



Guide pratique pour les Animateurs Laïcs en Pastorale du diocèse d'Arras

Service Diocésain des Animateurs laïcs en Pastorale

103, Rue d'Amiens
B.P. 1016
62008 ARRAS Cedex

☎ : 03.21.21.40.76.

☒ : 03.21.21.40.05.

mfatien.sda@nordnet.fr



EQUILIBRE DE VIE

Chaque animateur en pastorale doit pouvoir bénéficier d'un bon équilibre de vie. Le supérieur hiérarchique et le S.D.A.P. y sont particulièrement attentifs. Cela nécessite quelques règles simples adaptables suivant les situations humaines de chacun, et notamment la responsabilité familiale qui reste première.

Chaque animateur en pastorale réalise son temps de travail, tel que défini dans son contrat pour la Mission dont l'évêque l'a chargé. Sauf demande particulière au responsable hiérarchique, les heures travaillées doivent être réalisées totalement dans les horaires prévus au contrat. Les heures, au-delà de ce temps de travail, doivent être récupérées en accord avec le responsable hiérarchique, afin que cela ne gêne pas le service.

La tâche de l'animateur en pastorale n'exclut en rien le bénévolat, au même titre que l'ensemble des baptisés. Il est préférable que ce bénévolat se situe dans la société civile ou dans une autre pastorale que celle dans laquelle l'animateur en pastorale est engagé comme tel, afin d'éviter de se laisser « *manger* » au détriment de l'équilibre de vie. Lorsque ce bénévolat est exercé dans la même pastorale que l'animation en pastorale, on aura soin d'en mesurer l'importance (notamment avec l'équipe d'accompagnement) afin de maintenir un équilibre de vie décent d'une part, et d'autre part, de ne pas investir exagérément un service dans lequel d'autres pourraient se sentir exclus.

Chaque animateur en pastorale doit bénéficier d'un accompagnement. Les modalités peuvent varier selon chacun : équipe accompagnant un ou plusieurs animateurs en pastorale (avec présence ou non de personnes non liées à l'Eglise), accompagnement plus individuel, etc... Cette équipe est un lieu de relecture du travail et de recherche d'équilibre de vie dans une démarche de foi. Elle permet à l'animateur en pastorale de réajuster sa manière de vivre, son rôle et sa tâche, et de cheminer dans la foi en dégageant notamment, la dimension spirituelle de son travail. Cette relecture ne peut se concevoir qu'avec des personnes différentes de l'employeur et des responsables pastoraux directement concernés. Enfin, la dimension d'amitié au sein de l'équipe est fondamentale, c'est pourquoi l'accompagnement « *en équipe* » et les rencontres « *gratuites* » sont encouragés.

L'entretien individuel, avec un représentant du S.D.A.P., et la relecture de la Lettre de Mission et du complément de lettre de mission, avec son signataire principal représentant l'Evêque, permettent à chaque animateur en pastorale, de faire un bilan global, et contribuent à réajuster l'investissement qu'il réalise dans son travail.

FORMATION DES ANIMATEURS EN PASTORALE

Chaque animateur laïc en pastorale bénéficie d'une formation diocésaine de base : le tronc commun de l'A.D.F. (Année Diocésaine de Formation). Cette formation fait partie du temps de travail.

Chaque animateur en pastorale bénéficie d'un plan de formation individuel. Il est revu chaque année avec le responsable du S.D.A.P. en fonction de l'évolution prévisible du travail, en lien et avec l'accord des responsables hiérarchiques directs et le S.D.F.P.

Chaque animateur en pastorale peut compléter sa formation de base, selon ses besoins et les besoins du service auquel il appartient. Ce peut être l'ensemble des modules de l'A.D.F., ou d'autres formations proposées dans le diocèse ou à l'extérieur. Le Petit Guide édité par le Service Diocésain de Formation Permanente peut y aider, néanmoins, le S.D.A.P. proposera chaque année en lien avec le service de formation diocésain, quelques formations et des temps de ressourcement (réco., retraite), plus directement adaptés aux animateurs en pastorale, selon leurs demandes.

Chaque animateur en pastorale bénéficie de la formation offerte dans le cadre du service auquel il appartient, ou plus généralement dans le diocèse. Il s'agit de formation plus technique lui permettant d'acquérir des méthodes pour réaliser son travail.

Le coût de ces formations, ainsi que le salaire de l'animateur en pastorale pendant le temps passé, sont couverts dans la limite de vingt jours par an. Au-delà, cela nécessite une concertation entre le S.D.A.P., l'animateur en pastorale et le service auquel il appartient.

Les journées Enjeux et Questions qui se déroulent à Arras (Maison Saint-Vaast d'Arras) trois fois par an, s'adressent plus particulièrement aux animateurs en pastorale. La participation à ces journées fait partie du temps de travail à condition de ne pas les multiplier dans l'année.

Pour certains animateurs en pastorale, il faut envisager une formation plus longue et approfondie (C.I.P.A.C., I.P.E.R., Facultés...). Cela doit être négocié entre le S.D.A.P., l'animateur en pastorale, le service auquel il appartient, le SEDIF (Formation Permanente).

Le diocèse encourage les initiatives de formation ponctuelles locales dont peuvent bénéficier les animateurs en pastorale et les bénévoles qui travaillent avec eux ou ailleurs... Il peut s'agir aussi de rencontres pour partager des expériences (reçues en formation ou vécues sur le tas) pouvant bénéficier à tous. Cependant, cela doit se faire en lien avec le Service Diocésain des Animateurs Laïcs en Pastorale.

L'animateur en pastorale en fin de contrat, qui s'apprête à quitter son statut (emploi ?), bénéficie dans sa dernière année, d'une formation de reconversion professionnelle, dont la durée et les modalités sont à préciser au cas par cas avec le responsable du S.D.A.P.

L'appel et l'envoi d'*Animateurs Laïcs en Pastorale* constituent, à l'évidence, l'une des richesses que l'Eglise, dans notre diocèse, a mise en valeur au cours des dernières années.

Loin de remplacer les prêtres, religieux et religieuses naguère plus nombreux, ils ne supplantent pas davantage la foule des acteurs locaux et des militants qui, dans de multiples domaines et engagements, manifestent qu'ils sont membres du Corps du Christ.

Pour que toutes les responsabilités soient assumées de manière organique, l'Eglise a besoin de fidèles laïcs qui acceptent de témoigner de leur foi, de contribuer à l'annonce de l'Evangile en donnant du temps, en acquérant des compétences et en se mettant au service de tous les autres partenaires de la vie et de la mission de l'Eglise.

L'ampleur de leur fonction veut, tout naturellement, qu'ils bénéficient d'un statut, même si leur disponibilité dépasse largement le cadre des textes et de la réglementation.

Le présent livret présente, de manière synthétique, l'ensemble des documents qui détaillent les différents aspects de la situation des *Animateurs Laïcs en Pastorale*. Il veut être un guide précieux et utile.

La joie de marcher à la suite du Christ, de partager sa Parole et de servir en disciples ne s'enferme pas dans des dispositions statutaires.

Je remercie celles et ceux qui, chaque jour, manifestent et offrent cette joie à nos frères et sœurs du Pas-de-Calais et de notre diocèse !

+ Jean-Paul JAEGER

LE S.D.A.P. ET L'A.G.A.P.A.

Le S.D.A.P. (Service Diocésain des animateurs en Pastorale) est défini dans les Orientations diocésaines concernant les animateurs en pastorale (Noël 1992) pour le service de l'Eglise diocésaine et de sa mission, ainsi que des animateurs eux-mêmes. Il est chargé d'animer et de gérer l'ensemble des animateurs pastoraux du diocèse. C'est pourquoi il s'intéresse à tous les animateurs en pastorale : laïcs ou religieuses, animateurs en pastorale diocésains (attachés à un territoire ou à un service), animateurs en pastorale de Mouvements ou animateurs en pastorale de l'Enseignement Catholique. Cependant, les animateurs en pastorale de Mouvements dépendent directement du mouvement qui les emploie, les animateurs en pastorale de l'Enseignement Catholique du chef d'établissement scolaire qui les emploie. D'autre part, les religieuses ont un statut particulier, dans la mesure où la convention qui les concerne est signée entre le diocèse et la congrégation.

Pour assurer davantage cette unité, et pour bénéficier pleinement des lois sociales, une association « *employeur unique* » a été créée pour les animateurs en pastorale laïcs diocésains : l'A.G.A.P.A. (Association Générale des Animateurs Pastoraux du diocèse d'Arras). Cette association gère les salaires et la couverture sociale des animateurs en pastorale. Elle dépend du S.D.A.P. et applique la Charte du S.D.A.P. dans son Règlement Intérieur.

Parmi les Animateurs Laïcs en Pastorale, certains ne sont pas rémunérés. Leur statut est le même que celui des Animateurs Laïcs en Pastorale salariés. Ils sont reconnus de la même façon, reçoivent une lettre de mission et signent une convention avec le diocèse, dans laquelle ils s'engagent à donner une part précise de temps pour la mission de l'Eglise diocésaine. Ils sont dédommés de leurs frais comme les autres animateurs laïcs en pastorale.

Le S.D.A.P. est à la disposition de tous les agents en pastorale, quel que soit leur statut. Il ne peut tout résoudre, mais on peut faire appel à lui sans hésiter : son but est d'aider chacun (animateur en pastorale, employé ou bénévole en pastorale) dans son travail.

Le S.D.A.P. est le garant de la procédure d'embauche définie clairement. Il vérifie notamment que le profil de poste a été défini, que l'embauche est envisagée par un collectif, et non par une personne seule, dans un contexte précis (c'est-à-dire en vue d'un projet pastoral déterminé).

Le S.D.A.P. fonctionne avec une équipe dite "*Commission du S.D.A.P.*".

RENCONTRES DES ANIMATEURS EN PASTORALE

Tous les 3 ans, il y a une Assemblée diocésaine, sinon, se déroule, une assemblée territoriale (1 fois par an) et de doyennés (2-3 fois par an), préparées par l'Equipe de Suivi. L'objectif est similaire à celui de l'assemblée diocésaine, à une autre échelle, moitié territoire, moitié doyenné.

L'assemblée diocésaine réunit tous les Animateurs Laïcs en Pastorale du diocèse d'Arras. L'objectif est de leur permettre de partager ce qu'ils vivent comme animateurs laïcs en pastorale, de rencontrer l'Evêque et son Conseil, et de faire avancer ensemble, des questions importantes qui les concernent. L'assemblée diocésaine est préparée avec l'Equipe de Suivi.

Les Animateurs Laïcs en Pastorale peuvent et doivent se rencontrer entre eux, chaque fois que cela est nécessaire, lorsque l'objectif est de favoriser la mission de l'Eglise diocésaine. C'est pourquoi les groupes de réflexion sur la vie de l'animateur en pastorale, son travail... sont encouragés dans la mesure où ils ne perturbent pas les services et pastorales.

ENTRETIEN INDIVIDUEL

Chaque animateur en pastorale devant être embauché, participe à un entretien individuel avec le responsable du S.D.A.P. Le but est de s'informer réciproquement, et de négocier ce qui doit l'être avant signature du contrat de travail. A l'issue de cet entretien, le dossier de l'animateur en pastorale sera revu par les membres du bureau du SDAP puis présenté au Père Evêque.

Ensuite, chaque animateur en pastorale bénéficie d'un entretien individuel à sa demande ou à la demande du responsable du S.D.A.P. Il se pratique avec le responsable du S.D.A.P. qui n'est pas impliqué dans son travail (ce n'est ni le chef de service, ni le prêtre accompagnateur,...)

Cet entretien concerne tous les animateurs en pastorale laïcs du diocèse, ainsi que les animateurs en pastorale de mouvements et de l'enseignement catholique qui le souhaitent. Il concerne aussi les religieuses dans la mesure où cela a été concerté avec la Congrégation et suivant les modalités vues avec elle.

L'objectif de l'entretien individuel est de :

- * regarder comment améliorer les conditions de travail de l'animateur en pastorale, et par là de la mission elle-même ;
- * confronter le projet personnel de l'animateur en pastorale avec les besoins de l'Eglise diocésaine afin de penser et préparer son avenir immédiat et à long terme ;
- * faire avancer le plan de formation en fonction de cet avenir envisagé.

Le responsable du S.D.A.P. est habilité pour réaliser cet entretien individuel. Il s'engage au secret professionnel, et à la discrétion qui s'impose. Seules, seront transmises les informations que l'animateur en pastorale souhaite voir diffuser afin de faire évoluer une situation ou permettre une décision. Cet entretien sera ce que l'animateur en pastorale voudra bien qu'il soit : il faut le voir comme une chance pour chacun.

LA COMMISSION DU S.D.A.P.

Composition

Les membres de ce bureau sont :

- Le (la) Responsable du service diocésain des Animateurs Laïcs en Pastorale,
- Le Délégué de l'Evêque plus particulièrement chargé des personnes,
- Les 3 doyens délégués (représentant les territoires Sud, Littoral/Morinie et Mines).
- Une secrétaire.

Rôle de la Commission du S.D.A.P.

Il est le Conseil du S.D.A.P. Son rôle s'exerce en 4 directions :

- Proposer à l'Evêque et à ses collaborateurs immédiats une répartition argumentée de l'embauche des animateurs en pastorale, concertée avec les demandeurs.
- Faire des propositions prospectives, c'est-à-dire soit des modifications, des accentuations ou des suppressions de postes pastoraux. Sa réflexion ne se limite pas au court terme : il prévoit les remplacements qui devront être assurés deux ou trois ans plus tard (départs en retraite de personnes occupant des postes-clés).
- Constituer le dossier d'arbitrage des conflits importants (entre services diocésains, en cas de contradiction avec les orientations diocésaines,..) pour décision finale de l'Evêque.
- Assurer un suivi régulier de l'ensemble des affaires courantes du S.D.A.P.

Rythme des rencontres

Selon les besoins, au maximum deux par trimestre.

L'A.G.A.P.A.

Composition :

L'Association est administrée par un Conseil d'Administration composé de 4 membres au moins et 8 membres au plus, répartis comme suit :

Membres de droit :

- le Vicaire général,
- le Vicaire épiscopal chargé des questions matérielles, financières et administratives,
- l'Econome diocésain en exercice,
- le Délégué diocésain chargé de l'Apostolat des laïcs et de la solidarité,
- un membre du Conseil épiscopal désigné spécifiquement par le Père Evêque,
- un doyen désigné par ses pairs,
- le Responsable du service diocésain des animateurs Laïcs en Pastorale.

Rôle de l'A.G.A.P.A. :

L'A.G.A.P.A., c'est l'Association Générale des animateurs Pastoraux du diocèse d'Arras. Cette Association, dans ses statuts, a pour objet « *de soutenir, favoriser et développer* » les objectifs du diocèse d'Arras en communion avec l'Evêque, soit :

- . mettre en œuvre l'objectif « *jeunes* » du diocèse par la présence et l'action éducative auprès des plus jeunes par le soutien des mouvements de jeunes à caractère éducatif ou de loisirs, particulièrement en milieu rural et en monde populaire ;
- . mettre en œuvre l'objectif « *solidarité* » du diocèse en portant une attention particulière aux personnes démunies, aux personnes éprouvées moralement ou physiquement par le handicap, la maladie... et en soutenant les associations caritatives ;
- . mettre en œuvre l'objectif « *organisation locale dans une responsabilité partagée* », pour faire vivre les communautés chrétiennes là où elles sont et soutenir la mission rurale et la mission ouvrière.

Dans le respect de la loi civile, du Droit Canonique et des textes promulgués par l'Evêque d'Arras orientant la pastorale diocésaine, l'Association pourra organiser toutes les activités lui permettant de concourir à la réalisation de l'objet qu'elle s'est fixé.

En particulier, l'association pourra recruter, employer et former des agents pastoraux laïcs (c'est-à-dire n'ayant ni le statut de clerc ni celui de religieux selon le sens strict de ces termes en droit canonique) munis d'une lettre de mission signée de l'Evêque d'Arras ou de l'un de ses collaborateurs dûment mandaté. Le règlement intérieur de « *l'Association en précisera les modalités* ».

DEPLACEMENTS

Tout animateur en pastorale (salarie ou bénévole) est dédommagé de ses frais kilométriques pour le travail. Il y a des formulaires chaque année. Celui-ci doit être envoyé pour le 20 afin que le paiement s'effectue vers le 30 du mois.

Les feuilles de frais doivent être signées par le Doyen et pour les ALP diocésains par leur répondant. avant transmission au SDAP ou à l'AGAPA pour paiement (103 Rue d'Amiens - 62000 ARRAS).

Tout animateur en pastorale utilisant son véhicule pour son travail, doit vérifier auprès de son assureur, qu'il est assuré pour « *trajet professionnel occasionnel* ».

Les personnes transportées par les animateurs en pastorale durant le temps de travail peuvent être assurées par l'évêché. Pour cela, il suffit de mentionner sur la feuille de frais kilométriques, les trajets pour lesquels des personnes ont été transportées.

DEPARTS EN RETRAITE

Selon le Code de la Sécurité Sociale (Livre 3, Titre 5, Chapitre 1), l'employeur peut rompre le Contrat de Travail d'un employé bénéficiant d'une pension de vieillesse à taux plein.

L'A.G.A.P.A., dans un esprit de solidarité avec le monde du travail, s'engage à ne pas salarier des animateurs en pastorale pouvant bénéficier d'une pension décente. Dans cet esprit, parvenus à l'âge de 60 – 65 ans, le Contrat de Travail devra normalement être rompu (à condition que l'employé bénéficie d'une pension décente) et l'employé recevra une indemnité de départ en retraite (non cumulable avec une indemnité de licenciement) calculée comme suit :

- **Avant 10 ans d'ancienneté** : 1/10^{ème} de rémunération mensuelle par année d'ancienneté.
- **Après 10 ans d'ancienneté** : 1/10^{ème} de rémunération mensuelle par année d'ancienneté, plus 1/15^{ème} de rémunération mensuelle par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Retraite complémentaire

Tout employé bénéficie d'un régime complémentaire de retraite :

Direction régionale :

Groupe MORNAY
65, Boulevard Vivier Merle
69482 LYON Cedex 03.

Siège social :

Groupe MORNAY
5à 9, Rue Van Gogh
75591 PARIS Cedex 12.

COMITE D'ENTREPRISE

Le Comité d'entreprise de l'A.G.A.P.A. fonctionne conformément aux dispositions des articles L 431-1 et suivants du Code du travail.

Les votes ont lieu tous les deux ans. C'est un vote par correspondance. Les élections se déroulent au scrutin majoritaire, éventuellement à deux tours.

Le bureau est composé du Président de l'A.G.A.P.A. (ou de son délégué), d'un secrétaire titulaire et suppléant, d'un trésorier titulaire et suppléant et de deux autres membres.

Le (la) Responsable du service diocésain des Animateurs Laïcs en Pastorale est convié(e) aux rencontres en cas de besoin et à titre consultatif.

Le Comité d'entreprise se réunit au moins 6 fois par an.

Les rencontres ont lieu au siège de l'A.G.A.P.A, situé au 103, rue d'Amiens d'Arras).

L'EQUIPE DE SUIVI

1) Composition :

- a) Les membres de l'équipe sont :
- Les délégués des animateurs Laïcs en Pastorale
 - Un délégué du Comité d'Entreprise (désigné par les membres du C.E.).
 - Le Vicaire Général plus particulièrement chargé des personnes
 - Le (la) Responsable du service diocésain des animateurs Laïcs en Pastorale.

2) Rôle de l'Equipe de Suivi :

Elle est le lieu de rencontre privilégié entre le S.D.A.P. et l'ensemble des animateurs en pastorale. Son rôle s'exerce en cinq directions :

- a) Permettre aux animateurs en pastorale, par leurs délégués, de faire part de leurs questions, difficultés, demandes,... d'en discuter pour proposer des solutions ou des manières de faire.
- b) Etablir avec le S.D.A.P. les mesures permettant à chaque animateur en pastorale de mieux remplir et mieux vivre sa tâche dans des conditions de travail et d'environnement satisfaisantes.
- c) Permettre aux animateurs en pastorale, par leurs délégués, d'interroger le S.D.A.P. sur les choix politiques et stratégiques du diocèse en matière d'animateurs pastoraux.
- d) Préparer les rencontres des nouveaux animateurs en pastorale, les Assemblées diocésaines des animateurs en pastorale tous les 3 ans, et les Assemblées partielles par doyenné et par territoire puis des temps de ressourcement. L'équipe propose les sujets de réflexion, bâtit l'ordre du jour et les anime.
- e) Assurer le suivi des questions soulevées lors des Assemblées diocésaines ou partielles : vérifier qu'elles sont traitées et qu'une conclusion est apportée.

3) Rythme des rencontres :

Au maximum, trois dans l'année. Cependant, des réunions intermédiaires peuvent être prévues en cas de nécessité ou pour préparer les diverses assemblées.

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

En plus de trois jours de congés rémunérés, prévus par la Loi, à l'occasion d'une naissance au foyer du salarié ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, des congés exceptionnels sans réduction d'appointements sont accordés dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables,
- mariage d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable,
- décès d'un conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrables,
- décès d'un ascendant, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur : 1 jour ouvrable,
- 3 jours en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant (en plus des 11 jours de congé paternité accordé depuis le 1er janvier 2002) ;
- déménagement du salarié : 1 jour ouvrable.

↳ **Ces congés doivent être pris en accord avec l'employeur (c'est-à-dire le secrétariat du S.D.A.P.), au moment de l'événement.**

Le congé paternité

En vigueur depuis le 1er janvier 2002, le congé paternité bénéficie à tous les pères salariés. La durée du congé est de 11 jours pour une naissance unique et de 18 jours pour une naissance multiple (jumeaux, triplés...). Attention, ces 11 jours sont des jours calendaires, ce qui signifie que tous les jours sont comptabilisés tous les jours du calendrier y compris les samedis, dimanches et jours fériés. La durée du congé de paternité s'ajoute aux trois jours déjà accordés aux pères salariés en cas de naissance (C. trav., art. L. 226-1). Ainsi les pères salariés peuvent bénéficier d'un congé total de 14 ou de 21 jours selon le cas (11 jours + 3 jours ou encore 18 jours + 3 jours).

Le congé de paternité doit être pris, soit à la naissance ou soit dans un délai de quatre mois après la naissance de l'enfant.

CONGES LEGAUX, RECUPERATIONS ET ABSENCES

LES CONGES LEGAUX

Chaque animateur laïc en pastorale, rémunéré par l'AGAPA, à temps complet ou partiel, bénéficie d'un congé annuel payé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, au titre de la période de référence allant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

La période des congés et les dates de départ sont déterminées par l'employeur, au plus tard deux mois avant la période retenue, dans les conditions légales et selon les nécessités du service, en tenant compte dans la mesure du possible, des préférences des intéressés. Avant d'être visée par la Direction AGAPA, la demande de congé doit être signée par le Doyen et, pour les ALP diocésains, par leur répondant.

La durée des congés pris en une seule fois est au maximum de 24 jours ouvrables (4 semaines). En outre, au moins une fois dans l'année durant une période déterminée (l'été) :

- . le congé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu ;
- . le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours peut-être fractionné, en accord avec l'employeur ;
- . le congé supérieur à 24 jours ouvrables doit être fractionné.

La règle de demande de congé est la suivante :

- congé court (1 jour) : appel téléphonique ou utilisation du formulaire "*demande de congés*"
- congé moyen (plus de 1 jour jusqu'à 1 semaine) : envoi du formulaire 10 jours avant le congé,
- congé long (supérieur à 1 semaine) : utilisation du formulaire avant le congé (qui informe qui de droit).
- Sans réponse de l'employeur, le congé peut être considéré comme accordé.

Seul, le solde des congés légaux est indiqué sur la fiche de paie.

LES RECUPERATIONS

Les heures hebdomadaires effectuées par nécessité au-delà des 35 heures, en tenant compte des différentes modalités définies à l'article 3 de l'accord RTT signé le 1^{er} Juin 1999, sont récupérées (avec la majoration légale) par le salarié en accord avec son supérieur hiérarchique. Celles-ci doivent être récupérées dans le mois si possible ou au plus tard, dans les deux mois suivants.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions légales, l'horaire ne pourra excéder 10 heures par jour, ni 46 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur les 12 semaines consécutives.

LES ABSENCES

En cas de maladie avec arrêt du travail imposé par un médecin, toute activité professionnelle est interdite. Le Secrétariat de l'AGAPA doit être prévenue dans les 24 heures et doit recevoir le justificatif d'incapacité dans les 48 heures par certificat médical.

LA LETTRE DE MISSION

Elle est signée par le Père Evêque et contresignée par le Chancelier. Elle est en générale valable trois ans et doit être revue systématiquement à chaque échéance pour déterminer de nouveau la nature de la tâche à accomplir. Une révision annuelle avec le signataire de la Lettre (ou une personne désignée par lui) permet d'envisager les modifications éventuellement nécessaires pour l'année.

La lettre de mission est le document officiel par lequel l'évêque confie une tâche précise à une personne, dans le cadre de la mission de l'Eglise diocésaine. C'est pourquoi, tout contrat de travail ou convention, est attaché à cette lettre de mission.

La lettre de mission doit indiquer le nom du référent direct pour la mission (responsable hiérarchique) dont dépend l'animateur en pastorale, et avec qui il fait le point régulièrement de son action, pour l'orienter dans une pastorale plus large, en mesurer les avancées, préciser les priorités, se faire aider...

La lettre de mission précise, de manière claire, les tâches confiées à l'animateur en pastorale, ainsi que les lieux dans lesquels sa présence est nécessaire ou souhaitable.

La lettre de mission constitue une reconnaissance officielle. C'est pourquoi elle est transmise au référent direct désigné et aux Equipes Pastorales, Conseils Pastoraux concernés. La parution de la nomination dans l'Eglise d'Arras participe également à cette reconnaissance. Chaque fois que possible, un envoi officiel sera célébré localement avec les chrétiens du Doyenné (messe, assemblée...), proposition de célébration.

INDICES DE REMUNERATION

L'indice de rémunération appliqué est 160 dès l'embauche.

Le traitement est fonction du niveau de formation (dès l'habilitation obtenue) : l'indice sera porté à 178 pour les animateurs pastoraux dont la formation est reconnue par une commission interdiocésaine. Les animateurs pastoraux rémunérés à l'indice 178 bénéficient de 5 points au bout de 5 ans (la date d'ancienneté est la date de passage à l'indice 183) et de 10 points au bout de 10 ans (indice 188).

Valeur de l'indice

L'indice correspond à un nombre de points. La valeur du point pour le personnel laïc de l'Eglise de France est revue en principe au 1^{er} Janvier de chaque année par le Secrétariat de l'épiscopat.

Prime annuelle

Après deux années d'ancienneté, une prime annuelle, au moins égale à la moitié du salaire mensuel de base, est accordée aux salariés encore en activité au 31 décembre. Cette prime est éventuellement calculée au prorata du temps de présence dans l'année civile.

ACCORD SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Réduction du Temps de Travail

A compter de la mise en œuvre de l'accord, le temps de travail effectif passera à une moyenne de 35 heures hebdomadaires, au lieu de 39 heures, pour un temps complet. Soit une diminution de 10 % applicable également aux temps partiels. Etant sauf les 25 jours de congés payés annuels.

La réduction effective du temps de travail interviendra le 1^{er} Juillet 1999.

Les modalités :

La réduction du temps de travail s'opérera selon les modalités suivantes :

- s'il est à temps plein, au choix du salarié, en tenant compte des nécessités du service :

Modalité 1 : La durée journalière est abaissée à 7 heures. L'emploi du temps restant inchangé avec 35 heures par semaine au lieu de 39.

Modalité 2 : La durée journalière est abaissée à 7,4 heures, soit une durée hebdomadaire de 37 heures ; chaque salarié bénéficie, en outre, de 12 jours de repos annuels (dits jours ARTT) qu'il peut prendre au cours de l'année, en accord avec son supérieur hiérarchique. En cas de désaccord, la moitié de ces jours sera fixée par le salarié et l'autre moitié par le supérieur hiérarchique.

- s'il est à temps partiel, une seule option est possible. La durée journalière est calculée au prorata du temps de travail effectif (pour un mi-temps, 17 h 30 par semaine). L'horaire hebdomadaire figure sur le contrat.

Rémunération

La diminution du temps de travail de 10 % pour l'ensemble des salariés s'accompagne du maintien total des rémunérations à leur niveau actuel.

Les nouveaux embauchés le sont sur les mêmes bases que les anciens : même niveau de salaire, même statut, pour un temps de travail hebdomadaire moyen de 35 heures.

Date d'entrée en vigueur

Cet accord entre en vigueur le 1^{er} Juillet 1999, sous réserve de la signature d'une convention avec les services du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Les salariés ont été prévenus par avance des modalités de l'accord ; ils seront informés dès que possible – après la signature de la convention avec les services du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité – de l'entrée en vigueur de l'accord.