

Politique des ressources humaines



1

**Charte du Conseil synodal
en tant qu'employeur**

2

**Les six axes
du ministère de l'EERV**

3

**Attentes du Conseil synodal
à l'égard des collaborateurs**

4

**Options du Conseil synodal
dans le domaine de la gestion
des ressources humaines**

5

**Missions de l'Office
des ressources humaines**

L'Église évangélique réformée du Canton de Vaud

L'Église évangélique réformée du canton de Vaud (*EERV*) se réfère aux grands principes hérités de la Réforme du 16^e siècle. Dans sa forme actuelle, elle est issue, en 1966, de la fusion de l'Église Nationale et de l'Église Libre.

« Elle a pour vocation de répondre à l'appel de Dieu manifesté en Jésus-Christ. Elle a pour mission d'annoncer L'Évangile à tous, de former ses membres à la vie chrétienne et d'offrir un accompagnement et un guide aux personnes en recherche spirituelle. » (article 1^{er} de la loi ecclésiastique de 1999).

Elle bénéficie de l'engagement et des compétences d'environ 300 pasteurs, diacres et laïcs salariés.

Depuis 1971, l'Église évangélique réformée du canton de Vaud reconnaît le ministère pastoral féminin et crée le ministère diaconal.

Depuis 2003, la Constitution vaudoise la reconnaît comme une institution de droit public.

1 Charte du Conseil synodal en tant qu'employeur

Les principes généraux de sa politique de ressources humaines

Ce document présente les principes généraux de la politique des ressources humaines que l'Église réformée vaudoise entend conduire. Il est plus spécifiquement destiné aux pasteurs, diacres et laïcs salariés (ci-après collaborateurs). Il s'inscrit dans le cadre de la Constitution et des lois vaudoises, en particulier de la loi et du règlement ecclésiastiques de l'EERV et de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud.

Divers documents officiels et directives, dont le rôle est plus opérationnel, découlent de la politique des ressources humaines décrite dans ce document. Il s'agit notamment du règlement et des directives du Synode, des directives du Conseil synodal et des directives de la Commission de consécration.

Une «Charte» éditée en 2001 précise la nature des rapports de l'EERV avec les bénévoles.

Le présent document a été adopté par le Conseil synodal dans sa séance du 15 septembre 2003.

En tant qu'autorité d'engagement, le Conseil synodal entend mener une politique des ressources humaines à la fois professionnelle, attrayante et respectueuse des personnes. A travers cette politique, il se veut attentif aux besoins présents et futurs de l'EERV.

■ Reconnaître la valeur des collaborateurs

L'accomplissement de la mission de l'EERV passe par des médiations humaines. Le Conseil synodal reconnaît les hommes et les femmes que Dieu donne à l'EERV comme autant de richesses, animés par une vocation commune et des charismes différents.

■ Soutenir les collaborateurs

Le Conseil synodal est conscient que l'environnement dans lequel les collaborateurs de l'EERV travaillent est source de nombreux défis à la fois stimulants et contraignants.

Il soutient les collaborateurs de l'EERV. Il s'assure en particulier qu'ils disposent de conditions de travail leur permettant d'offrir des services de qualité, répondant aux attentes et aux besoins des personnes auxquelles ils s'adressent.

2 Les six axes du ministère de l'EERV

■ Créer un climat de confiance, de dialogue et de respect

Le Conseil synodal développe un climat favorable à la cohésion et à la coopération entre tous les acteurs de l'EERV.

Il veille à mettre en œuvre une politique de communication transparente qui renforce l'esprit d'écoute et de dialogue à tous les niveaux de l'EERV et avec tous ses partenaires.

■ Adopter un style participatif

Dans la gestion des ressources humaines, le Conseil synodal entend mener ses projets de manière participative.

Il reconnaît l'Association des pasteurs et des diacres (APD), comme l'un de ses partenaires.

Le ministère de l'Église évangélique réformée du canton de Vaud comprend six axes qui sont communs à tous les postes.

■ Vivre la proximité

L'EERV reconnaît que sa mission est d'aller, au nom du Christ, à la rencontre des personnes là où elles sont, notamment les plus démunis et les plus fragilisés de notre société, pour être à leur écoute et à leur service.

Elle est attentive aux besoins, au langage, aux intérêts des destinataires auxquels elle s'adresse.

■ Vivre la spiritualité

Par la célébration de cultes, la prédication et les sacrements, et par une attention marquée aux besoins spirituels, l'EERV offre à tous ceux qui le désirent, des occasions d'approfondir leur foi dans le Dieu de Jésus-Christ.

■ Former

L'EERV offre, à tous les âges de la vie, des occasions de se former sur le plan personnel et spirituel. Elle favorise la formation de ceux qui se mettent au service du Christ.

■ **Développer la communion ecclésiale**

L'EERV tient à son unité et favorise la cohésion et la cohérence entre tous les lieux d'Église.

Elle développe et soutient des collaborations avec d'autres Églises de la Réforme. Elle est active dans l'œcuménisme.

■ **Stimuler la vie communautaire**

L'EERV affirme que la vie communautaire, dans sa capacité d'accueil et d'ouverture, est une manière de témoigner de L'Évangile.

■ **Exprimer L'Évangile dans la société**

L'EERV est présente dans les lieux de vie sociale, culturelle et politique. Elle y exprime les promesses et les exigences de L'Évangile. Elle promeut le dialogue interreligieux.

3 Attentes du Conseil synodal à l'égard des collaborateurs

Le Conseil synodal attend des collaborateurs de l'EERV qu'ils développent les compétences suivantes :

■ **La capacité de rendre compte de sa foi**

Au service d'une Église missionnaire, tout collaborateur de l'EERV témoigne en tout temps de sa foi en Jésus-Christ et de l'actualité des promesses et des exigences de L'Évangile.

■ **L'attention à l'autre**

Au service d'une Église qui laisse à Dieu le jugement des cœurs, les collaborateurs de l'EERV soignent l'accueil de l'autre et de ses demandes.

■ **L'esprit de service**

Exerçant une fonction reconnue, conscients que le crédit qu'on leur accorde dépend de leur personnalité, de leur disponibilité et de leurs compétences théologiques relationnelles, les collaborateurs de l'EERV doivent être animés par un esprit de service.

■ **La formation permanente**

Au service d'une Église qui s'inscrit dans la société et en dialogue avec elle, les collaborateurs de l'EERV développent leurs compétences professionnelles, en particulier théologiques et relationnelles.

■ **Le sens de la communication**

Au service d'une Église qui cherche à rejoindre les gens là où ils sont, les collaborateurs de l'EERV sont aptes à communiquer avec des personnes et des auditoires très variés.

■ **Une vocation vivante**

L'exercice d'un ministère dans notre monde est à la fois passionnant et exigeant. Le Conseil synodal attend des collaborateurs de l'EERV qu'ils sachent entretenir leur vocation en renouvelant leur foi et leur espérance par une vie spirituelle régulière.

■ **Une participation constructive**

Les collaborateurs de l'EERV sont associés à la réalisation de ses grands projets. Ils développent un esprit de critique constructive dans le but de préserver les intérêts de l'EERV.

■ **La loyauté**

Les collaborateurs de l'EERV doivent adhérer à ses principes constitutifs; à son ecclésiologie multitudiniste et à son organisation presbytéro-synodale.

Soucieux de la cohérence de l'EERV, ils appliquent les décisions de ses organes et en respectent la discipline.

■ **La collaboration**

Les collaborateurs mettent en commun leurs compétences et leur savoir-faire. La capacité de travailler avec des conseils et des collègues de travail est une exigence incontournable. Pratiquement, la collaboration peut prendre la forme d'un travail par objectifs et par projet.

■ **La solidarité**

Les collaborateurs de l'EERV développent entre eux un esprit de solidarité et de respect. Ils s'assistent mutuellement.

■ **L'acceptation de ses limites**

Témoins vivants de la grâce première que Dieu accorde à tout être qui vit, les collaborateurs de l'EERV développent une lucidité confiante à l'égard de leurs limites.

4 Options du Conseil synodal dans le domaine de la gestion des ressources humaines

Les actions que le Conseil synodal entend mettre en œuvre dans le cadre de la politique des ressources humaines ont pour but de servir la mission de l'EERV dans un esprit d'amélioration permanente.

■ La reconnaissance de la vocation

Les critères d'accès à la consécration ou à l'agrégation sont motivés par les qualités spirituelles et personnelles, les compétences des candidats, leur capacité à travailler dans l'EERV. La reconnaissance de la vocation est indépendante des besoins en personnel.

■ L'engagement

■ *Le rôle d'employeur du Conseil synodal*

Le Conseil synodal est l'autorité d'engagement des collaborateurs de l'EERV.

■ L'organisation

■ *La théologie des ministères*

Le Conseil synodal définit une théologie qui clarifie les différents ministères que l'EERV reconnaît ainsi que la répartition de leurs champs de compétences.

■ **La gestion des postes**

Le Conseil synodal dispose d'une vue d'ensemble des besoins présents et futurs de l'EERV.

Le Conseil synodal fixe les conditions rendant possible le cumul de postes par un même collaborateur.

La responsabilité de repourvue d'un poste vacant appartient au conseil compétent.

■ **La mobilité interne**

Le Conseil synodal favorise la mobilité interne des collaborateurs. Dans ce but, il peut prendre des mesures afin d'assurer l'attractivité des postes qui pourraient être jugés moins intéressants par les collaborateurs.

Il s'engage à ce que les procédures de « changement de poste » et de « repourvue de poste » soient connues de tous. La liste des postes vacants est régulièrement publiée et accessible en tout temps.

■ **Le travail des conseils**

Les conseils compétents pour la repourvue des postes sont des relais de la politique des ressources humaines de l'EERV.

Le Conseil synodal soutient les conseils dans leur responsabilité de gestion des collaborateurs.

■ **La clarification des tâches**

Tous les postes font l'objet d'une description de poste qui fixe leur raison d'être et leur mission.

Ce document est accompagné d'un profil des compétences recherchées. Le Conseil synodal introduit un cahier des charges qui précise les responsabilités, les tâches et les moyens attribués à chaque collaborateur.

■ **L'évaluation**

Dans le but d'améliorer la qualité des services de l'EERV et l'adéquation des personnes à leur poste, le Conseil synodal veille à ce que le travail de chaque collaborateur soit régulièrement évalué.

L'évaluation doit permettre de mettre en valeur le travail des collaborateurs, leurs compétences, d'envisager des mesures correctives.

Elle permet d'identifier les besoins en formation continue chez les collaborateurs.

■ Le développement des compétences

■ *La formation*

Le Conseil synodal reconnaît l'importance de la formation des collaborateurs de l'EERV comme étant l'un des moyens d'améliorer l'adéquation entre les compétences de la personne et les exigences du poste qu'elle occupe.

La formation contribue à développer chez les collaborateurs une culture commune et un esprit d'équipe.

Le Conseil synodal soutient l'élaboration d'une politique de formation qui tient compte des besoins de l'institution et des collaborateurs. Elle comprend la formation des ministres dans leurs cinq premières années; la formation continue et les formations spécifiques liées à l'attribution d'un nouveau poste.

Chaque collaborateur dispose d'une semaine de formation continue par année.

■ *Le congé sabbatique*

Tout collaborateur a la possibilité, au cours de sa vie professionnelle, d'aménager un congé sabbatique. Ce congé fait l'objet d'un projet.

■ *La supervision*

Le Conseil synodal reconnaît la supervision individuelle ou d'équipe comme étant un moyen d'amélioration permanente. Il encourage les collaborateurs à y recourir dans le cadre de leur temps de travail.

Il soutient la mise sur pied d'un réseau de superviseurs internes ou externes à l'EERV.

■ Les conditions de travail

■ *L'égalité homme-femme*

Le Conseil synodal s'engage à ce que hommes et femmes aient les mêmes chances d'accès à la formation et de développement professionnels, et bénéficient d'une parfaite égalité de traitement salarial.

■ *Le temps de travail*

Le temps de travail des ministres est géré sur une base annuelle. Les responsabilités liées à leur ministère impliquent qu'ils gèrent leur temps de travail avec souplesse et professionnalisme.

Afin de tenir compte des spécificités liées à certains postes, le Conseil synodal favorise les initiatives allant dans le sens d'une plus grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail.

■ *Le ressourcement spirituel*

Le ressourcement spirituel est indispensable pour cultiver la vocation dans la durée. Il s'inscrit dans le temps de travail habituel de chaque collaborateur. Il peut en outre faire l'objet d'un congé.

■ *La vocation sans s'épuiser*

Le Conseil synodal reconnaît que les collaborateurs exercent une vocation qui exige d'eux une forte implication personnelle et émotionnelle.

Il souhaite que les collaborateurs puissent donner le meilleur d'eux-mêmes dans la durée. Il accompagne et conseille ceux dont les difficultés professionnelles ou personnelles affectent leur santé et leur capacité de travail.

■ *La rémunération*

Le salaire des collaborateurs se réfère à l'échelle des traitements de l'Etat de Vaud.

■ *L'équipement*

Le Conseil synodal prend des mesures pour que les collaborateurs puissent acquérir, à des conditions avantageuses, l'équipement nécessaire à leur travail.

■ *Les indemnités*

Les collaborateurs de l'EERV bénéficient d'indemnités forfaitaires pour les frais nécessaires à l'accomplissement de leur travail. Elles font l'objet d'une directive du Conseil synodal.

■ **Le climat de travail**

■ *La résolution des conflits*

Dans une Église ouverte à la diversité théologique, et dans laquelle l'apport humain est primordial, des conflits peuvent surgir.

La procédure en cas de conflit ou de violation de la discipline, définie dans le règlement, est connue de tous.

■ *La cohésion et la cohérence*

Le Conseil synodal veut contribuer à renforcer la cohérence et la cohésion internes de l'EERV. Il rappelle régulièrement à ses collaborateurs l'intérêt général et favorise l'émergence d'une culture institutionnelle commune.

5 Missions de l'Office des ressources humaines

Le Conseil synodal délègue la mise en œuvre et l'évaluation de cette politique à l'Office des ressources humaines (ORH) dans le cadre des missions suivantes :

■ Accompagner

L'ORH accompagne les collaborateurs salariés et les responsables de lieux d'Église de l'EERV, en vue de l'accomplissement de leur service :

- Il exerce un rôle de veille
- Il reconnaît et développe ce qui va bien
- Il prévient les conflits dans toute la mesure du possible et participe à leur gestion
- Il oriente les collaborateurs dans leur carrière
- Il facilite l'intégration des collaborateurs
- Il stimule la recherche de solutions novatrices.

■ Former

L'ORH conçoit, élabore et met en œuvre une politique de formation répondant aux besoins actuels et futurs de l'EERV, et de ses collaborateurs ministres ou laïcs en vue de l'accomplissement de leur tâche.

Il collabore pour cela avec des partenaires internes et externes.

■ **Gérer**

L'ORH organise la repourvue des postes en tenant compte de la situation de l'EERV et des personnes. Il a la compétence de déclarer la vacance d'un poste.

Il dote l'EERV d'outils et de méthodes de gestion des ressources humaines.

Il assure, en fonction des normes en vigueur, le suivi administratif de l'engagement des collaborateurs salariés de l'EERV

■ **Diagnostiquer**

L'ORH se tient au courant de la vie et de la situation de l'Église :

- Il procède aux recherches et analyses nécessaires.
- Il élabore et met en œuvre les projets qui en découlent.

■ **Anticiper**

L'ORH conduit une réflexion prospective dans ses domaines d'activité.

Il met en œuvre une gestion prévisionnelle des postes, en fonction des besoins de l'EERV et des compétences des collaborateurs bénévoles ou salariés.

Il propose, dans ses autres domaines d'activité, des démarches de réflexion ou d'action, dans un esprit d'anticipation.



Eglise
Evangélique
Réformée
ASSOCIATION DE
Vaud