

ministère
éducation
nationale
enseignement
supérieur
recherche



direction
de l'encadrement
(de)

direction générale
des ressources humaines
secrétariat général



Mission laïque française

CHARTRE de PARTENARIAT

Entre

La Direction de l'Encadrement du Ministère de l'éducation nationale
représentée par le Directeur de la direction de l'Encadrement,
Monsieur Roger CHUDEAU

et

La Mission Laïque Française,
représentée par son Directeur Général,
Monsieur Jean-Christophe DEBERRE

Vu les statuts de la Mission Laïque Française en date du 6 octobre 2005,

Vu la convention cadre signée entre la Mission Laïque Française et le Ministère de
l'Education Nationale le 12 mai 2009,

Il est convenu ce qui suit :

La Direction de l'encadrement (DE) est chargée du recrutement, de la formation et de la gestion des personnels d'encadrement supérieur des services centraux, des services déconcentrés et des établissements publics relevant des ministères de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Elle assure également le recrutement, la formation, l'affectation et l'administration des corps d'inspection et de direction du ministère de l'éducation nationale.

Elle met en œuvre la politique statutaire et la gestion prévisionnelle des effectifs, des carrières et des compétences de ces personnels.

La Mission laïque française (MLF), association fondée en 1902, a pour but la diffusion à travers le monde de la langue et de la culture françaises, en particulier par un enseignement à caractère laïque et interculturel.

La MLF est chargée du suivi et de l'animation d'un réseau de 94 établissements à programme français répartis dans près de 38 pays à travers le monde.

Préambule :

Les réseaux des établissements scolaires gérés, d'une part par l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger, et d'autre part par la Mission Laïque Française, constituent un outil incomparable au service du rayonnement de la France et de son système éducatif dans le monde.

L'ouverture de ces établissements aux pays d'accueil, les partenariats noués avec les institutions culturelles ou les milieux économiques, tout comme leurs actions éducatives ou de coopération linguistique, constituent, à côté de leurs missions de scolarisation, des missions de première importance qui fondent leur présence et leur action.

Il est donc primordial pour la Mission Laïque Française de pouvoir compter sur l'appui de la direction de l'encadrement pour recruter des personnels d'encadrement de grande qualité, professionnelle comme humaine.

La direction de l'encadrement s'inscrit résolument dans la politique de réforme de l'administration en poursuivant la modernisation des procédures de recrutement et de gestion des personnels d'encadrement.

C'est ainsi qu'elle s'est engagée résolument dans le développement d'une politique d'identification des potentiels et des talents (politique de viviers), qu'elle favorise la mobilité des personnels et la diversification des carrières de l'encadrement, et met en place un suivi individualisé des carrières et des compétences.

Article 1 : Objet

La présente charte a pour objectif principal de contribuer au renforcement qualitatif du réseau des établissements de la Mission Laïque Française et à la promotion de l'enseignement français dans le monde.

Elle définit le cadre et les modalités du renforcement des liens qui lient la direction de l'encadrement et la Mission Laïque Française, de manière à accompagner le développement qualitatif de la Mission Laïque Française en rendant plus efficace la politique de recrutement et en permettant l'optimisation de la gestion des carrières des personnels gérés par la direction de l'encadrement et affectés tant à l'étranger qu'au siège de l'association.

Cette charte participant des efforts mis en œuvre pour renforcer l'excellence pédagogique française, les parties décident de travailler de concert à faire correspondre au mieux les ressources humaines disponibles aux besoins du réseau, dans le contexte particulier des postes à l'étranger.

Par delà l'hétérogénéité des situations locales, la diversité des statuts et des établissements, la présente charte de partenariat témoigne, dans la limite des compétences propres à la Direction de l'encadrement, de la volonté des signataires :

- d'œuvrer de concert au développement et au renforcement qualitatif du réseau de la Mission Laïque Française,
- de développer une coopération encore plus étroite tant dans le recrutement que dans la gestion des carrières des personnels détachés dans le réseau,
- de développer des actions communes de partenariat, en particulier lors des moments forts de la vie du réseau.

Article 2 : Information et communication

Pour permettre à la Mission Laïque Française de disposer d'un éventail de candidatures suffisant, en nombre et en qualité, les deux parties conviennent de renforcer l'information des personnels d'encadrement sur les opportunités offertes par le réseau de la MLF.

C'est pourquoi, en complément des actions mises en place par la MLF, la Direction de l'Encadrement assurera la meilleure diffusion possible des postes offerts dans le réseau en sensibilisant l'ensemble des acteurs concernés.

De plus la DE publiera, dans le « bilan social des personnels de direction », une étude spécifique concernant les personnels détachés à l'étranger.

Enfin, des actions communes de communication pourront également être envisagées.

Article 3 : Recrutement

Suite à la définition préalable par la MLF des besoins et des compétences requises, les signataires de la Charte décident d'arrêter en concertation :

- un calendrier de recrutement, en recherchant la meilleure articulation avec les calendriers du mouvement national des personnels d'encadrement,
- des critères de sélection propres au réseau MLF.

Un tableau de bord de suivi des personnels affectés, au siège comme dans les implantations du réseau dans le monde, sera mis en place.

Dans la limite de leurs compétences propres, la MLF et la DE conviennent de rechercher ensemble la meilleure adéquation possible entre d'une part, les attentes, les contraintes, et les potentialités des personnels concernés, et, d'autre part, les besoins de la MLF et de l'institution.

Les procédures mises en place pour permettre la gestion individualisée et professionnalisée de la mobilité et des parcours feront l'objet d'une large communication.

Article 4 : Gestion institutionnelle

Pendant leur détachement, les personnels sont rémunérés par la MLF. La DE continue, quant à elle, de gérer leur carrière (affectation, détachement, avancement...).

Les partenaires conviennent de mettre en place des procédures propres à optimiser le suivi individuel, à permettre la réintégration et les évolutions de carrière des personnels dans les meilleures conditions.

Pour ce faire, les parties conviennent de renforcer les échanges conduisant à une meilleure connaissance des personnels, de l'expérience acquise dans le réseau, et des résultats obtenus.

Dans un premier temps :

- une lettre de mission fixant les objectifs assignés aux personnels d'encadrement détachés sera rédigée par la MLF et communiquée à la DE ;
- un rapport de mission sera obligatoirement rédigé par les personnels détachés à l'issue du détachement, et joint aux documents fournis pour la participation aux opérations de mutation des personnels ;
- ce rapport sera accompagné de l'avis circonstancié de la MLF.

De manière à assurer le meilleur suivi individuel des personnels détachés auprès de la MLF, la DE les rencontrera, dans la mesure du possible, au moins une fois au cours du détachement. Cette rencontre sera l'occasion d'un bilan informel d'étape et de meilleure connaissance des perspectives de carrière souhaitée.

La MLF s'engage à signaler immédiatement à la DE tout changement de situation concernant les personnels détachés.

Article 5 : Gestion individualisée des carrières

La DE met à la disposition des personnels d'encadrement détachés dans le réseau MLF :

- un accompagnement individualisé des parcours professionnels,
- des entretiens de carrière,
- l'aide à l'élaboration de projets professionnels tenant compte des compétences spécifiques acquises dans les postes à l'étranger.

Les compétences nouvelles acquises pendant le détachement, et l'expérience valorisée, viendront, au retour, bénéficier aux académies d'accueil, et renforcer le vivier de compétences mis en place par la direction de l'encadrement avec l'objectif d'enrichir les qualités managériales des corps d'encadrement.

La DE appuiera, dans toute la mesure du possible, la MLF par:

- la valorisation des profils de postes offerts et la diffusion des informations
- l'identification de ressources potentielles (politique de viviers)
- la mise en relation des besoins des réseaux et des profils d'agents

Article 6 : Formation

La MLF convient de renforcer le partenariat avec la DE par une étroite association de la DE aux activités du réseau et en particulier lors :

- des stages de préparation au départ
- des journées annuelles propres au réseau MLF
- lors des actions de communication.

D'autres actions de formation des personnels détachés à la MLF, d'échanges, de rencontres pourront également être engagées.

Article 7 : Partenariat institutionnel

La direction de l'encadrement sera représentée dans les instances de pilotage de la MLF.

Article 8 : Comité de suivi de la Charte de partenariat

Une réunion annuelle de suivi de la charte sera organisée entre le Directeur de l'Encadrement et le Président de la MLF ou leurs représentants.

Des partenaires institutionnels pourront être associés en tant que de besoin.

Article 8 : Durée

Le présent accord est conclu pour une période de 3 ans renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation expresse de l'une des parties au moins six mois à l'avance.

La présente charte pourra être, le cas échéant, modifiée par avenant.

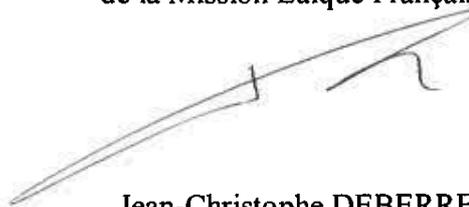
Fait en double exemplaire,
A Paris, le 19 mai 2010

Le Directeur
de l'encadrement



Roger CHUDEAU

Le Directeur Général
de la Mission Laïque Française



Jean-Christophe DEBERRE