

<p style="text-align: center;"><b>NOTE D'ORIENTATION SUR LA RESPONSABILITE HIERARCHIQUE</b></p>
---

Après de longues réflexions, une consultation du conseil épiscopal, de l'instance de concertation, du conseil presbytéral, il se confirme que pour progresser dans notre manière de travailler, il est important que chacun puisse connaître de manière claire quelles sont les "règles du jeu" du fonctionnement de la Curie et des Paroisses en matière de responsabilité.

L'ensemble des dispositions s'articule autour d'une idée simple décrite ci-dessous :  
**Chacun qu'il soit clerc, bénévole, laïc en mission ecclésiale, laïc administratif, doit avoir un responsable hiérarchique direct** (appelé "N+1"), dont le rôle est défini ci-après, ce qui induit pour les deux personnes des droits et des devoirs réciproques. Ce responsable hiérarchique est unique et assure le lien en cas de missions multiples.

Les conséquences sont plus nombreuses qu'il n'y paraît...

**1. Définissons d'abord ce que n'est pas le responsable hiérarchique :**

---

- **Il n'est pas le seul interlocuteur** pour toute question d'ordre professionnel ou personnel, puisque le bon exercice de la mission nécessite des rapports avec les responsables de service, les RH, les affaires économiques, voire les vicaires généraux ou épiscopaux, en bonne intelligence et pour les progrès de la pastorale, du diocèse, et de l'épanouissement de chacun.
- **il n'est pas le seul à s'intéresser à la vie professionnelle et personnelle**, car le N+2 (le N+1 du N+1), les RH, le vicaire général modérateur sont attentifs à la bonne insertion de chacun
- En particulier, **chacun peut demander un entretien à son N+2 ou au RRH** afin d'évoquer des problèmes personnels ou professionnels. Le RRH peut être consulté pour diverses questions : avenir professionnel, compréhension de la mission, du fonctionnement, question de mobilité, de rémunération... La courtoisie veut que le responsable hiérarchique soit informé de cela, dans la mesure du possible.
- **Chacun, et en particulier les clercs, peut bien entendu échanger avec le Cardinal** sur sa mission, ses joies et ses difficultés, et l'exercice de son ministère.
- **Le responsable direct n'est pas le décideur de la rémunération ni du temps de travail** (pour les salariés) mais il est un interlocuteur pour ces questions traitées de manière cohérente par le VGM en coordination avec le RRH

**2. Ce qu'est le responsable hiérarchique peut être défini plus précisément :**

---

Il a pour rôle d'accompagner, de guider et de soutenir les personnes.

## La responsabilité hiérarchique – III G 3.1

- A la remise de la lettre de mission qui peut se faire de manière solennelle ou non par le N+2, **il est celui qui précise clairement quelle est la mission**, les objectifs personnels et collectifs. Ces objectifs doivent inclure des axes de progrès pour le service ou le diocèse, et des axes de progrès individuels. La lettre de mission est généralement signée par le N+2, exceptionnellement par le N+1 ou le N+3.
- Il est fortement recommandé que ces attentes et ces objectifs, qui sont essentiels dans la relation du prêtre, du salarié ou du bénévole, avec son activité, soient explicitement revus **lors d'un entretien annuel**. L'objectif de cet entretien est d'avoir un échange vrai sur la qualité du travail, sur la perception qu'en a chacun des deux interlocuteurs, sur les orientations et les améliorations à apporter dans la mission. Cet entretien donne lieu à un compte rendu écrit d'entretien, validé par les deux parties et remis au vicaire général modérateur. Les souhaits et les besoins de formation doivent normalement y figurer.
- L'entretien annuel réunit deux personnes en l'absence de toute autre personne, (N+2 ou RRH n'y sont pas conviés). **C'est un entretien important** qui doit être préparé par chacun à l'aide d'un support écrit.
- A l'approche de la fin de mission, à la suite de l'entretien d'évaluation se tient un entretien en présence du N+2 qui a une vision plus globale des missions diocésaines.
- Cet entretien annuel n'empêche pas la nécessité de dire à une autre occasion ce qui est bon et ce qui peut (ou doit) être amélioré : il est important de pouvoir régulièrement situer sa propre action...

Le responsable hiérarchique par ailleurs doit être le référent en matière

- de congés : il valide les dates d'absence et de présence
- de note de frais : il doit les contresigner
- de transmission de toute difficulté d'ordre personnel

La démarche engagée doit se traduire par des conséquences concrètes :

- validation du responsable de chacun d'après un "organigramme" qui sera présenté, amendé puis validé par le Cardinal.
- utilisation plus large du guide d'entretien annuel qui existe déjà pour les laïcs avec mise en place de formations pour aider à la pratique de ces entretiens selon une méthodologie élaborée en concertation avec un groupe de travail piloté par les RH.
- -élaboration d'un guide d'entretien annuel différent pour les clercs
- mise en place de formations pour aider à la pratique et favoriser la mise en place de ces entretiens selon une méthodologie élaborée en concertation avec un groupe de travail piloté par les RH.
- suivi dans les instances habituelles de concertations du diocèse

Septembre 2011