

CONDITIONS ET MODALITÉS DE RECRUTEMENT **DES PERSONNELS D'EDUCATION**

Année 2025

Document à jour au 2 décembre 2024

Le lycée français Blaise Pascal d'Abidjan accueille environ 2 680 élèves (données rentrée scolaire 2024) répartis sur deux sites géographiques :

- L'école Jacques Prévert qui accueille de la petite section au CM2 environ 1 010 élèves :
 - o 280 élèves en maternelle
 - o 730 élèves en élémentaire
- Le site Collège/lycée/CPS qui regroupe environ 1 670 élèves :
 - o Le collège (de la 6^{ème} à la 3^{ème}), soit environ 890 élèves
 - o Le Lycée (de la seconde à la terminale), soit environ 730 élèves
 - o La classe Préparatoire Scientifique (CPS / une cinquantaine d'élèves)

L'offre de formation comprend une Section Internationale Américaine (SIA) et une section européenne. Il prépare aux diplômes suivants :

- Diplôme National du Brevet (DNB) et Diplôme national du brevet option internationale (DNBi)
- Baccalauréat Général
- Baccalauréat Français International (BFI)

Géré par une association de droit ivoirien (l'Association Gestionnaire du lycée Blaise Pascal - AGBP), l'établissement est signataire d'un accord de partenariat avec l'AEFE. Il est homologué par le Ministère Français de l'éducation Nationale de la petite section à la terminale. La classe préparatoire scientifique (associée à Grenoble INP) n'est pas homologuée.

L'établissement accueille en son sein le service coordonnateur des examens (SCE) en charge de la centralisation de l'organisation des examens pour la Côte d'Ivoire, le Mali et le Burkina Faso.

INTRODUCTION

Les principales conditions d'exercice des personnels d'éducation sont les suivantes :

➤ **L'accompagnement des salariés ou prestataires recrutés à l'étranger**

L'établissement offre un service d'accueil aux salariés recrutés à l'étranger afin de les accompagner dans leurs démarches administratives et faciliter leur installation à Abidjan. Ce service est optionnel et comprend notamment :

- o la recherche d'un logement (maison ou appartement) ;
- o les démarches bancaires (récupération de la prime d'installation et ouverture d'un compte bancaire) ;

- les formalités de délivrance de la carte de résident ;
- l'obtention d'une puce téléphonique locale ;
- les modalités liées à la visite médicale d'embauche ;
- l'échange du permis de conduire.

➤ **Le lieu**

- 1^{er} degré : le salarié exerce principalement ses fonctions sur le site de l'école Jacques Prévert.
- Second degré et Classe Préparatoire : Le salarié exerce principalement ses fonctions sur le site collège/lycée.

➤ **La structure scolaire**

- 1^{er} degré : 40 divisions
- Second degré : 63 divisions
- Classe Préparatoire : 2 divisions

➤ **Le temps scolaire**

- 1^{er} degré :
 - Accueil des élèves à partir de 7 heures
 - Heures de classe : du lundi au vendredi de 7h45 à 13 heures
 - En fonction du calendrier scolaire fixé par le poste diplomatique, les personnels peuvent être amenés à travailler 4 à 5 samedis matin par an.
- Second degré :
 - Accueil des élèves à partir de 7 heures
 - Heures de classe :
 - lundi/mardi/jeudi/ vendredi : début des cours à 7h30 et fin des cours à 17h00
 - mercredi : début des cours à 7h30 et fin des cours à 12h50
 - En fonction des besoins (options, spécialités, ...), des cours peuvent être organisés le mercredi après-midi.
 - Le calendrier pédagogique de l'établissement prévoit chaque année l'organisation de devoirs communs qui se déroulent sur quelques samedi matin (4^{ème}/3^{ème}/2^{nde}/1^{ère}/Tle).
- Classe préparatoire :
 - Heures de classe : Du lundi au vendredi, début des cours à 7h30 et fin des cours à 17h00

➤ **Le temps de travail**

- **Enseignants exerçant dans le premier degré (école maternelle et élémentaire) :** Les obligations de service sont fixées comme suit :
 - Vingt-quatre heures (24) hebdomadaires d'enseignement à tous les élèves ;
 - Cent cinquante-six heures (156) annuelles, soit une moyenne de 4 heures 20 minutes hebdomadaires, réparties comme suit :
 - Fonctionnement des instances internes de l'école (conseil des maîtres, conseil de cycle ou de niveau) : soixante-quatre heures (64) ;

- Fonctionnement des instances de l'établissement (conseil d'école, conseil d'établissement, comité école/collège) / réunions de parents / Gestion de projets communs : quarante-deux heures (42) ;
 - Activités Pédagogiques Complémentaires (APC) : Trente-deux heures (32) ;
 - Formation professionnelle : dix-huit heures (18).
- Enseignants exerçant dans le second degré (collège et lycée) et la classe préparatoire : Les obligations de service (maxima de service hebdomadaire) sont fixées en équivalence à celles prévues par le ministère de l'éducation nationale française :

STATUT	OBLIGATIONS DE SERVICE
Agrégé ou équivalent	15 heures hebdomadaires
PLP, certifié ou équivalent	18 heures hebdomadaires
Professeurs documentalistes	30 heures hebdomadaires + 6 heures consacrées aux relations avec l'extérieur
<u>EPS</u>	
Agrégé	17 heures hebdomadaires
Certifié	20 heures hebdomadaires

- Les modalités d'attribution et de décompte des services sont fixées par l'établissement au regard de ses spécificités sur la base des dispositions prévues par le ministère français de l'éducation.
- En fonction de l'état de services et des missions attribuées par la direction de l'établissement, des rémunérations accessoires (ISOE part « modulable », Heures Supplémentaires Effectives – HSE -, Heure Supplémentaire Année – HSA -, Indemnités pour Missions Pédagogiques, ...) peuvent être versées. Les montants et modalités de calcul sont fixés en équivalence à ceux pratiqués en France.

➤ Le calendrier scolaire

- Il respecte un rythme général préconisé par le ministère français de l'Éducation nationale en nombre de semaines successives travaillées et fait l'objet d'adaptations locales, tenant compte notamment des jours fériés de la Côte d'Ivoire ou des éventuelles problématiques locales ponctuelles.
- Il est élaboré chaque année conformément aux modalités prévues par l'AEFE.
- Le calendrier scolaire 2024/2025 est disponible sur le site internet de l'établissement (page d'accueil - <https://fr.lycee-blaisepascal.com/>).

➤ La formation professionnelle

- Les personnels d'éducation, quelle que soit leur situation contractuelle, peuvent s'inscrire aux formations organisées par l'Institut Régional de Formation de la Zone Afrique Centrale (ZAC). Un plan régional de formation est mis en place lors de chaque année scolaire.

- Les actions de formation peuvent avoir des périmètres variés (interzone, zone géographique, intra-établissement, ouvert) et des modalités diverses (articulant souvent le « présentiel » et le « distanciel »).

➤ **Le référentiel de compétences**

- L'établissement a mis en place un référentiel métier applicable aux enseignants et personnels d'éducation.
- Le référentiel est disponible sur le site internet de l'établissement (<https://fr.lycee-blaisepascal.com/offres-emploi/>).

*

* *

Pour assurer ses missions d'enseignement et d'éducation, l'établissement a vocation à recruter des enseignants et des personnels d'éducation selon trois modalités contractuelles :

- Par voie de **détachement** : Cette modalité est réservée aux personnels titulaires de la fonction publique française (professeurs des écoles, professeurs certifiés, agrégés, PLP, CPE, professeurs documentalistes, ...).
- Par contrat de travail de droit ivoirien. Cette modalité est offerte :
 - Aux personnels titulaires de l'éducation nationale française en **position de disponibilité**.
 - A tout candidat non titulaire de la fonction publique française ;
- Par **contrat de prestation** : Cette modalité est applicable aux enseignants retraités (français ou ivoiriens) et aux titulaires de la fonction publique ivoirienne.

Les conditions générales de recrutement du lycée Français Blaise Pascal prennent en considération le statut des personnels et leur nationalité. Ces conditions sont présentées ci-dessous en trois parties :

- Recrutement par voie de détachement
- Recrutement par contrat de droit ivoirien
- Contrat de prestations de services

Au cours de la procédure de recrutement, une simulation de salaire (ou une proposition d'honoraires pour les prestataires) est adressée aux candidats sur la base des situations définies ci-dessous.

PREMIERE PARTIE – RECRUTEMENT PAR VOIE DE DETACHEMENT

I. Dispositions générales

- Sous la condition suspensive de l'obtention du détachement auprès du Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse (MENJ), le recrutement s'effectue dans le cadre d'un **contrat de droit ivoirien pour une durée maximale de trois ans** à compter du 1^{er} septembre de l'année scolaire de recrutement.
- Ces personnels sont placés par le MENJ en position de **détachement direct auprès de l'AGBP**. Pendant la durée du contrat de travail, l'employeur du fonctionnaire détaché est donc l'AGBP, une association de droit privé ivoirien.
- Pendant la durée du détachement, le fonctionnaire conserve son droit à l'avancement et peut continuer à cotiser au titre de la pension civile s'il le souhaite (**droit d'option à faire valoir au moment de la demande de détachement**).
- Le contrat comporte une prise en compte particulière du statut de fonctionnaire de l'agent et prévoit, entre autres dispositions, la réintégration, notamment en cas de fermeture de l'établissement par décision de l'ambassade de France pour une période obligeant les élèves à poursuivre leur scolarité dans un autre établissement.
- Le candidat devra fournir, au moment du dépôt de sa candidature, une attestation médicale, signée de son médecin traitant, attestant de sa capacité à exercer professionnellement en République de Côte d'Ivoire.

II. Conditions financières du contrat

- Le salaire comprend les éléments ci-dessous :
 - Une rémunération principale basée sur votre grade/échelon actuel.
 - Un Complément de Vie Locale dont le montant varie en fonction de l'indice de rémunération afférent au dernier échelon connu (de 738,61 € (INM≤562) à 845,33 € (INM≥595)) ;
 - Indemnités :
 - ✓ Pour les enseignants du second degré :
 - Une ISOE¹ « part fixe » dont le montant est égal à celui fixé en France ;
 - ✓ Pour les enseignants du second degré affectés en classe préparatoire intégré :
 - Une ISOE « part fixe » – dont le montant est égal à celui fixé en France
 - Une indemnité annuelle – équivalent de l'indemnité de fonctions particulières prévue par le décret n°99-886
 - Un « complément local IAF » (mesure propre à l'établissement sans équivalent en France)
 - ✓ Pour les enseignants du premier degré :
 - Une ISAE² dont le montant est égal à celui fixé en France ;

¹ Indemnité de suivi et d'Orientation

² Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Elèves

- Une indemnité de dispositif bilingue (mesure locale sans équivalent en France) ;
- Un Avantage familial mensuel de 245 à 368 € selon l'âge de l'enfant³. Cet avantage est versé pour chaque enfant à charge sous réserve du respect des trois conditions cumulatives ci-dessous :
 - ✓ Enfant(s) âgé(s) de moins de 21 ans
 - ✓ Enfant(s) non inscrit(s) au lycée français Blaise Pascal
 - ✓ Le cas échéant, attestation fournie par l'employeur du conjoint de non-perception d'un avantage familial
- Le salaire est versé, soit localement en Francs CFA, soit en France en euros.

III. Obligations de l'agent

En application du protocole signé entre l'Etat français et l'Etat ivoirien, le fonctionnaire en position de détachement auprès de l'AGBP est dispensé des prélèvements sociaux et fiscaux ivoiriens.

En conséquence, il est tenu de :

- Faire sa déclaration de revenus et payer ses impôts en France ;
- Régler lui-même directement la cotisation « salarié » du régime des retenues pour pensions civiles (s'il a opté pour ce choix au début de son détachement – cf. point 1). Les règles de calcul et modalités de versement sont disponibles sur le site « education.gouv.fr » en cliquant sur le lien ci-joint : [Informations générales détachement](#)
- S'affilier à la CFE (Caisse des Français de l'étranger – www.cfe.fr) ou à un autre organisme offrant le même type de garanties avant sa prise de fonction pour la couverture « Maladie – Maternité – Invalidité – Hospitalisation – Indemnités journalières – Décès » et prendre l'option Indemnités Journalières (la couverture accident du travail est assurée par l'AGBP) ;
- Fournir, avant sa prise de fonction, une attestation d'assurance rapatriement pour lui-même et ses ayant droits qui l'accompagnent en poste et ce, pour la durée du détachement.

³ L'avantage familial est un avantage local. Il est revalorisé sur décision des instances de l'AGBP mais n'est pas indexé sur le taux de l'avantage familial « AEF ».

IV. Mesures d'accompagnement

Outre la rémunération prévue au point 2, le salarié bénéficie des mesures d'accompagnement ci-dessous.

➤ Lors de la prise de fonctions :

- Voyage de prise de fonctions : Prise en charge des billets d'avion pour l'ensemble de la famille au départ de Paris, et le cas échéant, des billets SNCF 2^{ème} classe (lieu de résidence-Paris) ;
- Remboursement des frais de visas et des frais de délivrance de la carte de résident pour le salarié et les membres de sa famille ;
- Prise en charge de 21 nuitées maximum dans l'hôtel proposé par l'établissement à l'arrivée de l'agent et de sa famille ;
- Versement d'une prime d'installation :
 - Pour un salarié : 7 622 €
 - Pour un couple bénéficiant chacun d'un contrat de travail : 11 434 €.

Le versement est effectué à l'arrivée du salarié sur le territoire ivoirien. Le montant est alloué pour un séjour de 3 ans (remboursable au prorata du temps de présence en cas de rupture du contrat par le salarié avant sa date d'échéance).

➤ Pendant la durée du contrat :

- L'exonération des frais d'écologie⁴ pour tous les enfants de l'agent inscrits au sein de l'établissement, sauf si le conjoint bénéficie d'une prise en charge dans le cadre de son propre contrat de travail. Dans ce cas, aucun avantage familial n'est versé à l'agent au titre du ou des enfants scolarisés dans l'établissement.
- Le versement d'une prime annuelle forfaitaire de participation aux frais de transport. Cette prime est versée à compter de l'année qui suit la date de prise de fonctions de l'agent (soit au cours de l'année 2026 pour un recrutement en septembre 2025). Le bénéficiaire doit produire les justificatifs de transport pour en conserver le bénéfice.

NB : A l'exception de l'exonération des frais d'écologie, ne peuvent bénéficier des mesures d'accompagnement ci-dessus, ni en totalité, ni en partie, les personnes suivantes :

- Les candidats résidant en Côte d'Ivoire au moment de leur recrutement ;
- Les candidats dont le conjoint réside en Côte d'Ivoire à la date de début du contrat ;
- Les candidats qui viennent s'installer en Côte d'Ivoire pour suivre leur conjoint sur le lieu d'affectation professionnelle de celui-ci, que ledit conjoint bénéficie ou non d'une prime d'installation et/ou d'un billet d'avion

⁴ L'exonération porte exclusivement sur les frais d'écologie. Le détaché devra s'acquitter de l'intégralité des autres frais (droits de 1^{ère} inscription et, le cas échéant, droits de demi-pension, transport, droits d'examen, ...) selon les modalités prévues par le règlement financier de l'établissement, notamment le calendrier de paiement.

DEUXIEME PARTIE – RECRUTEMENT EN CONTRAT DE DROIT IVOIRIEN

I. Personnel qui n'est pas titulaire de l'éducation nationale française

Les modalités ci-dessous s'appliquent aux personnels suivants :

- Personnels n'ayant aucun lien avec l'éducation nationale française ;
- Personnels ayant eu une expérience de non titulaire (contractuel) dans l'éducation nationale française.

	Ressortissants ivoiriens & ressortissants étrangers résidant en Côte d'Ivoire	Ressortissants étrangers ne résidant pas en Côte d'Ivoire à la date de début du contrat
Conditions générales	○ Être titulaire d'un diplôme supérieur Bac + 3 au moins ○ Expérience professionnelle souhaitée de l'enseignement dans le système ivoirien, le système éducatif français (y compris les établissements homologués par l'AEFE) et/ou le système éducatif d'un pays du G20 ○ Ne percevoir aucune pension de retraite	
	Ne pas être enseignant fonctionnaire titulaire du système ivoirien	
Nature du contrat	Contrat à durée déterminée d'une durée d'un an. Le contrat est renouvelable une fois pour la même durée. A l'issue des deux premières années, le renouvellement du contrat se traduirait par une CDIisation.	
Rémunération	Grille salariale qui prend en compte : ○ Le diplôme le plus élevé obtenu par l'agent ; ○ L'expérience professionnelle dans le système éducatif français (y compris les établissements homologués par l'AEFE) ; ○ L'expérience professionnelle dans le système éducatif d'un pays du G20.	
Autres avantages	Exonération partielle (à hauteur de 70%) des frais d'écologie pour les enfants scolarisés dans l'établissement ⁵	
		• Prise en charge de 21 nuitées maximum dans l'hôtel proposé par l'établissement à l'arrivée de l'agent ; • Voyage de nomination : Prise en charge du billet d'avion pour l'agent entre le lieu de résidence actuel et Abidjan ; • Remboursement des frais de visas et des frais de délivrance de la carte de résident de l'agent ; • Prime d'installation⁶ ;

⁵ L'exonération de 70% porte exclusivement sur les frais d'écologie. Le salarié devra s'acquitter de l'intégralité des autres frais (droits de 1^{ère} inscription et, le cas échéant, droits de demi-pension, transport, droits d'examen, ... prévus par le règlement financier).

⁶ Le montant de la prime est précisé lors de l'envoi de la simulation de salaire (prime non versée si l'agent recruté suit son conjoint).

II. Personnel en disponibilité de l'Education nationale (France)

A. Conditions générales

- Ce type de contrat est réservé aux personnels titulaires de l'Education nationale française (enseignement public ou privé).
- Sous la condition suspensive de l'obtention d'une disponibilité auprès du Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse – MENJ – (ou de la transmission d'un arrêté de mise en disponibilité en vigueur), le recrutement s'effectue dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'une durée d'un an. Le contrat est renouvelable une fois pour la même durée. A l'issue des deux premières années, le renouvellement du contrat se traduirait par une CDIisation.
- Pendant la durée de la disponibilité, le fonctionnaire conserve un droit à avancement d'échelon et de grade pour une durée limitée à cinq ans sous certaines conditions limitatives qui diffèrent en fonction du motif de la disponibilité (convenances, personnelles, élever un enfant de moins de 12 ans, ...). Pour disposer d'informations correspondant à sa situation, le candidat est invité à consulter le site internet « service public » en utilisant le lien ci-joint : [Service public.fr : disponibilité](http://Service.public.fr:disponibilité)
- Le fonctionnaire en disponibilité ne peut plus cotiser au titre de la pension civile pendant cette période.

B. Conditions financières

Le salaire comprend les éléments ci-dessous :

- Une rémunération principale brute basée sur le dernier arrêté de grade/échelon en vigueur au moment du recrutement ;
- Les indemnités applicables selon le niveau d'enseignement où le personnel exercera (1^{er} degré / second degré / postbac)⁷ ;
- Un complément de vie locale ;
- Un Avantage familial mensuel de 245 à 368 € selon l'âge de l'enfant⁸. Cet avantage est versé pour chaque enfant à charge sous réserve du respect des trois conditions cumulatives ci-dessous :
 - Enfant(s) âgé(s) de moins de 21 ans
 - Enfant(s) non inscrit(s) au lycée français Blaise Pascal
 - Le cas échéant, attestation fournie par l'employeur du conjoint de non-perception d'un avantage familial.

Le salaire est versé, soit localement en Francs CFA, soit en France en euros.

⁷ Le détail sera précisé lors de l'envoi de la simulation de salaire.

⁸ L'avantage familial est un avantage local. Il est revalorisé sur décision des instances de l'AGBP mais n'est pas indexé sur le taux de l'avantage familial « AEFÉ ».

C. Mesures d'accompagnement

Outre la rémunération prévue ci-dessus, le salarié bénéficie des mesures d'accompagnement ci-dessous.

➤ Lors de la prise de fonctions :

- Voyage de prise de fonctions : Prise en charge du billet d'avion pour l'agent et, le cas échéant, billet SNCF 2^{ème} classe (lieu de résidence-Paris) ;
- Remboursement des frais de visas et des frais de délivrance de la carte de résident pour le salarié ;
- Prise en charge de 21 nuitées maximum dans l'hôtel proposé par l'établissement à l'arrivée de l'agent ;
- Versement d'une prime d'installation :
 - Pour un salarié : 7 622 €
 - Pour un couple bénéficiant chacun d'un contrat de travail : 11 434 €.

Le versement est effectué à l'arrivée du salarié sur le territoire ivoirien. Le montant est alloué pour un séjour de 3 ans (remboursable au prorata du temps de présence en cas de rupture du contrat par le salarié avant sa date d'échéance).

➤ Pendant la durée du contrat :

- L'exonération partielle (égale à 70%) des frais d'écologie pour les enfants scolarisés dans l'établissement⁹, sauf si le conjoint bénéficie d'une prise en charge dans le cadre de son propre contrat de travail. Dans ce cas, aucun avantage familial n'est versé à l'agent au titre du ou des enfants scolarisés dans l'établissement.
- Le versement d'une prime annuelle forfaitaire de participation aux frais de transport. Cette prime est versée à compter de l'année qui suit la date de prise de fonctions de l'agent (soit au cours de l'année 2026 pour un recrutement en septembre 2025). Le bénéficiaire doit produire les justificatifs de transport pour en conserver le bénéfice.

NB : A l'exception de l'exonération partielle des frais d'écologie, ne peuvent bénéficier des mesures d'accompagnement ci-dessus, ni en totalité, ni en partie, les personnes suivantes :

- Les candidats résidant en Côte d'Ivoire au moment de leur recrutement ;
- Les candidats dont le conjoint réside en Côte d'Ivoire à la date de début de contrat ;
- Les candidats qui viennent s'installer en Côte d'Ivoire pour suivre leur conjoint sur le lieu d'affectation professionnelle de celui-ci, que ledit conjoint bénéficie ou non d'une prime d'installation et/ou d'un billet d'avion.

⁹ L'exonération porte exclusivement sur les frais d'écologie. Le salarié devra s'acquitter de l'intégralité des autres frais (droits de 1^{ère} inscription et, le cas échéant, droits de demi-pension, transport, droits d'examen, ...) selon les modalités prévues par le règlement financier de l'établissement, notamment le calendrier de paiement.

TROISIEME PARTIE – RECRUTEMENT PAR CONTRAT DE PRESTATIONS DE SERVICE

L'établissement peut avoir recours à des prestataires de service. Cette modalité est exclusivement ouverte aux catégories suivantes :

- Enseignants retraités de l'éducation nationale française ;
- Enseignants retraités du système ivoirien ;
- Titulaires de la fonction publique ivoirienne.

Les modalités et conditions sont définies ci-dessous.

I. Conditions générales

Le recrutement est effectué par contrat de prestation d'une durée d'un an renouvelable de façon expresse. Le volume horaire hebdomadaire de la prestation est fixé par l'établissement.

Pour les enseignants retraités, une condition d'âge est fixée à 70 ans.

Le régime fiscal appliqué aux prestataires est celui des professions libérales. A ce titre, l'impôt sur les bénéfices non commerciaux (BNC) s'applique aux honoraires versées par l'établissement, à savoir une retenue à la source de 7,5% prélevée avant versement des honoraires au prestataire.

II. Conditions financières

A. Personnel retraité de l'Education nationale (France)

1. Les conditions financières

Le montant des honoraires est déterminé en prenant en compte le dernier salaire indiciaire brut perçu par le candidat au moment de son départ en retraite, montant proratisé au regard du nombre d'heures hebdomadaires.

2. La prise en charge de frais complémentaires liés au démarrage du contrat

Si le prestataire réside en dehors de la Côte d'Ivoire avant la date de début du contrat, il sera facturé à l'établissement, après validation préalable des montants, les frais liés au démarrage des prestations, à savoir :

- Un billet d'avion et, le cas échéant, un billet SNCF 2ème classe (lieu de résidence-Paris) ;
- Les frais de visa et les frais de délivrance de la carte de résident ;
- Les frais d'hôtel à l'arrivée du prestataire en Côte d'Ivoire dans la limite d'un plafond de 21 nuitées maximum [exclusivement dans l'hôtel proposé par l'établissement] ;
- Les frais de vie afférents à l'installation sur le territoire ivoirien pour un montant forfaitaire fixé par l'établissement à 1 900 000 FCFA.

B. Personnel retraité du ministère de l'éducation nationale et de l'alphabétisation et personnels titulaires de la fonction publique ivoirienne (ressortissants ivoiriens)

Le montant des honoraires est déterminé en équivalence avec la grille salariale de l'établissement, montant proratisé au regard du nombre d'heures hebdomadaires.