

CARRIÈRE - NOMINATION

- **ORDINATION – RECONNAISSANCE DES MINISTÈRES**
- **POSTE PASTORAL**
 - Vacance de poste, candidature, nomination
 - Poste en paroisse : responsabilités, durée de mandat, changement de poste
 - Poste en ministère spécialisé
- **ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MOBILITÉ DES MINISTRES**
- **FORMATION - BILAN DE COMPÉTENCES**
 - Formation permanente CPLR
 - Formations non CPLR
 - Bilan de compétences
- **LES PASTEURS ET LES PASTEURS EN RETRAITE DANS L'UEPAL**

➤ ORDINATION - RECONNAISSANCE DES MINISTÈRES

Dispositions EPCAAL	Dispositions EPRAL
<p style="text-align: center;"><u>L'ordination</u> (Consistoire supérieur, 24-25 octobre 1998)</p> <p>1. L'Église a pour ministère de proclamer l'Évangile. Pour qu'elle puisse correspondre à cette mission le Saint-Esprit suscite en son sein des ministères particuliers. Ainsi Jésus-Christ lui-même appelle des personnes à son service. On distingue traditionnellement la vocation interne, qui relève du cheminement personnel d'un être humain et de l'action cachée de Dieu, et la vocation externe, qui relève de l'Église.</p> <p>2. L'Église reconnaît, dans la mesure de ses moyens, les vocations qui apparaissent en son sein. Il lui incombe de donner, aux ministres qui lui sont accordés, la formation qu'elle juge nécessaire et par laquelle elle les éprouve. Elle les ordonne dans le ministère de toute l'Église.</p> <p>3. Dans la pluralité des ministères, une place particulière revient au ministère chargé de la prédication de la parole et de la célébration des sacrements, les moyens de grâce par lesquels Dieu construit et maintient l'Église. Ce ministère particulier, généralement appelé ministère pastoral, est un ministère qui ne relève pas des seules communautés locales mais de toute l'Église. L'ordination/reconnaissance de ministère concerne toujours l'ensemble de l'Église. Ce ministère ne saurait être exercé sans que toute l'Église ne mandate le candidat en l'ordonnant à ce ministère.</p> <p>4. En demandant l'ordination/reconnaissance de ministère, un ministre se déclare publiquement prêt à assumer le ministère pastoral au sein de l'Église, en conformité avec la foi et la discipline de l'Église particulière qui l'ordonne. Il s'engage face à toute la communauté chrétienne à exercer fidèlement ce ministère fondamental de l'Église. Ce n'est que dans un second moment que le ministre aura mission d'être pasteur auprès d'une communauté locale et qu'il en sera officiellement chargé par l'Église (installation).</p>	<p style="text-align: center;"><u>L'ordination</u> (Synode de Sarrebourg, 1984)</p> <p>Selon le règlement de notre Eglise l'attribution du certificat d'aptitude aux fonctions pastorales équivaut à l'autorisation d'ordination.</p> <p>Acte ecclésial - qui ne concerne donc en rien le statut administratif des pasteurs -, l'ordination lie ceux-ci, non à une communauté locale ou mission particulière, mais à l'Eglise tout entière.</p> <p>En conséquence, il importe que le moment où elle aura lieu soit fixé en concertation entre le candidat, le président du Conseil Synodal, la Commission des Ministères et la communauté concernée.</p> <p>La Commission des Ministères aura avec le candidat à l'ordination un entretien qui portera notamment sur la signification théologique de cet acte, la préparation du pasteur et de la communauté, le déroulement et la date du culte au cours duquel le pasteur sera ordonné.</p> <p>Le culte d'ordination sera annoncé par le Conseil Synodal aux fidèles et aux responsables des paroisses et des services de toute l'ERAL, ainsi que des Eglises-sœurs, afin qu'ils puissent s'y associer par leur présence, leur action de grâces et leur intercession.</p>

5. Par l'ordination/reconnaissance de ministère, l'Église atteste auprès de la personne qu'elle ordonne (l'ordinand) qu'elle discerne chez lui le charisme nécessaire pour le ministère, et elle demande à Dieu de l'assister dans l'exercice de ce ministère. Par l'ordination/reconnaissance de ministère, la communauté chrétienne s'engage envers son nouveau ministre et déclare publiquement le reconnaître comme pasteur en son sein. Elle l'installe dans sa charge et appelle sur lui, par l'imposition des mains, l'assistance du Saint-Esprit.

6. L'acte d'ordination/reconnaissance de ministère n'introduit pas celui qui en est l'objet dans un état clérical, qui le distinguerait des autres baptisés. L'ordination/reconnaissance de ministère ne lui confère pas un caractère particulier. C'est le Seigneur Jésus Christ qui reste la seule source de l'autorité du ministère, une fonction de toute l'Église confiée de façon particulière à l'un des membres de la communauté.

7. L'ordination/reconnaissance de ministère concerne une personne particulière, à laquelle est adressée la promesse de Dieu qui s'exprime à ce moment-là. Elle est un signe assurant le ministre de la fidélité de Dieu, et une aide, en particulier dans les moments de doute.

8. L'ordination/reconnaissance de ministère d'un pasteur concerne l'ensemble de l'Église. Elle n'a pas seulement une portée individuelle et ne saurait être réduite à cette dimension-là. Elle fait participer l'ordinand à la mission de l'Église qu'il partage avec d'autres ministères à l'œuvre dans l'Église, et le fait entrer dans un projet d'Église.

9. Cette double dimension appelle une préparation spirituelle personnelle et communautaire de toute ordination/reconnaissance de ministère. Il appartient à l'Église d'organiser l'ordination/reconnaissance de ministère, tout en respectant la personnalité propre et la situation particulière de tout ministre.

10. La cérémonie de l'ordination/reconnaissance de ministère peut être célébrée de différentes manières, et ses formes ont varié au cours de l'histoire. Pour bien signifier le caractère public de l'ordination/reconnaissance de ministère et l'engagement du ministre et de l'ensemble de l'Église, un certain nombre d'Églises protestantes (Zurich, Canton de Vaud, etc.) pratiquent aujourd'hui l'ordination/reconnaissance de ministère commune. Cette forme est la meilleure expression de l'universalité de l'Église qui dépasse tout cadre local. Elle inscrit en outre le ministère de tout nouveau pasteur dans la collégialité de tous ceux qui exercent avec lui et à ses côtés ce ministère fondamental de l'Église.

Texte d'orientation sur les fonctions de l'Inspecteur ecclésiastique
Consistoire supérieur - octobre 1998

(...) L'ordination des ministres est une fonction essentielle de l'inspecteur ecclésiastique. Celle-ci peut être effectuée après qu'un candidat ait satisfait aux formations requises et que le Directoire ait décidé d'autoriser son ordination en consultation avec l'inspecteur ecclésiastique. L'ordination d'un ministre est célébrée lors d'un culte, soit sous forme individuelle, soit sous forme commune par un inspecteur ecclésiastique qui, en collaboration avec ses collègues, ordonne ensemble plusieurs candidats en un lieu donné. Dans tous les cas il revient à un inspecteur ecclésiastique en

tant que pasteur régional, de procéder à l'ordination d'un ou de nouveau(x) ministre(s). Ce faisant il reçoit au nom de l'Église les engagements du ou des candidat(s), engage l'Église vis-à-vis du (des) nouveau(x) ministre(s) et lui (leur) impose les mains au nom de toute l'Église. (...)

A partir de la création de l'UEPAL s'est instaurée la pratique d'une ordination / reconnaissance des ministères sous la double conduite d'un inspecteur ecclésiastique et du Président du Conseil synodal.
Cette pratique se fonde sur les textes ci-dessus.

➤ POSTE PASTORAL : VACANCE DE POSTE, CANDIDATURE, NOMINATION

Le document adopté par l'Assemblée de l'Union le 25 mai 2019 Déclaration de vacance d'un poste pastoral et candidatures présente Procédure à suivre en vue de la déclaration de vacance d'un poste pastoral. Des modifications y ont été apportées votées à l'Assemblée de l'Union du 19 novembre 2022.

La procédure s'appliquant tant pour une paroisse à la recherche d'un pasteur que pour un pasteur à la recherche d'un poste en paroisse.

Dispositions UEPAL

Déclaration de vacance d'un poste pastoral et candidatures (Assemblée de l'Union, 2022)

1. Demande de déclaration de vacance d'un poste pastoral

La paroisse, le secteur, l'ensemble ou le Consistoire concerné se rapproche pour l'EPCAAL de l'Inspecteur ou de l'Inspectrice ecclésiastique ou pour l'EPRAL du Président ou de la Présidente du Consistoire réformé afin d'élaborer deux documents liés qui serviront de base aux discussions avec les candidats :

- un **projet** de secteur, d'ensemble ou de paroisse articulé avec le projet consistorial, ou encore un projet de Consistoire si le poste est consistorial.
Ce projet s'appuie sur une analyse de la situation actuelle et sur la formulation d'objectifs ou d'actions prioritaires pour les années à venir. Il détermine également la répartition des tâches entre les différents acteurs du projet, y compris le pasteur, la pasteure ou les pasteurs.
- un **profil** pour le poste pastoral à pourvoir.
- De plus, un **DPE (Diagnostic de Performance Energétique)** du logement de fonction pastoral prévu, dans son état actuel, est joint à ces documents.

A l'issue de ce processus, la paroisse, l'ensemble, le secteur ou le Consistoire luthérien concerné adresse une demande de déclaration de vacance du poste pastoral au Président ou à la Présidente du Conseil restreint de l'Union, après avis du Président ou de la Présidente du Consistoire et de l'Inspecteur ou de l'Inspectrice ecclésiastique pour l'EPCAAL, du Conseil consistorial ainsi que du Conseil synodal pour l'EPRAL.

Dans le cas d'un **ministère spécialisé**, c'est la personne représentant le partenaire ou le service responsable du poste qui porte le dossier (projet et profil) auprès du Président ou de la Présidente du Conseil restreint de l'Union par l'intermédiaire de la Direction des Ressources Humaines (DRH).

2. Déclaration de vacance d'un poste pastoral

Le Conseil restreint de l'Union décide mensuellement de la déclaration de vacance du poste et de sa publication dans « Infos CP ».

3. Dépôt des candidatures

3.1. Les candidatures des pasteures et pasteurs reconnus par l'UEPAL sont recevables à partir de la **publication de la déclaration de vacance**. Elles sont présentées par écrit, jusqu'au dernier jour du mois de déclaration de vacance. Les candidatures par courrier électronique sont acceptées. Dans tous les cas, les candidats ou candidates motivent leur candidature et joignent leur curriculum vitae.

3.1.1. Par « pasteures et pasteurs reconnus par l'UEPAL », il faut entendre l'ensemble des pasteures et pasteurs en exercice dans l'UEPAL (à l'exclusion des pasteures et pasteurs auxiliaires et des vicaires) et les pasteures ou pasteurs de toute autre Église protestante ayant signé la **Concorde de Leuenberg** (notamment l'Église

Protestante Unie de France) **et** ayant obtenu le Certificat d'Aptitude aux Fonctions Pastorales (CAFP) délivré par la Commission des Ministères de l'UEPAL.

3.1.2. Un pasteur ou une pasteure en exercice dans l'UEPAL peut présenter sa candidature selon les règles fixées dans le cadre de la mobilité des ministres de l'UEPAL.

Les possibilités de déroger à ces règles en fonction des situations particulières sont laissées à l'appréciation du Conseil restreint de l'Union, qui dispose également de la possibilité d'engager des procédures de mutations dans l'intérêt de l'Église.

3.2. Si aucune candidature n'est déposée à la date limite fixée, la recevabilité des candidatures est automatiquement prolongée jusqu'à la fin du mois suivant.

3.3. Au-delà de ce délai, le Conseil restreint de l'Union décide de poursuivre ou non la déclaration de vacance du poste.

3.4. Les pasteurs ou pasteuses intéressé(e)s par un poste déclaré vacant peuvent **se procurer le projet et le profil** liés au poste et le DPE du logement de fonction auprès de la DRH de l'UEPAL.

3.5. Les candidatures sont adressées au **Président ou à la Présidente du Conseil restreint de l'Union** par l'intermédiaire du Président ou de la Présidente du Consistoire réformé ou de l'Inspecteur ou l'Inspectrice ecclésiastique du ressort. Celui-ci ou celle-ci transmet les candidatures reçues dans les plus brefs délais. Dans le cas d'un ministère spécialisé, les candidatures sont adressées au Président ou à la Présidente du Conseil restreint de l'Union par l'intermédiaire de la DRH de l'UEPAL.

3.6. Il est possible de poser sa candidature pour 2 postes en même temps. Dans ce cas, la personne candidate indique un ordre de priorité entre les deux postes visés. Si elle est retenue dans le premier, l'instruction de sa candidature pour le deuxième poste s'arrête.

4. Instruction des candidatures

4.1. Le Conseil restreint de l'Union décide de transmettre ou non les candidatures qui lui sont parvenues et communique les candidatures retenues :

- au Président ou à la Présidente du Consistoire et/ou à l'Inspecteur ou l'Inspectrice ecclésiastique du ressort du poste visé.
- au Président ou à la Présidente du Consistoire et/ou à l'Inspecteur ou l'Inspectrice ecclésiastique du ressort du poste actuel.
- au Président ou à la Présidente du Conseil presbytéral ou paroissial lié au poste visé ou encore à l'ensemble des Présidents et Présidentes des Conseils presbytéraux ou paroissiaux concernés par le poste visé.
- avec l'accord des personnes candidates, au Président ou à la Présidente du Conseil presbytéral ou paroissial lié au poste actuel ou encore à l'ensemble des Présidents et Présidentes des Conseils presbytéraux ou paroissiaux concernés par le poste actuel.
- dans le cas d'un ministère spécialisé, au responsable ou à la responsable du service ou du partenaire concerné.

4.2. Les personnes candidates sont également informées de la transmission des candidatures. En cas de refus de transmission, le Conseil restreint de l'Union leur rend compte de la motivation de sa décision par écrit.

4.3. À réception des candidatures, des rencontres sont organisées par l'Inspecteur ou l'Inspectrice ecclésiastique ou encore le Président ou la Présidente du Consistoire réformé, entre le(s) candidat(s) et les différentes instances concernées par le poste :

- Conseil presbytéral ou paroissial ou encore Conseils presbytéraux ou paroissiaux dans le cas d'un poste sectoriel
- Pastorale ou pastorales
- Conseil de secteur, lorsqu'il en existe un
- Conseil consistorial (éventuellement Assemblée consistoriale)
- Responsables locaux.

Le cas échéant, les acteurs locaux peuvent proposer aux personnes candidates de présider un culte suivi éventuellement d'un moment d'échange. A l'inverse, des visites peuvent être organisées dans les postes actuels des personnes candidates, lors de cultes ou d'autres activités d'Église.

Dans le cas d'un ministère spécialisé, le Conseil restreint de l'Union peut décider de nommer un Groupe d'Examen des Candidatures (GEC). Des rencontres peuvent aussi être organisées avec les différentes instances concernées :

- Partenaire de l'Église
- Commission de l'UEPAL
- Conseil d'accompagnement.

4.4. Dans le cas d'un **poste paroissial**, lorsque le Conseil presbytéral estime être suffisamment informé, il se réunit afin de délibérer, en l'absence des personnes candidates. Il procède alors à un **vote à bulletin secret**. La séance est présidée par un ou une membre laïque du Conseil presbytéral.

4.4.1. Dans l'EPCAAL, l'Inspecteur ecclésiastique ou l'Inspectrice ecclésiastique et l'un(e) des membres laïques de l'assemblée d'inspection, ainsi que le Président du Consistoire participent, avec voix consultative, à la délibération.

4.4.2. Dans l'EPRAL, le Président ou la Présidente du Consistoire ainsi qu'un(e) délégué(e) du Conseil restreint de l'Union participent, avec voix consultative, à la délibération.

4.4.3. Si cette procédure intervient alors qu'il ou elle est encore en poste, **le prédécesseur ou la prédécesseure ne participe pas** à ce vote, ni à **aucune réunion** consacrée à sa succession sur le poste pastoral.

4.5. Dans le cas d'un **poste de Consistoire d'ensemble ou de secteur**, les instances concernées émettent un avis en présence de l'Inspecteur ou de l'Inspectrice ecclésiastique ou du Président ou de la Présidente du Consistoire réformé.

Ainsi, s'il s'agit d'un secteur comprenant plusieurs paroisses, l'ensemble des Conseils presbytéraux ou paroissiaux sont consultés pour avis. Dans ce cas, il est nécessaire que tous les Conseils soient d'accord pour une même candidature.

Cet avis est ensuite transmis au Conseil presbytéral concerné par l'affectation administrative, qui délibère (selon les modalités décrites au 4.4).

- 4.6.** *Dans le cas d'un **ministère spécialisé**, les instances concernées émettent un avis en présence de l'Inspecteur ou de l'Inspectrice ecclésiastique ou du Président ou de la Présidente du Consistoire réformé de la paroisse d'affectation administrative.*

Cet avis est transmis au Conseil restreint de l'Union pour validation, avant d'être transmis au Conseil presbytéral concerné par l'affectation administrative, qui procède au vote (selon les modalités décrites au 4.4).

*Dans le cas d'un ministère spécialisé comprenant une insertion consistoriale, sectorielle ou paroissiale, l'avis du Conseil restreint de l'Union intervient **avant** l'avis des instances concernées par l'insertion territoriale.*

- 4.6.1.** *Pour pouvoir délibérer valablement, **la moitié** au moins **des membres du Conseil presbytéral** doit être présente. Pour pouvoir être nommée, la personne candidate doit avoir obtenu **la majorité absolue (moitié plus un) des membres** du Conseil presbytéral, peu importe le tour de scrutin. Le vote par procuration n'est pas admis. Les bulletins blancs ou nuls ne sont pas pris en considération.*
- 4.6.2.** *Lorsqu'il y a plusieurs candidatures, le Conseil presbytéral s'exprime pour chacune de ces candidatures **par vote séparé [bulletin OUI ou NON]**. L'ordre suivi est l'ordre alphabétique des noms d'état civil des personnes candidates. Le résultat de chacun des votes est donné lorsque l'ensemble des opérations de vote sont achevées. Dans le cas où aucune personne candidate n'a obtenu la majorité absolue requise, un nouveau vote a lieu qui porte uniquement sur les deux personnes candidates ayant recueilli le plus de voix.*
- 4.7.** *Dans tous les cas, le Conseil presbytéral concerné procède au vote dans les meilleurs délais, par respect pour la personne candidate ou les personnes candidates, et en tout cas dans un délai maximum de **trois mois** à compter du jour de réception du courrier de transmission de la candidature ou des candidatures.*

5. Nomination

- 5.1.** *Le résultat du vote du Conseil presbytéral est transmis par l'intermédiaire de l'Inspecteur ou l'Inspectrice ecclésiastique ou du Président ou de la Présidente du Consistoire réformé au Conseil restreint de l'Union. Il est impératif de respecter strictement le formulaire administratif prévu pour cette délibération.*

- 5.1.1.** *Quand il s'agit d'un poste pastoral de l'EPCAAL, le Conseil restreint de l'Union nomme le ou la pasteur(e) sur proposition du Conseil presbytéral. Cette décision intervient en général dans le mois suivant la réception du vote par la DRH.*

- 5.1.2.** *Quand il s'agit d'un poste pastoral de l'EPRAL, le Consistoire concerné nomme le ou la pasteur(e) sur proposition du Conseil presbytéral et après avis du Conseil restreint de l'Union.*

- 5.2.** *La décision de nomination d'un nouveau pasteur ou d'une nouvelle pasteure est soumise à l'approbation du ministre de l'intérieur. Le passage d'un pasteur ou d'une pasteure d'un poste à un autre dans la même Église, nécessite l'agrément du ministre de l'intérieur. Cet agrément est réputé acquis à défaut de réponse de l'administration au terme d'un délai d'un mois à compter de la notification de la décision du Conseil restreint de l'Union ou du Consistoire réformé.*

Dès confirmation de l'approbation ou de l'agrément, la personne nommée en est informée, de même que les instances concernées.

6. Entrée en fonction

Le démarrage sur le nouveau poste se fait normalement au 1^{er} septembre suivant la nomination.

Cependant, sauf cas particulier laissé à l'appréciation du Conseil restreint de l'Union, le mois d'entrée en service sur le nouveau poste est décalé au mois de janvier, pour les candidatures postérieures au mois de mars.

Les candidatures sont à adresser au président du Conseil de l'Union par l'intermédiaire du président de consistoire réformé ou de l'inspecteur-riche ecclésiastique concerné par le poste visé (ou du responsable de service pour l'AESMS). La déclaration de candidature est assortie d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation fondée sur le projet de paroisse/secteur/poste, ainsi que sur le cahier des charges ou la lettre de mission (documents disponibles à la Direction des Ressources Humaines sur simple demande).

Lorsque la décision du Conseil restreint est favorable, la candidature est transmise et l'ensemble de ces documents servent de base aux entretiens.



Outils, aide :

PV de nomination pasteur - PV de nomination vicaire - PV présentation de vicaire
PV délibération CISS

<http://acteurs.uepal.fr/ressources/pasteurs/recrutement>

➤ POSTE EN PAROISSE

• RESPONSABILITÉS

Les pasteurs ont les responsabilités suivantes :

- assurer les services religieux des dimanches et des fêtes selon les plans officiels de l'Église - le nombre de services et la répartition des lieux de culte sont réglés par délibération du conseil presbytéral en concertation avec le président de consistoire réformé et l'inspecteur ecclésiastique,
- administrer les sacrements et procéder aux actes pastoraux,
- dispenser l'instruction religieuse à la jeunesse,
- visiter les paroissiens, en particulier ceux qui souffrent,
- tenir les registres de baptême, de mariage et d'enterrement ainsi que les listes de confirmands,
- tenir un fichier des membres de la paroisse,
- présider ou participer activement à l'animation du conseil presbytéral,
- participer aux réunions du consistoire et de l'Assemblée d'inspection.

Ces obligations sont complétées par un cahier des charges paroissial.

• DURÉE DE MANDAT

Le Consistoire supérieur et le Synode ont adopté un texte limitant le mandat d'un pasteur à un même poste pastoral.

Dispositions EPCAAL	Dispositions EPRAL
<p><u>Limitation du mandat d'un pasteur dans un même poste (Mars 2008)</u></p>	<p><u>Limitation du mandat d'un pasteur dans un même poste paroissial (juin 2017)</u></p>
<p>1. Le Consistoire supérieur fixe à cinq ans la durée minimale de la présence d'un pasteur dans un poste paroissial et à seize ans la durée maximale.</p> <p>2. Le Consistoire Supérieur demande aux pasteurs qui sont depuis 13 ans ou plus dans un même poste d'envisager sérieusement un changement</p> <p>3. Le Consistoire Supérieur autorise le Conseil de l'Union à ne pas appliquer exceptionnellement cette règle de la limitation d'un mandat d'un pasteur dans un même poste lorsque le Conseil de l'Union le jugera nécessaire. Avant de prendre, le cas échéant, une telle décision, le Conseil de l'Union consultera le conseil presbytéral partenaire de l'exercice du ministère du pasteur.</p> <p>4. Le Consistoire Supérieur demande aux pasteurs de faire valoir leurs droits à la retraite au plus tard à 65 ans.</p>	<p><i>La durée minimum de présence d'un pasteur dans une même paroisse est de 5 ans à compter de sa date d'entrée en fonction à ce poste.</i> <i>Le Conseil synodal peut déroger à cette durée de 5 ans après avoir recueilli l'avis du Conseil consistorial. En ce cas, le dispositif d'accompagnement professionnel de ce pasteur redémarre à la date de la nouvelle entrée fonction.</i> <i>Pour la 1^{ère} nomination à l'issue de la Formation Initiale des Pasteurs (FIP) :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>En l'absence de changement de paroisse entre l'année de vicariat en autonomie et l'année de titularisation, la durée de 5 ans court à partir de l'entrée dans les fonctions de « vicaire chargé de la desserte de la paroisse »,</i> - <i>En cas de changement de paroisse entre l'année de vicariat en autonomie et l'année de titularisation, la durée est calculée à partir de l'entrée dans la nouvelle fonction.</i> <p><i>La durée maximum de présence d'un pasteur dans une même paroisse est de 16 ans.</i> <i>Le Conseil synodal peut proroger cette durée maximum pour une durée limitée et après avoir recueilli l'avis du Conseil consistorial. L'octroi d'une dérogation implique une prorogation pour une durée équivalente du dispositif d'accompagnement professionnel de ce pasteur.</i></p> <p><i>Les pasteurs font valoir leurs droits à la retraite au plus tard à 65 ans.</i> <i>Le Conseil consistorial peut accorder une dérogation pour une durée d'une année, renouvelable jusqu'à 2 fois, après avoir recueilli les avis favorables du Conseil presbytéral concerné et du Conseil synodal. Le départ à la retraite intervient à l'âge de 68 ans au plus tard.</i></p>

La mise en place d'une pratique commune à tous les pasteurs de l'UEPAL sur la base des dispositions ci-dessus doit être examinée par le Conseil restreint qui décidera de la transmettre à l'Assemblée de l'Union.

• CHANGEMENT DE POSTE PAROISSIAL : ÉTAT DES LIEUX

Dispositions EPCAAL	Dispositions EPRAL
<p><i>A l'occasion d'un changement de pasteur, un état des lieux de la paroisse est réalisé avec arrêté des comptes, vérification des registres paroissiaux, inventaire et état des lieux du patrimoine immobilier à usage paroissial.</i></p> <p><i>Chaque conseil d'inspection désigne le responsable des enquêtes administratives locales et en informe le Directoire. Ce responsable conduit ces enquêtes en bonne coordination avec le président de consistoire. Elle se fait en présence de représentants du conseil presbytéral, de représentants de la commune, si celle-ci est le propriétaire de l'immeuble, et du nouveau titulaire.</i></p> <p><i>Cette enquête a notamment pour but de faire l'inventaire du patrimoine de la paroisse.</i></p> <p><i>Elle est réalisée au départ d'un pasteur, au moment de la vacance du poste, dans les situations suivantes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - le départ à la retraite du pasteur, - le changement de poste pastoral du pasteur, - le congé illimité sans traitement du pasteur. <p><i>Elle constitue un état des lieux validé par le pasteur partant, permettant ainsi à la paroisse de suivre l'évolution de ses biens et au nouveau pasteur arrivant d'avoir une idée précise de ceux-ci.</i></p> <p><u>Lorsque le président de conseil presbytéral n'est pas le pasteur :</u></p> <p><i>Le même formulaire s'applique au président de conseil presbytéral laïc quittant ses fonctions. Le pasteur partant n'ayant pas été président de conseil presbytéral, on peut imaginer qu'il a tenu les différents registres qui font partie du patrimoine, et dans ce cas renseigner les chapitres concernant son ministère.</i></p>	<p><i>A l'arrivée et au départ d'un pasteur dans une paroisse, le Conseil presbytéral organise un état des lieux du patrimoine immobilier, une vérification de la tenue des registres et un état de la situation des comptes paroissiaux. Il délègue à cette fin au minimum deux personnes.</i></p> <p><i>En coordination avec le président du consistoire, cet état des lieux se fait en présence de personnes déléguées par le Consistoire et en présence de représentants de la commune si celle-ci est propriétaire d'édifices culturels.</i></p> <p><i>Validé par le Conseil presbytéral, l'état des lieux est transmis par la voie hiérarchique au Conseil synodal. Il permet à la paroisse un suivi de ses biens immobiliers.</i></p>

Outils, aide :

Enquête administrative à l'occasion du départ d'un pasteur : 2 formulaires



<http://acteurs.uepal.fr/ressources/paroisses/administration-de-la-paroisse>

➤ PASTEUR EN MINISTRE SPÉCIALISÉ

Dispositions EPCAAL	Dispositions EPRAL
	<p><i>Le pasteur en ministère spécialisé</i> <i>(Synode de Sarrebourg 1984)</i></p> <p><i>Chaque fois que l'accomplissement de la mission de l'Eglise l'exige et que les compétences reconnues et la formation reçue le permettent, des pasteurs peuvent être chargés de missions particulières dans un contexte différent de celui des paroisses. Ils exercent des ministères à temps plein ou à temps partiel.</i></p>

a) Mission des ministères spécialisés

Ces missions particulières sont définies et reconnues par les instances supérieures de l'Eglise (Consistoire Supérieur de l'ECAAL et Synode de l'ERAL).

La liste de ces postes est établie et leur vacance est déclarée comme pour tous les autres postes pastoraux et ceci, le cas échéant, dans les deux Eglises d'Alsace et de Lorraine.

Dans le cadre des tâches pastorales (accueil, accompagnement et témoignage), l'Eglise leur confie des fonctions spécifiques :

- aumônerie,
- évangélisation et mission,
- communication par les médias,
- direction de l'Eglise,
- catéchèse et enseignement,
- formation biblique et théologique,
- animation de centres de rencontre ou de recherche,
- aide aux personnes ou aux groupes en difficulté.

Cette liste n'est pas limitative et certaines missions peuvent se recouper ou être exercées conjointement avec un ministère paroissial.

- Le Conseil d'accompagnement. :

Le pasteur spécialisé travaille en collaboration avec une équipe appelée "Conseil d'accompagnement" devant lequel il est responsable et qui l'aide à concevoir et à exercer sa mission.

Ce conseil comprend en plus du pasteur spécialisé, membre de droit, des représentants de l'Eglise et des représentants du milieu de travail. Ce conseil établit avec l'intéressé et les instances de l'Eglise (à définir dans chaque cas : locales, sectorielles ou générales) un cahier des charges qui :

- précise la mission du pasteur et du conseil,
- veille à la formation, et en particulier aux recyclages théologiques et professionnels,
- établit le rythme et les modalités de l'évaluation périodique,
- détermine les instances de l'Eglise devant lesquelles ils sont responsables et dans lesquelles ils sont représentés.

- Reconnaissance.

Un culte "d'envoi" et "d'accueil" est destiné à faire reconnaître ce ministère par l'ensemble de l'Eglise. La liturgie de ce culte, commune à tous les ministères exercés dans les Eglises avec lesquelles l'ERAL est en relation, contient une exhortation et un appel à l'intercession.

b) Conditions de travail des ministères spécialisés

Tous les pasteurs au service de l'Eglise reçoivent la même formation initiale, théologique et pratique (maîtrise, DESS, Pro Ministerio). De par leurs fonctions spécifiques, les pasteurs spécialisés doivent en outre se former professionnellement, et se recycler régulièrement, à la fois sur le plan théologique et sur le plan professionnel. Consciente de cette nécessité, l'Eglise les aide dans cette formation.

Les dispositions réglementaires valables pour les pasteurs de paroisses s'appliquent également aux pasteurs en ministère spécialisé (traitement, logement de service, obligation du secret professionnel, possibilité de nomination dans les diverses instances de l'Eglise...). Pour les pasteurs relevant administrativement d'un autre organisme (Education Nationale, Santé, Armée, etc.), l'application de ce principe sera précisée, cas par cas, dans le cahier des charges.

c) Place des ministères spécialisés dans l'Eglise

Comme tout membre de l'Eglise, le pasteur à ministère spécialisé est à la fois inséré dans la communauté de la paroisse où il réside et en contact avec le milieu (ou la situation spécifique) où il travaille.

Les paroisses doivent être attentives au privilège que représente l'existence des ministères spécialisés, à plein temps ou à temps partiel.

Les différentes instances ecclésiastiques, les pasteurs spécialisés et leur conseil, assurent conjointement une information afin que ces ministères, comme tous les autres, soient reconnus, portés par la prière, et mis au bénéfice de l'ensemble de l'Eglise. L'Eglise veille à ce que des délégués de Conseils d'accompagnement, et en particulier les pasteurs spécialisés, soient présents dans les diverses assemblées d'Eglise (à définir dans chaque cas). Ils peuvent, comme les autres ministres, recevoir des délégations dans les divers conseils et assemblées ecclésiastiques et interecclésiastiques. Ils connaissent les mêmes possibilités de nomination aux postes d'Eglise.

En novembre 1998, l'Assemblée commune ECAAL – ERAL a adopté le texte suivant concernant l'insertion ecclésiastique des pasteurs et autres ministres exerçant un ministère spécialisé à temps plein ou à temps partiel :

Dispositions UEPAL

L'insertion ecclésiastique des pasteurs et autres ministres exerçant un ministère spécialisé à temps plein ou à temps partiel

Préambule

La mission de l'Eglise se réalise en plus d'un lieu : les communautés paroissiales, les aumôneries d'hôpitaux ou de lycées, les associations, institutions, œuvres et mouvements liés à l'Eglise, les lieux concernés par les « services » d'Eglise.

Quels que soient le lieu, les conditions et le mode de travail des ministères dits spécialisés, il s'agit toujours de ministères d'Eglise. Il est important qu'ils soient portés par la communion de l'Eglise, qu'ils s'insèrent de leur côté dans la vie et le fonctionnement de l'Eglise dont ils partagent la foi et les règles de vie commune.

Comme les pasteurs de paroisse, les personnes exerçant un ministère spécialisé, à plein temps ou à temps partiel, sont nommées selon un processus connu par les directions des Eglises, accompagnées dans l'exercice de leur ministère par un conseil d'accompagnement, sont en rapport avec une autorité ecclésiastique de référence (éventuellement avec une instance fédérative FPF, CPLR...) et d'un responsable de service. Par ailleurs, un accompagnement pastoral est proposé. Une évaluation régulière de leur ministère est prévue.

Les lignes directrices ci-après présentent les modalités de l'insertion ecclésiastique des ministères spécialisés.

Lignes directrices

1 Il y a lieu, pour clarifier l'insertion ecclésiastique des ministères spécialisés, de distinguer entre

- l'insertion ecclésiastique professionnelle
- l'insertion ecclésiastique personnelle

1.1 L'insertion ecclésiastique professionnelle dépend du territoire ecclésial dans lequel ce ministère est exercé (p.ex. un consistoire réformé ou une inspection pour un aumônier d'hôpital ou de lycée - l'ensemble des deux Eglises pour les responsables de service - le tableau des ministres exerçant un ministère spécialisé sera diffusé lors de l'Assemblée Commune).

1.1.1 Il prendra part aux instances concernées par ce territoire ecclésial (p.ex. Assemblée d'inspection pour les aumôniers de lycées..., Assemblée Commune pour les responsables de service).

1.1.2 De multiples voies et moyens existent pour qu'ils puissent s'y exprimer (par exemple pour un ministère exercé dans le cadre d'un consistoire, cooptation comme membre du consistoire). D'autres sont, peut-être, à inventer.

1.2 L'insertion ecclésiastique personnelle, qui paraît évidente pour tout ministre, est laissée au libre choix du pasteur en ministère spécialisé. Elle peut être pour lui un lieu de ressourcement et d'engagement personnel.

1.2.1 Les engagements pris dans les instances ecclésiastiques qui ne le concernent pas professionnellement ne devront pas le conduire à y exercer des responsabilités officielles (être élu au conseil presbytéral p.ex. ou président d'un consistoire).

1.2.2 Le ministre exerçant un ministère spécialisé n'a aucune obligation par rapport à la paroisse qui a permis que son poste pastoral serve à sa nomination (ni envers le consistoire ou l'inspection dans lesquels se situe administrativement ce poste, sauf bien entendu si c'est là le lieu de son insertion ecclésiale professionnelle).

1.3 Ce qui précède vaut essentiellement pour les pasteurs exerçant uniquement un ministère spécialisé. La question se règle d'elle-même pour ceux qui, par ailleurs, exercent un ministère paroissial.

2. Le service

2.1 Le ministre exerçant son ministère hors paroisse travaille en général dans le cadre d'un service (ou exceptionnellement d'une association - voir organigramme).

2.2 Ce ministre est placé sous la responsabilité d'un responsable de service qui est son supérieur hiérarchique et remplit les fonctions qui sont celles du président de consistoire ECAAL ou ERAL dans la réalité paroissiale.

Lorsque ce ministre est mis à la disposition d'une association, cette fonction de responsable de service est assurée par le président de l'association ou par le Directeur de l'établissement selon la décision du Conseil restreint au moment de la nomination.

2.3 Dans tous les cas, même lorsque le ministère exercé se situe dans le cadre d'un consistoire (ERAL ou ECAAL) ou d'une inspection ou est exercé en même temps qu'un ministère paroissial, le ministre répond de l'exercice de son ministère spécialisé uniquement devant le responsable du service, devant le président de l'association ou/et devant la direction d'Église concernée.

3. La direction d'Église

Les orientations de travail des services communs aux deux Églises sont données par le Conseil Commun. La politique de gestion de l'ensemble des postes de ministères spécialisés relève du Conseil commun.

Le ministre dépend du Conseil Commun mais la gestion quotidienne de son ministère assurée en fonction de l'insertion ecclésiale professionnelle qui est la sienne par l'une ou les deux Directions d'Église. En conséquence, il est placé sous l'autorité soit du Conseil Synodal, soit du Directoire, soit du Conseil Commun selon le ministère exercé.

4. Accompagnement pastoral

4.1 L'accompagnateur pastoral est nommé par les directions d'Église concernées (durée à définir). Cette personne ne devrait pas être un supérieur hiérarchique du ministre concerné et ne doit pas se comporter comme un supérieur hiérarchique.

4.2 Cet accompagnateur pastoral a le souci de soutenir le ministre dans l'exercice de son ministère et veut donc être avant tout une aide pour le ministre dans l'exercice de son ministère. Le ministre peut faire appel à cet accompagnateur comme recours en cas de conflit... (p.ex. entre le ministre et son responsable de service ou sa direction d'Église).

4.3 L'accompagnateur pastoral a également le souci de situer le ministère exercé dans le cadre plus général de l'Église et s'efforce de l'articuler de manière harmonieuse et complémentaire aux autres ministères exercés dans le même territoire géographique. Il est chargé par les Directions d'Église de l'évaluation périodique du ministère des ministres qui lui sont confiés. Il est le garant du bon déroulement de cette évaluation. L'évaluation du ministère des inspecteurs ecclésiastiques et des présidents de consistoire de l'ERAL est de la responsabilité des Assemblées ou Conseil concernés.

4.4 Dans l'ECAAL, cette fonction est assurée principalement par l'inspecteur ecclésiastique (ou par le Président du Directoire à l'endroit des inspecteurs ecclésiastiques). Dans l'ERAL, la question de savoir qui peut exercer cette fonction est à l'étude. (Pour certains ministères, cet accompagnement peut être confié dans l'ERAL au président de la commission des ministères ou au Président du Conseil synodal pour les Présidents de consistoire).

4.5. Tous les ministres exerçant un ministère spécialisé bénéficient d'un conseil d'accompagnement dont la fonction, la composition et le fonctionnement sont définis par ailleurs. Ces dispositions sont également applicables avec quelques aménagements dus à la situation particulière aux diacres ou assimilés.

En avril 2000, l'Assemblée commune ECAAL – ERAL a adopté un texte concernant le conseil d'accompagnement. Celui-ci a été validé par le Conseil de l'UEPAL dans sa séance de février 2007 :

Dispositions UEPAL

Le conseil d'accompagnement – Quelques repères

Tout pasteur ou tout diacre, qui exerce un ministère spécialisé, bénéficie de l'accompagnement d'un conseil. Le conseil d'accompagnement peut être commun à des pasteurs ou/et diacres exerçant leur ministère dans un même lieu (aumônerie d'hôpitaux, par exemple).

Fonction

Le conseil d'accompagnement assure un accompagnement :

- de la personne du pasteur/diacre
- du poste, dont le pasteur/diacre a la charge

Le conseil d'accompagnement :

- est consulté pour l'élaboration du cahier des charges du poste, du cahier des charges du pasteur ou du diacre et lors de leur mise à jour,
- veille à l'accomplissement de la mission de l'Union des Églises dans la spécificité du poste défini par l'UEPAL (cahier des charges du poste et cahier des charges des pasteurs ou diacres),
- est soutien et interpellation pour le(s) ministre(s) concerné(s). Il est un lieu d'écoute des projets, des questions, des difficultés, etc... et de réflexion : recherche de solutions, enrichissement et élargissement des réseaux de relation,
- recueille les échos suscités par l'exercice du ministère parmi celles et ceux qui en sont témoins et/ou bénéficiaires, et en fait part au ministre,
- veille à la formation permanente théologique, spirituelle et technique du pasteur/diacre
- participe à l'évaluation du ministre concerné,
- est sollicité pour avis avant la nomination du pasteur/diacre.

Dans la plupart des cas, le conseil d'accompagnement n'assure pas de gestion financière ou matérielle.

Ces questions dépendent du service dont relève le poste, et sont de la compétence du responsable de service. (Il peut arriver cependant, en particulier pour les aumôniers d'hôpitaux, que chaque site ait un budget. Dans ce cas, le conseil d'accompagnement élabore et gère, avec le pasteur ou le diacre, le budget du site à partir des directives données par le responsable de service).

Composition

- Le conseil d'accompagnement est composé de 4 à 10 personnes.
- Ces personnes, de préférence issues des Églises de la Réforme, sont représentatives du lieu concerné par le ministère ou/et choisies pour leurs compétences dans les divers domaines de la mission du ministre.
- Elles sont sollicitées par le ministre ou le président du conseil d'accompagnement en concertation avec le ministre concerné ou le responsable de service.
- L'environnement ecclésial (consistoire, inspection) dans lequel s'exerce ce ministère devrait être représenté au conseil d'accompagnement.

La liste de ces personnes est transmise (pour information et avis) au responsable de service qui en informe la Commission en relation avec laquelle le service travaille.

Le Conseil de l'UEPAL nomme ces personnes et leur précise par lettre le mandat.

Le mandat des membres du conseil d'accompagnement s'exerce pendant trois ans ; il peut être renouvelé au maximum quatre fois.

Le renouvellement a lieu à la suite du renouvellement des conseils presbytéraux. On évitera que le conseil d'accompagnement soit entièrement renouvelé lors d'une échéance.

Lorsqu'un membre démissionne, il envoie une lettre de démission au Conseil de l'Union qui l'a mandaté. Ce membre peut être remplacé par cooptation avec l'accord du ministre concerné, et du responsable de service. La durée du mandat est celle du membre démissionnaire.

Le Conseil de l'UEPAL en est informé.

Le membre coopté pourra être nommé par le Conseil de l'UEPAL au prochain renouvellement triennal.

Fonctionnement

- Le conseil d'accompagnement se réunit au moins une fois par trimestre (trois fois par an).
- Il désigne en son sein un président, un secrétaire et, le cas échéant, un trésorier pour une durée de trois ans. Le président convoque le conseil, fixe l'ordre du jour avec le ministre, préside les séances et représente le conseil. Le secrétaire rédige le compte rendu des séances du conseil et tient les archives.
- Lorsque le conseil d'accompagnement a aussi une responsabilité de gestion financière, celle-ci est assurée par le trésorier selon les directives données par l'UEPAL et le responsable du service.
- Le conseil d'accompagnement est en relation avec le responsable du service concerné et l'accompagnateur pastoral du ministre ou du diacre.

Le conseil d'accompagnement n'a aucun lien institutionnel avec la Commission qui se préoccupe du même domaine.

Note : Si le ministre assure un ministère spécialisé à moins d'un mi-temps, la fonction de conseil d'accompagnement peut être assurée par le conseil presbytéral de la paroisse dont il a par ailleurs la charge. Celui-ci aura un échange une fois par an à propos de l'exercice de ce ministère.

➤ ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MOBILITÉ DES MINISTRES DE L'UEPAL

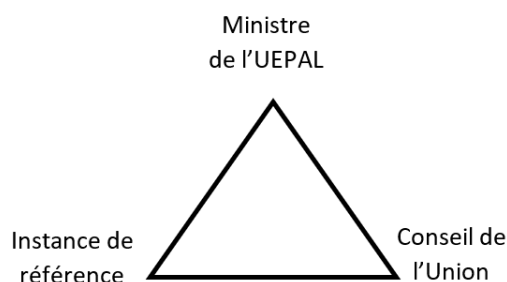
En juillet 2021, l'Assemblée de l'Union a adopté un texte sur l'accompagnement professionnel et de la mobilité des ministres de l'UEPAL

Dispositions UEPAL

L'accompagnement professionnel et de la mobilité des ministres de l'UEPAL

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.

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

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).

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'EPCAAAL 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.

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.

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. 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>- 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.</p> <p>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. 															



Outils, aide :

Entretien professionnel - Fiche de synthèse

Formulaire CCP ministère paroisse EPCAAL / EPRAL (1^{ère}, 4^{ème}, 10^{ème} année)

Formulaire CCP ministère paroisse EPCAAL / EPRAL (16^{ème} année)

<http://acteurs.uepal.fr/ressources/pasteurs/accompagnement-professionnel>

➤ FORMATIONS – BILAN DE COMPÉTENCE

• FORMATION PERMANENTE (ORGANISÉES PAR LA CPLR)

En juillet 2002, le conseil commun a adopté un texte concernant la formation permanente :

Dispositions UEPAL

Formation permanente des pasteurs

A. Rappel des étapes de la formation professionnelle initiale

Cette formation professionnelle initiale se situe après la formation théologique de base que dispensent les Facultés de théologie et que clôt la maîtrise en théologie.

Des éléments de formation professionnelle sont déjà dispensés dans le cadre de la formation théologique assurée par la Faculté.

Le stage de sensibilisation aux réalités paroissiales (SRP) organisé par les Eglises, en principe dans la foulée de l'année de DEUG, est l'occasion d'encourager les étudiants qui se destinent ç un ministère dans l'Eglise à se former professionnellement pendant les années d'études qui suivent (licence, maîtrise en particulier).

Cette formation professionnelle se poursuit par :

- Une année d'étude universitaire (diplôme de 3^{ème} cycle) DESS comprenant deux stages en milieu professionnel, réflexion théologique, unité de formation spécifique
- Deux années pro ministère

Au cours de la 1^{ère} année, le stagiaire est placé sous la responsabilité d'un pasteur maître de stage.

Au cours de la 2nde année le stagiaire est responsable d'une paroisse. Il reste en étroite relation avec le responsable de la formation professionnelle initiale.

Durant cette période de 3 ans, les stagiaires participent à une dizaine de formation.

B. Formation permanente

1) Stages organisés par le CPLR

Tout ministre est invité et encouragé à participer à un stage CPLR à partir de la fin des années de formation initiale. Toute inscription à un tel stage se fera en accord avec le Secrétaire Général du Directoire, chargé du personnel pasteur et sa formation, et en concertation respectivement avec l'inspecteur ecclésiastique (EPCAAL) ou le président de consistoire (EPRAL). Les Eglises prennent en charge un maximum de deux stages sur une période de 10 ans.

A quoi sert la formation permanente des pasteurs ?

Elle vise à travers ses stages trois objectifs :

- permettre un travail de distanciation par rapport à sa pratique et son contexte professionnel
- réinterroger ses convictions bibliques et théologiques au regard de cette pratique
- approfondir et découvrir de nouvelles approches dans ces domaines

Quelle est la démarche de la formation permanente des pasteurs ?

Favoriser la réflexion et le questionnement à travers l'échange et la confrontation :

- c'est donc aller à contre-courant du zapping, de l'immédiateté, du prêt-à-porter
- c'est prendre le temps de rencontrer des collègues et des laïcs d'horizons divers (Eglises, pays...) pour sortir parfois de l'isolement, souvent de "l'entre-nous"
- c'est découvrir que solution et sécurité cèdent la place au ré-enracinement et au renouvellement de celui qui se découvre toujours au bénéfice de la grâce de Dieu

Objectifs de ces stages :

Trois aspects particuliers sont développés :

- un élément du ministère pastoral
- une ouverture sur les questions de société
- une problématique théologique

L'accent porte sur le partage des expériences avec des collègues d'autres Eglises de France et d'Europe et le dialogue avec des théologiens et des spécialistes des thèmes des stages (se référer à la brochure éditée chaque année par le CPLR).

La durée de ces stages est, actuellement, de 5 à 7 jours.

Cette durée est en cours de discussion au CPLR et la formation permanente.

2) Des stages de formation autres du même style que ceux organisés par le CPLR ont lieu essentiellement en Allemagne ou en Suisse : Centre oecuménique de Bossey, formations permanentes des Eglises, etc... Ou à l'initiative de quelques collègues souhaitant réfléchir ensemble à telle ou telle question : Gemeindeaufbau, prédication, etc...

3) Stage individuel d'étude en Faculté de Théologie

Un temps individuel d'étude peut être financé par les Eglises à des pasteurs désireux de se consacrer à une recherche théologique ponctuelle ou approfondie tout en continuant leur ministère.

Il peut encourager la création théologique ou la préparation d'un doctorat.

4) Formation spécifique en vue d'une mission particulière

Son objectif est de permettre aux pasteurs d'acquérir des compétences particulières dans un domaine précis.

Une telle formation peut intervenir lorsqu'un pasteur est chargé d'une mission ou d'un ministère particulier nécessitant une formation spécifique.

Elle peut s'étendre sur une période plus longue que les stages CPLR.

5) BAFD

Si le pasteur n'est pas titulaire du BAFD, celui-ci pourra être acquis dans le cadre de la formation continue à condition qu'il s'engage à assurer la direction de trois centres de vacances dans les 5 années à venir.

Chaque session de perfectionnement BAFD (tous les 5 ans) sera considérée comme une formation continue. Bien entendu ces sessions ne sont pas prises en compte dans les limites indiquées au § 1 ci-dessus.

6) Les pasteurs sont encouragés les 7 premières années de l'exercice de leur ministère à suivre une session de 6 semaines de formation pastorale à l'écoute et à la communication.

7) Après chaque tranche de cinq ans d'exercice de son ministère, à temps plein ou à mi-temps, tout pasteur a la possibilité de bénéficier d'une période de cinq jours d'absence pour suivre une formation de son choix qui en serait, ni une formation CPLR, ni une formation spécifique en vue d'un ministère particulier.

Ce temps de formation sera considéré comme un temps de travail.

L'autorisation pour suivre une telle formation ne signifie pas pour autant que le pasteur pourra, par la suite, dégager du temps dans le cadre de l'exercice de son ministère pour exercer la compétence ainsi acquise.

8) Un pasteur peut, en concertation avec le Secrétaire général du Directoire de l'EPCAAL chargé du personnel pastoral et de sa formation ou du Président de l'ERAL, bénéficier aussi d'une formation en vue de quitter momentanément ou définitivement le ministère pastoral.

Procédure à suivre pour l'inscription à un stage de formation

1) Concertation entre le pasteur envisageant de suivre un stage de formation et les co-responsables des paroisses ou des services-commissions-œuvres concernés, les collègues du consistoire ou desdits services-commissions-œuvres, l'inspecteur ecclésiastique dans l'EPCAAL, le Secrétaire général du Directoire ou le Président du Conseil synodal, avant que l'intéressé ne fasse son inscription à un stage

2) Demande écrite au Secrétaire général du Directoire ou au Président du Conseil synodal avec indication

- de la motivation

- des solutions de remplacement du pasteur, en accord avec le responsable concerné (président de consistoire EPCAAL ou EPRAL, responsable de service...)

- du coût total de la formation (s'il s'agit d'une formation en plusieurs étapes, indiquer le coût global)

La demande doit parvenir aux Directions d'Eglise avant le 31 octobre pour les formations prévues au cours de l'année scolaire ;

Pour les stages individuels d'étude en faculté de théologie, afin de résoudre d'éventuels problèmes d'accueil s'inscrire avant le 10 septembre.

3) Un accord écrit est signifié par le Secrétaire général du Directoire ou le Président du Conseil synodal au pasteur demandeur

4) L'inscription au stage est faite après réception de l'accord écrit

- soit par l'Eglise (en tout cas s'il s'agit d'un stage CPLR)

- soit par le collègue concerné

En juillet 2002, le conseil commun a adopté un texte concernant la prise en charge financière de la formation permanente des pasteurs :

Dispositions UEPAL

Prise en charge financière des formations permanentes des pasteurs dans l'ECCAL et dans l'ERAL

La prise en charge financière de la formation permanente des pasteurs, en dehors de la formation initiale, s'effectue de la manière suivante :

1) Pour tout pasteur exerçant au moins à mi-temps, la prise en charge financière est totale pour un stage organisé par la CPLR, en tout cas pour deux stages dans une période de 10 ans.

Le Conseil Synodal est prêt à étudier toute demande de stage supplémentaire à conditions que le/la candidat(e) soit prêt(e) à prendre les frais de stage à sa charge.

Le Directoire, dans un souci d'équité et d'organisation des remplacements, est prêt à étudier des demandes de stage supplémentaires à condition que le/la candidat(e) soit prêt(e) à participer à un tel stage durant sa période de congés et à ses propres frais.

L'espace entre deux stages CPLR peut être réduit selon les besoins de l'exercice du ministère du pasteur et dans les mêmes conditions. Les frais de voyages sont pris en compte dans les conditions suivantes !

- sur la base du coût SNCF 2^{ème} classe (y compris les suppléments, sur présentation des pièces justificatives) ou*
- sur la base du tarif kilométrique dans les Eglises, si trois participants au moins se sont regroupés dans un même véhicule pour effectuer le voyage*

Le pasteur déposera au moment de l'inscription un chèque de 45€ (quarante-cinq euros) qui lui sera restitué à l'issue du stage ou en cas de désistement pour une raison de force majeure.

2) La participation financière de l'Eglise pour des stages effectués hors CPLR est possible dans les mêmes conditions et jusqu'à concurrence des montants engagés pour les stages CPLR. Ce qui dépasse ces sommes est à la charge du pasteur (le coût des stages CPLR pris en compte est celui de l'année précédente), sauf mandatement particulier pour certaines formations spécifiques de la part de la Direction d'Eglise concernée (Directoire/Conseil Synodal).

3) Pour les stages individuels d'étude en Faculté de Théologie, le financement, variable en fonction des circonstances, est soumis aux conditions suivantes :

- Situation du projet dans un plan de formation*
- Approbation de l'Eglise concernée*
- Recommandation d'un enseignant de l'IPT (Faculté de Théologie de Paris ou de Montpellier) ou de la Faculté de Théologie de Strasbourg dirigeant la recherche*

4) Lorsqu'un pasteur, pour assurer une mission particulière, doit acquérir une formation spécifique, sa participation financière sera requise. Un accord sur le montant des sommes prises en charge par les deux parties sera passé entre le pasteur et la ou les directions d'Eglise au moment où celle(s)-ci autorisera(ont) l'inscription à la formation.

5) Le financement des formations BAFA (base et perfectionnement) et BAFD se fera de la manière suivante :

- participation de l'organisme avec lequel les camps, colonies sont organisés, s'il y a lieu*
- participation de la paroisse, du Consistoire (éventuellement du Service) au service de laquelle/duquel se trouve le pasteur*
- les directions d'Eglises prendront en charge la part restante jusqu'à concurrence d'un montant égal au maximum 1/3 du coût du stage*

Les frais de déplacement sont à la charge du pasteur.

6) La session CPT de formation pastorale à l'écoute et à la communication dans les 7 premières années de l'exercice du ministère sera financée par les Eglises à hauteur du coût des stages CPLR de l'année concernée. Chaque participant prendra en charge une somme remise à jour régulièrement. La somme restante sera prise en charge par la paroisse, le consistoire ou le Service bénéficiant de cette formation.

7) Si, à titre exceptionnel, le stage envisagé ou la formation à acquérir nécessite une durée supérieure à six semaines dans l'année, un accord spécifique avec le Secrétaire Général chargé du personnel ou le Président du Conseil Synodal, et les partenaires concernés par l'exercice actuel du ministère du pasteur devra être trouvé.

Une telle possibilité existe en particulier au moment d'un changement de poste.

8) Si un pasteur souhaite suivre une formation en dehors des modalités et accords ci-dessus, il la prendra à sa propre charge et dans le cadre de ses congés.

9) Il peut aussi, tous les 5 ans, participer à une formation de son choix, qui n'est ni une formation CPLR, ni une formation spécifique en vue d'un ministère particulier, dans le cadre de son temps de travail. Il prendra en charge le coût de cette formation (voir §7 du document sur la formation permanente des pasteurs).

10) Tout ministre participant à une formation permanente telle que décrite aux paragraphes B 1,2,4 du document « Formation permanente des pasteurs » bénéficiera d'une bourse de libre tous les 5 ans. Les animateurs de stage, chaque fois qu'ils animeront un stage, pourront bénéficier d'une bourse de livres du même montant.

11) La formation permanente des pasteurs rémunérés par l'Union d'Entraide ou par des tiers (ex. hôpital) suit les mêmes règles d'accord et de prise en charge que dans l'ensemble des dispositions ci-dessus. Elle peut aussi, dans toute la mesure du possible, être prise en charge par les organismes rémunérateurs particuliers, à la place ou (dans les limites indiquées selon le cas) en complément des Eglises.

• FORMATIONS NON-ORGANISÉES PAR LA CPLR

En septembre 2009, le Conseil de l'Union a adopté un texte concernant la demande de formation continue précisant à qui présenter la demande :

Dispositions UEPAL

Comment et à qui présenter ma demande de formation continue (hors formation CPLR)

L'Union des Eglises protestantes d'Alsace et de Lorraine a confié à la Communion Protestante Luthéro-Réformée la mission d'organiser la formation continue de ses ministres. Cette offre construite selon les critères de la « Charte de la formation permanente de la CPLR » peut ne pas présenter toutes les formes / dimensions de formation continue souhaitées par les ministres de l'UEPAL. En particulier des demandes de formation dans le domaine psy, devant permettre une prise de recul et d'analyse de la pratique pastorale, sont régulièrement formulées.

Afin de prendre correctement en compte ces demandes le Conseil de l'Union met en place une commission de trois personnes chargées d'un premier examen de ces demandes, de formuler un avis au sujet de ces demandes qui sera présenté au Conseil en même temps que la demande. La Commission est composée du secrétaire général chargé du personnel pastoral et de sa formation, du coordonnateur de l'équipe des pasteurs – superviseurs et du responsable de la pastorale conjugale et familiale.

Toute demande de formation dans le domaine psy devra être formulée par écrit et contenir :

- un rappel du parcours ministériel,
- un rappel des formations continues suivies,
- une lettre de motivation exposant les motifs de la demande et les bénéfices attendus de la formation
- une description précise de l'action de formation souhaitée indiquant :
 - le nom de l'organisme formateur,
 - les principes pédagogiques de cet organisme et sur lesquels l'action de formation reposera,
 - le temps qui devra être consacré à la formation,
 - le coût
- un avis du responsable territorial (inspecteur ecclésiastique ou président de consistoire réformé) qui se sera assuré que l'équipe pastorale dans laquelle le candidat est inséré est informée du projet et en accepte les conséquences.

Le dossier ainsi constitué devra être présenté dans un délai suffisant pour une instruction sereine et au moins trois mois avant le début de l'action de formation.

La commission aura un entretien avec le candidat sur la base de ce dossier.

L'avis de la commission prendra en compte l'examen du dossier, les résultats de l'entretien, l'ensemble des contraintes budgétaires et le plan global de formation des ministres de l'UEPAL. Il sera transmis au Conseil de l'Union avec la demande, celui-ci statuera de manière souveraine.

• BILAN DE COMPÉTENCES

Pour toute demande relative à un bilan de compétences, s'adresser au secrétaire général chargé du personnel pastoral.

➤ LES PASTEURES ET LES PASTEURS EN RETRAITE DANS L'UEPAL

Le 9 janvier 2019, l'Assemblée de l'UEPAL a adopté un texte sur les pasteures et les pasteurs en retraite dans l'UEPAL.

Dispositions UEPAL

Les pasteures et les pasteurs en retraite [e.r.]⁴ dans l'UEPAL

1. Retraite et vocation pastorale

Appelées ou appelés par Dieu et reconnues ou reconnus par l'Église dans leur vocation, les pasteures et les pasteurs sont ordonnés ou reconnus au début de leur ministère, puis installés lors de leur arrivée dans chaque poste.

*Lorsqu'une pasteure ou un pasteur prend sa retraite, **sa vocation et son ordination ou reconnaissance de ministère subsistent**. Ses compétences et son expérience demeurent précieuses pour l'Église.*

*Aussi, en accord avec les responsables concernés, elle ou il peut répondre librement à des demandes de **missions pastorales occasionnelles**. Elle ou il peut également répondre à un appel du Conseil de l'Union pour une **mission pastorale temporaire**.*

Au moment du départ à la retraite d'une pasteure ou d'un pasteur, il appartient à l'Église de lui exprimer publiquement à la fois sa reconnaissance et son attente.

*Elle le fait notamment lors d'un **culte d'action de grâce et de reconnaissance**, qui est organisé dans son dernier lieu d'affectation. L'inspectrice ou l'inspecteur ecclésiastique, la présidente ou le président du Conseil Synodal ou encore la ou le responsable du service concerné manifeste par une parole liturgique qu'elle ou il entre dans un nouveau temps d'exercice de sa vocation : « **NN, ta vocation et ton ministère demeurent, mais tu es désormais libéré/e des charges du service actif au sein de l'UEPAL** ».*

*La présidence de l'UEPAL organise également un **moment de reconnaissance** pour les pasteures et les pasteurs qui prennent leur retraite dans l'année. Ce temps est ouvert à leurs conjoints ou conjointes qui le souhaitent. Il allie temps spirituel, convivialité et partage d'expérience.*

2. Les pasteures et les pasteurs e.r. au service de l'Église

a. Mission pastorale occasionnelle

*Pour une **mission pastorale occasionnelle** (telle que la célébration d'un culte), la pasteure ou le pasteur e.r. répond toujours à une demande de la personne responsable de la desserte pastorale du lieu (pasteure ou pasteur de la paroisse ou référente ou référent, équipe pastorale desservante, ...), sous l'autorité de la présidente ou du président du consistoire.*

Intervenant occasionnellement dans une paroisse vacante, elle ou il ne devient pas pour autant responsable de la desserte de cette paroisse, veillant ainsi à respecter les habitudes liturgiques et les manières de faire habituelles du lieu d'intervention (paroisse, service d'aumônerie, etc...).

*Lorsqu'une pasteure ou un pasteur e.r. assure en de nombreuses occasions ou très régulièrement des cultes dans un secteur, il est souhaitable de l'associer aux éventuelles réunions de secteur pour la préparation des **plans de cultes**, qui réuniraient les pasteures et pasteurs et les prédicatrices et prédicateurs laïques autour de la présidente ou du président du consistoire (dans l'EPCAAL).*

Il peut être demandé à une pasteure ou un pasteur e.r. de célébrer un casuel (baptême, bénédiction nuptiale, enterrement) selon les mêmes exigences que pour un culte ordinaire. Lorsque la demande émane de la personne ou de la famille concernée, la règle de l'exeat s'applique de la même manière que pour une pasteure ou un pasteur en activité.

*Lorsqu'une pasteure ou un pasteur e.r. assure pour l'Église une mission pastorale occasionnelle, **c'est en tant que bénévole. Elle ou il touche alors une indemnité forfaitaire fixée par le Conseil de l'Union**. Cette indemnisation est à la charge des paroisses, secteurs ou consistoires faisant appel à son service. Le montant de cette indemnité est fixe. Néanmoins, suivant les frais engagés par la pasteure ou le pasteur e.r., par exemple un déplacement important, un remboursement des frais réels est possible à sa demande et sur présentation des pièces justificatives correspondantes. La présidente ou le président du consistoire veille au respect des bonnes pratiques sur ce point.*

Lorsqu'une demande de mission pastorale occasionnelle émane d'un service de l'Union, la pasteure ou le pasteur e.r. agit sous l'autorité directe du Conseil de l'Union.

b. Mission pastorale temporaire

*Au-delà des missions pastorales occasionnelles, une **mission pastorale temporaire** peut être confiée par le Conseil de l'Union à une pasteure ou un pasteur e.r..*

Cette mission est proposée à l'initiative du Conseil de l'Union ou sur proposition d'une inspectrice ou d'un inspecteur ecclésiastique, ou encore d'une présidente ou d'un président de consistoire réformé, ou dans certains cas d'une ou d'un responsable d'un service de l'UEPAL.

*Il s'agit d'une mission **spécifique**, pour une **durée déterminée, qui donne lieu à l'établissement et la signature d'une lettre de mission**, validée dans tous les cas par le Conseil de l'Union, qui vérifie ou contribue à établir l'accord préalable de l'ensemble des instances concernées (paroisse, consistoire, inspection, service de l'Union...).*

*Sa durée est comprise entre **1 mois à 3 ans**.*

⁴ Dans l'ensemble du document, les termes *en retraite* sont abrégés ainsi : e.r.

Selon le type de mission et sa durée, cette mission donne lieu à une installation.

*La pasteure ou le pasteur e.r. exerce cette mission pastorale temporaire **bénévolement**. Les frais liés à cette activité lui sont remboursés dans le cadre du budget prévu au moment de l'élaboration de la lettre de mission.*

*Certaines missions peuvent donner lieu à une mise à disposition d'un **logement** ; dans ce cas, les modalités pratiques sont précisées dans la lettre de mission.*

*Pendant la durée de sa mission pastorale temporaire, la pasteure ou le pasteur e.r. **intègre les pastorales, réunions professionnelles ou institutionnelles en lien avec sa mission** : la liste de ces réunions est également précisée dans sa lettre de mission. Cependant, elle ou il n'a **pas de voix délibérative** dans les assemblées institutionnelles.*

*L'**accompagnement** de la pasteure ou du pasteur e.r. en mission pastorale temporaire est assuré par l'inspectrice ou l'inspecteur ecclésiastique, la présidente ou le président du consistoire réformé ou encore la ou le responsable de service.*

Les pasteures et les pasteurs e.r. chargés d'une mission pastorale temporaire sont des envoyés de l'Église à part entière. C'est à ce titre que les collègues actifs de son secteur d'intervention l'accueillent. Ils respectent son cahier des charges, son planning et les limites de son engagement.

Dans le cadre de sa mission pastorale temporaire, la pasteure ou le pasteur e.r. respecte les mêmes règles de déontologie que celles qui s'appliquent aux pasteures et pasteurs de l'UEPAL en poste (exeat, respect du secret professionnel, collégialité, etc... Voir « Vivre en Église/Le pasteur de l'UEPAL/Déontologie »).

c. **Assemblées délibératives, pastorales, temps d'échanges sur l'actualité de l'Église et information**

Les pasteures et pasteurs e.r. ne sont plus membres de droit des pastorales ni des assemblées, mais invités occasionnels suivant l'usage.

*Elles ou ils constituent également **des ressources précieuses** pour des commissions de l'Église ou des conseils d'administration de CIOM.*

*Les inspectrices ou inspecteurs ecclésiastiques et les présidentes ou présidents de consistoire réformé sont encouragés à inviter les pasteures et pasteurs e.r. présents sur leur territoire (et s'ils le souhaitent leurs conjoints ou conjointes ainsi que les veufs ou veuves de pasteures ou pasteurs) pour une **rencontre annuelle**, occasion d'un temps d'échange sur l'**actualité de l'UEPAL**, de l'inspection ou du consistoire. Elle est aussi l'occasion d'échanger sur **la situation et leurs préoccupations**. Elle peut conduire à une interpellation du Conseil de l'Union sur l'une ou l'autre question à discuter en UEPAL. A l'inverse, le Conseil de l'Union peut s'appuyer sur l'existence de cette rencontre annuelle pour consulter les pasteures et pasteurs e.r. sur des sujets qui les concernent tout particulièrement.*

*Par ailleurs, les pasteures et pasteurs e.r. demeurent informés de l'actualité de l'UEPAL à travers la poursuite de l'envoi d'**Infos CP**. Le service communication les intègre dans ses listes de diffusion.*

*Leurs coordonnées figurent également dans l'**annuaire de la France Protestante** et dans l'**Almanach protestant** (sauf demande contraire de leur part).*

3. Quelques repères déontologiques et réglementaires

- Comme tout pasteur passant le relais, la pasteure ou le pasteur qui a annoncé son départ à la retraite **ne participe pas aux démarches en vue de la succession sur le poste**, ni à l'adoption du **futur projet de paroisse, de secteur, de consistoire ou de service**.
- La pasteure ou le pasteur e.r. **n'interfère pas dans la conduite de la paroisse ou du service qu'elle ou il quitte**, afin de permettre au ou à la collègue qui prend sa succession d'habiter pleinement sa fonction.
- Il n'est pas bon que la pasteure ou le pasteur e.r. choisisse d'être membre de sa dernière paroisse d'affectation.
- Lorsqu'elle ou il s'installe néanmoins sur le territoire de sa dernière paroisse ou d'une paroisse au service de laquelle elle ou il a été pendant son ministère actif, la pasteure ou le pasteur nouvellement en retraite se met en retrait de la vie de cette paroisse, au moins pendant sa première année de retraite.
- La pasteure ou le pasteur e.r. évite d'intervenir pour des missions pastorales occasionnelles dans les paroisses, secteurs ou services au sein desquels elle ou il a exercé son ministère actif, sauf sur **sollicitation expresse** de la personne responsable de la desserte pastorale du lieu (pasteure ou pasteur de la paroisse ou de la référente ou du référent, équipe pastorale desservante...) ou encore de la ou du responsable de service.
- La pasteure ou le pasteur e.r. porte le **souci bienveillant de ses collègues en activité** et ne critique pas leur action auprès des personnes engagées dans l'Église. A l'inverse, il appartient à ses collègues en activité de **lui donner toute sa place au sein de l'Église**.
- Une pasteure ou un pasteur e.r. **ne se présente pas à une élection presbytérale ou au conseil d'administration d'une association au sein de laquelle il a travaillé**.



Outils, aide :

Les pasteures et les pasteurs en retraite dans l'UEPAL