



Procédure de repourvues / de pourvues des postes des missions exercées en commun (MiCo)

La procédure de repourvues des postes des missions exercées en commun découle de la convention d'exécution entre l'Eglise Evangélique Réformée du canton de Vaud (EERV) et la Fédération ecclésiastique catholique romaine du canton de Vaud (FEDEC-VD) pour les missions exercées en commun entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

1^{ère} étape : Besoin de repourvoir / de pourvoir un poste MiCo

Analyse du besoin

Le service RH de l'Eglise annonce la libération d'un poste MiCo au Conseil cantonal.

Le Conseil cantonal demande la repourvue ou la pourvue du poste à la CoCoMiCo.

La CoCoMico décide de l'opportunité de la repourvue en veillant à un équilibre dans l'occupation globale des postes MiCo. Elle attribue le poste à l'une ou l'autre Eglise.

Préparation de la repourvue / de la pourvue d'un poste MiCo

Le Conseil cantonal propose à la CoCoMiCo la mise à jour de la description de poste / du profil du candidat en vue de la repourvue / de la pourvue d'un poste.

La CoCoMico adopte la description de poste / le profil du candidat et, sur la base de la proposition du Conseil cantonal concerné.

2^{ème} étape : Recrutement et sélection d'un poste MiCo

a. Procédure ordinaire de repourvue / de pourvue de ministre avec formation théologique et spécifique achevée.

Le service RH de l'Eglise concernée publie l'annonce de mise au concours du poste, avec la description de poste / le profil du candidat ainsi que le formulaire de candidature. Le concours est ouvert durant 15 jours ou plus selon les circonstances particulières.

Le service RH de l'Eglise concernée réceptionne les dossiers de candidatures, les analyse et transmet au Conseil cantonal les dossiers des candidats sélectionnés.

Le Conseil cantonal auditionne le ou les candidats. Selon les cas, il peut associer des représentants des institutions partenaires. Les collaborateurs d'aumônerie ou les représentants de ces derniers ne participent pas au processus de repourvue, à l'exception des responsables de département pour l'Eglise catholique dans le canton de Vaud et des coordinateurs pour l'Eglise Evangélique Réformée du canton de Vaud. Le Conseil peut demander qu'un candidat effectue des journées de stage/connaissance du futur milieu d'insertion.

Le Conseil cantonal propose le/s candidat/s potentiel/s au service RH de l'Eglise concernée. Son choix est brièvement motivé selon un ordre de préférence des

candidats. Il en fait de même pour les candidats non retenus. Ce préavis doit parvenir au service RH dans les meilleurs délais.

La CoCoMiCo préavise sur un candidat qu'elle propose à l'instance compétente de l'Eglise concernée.

b. Procédure d'affectation provisoire :

Le service RH de l'Eglise concernée, en accord avec la CoCoMico peut, le cas échéant, choisir d'attribuer le poste à un candidat à titre provisoire.

c. Procédure d'affectation spécifique à l'ECVD d'un candidat en formation en cours d'emploi.

Prérequis : formation universitaire ou HES non théologique ou baccalauréat +

Formation suivie : Cours de formation théologique (Institut romand de formation aux ministères à Fribourg ou Bachelor en théologie à Strasbourg) en cours d'emploi appliquée dans l'ECVD.

1. Année de discernement en cours d'emploi avec contrat à durée maximale d'une année.	A la fin de l'année, sur la base du rapport du coordinateur et des directeurs des institutions, le Conseil œcuménique auditionne la personne et préavise à la CoCoMiCo.
2. Envoi en étude avec contrat de travail à 40-50% à durée maximale . IFM = 3 ans Bachelor = 4 ans	Le coordinateur catholique membre du Conseil œcuménique suit le candidat et informe ce Conseil de l'évolution des études et du travail. L'Eglise peut demander un préavis du Conseil œcuménique et peut rompre le contrat en tout temps.

3ème étape : Nomination à un poste MiCo

L'instance compétente de l'Eglise concernée décide de la désignation - le cas échéant de l'engagement – du candidat sur la base du préavis de la CoCoMiCo. Elle avise son service RH.

Le service RH :

- transmet dans les plus brefs délais la décision au Conseil cantonal.
- fait part de la décision au candidat retenu et retourne les dossiers aux autres candidats.
- se charge de la mise en œuvre administrative de la désignation, respectivement de l'engagement ou du changement de poste (notamment contrat, cahier des charges, informations aux institutions).

4ème étape : Accueil et intégration au poste MiCo

Le Conseil cantonal soumet à la CoCoMiCo le cahier des charges spécifique du nouveau collaborateur pour adoption.

Le Conseil cantonal s'assure auprès des institutions que le nouveau collaborateur soit dûment accueilli au moment de son entrée en fonction. Cas échéant, il organise avec les instances compétentes de l'Eglise concernée et avec les institutions son installation selon les modalités propres à son Eglise. L'autre Eglise est associée à l'installation.