réseau approprié, également en termes de personnel.
- Communication: Les résultats de l'enquête concernant la communication des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure se sont avérés très négatifs. Les modalités de communication de l'Eglise nationale ont été jugées *obsolètes* et *inefficaces*. La communication est «souterraine». Sans surprise, l'enquête a une nouvelle fois mis en évidence *la nécessité d'agir de toute urgence*.

3^e étape: donner la priorité à la communication et à la focalisation

Les résultats de l'enquête ont confirmé l'urgence capitale de réorganiser le service de communication. En approuvant le *projet «Nouveau site internet»*, le Synode avait déjà tracé les lignes directrices stratégiques d'une communication renouvelée à l'occasion du Synode d'hiver 2021. Sur ces bases, le Conseil synodal a approuvé le 9 février 2023 un nouveau concept de communication, élaboré avec l'appui d'experts externes. La communication a été renforcée selon les principes stratégiques *«intégration»*, *«mise en réseau»* et *«public cible»*. Il est prévu notamment une diffusion multicanale de l'information et de coordonner la communication de manière centralisée. Par la suite, le Conseil synodal a décidé le 6 avril 2023 de transformer les postes administratifs existants en postes spécialisés et de constituer une codirection. Cette *transformation en profondeur* a pu être réalisée en grande partie dans le cadre de la dotation en personnel allouée au service de communication.

Au sein du projet de réorganisation il est apparu très vite que le champ d'action «focalisation» devait également être traité en priorité. En fin de compte, les autres champs d'action partent du principe que la Maison de l'Eglise parvient à réduire son volume de travail actuel: compte tenu des ressources limitées, la nouveauté ne peut se concevoir qu'à condition d'abandonner l'ancien. Ainsi, nous créons des *espaces de liberté*. Une *évaluation des prestations* a donc été lancée en juin 2022 au sein des services généraux de l'Eglise. S'appuyant sur *l'ordonnance concernant les objectifs et les missions* de la chancellerie et des services généraux de l'Eglise, les secteurs ont répertorié les différentes activités des services généraux de l'Eglise à l'aide d'un formulaire, y compris les ressources humaines nécessaires ainsi que les charges de biens et services. Les postes concernés ont également procédé à une auto-évaluation du *degré d'importance* de leur tâche et de leur potentiel quant à une *amélioration de l'efficacité*. Sur la base de ces travaux, B'VM a pu présenter en septembre 2022 un recueil de tâches comprenant environ *140 activités*. Mais à ce stade, nous ne pouvons encore à proprement parler de focalisation: il ne suffit pas seulement de recenser les activités, il faut aussi les *évaluer* selon des critères uniformes. Afin de parvenir

à appliquer des critères d'évaluation pertinents, ce sont, au total, *19 principes directeurs* (répartis en trois catégories: «vers l'extérieur», «vers l'intérieur - l'Eglise nationale en coopération avec les paroisses et les arrondissements»; «Au sein de l'Eglise nationale») qui ont été établis à partir des résultats de l'enquête mentionnée au début et adoptés par le Conseil synodal le 20 octobre 2022.

Dans un deuxième temps, B'VM a entrepris d'établir ce que l'on appelle un «*schéma coût/utilité*»: chaque prestation individuelle, avec ses charges de personnel et ses charges de biens et services respectives, a été évaluée et représentée dans un schéma avec les axes «coût» et «utilité». Cette représentation est inhabituelle dans le contexte ecclésial et il convient de la situer de manière appropriée. Par ailleurs, du fait que les processus de support du secteur «Services centraux» et de la chancellerie de l'Eglise ne peuvent pas être évalués en termes de contenu, il était nécessaire ici de s'interroger en particulier sur le potentiel d'efficacité. Le 27 janvier 2023, le «schéma coût/utilité» a été présenté aux parties prenantes externes et le 1^{er} février 2023 aux collaborateurs et collaboratrices, dans le cadre de *réunions de groupes de résonance*, pour y être débattu. Sur proposition des collaborateurs et collaboratrices, un événement de suivi a été organisé le 1^{er} mars 2023 pour l'ensemble des salariées et salariés des services généraux de l'Eglise âgés de moins de 50 ans. Ce groupe est particulièrement touché par les effets de la réorganisation sur le long terme; c'est pourquoi leur point de vue a été recueilli de manière ciblée dans le cadre d'un *atelier sur l'avenir*. L'événement a montré à quel point nos jeunes collaborateurs et collaboratrices sont ouvertes à l'innovation et souhaitent, par exemple, que les services généraux de l'Eglise redonnent un élan à la numérisation. En outre, les fortes attentes liées au projet de réorganisation ont été mises en évidence à plusieurs reprises.

4^e étape: le Conseil synodal prend des décisions stratégiques d'orientation

Depuis le lancement de la réorganisation en 2021, le Conseil synodal avait traité ce sujet de manière périodique à l'occasion de ses retraites. Lors de la retraite d'hiver 2022, il a finalement pu prendre des décisions stratégiques d'orientation sur la base du schéma coût/utilité. Le Conseil synodal est parvenu à la conclusion que pour obtenir une vue d'ensemble, il faut viser un *regroupement* approprié des activités actuelles. La *collaboration* avec d'autres acteurs doit être renforcée tout comme le respect du *principe de subsidiarité*. Cela peut par exemple conduire à se *retirer* de collaborations existantes ou à *externaliser* certaines activités vers d'autres organisations. Le *soutien aux paroisses* doit se faire de manière *globale* et non selon une logique sectorielle. Les *tâches administratives* communes devraient également pouvoir s'exécuter de manière *centralisée* au sein de la Maison de l'Eglise. Le positionnement des *pasteurs et pasteurs régionaux* doit être évalué et il faudra se demander s'il existe un double emploi entre le poste «Service médias et conseils en matière de religion, d'éthique et de promotion de la santé (MBR)» de la Haute école pédagogique de Berne et les médiathèques ecclésiales.

Ce retour nuancé du Conseil synodal a débouché sur l'attribution de différents mandats aux services généraux de l'Eglise. Le Conseil synodal s'est penché sur les résultats de ces mandats au printemps 2023 et en a tiré diverses conclusions:

- L'Eglise des signes doit à l'avenir être *autonome*. Les offres destinées aux personnes atteintes de handicap, proposées et organisées selon des «régimes spéciaux», ne reflètent plus la conception actuelle d'une inclusion autodéterminée. Le fait que l'Eglise des signes puisse acquérir une autonomie constitue donc pour celle-ci une opportunité à saisir. L'Eglise des signes doit, dans la mesure du possible, être placée sous une responsabilité *œcuménique*. Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure continueront à apporter leur soutien dans cet important domaine d'activité.

- Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure se retirent des (autres) organisations dans lesquelles leur contribution *ne semble pas essentielle* ou dans lesquelles notre participation *ne répond pas (ou plus) au critère de visibilité de l'Eglise*.
- Dans le champ d'activité de l'ŒETN, les forces doivent être concentrées (en collaboration avec l'EPER) sur l'axe essentiel «Proche-Orient». De plus, une meilleure liaison avec l'EERS est envisagée.
- Pour ce qui est du système de formation RefModula, il convient de projeter des *coopérations pragmatiques* avec d'autres prestataires de formation, notamment en ce qui concerne OekModula et l'Université de Berne (p. ex. CAS en pédagogie religieuse). L'offre de formations facilement accessibles doit être maintenue grâce à des admissions *sur dossier*. La bibliothèque catéchétique, située dans la Maison de l'Eglise, est étroitement liée à notre modèle de formation puisqu'elle est largement utilisée par les personnes qui suivent une formation. Il existe également un rapport immédiat avec le développement du «Service médias et conseils en matière de religion, d'éthique et de promotion de la santé» de la Haute école pédagogique de Berne. En revanche, le changement des habitudes en matière de prêt a entraîné l'abandon du site de la bibliothèque de Thoun et la résiliation du contrat de bail.
- Quant à la formation des pasteures et pasteurs, le Conseil synodal réfléchit à une *adhésion au concordat pastoral de Suisse alémanique* comme objectif à long terme. Les efforts d'intégration issus de la Suisse romande peuvent éventuellement appuyer cet objectif.
- Les pasteures et pasteurs régionaux, doivent davantage *s'auto-organiser*. Leurs tâches pourraient par exemple être adaptées dans l'intérêt du développement de l'Eglise.
- Il s'agit d'examiner comment renforcer à l'avenir de manière appropriée les Eglises de la migration. Quoi qu'il en soit, le Conseil synodal saluerait la possibilité que des représentantes et représentants des Eglises de la migration soient aussi, à l'avenir, les bienvenus aux *Synodes de réflexion*.
- Ensuite, le Conseil synodal s'est prononcé en faveur de diverses améliorations de l'efficacité: simplification des procédures dans le domaine des ressources humaines; modernisation du système de salaire; approbation de crédits additionnels par les cadres opérationnels (en lieu et place de l'ensemble du Conseil synodal); extension de la numérisation au sein du service de traduction et du service juridique; suppression du recueils imprimés des lois ecclésiastiques (RLE) et des textes d'informations (RIE); simplifications de l'administration en charge des cours.

Certaines de ces mesures sont de nature à s'étaler sur le moyen ou le long terme, d'autres ont pu être mises en œuvre immédiatement et ont permis des gains rapides (p. ex. transfert de la compétence d'approbation des crédits additionnels; suppression des classeurs imprimés RLE et RIE). Dans l'ensemble, ces mesures permettront d'améliorer l'efficacité.

5^e étape: définir le futur modèle d'organisation

A l'occasion de la retraite de printemps 2023, le Conseil synodal a échangé de manière approfondie sur un futur modèle d'organisation en s'appuyant sur les bases élaborées. Après une discussion approfondie, il s'est prononcé en faveur d'une évolution vers une organisation permettant de traiter plus facilement de thèmes transversaux et qui tienne compte à la fois des aspects «stabilité» et «agilité». Il s'est laissé inspirer par l'idée directrice de la Vision «Soigner les héritages - ouvrir des espaces». Le modèle qu'il privilégiait a ensuite été retravaillé au sein du groupe de projet et a été confronté à deux propositions alternatives. En été 2023, le choix du Conseil synodal s'est porté sur un *modèle de base*

consolidé. Il consiste en trois secteurs «*Paroisses, ministères et services*», «*Société, Social et Eglise universelle*» et «*Ressources*», de la *chancellerie de l'Eglise*, du *service d'état-major Personnel*, de *sujets centraux permanents* (p. ex. le développement de l'Eglise) ainsi que d'autres *thèmes transversaux* liés à des projets (p. ex. «*Jubilé de la Réforme 2028*»). Le modèle comporte ensuite une *conférence thématique* transversale et un *organe opérationnel de direction*. Cela positionne la Maison de l'Eglise comme centre de services et de compétences, en particulier également pour les paroisses, renforce la participation des partenaires externes, conduit à une méthode de travail plus ciblée, plus efficace et élaborée de façon plus interdisciplinaire grâce au nouveau regroupement des activités dans la hiérarchie et, améliore la collaboration transversale à l'aide des fonctions transversales. Enfin, ce modèle offre notamment la possibilité de permettre à chaque collaborateur et collaboratrice de mieux s'investir et de s'épanouir suivant ses capacités dans l'intérêt de la Maison de l'Eglise. En août 2023, les collaborateurs et les collaboratrices ont eu l'occasion de donner leur avis sur le modèle. Ces avis sont désormais intégrés en continu dans la suite du processus de réorganisation. Par ailleurs, le Conseil synodal tient à rester en relation avec les représentantes et représentants des paroisses et des associations ainsi qu'avec les parties prenantes externes. Certains ajustements du modèle peuvent encore résulter de ces contacts. La présidente du Conseil synodal se fera un plaisir d'informer oralement le Synode sur les derniers développements.

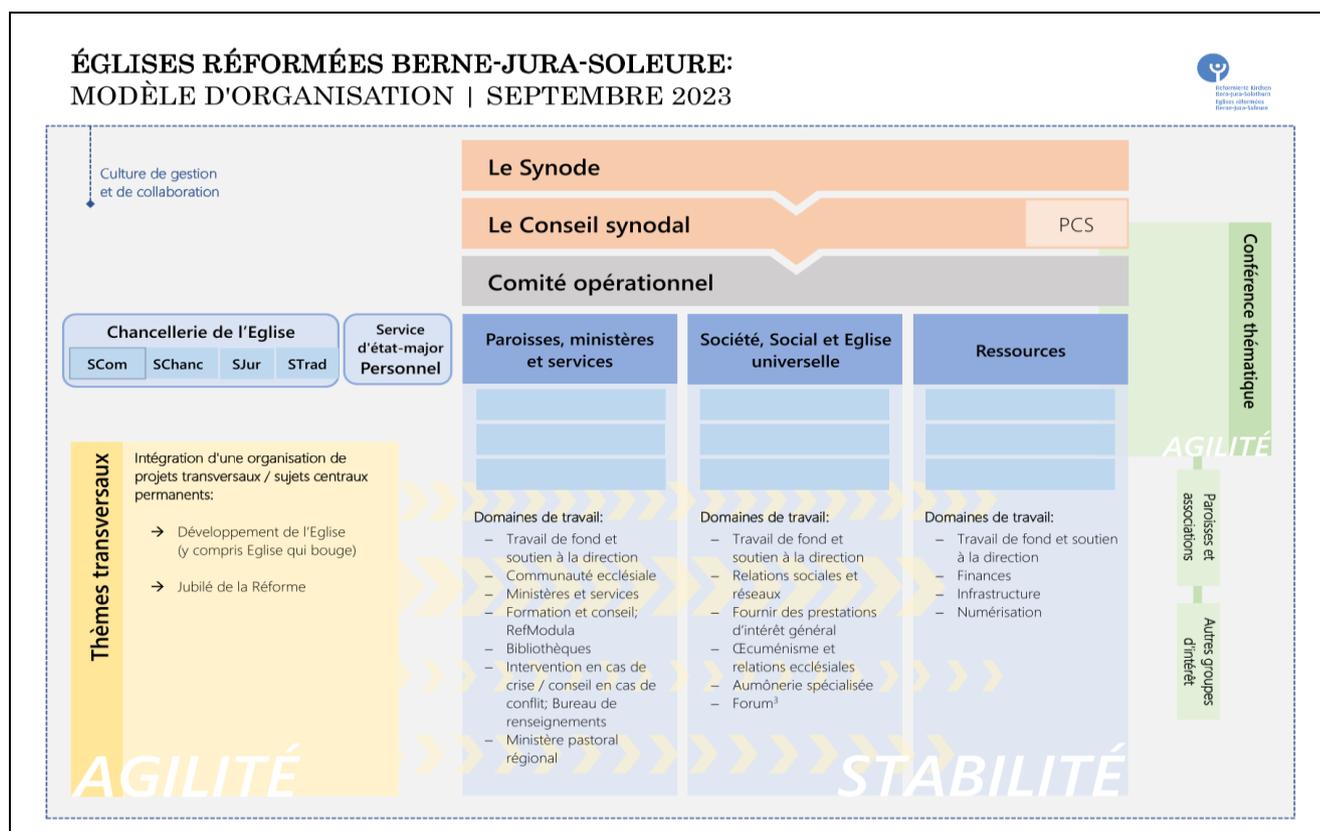


Illustration: grandes lignes du futur modèle d'organisation (état: septembre 2023)

6^e étape: réfléchir à une (nouvelle) culture de direction et de collaboration dans le futur modèle

En février 2023 déjà, Romy Huber, collaboratrice à la Maison de l'Eglise, a présenté au groupe de projet le plan de son travail de diplôme sur la *culture de direction et de collaboration*. S'inspirant de différents types de styles de vie, elle démontre dans son travail comment la motivation intrinsèque des collaborateurs et collaboratrices peut être renforcée

en s'appuyant sur leurs méta-compétences et leurs valeurs. Par la suite, plusieurs ateliers ont été organisés à la Maison de l'Eglise, au cours desquels, la situation actuelle a été dépeinte et, à la suite de quoi une image de l'objectif futur a été esquissée. Cette *perspective directrice* doit être intégrée dans la mise en œuvre du futur modèle d'organisation.

Prochaines étapes

Le présent rapport reflète l'avancement du projet de réorganisation au moment du délai de remise des messages pour le Synode d'hiver (fin septembre 2023). Il s'agit maintenant de *préciser le modèle d'organisation*. En outre, il faudra définir comment les différents services peuvent être organisés en équipes de manière appropriée. La *planification concrète de la mise en œuvre* constitue également un sujet important. L'élaboration d'un projet de révision du règlement d'organisation en fait partie. Le Synode aura donc le dernier mot.

III. Ressources

Mise en œuvre de l'obligation de faire des économies: en bonne voie

Le projet de réorganisation a notamment pour objectif *d'économiser durablement environ 3 millions de francs*. Jusqu'à présent, les mesures d'économie mises en place depuis 2021 ont permis *d'économiser durablement environ 1,6 million de francs par an* (situation en 2023). Sur ce montant, environ 1 million de francs concerne les charges de personnel (mise en œuvre de la décision du Synode concernant les mesures salariales 2021) et les charges de transfert (indemnités et contributions) d'environ 0,6 million de francs. Le Conseil synodal est convaincu que le *regroupement souhaité* notamment permettra de réaliser durablement des économies supplémentaires: à l'avenir, la Maison de l'Eglise ne comptera plus que trois entités hiérarchiques au lieu de six, ce qui promet des *gains de synergie*.

Coûts de la réorganisation

Lors de l'attribution du mandat à B'VM, le Conseil synodal a tenu à rester en dessous du seuil de 150'000 francs. Ce montant est plusieurs fois inférieur aux dépenses habituellement engagées pour des projets de réorganisation de cette ampleur. Cela a été rendu possible grâce à de nombreuses prestations propres, que ce soit à travers le poste de projet créé à partir du réservoir de postes du Conseil synodal ou à travers les collaborateurs et collaboratrices de tous les niveaux.

Le Conseil synodal