

## Interpellation « Ministères vacants dans les paroisses »

### Contexte

Au cours des dernières années, de nombreuses paroisses ont éprouvé des difficultés à confier leurs tâches à du personnel qualifié et cette situation perdure. Elle est aggravée d'année en année par les départs à la retraite et l'évolution démographique. Des pasteures et des pasteurs seraient d'accord de rester en poste pour une certaine durée avec le même degré d'activité ou un degré inférieur jusqu'à ce que la paroisse ait trouvé une solution. En période de pénurie de personnel qualifié, une telle option permettrait de réduire la pression.

L'interpellation décrit la situation du corps pastoral. Les autres fonctions (catéchèse, diaconie) connaissent une situation également très problématique, les conditions juridiques en matière de recrutement sont en revanche différentes.

### Possibilités disponibles à ce jour

Pour le corps pastoral, il existe actuellement les possibilités suivantes :

Desservance (cf. ordonnance sur les suppléances, RLE 41.015)

En cas d'absence de plus de sept semaines d'affilée, il est possible/il convient d'instituer une desservance. Le Conseil synodal fixe par voie d'ordonnance la procédure d'institution d'une desservance ainsi que la procédure d'engagement de desservantes et desservants. Les pasteures et les pasteurs peuvent travailler en tant que desservantes et desservants jusqu'à l'âge de 70 ans révolus.

Suppléance (cf. ordonnance sur les suppléances, RLE 41.015)

Les absences de courte durée ou les engagements ponctuels peuvent être couverts au moyen de suppléances. L'annexe 1 de l'ordonnance régit les indemnités de fonction.

### Le maintien en emploi d'une pasteure ou d'un pasteur dans son poste après atteinte de l'âge ordinaire de la retraite

Le contrat de travail d'une pasteure ou d'un pasteur atteignant l'âge ordinaire de la retraite (65 ans) est résilié automatiquement. Il n'existe aujourd'hui aucune possibilité simplifiée de prolonger l'engagement, par exemple une forme de nouveau contrat de travail de durée déterminée avec des prestations sociales adaptées, du moment que la paroisse et la pasteure ou le pasteur se mettent d'accord. Il faut soit passer par la méthode compliquée du mandat de prestations pour instituer une desservance soit définir des tâches ponctuelles pour instaurer une suppléance. La prolongation de l'emploi entraîne également la réaffectation à une classe de traitement inférieure, soit une baisse de salaire. Il n'est donc (peut-être) pas étonnant que, dans ces conditions, la majorité des pasteures et pasteurs optent pour la fin définitive de leur engagement. Et ça en période de pénurie de personnel !

### Questions au Conseil synodal

Les députées et députés au Synode signataires prient le Conseil synodal de fournir au Synode les informations suivantes :

- L'auteur de l'interpellation a-t-il compris et reproduit correctement et dans leur intégralité les possibilités de maintenir en emploi les membres du corps pastoral dans leur propre poste après avoir atteint l'âge ordinaire de la retraite ?
- Quelles solutions le Conseil synodal envisage-t-il, dans les limites de ses compétences, afin de simplifier la procédure pour les paroisses et les pasteures et pasteurs qui désirent prolonger leur engagement au-delà de l'âge ordinaire de la retraite ?
- Quand une telle procédure simplifiée serait-elle disponible ?