



Théologie des ministères

Rapport au Synode

des 14 et 15 février 2014 et du 8 mars 2014

1.	Préambule.....	3
2.	Introduction.....	3
3.	Consécration, reconnaissance des ministères, délégation.....	5
3. 1.	Rappel.....	5
3. 2.	Consécration.....	6
3. 3.	Reconnaissance des ministères.....	9
3. 4.	Délégation.....	11
3. 5.	Animateurs spirituels.....	13
3. 6.	Installation.....	13
3. 7.	Entrée en matière sur la modification du RE.....	13
4.	Formation.....	15
4. 1.	Prérequis à la formation au ministère pastoral.....	15
4. 2.	Formation professionnelle au ministère pastoral.....	16
4. 3.	Prérequis à la formation au ministère diaconal.....	17
4. 4.	Formation professionnelle au ministère diaconal.....	18
4. 5.	Formation d'animateurs spirituels.....	20
4. 6.	Création d'une commission romande des stages.....	21
4. 7.	Harmonisation des procédures et des critères.....	22
4. 8.	Formation continue.....	22
4. 9.	Formation complémentaire.....	23
4. 10.	Entrée en matière sur la modification du RE.....	23
5.	Gestion des ministères et du personnel.....	25
5. 1.	Contexte et enjeux.....	25
5. 2.	Objectifs et principes.....	26
5. 3.	Référentiel de compétences.....	27
5. 4.	Responsabilités.....	30
5. 5.	Gestion des repourvues.....	30
5. 6.	Mesures complémentaires.....	30
5. 7.	Enveloppes de dotations.....	32
5. 8.	Entrée en matière sur la modification du RE.....	32
6.	Finances.....	33
6. 1.	Evaluer les incidences financières.....	33
6. 2.	Modèle salarial.....	34
7.	Perspectives futures.....	37
8.	Résumé des décisions.....	39
9.	Modification du RE.....	43

10.	Annexes.....	43
10. 1.	Annexe 1 : Résolutions et décisions prises par le Synode de mars 2013.....	43
10. 2.	Annexe 2 : Extrait du rapport du Conseil synodal au Synode de mars 2013.....	43
10. 3.	Annexe 3 : Tableaux relatifs à la pratique de la consécration en Suisse.....	44
10. 4.	Annexe 4 : Décisions de l'Assemblée de la CER du 2 septembre 2013.....	45
10. 5.	Annexe 5 : Description des procédures de repourvue.....	46

1. Préambule

Le présent rapport est la troisième étape de la révision globale de la « Théologie des ministères de l'EERV » que le Conseil synodal (CS) soumet au Synode. Il est à lire dans la continuité des rapports soumis au Synode en février 2012¹ puis en mars 2013² et des options prises à ces occasions par le délibérant de l'Eglise réformée vaudoise.

En particulier, le présent rapport s'enracine dans les diagnostics qui ont été posés par le Synode en 2012 ainsi que dans les résolutions et décisions prises en 2013³. Au surplus, il prend en compte les vives réactions⁴ qu'a suscitées la résolution 6 du Synode de 2013 stipulant que l'accession au ministère diaconal serait marquée, à terme, par un acte de reconnaissance synodal de ministère.

2. Introduction

Outre les huit résolutions définissant les grands principes donnés pour l'élaboration de ce rapport, le Synode de 2013 a pris trois décisions qui délimitent clairement ses attentes :

- Le Synode demande au CS de reprendre dans son rapport final sur la théologie des ministères la question théologique de la consécration.
- Le Synode charge le CS de faire évoluer le tableau des cursus de formation aux ministères actuellement en chantier au niveau romand, dans le sens des discussions du Synode. Le Synode demande au CS de le lui présenter dans le cadre du rapport final en 2014.

- Le Synode prend acte de la liste des points évoqués au chapitre 6 (Perspectives 2014⁵) et confie au CS le soin de les intégrer dans son rapport final sur la théologie des ministères présenté en février 2014.

Pour tenter de répondre à cet ambitieux programme, le CS a initié quatre groupes de travail, sur quatre domaines bien distincts relatifs aux ministères :

- les questions de la consécration, de la reconnaissance et de la délégation ;
- les questions de formation ;
- les questions de gestion ;
- les questions financières.

Le CS s'est par ailleurs largement impliqué dans le dialogue avec les Eglises sœurs⁶ de Suisse romande, en particulier sur tout ce qui touche aux cursus de formation aux ministères.

Les résultats de cet important travail permettent aujourd'hui de soumettre au Synode un rapport qui couvre la majorité des objectifs fixés ; ils sont organisés selon les quatre domaines précités.

La prise au sérieux des réactions suscitées par les décisions synodales de 2013 à propos de la consécration a amené le CS à présenter un rapport qui permette au Synode de revenir sur la décision de réserver la consécration au seul ministère pastoral. Après mûre réflexion en effet, le CS a acquis la conviction que les deux voies sont possibles, tant d'un point de vue théologique que d'un point de vue pratique.

1 Théologie des ministères, rapport du CS au Synode, Session des 17 et 18 février 2012 et annexes, à télécharger sous www.eerv.ch/documentation/?category=1087

2 Théologie des ministères, rapport intermédiaire du CS au Synode, Session des 1^{er} et 2 mars 2013 et annexes, à télécharger sous www.eerv.ch/documentation/?category=1087

3 Voir annexe 1 au présent rapport.

4 Nous relevons en particulier les réactions de La Ministérielle de l'EERV, de l'Association romande des diacres et d'Eglises sœurs de Suisse romande.

5 Voir annexe 2 au présent rapport.

6 Nous entendons ici par Eglises sœurs les Eglises réformées romandes.

En regard des réactions qui ont suivi la session de mars 2013, le CS reconnaît avoir sous-estimé l'impact symbolique et émotionnel d'une telle décision. Il présente ses excuses à celles et ceux que cette option a affectés.

Au moment de la rédaction du présent rapport, le CS a par ailleurs longuement hésité : fallait-il écrire un rapport qui contienne la déclinaison entière des deux variantes (consécration ou acte synodal de reconnaissance pour les diacres), y compris les nombreux articles de règlements touchés ? Fallait-il revenir devant le Synode avec un nouveau rapport sur les grands axes et reporter à la prochaine législature le rapport de détail, au risque de voir une nouvelle fois ce dossier s'enliser ? Ou fallait-il avoir le courage de proposer au Synode un rapport complet qui ne décline qu'une seule des deux options, fût-ce celle qui ne correspondait pas à l'option prise par le Synode à une courte majorité en mars 2013 ?

Le CS a estimé qu'il était de sa responsabilité de choisir cette dernière voie et de la soumettre au Synode. Il pense que ce choix est aujourd'hui la voie de l'apaisement pour notre Eglise. Il a donc renoncé à décliner entièrement les deux options (ce qui aurait nécessité un travail démesuré), au risque de compliquer le travail du Synode s'il venait à confirmer son vote de mars 2013. Certains articles en effet ne pourraient être discutés tels que présentés et devraient être adaptés en conséquence en cours de lecture.

Cela étant posé, le CS tient à souligner que le présent rapport comporte nombre d'autres éléments déterminants, notamment les questions liées aux cursus de formation ou celles liées à la gestion des ressources humaines et aux procédures de repourvue.

L'entier du dispositif visant à clarifier la théologie des ministères a fait paraître la nécessaire prise en compte de l'évolution des métiers d'Eglise ces dernières années. A titre d'exemple, on constate des spécialisations grandissantes à l'intérieur du « métier pastoral », des attentes toujours plus diversifiées et spécifiques des lieux d'Eglise en fonction de leurs priorités, de leur situation géographique ou des collaborations effectives avec d'autres partenaires. La mobilité des ministres doit aussi être questionnée à une époque où les dynamiques familiales imposent de nouvelles contraintes.

Le CS a acquis la conviction que le présent rapport devrait permettre à notre Synode de prendre les décisions qui s'imposent et de les traduire dans notre Règlement ecclésiastique (RE) de manière à mettre un terme, pour un temps au moins, au dossier lancinant de la théologie des ministères. Surtout, il a acquis la conviction que l'essentiel des clarifications attendues découlera d'une gestion plus proactive des ressources humaines dans la perspective de mieux prendre en compte les parcours personnels des ministres et de mieux répondre aux besoins spécifiques de l'institution. Enfin, il a acquis la conviction que les dispositifs de formation, de reconnaissance et d'engagement tels que définis dans le présent rapport permettront rapidement de mettre en forme des présentations des différentes possibilités de s'engager professionnellement en Eglise et des voies de formation pour y arriver. Une telle dynamique est aujourd'hui urgemment attendue, tant par notre Eglise que par nos Eglises sœurs de la Conférence des Eglises Réformées Romandes (CER), notamment pour susciter des vocations.

Le CS remercie toutes les personnes qui ont contribué à l'important processus de réflexion en Eglise sur la théologie des ministères qui a occupé une grande partie de la législature qui s'achève. Il remercie tant ceux qui se sont engagés dans des groupes de travail que ceux qui ont pris la peine de réagir de manière constructive et d'apporter ainsi leur pierre à l'édifice. Il remercie les théologiens sollicités et les délégués de la Ministérielle pour leurs contributions. Il remercie en particulier la commission d'examen et l'ensemble des membres du Synode pour l'immense travail fourni ces trois dernières années sur ce thème en particulier.

Le CS exhorte le Synode à entrer en matière sur le présent rapport et se réjouit d'en débattre pour finaliser ensemble un dispositif qui permette à notre Eglise d'assumer sa mission et de relever des nouveaux défis.

Lausanne, le 17 décembre 2013

3. Consécration, reconnaissance des ministères, délégation

3.1. Rappel

Si nous nous référons aux décisions synodales de 2012 et 2013 qui sont à reprendre en lien avec la question des rôles des ministres et des formes possibles de reconnaissance de leurs ministères, les éléments suivants nous semblent devoir être rappelés.

En 2012, les trois premières thèses soumises à décision étaient les suivantes :

2012/01	« Le Synode de l'EERV prend acte que la Concorde de Leuenberg ne donne pas d'indication précise relative à la théologie des ministères des Eglises membres. »	M/3/9*	Le vote de ces deux thèses à une large majorité indique que le Synode n'a pas de textes propres auxquels il pourrait simplement se conformer dans cette réflexion ; néanmoins, il ne doit pas s'écarter des réflexions en cours dans les autres Eglises protestantes d'Europe.
2012/02	« Il demande au Conseil synodal de veiller à prendre en compte les réflexions en cours à la CEPE pour le rapport final à délivrer avant février 2014. »	M/1/2	
2012/03	« Le Synode de l'EERV prend acte des recommandations du Conseil de la FEPS relatives à la consécration. Il demande au Conseil synodal de les prendre comme fondement dans la préparation des décisions sur la théologie des ministères »	M/0/6	Le Synode a clairement indiqué sa volonté d'une réflexion menée en accord avec les autres Eglises réformées, notamment les Eglises membres de la FEPS. La position de la FEPS ressort de différents documents, en particulier des huit recommandations émises dans « La consécration selon la vision réformée », Position 10, FEPS, 2007.

Ces trois décisions ont été adoptées à une très large majorité. L'intention manifestée alors, tant par le CS que par le Synode, visait à unifier la pratique de l'Eglise réformée vaudoise en terme de théologie des ministères avec ses Eglises sœurs en Suisse et, plus largement, en Europe. La Communion d'Eglises Protestantes en Europe (CEPE) travaillait en effet, dans le même temps, un document appelé « Ministère – Ordination – Episkopé » qui avait le statut d'annexe au rapport du CS présenté en 2012.

Ont également été votées en 2012 les décisions suivantes. Elles ne définissent pas les fondements d'une réflexion sur la théologie des ministères mais elles disent la nécessité de prendre en compte la réalité du terrain dans les réflexions, afin de ne pas dresser un schéma théorique qui serait inapplicable ou inadapté à la situation que l'EERV connaît aujourd'hui.

2012/06	Le rapport sur la théologie des ministères devra prendre en compte la réalité sociale contemporaine, la nature de l'action de l'Eglise au cœur de ladite réalité et les be- soins en termes de compétences professionnelles pour mener à bien l'action.	M/3/4	Ces différentes thèses, adoptées à de très larges majorités, posent le cadre des futurs rapports du Conseil synodal au Synode. En prévoyant un travail en deux temps, les grandes options à prendre en mars 2013 puis le détail du dispositif qui en découle en février 2014 (cursus de formation / ordonnancement symbolique des rôles/dispositif de gestion RH / conséquences réglementaires / conséquences financières), le Conseil synodal respecte clairement la volonté émise par le Synode.
2012/07	Le rapport sur la théologie des ministères devra articuler les besoins de l'EERV en termes de compétences (dimension professionnelle) avec les éléments pertinents de la théologie réformée (dimension vocationnelle).	M/0/5	Il relève pourtant que de nombreux aspects du dispositif doivent déjà être explicités au moment de soumettre au Synode les grandes options, cela de manière à éviter un vote de principe sans vision d'ensemble.
2012/08	Le rapport sur la théologie des ministères devra permettre de repenser le dispositif ministériel de l'EERV, les voies de formation, l'ordonnancement symbolique des rôles et les usages qui en découlent.	U/0/0	

*Résultats des votes : Pour/contre/abstention. M= majorité, U= unanimité.

Enfin, le constat suivant a été partagé :

2012/11	La dualité diacre – pasteur ne permet ni de rendre compte ni d’articuler l’actuelle diversité des fonctions ministérielles dans notre Eglise.	49/6/12	Plébiscitée à plus de 2/3, cette décision du Synode souligne l’importance de dépasser la dualité actuelle et de prendre acte de la diversité des métiers d’Eglise.
2012/12	Les dualités traditionnelles et simples (bénévole = laïque ; professionnel = ministre) ne fonctionnent plus. Le concept de laïc au service de la mission de l’Eglise n’a fait qu’ajouter à la complexité.	48/4/12	Plébiscitée également à plus de 2/3 des voix, cette thèse dit la perplexité du Synode face au dispositif actuel et l’importance de la démarche en cours.

Une lecture approfondie des documents de référence cités ci-dessus, une étude du positionnement actuel de l’Eglise dans la société et des éléments de projections partagés notamment par Bernard Hort et Pierre Gisel ont conduit le CS à proposer quelques résolutions en 2013. Ainsi, après des débats nourris, les résolutions suivantes ont été adoptées.

2013/01	En accord avec la Concorde de Leuenberg et les recommandations de la FEPS, le Synode décide de maintenir l’exigence d’une formation académique en théologie de niveau master pour le pastoral.	acceptée	majorité	0	1
2013/02	En accord avec la Concorde de Leuenberg et les recommandations de la FEPS, le Synode décide de marquer synodalement l’accession au pastoral par la consécration.	acceptée	majorité	0	5
2013/03	En accord avec la Concorde de Leuenberg et les recommandations de la FEPS, le Synode décide de reconnaître sous le terme de pastoral le ministère de la Parole et des sacrements indispensable au ministère de l’Eglise.	acceptée	40	14	13

2013/04	Le Synode décide de reconnaître, sous le terme de diaconat, un ministère de communion et de service indispensable au ministère de l’Eglise.	acceptée	majorité	0	7
2013/05	Le Synode décide de reconnaître, sous le terme générique de diacre, d’autres professions exercées au service du ministère de l’Eglise.	acceptée	majorité	1	10
2013/06	Le Synode décide de marquer à terme l’accession au diaconat par un acte liturgique de reconnaissance synodale de ministère.	acceptée	37	12	10
2013/07	Des exceptions restent possibles, ponctuelles et limitées, pour l’engagement de laïcs par des paroisses, des régions ou autres lieux d’Eglise, en lien avec l’ORH.	acceptée	majorité	0	10
2013/08	La délégation pastorale demeure et doit être redéfinie.	acceptée	majorité	0	2

3. 2. Consécration

C’est en ayant à l’esprit l’ensemble de ces décisions et résolutions qu’un groupe de travail s’est mis à la tâche entre juin et septembre 2013⁷. Son mandat se présentait comme suit :

- Définir la symbolique du rôle pastoral.
- Définir la symbolique du rôle diaconal.
- Proposer une définition de la consécration.
- Proposer une définition de l’acte synodal de reconnaissance des ministères diaconaux.

7 Le groupe était composé de Yolande Boinnard, Sylvie Dépraz, Christine Girard, Vincent Guyaz, Pierre Loup, Olivier Leuenberger, Nicolas Monnier et Line Dépraz. Il s’est réuni à 4 reprises. Chaque membre a par ailleurs fourni un document de réflexion visant à faire avancer les travaux du groupe.

- Proposer un cadre liturgique pour la reconnaissance synodale des ministères diaconaux.
- Définir la notion de délégation pastorale ainsi que les conditions/circonstances où elle peut être requise.

La préoccupation première du groupe a consisté à s'interroger sur le sens de la consécration afin de la définir. En effet, lors des débats de mars 2013, il est apparu que l'EERV n'avait pas une définition claire de la consécration et que cette absence avait des incidences sur les décisions à prendre concernant la théologie des ministères. Aussi, le Synode avait-il adopté la décision suivante, 2013/02, « Le Synode demande au CS de reprendre dans son rapport final sur la théologie des ministères la question théologique de la consécration. »

Pour faire une proposition au CS, le groupe de travail a mené une réflexion sur deux axes. D'une part, il a évalué l'actuelle pratique de l'EERV et a systématisé le sens des divers éléments liturgiques du culte de consécration ; d'autre part, il s'est penché sur différentes définitions de la consécration en étudiant des textes de la FEPS, de la CEPE, de Foi et Constitution et de quelques règlements ecclésiastiques cantonaux. Sans prétendre à l'exhaustivité, voici quelques exemples de définitions que l'on trouve chez des Eglises sœurs.

Selon Foi et Constitution⁸, *l'ordination exprime donc une action accomplie par Dieu et par la communauté : cette action inaugure une relation dans laquelle la personne ordonnée est fortifiée par l'Esprit, en vue de l'accomplissement de sa tâche, et soutenue par la reconnaissance et les prières de la communauté.*

Selon la CEPE, dans son document sur le ministère, *l'ordination et l'épiskopé, l'ordination est l'action officielle effectuée au nom de Dieu (vocatio externa) par laquelle une Eglise reconnaît et confirme la vocation d'une personne (vocatio interna) et ses aptitudes à un ministère spécifique et mandate la personne ordonnée en vue de ce service.*

Pour la FEPS, dans sa brochure « La consécration selon la vision réformée »,

on trouve à la page 52 la définition suivante : *La consécration est la vocation extérieure, réglée par une ordonnance, par laquelle une Eglise appelle une personne à son service pour la proclamation de l'Evangile. D'un point de vue liturgique, c'est un acte de prière de la communauté, caractérisé par le signe de l'imposition des mains et dont l'ancrage communautaire se manifeste dans la Cène. La consécration signifie l'entrée dans le Ministère de la proclamation publique de l'Evangile pour une Eglise.*

Selon l'Eglise réformée de Bâle Campagne, *Die Ordination bildet den Abschluss der Ausbildung. Diese besteht einerseits aus dem Theologiestudium mit abschliessendem Staatsexamen und anderseits aus einem einjährigen pfarramtlichen Praktikum (Vikariat). Nach der absolvierten praktischen Prüfung werden die angehenden Pfarrpersonen durch die Ordination zu VDM (verbi divini minister), zu Dienern am göttlichen Wort und in das Ministerium der Baselbieter Kirche aufgenommen. Damit erhalten sie die Berechtigung, ein Pfarramt zu führen.*

Selon la constitution de l'Eglise réformée évangélique de la république du canton du Jura, membre des Eglises réformées de Berne – Jura – Soleure, *la prédication, l'administration des sacrements du baptême et de la Sainte cène, l'instruction religieuse et la cure d'âme sont confiées, en règle générale, au pasteur. Le pasteur enseigne et prêche en toute conscience l'Evangile de Jésus-Christ selon les saintes Ecritures. Il s'efforce de conformer sa vie à son enseignement et de remplir fidèlement les devoirs de sa charge. La consécration confère, à celui qui la reçoit, le droit d'accomplir tous les actes ecclésiastiques.*

L'ordonnance de l'Eglise réformée de Berne – Jura – Soleure concernant la consécration, la reconnaissance de ministère et l'installation précise en outre ceci : *Par la consécration ou la reconnaissance de ministère, l'Eglise appelle certains de ses membres à exercer un ministère d'une manière générale. Elle habilite les personnes consacrées ou reconnues dans le ministère à exercer un service particulier au sein de l'Eglise, confiante que Dieu rend son Evangile accessible aux fidèles comme à elle-même à travers la proclamation par la parole et par les actes des personnes consacrées ou reconnues dans le*

8 Foi et constitution – Conseil œcuménique : la réconciliation des Eglises Baptême, eucharistie ministère. Les presses de Taizé 1978.

ministère. La consécration et la reconnaissance de ministère témoignent de la reconnaissance d'un charisme particulier fondé sur le sacerdoce universel et sur le baptême. (...) La consécration ou la reconnaissance de ministère s'étend à l'ensemble des activités de la personne consacrée ou reconnue dans le ministère au service de l'Eglise et n'est pas liée à un emploi déterminé. (...) La consécration d'une part, la reconnaissance de ministère d'autre part sont des habilitations à exercer des ministères de même valeur mais recouvrant des fonctions différentes.

L'Eglise réformée de Fribourg précise dans sa constitution ecclésiastique que *l'Eglise peut reconnaître les ministres dont la vocation a été éprouvée par l'achèvement d'une formation reconnue par les Eglises membres de la Fédération des Eglises Protestantes de la Suisse. Elle spécifie dans son règlement ecclésiastique que la consécration représente un engagement réciproque de l'Eglise et de la personne consacrée. L'Eglise met les pasteurs consacrés et les pasteurs consacrés au service de la parole de Dieu. Le Synode décide de leur consécration sur proposition de la Commission de consécration.*

Enfin, pour l'Eglise protestante de Genève, *la consécration exprime la reconnaissance par l'EPG de la vocation au ministère pastoral, ou diaconal, adressée à l'un de ses membres. La consécration reste toutefois au libre choix du ministre qu'il soit pasteur ou diacre. Ce qui, de notre point de vue, interroge la notion de "reconnaissance par l'EPG".*

En tenant compte de notre tradition propre et de l'actuelle pratique de la consécration, le CS propose aujourd'hui au Synode la définition suivante :

La consécration est un acte synodal au cours duquel l'Eglise reconnaît la vocation du consacré et ses aptitudes à exercer un ministère spécifique.

Elle rend grâce à Dieu pour ce ministre, pour les dons qu'il a reçus et pour son engagement au service du Christ dans l'Eglise.

Le ministre s'engage à servir Dieu dans l'Eglise qui le reconnaît.

L'Eglise invoque l'Esprit Saint pour qu'il guide et fortifie le ministre dans l'exercice du ministère qui lui sera confié.

Elle l'envoie pour qu'il exerce son ministère publiquement.

Une telle définition permet de dire ce qui est apparu comme le mouvement constitutif de la consécration qui peut se résumer en 4 mots : reconnaissance⁹, épiclesse, intercession et envoi. L'imposition des mains signifie cet élan habité à la fois par le Souffle promis et par l'engagement des hommes. Soulignons, en passant, que dans plusieurs Eglises issues de la Réforme, le geste de consécration est donné par des pasteurs pour marquer la responsabilité apostolique. Dans notre Eglise, la prière est prononcée par un membre du CS avec un collège de consacrans autour de lui et du consacré pour marquer le fait que c'est l'Eglise tout entière qui reconnaît, accueille et consacre les ministres.

Décision 1¹⁰

Le Synode définit la consécration comme suit :

La consécration est un acte synodal au cours duquel l'Eglise reconnaît la vocation du consacré et ses aptitudes à exercer un ministère spécifique.

Elle rend grâce à Dieu pour ce ministre, pour les dons qu'il a reçus et pour son engagement au service du Christ dans l'Eglise.

Le ministre s'engage à servir Dieu dans l'Eglise qui le reconnaît.

L'Eglise invoque l'Esprit Saint pour qu'il guide et fortifie le ministre dans l'exercice du ministère qui lui sera confié.

Elle l'envoie pour qu'il exerce son ministère publiquement.

⁹ Reconnaissance à Dieu et devant l'Eglise pour l'appel adressé à des hommes et des femmes.

¹⁰ Les 25 décisions du rapport sont appelées « décision » plutôt que « résolution ». Toutes vont en effet être intégrées sous une forme ou une autre dans les articles de Règlement. Dès lors, il n'est pas utile qu'elles soient conservées dans le registre pérenne des résolutions.

La définition de **la consécration** retenue par le Synode sera intégrée dans le RE à la place de l'article 281. Par extension, le CS propose au Synode d'intégrer une définition de **l'agrégation** à l'article 281 bis. L'actuel article 281 sur le culte synodal de consécration et d'agrégation deviendrait alors sans modification l'article 281 ter.

3. 3. Reconnaissance des ministères

« Et les dons qu'il a faits, ce sont des apôtres, des prophètes, des évangélistes, des pasteurs et catéchètes, afin de mettre les saints en état d'accomplir le ministère pour bâtir le corps du Christ, jusqu'à ce que nous parvenions tous ensemble à l'unité dans la foi et dans la connaissance du Fils de Dieu, à l'état d'adultes, à la taille du Christ dans sa plénitude. »¹¹

Ces quelques mots de l'apôtre Paul, comme d'autres, mettent en avant l'importance du ministère de la proclamation de la Parole : les ministres de la Parole (quel que soit le vocabulaire paulinien : apôtres, docteurs, prophètes, évangélistes..., ces mots désignent toujours une proclamation de la Parole de Dieu pour l'Eglise) sont, dès le début de l'histoire de l'Eglise, constitutifs de l'unité et de l'édification de l'Eglise. C'est à eux qu'est confiée la responsabilité de veiller à l'unité et à l'édification « pour que les croyants fassent Eglise ». En ce sens la consécration pastorale marque le caractère constitutif de ce ministère pour la vocation apostolique de l'Eglise.

Dans la suivance du Christ, l'Eglise va simultanément instituer les "ministères de charité", pour reprendre le vocabulaire de Calvin. Pour ces ministres aussi, il y aura imposition des mains, reconnaissance, épiclesse et envoi.

La question qui se pose aujourd'hui pour l'EERV est de savoir si nous voulons que cette reconnaissance soit la même pour les pasteurs et pour les diacres, à savoir une consécration. La pratique des Eglises en Suisse varie sur ce point. Dans notre Eglise, certains pensent qu'une consécration est la seule manière de reconnaître un ministre ; d'autres, considérant la confusion des ministères au sein de l'EERV, pensent qu'il est souhaitable qu'une autre forme de recon-

naissance, avec imposition des mains, soit définie pour le ministère diaconal dans le but de mieux signaler la complémentarité des ministères : celui de la proclamation de la Parole et de l'administration des sacrements d'une part, et celui du service et de l'entraide évangélique d'autre part.

Dans son rapport de mars 2013, le CS penchait pour cette deuxième option. Pour des raisons théologiques et aussi pour suivre au plus près les recommandations du conseil de la FEPS. Comme chacun le sait, cette proposition a soulevé de nombreuses réactions et incompréhensions. La ligne de crête de la nuance entre un service de la proclamation de la Parole liée à des compétences herméneutiques et le service, y compris dans l'annonce de la Parole, est difficilement perceptible pour la plupart des fidèles et une majorité de diacres a estimé qu'un acte de reconnaissance autre qu'une consécration revenait à un déclassement de leur ministère.

Parallèlement à cela, une étude plus approfondie de ce que vivent nos Eglises sœurs en Suisse a révélé que les recommandations du conseil de la FEPS ne sont pas suivies systématiquement¹².

Ainsi, selon le document de la FEPS, trois modèles coexistent :

- consécration pour le ministère pastoral seul ;
- consécration pour le ministère pastoral et pour le ministère diaconal (incluant les Sozialdiakone) ;
- consécration pour le ministère pastoral, le ministère diaconal et pour le ministère catéchétique.

Les tableaux annexés permettent de constater qu'actuellement, 12 Eglises cantonales consacrent au seul ministère pastoral, 11 Eglises consacrent aux ministères pastoral et diaconal, 3 Eglises consacrent des diacres, des pasteurs et des catéchètes. Les Eglises romandes, de par leur histoire commune avec le Département romand du ministère diaconal, consacrent toutes aux deux ministères même si des nuances sont à apporter ici ou là : notamment le fait

11 Ephésiens 4, 11-13.

12 Voir annexe 3 : carte de la Suisse et tableau comparatif de la pratique des Eglises réformées de Suisse.

que l'EPG laisse le libre choix de la consécration à ses ministres et le fait que la partie francophone de BeJuSo consacre les diacres alors que la partie allemande ne le fait pas.

Considérant donc les réactions suscitées par la résolution 2013/06 : *Le Synode décide de marquer à terme l'accession au diaconat par un acte liturgique de reconnaissance synodale de ministère* et prenant acte du fait que toutes les Eglises ne sont pas alignées aux recommandations de la FEPS, il apparaît aujourd'hui que le Synode doit se reposer la question de la consécration diaconale. Il pourrait en effet conclure que l'acte de reconnaissance dont il est question dans la résolution citée ci-dessus doit être une consécration.

Quelques arguments plaident en ce sens.

- Tout d'abord, les recommandations de la FEPS ne sont pas suivies de manière suffisamment systématique pour que notre volonté « de les prendre comme fondement dans la préparation des décisions sur la théologie des ministères » (Cf. 2012/03) se fasse dans une logique où l'attachement de l'EERV à la FEPS soit plus fort que l'attachement à une unité interne.
- Un tel choix manifesterait que le Synode a réellement entendu et pris en compte les réactions suscitées par une décision prise dans le cadre d'un rapport intermédiaire.
- La définition de la consécration telle que proposée dans la décision 1 n'exclut pas la consécration au ministère diaconal.
- La pratique dans notre Eglise porte à penser que la symbolique de la figure pastorale est aujourd'hui incarnée par l'ensemble des ministres. Pour la plupart des personnes – proches ou moins proches de l'Eglise – tout ministre incarne pareillement ce que l'on

pourrait appeler le lien symbolique au sacré. Il n'y a donc plus, de manière aussi claire qu'il y a quelques années encore, un rôle pastoral et un rôle diaconal particulièrement différenciés. On pourrait résumer les spécificités des deux ministères de la façon suivante :

- Le pastoralat atteste de la présence de Dieu et de sa sollicitude à travers la proclamation de la Parole et son interprétation (dans et hors du culte) et à travers les sacrements. *Le pasteur est chargé de la Parole. Non comme un chef mais comme un témoin reconnu qui organise sa proclamation dans les domaines de la prédication, de l'enseignement, du témoignage. Le pasteur ne fait pas tout dans ce domaine. Mais il est l'organisateur, le garant que l'Eglise s'est choisie pour accomplir le premier volet de sa mission.*
- Le diaconat atteste de la présence de Dieu à travers le service aux démunis et l'attention à toutes les personnes qui se situent dans la marge de l'Eglise ou de la société (aumôneries d'hôpitaux, de prisons, présence dans la rue, présence dans des milieux professionnels ou lieux de formation, etc.). *Le diacre est chargé du Service. Non comme un chef mais comme un serviteur reconnu qui organise le témoignage social et communautaire de l'Eglise au sein du monde. Le diacre ne fait pas tout dans ce domaine. Mais il est l'organisateur, le responsable de la diaconie pour le monde et pour l'Eglise que cette dernière a reconnu pour accomplir le second volet de sa mission¹³.*
- La consécration à ces deux ministères rend compte des deux facettes du ministère de Jésus qui articulent la parole et le geste.

Le Synode peut également maintenir le choix opéré en mars 2013. D'autres d'arguments plaident en ce sens.

13 Cette citation, tout comme la suivante sur le diacre, est reprise de Jean-Jacques Beljean, « Diaconat consacré, écharde dans la chair des Eglises » in Itinéraires 2013/82. Il est par ailleurs intéressant de noter que Jean-Marc Chappuis allait dans le même sens en 1985 au moment où il publiait « La figure du pasteur ». On peut en effet y lire ce qui suit : Mais comment ne pas voir que, paradoxalement, la sécularisation, loin de dissoudre le processus de sacralisation, tend au contraire à le renforcer ? Moins une population a de contacts avec l'institution ecclésiastique, moins elle est, dès l'enfance, formée à en comprendre la raison d'être, le langage et l'organisation, et plus elle tend à interpréter la fonction de ses représentants attitrés dans une perspective qui lui est étrangère.

- Sans céder au fantasme de la globalisation, de nombreux discours disent aujourd'hui toute l'importance d'un protestantisme uni et unifié, ce qui ne veut pas encore dire uniformisé. En ce sens, les recommandations de la FEPS gagneraient à être la référence de toutes les Eglises cantonales.
- Une telle proposition correspond à l'élan biblique tel que nous l'avons décrit plus haut qui marque l'importance première du ministère de la proclamation de la Parole dans l'Eglise.
- Les Eglises issues de la Réforme ont fortement associé la consécration à des capacités herméneutiques de manière à marquer qu'elle est reconnaissance de compétences et qu'elle ne confère ni un pouvoir sacré ni un statut ontologique¹⁴.
- Contrairement à la perception de certains, et notamment des diacres aujourd'hui consacrés, un acte de reconnaissance synodal autre qu'une consécration n'est pas un désaveu du ministère diaconal. Elle reflète, pour reprendre les mots de l'ordonnance de l'Eglise réformée de Berne-Jura-Soleure, la reconnaissance de ministères de même valeur mais recouvrant des fonctions différentes.

Quel que soit le choix du Synode, il convient de rappeler que la politique RH devra tenir compte, mieux qu'elle le fait et ne peut le faire aujourd'hui, de la diversité et de la complémentarité des ministères. Sachant que d'ici une dizaine d'années, l'effectif de 200 EPT pourrait se répartir à peu près paritairment¹⁵ entre pasteurs d'une part et diacres ou animateurs spirituels d'autre part, l'EERV ne pourra plus ignorer les profils spécifiques des uns et des autres dans la répartition des forces ministérielles sur le terrain.

Partant de là, le CS invite donc le Synode à se positionner clairement en votant en exclusion les deux résolutions suivantes. S'il devait indiquer sa préférence, en vue d'apaiser la situation dans notre Eglise, le CS maintiendrait aujourd'hui

la consécration au ministère pastoral et la consécration au ministère diaconal. C'est pourquoi le CS recommande au Synode de voter la décision 2A. C'est du reste dans la logique de cette option que le CS a écrit toute la suite de son rapport et qu'il a préparé les modifications réglementaires qui traduiront concrètement les options discutées lors de cette session synodale.

Si le Synode devait choisir de confirmer son vote de 2013 réservant la consécration aux seuls pasteurs, alors la nécessité tomberait de reconnaître, en plus des pasteurs et des diacres, des animateurs spirituels (voir chapitre 2.5 du présent rapport). Les décisions 5, 12 et 13 devraient être abandonnées. Toutes les autres décisions et les articles de Règlement proposés mentionnant des animateurs spirituels seraient à adapter en conséquence.

Décision 2 A

Le Synode décide de marquer synodalement l'accession au diaconat par la consécration

Décision 2 B

Le Synode décide de marquer l'accession au diaconat par un acte liturgique de reconnaissance synodale de ministère.

3. 4. Délégation

Dès l'instant où la consécration à deux ministères est maintenue et que le Synode peut entériner les propos de Jean-Jacques Beljean ci-dessus, il nous semble opportun de modifier ce qui est entendu aujourd'hui sous le terme de délégation pastorale. Ce sont les articles 250 et 251 du RE qui sont appelés à être modifiés.

14 C'est notamment ce principe qui explique que la robe universitaire est l'habit traditionnel des Eglises de la Réforme. La robe est d'abord un habit de fonction et non un habit liturgique.

15 Il ne s'agit pas ici d'une volonté mais d'une projection qui prend en compte le fait que les nombres d'étudiants puis d'engagements issus de chaque filière tendent à s'équilibrer. La refonte de la formation diaconale décidée par la CER et l'engagement par l'EERV d'animateurs spirituels pourraient encore accentuer ce mouvement.

Présidence du culte Article 250

Le culte est présidé par un pasteur ou par une personne au bénéfice d'une délégation pastorale.

Le pasteur préside le culte revêtu de la robe noire avec rabat blanc. Le port de la robe blanche est soumis à l'autorisation du conseil du lieu d'Eglise concerné.

Délégation pastorale Article 251

Sur demande d'un conseil de lieu d'Eglise ou, dans des cas particuliers, de l'intéressé, le Conseil synodal peut accorder une délégation pastorale à un membre de l'EERV, afin que cette personne puisse présider des cultes, des sacrements ou d'autres rites dans des circonstances particulières.

L'accord mentionne le cadre et la durée de la délégation.

Les propositions de modifications qui sont faites visent à définir qu'un culte est présidé par un ministre consacré, prioritairement un pasteur. S'il existe des types de prédication que l'on qualifie parfois de "plus pastorale" ou de "plus diaconale"¹⁶, la pratique actuelle démontre que l'une et l'autre ont leur pleine place dans un culte. De plus, la grande diversité des lieux où la Parole est prêchée plaide pour un assouplissement de la notion de présidence de culte. Des diacres célèbrent très régulièrement, par exemple en EMS ou dans d'autres aumôneries ; il serait incongru de prétendre qu'ils n'y célèbrent pas des cultes. Et, dès l'instant où cette pratique est régulière, la notion même de délégation doit être posée. Dès lors, nous proposons la rédaction d'un article qui explique que le culte est présidé par un ministre consacré, prioritairement un pasteur¹⁷. Ainsi, la notion de « délégation pastorale » n'a plus lieu d'être.

Pour les ministres en formation, nous nous sentons proches d'un terme relevé

dans l'Eglise Berne – Jura – Soleure « habilitation ». Les ministres en formation seraient habilités, par l'Office des ressources humaines (ORH), à la présidence du culte, à l'exercice de la prédication, à l'administration des sacrements.

Nous retrouverions alors la notion de délégation réservée à des laïcs pour assurer la présidence de cultes dans des circonstances particulières :

- ponctuellement, cette délégation pourrait être accordée par le conseil concerné pour une célébration particulière préparée par des laïcs en lien avec une dynamique paroissiale ou une activité paroissiale spécifiques ;
- exceptionnellement, sur demande du conseil d'un lieu d'Eglise, l'ORH pourrait accorder une délégation à un laïc, valable pour un espace et pour un temps donné. Elle est dans ce cas la forme de reconnaissance à des engagements de prédicateurs laïcs¹⁸.

A relever que ce qui est dit ici de la présidence du culte recouvre l'ensemble du culte, prédication et sacrements inclus, et que cela s'applique également à l'ensemble des cultes particuliers et des rites liés aux étapes de la vie.

Décision 3

Le Synode valide le principe que la consécration autorise la présidence du culte dans l'ensemble de l'EERV.

Décision 4

Le Synode valide le principe que des laïcs doivent être au bénéfice d'une délégation pour assumer la présidence du culte.

16 Suivant cette distinction, la prédication pastorale s'inspirerait plus du texte biblique pour le confronter à la réalité alors que la prédication diaconale s'inspirerait plus de la réalité pour la confronter au texte biblique...

17 A ce stade, il nous paraît prématuré de réglementer le port de la robe pastorale. Nous prenons acte que la pratique actuelle est très éloignée des prescriptions réglementaires. Ce point précis sera à reprendre dans les années qui viennent.

18 L'engagement de prédicateur laïc doit permettre de suppléer à une pénurie de ministres consacrés dans l'Eglise et ne doit pas être un moyen de maintenir un nombre élevé de culte chaque dimanche dans une même paroisse.

3. 5. Animateurs spirituels

La décision de maintenir deux consécérations ne permet pas, comme il avait été imaginé en 2013, que l'EERV n'ait que deux sortes de professionnels au service de la mission de l'Eglise : des pasteurs consacrés et des diacres reconnus synodalement.

Or, aujourd'hui plus qu'hier, des personnes souhaitent s'engager professionnellement pour le témoignage de l'Evangile mais ne se sentent pas prêtes à assumer le rôle symbolique dévolu aux ministres. De facto, il convient de maintenir la possibilité d'engager professionnellement des laïcs au service de la mission de l'Eglise, voire de valoriser un tel engagement qui devrait être reconnu synodalement.

Pourtant, le nom tout comme la réalité que recouvre la notion de « laïc au service de la mission de l'Eglise » n'a pas vraiment trouvé à s'ancrer dans notre Eglise. Il est donc déterminant de s'atteler à redéfinir le rôle et les tâches d'un tel service.

Diacres et pasteurs consacrés au ministère se destinent normalement à accomplir toute la suite de leur carrière professionnelle en Eglise. Ils seront donc appelés à travailler dans plusieurs postes, au gré de leur développement personnel et des besoins de l'institution. Pour ce faire, ils accomplissent en début de ministère des stages qui leur donnent un socle de diacre ou de pasteur généraliste en Eglise.

A l'inverse, les animateurs spirituels sont des laïcs qui souhaitent s'engager en Eglise pour un temps, pour un projet, en fonction de compétences spécifiques. Accueillis synodalement mais pas consacrés, puis installés dans un lieu, les animateurs spirituels sont au bénéfice d'un engagement plus ciblé. Les exigences de formation à leur endroit devront donc être adaptées et différenciées clairement de celle des ministres consacrés.

Décision 5

Le Synode confirme la possibilité actuelle d'engager les laïcs au service de la mission de l'Eglise. Il les appelle « animateurs spirituels ».

3. 6. Installation

Trop souvent jugée superflue ou réduite à sa seule fonction réglementaire, l'installation est un acte particulièrement important qu'il convient de valoriser à tous les échelons de notre Eglise. Elle marque l'accueil d'un ministre, d'un animateur spirituel ou d'un laïc élu dans le lieu où il déploiera ses activités. Elle est un temps privilégié de présentation à la communauté locale, de reconnaissance, d'intercession ; elle est aussi l'occasion d'un engagement réciproque et commun au service du Christ.

L'installation doit traduire une réelle reconnaissance pour les ministres et les laïcs qui s'engagent. C'est pourquoi nous proposons de mieux définir l'article 183 du RE et de l'élargir, de facto, aux animateurs spirituels.

Décision 6

Le Synode décide que les « animateurs spirituels » sont installés dans leur fonction lors d'un culte.

3. 7. Entrée en matière sur la modification du RE

En conséquence de tout ce qui a été développé dans le présent chapitre 2 et en regard des décisions prises par le Synode, le CS invite le Synode à voter la décision suivante :

Décision 7

Le Synode entre en matière sur la modification des articles 3, 18, 24, 25, 27, 35, 36, 40, 49, 50, 64, 69, 85, 113, 131, 166 à 170, 172, 174, 176, 177, 188, 189, 198, 199, 201 à 210, 250, 251, 257, 281, 281bis, 281ter, 282 bis, 283.

4. Formation

Tant pour les pasteurs que pour les diacres (cas échéant pour les animateurs spirituels), il est possible de faire une distinction entre quatre types de formation : la formation prérequis, la formation professionnelle, la formation complémentaire et la formation continue. Nous les déclinons ci-après de manière spécifique ou commune pour les différents ministères.

L'important travail de concertation mené au sein de la CER dans les domaines de la formation prérequis et de la formation professionnelle a permis de dégager un large consensus qui a été formellement adopté en assemblée extraordinaire le 2 septembre 2013¹⁹. Certaines décisions de la CER nécessitent que le Synode de l'EERV fasse des adaptations de son RE. D'autres ne sont pas formellement de la compétence du Synode. Pourtant, il nous apparaît indispensable que le Synode puisse prendre acte de l'ensemble du dispositif de formation que les Eglises romandes ont plébiscité. Aussi, le présent rapport reprend et explicite largement les décisions prises par l'assemblée générale de la CER (AGCER) en septembre 2013 et amène quelques éléments spécifiques qui ont été pensés dans le groupe de travail sur la formation²⁰.

4. 1. Prérequis à la formation au ministère pastoral

En automne 2012 déjà, interpellées par un projet de Haute Ecole de Théologie porté par la mouvance évangélique en Suisse romande, les Eglises membres de la CER se sont unanimement prononcées pour le maintien de l'exigence d'une formation académique en théologie, de niveau master, et au sein des universités, comme prérequis pour initier une formation professionnelle de pasteur. En ce sens, les Eglises romandes sont en parfait accord tant avec les recommandations de la FEPS qu'avec les principes de la CEPE auxquels les précédents rapports du CS sur la théologie des ministères se référaient abondamment. Nous nous en félicitons car nous avons la conviction, avec les

Eglises issues de la Réforme, qu'il est important que la formation en théologie se fasse dans un cadre académique séculier, en interaction avec les autres disciplines universitaires, et non dans un cadre ecclésial qui nous soit propre²¹.

Un pas important a été franchi par ces mêmes Eglises lors de l'assemblée de septembre 2013. A l'unanimité, elles ont décidé :

- de mandater le Conseil exécutif de la CER pour être l'interlocuteur du Collège Romand de Théologie Protestante (CRTP) (décision 9)
- et plus précisément, de mandater le Conseil exécutif pour négocier l'adaptation du plan d'études aux besoins des Eglises futurs employeurs, notamment l'intégration d'un semestre pratique en début du master en théologie. (décision 10)

Si donc les conseils synodaux des Eglises genevoise, neuchâteloise et vaudoise gardent chacun leurs prérogatives pour dialoguer avec les différentes facultés, le Conseil exécutif de la CER est aujourd'hui, au nom de toutes les Eglises romandes, l'interlocuteur du Collège romand de théologie protestante. C'est dire que les Eglises, employeurs futurs de la majorité des théologiens, parlent d'une même voix avec le conseil académique responsable des plans d'études en théologie pour l'ensemble des facultés du Triangle Azur (Genève, Lausanne, Neuchâtel).

Le dialogue a été officiellement initié le 4 novembre 2013. La prochaine refonte du plan d'études de niveau master et des compétences attendues par les Eglises employeurs ont été au centre des discussions. Il a été convenu que la CER fournisse une liste détaillée au CRTP de manière à ce qu'elle puisse être prise en compte dans la refonte en cours. Par ailleurs, les questions relatives à l'enseignement de la théologie pratique et à l'opportunité d'un stage en Eglise en début de master ont été largement abordées. La fermeture annoncée de la faculté de Neuchâtel pour 2018 (et qui sera vraisemblablement avancée en

19 Voir annexe 4 : Décisions de l'assemblée générale de la CER du 2 septembre 2013.

20 Groupe de travail composé de Sophie Wahli-Raccaud, Danièle Staines, Sylvie Keufer et Xavier Paillard.

21 Cette option partagée par les Eglises de la CER répond de fait à la question d'une éventuelle passerelle d'une reconnaissance de ministère diaconal à une reconnaissance de ministère pastoral. Celle-ci requiert de facto un master en théologie ou une équivalence donnée par le Collège romand de théologie protestante.

2015 ou 2016 au vu du gel de la repourvue de l'un des deux postes de ladite faculté) nécessitera la reprise du pôle de compétence et d'enseignement en théologie pratique par la faculté de Lausanne et/ou la faculté autonome de Genève. En tous les cas, le CRTP a entendu l'importance pour les Eglises d'un enseignement académique en théologie pratique de qualité²² qui n'est pas à confondre avec la formation professionnelle aux ministères. Il s'est engagé à travailler pour que l'enseignement en théologie pratique – qui pâtit depuis plusieurs années de la crise institutionnelle que traverse la faculté de Neuchâtel – soit amélioré.

Le CRTP a également entendu la demande des Eglises que les étudiants de master puissent enrichir leur cursus en interaction avec des situations concrètes à penser de manière interdisciplinaire. Aujourd'hui, la mise en place d'un stage en Eglise en début de master apparaît plus compliquée qu'il n'y paraît. Pour autant, le CRTP étudie des variantes, dans le cadre de la révision du plan d'études de master, afin de répondre aux attentes des Eglises employeur formulées par la CER.

Décision 8

Le Synode prend acte des développements relatifs à la formation académique en théologie des futurs pasteurs. Il demande au Conseil synodal d'encourager la CER à poursuivre le travail en cours.

4. 2. Formation professionnelle au ministère pastoral

Depuis 2003, la formation professionnelle aux ministères – autrefois organisée sur le plan vaudois dans le cadre du Séminaire de Théologie Appliquée (STA) – est assurée au niveau romand par l'Office Protestant de la Formation (OPF). Ce même office est également responsable de la formation continue de l'ensemble des ministres des Eglises romandes.

Actuellement, la formation professionnelle aux ministères est commune aux diacres et aux pasteurs. Elle est composée de 12 mois de stages durant lesquels les stagiaires suivent 45 jours de formation répartis en neuf semaines thématiques. La formation est organisée chaque année.

Sur la base du projet détaillé d'un dispositif de formation élaboré par l'OPF, dans l'intention commune d'intensifier la formation, de la réorganiser par acquis d'expérience, de mieux marquer la spécificité des ministères pastoraux et diaconaux, d'augmenter le nombre de candidats par volée et de prendre en compte les contingences financières des Eglises, l'Assemblée de la CER a décidé :

- que les stages pastoraux ont lieu tous les deux ans sur une durée de 18 mois. Reste réservée la procédure propre à l'Union synodale Berne – Jura. Au sein de cette Eglise, les stages pastoraux sont effectués sur une durée de 14 mois (décision 1a) ;
- que les stages comprennent 60 jours de formation répartis sur 14 mois. 20 jours de formation au minimum sont communs aux futurs pasteurs et diacres (décision 1b).

Oltre le fait de rendre la formation au ministère pastoral plus spécifique, l'intention des Eglises est ici d'intensifier la formation professionnelle aux ministères et de l'adapter à une pédagogie formative plus opérante. Cette intention est encore accentuée par la décision des Eglises de la CER de mettre en place un dispositif d'accompagnement formateur (AF5) obligatoire pour ses ministres durant les cinq premières années d'exercice de leur ministère. Ce dispositif s'élève à 10 jours par an durant les 3 premières années, puis 5 jours par an durant les 2 années suivantes. Reste réservée la procédure propre à l'USBJ qui s'appuie sur le concept de formation continue des pasteures et pasteurs dans les 5 premières années d'exercice de leur ministère tel qu'il est appliqué en Suisse alémanique (décision 6).

²² **La théologie pratique**, ou « l'étude théologique des pratiques » comprend l'étude de l'ecclésiologie, la liturgie, l'homilétique, la catéchèse, la missiologie, l'accompagnement spirituel, en interaction d'une part avec les autres disciplines de la théologie et des sciences religieuses, et d'autre part avec les sciences humaines (anthropologie, psychologie, ...) . C'est un domaine important de la formation théologique à l'Université.

Cette décision correspond à une reprise par la CER de l'actuelle pratique de l'EERV d'un accompagnement formateur des ministres durant les cinq premières années de ministère à raison de deux semaines par année. L'option de réduire cette formation à une seule semaine par année (lors des deux dernières années de ce cycle) a été prise afin de permettre aux jeunes ministres de participer en plus, durant ces deux années, à une semaine de formation continue avec d'autres ministres ; les échanges avec des ministres de volées précédentes sont en effet pertinents et formateurs. Ces contacts donnent aussi une impulsion aux plus jeunes ministres pour s'intéresser à la formation continue.

Le CS et l'ORH de l'EERV se félicitent des décisions prises par la CER dont l'entrée en vigueur est prévue pour un premier stage de mars 2015 à août 2016. Sur le plan budgétaire, ces décisions ont un double impact que le CS a intégré dans ses projections financières (voir chapitre 5) : d'une part une augmentation de 0.5 EPT dévolu à l'OPF qui est intégré dès 2014 au budget CER ; d'autre part une augmentation de six mois de salaire des stagiaires avant qu'ils ne puissent prendre un poste en pleine responsabilité comme suffragant.

Des informations précises relatives à ces changements seront données dans un avenir proche par l'OPF à l'ensemble des étudiants actuellement inscrits en théologie dans les facultés romandes de manière à ce qu'ils puissent au mieux prendre en compte cette nouvelle donne dans leur cursus. En particulier, la question de l'entrée en stage possible tous les deux ans seulement pourrait favoriser l'option d'un semestre de cours à l'étranger et la possibilité de pré-stages dans le monde du travail ou dans une Eglise à l'étranger. Des pistes à proposer doivent ici encore être développées.

Décision 9

Le Synode prend acte des développements relatifs à la formation professionnelle des futurs pasteurs. Il demande au Conseil synodal d'encourager la CER à poursuivre le travail en cours.

4. 3. Prérequis à la formation au ministère diaconal

Au terme d'un long processus de travail, d'abord dans le cadre de l'OPF en 2012²³, puis par le biais d'une importante consultation menée par le Conseil exécutif de la CER auprès de tous les exécutifs des Eglises romandes, et enfin sur la base du rapport présenté par le Conseil exécutif à l'assemblée de la CER de septembre 2013, celle-ci a adopté l'ensemble du tableau présentant le cursus de la formation diaconale²⁴.

Ce tableau présente la formation prérequis de la manière suivante (ES=Ecole Sociale) :

FORMATION DIACONALE

Δ	Accès par formation initiale ES animateur communautaire	Accès par une autre formation initiale de niveau ES ou supérieure ou par validation des acquis d'expérience (VAE)
↓	Formation préalable selon exigence ES ES - Animateur communautaire	CFC + 5 ans + VAE Matu-Pro + 2 ans + VAE Autre formation ES/HES/UNI
↓	Séminaire de Culture Théologique ou formation équivalente	
Δ	Diplôme du SCT ou titre jugé équivalent + procédure d'admission en formation par l'OPF	

Deux voies ont donc été validées, notamment pour le **premier prérequis** :

- l'une, encore à créer et actuellement en cours d'élaboration avec différents partenaires de part et d'autre de la Sarine, est la voie d'un métier préalable spécifique d'animateur communautaire. Cette formation, de niveau ES, devrait être reconnue par le SEFRI (Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation : regroupement de l'OFFT et du SER) et permettre des engagements en Eglise, dans le milieu social, associatif et

23 C'est notamment de ce travail que s'inspirait le tableau présenté dans le rapport du CS de 2013.

24 Voir annexe 3.

caritatif. En Eglise, elle pourrait être proposée à des jeunes au bénéfice d'une formation initiale (diplôme ou CFC) qui souhaitent s'engager dans le ministère mais qui n'ont pas l'envie ou les ressources de suivre la filière académique en théologie requise pour devenir pasteur. L'objectif d'une telle formation est de servir de socle à un cursus complet de formation au diaconat qu'il est possible de suivre comme première vocation ;

- l'autre, proche de la situation existante, est plus particulièrement destinée à toutes les personnes qui ont une vocation tardive au diaconat. Elle fixe le niveau ES comme prérequis de référence et autorise d'autres parcours professionnels en privilégiant la validation des acquis d'expérience (VAE) qui n'est pas à confondre avec une équivalence de formation.

Le **deuxième prérequis** est un diplôme du Séminaire de Culture Théologique ou une formation équivalente, sans changement de la règle actuellement en vigueur.

Décision 10

Le Synode ratifie les deux prérequis à la formation professionnelle au ministère diaconal décidés par l'AGCER.

4. 4. Formation professionnelle au ministère diaconal

Le tableau général de la formation diaconale adopté lors de l'assemblée CER de septembre 2013 présente la formation professionnelle au ministère diaconal de la manière suivante :

FORMATION DIACONALE

↓	Parcours préparatoire (tous les deux ans) minimum 8, maximum 16 jours de formation (théologie et animation communautaire) Possibilité de dispense de tout ou partie des jours de formations selon VAE ou voie de formation
Δ	Validation du parcours préparatoire par l'OPF + procédure d'admission en stage par la commission des stages
↓	Stage de 18 mois (USBJ 14 mois) (suivant tous les deux ans le parcours préparatoire) 60 jours de formation OPF
Δ	Validation du stage par la commission des stages + procédure d'entrée en ministère selon les dispositions de l'Eglise employeur
↓	Formation OPF durant les premières années de ministère

La formation actuelle au ministère diaconal s'étend sur trois ans après le Séminaire de Culture théologique. Les deux premières années (FPM1 et FPM2) se font à raison de 16 jours de formation par an, en cours d'emploi hors Eglise ; la troisième année est l'année de stage en Eglise (FPM3) comprenant 45 jours de formation. De nombreuses voix se sont fait entendre pour critiquer la longueur de ce processus, en particulier les deux années avant de pouvoir être engagé professionnellement en Eglise.

Sensible à cet argument et soucieuse de faciliter l'accession au diaconat sans pour autant en brader le niveau de formation, l'assemblée de la CER a choisi de resserrer le parcours de formation professionnelle au ministère diaconal sur deux ans.

La **première étape** de la formation professionnelle au ministère diaconal est un cours préparatoire d'une quinzaine de jours répartis sur six mois, en emploi hors Eglise. Ce cours, qui reprend globalement les contenus de formation de l'actuelle formation FPM1 en ecclésiologie sera mis sur pied tous les deux ans, la première fois de septembre 2014 à février 2015 pour des personnes actuellement au SCT, et en vue d'une entrée en stage en mars 2015.

La **deuxième étape** de la formation professionnelle au ministère diaconal prévoit un stage de dix-huit mois en Eglise et 60 jours de formation qui reprend à la fois l'actuel parcours FPM2 et l'année de stage.

Comme pour les pasteurs, sur la base du projet détaillé d'un dispositif de formation élaboré par l'OPF, dans l'intention commune d'intensifier la formation, de la réorganiser par acquis d'expérience, de mieux marquer la spécificité des ministères pastoraux et diaconaux, d'augmenter le nombre de candidats par volée et de prendre en compte les contingences financières des Eglises, l'Assemblée de la CER a décidé :

- que les stages diaconaux ont lieu tous les deux ans sur une durée de 18 mois. Reste réservée la procédure propre à l'Union synodale Berne – Jura. Au sein de cette Eglise, les stages diaconaux sont effectués sur une durée de 14 mois (décision 1a) ;
- que les stages comprennent 60 jours de formation répartis sur 14 mois. 20 jours de formation au minimum sont communs aux futurs pasteurs et diacres (décision 1b).

Outre le fait de rendre la formation au ministère diaconal plus spécifique, l'intention des Eglises est ici d'intensifier la formation professionnelle aux ministères et de l'adapter à une pédagogie formative plus opérante.

Cette intention est accentuée par la **troisième étape** de la formation professionnelle au ministère diaconal qui résulte de la décision des Eglises de la CER de mettre en place un dispositif d'accompagnement formateur (AF5) obligatoire pour ses ministres durant les cinq premières années d'exercice de leur ministère. Ce dispositif s'élève à 10 jours par an durant les 3 premières années, puis 5 jours par an durant les 2 années suivantes. Reste réservée la procédure propre à l'USBJ qui s'appuie sur le concept de formation continue des pasteurs et pasteurs dans les 5 premières années d'exercice de leur ministère tel qu'il est appliqué en Suisse alémanique (décision 6).

Comme pour les pasteurs, cette décision correspond à une reprise par la CER de l'actuelle pratique de l'EERV d'un accompagnement formateur des ministres

durant les cinq premières années de ministère à raison de deux semaines par année. L'option de réduire cette formation à une seule semaine sur les deux dernières années de ce cycle a été prise afin de permettre aux jeunes ministres de participer en plus à une semaine de formation continue avec d'autres ministres.

Le CS et l'ORH de l'EERV se félicitent des décisions prises par la CER dont l'entrée en vigueur est prévue pour un premier stage de mars 2015 à août 2016. Sur le plan budgétaire, ces décisions ont un double impact que le CS a intégré dans ses projections financières : d'une part une augmentation de 0.5 EPT dévolu à l'OPF qui est intégrée dès 2014 au budget CER ; d'autre part une augmentation de six mois de salaire des stagiaires avant qu'ils ne puissent prendre un poste en pleine responsabilité comme suffragant.

Des informations précises relatives à ces changements seront données dans un avenir proche par l'OPF à l'ensemble des personnes qui suivent actuellement le Séminaire de Culture Théologique de manière à ce qu'ils puissent au mieux prendre en compte cette nouvelle donne dans leur cursus. En particulier, la question de l'entrée en stage possible tous les deux ans seulement et précédée du cours préparatoire de six mois pourrait avoir des conséquences sur le moment choisi pour suivre le Séminaire de Culture Théologique selon que l'on souhaite se donner une année de marge entre la fin du SCT et le cours préparatoire, ou au contraire que l'on souhaite enchaîner l'ensemble de la formation en quatre ans (2 ans de SCT de septembre à août / 6 mois de cours préparatoire de septembre à février / 18 mois de stage de mars à août).

L'entrée en vigueur des nouvelles modalités de stage dès mars 2015 entraînent un changement du contrat de formation avec les futurs diacres qui se sont engagés dans le cursus FPM1 en automne 2013. Ceux-ci ont été informés des conséquences des décisions prises sur leur cursus, en particulier le remplacement de l'année de FPM2 et de l'année de stage FPM3 par le nouveau stage de 18 mois dès mars 2015. A titre exceptionnel, des aides ont été proposées par les Eglises-employeurs aux futurs stagiaires qui devront vivre 18 mois avec un salaire de stagiaire alors qu'ils n'en avaient prévu que 12. A relever cependant que l'ensemble du cursus est globalement maintenu pour eux puisqu'ils suivront au total comme initialement prévu 75 jours de formation sur une durée globale de trois ans.

Décision 11

Le Synode prend acte des développements relatifs à la formation professionnelle des futurs diacres. Il demande au Conseil synodal d'encourager la CER à poursuivre le travail en cours.

4. 5. Formation d'animateurs spirituels

Le CS préconise que les prérequis à la formation professionnelle au ministère diaconal soient exigés de même pour toute personne qui souhaiterait être engagée par l'EERV comme animateur spirituel. Ces formations garantissent un niveau de compétence indispensable au travail en Eglise, que ce soit dans un domaine spécifique (formation ES ou VAE) ou en théologie (SCT).

Le CS propose que les animateurs spirituels puissent être engagés en Eglise dès la sortie du Séminaire de Culture Théologique, et à la condition expresse qu'ils suivent – avec les futurs diacres – durant les deux premières années de leur engagement, le cours préparatoire en ecclésiologie et animation communautaire mis en place par l'OPF.

Par contre, et cela marque la différenciation avec les diacres consacrés, les animateurs spirituels sont engagés en fonction d'un poste et pour un temps défini ; ils ne le sont pas dans la perspective de pouvoir assumer successivement plusieurs postes. En conséquence, et du point de vue du CS, les animateurs spirituels ne devront être astreints ni au stage ministériel de 18 mois et à la formation y relative, ni à la formation durant les 5 premières années de ministère.

Pour l'heure, les questions relatives à la formation d'animateurs spirituels n'ont pas été discutées avec les autres Eglises romandes. En conséquence, le CS soumet au Synode la décision suivante :

Décision 12

Le Synode décide que les prérequis à l'engagement comme animateur spirituel sont les mêmes que ceux à la formation professionnelle au ministère diaconal décidés par l'AGCER.

Décision 13

Le Synode décide que le cours préparatoire de la formation professionnelle au ministère diaconal décidé par l'AGCER doit être suivi par les animateurs spirituels dans les deux premières années de leur engagement en Eglise.

Il charge le Conseil synodal de négocier l'application de cette décision avec la CER.

4. 6. Création d'une commission romande des stages

Nous touchons ici aux décisions de la CER qui nécessitent à la fois une ratification de notre Synode et, dans la foulée, un toilettage important de notre RE.

En effet, et le CS le salue, l'Assemblée de la CER a pris, à une très large majorité, les trois décisions suivantes :

- L'Assemblée générale de la CER décide que les procédures et critères d'admission et de validation des stages pastoraux et diaconaux sont définis au niveau romand.
- L'Assemblée générale de la CER charge le Conseil exécutif de constituer une commission romande des stages dont les tâches sont :
 - de proposer les procédures et critères d'admission et de validation des stages pastoraux et diaconaux qui seront soumis à la ratification de l'AGCER en septembre 2014, en vue de leur entrée en vigueur pour la volée 2015/2017 ;
 - d'harmoniser la fonction et la formation des maîtres de stage ;
 - d'organiser les modalités de transfert de compétences des commissions cantonales à la commission romande.
- L'Assemblée générale de la CER décide de confier à la commission romande des stages le soin d'assurer ensuite les processus d'admission, d'accompagnement et de validation des stages des pasteurs et diacres romands, cas échéant, d'assurer la coordination avec les Eglises qui voudraient maintenir une ou des commissions propres.

Ces décisions sont historiques ! Elles marquent la claire décision des Eglises de la CER d'intensifier leur collaboration, en particulier dans la formation et l'accompagnement des ministres qu'elles consacrent et emploient. Le CS se réjouit de cette avancée importante qui va permettre à l'OPF de conduire des formations

pour des stagiaires soumis aux mêmes procédures, aux mêmes critères et aux mêmes conditions de formation.

Pour l'EERV, il s'agit de renoncer à une prérogative importante et de transférer une part du travail de l'ORH au niveau romand. En effet, avec la création d'une seule commission romande des stages et le ralliement toutes les Eglises romandes à une formation commune durant les cinq premières années de ministère, c'est la responsabilité de la formation et de l'accompagnement des stagiaires et des maîtres de stages qui devrait être transférée au niveau romand. C'est de plus, évidemment, le renoncement à une commission de formation aux ministères interne à l'EERV et donc la modification de l'ensemble des articles y relatifs du RE (RE, art. 178 / 179 / 180 / 181 / 183 / 184).

Un groupe de travail de la CER composé de délégués de chaque Eglise romande et de l'OPF a été chargé par le Conseil exécutif de proposer l'ensemble du dispositif résultant des décisions 2, 3 et 4 de l'AGCER de septembre 2013. Le travail de ce groupe est attendu par le Conseil exécutif au 15 mai 2014 de manière à pouvoir soumettre un rapport idoine à l'assemblée de la CER d'ores et déjà agendée au 8 septembre 2014. De la sorte, la nouvelle commission romande des stages pourra prendre en charge la sélection puis l'accompagnement des stagiaires dès l'automne 2014, et donc assurer le suivi des premières volées de diacres et de pasteurs qui effectueront un stage de 18 mois à partir de mars 2015.

Compte tenu de tout ce qui précède, confiant dans le processus en cours au niveau romand, et reconnaissant aux membres de l'actuelle Commission de Formation aux ministères (CFM) pour le travail fourni jusque-là et pour leur acceptation d'assurer le tuilage avec la nouvelle commission romande sur l'année 2014, le CS soumet au Synode la décision suivante :

Décision 14

Le Synode ratifie les décisions de l'AGCER relatives à la création d'une commission romande des stages.

Le Synode décide de mettre un terme au travail de l'actuelle commission de formation aux ministères de l'EERV à fin 2014, après avoir assuré le tuilage avec la nouvelle commission romande des stages.

4. 7. Harmonisation des procédures et des critères

La décision de la CER de créer une seule commission romande des stages n'est pourtant pas suffisante. Dans son élan, l'Assemblée de la CER s'est prononcée à l'unanimité en faveur de l'harmonisation des critères et des processus des Eglises romandes concernant la consécration des pasteurs et des diacres. Elle a chargé le Conseil exécutif d'initier des démarches dans ce sens avec les différentes Eglises romandes.

Pour l'heure, l'assemblée s'est contentée de parler des critères et des processus concernant la consécration ; elle s'est gardée d'imaginer trop vite une consécration romande, sachant que les différences ecclésiologiques entre nos Eglises et leur ancrage dans la société imposent aujourd'hui encore de respecter leurs prérogatives en matière de consécration. Pour autant, la décision prise devrait faciliter à terme les agrégations permettant le passage d'un ministre d'une Eglise à une autre.

Au terme de l'harmonisation engagée, les critères et processus concernant la consécration adoptés par la CER devront être soumis à notre Synode pour ratification. Cette dernière entraînera alors évidemment une adaptation de notre RE. En conséquence, le CS soumet au Synode la décision suivante :

Décision 15

Le Synode salue la volonté des Eglises réformées romandes d'harmoniser leurs critères et leurs processus concernant la consécration des pasteurs et des diacres.

Le Synode demande au Conseil synodal de lui soumettre dès que possible les critères et les processus concernant la consécration des pasteurs et des diacres définis par la CER ainsi que la modification du RE qui en découle.

4. 8. Formation continue

L'article 36 de la Convention Collective de Travail (CCT) du 3 septembre 2008 prévoit le droit à 5,5 jours par an de formation continue. La directive du CS sur ce sujet date d'août 1992 ; elle n'a jamais été mise à jour et prévoit, quant à elle, l'obligation d'une semaine de formation continue tous les quatre ans.

Compte tenu du changement de positionnement de l'Eglise dans la société, de la complexification de la tâche des ministres et des exigences toujours plus élevées des standards de formation dans tous les domaines de la société, il paraît essentiel au CS d'augmenter nos exigences en prescrivant une semaine de formation continue tous les deux ans.

A comparer avec les exigences de formation continue dans d'autres professions, cette exigence nous paraît tout à fait raisonnable. Elle suppose un doublement du budget de la formation continue à charge de l'EERV puisque les formations obligatoires sont prises en charge par l'employeur. Pour un nombre maximal de 300 ministres, et compte tenu d'un coût de formation moyen de 1'000 fr. par semaine de formation, cette décision représente une augmentation du budget de 75'000 fr. pour un total de 150'000 fr. (voir chapitre 5).

Si une semaine de formation facultative et financièrement à charge du ministre peut être laissée à son appréciation et répondre à ses intérêts personnels, il paraît essentiel que la semaine de formation bisannuelle obligatoire soit décidée par l'employeur. De même, il semble normal que les grandes lignes définissant les exigences en matière de formation soient décidées par le Synode. La CCT d'abord, puis une directive du CS, pourront compléter le dispositif.

En conséquence, le CS soumet au Synode la décision suivante :

Décision 16

Le Synode décide d'inscrire dans le RE le principe de la formation continue obligatoire tous les deux ans pour les ministres et les animateurs spirituels.

4. 9. Formation complémentaire

L'article 36 de la CCT du 3 septembre 2008 prévoit au deuxième alinéa lettre c, une formation pour une nouvelle activité ou dans un nouveau poste. En cohérence avec les décisions relatives à la formation initiale et à la formation continue, le CS souhaite introduire également ce principe dans le RE.

Le projet EAV avait déjà introduit en 2000 le principe de formations passerelles qui auraient dû être mises en place pour tout ministre passant d'un type de ministère (MP, MA, MSC, MCO) à un autre type de ministère. De telles formations n'ont pas pu être systématisées ; elles ont été trop rarement proposées pour les postes les plus spécifiques.

Pourtant, l'enjeu d'une formation complémentaire est de taille. Il s'agit de reconnaître que la plupart des postes actuels en Eglise requièrent des compétences spécifiques qui peuvent être liées aussi bien au cadre de travail qu'à la spécificité de la mission. De telles formations doivent également permettre et faciliter les transferts de compétences acquises précédemment dans un nouveau contexte. Elles ne peuvent être décidées qu'au cas par cas, en fonction du profil de compétences du ministre concerné. Cas échéant, elles doivent remplacer la possibilité ou l'obligation de formation continue de l'année où elles ont lieu.

L'OPF, en collaboration avec les responsables RH et les formateurs des Eglises, est en train d'élaborer un **référentiel de compétences pour l'exercice du ministère**. Ce référentiel permet de mettre en évidence les différentes compétences utiles dans le ministère et de les pondérer en fonction des besoins liés aux différents types de postes qu'occupera tel ou tel diacre ou pasteur. Ledit référentiel articule les différentes compétences sous la forme graphique d'un radar et part du principe que, en fonction des circonstances, certaines compétences doivent être plus développées chez certains que chez d'autres (voir chapitre 4.3).

L'avantage d'un tel outil est de mettre en évidence le panel des compétences utiles en Eglise, de pondérer les profils personnels de compétences des ministres, de dessiner les attentes en matière de compétences pour les dif-

férents postes et de **mettre en regard profils personnels et profils des postes**.

La mise en correspondance des radars de compétences disponibles et attendus permettra, par ailleurs, le cas échéant, de discerner quelle formation complémentaire tel ministre ou tel animateur spirituel doit suivre pour accéder à tel poste. En ce sens, il serait peu pertinent de lier de manière automatique les besoins de formation aux postes mais il conviendra de les mettre en relation avec la personne, son parcours, ses acquis formels ou informels.

En conséquence, le CS soumet au Synode la décision suivante :

Décision 17

Le Synode décide d'inscrire le principe de la formation complémentaire pour les ministres et les animateurs spirituels dans le RE.

4. 10. Entrée en matière sur la modification du RE

En conséquence de tout ce qui a été développé dans le présent **chapitre 3** et en regard des décisions prises par le Synode, le CS invite le Synode à voter la décision suivante :

Décision 18

Le Synode entre en matière pour la modification ou la suppression des articles 176 à 181, 184 à 189.

5. Gestion des ministères et du personnel²⁵

5. 1. Contexte et enjeux

Jusqu'il y a quelque 15 ans, on pouvait considérer que la vie de l'Eglise et l'exercice du ministère jouissaient d'une certaine **stabilité**. Certes, le mouvement de fond transformant la société occidentale depuis les années 1960 exerçait son influence dans le canton de Vaud et dans l'EERV comme ailleurs, mais les effets n'en étaient pas aussi marquants et massifs qu'ils se sont manifestés durant la dernière décennie. Depuis l'entrée dans le nouveau millénaire, la chute de l'effectif des catéchumènes, la perte de vitesse de l'Eglise dans le domaine des services funèbres et du mariage ou la désaffection des conseils paroissiaux – pour ne citer que quelques exemples – ont pris une ampleur inégalée jusque-là.

D'une situation où l'on savait ce qu'était l'Eglise dans le corps social et quel travail les ministres avaient à y accomplir moyennant quelque adaptation à l'air du temps, on a passé à un contexte marqué par un **flottement** à tous les niveaux. De la formation des ministres, en passant par l'activité proposée dans les lieux d'Eglise, à la manière de communiquer à l'interne comme à l'externe ou de se situer face aux autres confessions ou religions émergentes, la question se pose aujourd'hui de ce qu'il y a lieu de faire pour bien faire. La marginalisation du religieux et l'affaiblissement institutionnel frappent l'EERV de plein fouet. Responsables d'Eglise et ministres doivent s'atteler à un chantier de réforme et de reconfiguration qui exige des **compétences nouvelles** et évolutives ; notamment en matière de gestion des réseaux, de leadership, d'inventivité dans le travail herméneutique et d'évangélisation. Les métiers ecclésiaux aux contours devenus flous se cherchent...

Ainsi que cela a déjà été relevé dans de précédents rapports adressés au Synode, on observe aujourd'hui une mutation d'un métier de ministre généraliste en **divers métiers d'Eglise**, que ceux-ci soient exercés par des pasteurs ou des diacres. Pédagogue, accompagnateur spirituel, formateur d'adultes, intervenant dans les institutions, animateur de réseaux formels et informels,

leader communautaire ou coordinateur d'équipes ministérielles constituent des univers professionnels fort variés aux exigences spécifiques.

Depuis quelque temps, la nécessité de créer des **équipes de ministres** et d'animateurs spirituels capables de totaliser les nombreuses compétences nécessaires à la mise en œuvre de l'action ecclésiale se fait de plus en plus évidente, du moins pour le CS et l'ORH. Aujourd'hui, il s'agit de trouver notamment au moins un ministre par paroisse capable d'animer, voire de reconstruire une vie communautaire, quelques ministres par région pour assumer l'animation catéchétique et jeunesse avec dynamisme et pertinence, quelques pasteurs par équipe ministérielle férus en théologie et à même de mettre l'Evangile en résonnance avec les enjeux de la vie contemporaine. De même que les radars de compétences doivent permettre de décider de formations complémentaires pour accéder à un poste (voir chapitre 3.9), ces mêmes radars doivent permettre de constituer des équipes de ministres complémentaires disposant ensemble de l'ensemble des compétences requises pour les ministères dont ils ont la charge.

La **gestion** elle-même de l'effectif des ministres et des postes ministériels s'est complexifiée. Force est de constater, en tout cas, que les procédures de repourvue prévues par le RE (chiffre V) ne permettent plus guère de répondre à la situation actuelle. Face au manque de candidats pour les postes en raison de fluctuations dans les financements ou d'une relève insuffisante, une nouvelle nécessité se fait jour : celle de répartir l'effectif ministériel sur l'ensemble du canton de manière équitable et, entre autres, d'éviter que les postes laissés vacants par la conjoncture soient tous regroupés dans les régions périphériques. De même, la situation d'affaiblissement de certaines paroisses exige de trouver des ministres capables de redresser lesdites situations ; veiller à ce que ces ministres interviennent au bon endroit exige une gestion qui peut difficilement être assurée par des commissions de repourvue locales.

De fait, les **commissions de repourvues** ne jouissent plus aujourd'hui d'un véritable choix de candidats ; c'est la situation de l'ensemble du canton qui dicte les décisions. En guise d'exemple, on ne citera que les cas des régions

25 Groupe de travail composé de Nathalie Kraehenbuehl, Claire-Lise Walz, Nicolas Besson, André Jordan, Olivier Subilia, Laurent Zumstein.

du Chablais vaudois ainsi que du Nord vaudois qui, entre 2011 et 2013, ont vu leurs postes ministériels décimés au profit des régions regroupées autour de Lausanne, en raison d'un déficit de financement de 15 postes pour l'ensemble de la dotation cantonale. Dans la même conjoncture, plusieurs paroisses ailleurs dans le canton ont cherché, sans succès, des candidats pour repourvoir leurs postes laissés vacants. Dans les deux cas, une intervention centrale de l'ORH a été nécessaire pour réguler et débloquer la situation.

5. 2. Objectifs et principes

Au vu de la situation générale de l'EERV et du contexte dans lequel elle évolue, la gestion des ministères et du personnel doit dorénavant être ordonnée à plusieurs objectifs :

- **Gestion des compétences**

Dans la mesure où des compétences de généraliste ne suffisent plus pour relever les défis qui se posent sur le terrain ecclésial, il s'agit d'aider les ministres à acquérir des compétences pointues susceptibles d'être mobilisées en fonction des situations et des besoins.

- **Suivi des parcours ministériels**

La gestion des compétences implique un suivi des parcours ministériels. Il s'agit de soutenir les ministres dans le développement continu de leurs compétences par la formation continue et par des expériences ministérielles dans des contextes adéquats.

- **Constitution d'équipes cohérentes**

Afin de disposer de l'ensemble des compétences nécessaires dans les régions et les lieux d'Eglise, il convient de veiller à la constitution d'équipes de ministres combinant des aptitudes complémentaires.

- **Régulation de la répartition des forces sur l'ensemble du dispositif ecclésial**

Face aux vacances de postes actuelles et prévisibles,

une gestion de l'équilibre dans l'occupation des postes s'impose. Il s'agit notamment de veiller à une juste répartition des vacances de postes afin que celles-ci ne nuisent pas localement et plus largement à la vie de l'Eglise.

- **Réactivité dans la régulation**

Les fluctuations dans l'effectif disponible, les grandes volées de départs à la retraite exigent de répondre rapidement aux événements.

Une telle gestion des ministères suivie et attentive ne peut être assumée que par des **professionnels** et de manière **coordonnée**. Le CS est convaincu qu'il faut dès lors résolument confier cette gestion à l'ORH. Il collaborerait intensément avec les coordinateurs des régions et des services. Pour ce qui concerne plus spécifiquement les repourvues des postes, il s'agirait de mettre en place un dispositif de régulation de cette gestion par les conseils pour respecter l'esprit démocratique de la tradition réformée.

Une formation complémentaire (au sens exposé en 3.9), déjà dispensée aux coordinateurs de manière continue tout au long de l'année dans le cadre d'un colloque cantonal, devra être intensifiée pour assurer une collaboration compétente avec l'ORH en matière de gestion des postes.

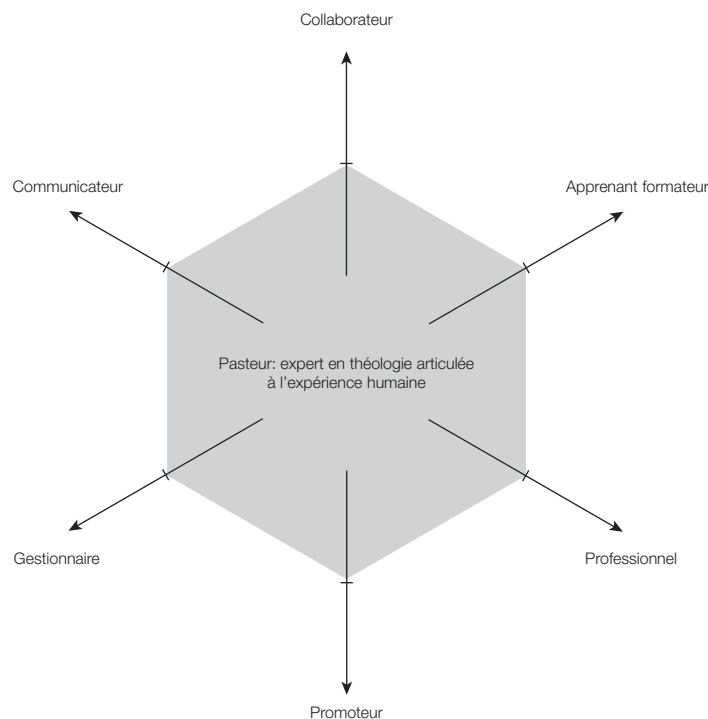
Décision 19

Le Synode valide les objectifs et les principes de gestion des ressources humaines tels que définis au chapitre 4.2 du rapport.

5. 3. Référentiel de compétences

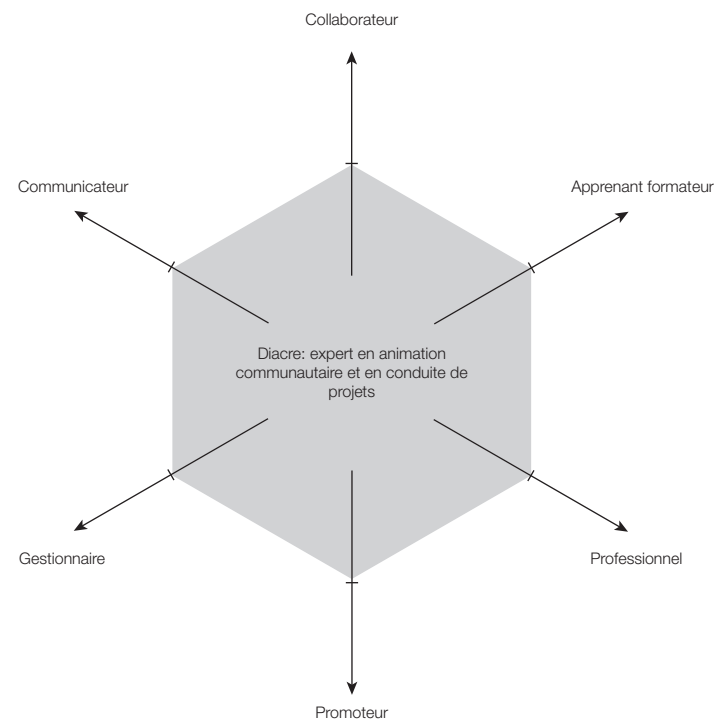
Le référentiel de compétences développé par l'OPF met en évidence **6 registres de compétences** utiles, voire nécessaires pour l'action des ministres dans les lieux d'Eglise. Un document de référence de l'OPF subdivise chacun de ces registres en un panel de compétences plus fines. Les 6 registres²⁶ sont liés à la figure du promoteur, du professionnel, de l'apprenant formateur, du collaborateur, du communicateur et du gestionnaire. La compétence centrale liée au ministère est placée au centre du radar et elle est censée être acquise par tous :

- Pour les pasteurs, il s'agit de la capacité herméneutique, c'est-à-dire la capacité de faire dialoguer le texte biblique avec la réalité et vice-versa.



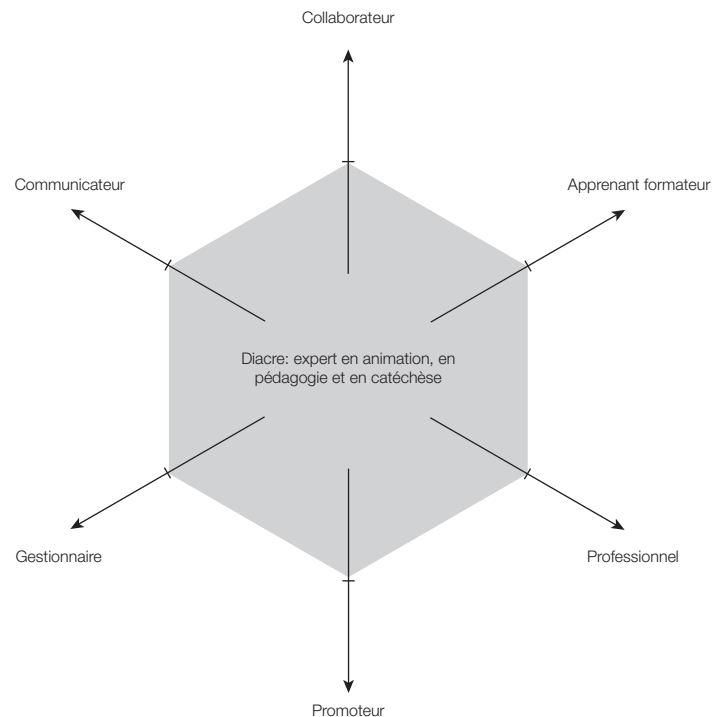
- Pour les diacres, la compétence centrale peut être différente en fonction du type de formation préalable de niveau ES ou de la validation d'acquis d'expérience y-relative. A priori, on peut esquisser trois axes différents de compétence centrale liée au ministère diaconal :

- La capacité d'animer une communauté, de créer du lien et de conduire des projets.

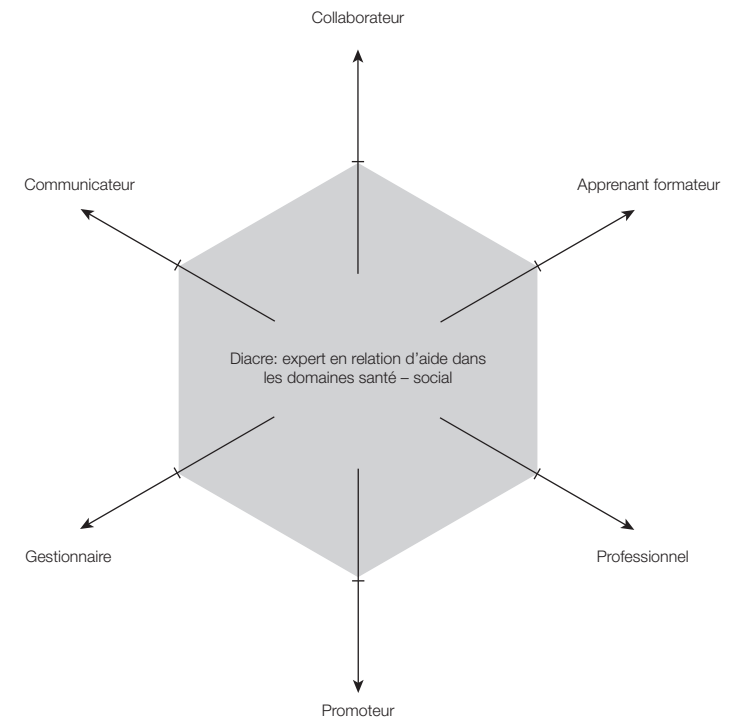


26 **Dimensions de la fonction de promoteur** : Promotion de la parole et de l'expérimentation de la foi / Annonce de la foi et transmission des valeurs chrétiennes / Accompagnement de personnes et de groupes dans la recherche de sens et le cheminement spirituel.
Dimensions de la fonction professionnelle : Maîtrise des gestes du métier / Spiritualité / Engagement / Gestion durable des ressources personnelles / Ethique et déontologie.

- La capacité d'enseigner et d'accompagner les enfants, les jeunes et les adultes dans des processus d'apprentissage de la foi.



- La capacité d'écouter et de soutenir les personnes en précarité.



Dimensions du rôle d'apprenant et formateur : Développement de compétences / Pratique réflexive / Formation de collaborateurs.

Dimensions de la fonction de collaborateur : Collégialité et collaboration interprofessionnelle / Travail en équipe.

Dimensions de la fonction de communicateur : Communication et relation professionnelles au service des intérêts de l'Eglise / Compréhension partagée / Recensement et transmission d'informations pertinentes.

Dimensions du rôle de gestionnaire : Leadership pour le tissu ecclésial / Organisation du travail / Prise de décision / Conduite des groupes et des rencontres dont il a la responsabilité.

D'autres radars pourraient être élaborés en fonction des compétences professionnelles premières de tel ou tel diacre.

Concrètement, chaque descriptif de poste devrait être retranscrit dans un radar de compétence optimal, tant en ce qui concerne la compétence centrale que les compétences périphériques. L'objectif d'un tel outil est de mettre en évidence le panel des compétences utiles en Eglise, de pondérer les profils de compétences personnels des ministres, de dessiner les attentes en matière de compétences pour les différents postes et de mettre en regard profils personnels et profils des postes. Il permet également de décider des formations complémentaires requises pour tel ou tel ministre en vue d'accéder à un poste mais encore – et c'est une composante essentielle – de veiller à constituer des équipes de ministres complémentaires partageant l'ensemble des compétences requises pour les ministères dont ils ont la charge.

A priori, un ministre devra disposer de la compétence centrale et d'un maximum de compétences périphériques du radar correspondant au poste qu'il occupe. Mais l'ORH constate aujourd'hui déjà – du fait du niveau toujours plus pointu des compétences requises – qu'il est rare de trouver un ministre dont les compétences correspondent pleinement au besoin du poste. Dès lors, la complémentarité, voire la subsidiarité, doit être requise dans une dynamique de collaboration.

Par exemple, on peut imaginer qu'un ministre appelé à porter le **leadership de sa paroisse** doit disposer de compétences importantes en « promotion », « communication » et « gestion ». Qu'il soit un formateur peu expérimenté – tant avec les jeunes qu'avec les adultes – n'est par contre pas rédhibitoire. A l'inverse, un ministre chargé de la **formation des adultes** dans un service communautaire régional pourra se montrer un gestionnaire, voire un collaborateur moyen ; il devra cependant disposer d'un sens pédagogique aigu et d'une professionnalisation en lien avec le monde de la formation environnant, ainsi qu'être un communicateur hors pair. Dans cette même logique, il est impensable qu'un **aumônier d'hôpital** ou d'EMS ne fasse pas preuve d'une grande capacité de collaboration, appelé qu'il est à fonctionner dans un milieu hautement organisé et systémique dans lequel il n'est pas possible de faire bande à part.

A priori, on peut estimer qu'un ministre seul en paroisse doit être un pasteur (expert en théologie articulée à l'expérience humaine) qui dispose de compétences importantes en « promotion », « communication » et « gestion » pour assumer le leadership de la paroisse. Qu'il soit un formateur peu expérimenté – tant avec les jeunes qu'avec les adultes – n'est par contre pas rédhibitoire si un collègue voisin peut y remédier. De même, on peut imaginer qu'un diacre (expert en animation communautaire et en conduite de projets) dispose de toutes les compétences requises pour le poste à l'exception de la **compétence herméneutique**. Dans ce cas, c'est un collègue voisin qui pourra apporter cette dimension dans la collaboration. La mesure complémentaire relative aux cultes dominicaux (voir chapitre 4.6) sera particulièrement appréciée dans ce cas.

On le comprend donc : l'exigence de compétences de plus en plus pointues et variées en fonction des postes ministériels oblige une gestion des ressources humaines plus professionnelle et mieux coordonnée. Il n'y a plus vraiment de ministre généraliste ; même le ministère paroissial est une forme de spécialisation, ou requiert des spécialisations.

A relever enfin que ce qui est dit dans ce chapitre des registres de compétences pour les pasteurs et les diacres est également applicable aux **animateurs spirituels**, de manière encore plus spécifique dans la mesure où ces derniers – qui n'auront pas été confrontés aux différentes facettes du ministère par le stage (voir chapitre 3.5) – ne pourront être engagés que dans des postes correspondant directement à leurs compétences.

5. 4. Responsabilités

L'atteinte de ces objectifs et la mise en œuvre de ces principes n'impliquent aucun changement de l'actuelle répartition des responsabilités en matière RH.

- Le CS est l'employeur de tous les salariés de l'EERV²⁷.
- L'ORH, par délégation du CS, est responsable de l'employabilité et de l'affectation du personnel au sein de la structure de l'EERV, le cas des responsables d'offices étant réservé.
- Le CS reste le conseil responsable de poste pour les offices, les services cantonaux, les aumôneries et les paroisses de langue allemande.
- Le Conseil régional reste le conseil responsable des postes de l'enveloppe de sa région.
- Les conseils des lieux d'Eglise (conseils paroissiaux, conseils de service communautaires, conseils œcuméniques et conseils cantonaux) restent les conseils responsables de l'activité.

5. 5. Gestion des repourvues

Concrètement, la gestion des repourvues des postes reposerait sur quatre mots clefs : **gestion, collaboration, validation, nomination**.

- Gestion des repourvues par l'ORH ;
- Collaboration étroite de l'ORH et des coordinateurs avec les conseils ;
- Validation du choix par les conseils responsables de poste et d'activité ;

- Nomination par le CS.

Comme mentionné précédemment, l'ORH est chargé de la gestion de l'ensemble du dispositif avec l'aide des coordinateurs qui gèrent les équipes ministérielles. Lors d'une repourvue, ils consultent les conseils concernés selon les modalités qu'ils jugent les plus adéquates à la situation. Le préavis formel des conseils appelés à collaborer avec le ministre choisi est requis.

Les différentes procédures sont détaillées dans **l'annexe 5**.

Le CS estime que le nouveau dispositif de repourvue des postes devra compter une prescription légère quant aux modalités de collaboration entre les différentes instances. Il souhaite que le style de communication, la forme des séances et les délais selon lesquels se déclinent les processus soient régulés par les protagonistes de manière souple et en fonction des circonstances. Il pense, par ailleurs, que si la prescription se fait moins pressante sur les formes, l'ORH et les coordinateurs seront appelés à tout mettre en œuvre pour s'entendre avec leurs partenaires et à instaurer un climat de confiance. Dans tous les cas, ils seront appelés à assumer leurs décisions et à être capables d'en rendre compte, sans pouvoir se retrancher derrière l'appareil règlementaire.

Décision 20

Le Synode valide le principe de la nomination des employés de toutes les enveloppes de dotations par le Conseil synodal employeur.

5. 6. Mesures complémentaires

Les mesures qui suivent accompagneraient le dispositif présenté jusque-là et sont formulées dans un style descriptif.

27 A l'exclusion des salariés des paroisses.

Limitation de mandat

Actuellement, l'EERV ne connaît aucune limitation de la durée des mandats. Une telle situation engendre un risque de cloisonnement de certaines activités d'Eglise, que ce soit dans les régions ou dans les aumôneries. Or la gestion montre qu'un tournus minimal est nécessaire pour entretenir une bonne cohésion des différents secteurs d'activité de l'EERV ainsi qu'un sain renouvellement des équipes de collaboration.

Compte tenu de l'observation actuelle du rythme de changement dans la grande majorité des postes et de l'intérêt à pouvoir bénéficier de l'investissement d'une spécialisation, le CS est convaincu avec l'ORH que la durée maximale d'engagement dans un poste ne devrait pas excéder 14 ans. Par ailleurs, il est important pour le bien de tous que les ministres et animateurs spirituels changent aussi de région ou de service lors d'un changement de poste. Des dérogations peuvent être accordées par l'ORH, au vu des exigences et des besoins en matière de gestion de l'effectif cantonal.

Périodicité et bilan de mandat

De plus, afin de faciliter la mobilité et d'éviter que les demandes d'évaluation ou de changement de postes soient directement ressenties comme un désaveu, l'ORH propose de limiter un premier mandat à 5 ans, renouvelable par des mandats de trois ans, et d'instaurer un bilan avant la fin de chaque mandat.

La nature et les modalités de ce bilan de mandat ne peuvent pas être fixées par le Synode. Elles le seront d'une part dans le cadre de la CCT et d'autre part par voie de directive du CS.

Cultes dominicaux

Le CS a dit sa volonté de profiler au mieux les différents ministères en Eglise et de prendre en compte les spécificités de chacun. Il apparaît clairement que les capacités herméneutiques des pasteurs constituent une spécificité. En ce

sens, il n'est pas logique que l'exercice de la prédication et la présidence des cultes ne figurent pas dans certains cahiers des charges de pasteurs. Appelé par la consécration à rassembler le peuple par la Parole et par les sacrements, tout pasteur devrait être appelé à répondre de cette vocation en prenant une part active à la célébration des cultes en Eglise. Dès lors, le CS propose d'inscrire dans le RE le principe selon lequel tout pasteur, quel que soit le poste qu'il occupe, est tenu de célébrer au moins huit cultes dominicaux par année, dans son lieu d'Eglise et subsidiairement dans une paroisse. Pour favoriser l'insertion culturelle des ministres cantonaux et faciliter leurs engagements dominicaux dans les paroisses, le CS propose que chaque pasteur dont le poste ne ressort pas de la dotation régionale soit affecté par l'ORH à une région. Une telle mesure – destinée à marquer la spécificité pastorale et à mieux répartir la charge du travail dominical dans le corps ministériel – devrait en outre permettre de décharger les diacres trop régulièrement appelés à prêcher le dimanche, au profit de tâches qui leur sont plus spécifiques.

Décision 21

Le Synode valide le principe des limitations de mandat et des bilans de mandat.

Décision 22

Le Synode valide le principe que tout pasteur est appelé à célébrer au moins huit cultes dominicaux, dans son lieu d'Eglise ou dans la région à laquelle il est rattaché par l'ORH.

5. 7. Enveloppes de dotations

Selon l'article 193 du RE, le Synode a compétence d'allouer quatre enveloppes globales de dotations :

- a. pour les régions (paroisses, services communautaires, coordination) ainsi que pour les paroisses de langue allemande ;
- b. pour les missions en commun ;
- c. pour les services et les offices cantonaux ;
- d. pour le CS.

Au moyen de ces enveloppes, les régions, les missions en commun, les services et les offices cantonaux, et le CS doivent assurer les activités dont ils sont chargés. Ces enveloppes font l'objet d'une réévaluation au moins une fois par législature.

Les 11 et 12 juin 2010, le Synode a fixé la dotation des services et offices à 28,7 postes dès juillet 2010. Il a également fixé une dotation de 26 postes à compter de juillet 2018. L'occupation actuelle de la dotation totalise 27,45 EPT en comptant 2 demi-postes provisoirement vacants. Les personnes engagées régulièrement selon la dotation sont actuellement épaulées par quelques personnes au bénéfice d'un mandat au sens de l'article 196, ainsi que par un quasi mi-temps de bénévolat. Au total au 30 novembre 2013 : 30.05 EPT.

Actuellement, le départ à la retraite du chancelier et responsable de l'Office chancellerie et finances (OCF), programmé début 2015, a amené le CS à réfléchir à son remplacement. L'un des scénarii privilégie une réorganisation de la fonction en distinguant les tâches du responsable de l'OCF de celles du chancelier. Par ailleurs, le CS estime nécessaire d'examiner quels mandats particuliers ou fonctions exceptionnelles devraient être pérennisées ou non. Il se demande aussi s'il y a lieu de répondre à de nouveaux besoins qui émergent peu à peu en engageant de nouveaux collaborateurs ou collaboratrices. Dans cette réflexion, on constate que la contrainte induite par le principe même de la dotation limite l'engagement du personnel administratif du secrétariat de l'EERV et complique son organisation.

Après bientôt 5 ans de fonctionnement avec 4 services et 4 offices sous le régime de la dotation fixée par le Synode, le CS a deux souhaits.

La dotation fixée par le Synode devrait concerner essentiellement les ministres engagés dans les services et offices, en y assimilant le cas échéant, les responsables d'offices laïcs (aujourd'hui au nombre de deux sur quatre). Les prévisions et les besoins actuels dessinent une dotation souhaitable de 15.5 EPT (3,5 responsables d'Office et 12 ministres cantonaux divers, y compris les lieux-phares). Cette manœuvre permet de consolider un certain nombre de tâches au statut fragile actuellement.

Pour le personnel administratif, le Synode fixe une enveloppe budgétaire. Il peut calculer cette enveloppe en établissant une certaine relation avec le coût des postes ministériels. Actuellement, le coût salarial moyen dans l'EERV est de 150 000 fr. ; or le coût des employés laïcs est moindre et représente surtout une palette plus variée selon les tâches, les fonctions et les qualifications requises. Cette manière de faire donne plus de souplesse dans le nombre d'engagements, la répartition des compétences et des tâches entre les employés laïcs.

Décision 23

Le Synode décide de séparer l'actuelle enveloppe pour les services et les offices cantonaux en deux enveloppes, l'une pour les services et les offices cantonaux et l'autre pour les employés laïcs. Cette dernière est convertie en enveloppe budgétaire gérée par le Conseil synodal dans le cadre du budget.

5. 8. Entrée en matière sur la modification du RE

En conséquence de tout ce qui a été développé dans le présent **chapitre 4** et en regard des décisions prises par le Synode, le CS invite le Synode à voter la décision suivante :

Décision 24

Le Synode entre en matière pour la modification ou la suppression des articles 14, 24, 34, 32, 39, 48, 77, 84, 104, 113, 123, 131, 172, 174, 178 à 183, 193, 198, 199, 202 à 206 ter, 208 à 210.

6. Finances

Les incidences financières du rapport sur la théologie des ministères ne sont pour la plupart pas immédiates ; en effet, les questions salariales relèvent avant tout de la CCT que le Synode a choisie pour régler les relations de travail avec l'ensemble du personnel salarié de l'EERV. Cette CCT, conclue entre le CS, la Ministérielle et l'Association des laïcs salariés, ne peut pas être directement modifiée par le Synode ; ce dernier peut néanmoins fixer au CS un cadre de négociation.

Le CS devra en outre veiller à ce que les incidences du rapport sur la théologie des ministères et des nouvelles négociations de la CCT ne dépassent pas les moyens financiers de l'EERV en regard de la Convention de subventionnement de l'Etat de Vaud notamment. Cette dernière, valable pour la période 2015 – 2019, actuellement en cours de négociation, devrait être signée durant le premier trimestre 2014 de manière à ce que les montants puissent être pris en compte dans l'élaboration du budget 2015.

Dès lors, les négociations sur la CCT résultant notamment des décisions du Synode sur la théologie des ministères ne pourront être initiées qu'à partir de l'automne 2014.

Pour l'heure, il est donc possible :

- d'une part de présenter au Synode les conséquences financières des décisions prises par la CER en matière de formation aux ministères (voir chapitre 3 du présent rapport) ;
- d'autre part de soumettre au Synode quelques principes généraux qui pourraient servir de balises au CS dans les futures négociations de la CCT.

6. 1. Evaluer les incidences financières

Les décisions prises par la CER en matière de formation ont évidemment un coût. Majoritairement, ces coûts sont intégrés dans la contribution de l'EERV à la CER. Ils figureront à ce titre dans le budget de notre institution.

Les incidences financières suivantes pour notre Eglise sont à relever :

- **Formation professionnelle des pasteurs et diacres :**

Le dispositif décidé, dont le coût est d'environ 80 000 fr. de plus par année pour les jours supplémentaires de formation, est intégré dans le budget de la CER dès 2014.

- **Accompagnement formateur (AF5)** obligatoire pour ses ministres durant les cinq premières années d'exercice de leur ministère :

Les coûts de cette décision sont également intégrés dans le budget de la CER.

- **Formation continue :**

Le passage d'une formation continue d'un module tous les quatre ans à un module tous les deux ans représente un surcoût de 75 000 fr. Ce montant sera partie intégrante des coûts de formation compris dans le budget de l'ORH.

- **La création d'une commission romande des stages :**

Cette décision a pour conséquence la suppression de notre CFM, dont les coûts de fonctionnement sont de 20 000 fr. par année. Le corollaire est l'équivalent d'un demi-poste à transférer à la CER, donc en majeure partie à notre charge. Des économies sur le plan de l'ORH en général (secrétariat) sont envisageables. A cette heure, compte tenu de l'évolution des tâches liées au personnel, il est prématuré de faire des pronostics chiffrés. L'un dans l'autre, l'organisation future ne devrait pas représenter d'augmentation de coût à charge de l'EERV.

- **Formation complémentaire :**

Cette option ne relève pas des décisions de la CER mais bien des besoins de notre Eglise en regard de la diversité des « métiers » qui s’y exercent. Dans la mesure où ces formations suppléent à des semaines de formation continue, on peut projeter que les coûts devraient se compenser. Il convient néanmoins de souligner que le coût des formations augmente considérablement dès lors que l’on recourt à des organismes spécialisés hors Eglise. Cas échéant, de tels coûts doivent être intégrés de manière spécifique au budget formation de l’ORH.

Pour conclure ce chapitre des incidences financières, force est de constater qu’elles seront intrinsèquement faibles pour notre Eglise, même avec des transferts de charge. Elles seront en tous les cas bien plus faibles que les incidences positives d’une intensification de la formation sur les compétences des ministres et animateurs spirituels de l’EERV.

Décision 25

Le Synode demande au Conseil synodal de le renseigner sur l’évolution des coûts liés à la formation au moment de présenter les budgets, au fur et à mesure de l’entrée en vigueur du nouveau dispositif de formation.

6. 2. Modèle salarial

Une autre incidence financière devrait résulter de la renégociation de la CCT qui prenne en compte l’impact du rapport sur la théologie des ministères. Le CS a mandaté un groupe de travail²⁸ pour étudier quels pourraient être les critères à prendre en compte pour une politique salariale revisitée.

Sachant que, selon Calvin, « ... on ne peut pas disposer à la légère ou de façon mathématique de la grâce de Dieu et de ses signes : tout problème de

salaire est d’abord spirituel, Dieu commande que le salaire soit réparti entre les hommes en tenant compte du lien communautaire qui les unit selon sa volonté », le groupe a étudié une demi-douzaine de différents modèles salariaux appliqués par les Eglises sœurs, par l’Etat de Vaud et diverses entreprises. Il propose au CS de s’orienter vers un modèle salarial équitable et moderne qui vise les objectifs suivants :

- renforcer l’attractivité des engagements salariés en Eglise ;
- assumer la responsabilité sociale d’employeur de l’EERV, institution de droit public ;
- assurer la pérennité du dispositif et son adaptation aux évolutions futures, à moyen et long terme ;
- prendre en compte tous les collaborateurs de l’EERV dans les réflexions et propositions (et non seulement les ministres) ;
- intégrer les analyses de ces dernières années en matière, notamment, de rémunération des jeunes ministres ayant des enfants à charge ;
- réduire l’écart entre les salaires des diacres et des pasteurs.

Il doit par ailleurs être rappelé que la masse salariale de l’EERV est fortement conditionnée par la Convention de subventionnement qui lie notre Eglise à l’Etat. Mais aussi, que cette masse salariale comprend les cotisations à la Caisse de pension, des frais professionnels et d’autres éléments tels que congé parental, congé sabbatique, etc... autant d’éléments qui grèvent le montant strictement dévolu aux salaires. Dès lors, le nouveau modèle envisagé ne devra en aucun cas engendrer une augmentation de la masse salariale de l’EERV.

Après analyse de ces différents modèles, quelques principes, qui consonnent avec la nouvelle échelle des salaires de l’Etat de Vaud (DECFO SYSREM) ont été esquissés :

28 Le groupe était composé de Gérard Jatton (ALS), Philippe Vallotton (R4) et Olivier Favrod (VCC). Invité à participer, le comité de La Ministérielle a renoncé à déléguer un de ses membres, car il ne pouvait envisager sa participation en-dehors des négociations CCT.

- L'écart visé entre le salaire minimal et maximal selon la grille des salaires est de un à trois.
- La progression par les annuités entre le salaire de départ et son plafond est limitée à 30% au maximum, sur une durée de 20 ans.
- Pour fixer le salaire de base de chaque collaborateur, il est tenu compte des compétences et critères suivants :
 - compétence professionnelle : connaissances (formation de base et formation continue), expériences (notamment connaissances de l'institution), aptitudes (par exemple empathie).
- Le salaire de base déterminé pour chaque collaborateur est complété par des allocations liées à différents facteurs :
 - les allocations familiales augmentées de manière à soutenir financièrement les jeunes parents ;
 - des allocations de fonction créées pour prendre en compte les spécificités du poste. Par exemple :
 - lieu de travail et obligation d'habiter en cure ;
 - disponibilité, flexibilité, horaires ;
 - autonomie, initiative ;
 - charge émotionnelle et exposition ;
 - gestion de situations humaines complexes ;
 - leadership, niveau de responsabilité.

Ce modèle salarial sera élaboré avec le concours de spécialistes.

Pour autant, ces objectifs et ces principes devront encore être repris dans le cadre des négociations de la CCT entre d'une part le CS dans son rôle d'employeur et d'autre part la Ministérielle et l'Association des laïcs salariés. De même, c'est dans ce cadre que devront être définies les modalités de la transition de l'actuel au nouveau système salarial.

Ces propositions s'inscrivent dans une vision réaliste du rôle que doit jouer l'EERV dans le marché du travail appelé à constamment évoluer. L'attractivité de l'EERV est constituée de différents atouts qui méritent d'être maintenus, complétés par les présentes propositions et clairement mis en valeur à l'avenir.

Décision 26

Le Synode encourage le Conseil synodal à travailler, dans le cadre de la CCT, à l'élaboration d'un nouveau modèle salarial sans augmentation de la masse salariale globale de l'EERV.

7. Perspectives futures

Le présent rapport s'inscrit dans le prolongement direct des précédents rapports intermédiaires du CS au Synode sur la théologie des ministères, rapport de février 2012 et rapport de mars 2013. Le contenu du présent rapport a été établi par le CS, notamment en référence au chapitre 6, page 22, du rapport de mars 2013.

Les perspectives 2014 sont retranscrites dans la colonne de gauche du tableau ci-dessous. La colonne de droite comprend les commentaires du CS en regard du travail accompli – ou qui reste à accomplir – au moment de finaliser le présent rapport.

Sur le plan de la reconnaissance (rôle) Préciser l'articulation de l'acte synodal de consécration au ministère pastoral et de l'acte synodal de reconnaissance de ministère. Proposer un allègement des procédures d'agrégation par l'harmonisation des examens de consécration avec les autres Eglises de la CER.	Voir rapport 2014 – Chapitre 2 Voir décisions 1 à 3. Voir décision 15 et RE 281 bis.
Sur le plan de la formation Préciser le dispositif de formation aux ministères diaconaux en partenariat étroit avec les autres Eglises de la CER. Développer en partenariat avec les autres Eglises de la CER et le collège romand de théologie protestante un stage expérimental en Eglise entre le niveau bachelor et le niveau master de la formation académique en théologie. Proposer un dispositif permettant les formations en cours d'emploi en Eglise et les formations passerelles tant pour les pasteurs que pour les diacres. Les formations d'animateur spirituel et de diacre (SCT+ cours préparatoire) se déroulent déjà en cours d'emploi, mais hors Eglise. Proposer des mesures d'accompagnement et de formations passerelles pour les actuels diacres consacrés. Adapter et harmoniser les questions de formation et de stage avec l'OPF au niveau du contenu, de la durée, de la validation et du rythme.	Voir rapport 2014 – Chapitre 3 Voir décisions 10, 11 et 12. Voir décisions 8 et 9. La question des formations en cours d'emploi en Eglise n'est pour l'heure pas résolue ; elle pose des difficultés d'articulation avec les stages. Voir chapitre 3.1 note 20, chapitre 3.9 et RE, article 176. Voir décisions 10, 11, 12 et 14.
Sur le plan de la gestion des ressources humaines (fonction)	Voir rapport 2014 – Chapitre 4

Préciser les conditions d'accès au poste, les obligations liées au ministère pastoral et l'échelle des salaires.

Préciser les conditions d'accès au poste, les obligations liées au ministère diaconal et l'échelle des salaires.

Proposer une distinction entre installation dans les fonctions électives et lettre de mission dans les postes de travail professionnel en Eglise pour pasteurs ou diacres.

Définir les mesures d'accompagnement RH.

Sur le plan du statut institutionnel

Evaluer les incidences financières.

Définir les questions de représentativité des pasteurs consacrés et des diacres dans les organes de l'EERV.

Par ailleurs

Soumettre au Synode le dispositif réglementaire qui en découle.

Soumettre au Synode des mesures transitoires.

Indiquer quelles directives du Conseil synodal sont à modifier ou à créer.

Voir décisions 19, 20, 21 et 25.

Voir décisions 19, 20 et 25.

Le CS a renoncé à changer le mot « installation » en usage. Il en a précisé le sens dans le RE à l'article 283.

L'ensemble des chapitres 3 et 4 développent diverses mesures d'accompagnement RH, en particulier les formations continues et complémentaires ainsi que les bilans de mandat et les procédures de repourvue.

Voir rapport 2014 – Chapitre 5

Voir décisions 22, 24 et 25.

Question caduque du fait du maintien de la consécration des diacres. La représentativité des animateurs spirituels est réglée dans le RE aux articles 3 et 25 al. 4 et articles parallèles.

Voir décisions 7, 18 et 23 du présent rapport.

Voir RE articles 288 et 289.

La liste ne pourra être solidement établie qu'au terme du travail du Synode sur le présent rapport. Elle devrait pouvoir être communiquée au Synode lors de la première session ordinaire de la nouvelle législature.

En l'état, il paraît difficile et donc périlleux au CS de dresser une liste plus exhaustive des questions en suspens ayant un lien direct ou indirect à la théologie des ministères de l'EERV. La question aussi sensible que symbolique des habits liturgiques (voir note 13 page 11 et note 16 page 13) devra notamment être un jour abordée. De même, si notre Eglise devait voir le nombre de ses animateurs spirituels croître rapidement, la question de leur représentativité dans ses organes nécessiterait d'être reprise.

8. Résumé des décisions

Les 25 décisions du rapport sont appelées « décision » plutôt que « résolution ». Toutes vont en effet être intégrées sous une forme ou une autre dans les articles de règlement. Dès lors, il n'est pas utile qu'elles soient conservées dans le registre pérenne des résolutions.

CHAPITRE 3

Décision 1

Le Synode définit la consécration comme suit :

La consécration est un acte synodal au cours duquel l'Eglise reconnaît la vocation du consacré et ses aptitudes à exercer un ministère spécifique.

Elle rend grâce à Dieu pour ce ministre, pour les dons qu'il a reçus et pour son engagement au service du Christ dans l'Eglise.

Le ministre s'engage à servir Dieu dans l'Eglise qui le reconnaît.

L'Eglise invoque l'Esprit Saint pour qu'il guide et fortifie le ministre dans l'exercice du ministère qui lui sera confié.

Elle l'envoie pour qu'il exerce son ministère publiquement.

Décision 2 A

Le Synode décide de marquer synodalement l'accession au diaconat par la consécration.

Décision 2 B

Le Synode décide de marquer l'accession au diaconat par un acte liturgique de reconnaissance synodale de ministère.

Décision 3

Le Synode valide le principe que la consécration autorise la présidence du culte dans l'ensemble de l'EERV.

Décision 4

Le Synode valide le principe que des laïcs doivent être au bénéfice d'une délégation pour assumer la présidence du culte.

Décision 5

Le Synode confirme la possibilité actuelle d'engager les laïcs au service de la mission de l'Eglise. Il les appelle « animateurs spirituels ».

Décision 6

Le Synode décide que les « animateurs spirituels » sont installés dans leur fonction lors d'un culte.

Décision 7

Le Synode entre en matière sur la modification des articles 3, 18, 24, 25, 27, 35, 36, 40, 49, 50, 64, 69, 85, 113, 131, 166 à 170, 172, 174, 176, 177, 188, 189, 198, 199, 201 à 210, 250, 251, 257, 281, 281bis, 281ter, 282 bis, 283.

CHAPITRE 4

Décision 8

Le Synode prend acte des développements relatifs à la formation académique en théologie des futurs pasteurs. Il demande au Conseil synodal d'encourager la CER à poursuivre le travail en cours.

Décision 9

Le Synode prend acte des développements relatifs à la formation professionnelle des futurs pasteurs. Il demande au Conseil synodal d'encourager la CER à poursuivre le travail en cours.

Décision 10

Le Synode ratifie les deux prérequis à la formation professionnelle au ministère diaconal décidés par l'AGCER.

Décision 11

Le Synode prend acte des développements relatifs à la formation professionnelle des futurs diacres. Il demande au Conseil synodal d'encourager la CER à poursuivre le travail en cours.

Décision 12

Le Synode décide que les prérequis à l'engagement comme animateur spirituel sont les mêmes que ceux à la formation professionnelle au ministère diaconal décidés par l'AGCER.

Décision 13

Le Synode décide que le cours préparatoire de la formation professionnelle au ministère diaconal décidé par l'AGCER doit être suivi par les animateurs spirituels dans les deux premières années de leur engagement en Eglise. Il charge le Conseil synodal de négocier l'application de cette décision avec la CER.

Décision 14

Le Synode ratifie les décisions de l'AGCER relatives à la création d'une commission romande des stages.

Le Synode décide de mettre un terme au travail de l'actuelle commission de formation aux ministères de l'EERV à fin 2014, en assurant le tuilage avec la nouvelle commission romande des stages.

Décision 15

Le Synode salue la volonté des Eglises réformées romandes d'harmoniser leurs critères et leurs processus concernant la consécration des pasteurs et des diacres.

Le Synode demande au Conseil synodal de lui soumettre dès que possible les critères et les processus concernant la consécration des pasteurs et des diacres définis par la CER ainsi que la modification du règlement ecclésiastique qui en découle.

Décision 16

Le Synode décide d'inscrire le principe de la formation continue obligatoire tous les deux ans pour les ministres et les animateurs spirituels dans le RE.

Décision 17

Le Synode décide d'inscrire le principe de la formation complémentaire pour les ministres et les animateurs spirituels dans le RE.

Décision 18

Le Synode entre en matière pour la modification ou la suppression des articles 176 à 181, 184 à 189.

CHAPITRE 5

Décision 19

Le Synode valide les objectifs et les principes de gestion des ressources humaines tels que définis au chapitre 4.2 du rapport.

Décision 20

Le Synode valide le principe de la nomination des employés de toutes les enveloppes de dotations par le Conseil synodal employeur.

Décision 21

Le Synode valide le principe des limitations de mandat et des bilans de mandat.

Décision 22

Le Synode valide le principe que tout pasteur est appelé à célébrer au moins huit cultes dominicaux, dans son lieu d'Eglise ou dans la région à laquelle il est rattaché par l'ORH.

Décision 23

Le Synode décide de séparer l'actuelle enveloppe pour les services et les offices cantonaux en deux enveloppes, l'une pour les services et les offices cantonaux et l'autre pour les employés laïcs. Cette dernière est convertie en enveloppe budgétaire gérée par le Conseil synodal dans le cadre du budget.

Décision 24

Le Synode entre en matière pour la modification ou la suppression des articles 14, 24, 34, 32, 39, 48, 77, 84, 104, 113, 123, 131, 172, 174, 178 à 183, 193, 198, 199, 202 à 206 ter, 208 à 210.

CHAPITRE 6

Décision 25

Le Synode demande au Conseil synodal de le renseigner sur l'évolution des coûts liés à la formation au moment de présenter les budgets, au fur et à mesure de l'entrée en vigueur du nouveau dispositif de formation.

Décision 26

Le Synode encourage le Conseil synodal à travailler, dans le cadre de la CCT, à l'élaboration d'un nouveau modèle salarial sans augmentation de la masse salariale globale de l'EERV.

9. Modification du RE

Voir document annexé.

10. Annexes

10. 1. Annexe 1 : Résolutions et décisions prises par le Synode de mars 2013

Liste des résolutions :

2013/01	En accord avec la Concorde de Leuenberg et les recommandations de la FEPS, le Synode décide de maintenir l'exigence d'une formation académique en théologie de niveau master pour le pastoralat.
2013/02	En accord avec la Concorde de Leuenberg et les recommandations de la FEPS, le Synode décide de marquer synodalement l'accession au pastoralat par la consécration.
2013/03	En accord avec la Concorde de Leuenberg et les recommandations de la FEPS, le Synode décide de reconnaître sous le terme de pastoralat le ministère de la Parole et des sacrements indispensable au ministère de l'Eglise.
2013/04	Le Synode décide de reconnaître, sous le terme de diaconat, un ministère de communion et de service indispensable au ministère de l'Eglise.
2013/05	Le Synode décide de reconnaître, sous le terme générique de diacre, d'autres professions exercées au service du ministère de l'Eglise.
2013/06	Le Synode décide de marquer à terme l'accession au diaconat par un acte liturgique de reconnaissance synodale de ministère.
2013/07	Des exceptions restent possibles, ponctuelles et limitées, pour l'engagement de laïcs par des paroisses, des régions ou autres lieux d'Eglise, en lien avec l'ORH.
2013/08	La délégation pastorale demeure et doit être redéfinie.

Liste des décisions :

2013/01	Préparant l'avenir de la théologie des ministères dans l'EERV, le Synode rend grâce à Dieu pour les bénédictions reçues à travers les nombreux ministères diaconaux et pastoraux féconds durant ces dernières décennies. Le Synode rappelle la pérennité de la consécration diaconale ou pastorale reçue par ces ministres.
2013/02	Le Synode demande au Conseil synodal de reprendre dans son rapport final sur la théologie des ministères la question théologique de la consécration.
2013/03	Le Synode charge le Conseil synodal de faire évoluer le tableau des cursus de formation aux ministères actuellement en chantier au niveau romand, dans le sens des discussions du Synode. Le Synode demande au Conseil synodal de le lui présenter dans le cadre du rapport final en 2014.
2013/04	Le Synode prend acte de la liste des points évoqués au chapitre 6 (Perspectives 2014) et confie au Conseil synodal le soin de les intégrer dans son rapport final sur la théologie des ministères présenté en février 2014.

10. 2. Annexe 2 : Extrait du rapport du Conseil synodal au Synode de mars 2013

6. PERSPECTIVES 2014

Dans la perspective d'un rapport final sur la théologie des ministères à présenter au Synode en février 2014, le Conseil synodal prévoit d'aborder notamment les thèmes suivants :

1. Sur le plan de la formation :

- préciser le dispositif de formation aux ministères diaconaux en partenariat étroit avec les autres Eglises de la CER ;
- développer en partenariat avec les autres Eglises de la CER et le collège romand de théologie protestante un stage expérimental en Eglise entre le niveau bachelor et le niveau master de la formation académique en théologie ;

- c. proposer un dispositif permettant les formations en cours d'emploi en Eglise et les formations passerelles tant pour les pasteurs que pour les diacres ;
- d. proposer des mesures d'accompagnement et de formations passerelles pour les actuels diacres consacrés ;
- e. adapter et harmoniser les questions de formation et de stage avec l'OPF au niveau du contenu, de la durée, de la validation et du rythme.

2. Sur le plan de la reconnaissance (rôle) :

- a. préciser l'articulation de l'acte synodal de consécration au ministère pastoral et de l'acte synodal de reconnaissance de ministère ;
- b. proposer un allègement des procédures d'agrégation par l'harmonisation des examens de consécration avec les autres Eglises de la CER.

3. Sur le plan de la gestion des ressources humaines (fonction) :

- a. préciser les conditions d'accès au poste, les obligations liées au ministère pastoral et l'échelle des salaires ;
- b. préciser les conditions d'accès au poste, les obligations liées au ministère diaconal et l'échelle des salaires ;
- c. élaborer des procédures de repourvue adaptée à la gestion prévisionnelle des postes et des compétences spécifiques ;
- d. proposer une distinction entre installation dans les fonctions électives et lettre de mission dans les postes de travail professionnel en Eglise pour pasteurs ou diacres ;
- e. définir les mesures d'accompagnement RH.

4. Sur le plan du statut institutionnel :

- a. évaluer les incidences financières ;
- b. définir les questions de représentativité des pasteurs consacrés et des diacres dans les organes de l'EERV.

5. Par ailleurs :

- soumettre au Synode le dispositif règlementaire qui en découle ;
- soumettre au Synode des mesures transitoires ;
- indiquer quelles directives du Conseil synodal sont à modifier ou à créer.

10. 3. Annexe 3 : Tableaux relatifs à la pratique de la consécration en Suisse

Les tableaux récapitulatifs ci-dessous permettent de se faire une image de la situation actuelle. En blanc, les cantons qui consacrent au seul ministère pastoral, en gris foncé les cantons qui consacrent aux ministères pastoral et diaconal, en gris clair les cantons qui consacrent des pasteurs, des diacres et des catéchètes.



Total	Eglise	Consacre qui ?
Aargau	Reformierte Landeskirche Aargau	Pfarrer + Sozialdiakone
Appenzell Ausserrhoden	Evangelisch-reformierte Landeskirche beider Appenzell	Pfarrer
Appenzell Innerrhoden		Pfarrer
Basel-Landschaft	Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Basel-Landschaft	Pasteurs + diacres
Basel-Stadt	Evangelisch-reformierte Kirche Basel-Stadt	Pasteurs
Bern / Berne	Églises réformées Berne – Jura – Soleure	Pfarrer Pasteurs + diacres
Fribourg / Freiburg	Église Évangélique Réformée du Canton de Fribourg	Pasteurs + diacres
Genève	Église protestante de Genève	Pasteurs + diacres
Glarus	Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Glarus	Pfarrer + Gemeindehelfer
Graubünden / Grigioni	Evangelisch-reformierte Landeskirche Graubünden	Pfarrer + Sozialdiakone
Jura	Églises réformées Berne – Jura – Soleure	Pasteurs
Luzern	Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Luzern	Pfarrer, SDM
Neuchâtel	Église réformée évangélique du canton de Neuchâtel	Pasteurs + diacres
Nidwalden	Evangelisch-reformierte Kirche Nidwalden	
Obwalden	Verband der Evangelisch-reformierten Kirchgemeinden des Kantons	
Schaffhausen	Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons Schaffhausen	Pfarrer + Diakone
Schwyz	Evangelisch-reformierte Kantonalkirche Schwyz	Pfarrer + Gemeindehelfer
Solothurn	Evangelisch-Reformierte Kirche Kanton Solothurn	Pfarrer
St. Gallen	Evangelisch-reformierte Kirche des Kantons St. Gallen	Pfarrer
Thurgau	Evangelische Landeskirche des Kantons Thurgau	Pfarrer + Sozialdiakone
Ticino	Chiesa evangelica riformata nel Ticino	
Uri	Evangelisch-reformierte Landeskirche Uri	Pfarrer
Valais / Wallis	Église réformée évangélique du Valais	Pasteurs + diacres
Vaud	Église évangélique réformée du canton de Vaud	Pasteurs + diacres
Zug	Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde des Kantons Zug	Pfarrer
Zürich	Evangelisch-reformierte Landeskirche des Kantons Zürich	Pfarrer

10. 4. Annexe 4 : Décisions de l'Assemblée de la CER du 2 septembre 2013

Décision 1 : L'Assemblée générale de la CER décide que les stages pastoraux et diaconaux ont lieu tous les deux ans sur une durée de 18 mois. Reste réservée la procédure propre à l'Union synodale Berne – Jura. Au sein de cette Eglise, les stages pastoraux et diaconaux sont effectués sur une durée de 14 mois.

Les stages comprennent 60 jours de formation répartis sur 14 mois. 20 jours de formation au minimum sont communs aux futurs pasteurs et diacres.

Décision 2 : L'Assemblée générale de la CER décide que les procédures et critères d'admission et de validation des stages pastoraux et diaconaux sont définis au niveau romand.

Décision 3 : L'Assemblée générale de la CER charge le Conseil exécutif de constituer une commission romande des stages dont les tâches sont :

- de proposer les procédures et critères d'admission et de validation des stages pastoraux et diaconaux qui seront soumis à la ratification de l'AGCER en septembre 2014, en vue de leur entrée en vigueur pour la volée 2015/2017 ;
- d'harmoniser la fonction et la formation des maîtres de stage ;
- d'organiser les modalités de transfert de compétences des commissions cantonales à la commission romande.

Décision 4 : L'Assemblée générale de la CER décide de confier à la commission romande des stages le soin d'assurer ensuite les processus d'admission, d'accompagnement et de validation des stages des pasteurs et diacres romands, cas échéant, d'assurer la coordination avec les Eglises qui voudraient maintenir une ou des commissions propres.

Décision 5 : L'Assemblée générale de la CER décide du principe de la reconnaissance de deux voies de formation en vue du ministère diaconal et adopte le tableau ci-dessous :

FORMATION DIACONALE

Δ	Accès par formation initiale ES animateur communautaire	Accès par une autre formation initiale de niveau ES ou supérieure ou par validation des acquis d'expérience
↓	Formation préalable selon exigence ES ES – Animateur communautaire	CFC + 5 ans + VAE Matu-Pro + 2 ans + VAE Autre formation ES/HES/UNI
↓	Séminaire de Culture Théologique ou formation équivalente	
Δ	Diplôme du SCT ou titre jugé équivalent	
↓	+ procédure d'admission en formation par l'OPF	
Δ	Parcours préparatoire (tous les deux ans) minimum 8, maximum 16 jours de formation (théologie et animation communautaire)	
	Possibilité de dispense de tout ou partie des jours de formations selon VAE ou voie de formation	
Δ	Validation du parcours préparatoire par l'OPF	
↓	+ procédure d'admission en stage par la commission des stages	
↓	Stage de 18 mois (USBJ 14 mois)	
↓	(suivant tous les deux ans le parcours préparatoire) 60 jours de formation OPF	
↓	Validation du stage par la commission des stages	
↓	+ procédure d'entrée en ministère selon les dispositions de l'Eglise employeur	
↓	Formation OPF durant les premières années de ministère	

Décision 6 : L'Assemblée générale de la CER décide de la mise en place d'un dispositif d'accompagnement formateur (AF5) obligatoire pour ses ministres durant les cinq premières années d'exercice de leur ministère. Ce dispositif s'élève à 10 jours par an durant les 3 premières années, puis 5 jours par an durant les 2 années suivantes.

Reste réservée la procédure propre à l'USBJ qui s'appuie sur le concept de formation continue des pasteurs et pasteuses dans les 5 premières années d'exercice de leur ministère tel qu'il est appliqué en Suisse alémanique.

Décision 7 : L'Assemblée générale de la CER charge le Conseil exécutif de veiller à sa mise en œuvre dans le cadre de l'OPF.

Décision 8 : L'Assemblée générale de la CER demande au Conseil exécutif de l'informer du calendrier définitif de mise en œuvre du nouveau dispositif de formation à l'assemblée de décembre 2013.

Décision 9 : L'Assemblée générale de la CER mandate le Conseil exécutif pour être l'interlocuteur du Collège Romand de Théologie Protestante.

Décision 10 : L'Assemblée générale de la CER mandate le Conseil exécutif pour négocier l'adaptation du plan d'études aux besoins des Eglises futurs employeurs, notamment l'intégration d'un semestre pratique en début du Master en théologie.

Décision 11 : L'Assemblée générale de la CER est favorable à l'harmonisation des critères et des processus des Eglises romandes concernant la consécration des pasteurs et des diacres.

Décision 12 : L'Assemblée générale de la CER charge le Conseil exécutif d'initier des démarches dans ce sens avec les différentes Eglises romandes.

10. 5. Annexe 5 : Description des procédures de repourvue

Repourvue d'un poste de ministre paroissial

Libération	L'ORH libère le poste et ouvre la repourvue.
Préparation	Le coordinateur établit un descriptif de poste – en collaboration avec le conseil paroissial. Le conseil régional de poste valide le descriptif de poste. L'ORH met le poste au concours.
Sélection	L'ORH conduit les démarches de discernement et de recherche de candidat – en collaboration avec le coordinateur ; – le conseil paroissial et le conseil régional sont associés.
Validation	L'ORH établit la proposition de nomination qu'il soumet pour validation au conseil paroissial et au conseil régional.
Nomination	Le Conseil synodal nomme le ministre. L'ORH fixe la date d'entrée en fonction.
Organisation	Le coordinateur établit le cahier des charges, définit les modalités d'entrée en fonction et fixe la date d'installation – en collaboration avec le conseil paroissial. L'ORH valide le cahier des charges.
Installation	Le conseil régional présente le ministre. Le Conseil synodal installe le ministre. Le conseil paroissial accueille le ministre.

Repourvue d'un poste de ministre de service communautaire régional

Libération	L'ORH libère le poste et ouvre la repourvue.
Préparation	Le coordinateur établit un descriptif de poste – en collaboration avec le conseil de service communautaire. Le conseil régional de poste valide le descriptif de poste. L'ORH met le poste au concours.
Sélection	L'ORH conduit les démarches de discernement et de recherche de candidat – en collaboration avec le coordinateur ; – le conseil de service communautaire et le conseil régional sont associés.
Validation	L'ORH établit la proposition de nomination qu'il soumet pour validation au conseil de service communautaire et au conseil régional.
Nomination	Le Conseil synodal nomme le ministre. L'ORH fixe la date d'entrée en fonction.
Organisation	Le coordinateur établit le cahier des charges, définit les modalités d'entrée en fonction et fixe la date d'installation – en collaboration avec le conseil de service communautaire. L'ORH valide le cahier des charges.
Installation	Le conseil régional présente le ministre. Le Conseil synodal installe le ministre. Le conseil de service communautaire accueille le ministre.

Repourvue d'un poste de coordinateur régional

Libération	L'ORH libère le poste et ouvre la repourvue.
Préparation	L'ORH établit un descriptif de poste – en collaboration avec le conseil régional. L'ORH met le poste au concours.
Sélection	L'ORH conduit les démarches de discernement et de recherche de candidat – en collaboration avec le conseil régional.
Validation	L'ORH établit la proposition de nomination qu'il soumet pour validation au conseil régional.
Nomination	Le Conseil synodal nomme le ministre. L'ORH fixe la date d'entrée en fonction.
Organisation	L'ORH établit le cahier des charges, définit les modalités d'entrée en fonction et fixe la date d'installation – en collaboration avec le conseil régional. L'ORH valide le cahier des charges.
Installation	L'ORH présente le ministre. Le Conseil synodal installe le ministre. Le conseil régional accueille le ministre.

Repourvue de ministre cantonal

Libération	L'ORH libère le poste et ouvre la repourvue.
Préparation	L'ORH établit un descriptif de poste – en collaboration avec le conseil cantonal. L'ORH met le poste au concours.
Sélection	L'ORH conduit les démarches de discernement et de recherche de candidat – en collaboration avec le conseil cantonal.
Validation	L'ORH établit la proposition de nomination qu'il soumet pour validation au conseil cantonal.
Nomination	Le Conseil synodal nomme le ministre. L'ORH fixe la date d'entrée en fonction.
Organisation	L'ORH établit le cahier des charges, définit les modalités d'entrée en fonction et fixe la date d'installation – en collaboration avec le conseil cantonal. L'ORH valide le cahier des charges.
Installation	L'ORH présente le ministre. Le Conseil synodal installe le ministre. Le conseil cantonal accueille le ministre.

Repourvue d'un poste de ministre des missions exercées en commun

Libération	L'ORH libère le poste. La CoCoMiCo ouvre la repourvue à l'EERV ou à l'ECVD.
Préparation	Le coordinateur de service établit le descriptif de poste – en collaboration avec le conseil œcuménique de l'activité. La CoCoMiCo valide le descriptif de poste. L'ORH met le poste au concours.
Sélection	L'ORH conduit les démarches de discernement et de recherche de candidat – en collaboration avec le conseil œcuménique de l'activité.
Validation	L'ORH établit la proposition de nomination qu'il soumet pour validation au conseil œcuménique et à la CoCoMiCo.
Nomination	Le Conseil synodal nomme le ministre. L'ORH fixe la date d'entrée en fonction.
Organisation	Le coordinateur établit le cahier des charges, définit les modalités d'entrée en fonction et fixe la date d'installation – en collaboration avec le conseil œcuménique de l'activité. La CoCoMiCo valide le cahier des charges.
Installation	Le représentant de l'EERV au sein du conseil œcuménique de l'activité présente le ministre. Le Conseil synodal installe le ministre. Le conseil œcuménique de l'activité accueille le ministre.

Repourvue de responsable d'office ou d'un ministre d'office

Libération	L'ORH libère le poste et ouvre la repourvue.
Préparation	Le Conseil synodal établit un descriptif de poste – en collaboration avec l'ORH. Le Conseil synodal met le poste au concours.
Sélection	Le Conseil synodal fixe les modalités des démarches de discernement et de recherche de candidat – en collaboration avec l'ORH.
Nomination	Le Conseil synodal nomme le responsable d'office ou un ministre d'office et fixe la date d'entrée en fonction.
Organisation	Le Conseil synodal établit le cahier des charges, définit les modalités d'entrée en fonction et fixe la date d'installation – en collaboration avec l'ORH.
Installation	Le Conseil synodal installe et accueille le responsable d'office. Le Conseil synodal installe un ministre d'office et le responsable d'office l'accueille.