

RAPPORT DES SURINTENDANTS CONFÉRENCE ANNUELLE 2003

Rapport de la surintendante et des surintendants à la Conférence annuelle 2003 à Winterthur

Dans le présent rapport à la Conférence annuelle, nous examinerons, sur la base du thème de la Conférence «viens...vois...et va...» quatre domaines qui nous préoccupent. A noter que nous comprenons le «viens» comme le fait de **s'approcher** pour mieux appréhender une situation donnée, le «vois» comme le fait de **l'examiner** et le «va» comme le fait de **faire des pas** en avant.

Nous reconnaissons dans ce thème un processus spirituel exposé de manière exemplaire dans la Bible (Marc 10, 46-52) au travers de la rencontre de Jésus avec l'aveugle Bartimée. La première partie de l'histoire décrit le contexte tel qu'on le retrouvait tous les jours à Jéricho: la foule de pèlerins en route vers Jérusalem et un aveugle assis au bord du chemin en train de mendier. Ce n'est qu'au moment où le texte indique «Jésus s'arrêta» que l'histoire prend une autre tournure. **Jésus s'approche** et reste là. Les questions qu'il pose à Bartimée sont frappantes: «Que veux-tu?» et «Que veux-tu que je fasse pour toi?»; **Jésus examine la situation**. Il veut connaître les besoins et les exigences. Lorsqu'il entend que le souhait de l'aveugle est de voir, **Jésus lui ordonne de faire des pas** en avant: «Va, ta foi t'a guéri!». Ce schéma nous soutient également dans notre cheminement futur en tant qu'Eglise mais aussi en tant que Cabinet: s'approcher ... examiner ... faire des pas. C'est la raison pour laquelle les quatre domaines abordés dans le présent rapport sont divisés en trois phases.

1. Notre cheminement dans l'avenir des circonscriptions

1.1 S'approcher pour mieux appréhender la situation et le travail actuels dans les circonscriptions

Il fut un temps où la plupart des circonscriptions étaient organisées et structurées de la même manière. Même s'il y avait aussi quelques exceptions, les circonscriptions respectaient une certaine orientation: leurs limites demeuraient généralement stables et chacune d'elle avait un pasteur. Cette continuité n'était pas l'œuvre unilatérale du Cabinet, mais la volonté des circonscriptions elles-mêmes.

Ces derniers temps, nous assistons de plus en plus à des changements très divers dans les circonscriptions. A **Berne**, les circonscriptions de Berne-Villette, Berne-vieille ville, Berne-Matthäus et la paroisse de Berne-Lukas se sont regroupées en une nouvelle circonscription de Berne. Bien que cette association se soit produite au moment même où la paroisse de Villette quittait les locaux du centre Alfa, cette union est le résultat d'un processus spirituel basé sur la question du mandat de l'Eglise dans la ville de Berne. La nouvelle circonscription de Berne sera desservie par une équipe pastorale composée d'une pasteure et de deux pasteurs qui se répartiront à parts égales les tâches liées à la circonscription. Les premières expériences de ce type de fonctionnement sont encourageantes. Les circonscriptions argoviennes de **Lenzburg et Rapperswil** se sont engagées dans une voie similaire. A partir du début de l'année, elles se sont également réunies en une nouvelle circonscription commune. Les deux pasteurs ont établi une collaboration intensive. Il ne s'agit pas là non plus d'économiser du personnel en fusionnant deux paroisses, mais bien de renforcer la présence missionnaire et diaconale dans la région, de libérer de nouvelles forces et de favoriser ensemble de nouvelles initiatives en engageant les forces existantes dans un environnement différent qui tient davantage compte des dons disponibles.

Si à Berne et à Lenzburg/Rapperswil plusieurs pasteurs travaillent dans une même circonscription, d'autres paroisses vivent exactement le contraire: les pasteurs reçoivent une affectation qui s'étend au-delà de leur propre circonscription: dans la **région de Haute-Argovie**, deux pasteurs se partagent ainsi la responsabilité de trois circonscriptions. Dans l'**Oberland bernois**, les affectations et les limites des circonscriptions ne coïncident plus. Les affectations qui s'étendent au-delà des limites existantes des circonscriptions sont source d'un relatif accroissement des tâches administratives et devront être redéterminées par la suite. Avec cette planification commune, les circonscriptions découvrent un sentiment d'appartenance concret, en tant qu'Eglise, qui englobe davantage que ce que l'on peut connaître dans une seule circonscription. Ces affectations sont en outre le résultat d'un regroupement géographique logique des forces de travail d'une part et des tâches réalisées dans les paroisses concernées d'autre part.

RAPPORT DES SURINTENDANTS CONFÉRENCE ANNUELLE 2003

Un autre changement observé est que des couples dont les deux membres ont une formation théologique demandent de plus en plus fréquemment à se partager un poste et à faire du **job-sharing**. Ainsi, l'année dernière et cette année encore, trois couples ont-ils présenté une telle requête (Silvia et Hanspeter Minder, Susanne et Theo Rickenbacher, Maja et Sigmar Friedrich). Ce type d'affectation s'est avéré positif et nous remercions les circonscriptions concernées pour leur coopération.

Au cours de ces dernières années, un nombre croissant de **collaborateurs ou collaboratrices paroissiaux** ont été engagés à **temps plein ou à temps partiel** par des circonscriptions (p. ex. à Gstaad-Lenk, Staffelbach, Niederuzwil, Windisch-Brugg, Olten-Rothrist, Rüti, Affoltern am Albis, Aarau). A cet égard les «Directives relatives à l'engagement de collaboratrices et de collaborateurs» (NdT: ce document n'existe qu'en allemand) publiées par le Comité directeur nous sont d'une grande utilité. Ces collaboratrices et collaborateurs rendent de précieux services dans les circonscriptions.

Ces dernières années, le Cabinet s'est en outre vu régulièrement contraint d'inscrire des postes **vacants** dans sa liste d'affectations. Pour l'année de Conférence à venir, il y en aura quatre. Cette situation constitue un défi particulier pour les circonscriptions concernées. Nous sommes cependant convaincus qu'une place vacante ne présente pas uniquement des aspects négatifs et qu'elle peut aussi contribuer au développement d'une paroisse.

Nous estimons qu'il est très important de pouvoir bénéficier d'une formation continue appropriée et bien ciblée. La communauté de service s'intéresse de plus en plus souvent à de telles formations, ce qui se reflète clairement dans l'**augmentation des demandes de congés et de formations continues**. Nous avons à cœur d'accepter ces demandes, même lorsqu'elles entraînent une absence qui se répercute sur le pourvoi des circonscriptions, car nous sommes persuadés qu'à long terme toute l'Eglise peut en bénéficier.

Nous découvrons aussi des changements dans les paroisses. A bien des endroits, la direction de la paroisse repose sur une étroite **collaboration entre la communauté et le/la pasteur(e)**. Il existe toutefois également des circonscriptions dans lesquelles les paroisses attendent encore tout de leur pasteur(e). La femme du pasteur est souvent incluse dans ces attentes unilatérales. Il est parfois difficile de déterminer si cette concentration sur le pasteur est davantage souhaitée ou imposée par le pasteur ou par la paroisse. De ce point de vue, certaines de nos paroisses se trouvent dans une sorte de «crise de la quarantaine». Ayant constaté que leurs habitudes par exemple en matière de conduite de l'église ou d'organisation des cultes ne sont plus viables, elles sont aujourd'hui appelées à découvrir de quoi leur avenir sera fait.

Ce processus est particulièrement dur pour les paroisses dans lesquelles la crise engendre des **démissions des fonctions paroissiales**. Lorsque des membres se retirent de l'équipe de direction ou d'un groupe dont ils ont la responsabilité, ils provoquent souvent des réactions en chaîne qui touchent de plus en plus de groupes et de familles, qui finissent eux aussi respectivement par se dissoudre ou par se retirer. Il s'avère dans ces cas-là que l'on accorde davantage de valeur aux besoins personnels qu'à ceux de la paroisse ou de la circonscription. De manière générale, nous avons l'impression que cette attitude de consommateurs ne cesse de se développer au sein des paroisses. On se demande plutôt ce que l'engagement dans la communauté peut apporter au plan personnel et on oublie de s'interroger sur ce qu'il peut apporter à la paroisse, à la circonscription ou à l'Eglise. Un tel changement peut toutefois aussi offrir à une paroisse l'occasion de trouver une nouvelle voie.

Bien que nous constatons que l'engagement social n'est souvent pas intégré au programme paroissial, nous découvrons à maints endroits un **engagement** fort réjouissant **dans de nouveaux projets**, en particulier dans le domaine des cultes et du travail parmi les enfants et les adolescents. Les projets innovateurs destinés aux personnes du troisième âge sont extrêmement rares. C'est d'autant plus surprenant qu'une étude menée par l'ONU révèle que d'ici quelques années la moitié de la population mondiale sera composée de seniors.

1.2 Examiner la situation et le travail actuels dans les circonscriptions

La principale conclusion que nous tirons des récents changements décrits dans la première partie est que – si nous voulons relever les défis futurs – nous ne pouvons plus organiser, percevoir et diriger toutes les circonscriptions de la même manière. Tant la direction de l'Eglise que celle de la circonscription sont donc appelées à **faire preuve de souplesse** afin

RAPPORT DES SURINTENDANTS CONFÉRENCE ANNUELLE 2003

de pouvoir tenir compte de la situation actuelle sur place, ce qui élève le niveau des exigences requises de toutes les parties concernées. C'est la raison pour laquelle le Cabinet ne peut pas toujours respecter l'équation 1 pasteur = 1 circonscription. Une (ou aucune ou plusieurs) affectation ne se fondera plus sur le critère des limites des circonscriptions, mais sur la mise en œuvre et sur les objectifs du mandat missionnaire de la communauté locale.

Il est important pour nous que **le travail** des paroisses et des circonscriptions **repose davantage sur des objectifs**. Nous encourageons les paroisses à concevoir une situation future qui vaille la peine d'être atteinte, et de la formuler comme leur but. Ce processus peut se présenter sous la forme d'un objectif pour l'année mais il peut aussi se dérouler sur une plus longue période. L'essentiel est que la paroisse s'interroge consciemment sur son avenir. Pour que les objectifs puissent être atteints, il est également nécessaire de décrire les étapes (mesures) à franchir. Ce n'est qu'au moment où ces mesures se concrétiseront que l'on saura si le chemin choisi est praticable. Ces objectifs sont destinés à favoriser le développement missionnaire et financier de la paroisse, mais aussi à aider le Cabinet à déterminer les affectations en fonction des circonscriptions.

Le travail en équipe ou en commissions est un élément essentiel de l'identité de l'Eglise évangélique méthodiste. Il vaut mieux que la paroisse soit conduite par une **direction plutôt que par un directeur!** Notre Règlement d'Eglise ne mentionne pratiquement aucun cas où tous les droits sont conférés à une seule et même personne. Même le pasteur ou la pasteure n'est pas le seul ou la seule à pouvoir conduire ou déterminer la direction d'une paroisse. «Des équipes, composées d'employés et de bénévoles, sont venues remplacer l'ancien modèle selon lequel toute personne employée à temps plein ou partiel devait rendre compte de ses activités à une commission. Cette nouvelle formule encourage la créativité, la productivité, l'innovation et permet ainsi davantage de miracles, moyens et grands» (d'après Lyle E. Schaller). Nous sommes d'avis qu'il est important d'exploiter dans notre Eglise le potentiel exprimé par les laïques et les employés au travers de leurs passions, de leurs dons et de leurs possibilités.

1.3 Faire des pas utiles à la situation et au travail futurs dans les circonscriptions

Etablir définitivement les prochains pas concrets que doivent franchir les paroisses ou les circonscriptions irait à l'encontre de l'examen décrit ci-dessus. En tant que surintendante et surintendants, nous tenons cependant à accompagner les circonscriptions dans un tel processus et de les encourager à faire des pas concrets. S'il n'est plus possible de formuler des mesures générales applicables à toutes les circonscriptions, nous avons planifié, en tant que Cabinet, quelques étapes susceptibles d'aider les circonscriptions et l'Eglise à faire des pas concrets et positifs vers l'avenir.

La procédure de consultation menée l'année dernière par la Commission pour le ministère pastorale concernant le **système des affectations** a fait germer certaines idées. Le Cabinet a ainsi décidé de proposer des pas concrets dans les secteurs du système d'affectation dans lesquels de telles mesures s'avèreraient bénéfiques pour l'Eglise. Les résultats précis de la consultation ne sont toutefois pas encore connus à ce jour.

Nous avons à cœur de **renforcer la responsabilité de la direction dans les circonscriptions**. Aussi avons-nous accru ces derniers temps les offres de cours de gestion et de maîtrise des compétences de direction. Il nous paraît en effet important de ne pas seulement chercher à stimuler les directions des paroisses mais aussi de leur apporter une formation ciblée. Les deux chargées de formation et de conseils de notre Eglise jouent un rôle essentiel à cet égard puisque leurs services sont de plus en plus sollicités et appréciés.

Ce printemps, nous avons fait un pas en avant avec le **Séminaire de remise d'une circonscription**. Le travail de diplôme réalisé par le responsable de l'administration centrale, Daniel Burkhalter, sur la gestion du personnel au sein de l'EEM a fait apparaître une lacune dans la préparation à une nouvelle affectation. Nous avons invité à ce séminaire les pasteur(e)s et leurs époux/épouses ainsi qu'un(e) responsable de chaque paroisse. Le Cabinet a élaboré dans le cadre de ce séminaire un «fil conducteur pour l'organisation de la remise de la circonscription par les pasteur(e)s et les circonscriptions».

Au cours de ces dernières années, les offres méthodistes de formations théologiques destinées à des laïques ont diminué ou disparu (Ecole biblique d'Adelboden ou de Nuremberg). Nous continuons cependant à croire qu'il est important que les pasteur(e)s ne soient pas les seul(e)s à pouvoir développer leurs compétences dans le domaine de la théologie métho-

RAPPORT DES SURINTENDANTS

CONFÉRENCE ANNUELLE 2003

diste. Aussi essayons-nous, en collaboration avec le Séminaire théologique de Reutlingen, de trouver un moyen de mettre sur pied un **centre de formation méthodiste** qui propose également des cours destinés aux laïques et aux collaborateurs engagés et fasse mieux connaître nos centres de formation en Suisse.

2. L'avenir de nos postes de pasteur(e)s de paroisse

2.1 S'approcher pour mieux appréhender la situation actuelle

Deux étudiants du séminaire de Reutlingen, Markus Kleiner et Stefan Werner, accompagnés de leurs familles, vont **entrer pour la première fois au service d'une paroisse**. Parmi diverses autres candidatures nous avons soumis à la Commission pour le ministère pastorale celles d'Andrea Brunner-Wyss, Felix Kostezer et Andreas Röthlisberger, qui ont été acceptées.

Au cours de la prochaine année de Conférence, deux pasteurs prendront une **année sabbatique** (Markus Schöni et Peter Caley). Nous reconnaissons dans leurs requêtes le besoin de faire une pause afin de se ressourcer. Nous sommes heureux de pouvoir leur offrir cette possibilité en nous conformant à notre Règlement d'Eglise. Après ses six mois de congé de formation, Patrick Streiff a repris son service dans la paroisse de Bienne.

Dans la perspective de la Conférence annuelle 2003 à Winterthur, huit pasteurs ont demandé leur **départ à la retraite** (Ernst Gisler, Jakob Brunner, Hans Hauzenberger, Peter Matter, Paul Pieren, Michel Weyer, Paul Bommeli et Peter Siegfried). Ils ont tous accompli pendant de longues années un service richement béni dans notre Eglise et nous les en remercions de tout cœur.

Au cours de l'année de Conférence qui vient de s'écouler, deux pasteurs ont **mis fin à leur service dans l'Eglise** (Hans-Peter Schaad et Thomas Humbel). Ces décisions ont déclenché différents échos et questionnements par rapport à leur vocation, à la gestion du personnel par le Cabinet et au travail paroissial dans les circonscriptions. Nous remercions chaleureusement ces deux personnes et leurs familles pour le service qu'ils ont rendu dans notre Eglise et souhaitons que Dieu les bénisse et les accompagne sur le nouveau chemin choisi.

Suite à tous ces changements, nous devrions avoir quatre **postes vacants** (Aarau, Niedermuhlern, Stäfa-Männedorf, Niederuzwil) au cours de la prochaine année de Conférence. Certains pasteurs retraités assumeront une surveillance, voire un poste à temps partiel, afin de soutenir les circonscriptions concernées pendant cette période.

En dehors de ces changements, de nombreux pasteur(e)s de la **communauté de service** accomplissent leur ministère dans la paroisse avec beaucoup d'engagement et d'enthousiasme. Nous constatons toutefois que le sentiment de lassitude, voire d'agacement face au service, se fait également sentir dans cette communauté; et les épouses ou époux des pasteur(e)s ne sont souvent pas épargnés. Les raisons qui ont engendré une telle situation sont multiples et ne peuvent être supprimées d'un coup de baguette magique. Au chapitre 3, nous examinerons plus à fond les problèmes et les chances que représente la 'crise de la quarantaine'. Nous remarquons également que certains membres de notre communauté de service souffrent de l'exiguïté croissante de leur cadre de travail. Pour quelques-uns d'entre eux, l'attitude passive de la paroisse leur donne l'impression d'être dégradés au rang de simples manœuvres chargés de satisfaire les besoins de la paroisse ou d'être mis sous pression jusqu'à ce qu'ils arrivent à ce stade.

2.2 Examiner les attraits de nos postes pastoraux

Lorsque l'on se demande quels sont les attraits de nos postes pastoraux, on obtient une réponse contradictoire. Etant donné qu'il est impossible de fermer les yeux devant les difficultés qui surgissent aux niveaux de l'Eglise, de la circonscription et de la personnalité, nous nous voyons contraints de prendre en considération certains changements nécessaires. Ainsi, ne pouvons-nous plus partir du principe – bien que nous soyons convaincus que la vocation pour le ministère pastoral englobe la vie dans son ensemble – que le **service** au sein de l'EEM **durera toute la vie**. Si nous nous réjouissons lorsque quelqu'un exerce un long service dans notre Eglise, mais ne pouvons faire de la durée du service un critère déterminant la qualité du service au sein de l'EEM.

L'attrait de nos postes pastoraux dépend en grande partie de la **situation dans la paroisse concernée, du vécu partagé au sein de la communauté de service et des expériences réalisées avec la hiérarchie**. Un sondage mené auprès de la communauté de ser-

RAPPORT DES SURINTENDANTS CONFÉRENCE ANNUELLE 2003

vice dans le cadre du travail de diplôme susmentionné de Daniel Burkhalter révèle que 56 % des pasteur(e)s estiment que l'accompagnement par les surintendants est bon, alors que 36 % le trouvent suffisant et 8 % insuffisant. Il est important pour le Cabinet d'avoir assez de temps pour entretenir les contacts avec les pasteur(e)s. C'est la raison pour laquelle nous avons revu et réduit les activités réalisées par les surintendants et la surintendante au sein des différents organes de l'Eglise. Le temps ainsi gagné est désormais investi dans des entretiens personnels et surtout, de plus en plus souvent dans des entretiens visant à faire le point et à motiver les collaboratrices et collaborateurs. Selon nous, l'attrait des postes pastoraux, par rapport à la paroisse, est fortement lié à des facteurs tels que la collaboration au sein de la circonscription, le logement et les attentes et exigences des paroissiens. Selon nous l'attrait des postes pastoraux est autant l'affaire du Cabinet que celle des circonscriptions.

Si la **diversité croissante** de nos postes paroissiaux augmente l'attrait de notre Eglise, elle représente aussi un défi accru pour le système d'affectations. De manière générale, les conditions requises des personnes concernées (pasteur(e), surintendant(e), responsable de circonscription) ne diminuent pas mais exigent davantage de compétences sociales et de capacités en matière de gestion. Lorsque l'on arrive à concilier ces différents éléments, l'intérêt de nos postes pastoraux gagne à nouveau du terrain.

Le nombre de candidatures adressées à notre Eglise montre que nos postes pastoraux ne sont pas considérés comme inintéressants. Toutefois, nous recevons actuellement trop peu de **candidatures pour des stages**. Il est donc primordial que nous attachions plus d'importance au futur cursus de formation proposé par notre Eglise. L'Exploration 02 menée à l'automne dernier s'est arrêtée sur la compréhension générale de la vocation. Plusieurs membres de notre Conférence annuelle y ont participé et bénéficient actuellement de la part de Takano d'un suivi sur le sujet.

2.3 Faire des pas pour renforcer l'attrait de nos postes pastoraux

Nous avons déjà recueilli de bons échos suite aux **entretiens d'évaluation et de motivation** réalisés dans certaines circonscriptions. Nous demeurons convaincus que nous disposons là d'un bon instrument en termes de motivation du personnel.

La multiplication des **entretiens concernant les affectations**, entre le surintendant, la circonscription et la paroisse, a permis d'améliorer, à tous les niveaux, la compréhension du nouveau système d'affectations. L'évaluation de la procédure de consultation relative au système d'affectations nous indiquera s'il est judicieux d'organiser à l'avenir de tels entretiens sur une base régulière.

Nous considérons par ailleurs qu'il est du devoir des circonscriptions de veiller à offrir à la famille pastorale un **logement** approprié. En effet, il est important que les exigences de la paroisse passent au second plan, pour que la famille pastorale bénéficie d'un foyer correspondant à ses besoins.

3. La gestion du passage de la quarantaine

3.1 S'approcher pour mieux appréhender le passage de la quarantaine

Au cours de nos entretiens avec les pasteur(e)s de notre Eglise, nous en revenons toujours aux questions et aux problèmes liés au passage de la quarantaine. Pour bon nombre de ceux qui appartiennent aujourd'hui à l'**ancienne génération**, il n'y avait pas d'autre solution, face à ces questions et à ces incertitudes, que de serrer les dents en espérant que le problème finisse par se résoudre avec le temps. Il était rare que ces personnes renoncent à leur vocation de pasteur(e)s au sein de l'EEM (et, le cas échéant, c'était généralement pour d'autres raisons). On accordait en effet plus de valeur à l'identification avec la vocation ou avec l'Eglise qu'à la crise elle-même.

On observe aujourd'hui une **prise de conscience** générale face à la crise de la quarantaine qui dépasse les limites de l'Eglise. Tenir le coup à tout prix est de moins en moins considéré comme la solution idéale, ni par le Cabinet, ni par les personnes concernées elles-mêmes. En réalité, la crise de la quarantaine est désormais souvent vue comme une chance, comme la possibilité de se réorienter, que ce soit dans le cadre ou en dehors de l'EEM.

Les **causes susceptibles** de provoquer une crise de la quarantaine sont multiples et plongent leurs racines aussi bien dans l'entourage personnel, paroissial et ecclésial que dans la société.

La crise de la quarantaine **s'exprime** souvent par un sentiment de fatigue ou d'ennui en-

RAPPORT DES SURINTENDANTS

CONFÉRENCE ANNUELLE 2003

gendré par la routine. S'imaginer devoir exercer la fonction de pasteur(e) de l'EEM jusqu'à la retraite paraît alors insurmontable au vu des problèmes auxquels on se heurte ou du manque de motivation. Cette impression est souvent liée à des difficultés ou à des déceptions face aux exigences posées par la circonscription ou l'Eglise dans son ensemble. En tant que Cabinet, nous ne sommes pas toujours parvenus à trouver comment gérer ces tensions. Sans compter que ce processus s'accompagne fréquemment de changements au sein de la famille (départ des enfants, reprise d'une activité professionnelle par l'épouse).

3.2 Examiner les problèmes de la quarantaine

L'**attitude personnelle** face à ce passage de la quarantaine ne peut être dissociée des questions de **structures** et de **direction**. Ces trois éléments sont étroitement imbriqués les uns dans les autres. Déléguer le problème aux collaboratrices ou aux collaborateurs est inutile. Il faut le considérer et l'aborder dans le contexte global du service à l'Eglise. En tant que Cabinet, nous sommes déterminés à assumer notre responsabilité de direction et à accepter que l'on puisse envisager autre chose que de poursuivre le service à plein temps. Nous pensons que notre rôle consiste aussi à aider les hommes et femmes concernées à trouver la voie la mieux adaptée pour poursuivre leur chemin.

La crise de la quarantaine peut aussi être considérée comme une **chance**, comme la possibilité de se réorienter et de se lancer avec un élan et un enthousiasme renouvelé dans son travail, que ce soit dans le cadre de l'Eglise ou ailleurs.

3.3 Faire des pas pour surmonter les problèmes liés à la quarantaine

En tant que Cabinet, nous aurions envie de mettre sur pied une **proposition ou projet**, visant à faire de la crise de la quarantaine une expérience positive. Notre but n'est pas d'offrir un «service de réparation à la clientèle» mais bien plutôt de faire en sorte que les personnes soient «en forme» pour vivre leur vie et accomplir leur travail.

Avant de lancer un projet concret, nous souhaitons faire de ces questions et de cette problématique l'un des **sujets-clés** de la Conférence annuelle, afin de connaître l'opinion des participant(e)s à la Conférence (membres laïques et pasteur(e)s). Nous disposerons ainsi d'une base sur laquelle un projet concret, que nous lancerons par la suite. Les différentes étapes de la procédure nous seront expliquées en détails par C.D. Eck lors de la séance de la Conférence qui aura lieu le vendredi après-midi.

Il est important pour nous que, dès le départ, cette proposition ou ce projet soit également **élaboré et porté par les pasteur(e)s et les laïques**.

4. Projet «Horizon 2005»

4.1 S'approcher pour mieux appréhender les changements prévus en 2005

Nous pouvons d'ores et prévoir pour 2005 plusieurs changements qui toucheront aussi bien la structure que le personnel de la Conférence annuelle Suisse-France. Ces changements interviendront dans les domaines suivants:

«**Rapprochement**» de l'**EMF (Eglise Méthodiste de France)** et de l'**UEEM (Union de l'Eglise Evangélique Méthodiste en France)**. En 2002, les instances compétentes ont décidé d'intégrer l'EMF dans l'UEEM sous la forme d'un «rapprochement à titre probatoire» prévu pour trois ans. L'intégration a commencé le 1er janvier 2003 et la période d'essai s'achèvera le 31 décembre 2005. En 2005, les instances compétentes devront délibérer puis décider si ce «rapprochement à titre probatoire» doit déboucher sur une union définitive.

Election de l'évêque à la CC 2005 (12 au 17 avril 2005). Au printemps 2005, un nouveau ou une nouvelle évêque sera élu(e) par la Conférence centrale d'Europe centrale et méridionale à Berne. La date de l'entrée en fonction est encore ouverte; elle devrait être fixée au plus tard à 2006. L'exécutif de la Conférence centrale qui doit se réunir en 2003 à Budapest a prié le Cabinet Suisse-France de présenter des propositions concrètes en vue de répartir sur les surintendant(e)s certaines tâches actuellement prises en charge par l'évêque. Si, pour l'instant, l'évêque continue à occuper la présidence du Cabinet Suisse-France, cette question devra être reconsidérée avec l'entrée en fonction du nouvel évêque.

Changements dans le ministère des surintendants du district de Zurich. Lors de la Conférence annuelle 2005, le couple de surintendants du district de Zurich parviendra au terme du mandat de 8 ans prévu par le règlement pour les surintendants.

Changements au sein de la présidence du Comité directeur. Le président et le vice-président actuels du Comité directeur ont tous deux exprimé leur intention de quitter la présidence du Comité directeur en 2005.

RAPPORT DES SURINTENDANTS CONFÉRENCE ANNUELLE 2003

Changements dans le ministère de responsable laïque de la Conférence et de responsable laïque de district dans le district de Berne. Les titulaires actuels de ces fonctions ont exprimé leur intention de quitter leurs postes lors de la Conférence annuelle 2005.

4.2 Examiner comment aborder cette tâche

Si nous choisissons de commencer à organiser et à vivre l'union avec les **membres francophones de notre Conférence annuelle** plutôt que de les placer devant des faits accomplis en 2006, nous devons dès aujourd'hui renforcer la partie francophone de notre travail. Nous sommes convaincus que cette démarche aura une influence positive sur l'union. En ce qui concerne l'organisation et la gestion de la session de la Conférence annuelle, le groupe de pilotage a constaté qu'il était préférable d'atteindre l'objectif d'une conférence bilingue le plus tôt possible. De même, il est important de mettre en place et de consolider le travail réalisé au sein du district francophone.

Compte tenu des trois circonscriptions d'Algérie, le **surintendant du district francophone** accompagne depuis la dernière Conférence annuelle 30 circonscriptions francophones et 11 circonscriptions germanophones du district de Bâle. Au vu du nombre de circonscriptions et des distances qui les séparent, nous considérons que cette tâche est beaucoup trop lourde et qu'il est urgent de trouver une autre solution.

La **durée du ministère de surintendant** est en principe fixée à huit ans. Si nous respectons ce principe, les changements de fonctions prévus en 2005/2006 toucheront non seulement l'évêque, mais aussi les surintendants du district de Zurich. Ainsi, plus de la moitié des membres du Cabinet seront-ils remplacés en une année. Lorsque l'on considère qu'une telle situation est trop délicate, il est possible d'envisager de prolonger d'un ou deux ans le mandat des surintendants (selon art. 418 du Book of Discipline – Procès-verbal de l'exécutif de la CC 2000, p. 185)

Les principales **tâches découlant du ministère de surintendant** prennent de l'ampleur (entretiens d'évaluation et de motivation, gestion du système d'affectations). Le temps et la force créatrice des surintendants sont également souhaités et mis à contribution dans la préparation et la présentation de notre Conférence. Le Cabinet va en outre répondre positivement à la demande de l'exécutif de la CC visant à décharger l'évêque de ses multiples tâches. Si nous voulons continuer à vivre la dimension connexionnelle de notre Eglise, il nous sera impossible de réduire la taille des districts germanophones et, partant, de diminuer le pourcentage de poste des surintendants à 300 pour cent (1 district francophone et 2 districts germanophones), car nous aurons besoin du nombre de postes requis pour effectuer le travail. Il nous faudra donc 400 pour cent de postes et 4 districts (1 francophone / 3 germanophones) et une nouvelle répartition des districts sur une base de 20-25 circonscriptions par district pour pouvoir accomplir les tâches qui nous incombent. Cela signifie une augmentation de 60% du pourcentage de poste des surintendants par rapport à aujourd'hui.

4.3 Faire des pas vers la réalisation du projet «Horizon 2005»

Se fondant sur les motifs exposés ci-dessus, le Cabinet a élaboré les **solutions** suivantes:

a Augmenter le pourcentage de postes des surintendants de 60%, c'est-à-dire passer des 340% actuels à 400% à partir de la CA 2003. Cette décision relève de la compétence du Cabinet; le financement est déterminé en accord avec le Comité directeur.

b Mise à disposition de Daniel Nussbaumer qui, dès la Conférence annuelle 2003, se consacre à 100% au district francophone et à l'aménagement du «rapprochement» en France. Cela signifie qu'il n'assure plus l'accompagnement des 11 circonscriptions germanophones du district de Bâle.

c Hanna et Walter Wilhelm augmentent, à partir de la Conférence annuelle 2003 et pendant une année, leur pourcentage de travail de 70% chacun à 100% chacun. Walter Wilhelm reprend le suivi des 11 circonscriptions du district de Bâle. Hanna Wilhelm se charge en outre dans le district de Zurich de l'accompagnement de 7 circonscriptions (Davos, Coire-Landquardt, Glaris, Stäfa-Männedorf, Rüti-Wald-Hombrechtikon, Région Greifensee, Wet-zikon) encadrées jusqu'ici par Walter Wilhelm.

d Sur proposition du Cabinet, la Conférence annuelle 2003 fixe à partir de la Conférence 2004 le nombre de district à quatre. Lors de la Conférence annuelle 2004 l'évêque désigne un nouveau surintendant ou une nouvelle surintendante pour le district de Zurich. Walter Wilhelm déménage à Bâle et s'occupe du suivi des circonscriptions du nouveau district de Bâle, encore à former, jusqu'à la Conférence annuelle 2007. L'évêque prolonge par contre le

RAPPORT DES SURINTENDANTS CONFÉRENCE ANNUELLE 2003

mandat de surintendant de Walter Wilhelm de deux ans. A partir de la Conférence annuelle 2004, Hanna Wilhelm est affectée au «Bethesda» Bâle.

e En accord avec les comités des districts et les circonscriptions, le Cabinet planifie une nouvelle répartition des circonscriptions qui entrera en vigueur lors de la Conférence annuelle 2004. Nous partons du principe que nous compléterons l'actuel district de Bâle en ajoutant aux 11 circonscriptions qui en font déjà partie d'autres circonscriptions situées dans la même région.

Le Cabinet prie la Conférence annuelle de s'engager avec lui sur ce chemin et présente la **motion suivante:**

La Conférence annuelle Suisse-France fixe, à partir de la Conférence annuelle 2004, le nombre des districts à quatre. Un district francophone et trois districts germanophones seront formés. Les limites exactes des différents districts seront déterminées par le Cabinet en accord avec les comités des districts et les circonscriptions.

5. Nouvelles personnes de la communauté de service

Dans le cadre de la communauté de service, nous avons vécu de très bons moments mais aussi traversé des périodes bien difficiles:

5.1 Jubilés

Nous félicitons nos sœurs et nos frères qui célèbrent un jubilé et les remercions de tout cœur pour l'engagement, pour l'amour témoigné et pour le service diversifié rendu dans notre Eglise:

60 ans Hans Strickler
Emil Trummer
50 ans Ueli Schaufelberger
Theophil Tobler
25 ans Daniel Etter
15 ans Ruth Abächerli
Sœur Christa Frey
Claudia Haslebacher-Flückiger
Stefan Pfister
Annemarie Studer
Kean Ung

5.2 Départs à la retraite

Ernst Gisler, Jakob Brunner, Hans Hauzenberger, Peter Matter, Paul Pieren, Michel Weyer, Paul Bommeli et Peter Siegfried ont demandé leur départ à la retraite. Nos paroisses ont été énormément bénéficié de leur service et nous leur en sommes très reconnaissants, à eux et à leurs partenaires. Nous leur souhaitons de tout cœur la bénédiction de Dieu dans la nouvelle étape qui s'ouvre à eux.

5.3 Fin de service

Thomas Humbel a mis fin à son service au 1er mars 2003. Il a repris la direction du foyer pour personnes âgées Emmaus à Männedorf.

Hans-Peter Schaad mettra un terme à son service dans notre Eglise lors de la Conférence annuelle 2003 à Winterthur.

Nous les remercions sincèrement pour leur engagement dans notre Eglise. Que Dieu les bénisse dans leurs nouvelles tâches.

5.4 Demandes de congé

Tony Lüthi, St.-Gall, nous a présenté une demande de congé pour des raisons de santé.

5.5 Nouveaux membres mandatés pour accomplir un ministère dans l'Eglise

Candidate au ministère pastoral, pour un stage d'une année:

Edite Döring, Adliswil

Candidate au ministère pastoral:

Andrea Brunner-Wyss, Winterthur

Candidate au ministère pastoral, pour une année probatoire:

Andreas Röthlisberger, Affoltern am Albis

Felix Kostezzer, Uetendorf

Vicaires avec statut d'employées:

Silvia Minder-Baumgartner, Staffelbach

Maja Friedrich-Buser, Urnäsch

RAPPORT DES SURINTENDANTS CONFÉRENCE ANNUELLE 2003

Prédicatrice laïque avec affectation:

Susanne Rickenbacher-Luginbühl, Berg-Kehlhof

Nous nous réjouissons de votre volonté de collaborer et de servir dans notre Eglise.

Soyez les bienvenus parmi nous! Que Dieu bénisse richement votre travail!

5.6 Naissances

Nous félicitons les familles suivantes à l'occasion de la naissance de leur enfant:

le 1.6.2002 Eve-Marie Koning (Laurence et Etienne Koning)

le 10.11.2002 Maël Kleiner (Barbara et Markus Kleiner)

le 27.12.2002 Jonathan Joel Bünger (Barbara et Matthias Bünger)

5.6 Décès

Nous prenons part au chagrin et à la douleur que le décès des personnes suivantes, membres de la communauté de service, a suscités chez leurs proches et en nous:

le 30.11.2002 Maria Brinkert, Strasbourg, dans sa 93ème année,

le 2.12.2002 Emma Hunziker, Männedorf, dans sa 102ème année,

le 11.12.2002 Willy Galle, Zofingen, dans sa 96ème année,

le 26.1.2003 Rosa Bickel-Roulin, Thoun, dans sa 80ème année.

Nous remercions Dieu pour les multiples dons qu'ils nous a offerts au cours de l'année de Conférence écoulée. Nous avons été richement bénis! C'est donc emplis de confiance que nous nous tournons vers l'avenir, conscients que: «Le meilleur de tout, c'est que Dieu est avec nous!»

Hanna et Walter Wilhelm, Daniel Nussbaumer, Markus Bach