



## Mise en œuvre de la loi sur les Eglises nationales - Principes directeurs de la gestion RH; adoption

### Propositions:

Le Synode adopte huit principes directeurs en matière de gestion des ressources humaines:

1. L'Eglise nationale réformée est employeur des pasteures et des pasteurs.
2. La paroisse est l'autorité responsable de l'engagement des pasteures et des pasteurs.
3. Les pasteures et les pasteurs mettent leurs compétences théologiques au service de la paroisse.
4. Les pasteures et les pasteurs régionaux soutiennent les paroisses, afin de maintenir et de promouvoir durablement les bons rapports de travail.
5. Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure assurent l'administration du personnel avec efficacité et le suivi des pasteures et des pasteurs pour toute question relevant de la gestion du personnel.
6. Le développement des ressources humaines du corps pastoral relève de la responsabilité conjointe des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure, des paroisses et des pasteures et pasteurs.
7. Les pasteures et les pasteurs sont soumis à l'obligation de se former tout au long de leur carrière selon les dispositions de leur contrat de travail et le descriptif de leur poste; ils sont autorisés à prendre des congés d'études.
8. Les entretiens d'appréciation et de développement (EAD) sont indissociables du développement des ressources humaines des Eglises Réformées Berne-Jura-Soleure.

## Exposé des motifs

### I. Contexte

Afin de pouvoir se préparer opportunément à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les Eglises nationales au 1<sup>er</sup> janvier 2010, le Conseil synodal soumet à l'approbation du Synode huit principes directeurs relatifs à la gestion des ressources humaines.

La notion générique de «gestion des ressources humaines / gestion RH» recouvre notamment les groupes de tâches relevant de l'«administration du personnel» et du «développement des ressources humaines». Les principes directeurs reposent sur les règlements ecclésiastiques actuellement en vigueur (RLE).

Il est ici rappelé que le Conseil synodal, le corps pastoral et les paroisses agissent en étroite collaboration. Les pasteures et pasteurs sont d'une part employés, d'autre part consacrés et, à ce titre, chargés d'exercer leur ministère pastoral et d'assurer la direction spirituelle de la communauté ecclésiale. Cela signifie que les pasteures et les pasteurs ont toute liberté en matière d'annonce de l'Évangile et que leur vision théologique guide leur manière de diriger la paroisse.

## **II. Principes directeurs relatifs aux rôles et aux tâches liés à la gestion des ressources humaines**

### **Principe directeur n° 1: L'Église nationale réformée est l'employeur des pasteures et des pasteurs.**

L'Église nationale est l'employeur des pasteures et des pasteurs: à ce titre, elle remplit toutes les tâches qui incombent usuellement à un employeur. Elle veille à ne pas empiéter sur les compétences des paroisses.

L'Église nationale développe pour l'ensemble des membres du corps pastoral une stratégie gestion des ressources humaines étayée par des réflexions théologiques. Elle définit les profils et les prescriptions *ad hoc* et établit des directives pour la rédaction des descriptifs de poste.

L'Église nationale divise le territoire ecclésial en arrondissements ecclésiastiques et elle pourvoit les postes. Les pasteures et pasteurs régionaux ont pour rôle de faciliter la bonne coopération entre corps pastoral, paroisses et Église nationale.

### **Principe directeur n° 2: La paroisse est l'autorité responsable de l'engagement des pasteures et des pasteurs.**

La paroisse embauche les pasteures et les pasteurs. Le conseil de paroisse soutient ces derniers dans l'accomplissement de leurs tâches et contrôle qu'ils respectent leur cahier des charges. L'article 113 du Règlement ecclésiastique continue de s'appliquer.

### **Principe directeur n° 3: Les pasteures et les pasteurs mettent leurs compétences théologiques au service de la paroisse.**

La pasteure ou le pasteur donne un avis théologique au conseil de paroisse, aux chargés de ministère et aux autres personnes engagées, les soutenant ainsi dans l'accomplissement de leurs tâches, en vue de construire une communauté vivante et responsable.

Les pasteures et les pasteurs prennent soin de nourrir leur pratique d'une réflexion approfondie; ils mettent à disposition leurs dons et leurs talents.

### **Principe directeur n° 4: Les pasteures et les pasteurs régionaux soutiennent les paroisses, afin de maintenir et de promouvoir durablement les bons rapports de travail.**

Dorénavant, les pasteures et pasteurs régionaux auront pour rôle de soutenir non seulement les conseillères et conseillers de paroisse, mais aussi les pasteures et pasteurs tout au long du processus RH – embauche, entretiens d'appréciations et de développement (EAD), fin des rapports de travail. Ils chercheront à maintenir durablement la qualité des relations de travail et à mettre en œuvre la stratégie RH des Églises réformées Berne-Jura-Soleure. Pour remplir cette fonction, ils seront les interlocutrices et interlocuteurs privilégiés des paroisses pour toutes les questions rela-

tives à la direction du personnel; en fonction des circonstances et des situations, ils devront trancher ou consulter l'Eglise nationale.

Les pasteures et pasteurs régionaux auront les compétences décisionnelles qui leur seront conférées par le Conseil synodal. Pourraient notamment être de leur ressort l'approbation de formations continues, la prise de mesures de management santé et l'organisation des remplacements.

**Principe directeur n° 5: Les Eglises réformées Berne-Jura-Soleure assurent l'administration du personnel avec efficacité et le suivi des pasteures et des pasteurs pour toute question relevant de la gestion du personnel.**

Il convient de mettre sur pied, sur la base du Règlement du personnel pour le corps pastoral, un service d'administration des ressources humaines, chargé d'assumer certaines tâches, selon les formes de collaboration prédéfinies avec les paroisses: fixation et versement des salaires, décompte des cotisations et des prestations des assurances sociales, suivi des mutations, etc. La nouvelle entité sera également chargée de répondre aux questions des pasteures et pasteurs ainsi que des paroisses touchant ce groupe de tâches.

**Principe directeur n° 6: Le développement des ressources humaines du corps pastoral relève de la responsabilité conjointe des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure, des paroisses ainsi que des pasteures et pasteurs.**

Le sixième principe directeur entend mettre en pratique le modèle réformé de responsabilité collective en matière de vie et de développement de l'Eglise. Cela signifie que les pasteures et les pasteurs ont une importante responsabilité personnelle pour tout ce qui touche à leur évolution en tant qu'employées et employés des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure. Le conseil de paroisse, lui, a l'obligation de leur faire des retours réguliers. Quant à l'Eglise nationale, il lui incombe de veiller à ce que la qualité des rapports de travail se maintienne à long terme.

Le développement des ressources humaines inclut notamment des mesures de formation continue individuelles ou collectives, l'encouragement des compétences professionnelles relevant du domaine opérationnel, la mise à disposition d'instruments de prévention des conflits et des problèmes de santé au travail, le suivi des entretiens d'appréciation et d'évaluation et le conseil auprès des autorités ecclésiastiques.

**Principe directeur n° 7: Les pasteures et les pasteurs sont soumis à l'obligation de se former tout au long de leur carrière selon les dispositions de leur contrat de travail et le descriptif de leur poste; ils sont autorisés à prendre des congés d'études.**

La formation continue des pasteures et des pasteurs sert à encourager l'acquisition et le développement de compétences personnelles et professionnelles. Elle fait partie intégrante du mandat de service à l'Eglise.

Les besoins individuels sont évalués à l'occasion des entretiens d'appréciation et d'évaluation. Le déroulement concret de la formation continue est convenu d'entente entre le pasteur ou la pasteure et l'autorité responsable de l'engagement. Si nécessaire, la pasteure ou le pasteur régional vient en renfort.

**Principe directeur n° 8: Les EAD (Entretiens d'appréciations et de développement) sont indissociables du développement des ressources humaines des Eglises Réformées Berne-Jura-Soleure.**

Il existe déjà un concept d'EAD, qui fait l'objet de points de vue divergents, mais qui est toutefois opérationnel. Une révision de ce concept – les paroisses et les pasteurs et les pasteurs seront associés à la démarche – est prévue, mais pas avant 2020, afin que l'Eglise puisse se consacrer jusque-là à la mise en œuvre de la nouvelle loi sur les Eglises nationales. Cette période de latence permettra également de continuer à tester et à évaluer le concept d'EAD existant.

Le Conseil synodal