

Ministère pastoral AECMF

Olivier LO

Les enjeux



La recherche d'un pasteur / d'une église

1 : rechercher et prendre contact

2 : apprendre à se connaître
(profils)

3 : évoquer concrètement les
intentions : envisagez-vous le
ministère ensemble ?

4 : Trouver un terrain d'entente
(négocier)

5 : finaliser

- convention
- avis de la commission CRSS de l'AECMF
- AG de l'Eglise

À faire

pasteur

- remplir le dossier de candidature
- échanger avec l'union et l'église
- rencontrer la commission chargée du recrutement et du suivi des serviteurs

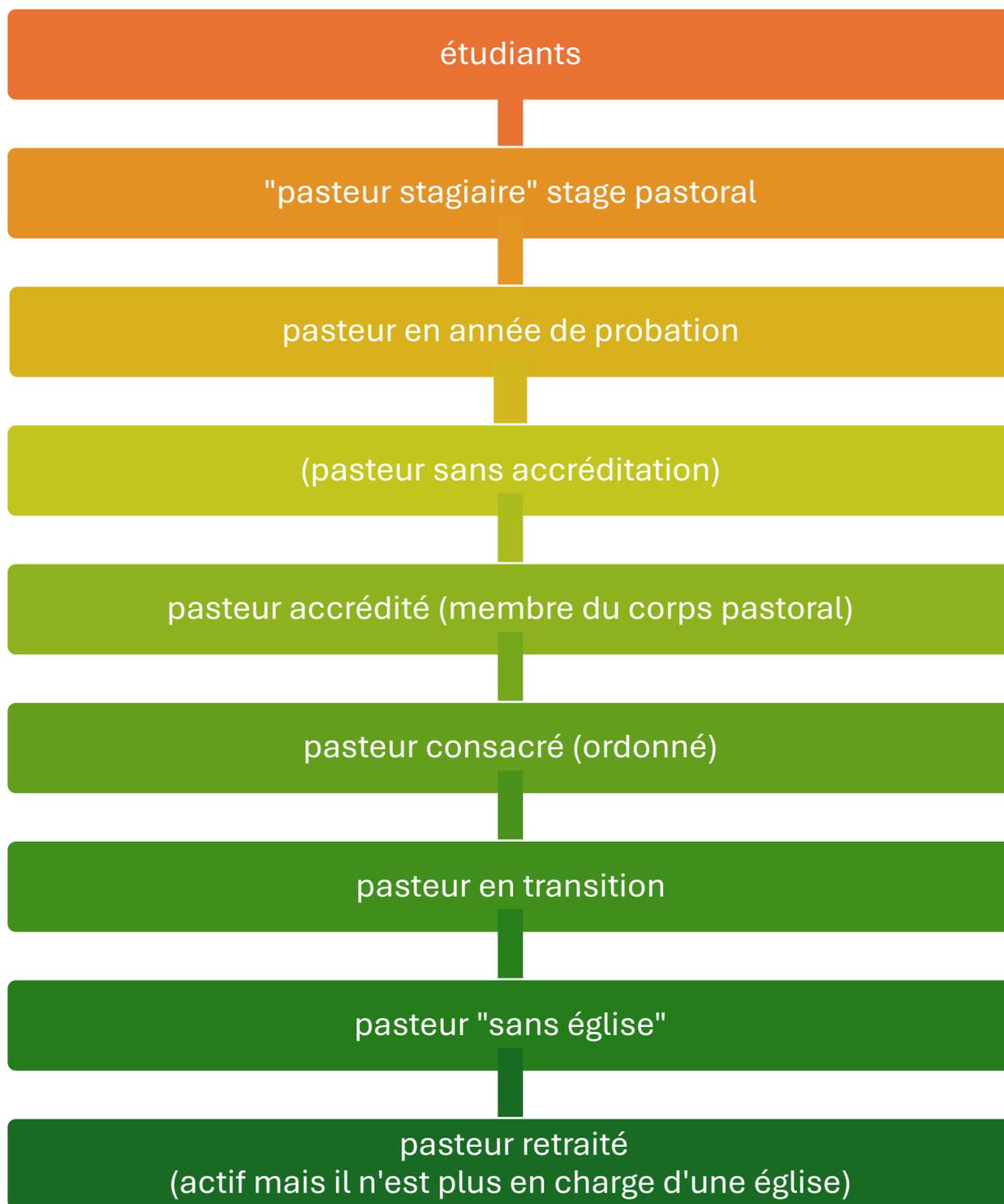
église

- préparer les documents de présentation de l'église
- solliciter l'union pour accréditation
- préparer l'AG
- prier

union

- rencontrer le candidat (formation, vocation, avis du conjoint, pourquoi rejoindre l'AECMF ?)
- rencontrer l'église
- participer à la mise en place de la convention en cas de sollicitation

Les différentes situations du pasteur



DOSSIER DE CANDIDATURE

DOCUMENTS A FOURNIR POUR L'ACCREDITATION D'UN MINISTERE

- Questionnaire de candidature ci-dessous rempli et signé
- 3 prédications enregistrées ou filmés ou sur youtube de vos prédications
- 3 questionnaires de recommandation. Les envoyer à la commission CRSS (reese-vice-president@aecmf.fr ou lo.olivier@aecmf.fr)
- Questionnaire doctrinal ci-dessous rempli
- Confession de foi personnelle si vous l'avez déjà écrite
- Témoignage de conversion et parcours chrétien
- Photocopie de vos diplômes (séculier et théologique)
- Photo d'identité
- Certificat de consécration pastorale le cas échéant

Remarque : actuellement, l'AECMF n'exige pas de visite médicale mais l'église est libre de la demander.

A FAIRE

- Lire ce guide pratique
- S'entretenir avec la CRSS (présentiel ou zoom)
- Obligatoire : suivre une présentation interne sur l'AECMF** (présentation des démarches et du guide pratique, présentation de l'AECMF : doctrine, déontologie, statuts, R.I, présentation de la commission Chargée du recrutement et du suivi des serviteurs CRSS)
- Sur proposition éventuelle de la CRSS : être suivi par un accompagnateur extérieur à l'AECMF ou effectuer un test de profil
- Mettre en place l'accord tripartite (UNION-EGLISE-SERVITEUR) pour préparer la collaboration (cahier des charges et convention). Voir modèle.
- Effectuer une année de stage pastoral ou l'année de probation.
Demande de bourse possible
- Acceptation du CA, sur proposition de la CRSS, de la candidature
- Culte d'accueil et d'installation

* * *

Les facettes du ministère

Nous aborderons au fur et à mesure les points importants de la **VIE DU MINISTERE** :

L'exercice du ministère au sein d'une équipe

Le développement du ministère : formation continue et spécifique

La préparation de la consécration pastorale

Le suivi de la commission CRSS et les entretiens réguliers (annuel)

L'implication au sein de l'union d'Eglises

Les démarches à effectuer pour trouver de l'aide en cas de difficultés

L'implication dans la relève pastorale (recevoir des stagiaires par exemple)

L'accompagnement dans les points singuliers : transition, sans église, difficultés

La préparation de la retraite et le rayonnement du ministère

Préambule

Le but de ce manuel est de fournir **des ressources et des repères** aux serviteurs et aux églises pour vivre le ministère au sein de l'AECMF.

Qui est concerné par ce guide ?

- **Toute personne qui envisage un ministère de type pastoral au sein de l'AECMF :**
 - Étudiants
 - Stagiaires
 - Pasteur provenant d'une autre union d'église
 - Pasteur membre du CA de l'AECMF
 - Pasteurs ayant pris leur retraite administrative mais qui exercent encore un ministère au sein de l'AECMF
 - Tout autre ministère pastoral : pasteur associé, pasteur assistant, etc

- **Autre serviteur de l'AECMF :** ce document concerne avant tout le ministère pastoral. Il sera adapté pour évoquer tout autre ministère au cas par cas : ancien, diacres et diaconesses, évangéliste, missionnaire, planteur, professeurs, aumônier, etc.

Ce guide aborde le ministère sous ces aspects :

- L'introduction au ministère pastoral
- L'entrée dans le ministère
- La pratique du ministère
- Les situations particulières du ministère (transitions, aboutissement)

Questionnaire de candidature

CONFIDENTIEL

Vous pouvez joindre à ce questionnaire tout document que vous estimez utile à l'étude de votre candidature : C.V, témoignage de conversion, copie des diplômes obtenus, etc.

1. IDENTITÉ ET SITUATION PERSONNELLE

Nom et Prénom

Adresse actuelle

Date et lieu de naissance

Nationalité

Avez-vous un titre de séjour ? Si oui date d'expiration

Si un membre de votre famille ou un proche parent a été serviteur, donnez des renseignements à ce sujet :

(Le cas échéant) Nom (+ nom de jeune fille) de votre épouse :

Date et lieu de naissance de la conjointe :

Date et lieu du mariage civil :

(Le cas échéant) Nom et prénom de la future conjointe si vous êtes fiancé

Date et lieu de naissance

Adresse :

Si vous êtes veuf, séparé, divorcé, donnez les renseignements nécessaires :

Prénoms, dates et lieux de naissance de vos enfants si vous en avez :

2. SANTÉ

D'une manière générale, comment considérez-vous votre état de santé physique et moral ?

Avez-vous ou avez-vous déjà eu des soucis de santé ?

Avez-vous été ou êtes-vous fumeur, alcoolique ou consommateur de stupéfiants ?

Voyez-vous un obstacle au ministère lié à ces soucis de santé ?

Préciser si vous souffrez d'infirmités, de troubles chroniques, de dépression nerveuse ou de désordres mentaux ?

Avez-vous un traitement médical ?

Y a-t-il des cas de troubles sérieux (nerveux ou mentaux) dans votre famille ? Si oui, indiquer vos liens familiaux avec le (la) malade et le nom de la maladie.

3. FORMATION THEOLOGIQUE

Quelle est votre parcours de formation théologique ?

Noms des institutions / Spécialité / année d'études / Diplôme ou certificat

4. EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Citez vos expériences professionnelles / les responsabilités avez-vous exercé dans le monde séculier et la durée

5. SI VOTRE MINISTERE PASTORAL EST DEJA RECONNU

Quand, où et par qui avez-vous été reconnu pasteur ?

Liste des postes que vous avez déjà occupés comme pasteur :

Avez-vous été consacré au ministère pastoral ? Si oui, quand ? Où ? Et par quelle autorité ?

6. TEMOIGNAGE PERSONNEL ET PHOTOGRAPHIE

Merci de joindre à votre dossier une photo

Merci de joindre à ce questionnaire un résumé de votre parcours, comprenant le témoignage de votre conversion, de votre croissance spirituelle et des circonstances de votre appel au ministère, en précisant les points suivants :

- Date et lieu de votre baptême par immersion, et par qui
- Liste des églises dont vous avez été membre ou que vous avez fréquenté jusqu'à aujourd'hui (Merci de préciser les périodes)
- Une description de votre piété
- Si des personnes se sont converties par votre intermédiaire
- Les ministères que vous avez déjà effectué au sein d'une église
- Préciser si vous avez déjà effectué des démarches pour devenir pasteur dans une autre union d'églises. Si oui laquelle ?
- Quelles sont les plus grandes joies que vous avez vécu au sein de votre parcours ?
- Quelles ont été les difficultés particulières que vous avez rencontré dans votre parcours ? (Souci de santé, souci relationnel, difficulté financière, conjugal, comportement, caractère)

7. REFERENTS

Donnez les noms de **3** personnes au moins qui vous connaissent bien et qui pourront remplir le questionnaire de recommandation ci-après que vous leur communiquerez. Nous nous réservons la possibilité de les contacter pour avoir d'autres renseignements à votre sujet. Nous suggérons : l'avis de la conjointe, votre (ancien) pasteur, un ancien, etc. (Nom + Prénom + Adresse + Téléphone). Eviter les membres de votre famille (enfants, parents, etc).

8. DISCERNEMENT DE L'APPEL DE DIEU

Qu'est-ce qui dans votre parcours montre que Dieu vous a appelé au ministère ?

Comment aideriez-vous quelqu'un à discerner l'appel de Dieu dans sa vie et comment avez-vous appliqué vos réponses à votre propre parcours ?

Quelle est l'opinion de votre famille (parents et fratrie) concernant votre choix de devenir pasteur (ou serviteur) ?

Quelle est la seule chose qui vous maintiendra dans le ministère en cas de complication ? (conflits, votre ministère ne porte pas ou très peu de fruit, problème de santé grave, etc)

Quelles seraient pour vous les obstacles à votre candidature en tant que serviteur ?

9. CONCERNANT VOTRE CONJOINTE ET VOS ENFANTS

Répondre aux questions suivantes après consultation de votre épouse et de vos enfants le cas échéant. (Voir article L'épouse du pasteur et couple pastoral dans les informations pratiques)

Dans quelle mesure est-ce que votre épouse et vos enfants sont favorables à ce que vous deveniez pasteur ? Si non, pourquoi ?

En vous inspirant des idées ci-après, pouvez-vous décrire ce qui correspond le mieux à ce que pense votre épouse de sa position par rapport à votre éventuel ministère pastoral ?

Nous sommes conscients qu'il existe divers degrés de compréhension concernant l'épouse du pasteur et du « couple pastoral » que nous pouvons résumer ainsi :

(1) L'épouse a un rôle pastoral au sens fort. Même si elle n'a pas le titre, qu'elle n'est pas rémunérée et qu'elle n'a pas de cahier des charges, l'épouse agit comme « pasteur adjoint ». Elle assiste le pasteur en toute chose. Chaque personne prend à son compte l'appel et les activités. Pasteur et épouse de pasteur sont pratiquement interchangeables dans le ministère.

(2) L'épouse est impliquée dans le ministère de son mari mais reste libre de son implication. L'épouse n'a pas d'objection à être impliquée dans le ministère pastoral de son mari. Mais elle s'y implique selon ses dons et sa disponibilité. L'épouse ne prend pas les tâches pastorales à son compte. Elle peut être sollicitée par les responsables de l'église, son mari y compris, à participer à certaines activités de nature pastorale mais peut librement décliner. Elle reste redevable pleinement envers son mari et les responsables de l'église. Elle n'a pas prétention à agir sous prétexte que son mari est pasteur. Le ministère se vit à deux, certes, mais l'appel est différent pour les deux.

(3) L'épouse a simplement un mari qui est pasteur. Le ministère pastoral ne concerne que le mari. L'épouse ne souhaite pas le ministère du mari impacte sa vie, leur couple et la vie de famille. Le ministère, l'appel et les tâches pastorales sont uniquement ceux du mari.

À moins que vous ayez votre propre description :

10. COMPÉTENCES

Quelles activités dans l'Église vous procurent une grande joie (prêcher, enseigner, diriger, aider, etc.) ?

Quels dons les autres chrétiens ont-ils observés dans votre vie ?

Quelles sont vos qualités qui incitent les gens à vous suivre ?

Quelles sont pour vous les domaines dans lesquelles vous pensez devoir vous améliorer ?

Langues pratiquées autre que le français :

Jouez-vous d'un instrument de musique ? Lequel ? Êtes-vous capable d'enseigner la musique ?

11. PERSONNALITÉ – CARACTÈRE

A quel point êtes-vous capables de supporter sereinement les responsabilités et les épreuves ?

Comment qualifieriez-vous votre relation à vos parents ? Père ? Mère ?

Comment décririez-vous votre rapport à l'autorité ?

Quel est votre degré d'acceptation de la décision de la majorité, alors que cette décision est contraire à vos propres opinions ?

Quelle est votre regard concernant votre propre culture ?

Quelles attentes avez-vous lorsque vous avez accompli quelque chose de bien ?

Comment faites-vous pour faire face aux sentiments de découragement ou de tristesse ?

Les gens diraient-ils que vous avez un bon sens de l'humour ?

Êtes-vous une personne enthousiasmée par le changement ou hésitante à l'idée du changement ?

Avez-vous connu des moments difficiles dans votre passé ? (Abus, discrimination, deuil, burn-out, blessures)

Comment avez-vous géré les moments difficiles de votre vie dans le passé ?

12. RELATIONNEL

Avez-vous déjà travaillé avec un leader avec qui vous ne vous entendiez pas ? Comment avez-vous géré cette relation ?

Quels traits de caractère en vous créent potentiellement des barrières entre vous et les autres ?

Quand est-il approprié d'après vous de confronter les autres ?

Comment servez-vous les autres ?

Y a-t-il des attitudes, traits de caractère ou habitudes que Dieu devrait changer dans votre vie ?

13. STYLE DE VIE

Quelles sont les principales valeurs qui définissent votre vie ?

Si vous êtes marié, comment évalueriez-vous votre mariage sur une échelle de 1 à 10 ? (1 : situation difficile ; 10 : très bonne santé)

Au cours des six derniers mois, comment décririez-vous votre degré d'exposition à la pornographie en fréquence et intention ?

Décrivez comment vous gérez votre temps

Comment gérez-vous votre argent ? Gestion des frais de la vie quotidienne, dîme. Avez-vous des crédits en cours ?

14. LEADERSHIP

Décrivez le type de leadership que vous aimeriez reproduire dans votre propre vie.

Quels rôles de leadership avez-vous déjà tenus ?

Avez-vous déjà été accompagné par un mentor ? Un coach spirituel ? Si non, pourquoi ?

Êtes-vous quelqu'un qui se trouve normalement dans les coulisses ou devant ?

Avez-vous des expériences où vous avez commencé un projet et l'avez mené à bien ?

Quelle est votre capacité à déléguer ?

Comment gérez-vous les critiques qui vous sont adressées ?

Qu'est ce qui dans votre parcours montre que vous avez une facilité à travailler en équipe ?

Qu'est-ce qu'être redevable selon-vous ?

15. VOTRE LIEN AVEC L'AECMF

Comment décririez-vous votre lien avec l'AECMF ?

Pourquoi choisir un ministère avec l'AECMF ?

Si votre ministère est reconnu par l'AECMF : comment voyez-vous votre implication pour le bien globale de l'AECM France en dehors de votre ministère propre ?

Êtes-vous en désaccord avec certains aspects propres à l'AECM France ? (Statuts, fonctionnement, confession de foi)

16. CONCLUSION

Vous n'allez pas seulement intégrer une église de l'AECMF, mais également une union d'église, ce qui implique de vivre en tant qu'union d'église.

En déposant votre candidature à l'AECMF, vous reconnaissez les points suivants (cocher les cases) :

J'accepte les statuts, le règlement intérieur et la confession de foi de l'AECMF

Je m'engage à vivre en union d'église, à être loyal et redevable envers l'AECMF

J'accepte l'accompagnement de l'AECMF tout au long de mon ministère

J'accepte les principes de déontologie du ministère pastoral de l'AECMF

Je ferai le nécessaire pour aller chercher de l'aide interne à l'AECMF ou externe à l'AECMF en cas de besoin pour mon ministère et pour ma vie personnelle (mon couple, ma famille et en cas de conflits).

Date et Signature

Gardez une copie de ce questionnaire puis envoyez-le au responsable de la Commission chargé du recrutement et du suivi des serviteurs de l'AECMF.

Questionnaire doctrinal

Lisez attentivement la confession de foi de l'AECMF ainsi que le document « lecture de la théologie de l'Alliance sur 3 niveaux » avant de répondre aux questions.

Essayez d'être précis et concis.

Soyez toujours prêt à soutenir votre position avec des textes bibliques à l'appui.

1. Que croyez-vous concernant l'inspiration de la Bible ?
2. Que croyez-vous concernant la Trinité ?
3. Expliquez-nous ce qu'est l'Évangile.
4. Quelle est votre herméneutique de Genèse 1-3 ?
5. Donnez une définition du « péché ».
6. Que croyez-vous concernant l'élection et la prédestination ?
7. Que croyez-vous quant à la notion de « perte du salut » ?
8. Que croyez-vous concernant le baptême du Saint-Esprit ?
9. Que croyez-vous concernant les dons spirituels en général ? Doivent-ils être utilisés dans l'Église ? Comment ? Comment le pasteur peut-il encourager la pratique efficace et équilibrée des dons spirituels ?
10. Que pouvez-vous nous dire du ministère de délivrance ?
11. Que croyez-vous concernant le parler en langues ?
12. Quelle est votre position quant à la guérison divine ? Quelle serait votre pratique à ce sujet ?
13. Quelle est votre position eschatologique ?
14. Que croyez-vous concernant le mode et la signification du baptême d'eau ? A votre avis, qui peut être baptisé et pourquoi ?
15. Que croyez-vous concernant la pratique et la signification de la Sainte Cène ? A votre avis, qui peut y participer et pourquoi ?
16. Que croyez-vous concernant le ministère féminin dans l'Église ? Précisez votre avis sur le débat complémentarien-égalitarien.
17. Quelles sont vos convictions actuelles concernant le divorce et le remariage ?
18. Avez-vous des convictions qui divergent des positions doctrinales de l'AECMF ?
19. Quelle est votre compréhension du terme « le quadruple Évangile » tel qu'utilisé par le logo de l'AECM France ?
20. Expliquez-nous ce que vous avez compris des 3 niveaux de lecture théologique de l'Alliance ? Qu'en pensez-vous ? Êtes-vous prêt à la mettre en pratique dans votre ministère pastoral au sein de l'AECMF ?

Questionnaire de recommandation

Église de

Vos coordonnées : email et téléphone

Fonction dans l'église

(Nous privilégions plusieurs avis : celui de la conjointe, un pasteur du candidat, un ancien ou bien un questionnaire rempli par l'équipe de direction)

Concernant la candidature de

Le candidat au ministère vous a indiqué comme référent pour sa reconnaissance de ministère au sein de l'AECMF. Nous vous remercions de bien vouloir répondre aux questions ci-dessous. Vos réponses seront traitées avec la plus stricte confidentialité. Sentez-vous libre d'ajouter tout commentaire qui vous semblerait utile. Merci d'envoyer ce questionnaire à : reese-vice-president@aecmf.fr; lo.olivier@aecmf.fr

1. Depuis combien de temps connaissez-vous le candidat ? Quel est votre lien avec lui ? Pourquoi veut-il que vous soyez son référent ?
2. Comment décririez-vous sa conversion et que pensez-vous de la solidité de celle-ci ?
3. Que pensez-vous de sa conduite et son témoignage ?
 - Au sein de sa famille : très bonne / bonne / moyen / difficile /
 - Dans son travail : très bonne / bonne / moyen / difficile /
 - Dans l'église : très bonne / bonne / moyen / difficile /
4. Quels sont les principaux traits de caractère du candidat selon vous ?
5. Quel est son rapport à l'autorité ?
6. Etes-vous favorable à ce que l'étudiant exerce un ministère pastoral ?

OUI, sans réserve

OUI, avec réserve. Lesquelles ?

NON

7. Globalement, quelle relation avez-vous avec le candidat ?

Très bonne

Bonne

Moyenne

Difficile

8. Êtes-vous prêts à avancer avec l'AECMF pour accompagner ce candidat dans la mesure de vos possibilités ?
9. Recommandez-vous ce candidat pour que l'AECMF le prenne comme pasteur ?

**Serviteur
souhaitant partir à
l'étranger**

ou

**En provenance de
l'étranger**

PARTIE Réservée exclusivement aux serviteurs souhaitant partir à l'étranger (ou provenant de l'étranger)

L'AECMF met en place les principes suivants pour les serviteurs appelés à exercer leur ministère à l'étranger. Afin que l'AECMF puisse étudier votre candidature, merci de répondre aux points suivants et de fournir toutes les informations nécessaires liées à votre projet.

Vous aurez à fournir :

- Le questionnaire de candidature
- Le questionnaire doctrinal
- Le questionnaire de recommandation remplis par vos référents

1. Le projet et l'appel du Seigneur

Racontez-nous comment vous avez compris l'appel du Seigneur pour devenir serviteur à l'étranger (ou en France)

Quel est votre projet de ministère une fois sur place ?

2. Eglise de soutien

L'implication d'une église de soutien est obligatoire. L'Eglise de soutien (ou d'envoi) joue un rôle fondamental, car elle participe selon ses moyens dans :

- Le discernement et la confirmation de votre appel
- Le soutien par la prière
- Le soutien financier éventuel
- L'accueil lors de votre retour ou rapatriement
- L'aide en cas d'urgence

Merci de faire remplir le questionnaire de recommandation aux responsables de votre église. L'AECMF prendra contact avec l'église de soutien.

3. L'équipe d'accueil

Une équipe d'accueil est obligatoire sur place pour assurer les points suivants :

- Redevabilité du ministère sur site
- Soutien, communion fraternelle, travail en équipe

Décrivez votre équipe d'accueil avec le plus de précision ici (église, dénomination, activités, etc) :

Quelles sont les coordonnées du responsable de l'équipe sur place avec laquelle vous allez être en contact ? Nous allons prendre contact avec celui-ci pour évoquer le partenariat.

4. Le dossier administratif

D'un point de vue juridique, le régime privilégié pour les serviteurs est la CAVIMAC. En dehors de celui-ci, chaque situation sera étudiée au cas par cas.

D'un point de vue ministériel, un serviteur gardera le statut qu'il avait au moment du départ : pasteur, ancien, diacre, diaconesse, sans statut particulier. Le changement de statut en cours de ministère sera étudié au cas par cas.

Une convention pourra être mise en place entre les différents partenaires (Union d'Eglises-Eglise de soutien- Equipe d'accueil- serviteur) pour préciser les responsabilités propres à chaque entité et les finances.

Il est important également de mettre en place la passerelle juridique pour que vous puissiez vous rendre sur place. Le type de visa que vous envisagez devra être adapté à votre situation.

Quelle passerelle juridique envisagez-vous ? Quel type de visa envisagez-vous ?

5. Le dossier financier

L'AECMF étant limitée dans sa capacité financière, les dépenses et les indemnités du serviteur sont assurée totalement par les donateurs, les églises et les organismes partenaires.

Tous les frais liés au ministère seront pris sur le fond dédié du serviteur : charge sociale, mutuelle, frais de ministère, retraite supplémentaire, prévoyance. Certains frais peuvent être imposés par l'AECMF pour l'ensemble des serviteurs, d'autres relèvent du souhait du serviteur moyennant les possibilités financières présentes sur son fond dédié.

Une participation aux frais de fonctionnement de l'AECMF sera prélevée sur le fond dédié sur serviteur. Le montant de cette participation est décidé par le C.A de l'AECMF.

De son côté, L'AECMF assure le transfert d'information entre le serviteur et les églises et encourage les églises à soutenir financièrement les serviteurs mais elle n'a pas obligation de résultat.

Le serviteur est encouragé à maintenir le contact avec ses donateurs et à mobiliser les églises et les donateurs lors de son passage dans les églises.

Merci de fournir un tableau du montage financier propre à votre ministère (entrée, dépenses courantes, dépenses exceptionnelles).

6. Redevabilité envers l'AECMF

Ce que l'AECMF attend de ses serviteurs exerçant leur ministère à l'étranger :

- D'avoir une loyauté envers l'AECMF, ses valeurs, son fonctionnement et d'être redevable envers ses représentants
- D'être tenue au courant de l'avancement du ministère (lettre de nouvelles ou autre) régulièrement et en cas du moindre souci.
- Que le serviteur réponde aux sollicitations du C.A de l'AECMF ou du responsable-référent de la commission Mission-Implantation.
- Que le serviteur soit redevable envers l'équipe l'accueil.
- Que le serviteur applique les principes de déontologie relatifs au serviteur (les articles de ce document sont écrits pour les pasteurs, mais il s'applique à tout serviteur de l'AECMF).
- Qu'il y ait un encouragement et un impact mutuel entre le serviteur et les églises de l'AECMF : les églises envoient, prient et soutiennent le serviteur. De son côté le serviteur encourage et impacte l'église par son témoignage et son ministère et suscite de nouvelles vocations.
- Lorsque le serviteur rentre en France, le serviteur aura pour mission de mettre en place des visites d'églises en concertation avec la commission Mission-Implantation et les groupements d'églises par région.

En cas de difficulté rencontrées, l'AECMF se réserve le droit de se retirer du partenariat pour assurer la pérennité des intérêts de l'union.

J'accepte et je m'engage à vivre ces principes

Je n'accepte pas ces principes

Date et Signature

Déontologie
Confidentialité
Secret
professionnel

Déontologie

Ces principes de déontologie ont été mis en place pour à la fois guider le serviteur dans sa discipline personnelle et ses relations avec les autres. Ils rappelleront au pasteur l'importance et les enjeux de son ministère, celui de son témoignage de chrétien et de serviteur lié au caractère public de son service. Ces principes n'ont pas prétention à couvrir toutes les situations concrètes qui peuvent se présenter mais donne des orientations pour aider chaque pasteur à exercer son ministère dans l'esprit de l'Évangile.

Conduite du pasteur

1. Le pasteur s'efforce à être un modèle pour tous dans tout son comportement et ses paroles
2. Il s'applique à développer sa vie spirituelle par la lecture, la méditation de la Parole de Dieu et la prière, afin que sa relation à Dieu reste vivante et vraie
3. Il conforme sa conduite aux enseignements de l'Écriture
4. Il développe sa formation théologique et s'engage à mettre du temps et des moyens pour la formation continue
5. Il agit avec honnêteté et prudence lorsqu'il est question d'argent
6. Il prend soin des siens. Il veille à ce que sa charge pastorale ne l'entraîne pas à négliger sa conjointe et ses enfants.
7. Il veille à protéger sa famille des soucis rencontrés dans le cadre de son ministère.
8. Il veille à ce que les membres de sa famille ne s'imposent pas dans la vie de l'église sous prétexte qu'ils sont membre de la famille du pasteur.
8. Il veille sur sa santé, prend le temps de se reposer et évite tout excès.
9. Il s'engage à ne pas s'enfermer et à aller chercher de l'aide auprès de ceux et celles qui pourront l'aider.
10. Il accepte toute aide proposée par l'union pour l'accompagner en cas de difficulté.

Devoir du pasteur

1. Le pasteur a le devoir de garder confidentiel ce qui lui est partagé et est soumis au secret professionnel.
2. Il cultive une bonne gestion de ses activités et discerne les vraies priorités.
3. Il s'attache à préparer du mieux possible, par l'étude et la prière, les prédications, études bibliques et autres messages qu'il sera amené à donner.
4. Il veille à respecter ses engagements envers l'église et sera ponctuel dans les réunions.
5. Il fera le nécessaire pour être disponible et joignable pour les situations d'urgence.
6. Il prend soin des plus vulnérables et tente de faire tout ce qui est en son pouvoir de protéger les personnes des abus de pouvoir et des violences sous toutes ses formes. Le cas échéant, il dénonce devant les autorités civiles toute situation d'abus, de violence psychologique, spirituelle ou sexuelle.

7. Il est conscient que la protection des mineurs doit être une priorité, sensibilise et participe à former les moniteurs de l'École du dimanche sur ce que dit la loi, sur la conduite à tenir en cas de révélation de violence par un mineur.
8. Il ose dire les choses même si elles sont dures à entendre. Il dira la vérité avec amour et dénonce certaines attitudes contraires à l'Évangile.
9. Dans le cadre de son ministère, il veille à pratiquer une bonne communication et faire bon usage des outils et moyens de communication.

Le pasteur et les membres de son église

1. Il prie régulièrement pour les personnes.
2. Il résiste à l'esprit de jugement et veille dans ses exhortations à relever et non à abaisser, à soulager et non à écraser.
3. Il n'exerce aucune domination sur les frères et les sœurs qui chercheront conseil auprès de lui. Son but sera de les éclairer et de les encourager pour qu'ils décident eux-mêmes de leur conduite.
4. Il ne fait pas usage de son titre, de sa position, de ses connaissances et de son affection pour imposer son opinion.
5. Il donne une attention particulière aux faibles, aux malades et à ceux qui traversent l'épreuve pour les aider à porter leurs fardeaux.
6. Il reste objectif et veille à éviter toute partialité, tout favoritisme dans ses relations avec les membres de l'Église.
7. Il fait preuve de prudence dans ses relations avec les personnes de sexe opposées, de façon à éviter non seulement les tentations, mais aussi les soupçons.
8. Il n'engage pas l'Église sans y être autorisé par elle.
9. Il n'utilise pas l'argent de l'Église à des fins personnelles, même pour un temps et avec l'intention de rembourser.
10. Il ne cherche pas à tout faire par lui-même. Il tâche de discerner les dons des membres de l'Église afin que les personnes puissent servir selon leurs compétences.

Le pasteur et le conseil de l'église

1. Il ne prétend pas tout diriger et tout décider par lui-même. Il est attentif à la collégialité dans les prises de décision. Il cherche l'avis des autres membres du Conseil dans un esprit de collaboration et de respect mutuel.
2. Il informe le conseil des tâches qui lui sont confiées en dehors de l'Église et qui implique son rôle de pasteur.
3. Il doit faire part au conseil de toute difficulté qu'il pourrait rencontrer dans son ministère.
4. Il soutient les membres du conseil par la prière.
5. Il est solidaire des décisions du conseil même si cela ne reflète pas son opinion personnelle.

Le pasteur et l'union d'église AECMF

1. Il informe son église des projets de l'AECMF : rencontres, projets, sujets de prière, besoins financiers
2. Il explique régulièrement ce qu'est l'AECMF : son identité, sa vision, sa mission et ses valeurs.
3. Il ne critique pas ouvertement l'AECMF mais entreprend des démarches vis-à-vis de l'union pour dialoguer en cas d'incompréhension.
4. Il respecte les décisions prises par l'AG de l'AECMF et les communique à l'église.
5. Il tient au courant le Conseil d'Administration de l'AECMF de toute évolution importante dans son ministère et de son église locale (changements de statuts, de conseil, problèmes financiers graves, projets d'achat de local, question doctrinale).
6. Il collabore à la vie et à l'action de l'Union et accepte, dans la mesure du possible, les responsabilités qui pourront lui être confiées.
7. Il veille à ce que son Église soit représentée à l'AG de l'union et participe aux diverses rencontres nationales ou régionales. (Jeunes, Conférences, pastorales etc.).
8. Il donne aux Églises sœurs des nouvelles de son Église via les moyens de communication mis à disposition.
9. Il participe au développement de l'union : implantation, mission, commission.
10. Il aide son Église à connaître et à s'intéresser à la famille de l'Alliance mondiale.

Le pasteur et ses collègues

1. Le pasteur veille à établir et à maintenir des relations fraternelles et confiantes avec ses confrères pasteurs.
2. Il assiste régulièrement aux rencontres pastorales.
3. Il se garde de toute critique ouverte à l'égard de ses collègues, tout spécialement à l'égard de ses prédécesseurs ou successeurs. Il privilégie le dialogue interpersonnel pour aboutir à une compréhension mutuelle.
4. Il ne s'ingère pas dans les problèmes d'une autre Église et ne s'occupe pas des membres de cette Église sans consultation des responsables de son église et de l'autre église concernée.
5. Avant de recevoir comme membre un chrétien venant d'une autre communauté, il s'efforce de prendre contact avec le pasteur avant d'agir.
6. Dans le cas où cette personne aurait été mise sous discipline dans son Église, il examine sa situation avec le pasteur de cette Église.
7. Il n'accepte pas de présider d'actes pastoraux pour des membres d'une autre Église sans l'accord de celle-ci et de son pasteur.
8. Il s'efforce de résister à tout sentiment de jalousie ou de supériorité à l'égard de ses collègues. Il se reconnaît solidaire d'eux et priera pour leur ministère.
9. Il participe au renouvellement du corps pastoral : reçoit par exemple des stagiaires, détecte et encourage des personnes à aller se former.
10. Il se doit d'aider ses collègues et leur église lorsque le besoin est là.

Le pasteur et les autres églises et mouvement

1. Le pasteur s'efforce de tisser des liens fraternels avec les Églises protestantes évangéliques voisines et manifeste de façon concrète l'unité qui nous est donnée en Christ.
2. Il garde une attitude de respect et d'ouverture à l'égard des Églises et communautés religieuses avec lesquelles il cherchera à avoir une collaboration aussi étroite que les différences théologiques le permettront. Il évitera l'agressivité et la polémique sur les questions qui nous séparent et s'appliquera à manifester toute la communion possible.
3. Il garde une attitude de bienveillance à l'égard des mouvements et œuvres des réseaux de l'AECMF, notamment le réseau Fraternel Évangélique Français (Réseau FEF) et le Conseil National des Évangéliques de France. Il informera son Église des actions de ces réseaux qui contribuent à l'œuvre de Dieu, tout en veillant à ce qu'elles n'affaiblissent pas la vie de l'Église locale en dispersant l'intérêt des chrétiens.
4. Il s'entretient avec le conseil de son église avant d'envisager un engagement avec une œuvre externe pour éviter de pénaliser l'église de son implication.

Le pasteur et la société

1. Le pasteur s'efforce de donner l'exemple du civisme
2. Il établira des contacts de courtoisie avec le maire et les autres responsables de la commune où se trouve l'Église et, plus largement, avec les représentants de l'État et des collectivités publiques.
3. Il s'informe de la vie de la ville ou de la région et ne refusera pas de participer à certaines actions ou manifestations, où la présence d'un représentant de l'Église peut être un témoignage.
4. Il a à cœur de faire connaître un point de vue chrétien sur des questions d'éthique auxquelles notre société est confrontée.

Confidentialité et secret professionnel

Confidentialité

Les pasteurs et les anciens sont amenés dans le cadre de leur ministère à recevoir des informations à caractère personnel qui doivent rester confidentielles pour éviter que les personnes soient jugées ou cataloguées. L'obligation de discrétion concerne non seulement les pasteurs, qui exercent un ministère personnel, mais aussi les personnes qui exercent un ministère collégial : local, régional, national.

Lorsqu'un conseil est conduit à évoquer une situation mettant en cause des personnes, il est nécessaire que le conseil concerné en débattenne à huis-clos (en présence des seules personnes tenues au secret professionnel). Il est recommandé, autant que possible, d'anonymiser la situation. Cela permettra à chacun de s'exprimer librement et préservera l'intégrité de la personne concernée.

La stricte confidentialité des débats est requise de la part de chacun.

Si un compte-rendu est fait, il est important de veiller à ne noter que la décision prise, et de manière anonyme, et à ne diffuser ce compte-rendu qu'aux membres du conseil concerné.

Les règles d'accès aux archives des comptes-rendus de conseil sont strictes et interdisent la consultation des parties à huis-clos.

Au regard de l'obligation de discrétion, l'utilisation d'internet et des réseaux sociaux – qui équivalent bien souvent à un espace public – nécessite la plus grande vigilance.

Secret professionnel

En sa qualité de ministre du culte, **il est tenu au secret professionnel. Ce n'est ni un choix, ni une simple possibilité, mais une obligation légale** (voir articles 226-13 et 226-14 du Code pénal). Nul ne peut relever le ministre de cette obligation, pas même la personne qui s'est confiée à lui. Les informations couvertes par le secret professionnel, à l'instar des violences sexuelles, ne peuvent en aucun cas être partagées avec les membres du conseil d'Église. En cas de travail de type supervision, il faut veiller à rendre la situation totalement anonyme.

En cas d'hésitation sur la conduite à tenir, le ministre de culte s'en ouvrira à l'autorité ecclésiale dont il dépend. Il pourra aussi consulter d'autres personnes tenues par le secret professionnel (avocat, médecin, conseiller conjugal et familial, travailleur social, etc.).

Le secret professionnel couvre toute information dont le pasteur a eu connaissance en raison de sa qualité de ministre. Ces informations doivent avoir été reçues sur le mode de la confession ou de la confidence. Autrement dit, selon le vocabulaire ecclésial, en entretien pastoral ou dans une correspondance de ce type. Si le ministre a pris

connaissance de ces informations par un rapport, une enquête, des recherches qu'il a entreprises, etc., il n'est pas lié par le secret professionnel : s'il doit bien sûr demeurer discret vis-à-vis de la personne et de l'entourage, il est cependant tenu de transmettre les informations dont il dispose à l'autorité judiciaire, en cas de délit ou de crime, par exemple.

La circulaire de 2004-83 demande aux procureurs de la République de « diligenter de manière systématique des enquêtes, dès lors qu'existe une suspicion de non-révélation de crime infligé à des mineurs de [moins de] 15 ans » Si ces informations concernent des sévices graves ou des violences sexuelles sur un mineur ou une personne vulnérable, le pasteur n'est pas tenu au secret professionnel.

Alerter les autorités en cas de violences sexuelles (soupçonnées ou avérées) est aussi un devoir majeur des conseillers. « L'absence d'action pour prévenir la réitération d'une violence sexuelle est pénalement répréhensible ».

Pour ce qui concerne le secret professionnel auquel le pasteur est tenu, il est encadré par les articles suivants du code pénal :

- Article 226-13 : (modifié par l'ordonnance n° 2000-916 du 19 septembre 2000 art. 3 (V) - JO du 22 septembre 2000 en vigueur le 1er janvier 2002) *"La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende".*
- Article 226-14 : (modifié par la loi n°2015-1402 du 5 novembre 2015- art. 1) *"L'article 226-13 n'est pas applicable dans les cas où la loi impose ou autorise la révélation du secret. En outre, il n'est pas applicable :*
 1. *A celui qui informe les autorités judiciaires, médicales ou administratives de privations ou de sévices, y compris lorsqu'il s'agit d'atteintes ou mutilations sexuelles, dont il a eu connaissance et qui ont été infligées à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge ou de son incapacité physique ou psychique*
 2. (...)
 3. (...) *Le signalement aux autorités compétentes effectué dans des conditions prévues au présent article ne peut engager la responsabilité civile, pénale ou disciplinaire de son auteur, sauf s'il est établi qu'il n'a pas agi de bonne foi ».*

Outre les articles du code pénal ci-dessous, on se reportera utilement à la circulaire du ministère de la justice (François Mollens) relative au secret professionnel des ministres du culte et aux perquisitions et saisies dans les lieux de culte : **CRIM 2004-10 E1/11-08-2004 NOR/JUSD0430163C**

GUIDE PRATIQUE DU MINISTERE

1. Introduction au ministère pastoral

1.1 Définition

Un pasteur : un pasteur est un disciple de Jésus qui a reçu un appel particulier pour œuvrer au sein de l'Église de Jésus. Il est ministre du culte protestant.

Il accomplit en général ces 4 fonctions : il est dirigeant d'une église au sein d'une équipe, il enseigne et est responsable principal de l'enseignement, il accompagne les personnes dans le besoin, il tisse un pont entre l'église locale et l'extérieur.

Nous reconnaissons les pasteurs à plein-temps, à mi-temps, ceux qui exercent une activité professionnelle en parallèle et ceux qui sont soutenus financièrement ou pas.

« **Pasteur stagiaire** » : une personne en formation au ministère pastoral, un étudiant qui fait un stage pastoral. L'expression « pasteur stagiaire » est un abus de langage puisque le stagiaire n'est pas encore pasteur à proprement parlé.

Pasteur en probation : un pasteur dont le ministère est déjà reconnu et qui effectue une période « d'essai » au sein d'une église. Cette période d'essai est appelée période en probation.

Accréditation : lorsque l'union reconnaît le ministère pastoral d'une personne, on dit qu'il est accrédité. Cette accréditation sous-entend une collaboration étroite entre l'Union et le serviteur (responsabilité-redevabilité). Cette étape n'est pas encore la consécration mais permet au pasteur d'être inscrit au corps pastoral de l'union. Dans certain milieu on parle de la licence pastorale. Cette licence ne concerne pas le niveau d'étude mais plutôt la reconnaissance du ministère pastoral au sein de l'AECMF.

Ordination, consécration : après une expérience reconnue au sein de l'Union, une certaine expertise validée dans le ministère pastoral et une connaissance de la vie de l'Union, la consécration (ou l'ordination) est le titre donné à un pasteur expérimenté (on parle de Révérent en Amérique du Nord).

Corps pastoral : il s'agit du groupe des pasteurs accrédités.

Culte d'accueil : culte pour annoncer l'arrivée d'un pasteur stagiaire ou d'un pasteur en probation au sein d'une église.

Culte d'installation : culte qui marque le début d'un ministère officiel au sein d'une église avec reconnaissance de l'union et du corps pastoral.

Culte de consécration pastorale : culte pendant lequel a lieu la consécration du pasteur.

1.2 Les points clés du ministère

Nous précisons les points essentiels de l'exercice du ministère pastoral.

Le sacerdoce universel

Le ministère pastoral est spécifique mais il se vit dans la réalité du sacerdoce universel. Il y a un équilibre à trouver entre le « tous » et « quelques-uns », entre l'appel général et l'appel spécifique.

En Christ, nous sommes tous égaux devant Dieu et tous appelés à servir notre Seigneur, c'est ce qu'on appelle le « sacerdoce universel » des croyants. Pour autant, dans sa grâce, le Seigneur donne **un rôle et des responsabilités différentes**. Ainsi Ephésiens 4.11-12 précise qu'il existe des services (ministères) spécifiques établis par le Seigneur pour permettre aux autres croyants de grandir et d'exercer leur propre service. « 11 ... c'est (Christ) qui a donné les apôtres, les prophètes, les évangélistes, les pasteurs et les enseignants. 12 C'est ainsi qu'il a rendu ceux qui lui appartiennent aptes à accomplir leur service, pour que se construise le corps du Christ ».

Le pasteur entre dans cette catégorie, mais il n'est pas le seul. Au vu de son appel particulier, sa formation, ce qu'il représente et ce qu'on attend de lui, il a un service spécifique.

La collégialité

Le pasteur exerce son ministère avec d'autres. Nous attachons une place particulière au travail en équipe. Le pasteur délègue, forme, faire participer, responsabilise. Il est appelé à discerner celles et ceux qui pourront œuvrer avec lui au sein de l'église.

Enfin, il participe également au renouvellement du corps pastoral.

L'autorité

L'autorité est déléguée par le Christ et se vit en collégialité. **Dans l'Église, l'autorité est celle de Jésus et de Sa Parole.** Le chef de l'Église, c'est le Christ. L'Église joue son rôle de discerner ses dirigeants. L'Église reconnaît la délégation de l'autorité du Christ à des personnes pour conduire, soigner et protéger son troupeau. Pas de place pour l'autoritarisme, la domination, le mépris mais une responsabilité partagée entre tous, puis déléguée à une équipe. Nous accordons une grande importance à la redevabilité, au respect mutuel et à l'acceptation des conseils.

La vocation et la carrière

Nous souhaitons être équilibrés entre un ministère vécu sous l'angle de la vocation et celui du professionnalisme. Il convient de travailler sur les deux aspects pour que le ministère soit vécu à la fois comme dépendant totalement de Dieu avec l'idée du sacrifice et de la consécration tout en abordant l'aspect professionnel de son exercice (développement, suivi, finances, retraite).

Les facettes du ministère

Nous veillons à ce que les 3 facettes suivantes soient prises en compte pour l'exercice du ministère :

- Le domaine des connaissances
- Celui des compétences
- Et le caractère

La formation

Il est important que le pasteur ait une formation initiale puis qu'une formation continue soit mise en place et que des formations plus spécifiques soient possibles dans le parcours du pasteur.

L'accompagnement

Nous encourageons à ce que les pasteurs soient accompagnés à chaque étape de leur ministère, même lorsque tout va bien. Il ne faut pas attendre seulement les moments difficiles pour agir.

Dans l'idée d'assurer un suivi et de prévenir des difficultés, des entretiens réguliers sont mis en place entre l'église, le pasteur et l'union.

Un accompagnement effectué par une personne extérieur à l'AECMF est fortement conseillé.

Le soutien de l'église locale

L'AECMF accompagne et encourage les églises pour la mise en place d'un cadre administratif, juridique et financier qui permettra l'exercice du ministère pastoral dans les conditions les plus optimales :

- Mise en place d'un cahier des charges
- Soutien financier et autres aspects (mutuelle, prévoyance, retraite)
- Logement
- Soutien financier pour un accompagnement extérieur à l'AECMF

L'évolution du ministère

Chaque acteur de l'Eglise de Jésus-Christ, pasteur, église, union, organismes de formation et professionnel de l'accompagnement se doivent d'être attentif aux évolutions et transitions dans le ministère. Il convient d'être à l'écoute du Seigneur et d'être attentif au contexte (joies et difficultés rencontrées, défis technologiques, santé morale).

La vie de famille

Le cas échéant, un pasteur est avant tout mari et père. Il se doit de vivre son appel en premier lieu au sein de son foyer et veille à la santé de celui-ci dans tous les domaines.

1.3 Données bibliques

Les Églises locales sont dirigées par des responsables appelés et qualifiés par le Seigneur, les pasteurs et les anciens. L'Église reconnaît leur appel, les respecte et les assiste pour les tâches qui leur sont confiées.

Ancien

Hébreu : (*zaqen*) définition : vieux, vieille, âgé, vieilli ; être vieux, devenir vieux ; grandir en âge, montrer de l'âge (Sander & Trenel). Dans son usage usuel juif : un ancien est membre du Grand Conseil ou Sanhédrin (car dans les premiers temps les dirigeants du peuple, juges, etc., étaient choisis parmi les hommes les plus anciens). Ceux qui géraient les affaires publiques et administraient la justice dans les villes. Ce mot a également trouvé un usage parmi les premiers chrétiens (dans certains manuscrits en hébreu) : ceux qui présidaient les assemblées (ou Églises) le N.T. utilisant le terme évêques, anciens, et presbytères indifféremment.

Grec :

- *presbuteros, presbyteros* : reprenant l'hébreu, ancien (ancien, aîné, plus âgé, vieillard, femmes âgées). Selon 1 Tim 4.14, *presbyterion* est un mot utilisé d'abord pour le Sanhédrin Juif (Luc 22.66, Actes 22.5). Puis, pour les responsables (anciens) chrétiens.
- *Episkopos* : charge d'évêques. Donc, sens précis de surveillance, contrôle, la fonction d'un ancien, la charge d'une Église chrétienne. C'était l'usage grec pour le surveillant, comme en Actes 1.20.

Exemples de textes dont il est questions de direction : Ex 18.21-22 Moïse, Nb 11.16 – Choix de 70 parmi les anciens d'Israël. Le Sanhédrin, avec un chef à sa tête. Matt 26.3 par exemple. Deut 21.3-9, 21.19-20, Ruth 4.2-4, 2 Sam 5.3, etc. – Exemples de l'exercice de la charge d'ancien dans l'Ancien Testament. Matt 21.23 *presbyteros*. Actes 11.30 : les anciens à Jérusalem correspondaient d'une manière générale aux anciens des synagogues. Ils ont pris part aux décisions officielles, comme lors du concile de Jérusalem, en Actes 15. Les chrétiens d'origine juive ont donc structuré le gouvernement de l'Église locale de la même manière. Phil 1.1, Actes 20.17, 28 et 21.18 manifestent assez clairement qu'une telle structure existait dans ces Églises. Actes 14.23 – « Ils firent nommer des anciens ». Tite (1.5). 1 Tim 3.1 « Si un homme désire être évêque ». Selon 1 Tim 3.2, Tite 1.9, 1 Cor 12.28-30, Éph 4.1, l'enseignement était une fonction normale de ces responsables. 1 P. 5.1-2 – « Aux anciens qui sont parmi vous ».

Diacre : *diakonos diakonos, ministre, serviteur, « domestique », subordonné*. Actes 6.3. Phil 1.1 fonction dans l'Église. 1 Tim 3.8-12 ministère de diacre.

Les anciens dirigent mais ils sont entourés des diacres. Il existe également des diaconesses. Voir par exemple 1 Tim 3.11, et l'exemple de Phoebe, Rm 16.1.

Diaconesse : Rom 16.1, 1 Tim 3.11, des qualités pour la plupart, identiques aux anciens et aux diacres : respectable, honorable, digne, honnête, non-médisante, sobre, fidèle en toutes choses.

Par ailleurs, il existe des personnes qui n'ont pas titre en particulier : Timothée, Tite et qui occupe un rôle pastoral également.

Le fait que la Bible utilise plusieurs mots pour indiquer une position ou un rôle nous indique que nous pouvons être ouverts à d'autres termes également, à condition de définir et d'expliquer ce que nous entendons derrière ces termes, ce qui implique le dialogue, tout en gardant la Bible comme référence.

Il y a donc une certaine liberté pour structurer l'Église en fonction du contexte et des ressources humaines que le Seigneur met à notre disposition.

L'organisation de l'Église en matière de ministères dépend de ses besoins (Actes 6).

Synthèse : ce survol des données bibliques permet de constater que le ministère de direction est confié à des « ancien », « évêque » ou parfois à des personnes qui n'ont aucun titre en particulier (Actes 20.17-20, 28-31, Tite 1.5-7).

1.4F.A.Q

Y a-t-il une différence entre Pasteur et ancien ?

Au sein de l'AECMF, certains diront que le pasteur est un ancien parmi les anciens, d'autres que le pasteur est plus qu'un ancien ou qu'il se distingue des anciens.

Les premiers diront que le ministère pastoral tel que nous le connaissons aujourd'hui rejoint ce qu'on attendait des anciens dans la Bible.

Les seconds mentionneront que l'usage que nous faisons aujourd'hui du terme « pasteur » est plus large que celui qu'en fait la Bible. Le pasteur actuel reprend donc certains éléments de ce que nous avons dit pour les anciens/évêques mais il les dépasse également.

Entre équivalence, différence et dépassement, nous ne nous attarderons pas sur les différences (plus de temps, formation) et nous ne souhaitons pas trancher sur la question et faire de ce débat un point fondamental. Le fait est que le Seigneur appelle des personnes à diriger son église en prenant compte des points communs et spécifiques à chacun d'entre eux. Nous encourageons le dialogue et utilisons les termes pasteur ou ancien pour désigner ceux qui sont à la direction de l'église et rappelons que le ministère doit être vécu en équipe.

Nous constatons juste que le pasteur participe avec les anciens à la direction collégiale de l'église mais il se différencie d'eux dans sa nomination, dans certaines pratiques et dans les attentes fondées ou non des membres et de l'extérieur.

L'épouse du pasteur et couple pastoral

Nous sommes conscients qu'il existe divers degrés de compréhension concernant l'épouse du pasteur et du « couple pastoral » que nous pouvons résumer ainsi :

(1) L'épouse a un rôle pastoral au sens fort. Même si elle n'a pas le titre, qu'elle n'est pas rémunérée et qu'elle n'a pas de cahier des charges, l'épouse agit comme « pasteur adjoint ». Elle assiste le pasteur en toute chose. Chaque personne prend à son compte l'appel et les activités. Pasteur et épouse de pasteur sont pratiquement interchangeables dans le ministère.

(2) L'épouse est impliquée dans le ministère de son mari mais reste libre de son implication. L'épouse n'a pas d'objection à être impliquée dans le ministère pastoral de son mari. Mais elle s'y implique selon ses dons et sa disponibilité. L'épouse ne prend pas les tâches pastorales à son compte. Elle peut être sollicitée par les responsables de l'église, son mari y compris, à participer à certaines activités de nature pastorale mais peut librement décliner. Elle reste redevable pleinement envers son mari et les responsables de l'église. Elle n'a pas prétention à agir sous prétexte que son mari est pasteur. Le ministère se vit à deux, certes, mais l'appel est différent pour les deux.

(3) L'épouse a simplement un mari qui est pasteur. Le ministère pastoral ne concerne que le mari. L'épouse ne souhaite pas le ministère du mari impacte sa vie, leur couple et la vie de famille. Le ministère, l'appel et les tâches pastorales sont uniquement ceux du mari.

L'expression « couple pastoral » doit être accompagnée d'explication et d'échange et il est important d'aborder cette question avec un candidat au ministère, voire avec l'épouse et le couple.

Au sein de l'AECMF, du fait que nous ne reconnaissons pas le ministère pastoral féminin, nous ferons attention que les couples se voyant dans la position n°1 ne donnent pas l'impression qu'une épouse de pasteur agisse comme un pasteur.

Même si nous comprenons la position 3, celle-ci peut dans certains cas aboutir à une situation difficile pour un pasteur qui aura l'impression de vivre « seul » le ministère.

Nous encourageons à la position 2 pour que le ministère soit vécu à deux sans pour autant dire que l'épouse est investie du ministère pastoral au même titre que le mari. La liberté d'implication demeure, le discernement des dons doit être mis en avant et les situations personnelles seront prises en compte.

2.L'entrée dans le ministère

2.1 Ministre de culte venant d'une autre union d'églises

Tout ministre de culte venant d'une institution en dehors de l'AECMF est soumis aux démarches de ce guide pratique également.

2.2 Ministre de culte venant de l'étranger

Tout ministre de culte venant de l'étranger est soumis aux démarches de ce guide pratique également. Un allègement de cette procédure est possible pour un serviteur provenant de la famille de l'Alliance.

2.3 Les études de théologie

La préparation au ministère pastoral comprend des études de théologie qui doivent être reconnues par l'AECMF. La commission CRSS se prononcera sur la formation théologique du candidat en tenant compte des points suivants :

- Nature et qualité du centre de formation. Diplôme obtenu. Remarque : actuellement, il n'y a pas de nombre d'années minimum académique à effectuer pour postuler pour un ministère pastoral, ni d'exigence au niveau du diplôme. Point à réviser avec l'évolution de l'AECMF.
- Age du candidat et expérience acquise
- La Commission CRSS pourra proposer un complément de formation

2.4 Soutien aux étudiants

Le soutien aux étudiants peut se faire de 2 manières : l'accompagnement et le soutien financier.

Il est tout à fait possible qu'un étudiant demande seulement l'accompagnement mais pas le soutien financier. Par contre, si un étudiant demande le soutien financier, l'accompagnement est obligatoire.

2.5 Accompagnement des étudiants

L'accompagnement des étudiants **n'est pas automatique** mais il est à **mettre en place** par les concernés :

- Il est fortement recommandé aux **églises** d'informer le CA de l'AECMF des personnes de leur église qui sont étudiants en école de formation théologique. Il est de leur responsabilité d'encourager les étudiants à prendre contact avec l'AECMF s'ils souhaitent être accompagnés dans leurs études ou veulent faire une demande de bourse.
- Les **étudiants** peuvent prendre contact directement avec le CA de l'AECMF pour demander à être accompagnés dans leurs études ou pour une demande de bourse. L'AECMF agira en concertation avec l'église AECMF de l'étudiant.

Lorsque **L'AECMF** est sollicité pour accompagner un étudiant, son rôle est de conseiller, orienter et encourager les étudiants, mais pas d'imposer un ministère.

L'accompagnement permet de répondre aux questions des étudiants, de les informer et de les aider à discerner la volonté de Dieu sans leur imposer quoi que ce soit.

L'AECMF échange avec **les instituts de formation** au sujet des étudiants dont le suivi a été mis en place.

2.6 Demande de soutien financier pour étudiant en théologie

Un soutien financier peut être accordé aux étudiants qui en font la demande. Dossier à demander à la CRSS.

Toute demande de bourse doit être adressée par écrit à la Commission CRSS avec justification des besoins.

Durée : le soutien financier est octroyé par année académique.

Engagement : le bénéficiaire d'une bourse s'engage par écrit à se soumettre aux décisions de la Commission CRSS, et à travailler au sein de l'Union pendant une durée définie. Si, après la fin de ses études, le boursier refuse les possibilités de ministère proposées, il doit se libérer de ses engagements par le remboursement de l'aide financière perçue, dans un délai déterminé par la CRSS.

L'obtention d'une bourse ne constitue pas un droit à l'emploi dans l'Union.

2.7 Le stage

Les étudiants feront une année de stage pastoral (année académique) avant toute entrée dans le ministère.

Une convention sera mise en place. Un maître de stage interne à l'AECMF sera formateur.

Pendant son stage d'épreuve, le candidat doit adhérer et se conformer aux statuts et aux règlements de l'Alliance.

Le stagiaire et le maître de stage dispose d'un guide pratique interne à l'AECMF pour effectuer ce stage (en cours d'écriture).

Voici les sujets à aborder lors d'un stage pastoral sont :

- Piété personnelle
- L'enseignement dans l'église
- Vie de couple et famille
- Déontologie du ministère pastoral
- Le leadership
- Les actes pastoraux

- Le culte
- La gestion des finances personnelle
- L'organisation et le planning du pasteur
- L'accompagnement des personnes
- La structure et les fonctions dans l'église
- La communication
- Les technologie et moyens de communication (mail, internet, smartphone, PPT)
- Les visites
- La vie du pasteur : joie, défis, loisirs, pièges et tentations
- La ville où se trouve le pasteur
- Le travail en équipe
- L'église : l'organisation, la direction, les finances, la discipline, la jeunesse, le bâtiment
- L'évangélisation et la mission
- Le travail social

https://docs.google.com/document/d/1CVMJ7RiOQWw16bAyhB4_be48Fg-3FwYv?rtmpof=true&usp=drive_fs

2.8 Stage pastoral ou année de probation

Le stage pastoral est considéré faisant parti de la formation. Il est encadré par un maitre de stage approuvé par la commission CRSS. Le stage doit permettre d'aborder tous les différents domaines de la fonction pastorale. Le stage sera validé par la Commission CRSS après évaluation et en tenant compte de l'avis du maitre de stage.

L'année de probation est une période d'essai du ministère pastoral au sein d'une église. On parle aussi de « pasteur en probation » ou « pasteur proposant ». Pendant la période probatoire, le pasteur candidat sera placé par la Commission CRSS sous la direction d'un pasteur consacré de l'AECMF. Celui-ci, au cours de rencontres régulières, s'informerera de ses activités et le conseillera. Durant la période probatoire, il n'est pas souhaitable que le pasteur en probation joue un rôle de direction au sein de l'Église.

Quelle est la différence entre une année de stage pastoral et une année de probation ?

Le stage est avant tout vu comme un temps de formation et d'études pour permettre de découvrir le ministère pastoral. Le stage pastoral peut être inclus dans le cursus de formation théologique de l'établissement.

L'année de probation est vu comme une période d'essai pour un candidat.

Parfois les deux aspects peuvent se superposer, parfois stage et année de probation sont deux choses différentes.

Si un étudiant fait un stage pastoral et reste dans cette même église pour servir, son année de stage peut valoir année de probation. Si un stagiaire se dirige vers une autre église après son année de stage, il devra faire une année de probation dans la nouvelle église. Tout pasteur provenant d'une entité autre que l'AECMF doit effectuer l'année de probation.

Le stage pastoral peut servir d'année de probation à la seule condition que le stage aboutisse à un ministère pastoral dans l'église où le stage a eu lieu.

Que ce soit pour le stage pastoral ou la période probatoire :

- Le candidat devra s'engager par écrit à accepter la déclaration de foi, les statuts et le règlement intérieur de l'AECMF, ceux de l'église locale où il fera son stage et devra s'y conformer.
- Le candidat est invité à participer à toutes les rencontres de l'AECMF comme observateur.

Durée : le stage pastoral ou l'année de probation a une durée d'une année académique. Cette durée pourra être plus courte, sur avis de la commission CRSS.

Prolongement ou probation insatisfaisante. La commission CRSS peut décider de prolonger la période de probation ou la qualifier d'insatisfaisante. La durée du prolongement et le nombre de renouvellement sont déterminés par la commission CRSS.

Si la Commission juge la période probatoire non satisfaisante et son prolongement ou renouvellement inopportuns, le candidat et l'Union seront déliés de tous engagements réciproques.

Interruption de la période probatoire. S'il advenait que pendant la période probatoire le candidat ne soit plus en harmonie avec l'AECMF (confession de foi, R.I, statuts), la CRSS peut mettre fin à la période probatoire et être ainsi dégagée, avant le terme même de celle-ci, de tout lien avec le candidat.

2.9 Culte d'installation

Le culte d'installation marque la reconnaissance d'un ministère pastoral et le début d'une collaboration entre celui-ci, une église locale et l'union d'église.

Il a lieu après l'année de probation.

(Exemple de programme de culte d'installation sur demande).

3. La pratique du ministère

3.1 Le cadre du ministère pastoral

Statut

Le pasteur accrédité exprime son accord avec le fonctionnement, la confession de foi, les statuts et le règlement intérieur de l'AECMF.

Accréditation

Le pasteur accrédité doit être reconnu conjointement par l'Église locale et par l'Union.

Pour l'Église : sa venue doit être validée par un vote de l'AG de l'Église conformément aux statuts de l'Église et la loi 1905.

Pour l'AECMF : le ministère fait l'objet d'un avis favorable de la commission CRSS et d'une reconnaissance du C.A de l'AECMF, puis une présentation en Assemblée Générale pour intégration du corps pastoral.

Différence entre un pasteur accrédité et un pasteur sans accréditation

- Responsabilité de l'union
- Implication dans l'union : membre du corps pastoral, débat et discussion
- Financier
- Redevabilité

Employeur

Il est possible que l'Église soit « l'employeur » du ministre de culte (se décharge des tâches administratives). Il est possible également que l'AECMF soit l'entité qui verse les entités au ministre de culte et cela permet d'avoir une entité tierce qui peut jouer les médiateurs le cas échéant. Dans ce cas, l'église contribue au frais de fonctionnement de l'AECMF.

Quoiqu'il en soit, une convention est mise en place. Un cahier des charges à préciser impérativement (exemple de l'AECMF disponible sur demande).

L'AECMF encourage à ce que l'église prenne en charge un maximum de frais lié au ministère (mutuelle, prévoyance, retraite supplémentaire) et que le ministère pastoral soit vécu dans les meilleures conditions possibles : soutien financier, logement.

Une réflexion est en cours concernant le portage salarial en partenariat avec d'autres unions d'églises.

Incompatibilité

Dans notre contexte, la pratique du ministère pastoral est liée au but de l'association culturelle qui est l'exercice exclusif du culte. Le statut du pasteur est donc lié au cadre de la loi du 9 décembre 1905 portant sur la séparation des Églises et de l'État. Le ministère pastoral en France n'est pas compatible avec l'affiliation à un parti politique et à toute propagande politique partisane. Le pasteur s'abstiendra donc de tout engagement politique.

Aspects juridiques

Statut du pasteur d'un point de vue juridique

La loi du 9 décembre 1905 de séparation des Églises et de l'État ne donne pas de définition du statut des ministres du culte. Cela est du reste en cohérence avec l'affirmation selon laquelle « la République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte » (Art 2 de la loi).

S'agissant des aspects juridiques, nous prenons en compte les points suivants :

- **Tous les serviteurs de l'AECMF recevant des indemnités pour une activité culturelle est affilié au régime de la CAVIMAC. Ainsi :**
- **Les pasteurs ne concluent pas de contrat de travail** avec les associations culturelles au sein desquelles ils exercent leur ministère (Cour de cassation 12 juillet 2005 Mission Populaire Évangélique) mais une **convention** pour l'exercice du ministère, pour la jurisprudence et pour dessiner les contours du statut du serviteur et des aspects juridiques qui le concerne.
- En l'absence de contrat de travail, **les pasteurs ne relèvent pas du code du travail.** (Cour d'appel de Douai 5e chambre sociale, 30 mai 1984) « la préparation du règne de Dieu sur la terre ne constitue pas, du fait de sa finalité spirituelle, une activité relevant du code du travail, quelles que soient les modalités juridiques pratiques utilisées »
- **Le temps consacré par le pasteur à l'exercice du ministère pastoral ne peut être encadré par des horaires prédéfinis** (Cour de cassation 28 avril 2011 pourvoi n° 09-72721). « L'activité culturelle étant irréductible à une prestation au sens du droit du travail ... »
- **Les pasteurs ne sont pas des salariés au plan juridique** (Cour de Cassation du 23 avril 2013 confirmant le jugement du Tribunal de Cambrai : « Les pasteurs des Églises réformées évangéliques de France ne concluent pas, relativement à l'exercice de leur ministère, un contrat de louage de services avec les associations culturelles légalement établies et, dès lors, les allocations qu'ils peuvent recevoir ne constituent pas un salaire au sens de la loi ». Ceci s'applique aussi bien aux pasteurs de nationalité étrangère qu'aux pasteurs de nationalité française. De ce fait on ne doit pas requérir de permis de travail pour les pasteurs étrangers, ressortissants de pays extérieur à l'Union européenne.

Ces divers éléments de jurisprudence attestent de la spécificité du « statut » des pasteurs associée à la spécificité à la fois des associations culturelles et de l'exercice du culte. Il en découle que :

- Les pasteurs ne relèvent pas de la juridiction des prud'hommes.
- Les pasteurs ne cotisent pas à l'assurance-chômage et, de ce fait, ne bénéficient pas de l'allocation d'aide de retour à l'emploi (indemnités chômage).

La garantie du maintien de ressources en cas de fin de convention est à étudié au cas par cas.

3.2 Indemnités

Dans cette partie, certains termes sont empruntés au vocabulaire du monde du travail.

L'entité qui verse les indemnités peut être, soit l'église locale, soit l'AECMF. Les deux possibilités présentent à la fois des avantages et des inconvénients.

L'AECMF recommande que le salaire minimum en vigueur soit donné à tout serviteur à plein-temps.

L'AECMF ne possède pas de grille de salaire car trop de paramètres pourrait entrer en jeu tels que : la localisation géographique et/ou l'expérience pastorale. Une fourchette d'indemnité pourra être donnée aux églises sur demande.

Les indemnités peuvent être revalorisées chaque année en fonction de l'augmentation de l'Indice des Prix à la Consommation.

Les primes d'ancienneté lié aux années d'exercice du ministère dans l'Union sont fortement encouragés et seront à la charge des églises.

Chaque Église étudie le soutien qu'elle peut proposer. Ci-joint une liste non exhaustive de frais qui seront à la charge de l'église

- Indemnités et charges sociales
- Remboursement des frais lié au ministère. Par exemple : frais de secrétariat, téléphone, bibliothèque, déplacement.
- Aide à la recherche au logement
- Logement mis à disposition et avantage en nature
- Aide aux frais d'hébergement si possible : eau, électricité, gaz, assurances, taxes, travaux et isolation.
- Frais de déménagement le cas échéant
- Prime de départ

Nous encourageons à prendre en compte dans le budget :

- La mutuelle
- La prévoyance
- Une retraite supplémentaire

- Un budget pour la formation continue
- Un budget pour un accompagnement externe
- Un budget pour les cas d'urgence

3.3 Congés payés

Chaque pasteur peut et doit bénéficier « congés payés ». La mise en place des congés et le remplacement éventuel du pasteur sont décidés en accord avec le conseil de l'Église. La convention peut détailler le fonctionnement de ces congés payés. Nous donnons ici quelques indications :

Nous rappelons que le pasteur est sous le régime de la CAVIMAC, le code du travail ne s'applique donc pas pour la gestion des jours de congés. Nous pouvons bien sûr nous inspirer de ce qui se fait dans le séculier mais ce n'est pas une obligation.

1. Concernant la mention des jours de congés acquis et pris sur les feuilles d'indemnités

Il n'y a pas obligation de faire le décompte des jours de congés acquis et pris sur les feuilles d'indemnités. Par ailleurs, les règles propres à chaque église et à chaque pasteur seraient trop compliquées à prendre en compte, surtout s'il faut appliquer une nouvelle règle à chaque fois qu'un nouveau cas se présente.

La plupart des églises et des pasteurs font eux-mêmes le décompte des jours de congés acquis et pris par leur pasteur.

Nous recommandons aux églises de tenir le décompte des jours de congé payés, en dialogue constant avec le pasteur et avec l'AECMF le cas échéant.

2. Concernant le calcul des jours de congés payés

Voici plusieurs thèmes ci-dessous qu'il est possible d'aborder et les options possibles. Pour certains cas, l'AECMF peut faire une suggestion sans l'imposer à l'Église, ni au pasteur. Chaque C.A peut faire le point sur les options qu'elle préfère. Tout cela peut être mise dans la convention pour clarifier ces points entre l'église et le pasteur.

i. De quelle année parlons-nous ?

Option A : année civile, 1^{er} au 31 décembre

Option B : date anniversaire de mise en place de la convention

Option C : se calquer sur le modèle des entreprises : du 1^{er} juin au 31 mai

Une suggestion : Option A, la plus simple à mettre en place avec l'année civile de gestion administrative d'une association, même si la première année de mise en place de la convention est un peu différente des années suivantes.

ii. Comment faire le décompte du nombre de jours de congés ?

Option A : modèle d'acquisition d'entreprise, acquisition de 2,5 jours par mois travaillé. Pour poser ses jours de congés, le pasteur doit les avoir acquis en amont.

Option B : on donne par anticipation au pasteur un quota de 2,5 jours de congé par mois pour l'année en cours. Le risque étant d'épuiser ce cota rapidement et d'être pris au dépourvu en cas d'urgence.

Par exemple :

- Dès le début d'année, le pasteur a un quota de 25 jours à poser du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- Si le pasteur commence le 15 septembre, on peut lui accorder par exemple : 1,5 jours pour septembre, 2,5 pour octobre, 2,5 jours pour novembre, 2,5 pour décembre. Soit 9 jours de congés accordés par anticipation à prendre de septembre à décembre.

Une suggestion : l'AECMF n'a pas d'avis particulier. L'option A est la plus courante en entreprise. L'option B est la plus simple à mettre en place car on ne fait pas la distinction entre les jours acquis, les congés pris et ceux en cours d'acquisition.

iii. Quels sont les jours concernés ?

Option A : tous les jours calendaires. Chaque jour de l'année civile compte. Par exemple, pour avoir une semaine de congés du lundi au dimanche, il faut poser 7 jours de congés.

Option B : les jours ouvrés, c'est-à-dire les jours de ministère effectif dans l'église. Les samedi et dimanche sont donc inclus mais pas les jours de repos dans la semaine mentionnés dans la convention. Les jours fériés ne sont pas comptés comme jour de travail sauf avis contraire de l'église pour les 3 jours fériés tels que : Noël, Pâques et Pentecôte qui peuvent être un jour de ministère dans les églises (mais ça c'est à l'église de décider si elle prévoit de faire quelque chose ces jours-là ou pas).

Exemple 1 : dans la convention, il est précisé que le pasteur a 2 jours de repos par semaine : le lundi et le mardi. Pour avoir 1 semaine de congés, le pasteur doit utiliser 5 jours de congés payés : mercredi, jeudi, vendredi, samedi et dimanche.

Exemple 2 : les jours de repos sont le lundi et mardi. Le mercredi est un jour férié (1^{er} mai par exemple). Pour avoir cette semaine de congé, le pasteur pose 4 jours : jeudi, vendredi, samedi et dimanche.

Une suggestion : Option B même s'il faut prendre une décision sur les jours fériés tels que Noël, Pâques et Pentecôte.

iv. Que faire en cas de congés non pris par le pasteur ?

Option A : les jours de congé qui ne sont pas pris avant la fin de l'année de calcul ne pourront pas être reportés sur l'année suivante et ne seront également pas payés.

Option B : l'église doit imposer au pasteur de prendre ses congés avant la fin de l'année.

Option C : l'église paye au pasteur les jours de congés non pris.

Une suggestion : l'option A semble être la plus simple à mettre en place. Notons qu'il est toujours possible d'encourager le pasteur à prendre ses congés... et qu'une prime est toujours la bienvenue.

Autres remarques :

- Par définition, les congés payés ne modifient pas le montant des indemnités.
- Il n'y a pas de RTT
- Nous ne parlons pas des 35 heures
- Nous encourageons à faire preuve de tolérance, de souplesse et de compréhension pour éviter une approche trop compliquée des choses.
- Rappelons-nous que lorsque tout va bien, seule l'accord verbal suffit, mais lorsque les choses se précisent, il vaut mieux mettre par écrit ce que nous prévoyons de faire.

3.4 Absences

Le pasteur tient au courant les responsables de l'église pour ses absences.

3.5 Développement du ministère

Régulièrement, le pasteur doit être questionné sur le développement de son ministère.

Cet aspect du ministère est abordé par la commission CRSS et l'église lors de l'entretien annuel.

Exemple de questionnaire sur demande.

3.6 L'accompagnement

Le but de l'accompagnement est multiple : il permet d'aborder la question de l'évolution du ministère régulièrement mais aussi de prévenir de situations complexes.

Nous encourageons à ce qu'un entretien avec le conseil de l'église et un avec la commission CRSS soit au moins fait annuellement (exemple de questionnaire possible sur demande).

Il est possible aussi de mettre en place un accompagnement avec une personne externe à l'AECMF (vivement recommandé, quelque soit la situation). Et nous sollicitons les églises pour le soutien financier.

3.7 La formation continue

Le projet de formation continue pour chaque pasteur doit être abordé par l'église.

Il est donc important que le pasteur et l'église prévoit intentionnellement du temps et un budget pour la formation continue.

3.8 La consécration pastorale (ordination)

CONDITIONS

La Consécration pastorale est l'acte par lequel le CA de l'AECMF reconnaît chez un pasteur une maîtrise affirmée du ministère pastoral, dans les domaines de direction, enseignement, culte, valide ses compétences et ses connaissances et donne un avis favorable sur son caractère et son comportement. C'est alors que l'AECMF le déclare publiquement pasteur consacré et invoque la bénédiction de Dieu sur lui en lui imposant les mains pour une pratique du ministère jusqu'à la fin de la course. Cette distinction est accordée au nom du CA de l'AECMF.

CANDIDATURE

La consécration est demandée à l'Union par une église locale ou par la commission CRSS.

Le candidat devra :

- Accepter la déclaration de foi, les statuts et le Règlement intérieur de l'Union et s'engager par écrit à s'y conformer
- Avoir effectué pendant **5 ans** au moins un ministère pastoral au sein de l'AECMF
- Être pourvu d'un diplôme d'Institut Biblique ou de Faculté de Théologie Évangélique agréés par l'AECMF, ou de toute autre formation reconnue par L'AECMF
- Passer avec succès l'examen avec la CRSS

L'entretien avec la Commission CRSS concernera les points suivants :

- Son appel à se consacrer au ministère pastoral
- Ses convictions religieuses, doctrinales et ecclésiastiques
- Son acceptation des principes de l'AECMF
- Sa philosophie du ministère
- Ses connaissances bibliques ou ayant trait à d'autres domaines se rapportant au ministère.
- Un travail théologique choisi en accord avec la Commission

- Répondre à toutes les questions qui lui seront posées, soit sur ses connaissances bibliques, soit dans d'autres domaines se rapportant à son ministère.

ACCEPTATION

Lorsque le candidat satisfait à l'ensemble des conditions énumérées la commission CRSS délibère sur l'acceptation de cette candidature. Si la CRSS se prononce affirmativement, la CRSS propose alors au CA d'accorder la consécration pastorale au candidat. Saisi de cette proposition, le CA est alors appelé à délibérer. La consécration ne peut être décidée qu'à la majorité des deux tiers des voix du CA.

CULTE DE CONSECRATION

Le culte peut avoir lieu dans l'Église où le candidat est appelé à travailler ou ailleurs. L'Union doit y être représentée par une délégation. Un certificat de consécration au ministère pastoral est remis au pasteur consacré. On trouvera en annexe des directives concernant le déroulement de la cérémonie.

L'imposition des mains est l'acte par lequel les représentants, déclarent reconnaître chez le candidat, une vocation reçue de Dieu, pour l'exercice d'un ministère déterminé, le mettant à part publiquement pour ce ministère, et implorant sur lui la bénédiction du Seigneur.

EXCEPTION

Le titre de pasteur consacré peut être accordé exceptionnellement sans que le candidat ait effectué le travail théologique précité et sans culte de consécration au regard du parcours du pasteur.

La commission CRSS examinera au cas par cas les exceptions.

3.9 Corps ou rôle pastoral

Le corps pastoral est la liste des pasteurs accrédités de l'AECMF. Cette liste est tenue à jour par la CRSS et remis à toutes les Églises qui en font la demande.

L'inscription au corps pastoral permet d'exercer de plein droit le ministère et de célébrer les actes pastoraux qui s'y rapportent.

Seuls les pasteurs inscrits au rôle peuvent :

- être chargés par le CA de faire des visites officielles d'Églises
- représenter l'union auprès d'organismes publics ou religieux

Les pasteurs inscrits au rôle sont invités à toutes les sessions organisées dans le cadre de l'union.

Les Églises en recherche de pasteur sont encouragées à chercher leur conducteur en priorité parmi les pasteurs inscrits sur le rôle des serviteurs de l'AECMF, et à demander l'avis du CA de l'AECMF.

Les pasteurs venant d'une autre union d'église, ne peuvent être inscrits au rôle qu'après l'année de probation dans l'Alliance.

Le CA de l'AECMF peut radier du rôle des pasteurs, ceux qui ne remplissent plus les conditions suffisantes pour y figurer. Tout pasteur qui quitte l'Alliance ou qui ne remplit plus les conditions pour être pasteur au sein de l'Alliance, ne sera pas maintenu sur le rôle des pasteurs.

3.10 Discipline et sanction

Pour tout désaccord doctrinal, éthique, ecclésiastique ou autre, entre un pasteur et son Église, la commission CRSS, puis le cas échéant, le CA, joueront le rôle de médiateur, voire d'arbitre éventuellement.

Le CA de l'AECMF peut révoquer un pasteur ou responsable d'Église qui ne remplit plus les conditions spirituelles, morales et ecclésiastiques requises pour pratiquer le ministère. Il le fera après enquête, explications et avertissements préalables, et ce, en consultation avec le Conseil de l'Église concernée.

Le Conseil National pourrait prendre cette sanction entre autres dans les cas suivants :

- Importante infraction aux Statuts, Confession de Foi et Règlement Intérieur de l'Union ou de son Église locale,
- Faute grave dans l'accomplissement de ses devoirs pastoraux, non-respect du secret professionnel, infidélité conjugale, indécatesse financière, circonstances personnelles ou familiales l'empêchant de poursuivre sa tâche dans la liberté, la fidélité et la dignité,
- Refus de se conformer à une décision prise statutairement envers lui par le CA de l'AECMF, celui de son Église, ou l'Assemblée Générale de celle-ci.

Le délai pour mettre en application la révocation, les indemnités correspondantes, la vacance du logement seront vus au cas par cas.

Le pasteur révoqué sera automatiquement radié du rôle des pasteurs de l'Alliance. Il ne pourra être éventuellement réintégré qu'après une période probatoire, et si sa demande est agréée par le CA de l'AECMF sur proposition de la Commission CRSS.

3.11 Célibat, divorce, remariage

Chaque situation sera appréciée au cas par cas en tenant compte des données bibliques et des souffrances liées à ces situations. Une aide extérieure à l'AECMF sera appréciée pour l'accompagnement des personnes concernées.

D'une manière générale, le célibat n'est pas un obstacle pour un candidat au ministère pastoral même si la situation peut susciter des défis et des questions. Pour quelqu'un qui a vécu un divorce, la situation sera étudiée au cas par cas. Pour un candidat au ministère qui est remarié, cette situation sera étudiée au cas par cas.

3.12 Relève pastorale

Les pasteurs participent à la relève pastorale :

- Il peut être formateur
- Il participe au discernement des personnes que le Seigneur appelle à se former
- Il encourage l'église à soutenir financièrement les étudiants en théologie

3.13 Cahier des charges

VOIR EXEMPLE

4. Les situations particulières du ministère

4.1 Transition pastorale

Accompagnement du pasteur et de l'église en cas de transition pastorale. Voir document transition pastoral, comment ça marche ?

https://docs.google.com/document/d/1qmdX-NgibSVXeG85-VZbiQ1RLYVN1-NW?rtpof=true&usp=drive_fs

4.2 En cas de difficultés majeures

Remonter immédiatement la situation à la CRSS.

Possibilité d'être accompagné par un organisme externe.

Fonds de soutien : étude de l'attribution au cas par cas.

4.3 En cas de conflits

Médiation

En cas de conflit, l'action la plus efficace est une médiation par un ou des médiateurs formés à la médiation. Bien que toute personne avec un minimum de capacité d'écoute puisse avoir un rôle positif dans une relation tendue, la médiation dans le sens que nous lui donnons ici est une discipline qui nécessite formation et expérience.

La médiation implique :

- Des médiateurs neutres et sans pouvoir de décision par rapport au conflit
- Le caractère volontaire de la médiation
- Un élément financier. Les médiateurs sont souvent des professionnels, ou agissent pour le compte de l'union qui doit couvrir ses frais par un dédommagement lié à la médiation. Les frais liés à la médiation peuvent être partagés par l'Église, l'Union, etc., mais il est utile que les personnes en conflit participent aussi comme un signe de leur engagement à sa résolution
- L'existence d'une instance avec l'autorité de prendre des décisions si la médiation n'aboutit pas ou pour mettre en pratique les conclusions de la médiation. Dans le cadre de ce document, il s'agit du conseil d'Église et de la commission CRSS.

Il est rare que les personnes en conflit demandent elles même une médiation. Ce sera par conséquent aux instances de l'Union de proposer la médiation. Ces instances sont par exemple : le coordinateur du GP, la commission CRSS, le CA de l'AECMF.

Nous distinguons la médiation et l'arbitrage qui peut être nécessaire dans une situation de conflit. Il est utile que la médiation précède l'arbitrage et, pour éviter la confusion des rôles, les instances de médiation et d'arbitrage doivent être distinctes.

La conclusion est que la gestion des conflits qui apparaissent dans nos Églises devrait suivre les principes suivants :

- Une action de médiation doit être tentée avant que le conseil d'Église ou la commission CRSS soient amenés à exercer leur fonction d'autorité.
- La commission CRSS, à cause de son rôle de réflexion par rapport à la pratique du ministère, devra avoir une liste de ressources auxquelles faire appel en cas de conflit. Elle proposera ces ressources aux pasteurs, conseils d'Église, coordinateur des GP quand une situation de conflit lui sera communiquée. Il peut être plus simple que ce soient les médiateurs qui contactent directement les personnes en conflit pour leur proposer la médiation.

4.4 Pasteur « sans église »

Lorsqu'un pasteur se retrouve sans église pour une raison quelconque (fin de convention, démission, maladies, circonstances personnelles particulières), les points suivants seront appliqués :

- La commission CRSS enquête sur les circonstances dans lesquelles le mandat a pris fin et décidera de la suite à donner.
- D'un point de vue financier, la suite sera étudiée au cas par cas
 - o Mise en place d'un soutien financier avec la participation des églises
 - o Fonds de solidarité
 - o Fin du soutien
- D'un point de vue ministériel

- S'il est envisagé une poursuite du ministère, la commission CRSS avisera au cas par cas : mise en place d'un accompagnement interne ou externe, réflexion de fond et de forme sur l'avenir ministériel (comment voit-il son appel à présent ? Est-il remis en cause ?). Mise en place d'un plan d'action pour clarifier la situation du pasteur.
Le pasteur est toujours considéré comme pasteur de l'AECMF (donc faisant parti du corps pastoral) sur une période préconisée par la CRSS. Pendant cette période, le pasteur a la responsabilité de tenir au courant la commission CRSS de ses réflexions quant à l'évolution de son ministère, de ses démarches et de ses perspectives. Le pasteur reste redevable envers l'AECMF ses activités liées à son ministère.
Au-delà de cette période et en l'absence de reprise d'activité, le pasteur ne sera plus reconnu par l'AECMF et ne sera plus inscrit au rôle des pasteurs. Cette mesure est mise en place afin d'éviter qu'un pasteur sans activité soit reconnu comme pasteur indéfiniment.
- La CRSS peut tout simplement décider de ne plus reconnaître le ministère pastoral de la personne concernée. Dans ce cas, le pasteur n'est plus accrédité.

4.5 Maladie, invalidité, accident

Chaque situation sera étudiée au cas par cas. Le soutien et l'accompagnement sera mis en place en fonction du soutien des églises et des capacités financières de l'AECMF.

En fonction de la situation, le soutien assuré au pasteur sera celui de la Caisse du régime du pasteur :

- Maladie
- Invalidité
- Accident de travail
- Longue maladie
- Congé paternité
- Maladies professionnelles
- Capital décès

4.6 Retraite

Au sein de l'AECMF, nous distinguons la retraite administrative et la retraite ministérielle.

Un pasteur peut avoir pris sa retraite administrative et encore exercer un ministère de type pastoral.

L'âge maximal de la retraite administrative est celui fixé par la loi.

À réexaminer en commission : Au sein de l'AECMF, il est convenu qu'au-delà d'un certain âge, nous recommandons qu'un pasteur ne soit plus en charge d'une église, et ce, afin de libérer un poste pastoral et de permettre à l'église d'envisager une nouvelle saison. (Âge à statuer : soit l'âge légal ouvrant droit à la retraite à taux plein, soit à un âge fixé, par exemple 70 ans ?). Au-delà de cet âge, la commission CRSS, en concertation avec l'église locale et le pasteur, examinera au cas par cas le ministère du concerné.

Quelques recommandations :

Rôle du pasteur

À partir de l'âge précité, un pasteur peut faire parti d'une équipe de direction mais nous déconseillons fortement qu'il en soit l'acteur principal. Cela ne l'empêche pas d'exercer des activités de type pastoral (enseignement, accompagnement, animation de groupes par exemple) mais uniquement sous l'autorité et la sollicitation des responsables de l'église en place (même s'il n'y a pas de pasteur) ou de l'union d'églises.

Soutien financier

L'église peut soutenir financièrement un pasteur, quelque soit son âge et quelque soit son rôle, tant que celle-ci accepte de le faire. Par exemple : indemnité complémentaire fixée par l'Église, remboursement de ses frais de déplacements, aide de soutien pour le logement, etc.

Pasteur sortant, pasteur arrivant

Lorsqu'un pasteur n'a plus la charge de l'église, peut-il rester au sein de celle-ci ?

Les situations seront vues au cas par cas. Cela dépend de la situation du pasteur sortant, de celui qui arrive et du choix de l'église.

Les arguments en faveur ou en défaveur d'une présence ou non du pasteur sont multiples :

- Le pasteur sortant peut servir de pasteur ressources.
- Il est difficile à un pasteur en âge avancé de déménager, de trouver une nouvelle église.

- Il est important de prendre en compte la santé et la situation familiale.
- Il convient de permettre au pasteur arrivant d'avoir la possibilité de déployer son ministère sans l'ombre du pasteur sortant.
- Il est souhaitable aussi de protéger le pasteur sortant pour qu'il ne soit pas exposé à des remises en cause de son ministère au sein de l'église lors d'une nouvelle saison pour l'église.

Tout dépend donc de la capacité du pasteur sortant à vivre son nouveau statut au sein de l'église dont il a été le pasteur, de celle du pasteur arrivant à exercer son ministère en présence du pasteur sortant ou pas et de l'église à gérer cette double présence en précisant clairement les rôles attribués aux uns et aux autres.

Presbytère

Lorsqu'un pasteur n'est plus en charge de l'église locale, il est encouragé à libérer le presbytère qu'il occupait pendant son ministère actif. Des exceptions sont possibles après concertation avec le conseil d'église.

Paiement de la retraite

Le versement de la retraite est assuré par l'organisme compétent :

- Retraite de base
- Retraite complémentaire
- Retraite supplémentaire

4.7 Soutiens particuliers

Le soutien de l'union et des églises en cas d'événements survenus dans la vie du pasteur sera vu au cas par cas. Exemple :

- Décès
- Maladie grave
- Situations exceptionnelles
- Dissolution d'une église
- Logement et résidence du pasteur à la retraite
- Fond de secours

Annexes

Sur demande :

- Exemples de cahier des charges d'un pasteur
- Exemple de convention entre un pasteur et une église
- Exemple de convention entre un pasteur, une église et l'AECMF
- Guide d'évaluation après une année probatoire
- Guide d'évaluation d'un stage pastoral
- Position de l'AECMF concernant le ministère pastoral féminin
- Questionnaire pour un entretien entre le pasteur et le conseil de l'église (entretien annuel)
- Questionnaire pour un entretien entre la CRSS et le pasteur (entretien annuel)
- Exemple de programme de culte pour l'installation d'un pasteur
- Exemple de programme de culte pour la consécration d'un pasteur

Bibliographie

Documents des commissions des ministères des CAEF, AEEI, PERSPECTIVES, UEEL, AEEBLF

Guide formateur et stagiaire de l'IBG, l'IBN.

Documents : CMA-US POLICY, ACM Côte d'Ivoire