



## **Nouvelle étape dans le développement des ressources humaines du corps pastoral**

### **Les pasteures et pasteurs régionaux, personnes-contact pour les questions de ressources humaines**

L'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les Eglises nationales s'accompagne, pour les pasteures et les pasteurs régionaux, de nouvelles tâches (ordonnance sur les pasteures régionales et les pasteurs régionaux du 7 mars 2019, RLE 32.010). Ils s'efforcent de promouvoir des bonnes conditions de travail dans les paroisses. Ils soutiennent le conseil de paroisse et le corps pastoral dans leurs tâches de gestion respectives, et mettent en œuvre le concept de développement du personnel adopté par le Conseil synodal. Ils soutiennent, de plein droit, les paroisses, les pasteures et les pasteurs dans la gestion et le développement du personnel, notamment en ce qui concerne,

- le pourvoi de postes pastoraux vacants et la rédaction des descriptifs de postes, qui doivent désormais exister avant l'établissement des contrats de travail,
- la préparation et le déroulement des entretiens d'évaluation des collaborateurs,
- l'évolution professionnelle des pasteures et des pasteurs,
- la fin des rapports de travail concernant un membre du corps pastoral.

Les pasteures et les pasteurs régionaux sont subordonnés au secteur Théologie, respectivement au service Développement des ressources humaines pour le corps pastoral, et assurent une fonction de tri à destination des services généraux. Les conseils de paroisse restent compétents pour organiser des remplacements ou des suppléances; les pasteures et les pasteurs régionaux en collaboration avec le service «Développement des ressources humaines» les soutiennent dans la recherche de solutions. En cas de conflit, les pasteures et les pasteurs régionaux interviennent comme première instance ou s'assurent que des professionnels ou les services généraux s'en occupent.

### **Nouveaux formulaires pilotes pour les entretiens d'appréciation et de développement (EAD)**

L'autorité compétente pour les engagements (la paroisse) et l'employeur (l'Eglise nationale) mènent périodiquement un entretien d'évaluation avec les collaborateurs (EAD, art. 37 al. 1 RPCp). Le concept de l'entretien d'évaluation structuré en trois parties et appliqué jusqu'ici ne change pas (entretien d'évaluation EAD 1, entretien de bilan EAD 2, entretien d'organisation EAD 3, selon l'art. 85 al.1 OPCp). Les EAD 1 et EAD 3 sont modérés par la pasteure ou le pasteur régional compétent. Les EAD 2 sont conduits par la pasteure ou le pasteur régional compétent et restent totalement confidentiels. Désormais, les originaux des formulaires des EAD 1 et 3 seront remis au service Développement et déposés dans le dossier ressources humaines de l'employeur dans le strict respect de la protection des données. Les EAD 2 ne sont pas concernés par cette procédure. Autre nouveauté, après

chaque EAD annuel, un formulaire de développement du personnel est établi. Il consigne notamment les formations continues et s'interroge sur les compétences particulières et les tâches relevant de l'Eglise dans son ensemble. Le service de développement du personnel en reçoit une copie.

### **Interlocuteurs**

La liste des pasteures et pasteurs régionaux se trouve ici ([lien](#)). Les questions générales concernant le développement des ressources humaines pour le corps pastoral peuvent être envoyées à [rhp@refbejuso.ch](mailto:rhp@refbejuso.ch). Les personnes suivantes sont à disposition pour toutes autres questions et conseils: [stephan.hagenow@refbejuso.ch](mailto:stephan.hagenow@refbejuso.ch) (direction), [martin.hirzel@refbejuso.ch](mailto:martin.hirzel@refbejuso.ch) (descriptifs de postes, remplacements et suppléances) et [bernd.berger@refbejuso.ch](mailto:bernd.berger@refbejuso.ch) (formation continue).