

CONDITIONS ET MODALITÉS LIÉES AU RECRUTEMENT PAR DETACHEMENT DIRECT DES PERSONNELS D'ÉDUCATION

Année 2024

Document à jour au 7 décembre 2023

Le lycée français Blaise Pascal d'Abidjan accueille des élèves de la petite section à la classe préparatoire scientifique (associée à Grenoble INP) avec préparation aux baccalauréats des filières générales. Il est homologué par le ministère français de l'Éducation nationale et signataire d'un accord de partenariat avec l'AEFE. L'établissement est géré par une association de droit local, l'Association Gestionnaire du lycée Blaise Pascal (AGBP).

Au regard de ses activités et en fonction de ses besoins, l'association a vocation à recruter par voie de détachement des personnels titulaires de la fonction publique (professeurs des écoles, professeurs certifiés, agrégés, PLP, CPE, professeurs documentalistes, ...).

1. Dispositions générales

- Sous la condition suspensive de l'obtention du détachement auprès du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse (MENJ), le recrutement s'effectue dans le cadre d'un **contrat de droit local pour une durée 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 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.

2. 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 689,96 € (INM≤395) à 789,95 € (INM≥543)) ;
 - 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 :

¹ Indemnité de suivi et d'Orientation

- 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 ;
 - 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
- En fonction de l'état de services, des rémunérations accessoires (ISOE part « modulable », HSE, HSA, IMP, ...) peuvent être versées. Leurs montants et modalités de calcul sont équivalents à ceux pratiqués en France.
- Le salaire est versé, soit localement en Francs CFA, soit en France en euros.

3. 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 :
(<https://www.education.gouv.fr/detachement-des-personnels-enseignants-d-education-et-d-orientation-informations-generales-siad-8171>)
- S'affilier lui-même directement 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**

² Indemnité de Suivi et d'Accompagnement des Elèves

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 « AEFÉ ».

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.

4. 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 :
 - 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) pour la prise de fonction.
 - 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 de 6 098 € (9 147 € pour un couple bénéficiant chacun d'un contrat de travail avec l'AGBP). 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'écolage⁴ 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.
 - Le versement d'une prime annuelle forfaitaire de participation aux frais de transport entre la Côte d'Ivoire et la France. 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 2025 pour un recrutement en septembre 2024).

NB : A l'exception de l'exonération des frais d'écolage, 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 ;
- 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'écolage. 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.