**Quelques repères pour l’embauche de laïcs en Pastorale**

**dans les paroisses du diocèse d’Aire et Dax (version du 5 août 2021)**

**Pourquoi ce document ?**

Ce document est à destination des paroisses qui projettent d’embaucher des laïcs au service de la Pastorale, dénommés LEME (Laïc En Mission Ecclésiale). Il a pour but de leur fournir quelques éléments pour nourrir leur réflexion et baliser leur route. Le LEME bénéficie d’un contrat de travail auquel est rattaché une lettre de mission.

Les textes de références sur lesquels s’appuie ce document sont énumérés dans le dernier chapitre.

# I. L’embauche d’un LEME (laïc en mission ecclésiale) : une démarche qui engage.

* **Le laïc concerné**
  + Accueillir un appel de l’Église, y répondre en s’engageant dans le temps, n’est pas anodin pour la foi d’un baptisé, pour sa vie de famille.
* **La communauté qui appelle.**
  + Embaucher un laïc engage une démarche de discernement des charismes des fidèles au service de la mission. Cela suppose aussi une certaine audace pour appeler.
  + Embaucher un laïc, engage la paroisse à l’accompagner dans sa mission, à lui offrir des temps de formation, à porter le souci de son ressourcement.
  + Embaucher un laïc, n’est pas simplement répondre à une urgence pastorale immédiate, mais inscrire cet appel dans une vision d’avenir.
  + Embaucher un laïc enfin, est un engagement économique. Même si les emplois pastoraux sont liés à la lettre de mission, et donc bornés dans le temps, ils sont de type CDI, et il faut s’assurer qu’ils puissent être financés dans la durée.
* **Le diocèse et en premier lieu son Pasteur, l’évêque.**

Pour cela, il est important :

* + **Qu’un lien pastoral** soit établi avec les Services diocésains concernés par la nature du poste (catéchèse, pastorale des jeunes …)
  + **Qu’un dialogue administratif** soit établi avec l’Association diocésaine, car les procédures d’embauche sont encadrées par le Droit du Travail.

**L**’Association diocésaine peut mettre à disposition des paroisses son expertise (Informations et conseils sur les procédures réglementaires, accès à des documents types, logiques de rémunération …)

Pour rappel, il existe trois types de contrats, tous liés dans notre cas, à une lettre de mission :

* + - Le *Contrat à durée déterminée* (CDD)
    - Le *Contrat à durée indéterminée* (CDI)
    - Et depuis avril 2021, le *Contrat à durée indéterminée d’opération* pour des missions ou des tâches bien spécifiques.

En cas de difficulté, le LEME qui le désire, pourra faire appel à un Conseil de médiation créé dans le diocèse selon le Canon 1733 § 2

# II. Rappel de quelques fondements théologiques

* L’embauche de LEME (Laïcs en mission ecclésiale) a souvent été perçue comme une réponse à la crise des vocations. Ne faudrait-il pas plutôt la lire comme un des fruits du Concile Vatican II qui a rappelé que tout chrétien, de par son baptême est prêtre, prophète et roi ?
* Le Concile affirme que les laïcs doivent *devenir des hérauts puissants de la foi*, qu’ils sont invités à *se dépenser de toutes leurs forces dans l’action apostolique*, coopérant ainsi *à l’extension du règne du Christ dans le monde (Lumen Gentium* 35). La lumineuse exhortation apostolique de saint Paul VI, *Evangelii nuntiandi,* confirme cela : *Les laïcs peuvent aussi se sentir, ou être appelés à collaborer avec leurs Pasteurs au service de la communauté ecclésiale, exerçant des ministères très diversifiés, selon la grâce et les charismes que le Seigneur voudra bien déposer en eux*. (73). Le pape François, quant à lui, exhorte à temps et à contretemps les baptisés, pour qu’ils soient des disciples-missionnaires. (*Evangelii Gaudium*, 120)
* La promotion des laïcs dans l’Église doit être nourrie d’une connaissance de ce qu’est l’Église et d’une spiritualité de communion. L’image paulinienne du Corps du Christ (1 Co 12) dont nous sommes les membres est pour cela des plus éclairantes. (*Lumen Gentium* 7). L’Esprit du Seigneur fait l’unité de tant de membres différents mais tous nécessaires à la vie du corps. Les ministères dans l’Église sont complémentaires. *Plus les fidèles laïcs approfondiront le sens de leur vocation et de leur mission dans l’Église, plus ils pourront reconnaître la valeur et le caractère irremplaçable de la vocation et de la mission sacerdotale.* (Jean-Paul II *Pastores dabo vobis*, 41). De même les ministres ordonnés reconnaîtront que *dans tous les baptisés, du premier au dernier, agit la force sanctificatrice de l’Esprit qui incite à évangéliser*. (Pape François, *Evangelii Gaudium*, 119)

# III Repères pour une procédure d’embauche

## 1. Bien définir la MISSION : La fiche de poste

* **Définition des besoins**…
  + L’embauche d’une personne se fait à partir de besoins clairement définis par le curé et son EAPP. Ils concernent la vie de la paroisse et ont une visée spirituelle et missionnaire. (cf annexes)
* **Description de la mission ecclésiale**
  + Identifier et nommer de façon concrète les activités inhérentes à la mission. Il doit s’agir d’une vraie responsabilité, déléguée par son curé, auquel le LEME aura à rendre compte.
  + Préciser les conditions d’exercice de la mission : les lieux à habiter et animer, la durée inscrite dans la lettre de mission.
  + Déterminer la personne « référente » qui suivra, accompagnera, soutiendra, apportera des moyens, conduira l’entretien annuel de relecture de la mission.

Tous ces éléments devront être rédigés et figurer sur **la Fiche de poste**.

## 2. Définir le profil du candidat à embaucher

Une fois, précisé le contenu de la mission on pourra s’interroger sur le profil des candidats.

* **Les conditions :**
  + Être dans la communion de l’Église catholique (canon 149) et particulièrement, adhérer aux énoncés du Credo.
  + Mener une vie conforme à l’Évangile et aux enseignements de l’Église.
* **Les compétences**
  + Etablir un profil de compétences consiste à discerner :
    - les savoirs (connaissances théoriques)
    - le savoir-faire (expérience, capacités pratiques)
    - le savoir-être (qualités relationnelles, charismes, capacité à travailler en équipe, à déléguer, à former des responsables).

## 3. Les étapes du recrutement

* **L’appel à candidature**
  + Multiplier les canaux de communication pour diffuser l’offre d’emploi (annonces paroissiales, réseaux sociaux, réseaux chrétiens …)
* **L’entretien préalable**
  + Une équipe, appelée « commission de discernement » recevra le(s) candidat(s), afin que le choix ne dépende pas simplement de la subjectivité d’une seule personne, et que la dimension communautaire du poste soit posée dès le premier contact. Il est souhaitable qu’un membre de l’EAPP participe à cette équipe de discernement.
  + L’entretien vise à présenter aux candidats la mission proposée, à évaluer leurs motivations, leurs compétences, leurs limites, à écouter leurs attentes et leurs craintes…
  + Dès ce premier entretien, on évoquera :
    - La question du contrat de travail et son lien à une lettre de mission dont la durée est de 3 ans, renouvelable deux fois au maximum.
    - La question de l’avenir professionnel à l’issue de la mission proposée.
    - L’accompagnement qui sera mis en place : l’entretien annuel avec la personne « référente », la formation…

Ce n’est pas l’équipe de discernement qui appelle et embauche, c’est le curé, le pasteur du lieu, mais elle a le souci de lui fournir des éléments qui pourront nourrir son discernement.

## 4. La rédaction de la lettre de mission

**Les trois fonctions de la Lettre de mission :**

* Fonction d’explicitation :
  + Elle précisera concrètement la mission confiée, les objectifs à atteindre
  + Elle mentionnera le nom du référent ecclésial (sans doute le curé).
  + Elle abordera la question de la formation
  + Elle mentionnera l’importance du rendez-vous annuel d’évaluation.
* Fonction d’organisation :
  + Elle précisera les tâches à accomplir.
  + Elle précisera la durée (premier mandat de 3 ans, pouvant être renouvelé dans la même mission au maximum deux fois.)
  + Elle évoquera le lien au diocèse et aux services concernés par l’engagement.
  + Elle abordera la question de l’équilibre de vie, des moyens du ressourcement spirituel. (Ex : encouragement à vivre un accompagnement spirituel).
* Fonction d’information et d’accréditation :
  + Cette lettre est destinée aussi à la communauté, au service de laquelle le laïc exercera son ministère. Elle pourra être lue publiquement lors d’une célébration d’envoi.
  + Cette lettre donne une légitimité au titulaire de la fonction.
  + La lettre de mission est signée par le responsable pastoral. En la recevant, le laïc concerné manifeste qu’il accueille la mission.

Cette lettre de mission sera précieuse lors des rencontres annuelles d’évaluation où elle sera reprise.

## 5. Etablir le contrat de travail

* Le contrat de travail est établi en relation directe avec la lettre de mission, qui lui donne sa légitimité ecclésiale.
* Le contrat est un document qui a une valeur juridique. Il doit donc être conforme au droit du travail.
* Il est conclu pour une durée indéterminée, pour tous les emplois de plus de 18 mois.
* Il précise les conditions d’exercice de la mission : période d’essai, temps de travail, rémunération, lieu de travail.
* Il se réfère aux « statuts et accords en vigueur dans le diocèse d’Aire et Dax, ainsi qu’aux accord de branche professionnelle pour les diocèses de l’Eglise Catholique en France.
* Il abordera la question de la rémunération basée sur la grille de rémunération diocésaine.

## 6. Favoriser la formation

* Le canon 231 § prévoit que les laïcs affectés à une mission d’Église sont tenus par l’obligation d’acquérir la formation appropriée pour remplir convenablement leur charge.
* Le laïc missionné est ainsi appelé à développer des compétences doctrinales et pastorales.
* Cette exigence de formation sera portée conjointement par le curé et le service diocésain concerné par la mission du LEME. Elle sera accueillie par le candidat comme une chance pour se renouveler et éviter l’essoufflement.
* La question de la formation devra être abordée dans l’entretien annuel.

## 7. Assurer l’entretien annuel

* Il est indispensable à toute mission ecclésiale pour en juger les fruits, examiner la tenue des objectifs, envisager les améliorations pour l’avenir, établir les perspectives quant à un renouvellement de mission ou à son issue.
* Lors de cet entretien, le « référent » doit mettre à l’aise la personne missionnée et adopter une attitude positive encourageant le progrès. Il s’appuiera sur une « relecture » de la lettre de mission.
* Cet entretien annuel abordera la question de l’avenir du salarié dans et hors de l’Église. En effet, un laïc missionné n’a pas vocation à faire carrière dans l’Église. Soyons attentifs à ce que nos LEME ne deviennent pas des permanents, au risque de scléroser la pastorale. En ce sens, il sera important de vérifier leur capacité à déléguer, à former et à promouvoir de nouveaux responsables.
* Le référent gardera le souci de « l’employabilité » du LEME, de sa réinsertion professionnelle lorsque la mission s’arrêtera.
* Un compte rendu est rédigé par le référent, et communiqué à l’intéressé(e), qui peut y faire figurer ses remarques.

## 8. Achever une mission ou la reconduire

* **Au terme d’un mandat, trois hypothèses :** 
  + Le laïc concerné est renouvelé dans sa mission après avis de la commission de discernement. Plutôt qu’une reconduction tacite, il est souhaitable que ce renouvellement soit accompagné d’un bilan, d’un toilettage de la lettre de mission.
  + La lettre de mission n’est pas renouvelée.
    - Dans ce cas, il peut y avoir soit
      * une démission simple du salarié,
      * une rupture conventionnelle (qui nécessite l’accord des deux parties).
      * un licenciement. Les raisons devront être réelles et sérieuses.
  + Une autre charge lui est proposée dans la paroisse ou le diocèse, avec ou sans lettre de mission,
    - soit comme salarié (avec un avenant au contrat de travail).
    - soit comme bénévole. Dans ce cas, la plus grande attention sera portée à ce que cet engagement bénévole ne puisse pas être requalifié en contrat de travail.
* **En cours de mandat, le laïc souhaite mettre fin à sa mission.** 
  + Le laïc qui démissionne se doit alors d’informer son référent et son employeur.
* **En cours de mandat la lettre de mission est retirée**
  + Quand en vertu de sa charge pastorale, le curé signataire envisage de retirer la lettre de mission, il doit en informer la commission diocésaine de discernement qui se prononcera sur l’opportunité de cette décision. Il en informera ensuite la personne par écrit.
  + Le Droit du travail impose des entretiens préalables, et le respect de délais.
  + Si aucune solution n’est trouvée, y compris après l’intervention du Conseil de médiation du diocèse, alors il y aura un licenciement du salarié du fait de l’employeur. Dans ce cas, il y aura avantage pour les deux parties à rechercher la signature d’une rupture conventionnelle.

IV.Textes de référence

* Guide des laïcs en mission ecclésiale (CEF)
* Statuts des laïcs salariés du diocèse d’Aire et Dax
* Permanents Laïcs en pastorale. (Bulletin Religieux n°195 d’octobre 2006)
* Principales dispositions accord de branche LEM CEF avril 2021 (CEF)

Autres documents disponibles à l’Association Diocésaine

* Les grandes étapes du recrutement. Schéma.
* Modèle de contrat de travail
* Guide pratique pour l’élaboration de la fiche de poste (CEF)
* Modèle d’entretien annuel