

SAINT MERRY HORS -LES- MURS
MODALITES PRATIQUES POUR LES ELECTIONS 2023

1) ELECTEURS :

Les membres de l'association loi 1901, « Saint Merry-hors-les-Murs » pourront être électeurs et élus.

Les membres élus forment le conseil d'administration de l'association loi 1901. Son bureau (président, secrétaire et trésorier) n'aura alors qu'une fonction de gestion administrative et financière de l'association.

L'adhésion de chaque membre de notre Communauté à cette association est indispensable pour ces élections.

2) COMPOSITION, DUREE, CRITERES :

- Statutairement, le CA de l'association (et donc l'EP) peut comporter jusqu'à 18 membres, même s'il s'agit d'un nombre très élevé que nous ne souhaitons pas atteindre.
- A l'heure actuelle, l'EP est composée de 11 membres, contre 14 au moment des dernières élections. Marie-Pierre a indiqué souhaiter mettre fin à son mandat aux prochaines élections
- Les élections sont prévues pour un mandat de 3 ans. Pour permettre d'effectuer un tuilage à l'occasion de la fin du mandat des membres actuels de l'EP, 3 postes sont à pourvoir lors du renouvellement partiel du mois de juin. Ce nombre de postes pourrait être ajusté, si, par exemple, un autre membre actuel de l'EP souhaitait également mettre fin à son mandat en juin.
- Seuls les candidats ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés sont élus
- Sur la question de la parité et de l'âge, toutes les bonnes volontés sont recherchées donc il n'est pas souhaitable d'imposer des règles mais lors de la phase finale des candidatures, l'objectif de parité et de renouvellement sera recherché.
- Le critère principal est l'adéquation des talents, des compétences et des charismes avec les profils nécessaires pour permettre à notre Communauté de bien traverser cette étape de transition et de transformation : profils d'animateurs, de facilitateurs, de diplomates, mais aussi profils d'innovateurs et de créatifs dynamiques...
- A noter que les statuts de l'association prévoient que le mandat de président n'est renouvelable qu'une fois. Par conséquent, sauf à envisager une modification des statuts de l'association, il faudra élire, au sein de l'EP/CA, un nouveau ou une nouvelle président(e). Il est donc nécessaire d'identifier, au sein de l'EP actuelle ou dans les candidats, une personne qui serait disposée à exercer cette fonction

3) PRINCIPAUX CHANTIERS IDENTIFIES

- La mise en œuvre du projet pastoral constitue la priorité de l'année, en identifiant des projets concrets pour chacun des axes et en favorisant les conditions de leur réalisation au sein de la Communauté

- En parallèle, les échanges avec le diocèse doivent être intensifiés. Dans le prolongement d'une possible nouvelle lettre de mission, il faudra avancer sur l'attribution du lieu et sur l'identification d'un ou plusieurs prêtres susceptibles de nous accompagner dans la mise en œuvre de notre projet
- Les relations entre les groupes et les pôles de la Communauté et l'équipe pastorale doivent être renforcées : organisation de réunions plus régulières, réflexion sur les rôles respectifs des responsables de groupes, des coordonnateurs de pôles, des référents de l'EP
- Un travail doit également être conduit pour relancer nos partenariats extérieurs.

4) PROCESSUS ELECTORAL :

Il s'agit d'un processus de discernement pour qu'un large éventail de personnes, aux talents complémentaires, puisse répondre à l'appel de notre Communauté pour la mise en œuvre de son projet. L'objectif est de constituer une équipe dans une démarche conviviale de participation à un projet collectif, au service de notre Communauté.

Ce temps de discernement, tant individuel de la part de chacun des candidats ou candidates, que collectif, au sein des groupes et dans toute la Communauté, doit conduire chaque personne nommée ou sollicitée à se poser deux questions :

- quelles sont mes envies pour la Communauté et au sein de l'équipe pastorale ?
- quels sont les talents ou charismes que je peux apporter au sein de l'équipe pastorale dans la mise en œuvre du projet pastoral de la Communauté ?

a) Large appel des personnes, selon 2 modalités :

- Personnes désignées par des groupes ou plusieurs personnes de la Communauté se regroupant pour les élections, et qui **motivent leur proposition**, notamment au regard des tâches à effectuer au sein de l'EP. Les groupes sont invités à échanger en leur sein sur les propositions qu'ils font.
- Personnes sollicitées par des membres de l'EP ayant repéré des membres particulièrement impliqués ces derniers mois mais qui pourraient hésiter à s'engager.

b) La remontée des candidatures potentielles

Une petite équipe sera chargée de recueillir les candidatures et d'organiser le processus, avec une adresse mail dédiée : elections@saintmerry-hors-les-murs.com

c) Pour chaque personne concernée, un échange individuel sera proposé pour un dialogue sur ses motivations, sa vision de l'avenir de notre Communauté, ainsi que les tâches souhaitées éventuellement.

d) Ensuite, il sera prévu un temps d'échange collectif mené par l'EP avec l'ensemble des candidats potentiels, pour préciser les attentes, stabiliser la liste des candidats en identifiant les différentes tâches à accomplir, mais au final, la répartition se fera entre

les membres élus. Les candidats déterminés à ne pas se présenter pourraient ne pas participer à cette réunion.

d) Une présentation des candidatures (avec photo si possible) sera adressée à la Communauté

e) Le vote de la Communauté aura lieu lors de l'AG du 11 juin 2023.

5) CALENDRIER PREVISIONNEL :

- 11 février : voix au chapitre consacrée au processus électoral.
- 12 mars : célébration à NDE appelant les groupes de la Communauté à proposer des candidats
- Echéance du retour des candidatures : après Pâques (mi-avril)
- Mi-avril – mi-mai : temps d'échange individuel et collectif avec les candidats
- Fin mai : stabilisation de la liste des candidats
- 11 juin : élections

Retour sur le fonctionnement de l'équipe pastorale

L'EP a réalisé un travail de relecture de son fonctionnement depuis 1 an et en tire les enseignements suivants, qu'elle souhaite partager avec la Communauté, notamment pour éclairer les candidates et candidats à l'EP

- **Le nombre relativement élevé de membres de l'EP** (14 au moment des dernières élections, 11 à l'heure actuelle), par opposition aux précédentes équipes pastorales composées de 6 à 8 membres, permet, par la diversité des profils et des sensibilités, de favoriser l'intelligence collective et d'apaiser les conflits potentiels, du fait de la nécessité permanente de l'accueil de tous les points de vue. Il peut également favoriser les candidatures de personnes qui hésiteraient à rejoindre l'EP par crainte d'une charge de travail trop importante. A l'inverse, il entraîne une certaine lourdeur dans le processus de décision, du fait de la nécessaire recherche de consensus, et il comporte le risque d'une implication différenciée entre certains membres qui réalisent de nombreuses tâches et d'autres membres moins actifs. Des journées de rencontre et d'approfondissement ont permis de favoriser les liens de cohésion et d'amitié au sein de l'équipe, même si nous pouvons regretter qu'elles n'aient pas pu être plus nombreuses
- **L'EP a pour mission centrale la mise en œuvre du projet pastoral de la Communauté, en plaçant l'annonce de l'Évangile au cœur de son action.** Pour cela, elle considère qu'elle a un triple rôle :
 - assurer l'animation générale de la Communauté (y compris dans la dimension d'organisation qui en découle), assurer la cohérence des missions et des actions, avec le souci de développer corresponsabilité et transparence ;
 - prendre soin de la Communauté et être à son écoute ;
 - assurer une réflexion de long terme pour faire grandir la Communauté.

Il est donc nécessaire d'avoir, au sein de l'EP, des membres permettant d'assurer ces trois missions de manière équilibrée.

- L'EP regrette d'avoir consacré beaucoup de temps à son premier rôle, avec un sentiment permanent d'urgences qui se succèdent, au détriment des deux autres fonctions, qui ont pu être négligées, en dépit de leur importance. Des progrès doivent donc être réalisés pour rééquilibrer le temps consacré aux différentes fonctions de l'EP.
- S'agissant du lien avec la Communauté, l'EP souhaite être plus à l'écoute des groupes et des pôles qui composent la Communauté. Des rencontres seront organisées dans les prochaines semaines. Les rôles respectifs des coordonnateurs de pôle et des référents au sein de l'EP devront être précisés.

- S'agissant du travail d'animation de la Communauté et de l'organisation interne de l'EP, le nombre important de membres de l'EP et l'impression d'être pris par les urgences permanentes imposent de faire évoluer les modes de fonctionnement, même s'il s'agit d'un chantier difficile :
 - L'EP réaffirme que le fonctionnement de la Communauté repose sur le principe de subsidiarité. Les initiatives et les projets viennent avant tout des groupes de la Communauté. Ne doivent remonter à l'EP que les seules questions qui nécessitent son intervention.
 - L'EP souhaite progresser vers une plus grande délégation de missions, au sein de l'EP ou à destination de membres de la Communauté extérieurs à l'EP. Cette orientation implique de définir en amont les conditions de la délégation et d'établir des relations de confiance entre l'EP et l'équipe ou la personne à qui une mission a été confiée, afin que les échanges soient fluides.
 - S'agissant de l'organisation interne de l'EP, une prise de décisions plus efficace nécessite des réunions mieux préparées et une meilleure répartition des tâches en son sein (travail en binômes ou en petit groupes), en évitant que la diversité des charismes et des talents ne conduise à ce que certaines tâches, y compris les plus ingrates, ne reviennent à un petit nombre de membres.