



Motion

Hermann Barth: Le pasteur doit rester une autorité ecclésiastique paroissiale et ne doit pas être assimilé à un fonctionnaire cantonal; décision

Propositions:

1. Le conseil synodal est chargé de proposer une modification du règlement ecclésiastique visant à maintenir l'engagement des pasteurs/es pour une période limitée, afin de donner aux paroisses la possibilité de les réélire en fin de période.
2. Le conseil synodal veille à ce que cette disposition ne soit pas contraire au droit cantonal. Il négocie une convention inspiré à celle établie entre le canton et l'Eglise catholique romaine.
3. Disposition transitoires: le mode de l'engagement des pasteurs/es reste identique jusqu'à ce que le synode se soit prononcé sur cette proposition et malgré l'entrée en vigueur de la révision de la loi ecclésiastique.

Argumentaire:

La révision du règlement ecclésiastique approuvé en première lecture lors du synode du mois de mai 2010 ainsi que la réponse de ce même synode à la consultation sur la loi ecclésiastique du canton de Berne, modifient négativement le statut des pasteurs/es. Elles assimilent une autorité ecclésiastique à un fonctionnaire cantonal bénéficiant d'un engagement à durée indéterminée.

Cette motion se veut un complément à l'interpellation: Christian Tappenbeck/Georg Köhler. (point 24 du Synode hiver 2009).

- La profession du pasteur est une **vocation!** Il est un prédicateur de la Bonne Nouvelle, un prophète. Ceux-ci choisissaient ou acceptaient souvent des situations économiques et sociales précaires, pour renforcer la crédibilité de leur message.
- Dans le cas de notre Eglise nationale bernoise, les conditions de vie sont largement plus confortables.

Depuis 1945, le canton de Berne a une loi moderne qui règle les rapports entre l'Eglise et l'état. Cette loi et le règlement ecclésiastique qui en découle définissent les attributions: du synode, des paroisses, et des pasteurs/es.

Le législateur de l'époque a du trouvé une formule rendant compatible la vocation du prédicateur avec le respect des droits démocratiques.

Les coutumes démocratiques font parti de nos valeurs protestantes bernoise.

Les droits démocratique sont définis dans les textes juridiques; ils précisent qui gère les deniers publiques et comment il faut le faire.

Le canton de Berne est propriétaires de nombreux bâtiments (églises et cures) et il prend en charge les salaires des pasteurs/es et des curés.

En résumé:

La paroisse choisit son ministre lors d'une élection; il est ensuite nommé par le canton qui l'engage selon le règlement cantonal du personnel.

Au terme de la période fonction la paroisse peut le réélire.

Notre société a évolué:

- Les contrats de travail définissent les heures de travail, aussi pour les pasteurs/es;
- Les assurances sociales ont été mises en place;
- Les pasteurs sont affiliés à la casse de pension du canton de Berne;
- Le mode de vie a changé;
- La fréquentation des Eglises et des Paroisses aussi;
- La vision de ce qu'il est une paroisse ou un poste pastorale a évolué.

Les changements apportés à la loi et au règlement, nous confrontent à une profonde modification de l'engagement des pasteurs/es. Ils/elles seront dorénavant engagés selon le droit public pour une durée indéterminée!

Qu'est-ce que c'est un engagement en droit public? Cet engagement est différent d'un engagement selon le droit civil réglé par le code des obligations tel que nous le connaissons dans l'industrie et dans le privé; il est régi par la loi sur le personnel du canton de Berne. (L Pers 153.01).

Comme dans tout autre contrat de travail, ce règlement fixe les rapports de travail. En particulier il protège l'employé (le fonctionnaire) contre le licenciement comme une autorité élue durant la période de fonction.

Le contrat d'une durée indéterminée équivaut à une durée illimitée.

Un contrat travail indéterminée élimine la procédure d'une réélection.

Dans un tel contrat. le rapport de travail se termine par la démission de l'employeur, départ à la retraite, ou le décès de l'employé,

ou par un licenciement justifié par l'employeur, en l'espèce par le conseil de paroisse.

Les motifs de licenciement sont précisés dans l'article 25 de la loi sur le personnel. Selon cette disposition, les motifs pertinents doivent être invoqués, à savoir: lorsque le pasteur:

- fournit des prestations insuffisantes (ce qui reste difficile à déterminer pour un poste pastoral);
- n'a, à plusieurs reprises, pas respecté les instructions de ses supérieurs,
- perturbe durablement par son comportement l'ambiance de travail dans son service;
- exerce un harcèlement sexuel à l'égard d'autre collègues ou de personnes assistées ou se trouvant dans une relation de dépendance.

- Une grave rupture ou une forte altération des rapports de confiance peut aussi constituer un motif de licenciement. (argument particulièrement subjectif et arbitraire).

Je n'souhaite pas qu'un pasteur/e changer de paroisse parce que le conseil de paroisse lui a signifié un licenciement justifié.

Si un conseil de paroisse désire changer la couleur de la prédication par un changement de titulaire, il a l'alternative une résiliation *non justifiée*, assorti du paiement d'une indemnisation de départs. (18 mois de salaires) Ce qui ne fait pas une très jolie figure non plus dans un CV d'un futur candidat.

Le système initial me semble plus adapté à une saine mobilité des pasteur/es.

Oui je souhaite une rotation des pasteurs/es dans les paroisses plus spontanée, respectivement, si nécessaire, l'usage de la contrainte administrative d'une limitation à deux ou trois périodes de fonction. ("Orts-/Amt-Zeitbeschränkung")

Laissez-moi expliqué, je ne parle pas une situation "win-win", no! Mais d'une situation "win-win-win".

- L'annonce de la Bonne Nouvelle dans la paroisse est plus riche et colorée si le changement du titulaire a lieu après une décennie.
- Chaque pasteur a sa personnalité et sa manière de prêcher et cela convient mieux à certains paroissiens qu'à d'autres. Si après une bonne dizaine d'années, d'autres sensibilités théologiques se profilent dans la paroisse, elle en sera plus vivante et plus solide.
- Un nouveau pasteur est enrichissant et intéressant pour une paroisse; il dispose d'entrée de jeu d'un capital de confiance et de bienveillance. Personne n'est parfaite et ne peut convenir à tout le monde. Des petits incidents, des malentendus, des mal-compris plus ou moins découverts ou reconnus peuvent transformer ce capital en une hypothèque. Le changement de paroisse par mesure administrative ne sera pas considéré comme une fuite devant les responsabilités.

Un scénario idéal: le jeune pasteur travaille dans une paroisse à la campagne afin de faire ses premières armes dans le ministère. Sa famille jouit de la grande cure à la campagne. Les enfants grandissent. Afin que l'accès aux hautes écoles soit facilité la famille s'approche de la ville et le pasteur/e suit volontiers un appel d'une paroisse citadine. Les enfants quittent la maison; sa famille étant redevenue plus petite le/la pasteur/e peut se choisir une paroisse à sa convenance et ses conditions familiales.

Le/La pasteur/e n'a rien perdu de sa caisse de pensions mais il a enrichi son expérience de vie par la connaissance de différents milieux.

En conclusion: il convient de conserver l'idée que le pasteur est une autorité ecclésiastique élue pour une période de fonction définie, assortie de l'option d'être réélu pour une ou deux périodes.

Pratiquement, et conformément à la proposition de la révision de la loi:

- Le conseil exécutif délègue la compétence d'engager le pasteur au conseil de paroisse art.31 al.1; mieux à l'administration de l'Eglise cantonale, car les conseils de paroisses seraient dépassés par les exigences juridiques, ce dernier devant respecter les directives cantonales art.31 al.2.
- Le conseil de paroisse élit et nomme le pasteur avec approbation de l'assemblée de paroisse tout en respectant la protection des données personnelles;

- Le conseil de paroisse a la possibilité de partagé les pourcentages d'un poste à plusieurs personnes, temporairement ou fixe, je site "actuelle souplesse du marché du travail" (paragraphe 2.3.2c), page 4
- Le réglemente ecclésiastique reprend dans l'article 129. le sens de l'art. 32.al.5 de la loi en fixant une période de fonction **de 5 ans synchronisé** avec la possibilité de maximal 3 période consécutives dans la même paroisse.
- Art. 34a deviendrait superflu.

La rotation des pasteurs est voulu par le synode, au mois souhait! comme il ressort de l'introduction de la synchronisation des périodes de fonctions en 1995 et réalisée en 2001. Donc dequis cette date toutes les périodes de fonction des pasteurs/es payés/es par le canton sont coordonnées, précisément pour rendre possible la mobilité.

Ne renonçons donc pas à ce modèle de mobilité des pasteur/es car il est vivifiant pour les paroisses, l'Eglise et le corps pastorale.

30 août 2010

Hermann Barth