

Aide-mémoire pour les pasteurs

Bases de travail et d'engagement pour les pasteurs

Contenu

• Préambule de Barbara Schmutz	
• Salutations de Hansruedi Spichiger	4
• Salutations de Andreas Zeller	4

Chapitres

1. Le ministère pastoral en tant que Partie intégrante de l'Eglise	5
2. Le travail professionnel dans le ministère pastoral	8
3. Bases d'engagement	10
a) Conditions cadres du Canton	10
b) Conditions de travail à régler localement	14
4. Postes à temps partiel	21
5. Ministères spécialisés	23
6. Check-list pour l'engagement des pasteur/es	25
7. Réflexions sur l'avenir de la profession	28

Annexes

• Bureau-conseil pour les pasteurs/et et leurs familles: garder la santé dans le ministère pastoral	29
• La commission de déontologie	32
• Résumé des bases légales	33

Préambule de Barbara Schmutz

La société pastorale Berne-Jura-Soleure se réjouit de pouvoir remettre à ses membres la version réactualisée de son „Aide-mémoire pour les pasteurs“.

La première version de cet aide-mémoire a déjà été publiée en 2001. Il s'est très rapidement révélé un outil utile aussi bien pour les pasteurs que pour les Conseils de paroisse, parce qu'il offrait sous une forme maniable une vue d'ensemble des documents de l'Etat et de l'Eglise concernant le ministère pastoral. L'aide-mémoire est rapidement devenu la „brochure standard“ parce qu'elle offrait aux pasteurs et aux autorités une vue d'ensemble exacte et claire de tout ce qui était nécessaire à une orientation rapide.

Beaucoup de choses ont néanmoins changé ces onze dernières années : l'élection du pasteur par les membres de la paroisse est devenu en engagement par le Conseil de paroisse, ratifié par l'Assemblée de paroisse. L'obligation de résidence pour les pasteurs a reçu une nouvelle définition de l'Etat et prescrit aux Conseils de paroisses des exigences et des possibilités de nomination précises. Les descriptifs de postes dans les Eglises nationales on pris de l'importance et les contrôles d'absence ont été introduits par le canton.

Enfin, les relations entre les équipes pastorales et les Conseils de paroisses ont reçu une nouvelle orientation avec la dernière révision du Règlement ecclésiastique. C'est pourquoi le Bureau de la Société pastorale a totalement révisé son aide-mémoire. Les dernières modifications légales ont été prises en compte, de même que les remarques concernant l'„ancien“ aide-mémoire issues de l'expérience des pasteurs et des paroisses.

Il faut noter que les réglementations dans les cantons du Jura et de Soleure peuvent quelque peu différer de la réglementation bernoise.

Dans l'Eglise de Jésus-Christ, hommes et femmes sont appelés à collaborer, à s'engager à égalité. Les appellations et titres au masculin sont donc valables pareillement pour les femmes.

Le comité de la pastorale

Salutations

Salutations de Hansruedi Spichiger

L'engagement de pasteurs et pasteuses est truffé de lignes directrices et de règlements ecclésiastiques et étatiques. Ils garantissent d'une part la sécurité juridique des contrats de travail et contribuent d'autre part à assurer une collaboration harmonieuse et sans stress entre les ministres et les autorités supérieures. Comme on le sait, des structures transparentes et des arrangements élaborés soigneusement avec des règles claires créent une base solide pour une collaboration empreinte de confiance.

A la lumière de ces efforts, l'édition révisée de l'„aide mémoire pour les pasteurs“ de la Société pastorale réformée évangélique de l'Union synodale Berne-Jura-Soleure est à saluer. Il met à disposition des Conseils de paroisse et des ministres des informations pertinentes, des recommandations et des conseils qui répondent aux questions élémentaires concernant les domaines de compétence du Canton et de l'Eglise ainsi que leurs interactions.

La société pastorale fournit une contribution durable à la coopération entre l'Eglise et l'Etat avec la publication de ce précieux guide. Pour ce soutien, nous adressons notre reconnaissance au Bureau de la Société pastorale.

Hansruedi Spichiger, Délégués aux affaires ecclésiastiques de la Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques.

Salutations de Andreas Zeller

Il est bien connu que des relations étroites existent entre l'Eglise et l'Etat dans le canton de Berne, qui se traduisent, entre autres, par la distinction entre les affaires intérieures et extérieures de l'Eglise. L'Eglise est responsable des affaires intérieures, l'Etat des affaires extérieures.

Les affaires intérieures de l'Eglise comprennent tout ce qui touche à la proclamation de la Parole, l'enseignement, la pastorale, le culte et les sacrements, de même que ce qui touche la mission religieuse d'une Eglise d'Etat, le ministère pastoral, la diaconie et la mission. Les affaires extérieures concernent plus particulièrement les postes pastoraux et l'organisation des paroisses.

Cette construction conduit à un ensemble touffu de règles autour du ministère, allant de la postulation à un emploi à la décision d'une activité pastorale.

Le Conseil synodal se félicite que le Bureau de la société pastorale prenne sa tâche au sérieux et donne des recommandations et des suggestions pour de bonnes relations de travail entre toutes les parties dans le cadre des bases légales d'emploi. Le Conseil synodal et le canton ont rassemblé de bonnes expériences avec la première édition de cette brochure. Puisse cette nouvelle version fournir de bons services à ses lecteurs.

Andreas Zeller, pasteur, docteur en théologie, Président du Conseil synodal des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure.

Le ministère pastoral en tant que Partie intégrante de l'Eglise

1.

Les Eglises de tradition protestante, auxquelles appartient également notre Eglise réformée évangélique, considèrent le ministère pastoral comme son ministère central. Ce ministère est, comme chaque ministère, théoriquement indépendant de la personne qui l'exerce, mais pratiquement il nous touche en tant que personne. Le ministère pastoral se définit à partir d'éléments de droit ecclésiastique, de théologie, d'histoire et de psychologie. Toute personne exerçant ce ministère y mettra des accents propres à ses capacités et compétences propres. Le ministère pastoral (ministère paroissial ou spécialisé) ne peut qu'être appréhendé dans ses rapports sociaux dans la mesure où sa mission première est l'annonce de l'Evangile en paroles et en actes au milieu du monde.

Pas de ministère sans Eglise

Il n'est pas possible d'être pasteur sans une Eglise ayant la compétence d'en donner le mandat. Il est possible de posséder les capacités et les compétences qui correspondent aux exigences que pose une Eglise et être subjectivement sûr de sa vocation, mais personne n'est pasteur sans un mandat concret d'une Eglise concrète. L'Eglise, de son côté, a sans cesse besoin de s'assurer que le ministère pastoral en tant que tel bénéficie des libertés nécessaires, des garanties et des compétences d'actions indispensables à son accomplissement. Elle tente de créer un environnement lui permettant de trouver toujours à nouveau assez de personnes capables, formées au service de la Parole de Dieu pour s'engager dans ce ministère. Elle est responsable de vérifier soigneusement l'adéquation au ministère des personnes qui souhaitent s'y engager. En tant qu'Eglise, elle entre dans une relation de responsabilité réciproque avec la consécration; en tant que communauté locale, elle élit une personne consacrée comme pasteur.

Pas d'Eglise sans ministère pastoral

L'Eglise réformée a décidé de placer le ministère pastoral dans une position particulière, théologiquement fondée et historiquement explicable. La fonction première et la plus importante est l'annonce de l'Evangile. Celle-ci se compose essentiellement de trois éléments: premièrement, le pasteur/la pasteure accompagne les gens, les encourage et les rend capable de prendre part eux-mêmes à la transmission de l'Evangile en paroles et en acte; deuxièmement, le pasteur se situe face à sa communauté et aux personnes qu'il rencontre comme un porteur, un interprète et un exégète de la Parole de Dieu; troisièmement, le pasteur défend la liberté de l'Evangile et sa validité sans limitations aucune venue de l'extérieur, même si elle devait provenir de l'Eglise ou de l'Etat eux-mêmes. Ce troisième élément, dans le cadre particulier du Canton de Berne, est expressément garanti par les deux institutions.

Les Eglises réformées évangéliques refusent toute autorité sacramentelle à ses ministres, à la différence des Eglises évangéliques luthériennes et catholiques. Les compé-

tences particulières des pasteurs dans les Eglises réformées sont liées à leur ministère, en ce sens que la compétence pour des parties de la mission de l'Eglise y est liée: baptême et sainte cène, cultes, relation d'aide, et en règle générale l'enseignement catéchétique et la formation d'adulte, même si des exceptions sont possibles. Seule la direction théologique de la communauté est réservée au ministère pastoral.

Responsabilités particulières et position du pasteur

Secret de fonction

Les pasteurs, de même que les médecins et les avocats, se situent au plus haut niveau du secret de fonction et du secret professionnel. L'Etat protège ce secret et poursuit ses infractions. Si ce sont justement ces trois professions qui jouissent de cette position, c'est qu'elles touchent intimement à la vulnérabilité des personnes qui se confient. Celui qui confie quelque chose à un pasteur doit avoir la ferme assurance que rien de ce qu'il lui a confié ne sera transmis plus loin sans son accord exprimé explicitement et sans contrainte.

Intégrité personnelle

Personne ne peut être contraint au ministère. Celui qui s'y engage le fait de son propre chef, avec la volonté affirmée devant Dieu et l'Eglise d'accomplir son ministère en toute bonne foi et bonne volonté avec l'aide de Dieu. Dans l'exercice de son ministère, il ou elle doit être d'une totale intégrité. Ceci concerne les relations humaines (en particulier lors de conseils, d'accompagnement ou de relation d'aide), mais aussi la prédication et la catéchèse. Le pasteur protège également son intégrité lors de tentatives, internes ou externes, visant à amoindrir sa fidélité à sa mission ou à sa communauté. Les organes de l'Eglise protègent le pasteur d'attaques injustifiées contre son intégrité.

Personne publique et personne privée

Le ministère pastoral fait que, dans la communauté, son porteur est toujours vu comme une personne publique (souvent d'abord en tant que tel). On peut constater cela dans certaines conditions (crises, actes ecclésiastiques, rôles institutionnels différents). Par exemple, lorsqu'un pasteur „doit“ brusquement redevenir „pasteur“ face à un ami de la paroisse. Il n'y a pas, pour le pasteur, de séparation entre ministère public et personne privée, précisément parce qu'il ne s'acquitte pas seulement d'une tâche, mais qu'il a reçu une mission de l'Eglise et de l'Evangile qu'il ne peut pas accomplir autrement que de „tout son être“. Il est donc essentiel de toujours garder cela à l'esprit. Vouloir séparer les deux sphères est non seulement impossible, mais aussi contre-productif parce qu'être pasteur, c'est être en permanence partie prenante d'une communauté chrétienne. Mais à l'inverse, vouloir fusionner personne et fonction est tout autant dommageable pour le pasteur que pour la paroisse, parce que seul celui qui est indépendant de son ministère peut demeurer indépendant dans son ministère.

Rester en dialogue avec sa famille, ses collègues de travail et avec les membres de la paroisse (en particulier les conseillers de paroisse) d'une manière transparente, compréhensible, indépendante et réfléchie est vital pour un travail fructueux, aussi bien pour soi que pour les autres dans le cadre d'une profession exigeante.

Fascination et danger de la profession de pasteur

La fascination de l'être pasteur est en relation directe avec l'énorme diversité de la profession: aucune autre ne nous amène si près des thèmes centraux de l'existence humaine, et ne permet un tel contact avec des personnes de tous âges et de toutes origines. Il n'y a guère de compétence que nous ne puissions utiliser dans le cadre du ministère. Le pasteur, la pasteure possède une grande marge de manœuvre quant à la conception et la répartition de son travail.

Les avantages de la profession ont naturellement un revers, à savoir que la pression psychique, liée au temps et aux exigences professionnelles, peut être très élevée. D'une part, de par sa nature, le travail pastoral n'est jamais terminé (il y a toujours encore quelque chose à faire), mais il faut bien s'arrêter une fois; d'autre part, le pasteur s'inscrit inévitablement dans des rôles et des relations complexes et riches en dérangements. C'est pourquoi le pasteur doit veiller, tant pour lui-même que pour les autres, à vivre sa mission en prenant particulièrement soin de sa santé physique et psychique. Dans ce sens, les organes de l'Eglise doivent également veiller à ce que ses ministres soient soutenus et protégés.

2. Travail professionnel dans le ministère

La rencontre et les expériences avec un pasteur marquent de nombreuses personnes et orientent leur position et leur jugement face à l'Eglise. C'est pourquoi il est important, dans le ministère, de travailler professionnellement, en particulier dans les domaines de l'éthique professionnelle, du développement personnel et de la collaboration.

Ethique professionnelle

Un pasteur est tenu, dans ses paroles et ses actes, à être en cohérence avec l'Évangile; il est lié par ses engagements de consécration. Le ministère pastoral en tant que service à la communauté doit être vécu de manière crédible. Les règles de déontologie de la pastorale décrivent ce qui est, à son avis, valide pour le ministère pastoral. Est en particulier essentielle la protection du secret de fonction et du secret professionnel.

Conduite dans le ministère

Un pasteur est toujours en fonction, mais pas toujours en service. Le descriptif de poste aide à clarifier les attentes, crée de la transparence et peut protéger de la surcharge. L'équipe pastorale définit clairement quel collègue est atteignable. En particulier, un pasteur doit pouvoir être atteint dans des délais raisonnables en cas de décès ou pour toute autre situation urgente. Un remplaçant ou un répondant doit être garanti. Si un pasteur ne peut pas personnellement accomplir l'acte demandé, il aide les personnes touchées à trouver un autre collègue, même si la chose ne relève pas forcément de sa compétence.

Développement personnel

Un travail professionnel en tant que ministre implique un travail théologiquement cohérent et responsable. Les activités et projets, cultes, catéchisme et tous les autres champs d'activités pastoraux doivent être continuellement évalués. Dans ce sens, le partage collégial d'expériences apporte une contribution utile au ministère.

La formation continue construit, développe et maintient les compétences professionnelles.

D'autres instruments (intervisions entre pasteurs, supervisions, formations continues) sont des outils de travail importants. Il existe aussi des offres de formation continue adaptées à des situations particulières dans des paroisses. Elles sont proposées par les départements spécialisés de l'Eglise.

Les Entretiens d'appréciation et de développement (EAD) sont utiles à l'assurance-qualité du travail sur le terrain.

Les formations de longue durée permettent de donner un accent particulier à son ministère.

Le site Internet de la pastorale suisse, de même que le site emploi-eglise.ch, offrent des informations utiles lorsqu'un changement de poste est envisagé.

Le travail paroissial façonne la vie personnelle des pasteurs et de leurs familles. Dans la vie professionnelle et privée, il peut y avoir des situations humainement difficiles ainsi que des crises. C'est pour y répondre que la pastorale a mis en place un bureau-conseil qui est là pour écouter autant les pasteurs que leurs proches.

Collaboration

Dans le ministère, travailler professionnellement signifie se considérer comme partie prenante de la communauté paroissiale, de l'équipe pastorale, des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure, et de l'Eglise de Jésus-Christ partout dans le monde. Ceci exclut toute idée de „pré carré personnel“. Le pasteur soigne ses relations et entretient une collaboration fructueuse avec les paroisses voisines. Les compétences des collaborateurs des différents départements des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure sont prises en compte et sollicitées en conséquence.

Dans le cadre de la collaboration avec les membres de la communauté, le pasteur travaille dans une optique „orienté-ressources“. Il s'agit de reconnaître et de faire fructifier les capacités et les compétences utiles des membres de la paroisse.

En tant que pasteur d'une Eglise reconnue de droit publique, le pasteur a la responsabilité de représenter notre Eglise dans son ensemble. Il entretient une relation de coopération avec les autorités locales, les associations et les institutions de sa commune. Il encourage la collaboration œcuménique et le dialogue interreligieux.

La Société pastorale cantonale a édité un guide distinct au sujet de la direction des équipes pastorales.

3. Bases d'engagement

Les bases d'engagement pour les pasteurs sont consignées dans diverses lois et ordonnances de l'Etat et des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure. Les droits et devoirs des pasteurs engagés dans des postes publics sont soumis à l'art. 30 de la Loi sur les Eglises bernoises. Les bases d'engagement sont réglées dans la loi sur le personnel et dans l'ordonnance sur le personnel. Le descriptif de poste et les indications sur le site du canton donnent également des indications.

Les règles sont fondamentalement les mêmes pour les postes pastoraux propres aux paroisses que pour tout autre poste d'Etat. Si elles le souhaitent, les paroisses ayant des postes pastoraux propres ont la possibilité de demander à l'Etat de verser les salaires de ces pasteurs-là. Cette prestation du canton est payante.

Concernant les conditions de travail, il existe des conditions-cadres fixées par les autorités cantonales de même qu'entre les signataires du contrat (pasteurs – conseils de paroisse) et qui doivent être réglées de façon transparente. Souvent celles-ci touchent les deux domaines. Par exemple, le temps de travail hebdomadaire et les jours de congés dans des postes à temps partiel sont fixés par le canton de façon contraignante. La façon dont ces jours de congés sont effectivement pris -de façon hebdomadaire ou en bloc- est à régler sur place de cas en cas.

a) Conditions cadres cantonales

Salaire, temps de travail hebdomadaire, congés, vacances

Le salaire, le temps de travail hebdomadaire, les congés, les vacances sont réglés par les autorités cantonales. Ils dépendent de l'âge, de l'expérience professionnelle et du degré d'occupation.

Les pasteurs ont le même droit aux jours de congé que les autres membres du personnel cantonal: un jour libre par semaine, plus le dimanche (semaine de 5 jours), ainsi que les jours fériés. Les jours de congés qui ne peuvent être pris peuvent être compensés sous la forme de congés.

Horaires irréguliers, travail de nuit et durant les week-end, heures supplémentaires, service de piquet

Le pasteur, en cas de nécessité, effectue des heures supplémentaires à cause d'un surcroît de travail non planifiable et irrégulier. Il est inhérent à la structure particulière de la profession que du travail irrégulier survienne, y compris durant les week-end ou la nuit en cas d'urgence. Mais des heures supplémentaires régulières et structurelles (en permanence trop de travail non maîtrisable) amène à une augmentation du temps de travail hebdomadaire et n'est pas justifiable syndicalement. Dans un tel cas de figure, nous recommandons de traiter le sujet lors d'un entretien d'appréciation et de développement supplémentaire.

Service de piquet: une bonne accessibilité du pasteur est importante pour les membres de la paroisse, en particulier pour les personnes en situation de crise; cette

accessibilité doit absolument être garantie. Ce service de disponibilité dans le cadre du ministère pastoral s'applique avant tout à l'accessibilité dans des cas d'urgence, en particulier lors d'un décès (détermination de la date du service funèbre, visite de deuil auprès des proches, etc.). En règle générale, le pasteur devrait être atteignable entre 07h00 et 19h00 dans un délai de trois heures. Il est possible d'organiser un service de piquet régional. Ce service doit être accompli par des pasteurs.

Ces particularités structurelles sont prises en compte dans la classe de salaire et ne sont pas dédommagés en plus.

Compte épargne-temps

Le compte épargne-temps permet de reporter des vacances et des primes de fidélité sur un compte pour les utiliser ultérieurement. L'alimentation et l'accès au crédit du compte épargne-temps est réglé dans le Règlement sur l'alimentation de comptes épargne-temps pour les ecclésiastiques rémunérés par le canton de Berne.

Rotations de poste

Le canton a introduit la rotation de poste dans la perspective d'un développement professionnel et personnel de ses employés. Elle permet d'échanger son poste avec une autre personne pour une durée déterminée. Vous trouverez un aperçu du sens, de l'utilité et de la marche à suivre de cet instrument dans le „mémento rotation de poste“, <http://www.fin.be.ch/fin/fr/index/personal/personalentwicklung/jobrotation.html>.

Primes de fidélité

Les employés du canton ont droit après dix ans de service, puis tous les cinq ans, à une prime de fidélité de onze jours de travail. Le calcul est fondée sur la moyenne des heures travaillées au cours des cinq années précédentes. Sur demande, la prime peut être versée en liquide.

Formation continue, supervision, congé d'études

La formation continue et la supervision font partie de la profession. Le droit et les contributions financières de l'Eglise sont réglés par une ordonnance des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure. L'Etat a réglé ses conditions cadres pour la formation continue par voie d'ordonnance.

La profession de pasteur implique des attentes élevées en ce qui concerne les capacités, les compétences et la personnalité. Le ministère pastoral exige sans cesse d'affiner et d'élargir ses capacités, de mettre à jour et d'approfondir ses compétences, d'analyser de façon critique son activité professionnelle. Un travail rigoureux et professionnel dans les domaines exigeants et complexes de l'activité pastorale peut être encouragé et soutenu par la formation continue et une supervision compétente.

La formation continue sert à „faire le plein“ et à approfondir ses connaissances (rester à jour, élargir son horizon, diminuer les risques de burn-out), à travailler sur ses manques, à affiner et améliorer ses compétences (spécialisation) et à en acquérir de nouvelles.

La supervision est une façon professionnelle d'aborder les situations de travail (dans les différents champs d'activités comme par exemple l'instruction religieuse, la relation d'aide, les conseils pastoraux), de développer le questionnement critique et la poursuite du développement de son propre fonctionnement et, le cas échéant, de gérer la résolution des conflits.

Un congé d'études peut se prendre au plus tôt après dix ans de service pour la première fois et est une formation continue approfondie. Il dure au maximum six mois et peut être fractionné en périodes de deux mois au moins. Son contenu est discuté avec le responsable de la formation continue des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure et approuvé par ce dernier. Le congé d'études doit être proposé au canton au moins une année à l'avance (formulaire sur: http://www.jgk.be.ch/jgk/fr/index/kirchen/kirchen/anstellungen/allgemeine_bestimmungen/weiterbildung.html).

Durant le congé d'études, une retenue de salaire de 10% est opérée, dans le but de couvrir partiellement les frais de remplacement dans la paroisse.

Subventionnement recommandé pour la formation continue et la supervision:

La contribution des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure à la formation et à la supervision ne permettent de couvrir que partiellement les coûts (frais de cours, voyages, repas). Dans le but de garantir une bonne qualité du travail paroissial, nous recommandons que chaque paroisse prenne en charge les montants suivants:

Formation continue: la prise en charge de Fr. 120.– par jour de cours est garantie par l'Eglise. Les montants non couverts par ailleurs (coûts des cours, du logement, de la nourriture et du voyage) peuvent être couverts par la paroisse.

Supervision individuelle: la prise en charge des frais non couverts par ailleurs correspondant à un maximum de douze heures de supervision annuelle.

Plafond des coûts: un accord sur le plafond des coûts de formation et de supervision individuelle peut être conclu en plus des conditions ci-dessus. Nous recommandons un montant de Fr. 1'500.– à Fr. 2500.– par employé et par année civile.

Obligation de résidence

Dans un passé récent, l'„obligation de résidence“ (le pasteur travaille et habite dans le logement de fonction mis à disposition par la paroisse, généralement une cure) a posé des problèmes pour l'Etat, les paroisses et les pasteurs.

La loi ecclésiastique en vigueur dès le 1.1.2012 modifie les règles de l'obligation de résidence: celle-ci demeure pour au moins un pasteur par paroisse, pour lequel la paroisse doit mettre à disposition un appartement de fonction (comprenant une partie d'habitation et des pièces de service). La paroisse est libre de prévoir l'obligation de résidence pour d'autres pasteurs. Dans ce cadre, d'autres facteurs peuvent jouer un rôle: la capacité financière de la paroisse, l'image de la paroisse et ses priorités, le nombre de pasteurs et leur champ d'activités, l'intérêt des pasteurs. L'Etat a décrété que les paroisses doivent offrir des locaux de travail aux pasteurs sans obligation de résidence. Une directive du délégués aux affaires ecclésiastiques règle les détails.

Les points clés sont: au moins un bureau et une salle de réunion insonorisée par pasteur; pour les postes en dessous de 80%, un bureau de min. 20m² suffit (pour une utilisation combinée bureau/salle d'entretien); les pasteurs ayant un taux d'occupation

inférieur à 40% peuvent partager un bureau (mais dans ces conditions, une salle d'entretien séparée est à nouveau nécessaire). Plusieurs pasteurs peuvent se partager une salle d'entretien. Les bureaux doivent pouvoir être fermés à clé; en outre chaque pasteur doit disposer d'un bureau ou d'une armoire personnels susceptible d'être verrouillés. Des tiers ne peuvent avoir accès au bureau du pasteur qu'avec son autorisation.

L'obligation de résidence comprend pour la paroisse ou pour l'Etat l'obligation de mettre à disposition du pasteur un logement de fonction adapté. Le loyer du logement de fonction est fixé selon les conditions de la loi sur le personnel et correspond à un loyer moins élevé que le prix du marché officiel. Si le pasteur est libéré de l'obligation de résidence, la prétention à une allocation pour le logement de fonction tombe.

La différence entre la valeur locative du logement de fonction et celle du marché est considérée comme un revenu complémentaire. Une solution équitable a été trouvée avec l'intendance des impôts en ce sens qu'un calcul particulier tenant compte du marché a été effectué. Il prend en compte le nombre de personnes habitant le logement et le lieu d'habitation. Les détails se trouvent sur la page de la Direction des cultes..

Pièces de travail

Si les **pièces de travail** se situent dans le logement de fonction, il faut veiller à ce que la sphère privée soit dans la mesure du possible respectée (entrée séparée, toilettes si possible clairement séparés de l'appartements privé).

S'il existe une **pièce d'entretien** clairement séparée aussi bien du bureau que de l'appartement privé, elle peut être utilisée par des tiers, après entente.

Les **coûts des pièces de travail** (bureau, salle d'entretien) sont à la charge de l'employeur (location, chauffage, électricité, autres coûts annexes, équipement ou dédommagement pour l'équipement).

En cas de postes partagés, il faut veiller à ce que les deux titulaires du poste bénéficient d'une place de travail qui leur est propre (bureau) et qu'ils aient à leur disposition une salle d'entretien séparée.

En cas de remplacement de longue durée:

Comme les pièces de travail sont en règle générale reliées à l'appartement de fonction, une réglementation claire doit être mise en place en cas de remplacement de longue durée du titulaire du poste.

- Si le titulaire met ses pièces de travail à disposition de son remplaçant, il faut veiller à ce que la place de travail demeure protégée (en règle générale, le titulaire ne range pas sa place de travail) et à ce que la sphère privée du logement de fonction demeure respectée. Dans ce cas, les frais des pièces de travail incombent à l'employeur.
- Si le titulaire du poste ne met pas ses pièces de travail à disposition, les frais incombent au titulaire du poste (les pièces de travail deviennent à ce moment-là partie intégrante du logement privé). Dans ce cas, l'employeur doit mettre à disposition du remplaçant d'autres locaux de travail.

b) Conditions de travail à régler localement

Description de poste

Les paroisses sont tenues d'établir un descriptif de poste pour leurs postes pastoraux. Le descriptif de poste doit être établi pour chaque nouvel engagement et être soumis pour approbation au département théologie des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure, lequel tient à disposition des paroisses les formulaires ad hoc.

Il est recommandé de vérifier les descriptifs de postes régulièrement; de petites modifications peuvent s'effectuer d'un commun accord entre le pasteur et son conseil de paroisse sans autorisation particulière de l'autorité supérieure.

De plus grandes modifications (par ex: modification du taux d'occupation, modification des points forts du ministère, situation exceptionnelle comme un dépassement du temps d'occupation structurel) nécessitent une adaptation du descriptif de poste. Le descriptif de poste sert aussi de base aux entretiens d'appréciation et de développement menés par le pasteur régional avec le pasteur et le conseil de paroisse.

Frais/équipements - ameublement et coûts d'exploitation

Frais

Les allocations pour frais professionnels sont un remboursement pour les dépenses liées au travail (frais de déplacement des employés, frais téléphoniques, repas ou les nuitées). Elles incombent à la paroisse. Les frais de déménagement et de déplacement entre le domicile et leur de travail sont à la charge de l'employé.

Ameublement - et coûts d'exploitation

Il est logique que la paroisse équipe ses locaux. Si le pasteur paye lui-même l'infrastructure et l'entretien de son propre espace de bureau, il a droit à un remboursement par la paroisse de ses dépenses professionnelles.

L'installation doit répondre aux besoins et aux exigences actuelles. En plus du bureau, des étagères, des armoires, d'une table de conférence, et des chaises, l'équipement technique pour le travail et la communication sont nécessaires. Un ordinateur avec accès Internet et un téléphone mobile font partie maintenant de l'équipement standard.

Indemnisation pour les coûts d'équipement et d'exploitation - dépenses

1. Défraiements pour les locaux de travail et la place de travail au cas où le titulaire équipe lui-même ses locaux de travail.	par an	Proportion lors de temps partiels
1.1. Locaux de travail (ameublement, installations, etc.) - Selon les frais - Plafond Fr. 10'000.- - Amortissement de 10%	max. 1000.-	100%, si deux temps partiels dans la cure: 150%
1.2. Place de travail (ordinateur et périphériques, logiciels, téléphone, fax et autres appareils) - Selon les frais - Plafond Fr. 5'000.- - Amortissement de 20%	max. 1000.-	100%, si deux temps partiels dans la cure: 150%
1.3. Location pour des locaux de travail (dans la paroisse) - Concerne des pasteurs libérés de l'obligation de résidence	Location et équipement par la paroisse	100%

2. Frais de fonctionnement du pasteur (ne concerne que les pasteurs soumis à l'obligation de résidence).

Ceux-ci sont défrayés individuellement, selon le poste sur la base des frais effectifs. (X= nombre de pièces dans la cure).

2.1. Electricité (sans chauffage) - 1/x des coûts totaux par maison, respectivement appartement	variable	100%
2.2. Chauffage (y compris ramoneur, service, etc.) - 2/x des frais totaux par maison, respectivement appartement	variable	100%
2.3. Environs - Entretien spécial (taille des arbres, grand jardin, etc.), selon les frais effectifs (l'entretien habituel du jardin est à la charge du locataire, les autres frais sont à la charge du propriétaire)	variable, selon les recommandations du canton?	100%
2.4. Entretien des locaux	max. 800.-	100%

	par an	Proportion lors de temps partiels
3. Défraiement (pour tous les pasteurs)		
3.1. Téléphonie Prise en charge: – Frais pour le numéro professionnel (tél., év. fax) – Frais d'abonnement pour Internet et pour le téléphone (Par ex.: Swisscom Infinity) – Frais pour un natel professionnel, ou participation adaptée pour un portable privé si la paroisse n'en possède pas (Fr. 50.–/mois) – Le numéro de piquet s'il existe est à la charge de la paroisse	selon les coûts	100%
3.2. Frais de port, matériel de bureau	selon les coûts	sel. les coûts
3.3. Frais de déplacement – Selon les coûts ou – Forfait pour l'utilisation et paiement des km dans la paroisse (40 semaines à 100 km à Fr. –.70, selon les directives du canton) – Frais de reconnaissance etc., selon les coûts (billet / km) ou – Bonification écologique pour l'utilisation du vélo, des transports publics	selon les coûts 2800.– selon les coûts 1000.–	sel. les coûts, en fonct. du taux d'engag. sel. les coûts, en fonct. du taux d'engag.
3.4. Médias (livres, CD, Photos, etc.) forfait	300.–	100%
3.5. Frais de formation continue – 2/3 des frais non-couverts (frais de cours, frais de voyage, logement et nourriture) pour les formations acceptées par le Conseil de Paroisse et reconnues par le service de formation continue des pasteurs.	variable	100%
3.6. Repas pris à l'extérieur – Données du canton (Etat 2011: Fr. 24.–)	variable	100%

Informations concernant le certificat de salaire

Depuis l'année fiscale 2007, un nouveau certificat de salaire a été introduit, améliorant la transparence des flux financiers et permettant de détecter de possibles revenus cachés. Pour les paroisses, il a des conséquences notamment lorsque des remboursements forfaitaires existent, et éventuellement en relation avec la valeur des logements de fonction.

Remboursements forfaitaires

Les remboursements forfaitaires doivent être introduits dans le certificat de salaire (sous chiffre 13.2). Il ne sont la plupart du temps pas imposables, mais indiquent à l'administration des impôts si ces remboursements sont crédibles (des forfaits disproportionnés seront comptés comme un revenu supplémentaire).

Les paroisses doivent remplir un formulaire pour les frais d'ameublement et d'installation forfaitaires; en contrepartie, l'employé peut déduire ses frais réels sur la déclaration d'impôts comme frais professionnels.

Les frais effectivement facturés, comme les kilomètres et les frais de téléphone ne doivent pas être mentionnés

Il en ressort pour les employés, à la différence des déclarations d'impôts d'avant 2007, que leur revenu imposable peut s'en trouver diminué ou augmenté. Afin d'éviter ce désagrément, nous recommandons l'abrogation des remboursements forfaitaires.

Recommandation

Si la chose est possible, nous recommandons l'abandon des remboursements forfaitaires, au profit des remboursements des frais effectifs.

Parfois, ceci nécessite un travail supplémentaire pour les pasteurs, par ex. pour la tenue d'un carnet des trajets en voiture (basé sur les kilomètres). Mais cela permet d'éviter que les remboursements forfaitaires soient indiqués dans le certificat de salaire.

La paroisse a la charge d'équiper et d'installer l'infrastructure nécessaire, ce qui évitera de rembourser aux pasteurs des frais d'amortissements.

Frais

Les frais sont le remboursement des factures inhérentes à la profession (frais de port, consommables pour l'imprimante, etc.), et ne sont pas indiqués sur le certificat de salaire, pour autant qu'ils ne couvrent que les frais effectifs.

Si un remboursement forfaitaire ne couvre pas les frais effectifs (p. ex pour la voiture ou pour les ouvrages professionnels), il faut déduire ces frais effectifs sur la feuille d'impôt (Chiffres 6.1 à 6.5). Le mieux est de joindre un descriptif des frais effectifs (déduction faite du forfait) à la déclaration d'impôts.

Les frais ne doivent en aucun cas être marqués sous les chiffres 1 à 7 de la déclaration de salaire (exception faite des frais d'aménagement et de fonctionnement, cf supra).

Si c'était le cas, il faut demander une correction à l'employeur.

Frais de formation continue et de supervision

Ils peuvent être déduits sur la déclaration d'impôts sous chiffre 6.4; outre les frais de cours effectifs, il faut aussi noter les frais pour des ouvrages professionnels, le voyage, le logement et la nourriture. Les contributions de la paroisse ou de l'Eglise doivent être déclarés.

Déductions AVS/AI

Aucune déduction AVS/AI ne doit être effectuée sur les forfaits d'aménagement et d'équipement indiqués sous chiffre 1 du certificat de salaire, parce que de tels équipements ne couvrent que les frais indispensables à l'exercice de la profession (chaise de bureau, bureau, lampe, ordinateur, etc.). Dans ce cadre, les critères entre l'AVS/AI et l'intendance des impôts diffèrent. La somme salariale ne se recouvre dans ce cas pas avec la somme déduite par l'AVS.

Feuille d'absence

La situation particulière du travail pastoral ne donne pas réellement la possibilité d'un contrôle horaire. C'est pourquoi ce n'est pas le temps de travail qui est contrôlé, mais les absences. La Direction des cultes utilise à cet effet une „feuille d'absence“, qui est annuellement remplie par les pasteurs puis visée par le conseil de paroisse. Le décompte des jours de congé devrait être à zéro à la fin de l'année.

Comme le travail pastoral n'est pas toujours parfaitement planifiable, cinq jours de compensations peuvent être reportés sans autorisation particulière sur l'année suivante (selon la feuille d'absence).

Le report des jours de vacances non pris demande une autorisation de l'autorité compétente. Si le report doit s'effectuer sur le Compte-épargne-temps, une autorisation doit avoir été donnée au préalable par le conseil de paroisse (une autorisation donnée ultérieurement n'est pas autorisée). Le report sur le Compte-épargne-temps du pasteur sera effectuée par le Délégué aux affaires ecclésiastiques.

Semaine de compensation

Il n'est pas possible de convenir d'une semaine de vacances supplémentaire. Nous recommandons par contre de convenir d'une semaine de compensation. Dans une telle semaine, le pasteur travaillant à 100% prend 5 jours de compensations, un jour de congé normal et un dimanche de libre; en respectant les règles de remplacement. Il ne doit alors assumer ni service de piquet, ni disponibilité. La semaine de compensation est une affaire de pure organisation interne à la paroisse.

Cette semaine de compensation prend en compte le travail exigeant du ministère (service de piquet, horaires irréguliers, temps de travail au moment où d'autres professions ont congé).

Collaboration du conjoint

Cette collaboration dans le cadre du ministère et dans la communauté doit être discutée entre le conseil de paroisse et les personnes concernées. Elle est à régler de façon à correspondre aux possibilités et disponibilités de l'un et aux besoins de la communauté.

La collaboration du conjoint dans la paroisse ne peut être ni demandé ni exigé. Les conditions de travail ne concernent que le ministre. Un engagement bénévole volontaire est bien entendu toujours possible.

Si la collaboration du partenaire du pasteur est souhaitée ou attendue, celle-ci est à négocier entre les parties concernées et ses conditions sont réglées dans le cadre d'un

contrat de travail. Cela vaut également dans le cas où le partenaire cherche ou désire une collaboration.

Lors de l'engagement d'un pasteur, nous trouvons important que les deux parties exposent leurs attentes et leurs possibilités en relation avec leur partenaire. Les modèles présentés ci-dessous peuvent offrir une base utile dans cette optique.

Personne privée

Le conjoint du pasteur privilégie la famille et n'est pas disposition des attentes de la paroisse. Il/elle exerce peut-être sa profession en-dehors de la paroisse, et ne peut ou ne veut pas s'y engager. Ce vœu est évidemment à respecter.

Même dans ce cas, la situation particulière du ministère pastoral aura des conséquences multiples dans la sphère privée de la famille du pasteur. Les charges supplémentaires pour la famille inhérentes à la profession (appels téléphoniques,...) ne seront pas dédommagées, parce qu'elles sont déjà prises en compte dans la classe de salaire du pasteur.

Collaborateur bénévole, sans salaire

Le conjoint du pasteur assume bénévolement et volontairement des tâches qui correspondent à ses dons, ses possibilités et ses besoins. Dans ce cas, nous retrouvons l'image traditionnelle de „la femme du pasteur“, qui est, comme autrefois, de manière consciente ou non, toujours souhaitée ou même attendue dans certaines paroisses.

Engagement à temps partiel dans la paroisse

Le conjoint du pasteur entre dans une relation de travail avec la paroisse. Celle-ci doit alors avoir été réglée dans un contrat de travail.

Si une collaboration salariée a été recherchée et entendue, il faut être attentif aux points suivants:

- Domaine de travail: compétences, responsabilités, droit d'intervention à définir.
- Durée d'engagement à définir.
- Défraiements et remboursements des frais à définir. .
- Questions d'assurance (accident, RC et retraite) à clarifier.
- Formation continue et vacances à bien clarifier.

Directives pour le défraiement de la collaboration du partenaire du pasteur:

24.- à 30.-/heure de travail de bureau

100.- à 200.- par soirée ou journée de formation d'adulte

46.- à 60.- pour la gestion d'un groupe, ou pour un entretien

30.- à 40.- par leçon d'école du dimanche

150.- à 300.- par jour pour la direction d'un camp

360.- pour la direction d'un week-end

800.- à 1000.- pour la direction d'une semaine de camp

250.- à 400.- pour la participation à une semaine de camp

200.- à 300.- pour la direction d'une manifestation d'une demi journée

350.- à 600.- pour la direction d'une manifestation d'une journée

Si un partenaire est engagé en raison d'une formation professionnelle spécifique, nous recommandons alors de prendre les directives propres à ce corps de métier pour fixer le défraiement.

Certificat de travail

Les pasteurs aussi ont droit à un certificat de travail. La paroisse doit en établir un au plus tard lors de la fin des rapports de travail. Des certificats intermédiaires peuvent également être demandés.

Pour l'établissement de tels certificats, nous vous recommandons notre brochure „Etablissement de certificats de travail pour pasteurs et collaborateurs paroissiaux“.

Les jours de travail et les jours de travail partiels non payés dans des temps partiels sont calculés sur la base des données dans le descriptif de poste.

Temps de travail annuel / Jours de travail: 261 pour un poste à 100%.

Jours fériés légaux: le canton de Berne garantit par principe 10 jours fériés.

Les jours fériés liés à une date qui tombent sur un week-end sont compensés par deux jours de vacances supplémentaires. Afin d'égaliser les fluctuations liées au calendrier, le descriptif de poste compte 8 jours fériés pour un poste à 100%.

Droit aux vacances: 25 jours jusqu'à l'année des 44 ans, 28 jours à partir de l'année des 45 ans, 33 jours à partir de l'année des 55 ans. Le nombre de jours de vacances est proportionnel au taux d'engagement.

Taux d'engagement	100%	75%	50%
Jours de travail bruts	261	195.75	130.5
Jours de travail (après déduction des jours fériés légaux, vacances comprises)	253	189.75	126.5
Vacances jusqu'à 44 ans	23.0	17.25	11.5
Vacances depuis 45 ans	27.0	20.25	13.5
Vacances depuis 55 ans	32.0	24.0	16.0

La différence entre les jours de travail pour un taux d'engagement à 100% et les jours de travail d'un temps partiel donne le nombre de jours de travail non payés. Elle doit être indiquée dans le feuille de congés (par ex. pour un poste à 50%: 126.5 jours de travail)

Les jours de travail partiels peuvent être pris de différentes manières. Ce qui est important, c'est qu'une règle claire et pratique soit convenue avec le conseil de paroisse, dans laquelle les besoins deux parties soient dans la mesure du possible bien respectés. Les modèles suivants peuvent être utiles pour régler la question:

- Jour de la semaine fixe, durant lequel le pasteur n'est pas à disposition de la paroisse
- Recouvrement en bloc de jours à temps partiels sous la forme de plusieurs jours d'absence
- Recouvrement variable de jours à temps partiels
- Temps de travail quotidien réduit: ce modèle est néanmoins difficile à mettre en œuvre dans le ministère pastoral, parce qu'il est quasiment impossible de tenir un horaire quotidien stable.
- Une combinaison des possibilités citées ci-dessus.

Le pasteur n'est pas à disposition durant ses jours à temps partiel pour des obligations professionnelles (pas même pour des services d'urgence) et peut exercer d'autres occupations, y-compris professionnelles (Ordonnance sur le personnel, art. 96). D'après

la Loi sur le personnel (art. 53) et les Instructions de Service (art. 62), l'exercice d'une profession accessoire n'est autorisée que si elle n'entrave pas l'accomplissement du ministère et qu'elle est compatible avec celui-ci. Différentes occupations ne peuvent en outre pas dépasser un taux d'occupation de 100% (Ordonnance sur le personnel, art. 139).

Les postes à temps partiel ont tendance à réclamer davantage de temps administratif. C'est un point sur lequel il faut être attentif lors de l'établissement du descriptif de poste.

Des ministères spécialisés existent dans les domaines suivants: hôpitaux, homes pour personnes âgées, maisons pour personnes handicapées, prisons, institutions psychiatriques, aumônerie des sourds, aumônerie d'étudiants.

Les bases d'engagement dans les ministères spécialisés sont extrêmement variées. Elles dépendent de la mission, des responsabilités des partenaires associés, des bases légales qui déterminent les conditions d'engagement.

Conditions cadres

Malgré la diversité des ministères spécialisés et la conception de certains postes particuliers, ceux-ci ont des fondements similaires aux postes paroissiaux:

1. **Engagement:** il est subordonné à l'obtention d'un diplôme reconnu d'études en théologie, à la consécration (cf. chapitre 2) et à l'agrégation au service de l'Eglise. Pour les ministères spécialisés s'ajoutent encore d'autres conditions, avant tout dans le domaine de la formation complémentaire et de la formation continue.
2. **Salaires:** le traitement correspond à celui d'un poste paroissial.
3. **Descriptif de poste:** à chaque poste de home ou d'hôpital correspond un descriptif de poste (cf. chapitre 3). Les facteurs de conversion correspondent à ceux d'un pasteur de paroisse (Réglementation concernant les vacances, temps de travail, compensation).

Le descriptif de poste est à négocier avec chaque institution, à signer conjointement avec le titulaire du poste et le département théologie des Eglises Berne-Jura Soleure. Une attention particulière est à porter aux points suivants:

- Formation continue et supervision.
- Bureau et locaux de travail dans l'institution.
- Remboursement des frais.
- Accompagnement professionnel et la supervision.
- Travail en réseau dans le cadre de la relation d'aide de l'institution, et son organisation.
- Communication et responsabilités dans le travail quotidien (dans le cadre de l'institution).
- Questions liées au budget.
- Compétence de la relation d'aide.
- Collaboration et communication entre ministère spécialisé et ministère paroissial.

Interface avec les ministères paroissiaux

Les exigences dans le cadre d'un ministère spécialisé sont différentes de celles d'un ministère paroissial. La compréhension mutuelle, professionnelle et collégiale est exigeante.

Dans les ministères spécialisés (en particulier pour l'aumônerie de homes), il existe dans les descriptifs de poste des recommandations concernant la forme du poste. Elles se rapportent au pourcentage dévolus à la relation d'aide, aux cultes, aux casuels (en particulier les service funèbres), aux contacts dans et en-dehors de l'institution et à l'administration.

Il faut en outre se souvenir que les ministères spécialisés s'inscrivent dans un contexte régional et/ou cantonal. Ils exigent et encouragent à un haut degré une pensée et une collaboration régionales. Dans les institutions, on ne trouve plus seulement des patients de la paroisse, mais aussi de tout le canton, voire d'autres cantons.

Les ministères spécialisés sont indépendants des ministères paroissiaux, mais remplissent néanmoins une part de la mission générale d'une paroisse et interagissent même sur un plan régional ou cantonal.

Un exemple:

La paroisse X reçoit, pour les trois homes de son territoire 20% de poste par home. Plutôt que de les attribuer aux pasteurs du lieu, elle réunit ces trois pourcentages et engage un pasteur responsable de l'aumônerie des trois homes. Le ministre spécialisé, selon la mission qu'il a reçue, portera son attention sur le domaine de la relation d'aide (par exemple pour la formation continue des service de visiteurs et des employés des homes, le travail avec les proches, les liens entre vie du home et de la paroisse, etc.).

Une question reste ouverte et discutée: est-ce que le ministère spécialisé se trouve plutôt renforcé par le lien avec la paroisse, communauté vivante ou par une spécialisation et une professionnalisation accrues?

Il est recommandé de discuter ce point avec le conseil de paroisse et les collègues lors de l'engagement, afin de clarifier les attentes et les représentations de chacun, et d'en tenir compte dans le descriptif de poste.

Check-list pour l'engagement des pasteurs 6.

Les check-list qui suivent sont prévues pour aider aussi bien les pasteurs que les conseils de paroisse à définir et négocier de façon appropriée les conditions cadres pour les postes pastoraux à repourvoir. Les bases d'engagement sont décrites de façon exhaustive au chapitre 3.

Processus lors d'un poste vacant et descriptif de poste

Le Conseil de paroisse établit en collaboration avec l'équipe pastorale et le pasteur régional un profil d'exigence pour le poste à repourvoir, afin de pouvoir réaliser un descriptif de poste si possible bien différencié.

Processus:

- Définir qui a les compétences pour la préparation de l'embauche, éventuellement créer une commission de recherche; en définir l'organisation et la composition.
- Etablir un planning, tenir compte des délais pour les annonces.
- Préparer le cahier des charges et le descriptif de poste: tâches, accents, marge de manœuvre, pièces de fonction, respectivement obligation de résidence, etc.

Profil d'exigence pour le futur pasteur: définir les attentes, ses capacités, son expérience, etc.

Les documents suivants sur le site Internet de la Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques peuvent être très utiles:

- Postes de pasteur de l'Eglise réformée évangélique: memento sur la procédure à suivre pour repourvoir un poste vacant.
- Modèle de calendrier pour la procédure visant à repourvoir un poste de pasteur (annexe 8.1 du document précédent).
- Données à communiquer pour faire paraître une mise au concours de poste d'ecclésiastique sur le site Internet de la Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques du canton de Berne (JCE).

L'entretien

Après une présélection et l'examen par la COMSTA la Direction de l'Eglise des conditions nécessaires à un emploi, les candidats sont invités à un entretien.

Celui-ci sera soigneusement préparé, empreint d'une attitude bienveillante envers le candidat, et se déroulera dans un lieu propice, par ex. dans une salle où le candidat n'est pas assis seul face à ses éventuels futurs employeurs.

Lors de cet entretien, les questions ouvertes au sujet du poste doivent être traitées: cahier des charges et descriptif de poste, lieu d'habitation, frais, temps libre, attentes déclarées ou perceptibles. Une retenue est en principe attendue sur les questions privées; les questions concernant l'orientation sexuelle ou le plan familial, ou d'autres encore, ne sont pas admises.

Si le conseil de paroisse ou la commission de recherche souhaite écouter une prédication, la question peut être réglée soit auparavant, soit lors de la rencontre avec le candidat. Il en va de même pour d'éventuelles nouvelles références que le candidat

pourrait être appelé à donner, si celles présentées dans la lettre de postulation ne suffisaient pas.

Des références ne peuvent être obtenues qu'auprès de personnes qui sont indiquées par le candidat.

Selon la situation, il peut être utile de discuter et de négocier les attentes en lien avec le partenaire (par exemple en cas de poste à temps partiel).

Conditions d'engagement

Lorsque le conseil de paroisse et le pasteur se sont mis d'accord, il est important de discuter, de régler et de noter, en plus du cahier des charges et du descriptif de poste, les conditions d'engagement qui diffèrent des recommandations citées dans ce cahier.

- Equipement et frais de fonctionnement pour les locaux de fonction, de même que le remboursement des frais.
- En cas d'obligation de résidence, outre l'équipement et les frais de fonctionnement pour les locaux de fonction, régler la question de la responsabilité pour l'entretien du jardin.
- Soutien et subventionnement pour les formations continues et la supervision.
- Jours de compensation.
- Accessibilité.
- En cas de poste à temps partiel, établir des règles claires pour les jours à temps partiels.

Une bonne coopération dans l'équipe pastorale suppose que la transparence existe également en ce qui concerne les conditions d'emploi existantes, et que l'équipe permette de bonnes conditions de travail au nouveau collègue avec la refonte de tous les descriptifs de poste.

Décision d'engagement et contrat de travail

Dans le canton de Berne, c'est le conseil de paroisse qui engage le pasteur. Dès que le conseil a transmis la décision d'engagement à la Direction des affaires ecclésiastiques, celle-ci établit un contrat de travail à durée indéterminée de droit public. Le conseil de paroisse et le pasteur ne peuvent valablement le signer que lorsque l'Assemblée de paroisse a ratifié l'engagement. Si l'assemblée de paroisse refuse l'engagement, le conseil de paroisse doit remettre le poste au concours. Le Règlement d'organisation de la paroisse peut également stipuler que la compétence d'engagement est du ressort du conseil de paroisse et qu'ainsi l'Assemblée de paroisse ne doit pas approuver l'engagement. Les premières expériences montrent que les paroisses ne souhaitent pas renoncer à leur droit à entériner le choix d'un nouveau pasteur, dans la droite ligne de la compréhension évangélique réformée de la paroisse.

En accord avec le futur titulaire, le conseil de paroisse peut décider que celui-ci commencera son travail avant son approbation par l'Assemblée de paroisse. Dans ce cas, le pasteur se verra proposer un contrat de travail à durée déterminée en tant que desservant, avec échéance à l'Assemblée de paroisse. Son salaire sera réduit de deux classes durant cette période.

Des conditions particulières sont applicables dans les cantons du Jura et de Soleure.

Résiliation des rapports de travail

Si le conseil de paroisse a l'intention de mettre fin aux rapports de travail avec un pasteur, il doit tout d'abord lui permettre de prendre position à ce sujet et faire appel à la médiation du Conseil Synodal. Si la médiation échoue et que le conseil de paroisse maintient sa décision de résiliation, sur la demande du pasteur, il doit convoquer une Assemblée de paroisse pour décider, pour autant que ce soit cette instance qui ait auparavant nommé le pasteur. Si l'Assemblée de paroisse accepte la résiliation des rapports de travail, le conseil de paroisse signifie au pasteur concerné son licenciement. La Direction des affaires ecclésiastiques vérifie de son côté si le licenciement est justifié, partiellement justifié ou non justifié. Selon le résultat, le pasteur licencié a droit à une indemnité de départ.

7. Trois thèses concernant l'avenir de la profession de pasteur: fidèle au coeur de sa mission - ouvert vers l'extérieur

Une chance pour la théologie

La mission du pasteur découle directement de la mission divine de l'Eglise. Celle-ci passe avant tous les débats de structures. Chaque époque doit la réécouter et la comprendre d'une manière renouvelée. C'est la tâche de la théologie. Les pasteurs restent les experts de la théologie. Ils sont appelés à présenter courageusement des points de vue pertinents et à les défendre de façon engagée dans les discussions.

Une chance pour la paroisse

Indépendamment de sa taille, de son statut social, de sa constitution extérieure, l'Eglise existe dans les paroisses. Elles sont le corps du Christ et portent en elles le triple ministère du Christ: le ministère prophétique, le ministère sacerdotal et le ministère royal.

Dans ce sens, le pasteur va servir la paroisse et veiller à ce que le maximum de personnes soient appelées à se mettre au service de celle-ci avec leurs dons et leurs aptitudes. La construction et le développement de la paroisse sont au coeur de son ministère, afin de demeurer une Eglise vivante et accueillante. Dans cette Eglise, le pasteur se sentira porté dans son ministère. Comme un joueur dans une équipe, le pasteur sera motivé dans son ministère, même si sa position sociale perd de son importance. Les collaborations régionales, voire cantonales ouvrent dans ce sens aux pasteurs de nouvelles possibilités.

Une chance pour le dialogue

L'ouverture sociale, la responsabilité face à la société dans son ensemble et une grande disponibilité pour le dialogue font parties intégrantes du profil réformé. L'Eglise doit être là pour tous: dans la proclamation et la relation d'aide, dans la diaconie, dans le dialogue et dans les prises de positions politiques. La vaste formation du pasteur, avec ses accents culturels et de communication, lui permet de garantir une perspective globale à son engagement. Ceci va protéger l'Eglise et les paroisses du repli et du cloisonnement, et le pasteur évitera de s'enfermer dans l'isolement. Dans une Eglise de dialogue, l'échange collégial est une évidence. Des positions théologiques différentes deviennent alors une chance pour avancer. Dans cet esprit, le dialogue œcuménique prend toute son importance, et les contacts interreligieux doivent être soignés, sur place et en contact avec d'autres régions du monde.

ANNEXE

Bureau-conseil pour les pasteurs et leurs familles

Le Bureau-conseil pour les pasteurs et leurs familles soutient les pasteurs et leur proches dans des situations humaines difficiles. Les responsables de ce service travaillent dans une perspective de résolution des problèmes, aident à ouvrir des perspectives et facilitent les prochaines étapes. Ils sont soumis au secret de fonction.

Les membres de la pastorale peuvent solliciter jusqu'à 5 séances, sans charge financière. D'autres rencontres peuvent être ensuite convenues et sont payantes.

Les personnes qui ne sont pas membres de la pastorale paient 150.-/heure. Les séances peuvent également être des conseils téléphoniques. Pour des conseils à domicile, les frais de déplacement seront facturés. Ce qui suit est la contribution du Bureau-conseil pour cet aide-mémoire:

Rester en santé dans le ministère

Santé et maladie se manifestent dans le corps, dans l'âme et dans le contexte social. Les personnes qui travaillent dans des systèmes complexes, comme par exemple l'Eglise, sont soumises à de nombreuses influences qui menacent l'équilibre. „Plus il y a de sécurité, de clarté et de feedbacks dans un cadre aux exigences adaptées, plus il y a de bien-être, de motivation et de plaisir à travailler.“ Inversement, la peur chronique, le surmenage, la surcharge de travail et l'ennui sont démotivants, épuisants et rendent malade. Ceci se produit souvent graduellement et ne se remarque que petit à petit (insomnies, consommation d'alcool épuisement, apathie, etc.). Par conséquent, il est important que les pasteurs fassent régulièrement le point et évaluent leur marge de manœuvre.

En cas de mal-être diffus, psychique et/ou physique, l'examen par un médecin est recommandé, sachant que le stress a parfois des origines physiques.

Parmi les facteurs professionnels qui ont une influence sur la santé et la motivation, nous pouvons citer l'identité, l'environnement et le charisme, la résonance, la collaboration et la compétence, le statut, la quantité de travail, l'existence de perspective. Ils ont un impact sur le bien-être.

Identité

Les pasteurs engagés dans leur ministère sont en permanence des personnes publiques et sont reconnues comme telles dans leur fonction et leur ministère par la société. Pour vivre un ministère heureux, il faut une identification avec ce rôle et son

acceptation fondamentale; une bonne articulation entre travail et loisir dans le ministère aide au bien-être, non seulement du pasteur, mais aussi ses proches.

- o **Question** suis-je bien dans mon rôle en tant que personne officielle? Quelle est ma compréhension du ministère, comment est-il reconnu par l'extérieur? Y-a-t-il des conflits qui résultent de cet état de fait?

Environnement et charisme

Santé et bien-être présupposent que l'on puisse déployer ses potentiels et ses charismes. Il est possible d'être motivé lorsque le cadre est clairement défini, aussi bien sur le plan structurel que sur celui du contenu. Des domaines de compétences clairs, une charge de travail équilibrée, la possibilité de mettre en œuvre ses idées et ses projets aussi que des retours positifs motivent. A l'inverse, l'indifférence sabote les charismes.

- o **Question:** suis-je au clair avec mes charismes et le cadre nécessaire à leur expression ? Quelles en sont les conséquences pour mon travail dans la paroisse?

Feedbacks

Des retours constructifs réguliers sont nourrissants. Notre cerveau réagit fortement à la reconnaissance et à la récompense. Celles-ci apportent de la sécurité et motivent à faire de nouveaux pas. Un retour positif est une expression de l'intérêt et de l'appréciation et augmente le bien-être. Dans cette optique, en plus des retours spontanés, il faut également des moments comme des séances, des entretiens d'appréciation et de développement, etc. Inversement, l'indifférence et le travail en solitaire sont démotivants.

- o **Question:** Y-a-t-il assez de lieux de retours et de reconnaissance? Quelle parole de quelle personne pourrait renforcer mon engagement?

Collaboration et compétence

Si les compétences et les devoirs sont bien réglés entre les collaborateurs, le Conseil de paroisse et le pasteur, il y a l'espace nécessaire pour la création d'un service pastoral fécond. Sans réglementation, il n'y a pas d'orientation possible. La chose est valable entre collègues, comme dans le cadre de la collaboration avec les autorités.

Lorsque des intérêts communs et la bonne volonté créent la base d'une confiance partagée, cela crée du sens, de l'engagement et favorise la santé.

- o **Question:** Y-a-t-il des tensions avec les collègues et les autorités qui seraient à mettre sur le compte d'un manque de clarté concernant les compétences, les devoirs et les attentes? Où et comment est-ce que je souhaite éclaircir ces questions?

Statut

Lorsque le statut est respecté, beaucoup d'énergie est libérée. En revanche, dès que le statut social est mis en question, ou que manque la loyauté, nous réagissons physiquement et psychologiquement.

Une insécurité existentielle s'installe, qui peut avoir des conséquences sur la santé et les performances lorsque manque l'estime, que les rôles ne sont pas clairement

définis (par exemple: autorités - professionnels), que des questions se posent au niveau salarial ou du lieu d'habitation, que des réductions de postes sont prévues ou que les compétences ne sont pas clairement posées. Si par contre règne la communication et la confiance et que les personnes en présence sont incluses dans la recherche de solutions et dans les décisions, les nouvelles orientations ne créent plus autant d'incertitudes et la sécurité peut trouver une nouvelle définition. Même lors d'importants changements, les personnes concernées gardent leur efficience, leur motivation et leur créativité.

- o **Question:** en cas d'insécurité (personnelle et extérieure), dans quelle mesure la menace sur mon statut joue-t-il un rôle? Que puis-je faire pour conserver/recréer la confiance?

Quantité de travail

Du travail est fait, mais ce n'est jamais assez.

Il est important, tant pour le pasteur que pour la paroisse, que soient clarifiées et réglementées dans la transparence les limites temporelles des engagements professionnels, leurs conséquences sur la présence sur place. Le descriptif de poste représente une aide pour formuler un cadre, à tester et à adapter. Un modèle de travail cohérent est un préalable à tout engagement professionnel. Des distinctions comme privé-public, devoir-souhait doivent toujours à nouveau être clarifiés.

Les supervisions et la formation continue sont des outils importants qui apportent de l'aide dans ces domaines.

- o **Question:** l'étendue de ma charge officielle et ses limites sont-elles claires pour moi et la paroisse? Permettent-elles des temps de récupération, de prière et de la spiritualité?

Perspectives

L'ennui naît du manque de perspectives. Il est démotivant et peut souvent provoquer la résignation, voire le burn-out. C'est la raison pour laquelle la question de la création d'une perspective dans le ministère est essentielle et récurrente. Elle est préventivement importante et est valable pour le pasteur lui-même, comme pour la paroisse et l'Eglise tout entière. Développer des perspectives appartient à une action théologiquement responsable. Cela nécessite du temps et de l'espace, mais il faut tenir compte du fait que cet effort est payant à moyen et long terme.

- o **Question:** quelle est la perspective à court, moyen et long terme? Quels sont les pas que je vais initier dans ce but?

La commission de déontologie

L'Assemblée générale de la société pastorale réformée évangélique des Eglises Berne-Jura-Soleure a accepté les Règles de déontologie en 2005. Celles-ci sont depuis applicables à tous les pasteurs membres de ladite société.

Les règles de déontologie formulent quels comportements et quelles pratiques sont acceptables et adaptées pour un pasteur; „elles définissent un cadre dans lequel le pasteur peut et doit se mouvoir“, art 2.2). Les règles de déontologie veulent défendre notre statut professionnel et garantir l'intégrité de toute personne qui aurait affaire avec un pasteur dans l'exercice de son ministère.

La commission de déontologie veille au respect des règles de déontologie. Elle est un organe de la société pastorale, ses membres sont nommés par son assemblée générale. Cette commission siège lorsque des manquements à ces règles sont signalés, ou si elle est activée en tant que médiatrice dans un conflit, ou en tant que protection en cas d'attaque injustifiée. La commission de déontologie peut ouvrir une procédure de sa propre initiative ou sur demande d'un membre de la société pastorale.

La commission de déontologie se compose de sept membres, qui sont compétents dans les domaines du ministère pastoral, du droit et de la psychologie.

Bases légales et autres documents fondamentaux

a) Bases légales de l'Etat et documents fondamentaux

Les lois et ordonnances de l'Etat relevant du domaine ecclésiastique sont disponibles sur le site de la Direction de la justice, des affaires communales et des affaires ecclésiastiques du canton de Berne:

http://www.jgk.be.ch/jgk/fr/index/kirchen/kirchen/rechtliche_grundlagen.html

Vous y trouverez entre autres:

- Loi sur les Eglises nationales bernoises.
- Ordonnance du 19 octobre 2011 concernant l'attribution des postes d'ecclésiastiques rémunérés par le canton aux paroisses réformées évangéliques.
- Ordonnance du 19 octobre 2011 sur les rapports de travail des titulaires de poste d'ecclésiastique ou d'ecclésiastique auxiliaire.
- Ordonnance concernant les indemnités versées lors de suppléances pour l'exercice de fonctions pastorales.
- Ordonnance du 9 novembre 2005 sur le perfectionnement et le congé de formation des ecclésiastiques des Eglises nationales.
- Loi du 16 septembre 2004 sur le personnel.
- Ordonnance du 18 mai 2005 sur le personnel.

Les publications et les directives se trouvent sur:

http://www.jgk.be.ch/jgk/fr/index/kirchen/kirchen/downloads_publikationen.html

Vous y trouverez entre autres:

- Lignes directrices sur les logements de fonction.
- Mémento sur la procédure à suivre pour repourvoir un poste vacant.
- Liste des paroisses regroupées en fonction des cercles pastoraux régionaux (valable dès le 1er janvier 2011).
- Service de disponibilité (auparavant piquet).
- Communication écrite aux ecclésiastiques des admissions de patients dans les hôpitaux.
- Aide-mémoire concernant la rotation de postes parmi les ecclésiastiques.
- Règlement sur l'alimentation de comptes épargne-temps pour les ecclésiastiques rémunérés par le canton de Berne.
- Révision de la loi sur les Eglises au 1er janvier 2012.

Les formulaires suivants se trouvent sur:

http://www.jgk.be.ch/jgk/fr/index/kirchen/kirchen/formulare_bewilligungen.html

- Formulaire de décompte pour les suppléances dans les paroisses.
- Formulaire de contrôle des absences des ecclésiastiques.
- Formulaire pour communiquer les adresses des ecclésiastiques.
- Convention concernant la modification du degré d'occupation.

- Formulaire permettant de soumettre une demande de congé de formation.
- Données à communiquer pour faire paraître une mise au concours de poste d'ecclésiastique.
- Convention complémentaire au contrat de travail concernant le partage de poste.

Vous trouverez sous:

www.jgk.be.ch/jgk/fr/index/kirchen/kirchen/anstellungen/spezialpfarraemter.html

les documents concernant l'aumônerie des homes et des foyers.

- Description du poste d'aumônier dans un foyer.
- Explications relatives à la description du poste d'aumônier dans une clinique.
- Convention de prestations entre une paroisse et un home.

b) Bases légales de l'Eglise et documents fondamentaux

Les Bases légales de l'Eglise sont sur:

<http://www.refbejuso.ch/fr/structures/actes-legislatifs-lois-et-reglements/fondements.html>

Vous y trouverez:

- Constitution de l'Eglise réformée évangélique du canton de Berne.
- Règlement ecclésiastique de l'Union synodale réformée évangélique Berne-Jura.

Sous les liens suivants, vous trouverez ces documents:

<http://www.refbejuso.ch/fr/activites/le-ministere-pastoral.html>

Profil pastoral.

Règlement de service pour pasteures et pasteurs.

<http://www.refbejuso.ch/fr/activites/le-ministere-pastoral/obligation-de-residence.html>

Notice sur l'obligation de résidence.

<http://www.refbejuso.ch/fr/structures/actes-legislatifs-lois-et-reglements/structure-et-organes.html>

- Ordonnance concernant les postes pastoraux propres à une paroisse.
 - Directives concernant les postes pastoraux à temps partiel.
- <http://www.refbejuso.ch/fr/structures/actes-legislatifs-lois-et-reglements/recherche-dans-le-recueil-des-lois-ecclesiastiques.html>
- Règlement de service pour les pasteures et pasteurs.
 - Ordonnance sur les cultes et actes ecclésiastiques accomplis par des personnes non consacrées au ministère pastoral.
 - Ordonnance concernant la consécration, la reconnaissance de ministère et l'installation
 - Agrégation au ministère pastoral.
 - Ordonnance sur les prédicateurs auxiliaires.
 - Ordonnance sur la Catéchèse.
 - Directives concernant la formation des adultes au sein des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure.

Vous trouverez des information sur l'aumônerie spécialisée sous:

<http://www.refbejuso.ch/fr/activites/aumonerie-specialisees.html>

En outre <http://www.refbejuso.ch/fr/publications/aumonerie-specialisees.html>

Aumônerie dans les hôpitaux, cliniques et EMS: Profil de prestations et critères de qualité.

En ce qui concerne la formation continue, nous vous renvoyons sur la page suivante:

<http://www.weiterbildungkirche.ch/index.htm>

Vous y trouverez les formulaires pour les demandes de subventionnement.

c) Documents de la société pastorale

Vous trouverez les documents de la société pastorale sous:

<http://www.pfarrverein.ch/se/bee/>

- Règles de déontologie.
- Bureau-conseil.

Sur l'intranet (réservé aux membres de la société pastorale) vous trouverez les documents suivants:

- Ratgeber Pfarramt.
- Guide du ministère.
- Absenzenkontrolle.
- Contrôle des absences.
- Vertretung (mit Musterbeispiel).
- Erstellung von Zeugnissen.
- Etablissement de certificats.
- Übergabedossier.
- Dossier de transmission.
- Ratgeber Bewerbung.

Les membres de la société pastorale peuvent aussi bénéficier du conseil et de la protection juridique professionnelle de l'Association du personnel de l'Etat de Berne:

<http://www.bspv.ch/de/dienstleistungen.html> (seulement en allemand).

