

Directive du Conseil synodal sur le bilan de mandat des ministres¹

Une année avant la fin de mandat, un bilan permet au ministre ou à l'animateur d'Eglise et au conseil responsable de l'activité de demander de prolonger le mandat ou de mettre un terme à l'activité. L'Office des ressources humaines décide, sur préavis du conseil responsable de poste. Le Conseil synodal précise les modalités des bilans dans une directive. (RE art. 206bis)

Le bilan de mandat se distingue de l'entretien annuel ordinaire, ainsi que de l'analyse de l'activité ministérielle laquelle intervient en cas d'incident ou de problème dans le ministère. Sa fonction est formative ; il doit aider, par ailleurs, à la réflexion relative à un éventuel changement de poste.

A. Principe général régissant le bilan

La pratique d'un bilan de mandat des ministres participe de la promotion d'une *culture d'attention au travail effectué* au sein de l'institution ecclésiale. S'astreindre à un bilan régulier oblige les partenaires à revenir sur l'action déployée et à entretenir un dialogue suivi à son propos.

Plus spécifiquement, le bilan a pour objectif :

1. de donner l'occasion aux ministres de faire le point sur leur engagement et leur activité au sein de l'EERV, en dialogue avec les délégués des conseils responsables de leur poste, respectivement de leur activité ;
2. de participer à la gestion des parcours professionnels ;
3. de contribuer à la régulation de l'activité au sein des lieux d'Eglise ;
4. de fournir au responsable de l'office des ressources humaines (ORH) des indications relatives aux besoins d'accompagnement, de formation et de ressources nécessaires au bon déroulement de l'activité ;
5. de permettre aux conseils concernés et au responsable de l'ORH de donner corps à une juste reconnaissance à leurs ministres pour le travail effectué.
6. de préparer la réflexion quant à un éventuel changement de poste d'un ministre.

La méthode choisie pour le bilan dans l'EERV est celle d'une *confrontation des points de vue sur le travail et sur les conditions de travail* impliquant les professionnels eux-mêmes, ainsi que les délégués des conseils responsables de leur poste, respectivement de leur activité. Dès lors, le bilan ne prétend pas procéder - à proprement parler - à une analyse rigoureuse du travail lui-même, mais plutôt à une évaluation du degré d'accord des partenaires sur le travail effectué.

¹ Pour la clarté du texte, il ne sera fait usage que de la forme masculine. Les animateurs d'Eglise sont assimilés aux ministres. Le Conseil synodal remercie chacune et chacun pour sa compréhension.

B. Fonctionnement du bilan

Le bilan est effectué en suivant la procédure définie et régulièrement réactualisée par l'ORH. Celui-ci établit les consignes pour la pratique du bilan, définit la déontologie s'appliquant aux entretiens, prévoit les grilles d'analyse et les mesures faisant suite au bilan.

Par ailleurs, l'ORH organise la formation des personnes chargées de mener les bilans (appelés ci-après : observateurs) et leur confère l'accréditation nécessaire. Ladite formation clarifie les éléments de méthodologie et de déontologie indispensables, précise le statut des partenaires impliqués dans la pratique de bilan, introduit les responsables de bilan aux méthodes d'observation du travail et les prépare à la gestion de l'entretien.

Les critères servant au bilan proviennent des répertoires d'exigences et de compétences établis par la Commission de formation au ministère, par la Commission de consécration, ainsi que par l'ORH dans son document de *Politique des ressources humaines*.

Le bilan donne lieu à un rapport, sur la base duquel l'ORH peut prendre les mesures suivantes :

- une formation ou une supervision pour le collaborateur ;
- un réaménagement du cahier des charges du collaborateur par le conseil responsable de poste ;
- des mesures internes de réorganisation du lieu d'Eglise.
- un changement de poste pour la fin du mandat.

Les rapports de sont retournés au responsable de l'ORH, dûment signés par les partenaires. Ils sont archivés, de manière confidentielle, à l'ORH, joints aux dossiers personnels. L'ORH retourne une copie des rapports au collaborateur, aux observateurs ainsi qu'au conseil responsable de poste. Ce dernier archive le rapport en toute confidentialité, puis le détruit, au moment où le ministre change de poste. Les observateurs détruisent leur exemplaire après en avoir pris connaissance.

Toutes les personnes désignées pour procéder au bilan, les membres des conseils responsables des postes qui reçoivent copie des rapports de bilan, ainsi que le responsable et les collaboratrices et collaborateurs de l'ORH sont soumis au secret de fonction.

C. Personnes concernées par le bilan

Le bilan s'applique à tous les ministres de l'EERV. Il est individuel.

Le bilan intervient une année avant la fin d'une période de mandat. Pour les personnes occupant deux postes à mi-temps, le bilan s'applique aux deux postes.

L'ORH est compétent pour régler les situations particulières, voire accorder des dérogations.

La constitution des équipes responsables du bilan se déroule comme suit:

Collaborateur (Coll.)	Premier observateur (O1) Préside la pratique de bilan	Second observateur (O2)
Responsables des offices	Conseiller synodal répondant de l'office	Un conseiller synodal
Coordinateurs des services cantonaux	Conseiller synodal répondant du service	Un membre du conseil cantonal
Ministres des offices cantonaux	Responsable de l'office	Le membre du Conseil synodal répondant de l'office
Ministres des services cantonaux	Coordinateur de service cantonal	Un membre laïc du conseil du service cantonal
Coordinateurs des régions	Responsable de l'ORH	Un membre laïc du conseil régional
Ministres des missions en commun	Coordinateur de service cantonal	Un membre laïc du conseil d'aumônerie œcuménique
Ministres paroissiaux Ministres de service communautaire	Coordinateur	Un membre laïc du conseil du lieu d'Eglise concerné
Ministres des lieux phares	Un ministre délégué par le Conseil synodal	Un membre laïc du conseil de lieu phare

Les équipes comprennent nécessairement un ministre et un laïc.

Il revient au conseil responsable du poste de désigner les O1 et O2, en fonction des critères établis ci-dessus. Avant que le processus de bilan n'ait commencé, le collaborateur peut demander - à une reprise seulement - à changer d'O2. Le cas échéant, le conseil responsable du poste choisit un autre O2 correspondant aux critères.

Avec l'autorisation préalable de l'ORH, un conseil responsable de poste peut déléguer la fonction d'O2 à une personne proche du terrain d'activité, sans que celle-ci soit membre d'un conseil.

Les membres du Conseil synodal ne sont pas soumis au bilan, de même que les ministres pour qui une mesure d'évaluation est en cours. Pour les ministres partant à la retraite dans les quatre ans, le bilan est facultatif.

Les O1 sont astreints à la formation dispensée par l'ORH avant toute pratique de bilan. Les O2 sont encouragés à se joindre à la formation.

D. Entrée en vigueur de la directive

Une première série de formations pour observateurs aura lieu en automne-hiver 2014.

Cette directive entre en vigueur le 1er décembre 2014. Elle annule et remplace tout texte antérieur.