

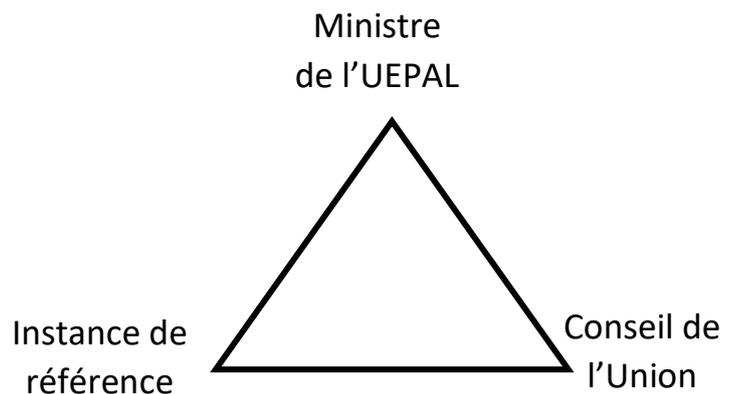


Accompagnement professionnel et de la mobilité des ministres de l'UEPAL

(Modification du règlement général - Texte adopté par l'Assemblée de l'UEPAL les 3-4 juillet 2021)

Les trois partenaires concernés par les nominations de ministres de l'UEPAL

Conformément à la tradition presbytérienne-synodale des Eglises de la Réforme, les nominations des ministres de l'UEPAL sont décidées dans le cadre du respect de l'avis de trois partenaires : le ou la ministre concerné(e), l'instance de référence (voir ci-dessous) et enfin le Conseil de l'Union, qui procède à la nomination en lien avec le Bureau des cultes (ou, pour l'EPRAL, le Conseil de l'Union qui donne son avis en vue de la nomination par l'Assemblée consistoriale). La mobilité des ministres de l'UEPAL est organisée dans le cadre d'un contrat clair entre l'institution (au niveau local et régional) et le ou la ministre, qui prend la forme d'une nomination de ce dernier ou de cette dernière sur un poste, en accord avec l'instance de référence.



Cette instance de référence, qui intervient dans la nomination des ministres, est déterminée en fonction de l'environnement du ministère :

- **Pour les ministères territoriaux** : Conseil presbytéral (ou paroissial), Conseil de secteur (s'il en existe un) ou à défaut rassemblement des Conseils presbytéraux concernés ; pour les postes consistoriaux, il s'agit du Consistoire (EPCAAL) ou Conseil Consistorial (EPRAL).
- **Pour les ministères non-territoriaux** : Conseil d'administration (ou Comité ou parfois le Bureau) du partenaire vers lequel le ou la ministre est envoyé(e) par l'UEPAL ou directement le Conseil restreint de l'Union (pour les services de l'Union). Les Conseils d'accompagnement ou les commissions de services sont associés à la réflexion et consultés pour avis.

Dans tous les cas, la délibération au sein de l'instance de référence en vue du choix du ou de la ministre se fait sans les autres ministres en activité à l'échelle de cette instance, à l'exception des Présidents ou Présidentes de Consistoire ou des Inspecteurs ou Inspectrices ecclésiastiques, impliqué(e)s dans le processus en raison des textes légaux. Ces autres ministres en activité sont consultés par ailleurs pour avis et celui-ci est transmis à l'instance de référence par le Président ou la Présidente du Consistoire réformé ou encore l'Inspecteur ou Inspectrice ecclésiastique.

La mobilité des ministres de l'UEPAL

En réponse à l'appel de Dieu, Abram quitte son pays, les prophètes quittent leur tranquillité et s'exposent aux critiques. Tout ministère a pour point de départ un appel qui entraîne une mobilité : « aller vers de nouveaux horizons », sortir de sa « zone de confort »... L'appel de Dieu met en mouvement, nous déplace sur le plan intérieur et géographique. Les serviteurs de sa Parole osent cette route vers l'inconnu, confiants, parce que Dieu les y conduit.

Jésus lui-même entame son ministère public en quittant son lieu d'origine (Nazareth) pour que son message soit entendu. Il rejette le confort du terrain connu pour sillonner le pays. Puis, il envoie ses disciples annoncer la bonne nouvelle dans tous les territoires et semer la Parole de Dieu sur tous les terrains. Paul, à son tour, en voyageur infatigable, fonde de nouvelles communautés en séjournant un temps dans telle ou telle ville ou va à la rencontre des communautés déjà existantes pour les édifier et les accompagner.

C'est pourquoi le texte sur la diversité des ministères, adopté par l'Assemblée de l'Union le 14 novembre 2020, propose de remplacer le terme « installation » par l'expression « envoi en mission ». Ce texte précise : « En effet, dans le cadre des changements que nous vivons et dont nous nous efforçons de mesurer les conséquences dans toutes les sphères de la vie ecclésiale, les termes utilisés lors de la célébration qui marque officiellement la prise de fonction d'un pasteur ou d'un autre ministre (ou pour un ministère collégial, l'entrée dans ce ministère) ne sont pas anodins : le terme installation induit une représentation statique du ministère, alors que l'expression envoi en mission induit une représentation dynamique et spatialement plus ouverte du ministère. »

Forts de ces exemples, l'UEPAL préconise une juste mobilité de ses ministres.

Il est parfois difficile d'accueillir le changement. La figure traditionnelle du pasteur, qui demeure, imprègne les mentalités. Pourtant, en restant trop longtemps sur un même poste, le pasteur va manquer de la stimulation nécessaire au renouvellement de ses pratiques, qui se révèle bénéfique à la communauté. Eglise, ministres et communautés ont tout à gagner à une juste mobilité. Elle se vivra d'autant plus aisément que nous aurons conscience de notre responsabilité commune à favoriser un bon esprit au service de l'Évangile, et non d'un intérêt propre à la communauté ou aux personnes.

Cinq années de ministère en un même endroit paraissent constituer une durée minimum pour qu'un ministère puisse porter des fruits. De même, quinze années paraissent dessiner un horizon raisonnable pour envisager un nouveau poste et ne pas se laisser enfermer dans la routine. Pour une carrière complète, qui peut durer près de 40 ans, 3 postes différents sont par conséquent à envisager au minimum. C'est pourquoi il est de la responsabilité des ministres, dans le dialogue avec les différents acteurs et responsables locaux ou régionaux, d'essayer de planifier ces changements en tenant compte de leur situation personnelle et familiale.

Toutefois, un ou une ministre, à quelques années de la retraite, ne se verra pas contraint de changer de poste avant son départ en retraite. Cependant, si la personne le demande ou est volontaire, une mission temporaire, répondant à une situation particulière qui demande un ministère court ou de transition, pourra lui être confiée par le Conseil restreint.

Si la durée du ministère sur un poste donné est variable, l'UEPAL demande donc à ses ministres de :

- **s'engager pour une durée minimale de 5 ans sur un poste¹,**
- **ne pas dépasser une durée maximale de 15 ans sur un même poste,**
- **de prévoir un parcours ministériel d'au moins trois postes pour une carrière pleine.**

Le ou la DRH est à la disposition du ou de la ministre pour l'accompagner dans son parcours professionnel.

Tout cahier des charges ou lettre de mission, signé(e) par le pasteur, comporte la mention suivante : « *Je m'engage à respecter les durées minimales et maximales dans ce ministère, telles qu'elles sont inscrites dans le règlement général Vivre en Eglise* ».

Les ministres peuvent ainsi répondre à un appel vers un autre poste ou candidater sur un autre poste dès leur 5^e année en exercice, en vue d'un changement dès la 6^e année.

¹ Les textes suivants devront être mis à jour : « Limitation du mandat d'un pasteur dans un même poste » (Consistoire Supérieur, Mars 2008) et « Limitation du mandat d'un pasteur dans un même poste paroissial » (Synode, juin 2017).

Les éventuelles années de stage de formation initiale des pasteur(e)s en autonomie ou de suffragance préalable entrent dans le calcul de la durée minimale de 5 années sur un même poste.

Dans un souci de clarté et avant de se porter candidats, les ministres souhaitant changer de poste en informent:

- leur Inspecteur ou Inspectrice ecclésiastique ou leur Président ou Présidente de Consistoire réformé pour les ministères territoriaux
- le ou la responsable désigné(e) pour les ministères non-territoriaux
- le ou la DRH

Ces derniers détermineront quel sera le moment opportun pour informer l'instance de référence (voir ci-dessus) de la démarche en cours.

Les candidatures sont instruites selon les modalités décrites dans le texte « Déclaration de vacance d'un poste pastoral et candidatures » (Assemblée de l'Union du 25 mai 2019)

Lorsqu'une candidature aboutit, la préparation du départ du ministre s'enclenche avec la mise en forme et l'adoption par l'instance de référence d'un document écrit qui fait le point sur le projet et trace des perspectives pour l'avenir. Ce document permettra d'envisager une demande de déclaration de vacance.

Mutations dans l'intérêt de l'Eglise

Lorsque, en dehors de tout grief disciplinaire, l'intérêt de l'Eglise ou du lieu d'insertion ministérielle exige la mutation d'un pasteur ou d'une pasteure, l'instance de référence est consultée par le Conseil de l'Union. A l'inverse, l'instance de référence peut également prendre l'initiative d'adresser au Conseil de l'Union une demande en ce sens.²

Aides financières à la mobilité des ministres de l'UEPAL

Si l'UEPAL demande à ses ministres d'être mobiles, il lui revient de prendre sa part dans les coûts financiers générés par cette mobilité.

C'est pourquoi le **déménagement** d'un ou d'une ministre est pris en charge à **100% de son coût** [au 1^{er} janvier 2022, sous réserve d'adoption de la mesure par l'AG de l'ESP : 33% pris en charge par les différents lieux desservis par le ministre et 67% pour l'ESP, plafond de 60 m³ + 5 m³ par enfant, au meilleur de 3 devis présentés au préalable, déménagement à une seule adresse].

Cette règle des 100% de prise en charge s'applique également pour les pasteurs partant à la retraite.

² Pour les pasteurs et les pasteures, l'Article 11-1 du « Décret du 26 mars 1852 portant organisation des cultes protestants » (modifié par le décret du 18 avril 2006) pour l'EPCAAL et l'Article 5-1 (modifié par le décret du 18 avril 2004), identiques, précisent : « Lorsque, en dehors de tout grief disciplinaire, l'intérêt de l'église ou celui de la paroisse exige la mutation d'un pasteur, le conseil presbytéral est consulté par les organes compétents de l'Union. Il peut également prendre l'initiative d'adresser à ceux-ci une demande en ce sens. ».

Pour les pasteurs auxiliaires et les vicaires, il appartient au Conseil de l'Union de procéder, en concertation avec les différents acteurs concernés, aux mutations nécessaires lorsque la situation l'exige.

De plus, les pasteurs changeant de poste peuvent bénéficier à leur demande (déposée au plus tard 3 mois après la date du déménagement), d'une **avance remboursable de trésorerie pouvant aller jusqu'à 5000€**, dans les mêmes conditions que les prêts pour acquisition de véhicule de l'ESP³.

L'accompagnement professionnel des ministres de l'UEPAL

Tout au long de leur ministère et quel que soit le poste occupé, les ministres de l'UEPAL bénéficient d'un accompagnement professionnel organisé selon le rythme dont le tableau ci-après rend compte. Il s'agit de soutenir chaque ministre dans l'exercice de son ministère, de situer ce dernier dans le cadre plus général de l'Eglise et de l'articuler de manière harmonieuse et complémentaire aux autres ministères exercés dans le même territoire géographique ou avec l'ensemble des services de l'Eglise. Cet accompagnement professionnel est mis en œuvre :

- pour les ministères territoriaux par les Inspecteurs et Inspectrices ecclésiastiques ou les Présidents et Présidentes de Consistoire réformé,
- pour les ministères dans les services de l'UEPAL, par le ou la responsable désigné(e) dans la fiche de poste,
- pour les ministères confiés à des partenaires, par leur responsable désigné, qui associe un Inspecteur ou une Inspectrice ecclésiastique ou un Président ou une Présidente de Consistoire réformé,
- pour les ministères comportant une part territoriale et une part non territoriale par un Inspecteur ou une Inspectrice ecclésiastique ou un Président ou une Présidente de Consistoire réformé, qui associe le responsable désigné du ministre pour sa part non-territoriale.

L'accompagnement professionnel s'appuie sur la pratique de l'**entretien professionnel** régulier (EP, tous les 3 ans), qui réunit le ou la ministre et son accompagnateur(trice) professionnel(le). Il consiste en une relecture du cahier des charges ou de la lettre de mission selon une grille établie fournie par la Direction des Ressources Humaines de l'UEPAL. Il doit permettre :

- au ministre de sortir de sa pratique au quotidien pour faire part des joies et difficultés qu'il y rencontre, voir si les perspectives tracées sont les bonnes et se projeter dans l'avenir
- au ministre accompagné d'exprimer ses souhaits en termes d'évolution du cahier des charges ou de la lettre de mission, ainsi qu'en matière de formation,
- de définir d'éventuelles actions correctives
- d'enregistrer les disponibilités du ministre pour d'éventuelles nouvelles missions, voire d'acter son souhait de changement de poste.

À la suite de l'entretien professionnel, une grille de synthèse est transmise à la Direction des Ressources Humaines de l'UEPAL.

Les EP de fin de première année et de fin de 7^e année sont complétés par une Consultation de l'Instance de Référence dont les modalités sont inscrites dans le tableau ci-après.

Dans le cas d'une trop grande proximité (amicale, familiale...) ou d'une trop proche collaboration (affectation sur le même secteur) ou d'une situation conflictuelle entre le ou la pasteur(e) et l'accompagnateur(trice) professionnel(le), le CIEL-PCR désigne un(e) autre responsable territorial(e).

Par ailleurs, chaque ministre en activité dans l'UEPAL peut souhaiter se tourner vers un frère ou une sœur, un(e) superviseur(e) ou toute autre personne de son choix pour partager avec lui ses interrogations plus personnelles. Cela est laissé à son initiative. Cet accompagnement pastoral est à distinguer de l'accompagnement professionnel.

³ Ces dispositions nécessitent une décision favorable de l'Assemblée générale de l'ESP, dans le cadre d'une modification de son règlement intérieur.

Tableau récapitulatif de l'accompagnement professionnel des ministres de l'UEPAL :

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Période d'entrée en service	Inscription du ministère dans la durée												Préparation de la transition		
Fin de 1 ^{ère} année (mai-juillet)	Fin de 4 ^e année (mai-juillet)	Fin de 7 ^e année (mai-juillet)	Fin de 10 ^e année (mai-juillet)	Fin de 13 ^e année (mai-juillet)	Fin de 15 ^e année										
<p>- Au terme de la première année, sont organisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> o un EP (Entretien Professionnel) permet au ou à la ministre de confirmer sa volonté d'inscrire son ministère dans la durée. o une CIR (Consultation de l'Instance de Référence) permet à cette dernière de confirmer sa volonté de collaboration dans la durée avec le ou la ministre. <p>La synthèse de cette consultation, préparée par l'accompagnateur professionnel et adoptée par l'instance de référence, est transmise au Conseil de l'Union.</p> <p>- A l'issue de cette consultation, le ou la ministre s'inscrit dans la durée sur le poste <u>ou</u> un départ est programmé à l'issue de la 2^e année (sauf si la situation demandait un départ plus rapide).</p>	<p>- Entretien Professionnel (EP).</p> <p><i>La question de la mobilité est abordée lors de cet entretien, dans le cadre de la durée minimum d'engagement d'un ou d'une ministre sur un poste (départ possible à l'issue de la cinquième année).</i></p>	<p>- Entretien Professionnel (EP).</p> <p>- Consultation de l'instance de référence (CIR) : cette consultation est l'occasion d'une réflexion globale sur le projet en cours et l'évolution envisagée dans le cadre des collaborations entre les différents ministres et laïques engagés.</p> <p>La place dans le projet du ou de la ministre concerné(e) par l'accompagnement est discutée.</p> <p>La synthèse de cette consultation, préparée par l'accompagnateur professionnel et adoptée par l'instance de référence, est transmise au Conseil de l'Union. Ce dernier veille à la mise à jour des cahiers des charges (ou lettres de mission) des ministres concernés par le projet.</p>	<p>- Entretien Professionnel (EP).</p> <p><i>La question de la mobilité est abordée lors de cet entretien.</i></p>	<p>- Entretien Professionnel (EP).</p> <p><i>La question de la mobilité est abordée lors de cet entretien, dans le cadre de la durée maximum d'engagement d'un ou d'une ministre sur un poste (départ à la fin de la 15^e année).</i></p> <p>- Les 14^e et 15^e années permettent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la préparation de la transition, à travers une discussion animée par l'accompagnateur professionnel avec l'instance de référence et le ou la ministre ; - pour ce dernier ou cette dernière, la recherche d'un nouveau poste, en lien avec la Direction des Ressources Humaines de l'UEPAL. 	<p>- Entretien professionnel (EP) de bilan de ministère.</p> <p>- Culte de départ du ou de la ministre</p>	<p>- Départ à l'issue de la 15^e année.</p>									
<p>Entrées en fonction décalées par rapport au mois de septembre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les entrées en fonction entre le 1^{er} octobre et le 1^{er} janvier ne changent pas le calendrier de l'accompagnement, la première année étant comptée à partir du mois de septembre précédent. - Les entrées en fonction à partir du 1^{er} février et jusqu'au 1^{er} août augmentent la durée de la période d'entrée en service, la première année étant alors comptée à partir du mois de septembre suivant. 															