

Directive du Conseil synodal sur les congés sabbatiques (CoSab) pour les ministres et les laïcs au service de la mission de l'Église au bénéfice d'un contrat d'engagement dans l'EERV

A. Champ d'application, diffusion et introduction

La présente directive édictée par le Conseil synodal s'applique à tous les ministres et laïcs au service de la mission de l'Église au bénéfice d'un contrat d'engagement dans l'EERV. Une directive spécifique traite des congés sabbatiques pour les laïcs sous contrat dans l'administration de l'Église.

Elle a un caractère obligatoire.

Elle a pour base l'article 44.3 de la Convention collective de travail conclue entre l'EERV, l'Association des pasteurs et des diacres (APD) et l'Association des laïcs salariés ; elle fixe les modalités et conditions liées au congé sabbatique (art. 44, alinéa 4).

Nous rappelons la teneur de l'article 44, alinéas 3,4 et 6 de la CCT, qui est la suivante :

Art. 44. – Congés divers

3. *En outre, l'employeur accorde aux personnes employées :*
 - a) *un congé de maternité de quatre mois ;*
 - b) *un congé d'allaitement d'un mois qui suit le congé de maternité ;*
 - c) *un congé de paternité de dix jours correspondant à des jours normalement travaillés ;*
 - d) *un congé pour enfant malade de cinq jours par an ;*
 - e) *un congé d'adoption de deux mois ;*
 - f) *un congé sabbatique, en accord avec l'instance compétente et l'employeur ;*
 - g) *un congé parental (non rétribué) d'une année au maximum.*
4. *L'employeur fixe les modalités d'octroi des congés, en accord avec les partenaires concernés.*
6. *Pour les congés dépassant trente jours, l'employeur prévoit, si nécessaire, un remplacement.*

L'ORH annonce cette directive par le canal d'EERV.flash; elle peut être commandée sous forme papier au secrétariat de l'EERV ou consultée sur le site <http://www.protestant-vaud.ch/documentation/index.php?Itemid=1559>

B. Principes

À côté et en plus des formations existantes, le congé sabbatique (CoSab) permet à un collaborateur (pasteur, diacre ou laïc au service de la mission de l'Église) de réaliser un projet particulier en vue de nourrir son engagement et de lui donner de l'élan. Ce projet peut consister à :

- prendre du recul pour développer sa spiritualité,
- accroître ou rafraîchir ses connaissances théologiques,
- entreprendre une recherche,
- réaliser un projet original,
- mener à bien une action spécifique et ponctuelle.

C. Conditions générales

1. Tout ministre ou laïc au service de la mission de l'Église qui a un engagement contractuel avec l'EERV peut être mis au bénéfice d'un CoSab.
2. Chaque ministre dispose d'un CoSab de six mois au maximum, à prendre en une ou plusieurs fois.
3. En règle générale, le CoSab se prend au plus tôt après sept ans d'engagement, au plus tard cinq ans avant la retraite et en-dehors d'une période de changement de poste.
4. En principe, un remplacement est organisé. Il est fonction des disponibilités trouvées parmi les ministres retraités et son taux maximal est de 60%.

D. La Commission des CoSab (CCoSab)

1. La commission des CoSab est une commission paritaire de l'EERV et de l'APD. Elle est composée du membre du Conseil synodal en charge de l'ORH, du responsable de l'ORH et de quatre délégués de l'APD (dont au moins un diacre), élus par son Assemblée.
2. Elle a pour tâche d'examiner les demandes de CoSab, de donner ou non son accord au projet et de décider des conditions particulières du CoSab, notamment concernant le remplacement et le soutien financier.
3. Elle répond de ses activités devant le Conseil synodal et l'Assemblée de l'APD. Elle rédige chaque année un rapport d'activité.

E. Financement des CoSab

1. Le coût du remplacement du bénéficiaire du congé sabbatique est pris en charge par l'EERV. Il est plafonné au salaire correspondant à l'engagement d'un ministre retraité au taux de 60%.
2. Le nombre par année de collaborateurs pouvant prendre un congé sabbatique est fonction du budget que l'EERV met à disposition pour financer le remplacement de bénéficiaires de congés sabbatiques. Le budget permet de financer, en principe, 12 mois par année de remplacement par un vicaire retraité à 60%.

3. Le versement d'un éventuel subside pour le projet présenté est pris en charge par la caisse de l'APD, pour autant que le ministre bénéficiaire en soit membre.

F. Présentation du projet et dossier de candidature

1. Le candidat à un CoSab doit déposer sa demande à l'ORH dès que possible, mais au plus tard douze mois avant le début envisagé du CoSab.
2. Cette demande (une page A4) décrit le projet dans les grandes lignes, et indique succinctement les motivations et les modalités pratiques envisagées.
3. Si les conditions générales sont remplies, l'ORH transmet la demande à la CCoSab et le candidat fait parvenir, au moins dix mois à l'avance, un dossier complet de candidature à la présidence de la CCoSab en sept exemplaires.
4. Ce dossier comprend:
 - une lettre de motivation;
 - un calendrier et la démarche détaillés;
 - un budget précis et le questionnaire d'information sur la situation financière personnelle du candidat (à disposition auprès de l'ORH);
 - l'accord écrit des conseils responsables de postes dont dépend le bénéficiaire ; il les aura avertis préalablement des conditions de remplacement;
 - le nom d'un-e répondant-e (en principe un-e collègue) chargé-e d'accompagner le bénéficiaire dans la préparation et le déroulement du CoSab.
5. La CCoSab s'entretient avec le candidat pour évaluer la faisabilité du projet. Après examen, la CCoSab statue, le cas échéant donne son accord, et fixe les conditions financières et les modalités du remplacement.

G. Conditions financières pour le bénéficiaire

1. Pendant le CoSab, le bénéficiaire reçoit intégralement son salaire.
2. Tous les frais découlant du CoSab sont à la charge du bénéficiaire.
3. La CCoSab peut allouer un subside, pris en charge par la caisse de l'APD, qui tiendra compte de la situation financière personnelle du bénéficiaire et du budget global du projet.
4. En cas de cessation d'activité dans un délai de cinq ans après le CoSab, la CCoSab se réserve le droit de demander au bénéficiaire la rétrocession de tout ou partie de l'aide financière accordée en fonction de la date du départ.

H. Remplacement

1. Les conditions de remplacement sont fixées par l'ORH.
2. Le remplacement, ainsi que son taux, est adapté au poste occupé ; il est de 60% au maximum.
3. Le candidat est chargé de trouver son remplaçant en collaboration avec l'ORH.
4. Le remplaçant est désigné par l'ORH.

I. Suite du CoSab

Au terme de son CoSab, le bénéficiaire rédige un rapport. Ce rapport est présenté et discuté dans le cadre de la CCoSab. Il est transmis à l'ORH. Des extraits peuvent être publiés dans la « Correspondance Fraternelle ».

La présente directive entre en vigueur avec effet immédiat. Elle annule et remplace tout texte antérieur.

Le Conseil synodal, le 11 mai 2009