

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°35 du 17 août 2012

PARTIE PERMANENTE
Marine nationale

Texte n°12

INSTRUCTION N° 0-11546-2012/DEF/DPMM/FORM

relative à la gestion des enseignants détachés dans les écoles de la direction du personnel militaire de la marine.

Du 11 juin 2012

DIRECTION DU PERSONNEL MILITAIRE DE LA MARINE : *sous-direction « compétences » ; bureau des écoles et de la formation.*

INSTRUCTION N° 0-11546-2012/DEF/DPMM/FORM relative à la gestion des enseignants détachés dans les écoles de la direction du personnel militaire de la marine.

Du 11 juin 2012

NOR D E F B 1 2 5 1 0 4 7 J

Références :

- a) Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (BOC, p. 4545 ; BOEM 341.2, 350.1.1, 431.1.2.2.4) modifiée.
- b) Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (BOC, p. 208 ; BOEM 350.1.1, 814.1) modifiée.
- c) Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (n.i. BO ; JO n° 62 du 13 mars 2012, p. 4498 ; texte n° 4).
- d) Décret n° 50-581 du 25 mai 1950 (n.i. BO ; JO du 26 mai 1950, p. 5758) modifié.
- e) Décret n° 50-582 du 25 mai 1950 (n.i. BO ; JO du 26 mai 1950, p. 5761) modifié.
- f) Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (n.i. BO ; JO du 8 juin 1984, p. 1784) modifié.
- g) Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 (BOC, p. 5939 ; BOEM 350.1.2.2) modifié.
- h) Décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 (JO n° 70 du 24 mars 2010, texte n° 49 ; signalé au BOC 22/2010 ; BOEM 350.3.2).

Texte abrogé :

Instruction n° 453/DEF/DPMM/FORM du 21 juillet 2006 (n.i. BO).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 340.1, 350.3.2, 351.1.2.1

Référence de publication : BOC N°35 du 17 août 2012, texte 12.

Préambule.

La présente instruction concerne la gestion des personnels, principalement de l'éducation nationale, chargés d'enseignement et plus commodément appelés ici « professeurs » ainsi que tout personnel non enseignant issu du monde de l'enseignement et mis en détachement au sein des écoles et centre de formation de la marine pour occuper un emploi lié à l'enseignement (personnel de direction, surveillants, bibliothécaire-documentaliste, etc.). Elle rappelle la législation et la réglementation en vigueur s'agissant de personnel de l'État et précise les modalités d'application de ce dispositif au sein des écoles de la marine.

1. RÈGLES DE DÉTACHEMENT.

1.1. Position statutaire.

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le fonctionnaire détaché est, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire.

Peuvent être détachés au sein des écoles de la marine les fonctionnaires ressortissants français ainsi que les fonctionnaires ressortissants des États membres de la communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'espace économique européen, dans les conditions prévues par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

[réf. a)] et le décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 [réf. h)].

Le détachement au sein d'une école de la marine est prononcé sur la demande du fonctionnaire par arrêté du ministre dont il relève, généralement le ministre chargé de l'éducation nationale. Sa décision intervient après avis éventuel de la commission administrative compétente et accord du ou des ministres intéressés.

1.2. Modalités de détachement.

Le détachement d'un enseignant titulaire au sein d'une école ou centre de formation de la marine nationale a lieu dans un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite [article 14. alinéa 1^{er}. du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 (réf. g)].

Le détachement est de courte ou de longue durée.

Le détachement de courte durée ne peut excéder six mois ni faire l'objet d'aucun renouvellement. À l'expiration du détachement de courte durée, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur.

Le détachement de longue durée est le mode de détachement ordinaire pour pourvoir les emplois d'enseignants au sein des écoles de la marine. Le détachement initial ne peut excéder cinq années. Il peut toutefois être renouvelé par périodes n'excédant pas cinq années. La durée des périodes de détachement est déterminée en accord entre l'intéressé et le directeur des études de l'école ou du centre de formation au moment de la demande de détachement initial et à chaque renouvellement.

Les offres de détachements sont proposées afin de pourvoir à un emploi vacant et de permettre à son bénéficiaire d'exercer les fonctions correspondantes à celles qu'il occuperait dans son ministère d'origine. Le grade reste distinct de l'emploi, le grade étant le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent.

La direction des ressources humaines du ministère de la défense, sous-direction de la gestion du personnel civil-département de la gestion ministérielle des ressources humaines civiles (DRH-MD-DGMRHC/5) instruit les dossiers de détachement en liaison avec le ministère de l'éducation nationale ainsi que les dossiers de renouvellement ou de demande de réintégration auprès du ministère de l'éducation nationale ou tout autre ministère de tutelle des enseignants. Les dossiers lui sont transmis par l'état-major de la marine (EMM) qui garantit l'existence et la couverture des postes budgétaires ouverts, bureau de l'état-major de la marine/bureau « personnels civils » (EMM/PC) *via* le bureau des écoles et de la formation de la direction du personnel militaire de la marine et des écoles (DPMM/FORM). Chaque année, en début d'année scolaire, le bureau de la formation (DPMM/FORM) transmet à la DRH-MD la liste et les informations relatives aux postes susceptibles d'être vacants pour la rentrée suivante. Cette liste est ensuite actualisée selon les nouvelles vacances déclarées ou au contraire pour prendre en compte l'annulation de vacances du poste.

La DRH-MD met en ligne les postes et fiches de postes offerts par la marine à des enseignants sur le site de la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP). Les dossiers de candidatures sont adressés directement en réponse aux directeurs et/ou proviseurs qui les étudient et effectuent un classement préférentiel des dossiers. Toutes les candidatures recevables ainsi classées sont ensuite adressées à la DPMM (DPMM/FORM) qui les transmet aussitôt, avec avis à la DRH-MD. Compte-tenu des délais nécessaires à la procédure de recrutement par détachement, les dossiers de candidature doivent être parvenus à la DRH-MD dans la mesure du possible le 21 mars.

1.3. Renouvellement du détachement.

Dix mois au moins avant l'expiration du détachement de longue durée, le fonctionnaire fait connaître à son administration d'origine sa décision de solliciter le renouvellement du détachement ou de réintégrer son corps d'origine.

Les enseignants ont notamment la possibilité de se placer en réintégration conditionnelle afin de rejoindre, le cas échéant, leur ministère d'origine.

Neuf mois au moins avant le terme de la même période, l'administration ou l'organisme d'accueil fait connaître au fonctionnaire concerné et à son administration d'origine sa décision de renouveler ou non le détachement.

À l'expiration du détachement, dans le cas où il n'est pas renouvelé par l'organisme d'accueil pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice des fonctions, le fonctionnaire est réintégré immédiatement et au besoin en surnombre dans son corps d'origine, par arrêté du ministre intéressé, et affecté à un emploi correspondant à son grade.

1.4. Fin de détachement.

Elle intervient à la fin de la période de détachement et se conclut, lorsqu'il n'y a pas de renouvellement, par une réintégration dans l'administration d'origine.

Le détachement, dans des conditions qui demeurent exceptionnelles, est révocable. Le fonctionnaire détaché remis à la disposition de son administration d'origine pour une cause autre qu'une faute commise dans l'exercice de ses fonctions, et qui ne peut être réintégré dans son corps d'origine faute d'emploi vacant, continue d'être rémunéré par l'organisme de détachement jusqu'à sa réintégration dans son administration d'origine.

Si le fonctionnaire n'a pas fait connaître sa décision de renouveler son détachement, il est réintégré, par arrêté du ministre intéressé, à la première vacance, et affecté à un emploi correspondant à son grade.

Si le fonctionnaire a fait connaître sa décision de solliciter le renouvellement de son détachement dans le délai mentionné ci-dessus et que la marine n'a pas fait connaître sa décision de refuser le renouvellement du détachement, elle continue à le rémunérer jusqu'à sa réintégration.

S'il est mis fin au détachement avant son terme à la demande de l'organisme d'accueil, ce dernier continue de rémunérer l'enseignant jusqu'à sa réintégration.

S'il est mis fin au détachement, avant son terme, à la demande de l'intéressé, ce dernier est soit réintégré, soit placé en position de disponibilité par son administration.

2. GARANTIES AUX ENSEIGNANTS DÉTACHÉS.

Dès la procédure de recrutement l'enseignant doit être informé des particularités liées au poste : dispersion des lieux d'enseignement, diversité de niveau des élèves, participation occasionnelle à des activités de cohésion ou cérémonies, annualisation du temps de travail, etc. Les particularités du poste, qu'elles soient appréciées comme un avantage ou une contrainte, doivent être signalées dans la fiche de poste.

Nonobstant toute disposition contraire prévue dans les statuts particuliers, les agents détachés sont soumis aux mêmes obligations et bénéficient des mêmes droits que les personnels civils de la défense.

Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique leur sont également assurées durant leur travail.

2.1. Notations/évaluation.

L'enseignant bénéficiant d'un détachement de longue durée est noté, dans les conditions prévues par son statut, par le directeur de l'école ou du centre de formation de la marine où il est affecté ou à défaut, par le cadre gestionnaire des enseignants. Sa fiche de notation est transmise à son administration d'origine.

L'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire détaché peut également se fonder sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct, si le statut particulier le prévoit. Le compte rendu d'entretien professionnel est alors transmis à l'administration d'origine.

2.2. Garantie de rémunération et de gestion.

Les enseignants détachés au sein du ministère de la défense bénéficient d'une gestion centralisée par les services du ministère de la défense. À ce titre les dossiers administratifs des personnels enseignants détachés dans les écoles de marine sont suivis par la DRH-MD qui communique aux bases de défense les différents actes influant sur le traitement des intéressés. Les gestionnaires de proximité des enseignants, au sein des écoles, sont habilités à communiquer aux bases de défense les éléments complémentaires dont elles ont besoin pour assurer un suivi rapide de la situation des intéressés pendant toute la durée de leur affectation. L'enseignant détaché a droit, après service fait, à l'intégralité de sa rémunération.

Le ministère de la défense est redevable envers le Trésor de la contribution complémentaire pour la constitution des droits à pension de l'intéressé, prévue par la réglementation en vigueur. Le fonctionnaire détaché s'acquitte de la part qui lui revient.

Les emplois équivalents temps plein autorisés au sein des écoles et le suivi de la masse salariale sont du ressort de l'état-major de la marine (EMM/personnel civil et EMM/politique de la masse salariale).

Les rémunérations et charges sociales (RCS) correspondant à la rémunération des enseignants sont imputées sur le programme 178, action 3, sous-action 46 [budget opérationnel de programme (BOP) 17821C]. Les demandes d'engagement formulées par les écoles et les montants à payer après service fait concernant les heures supplémentaires des professeurs, la part modulable de l'indemnité de suivi et d'orientation et les indemnités d'enseignement au titre d'une activité accessoire sont transmises par les écoles à DPMM/FORM (ENS) pour contrôle et validation.

2.3. Garanties personnelles.

La liberté d'opinion est garantie aux enseignants détachés au sein des écoles de la marine.

Conformément à la loi, aucune distinction directe ou indirecte, n'est faite en raison des opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, orientation sexuelle, âge, patronyme, état de santé, apparence physique, handicap ou origine ethnique, etc. En revanche, il est tenu compte dans les conditions de sélection d'un enseignant candidat à un poste au sein d'une école de la marine de son aptitude physique, des exigences professionnelles qui sont demandées, de son expérience professionnelle antérieure.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation ou la fin du détachement ne peut être prise à l'égard d'un enseignant en prenant en considération le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements liés à une discrimination, engagé un recours administratif ou une action en justice, témoigné d'agissements contraires aux principes énoncés, subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral. En revanche, tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus est passible d'une sanction disciplinaire.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires détachés ainsi que le droit de grève.

Les enseignants détachés dans les écoles de la marine sont ressortissants de l'action sociale de la défense et de l'action sociale interministérielle. Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.

Dans l'exercice de leurs fonctions en détachement, les enseignants bénéficient, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, d'une protection organisée par le ministère de la défense. Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et qu'aucune faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions ne lui est imputable, il est couvert des condamnations civiles prononcées contre lui. Les enseignants sont protégés des menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions. Les fonctionnaires et les agents non titulaires de droit public ne peuvent être condamnés que s'il est établi qu'ils n'ont pas accompli les diligences normales compte tenu de leurs compétences, du pouvoir et des moyens dont ils disposaient ainsi que des difficultés propres aux missions qui leur étaient confiées (cf. article 121-3. du code pénal).

3. TEMPS DE TRAVAIL.

3.1. Congés.

Les enseignants détachés bénéficient de tous les congés statutaires inhérents au statut de la fonction publique de l'État.

Selon les dispositions fixées par les règlements internes et la réglementation sur le temps de travail en usage dans les établissements où ils sont affectés, les fonctionnaires détachés bénéficient par analogie soit des congés en usage dans les établissements de l'éducation nationale (cf. lycée militaire), soit de congés identiques à ceux dévolus au personnel civil du ministère de la défense affecté sur le même site.

L'enseignant détaché a droit, dans le cadre de la réglementation existante, à ses congés annuels ainsi qu'aux autres congés spécifiques (maladie, maternité, formation professionnelle, bilan de compétences, formation syndicale), dans la limite de la durée de son détachement. En conformité avec les nécessités de service, il pourra lui être demandé de faire coïncider ses congés avec les périodes de fermeture des écoles et de se conformer aux dispositions établies par les règlements intérieurs.

3.2. Quotité de travail.

Les enseignants détachés enseignant à temps complet dans les écoles de la marine se consacrent intégralement à leur emploi. L'exercice à titre dérogatoire d'activités accessoires est soumis à la réglementation sur les autorisations de cumul d'activités.

Les agents occupant un emploi à temps non complet ou exerçant des fonctions impliquant un service à temps incomplet pour lesquels la durée du travail est inférieure ou égale à 70 p. 100 de la durée légale ou réglementaire du travail des agents publics à temps complet peuvent exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative dans les limites et conditions fixées par décret en conseil d'État.

Les enseignants en service détaché qui occupent un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite peuvent, sur leur demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisés à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur à la mi-temps. Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel (dans les cas où elle n'est pas « de droit ») doivent être précédés d'un entretien et motivés.

Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les périodes de travail à temps partiel restent assimilées à des périodes à temps plein.

Par ailleurs, les enseignants peuvent effectuer des fonctions en télétravail tel que prévu par l'article 133. de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (A) citée en référence c).

3.3. Maxima de service et heures supplémentaires.

Les enseignants détachés dans les écoles et centres de formation de la marine sont tenus de fournir, sans rémunération supplémentaire, dans l'ensemble de l'année scolaire, les maxima de service hebdomadaire

suiuants précisés ci-dessous. Toutefois, une annualisation de ces maxima de service peut être prévue en fonction du rythme spécifique d'activité de l'école ou du centre de formation de la marine où l'enseignant est affecté. Si cela est le cas, l'enseignant en est informé préalablement à son détachement. En tout état de cause, les maxima annuels ne dépassent pas la somme des maxima hebdomadaires sur une année civile, soit 36 semaines ouvrées.

Des tableaux de services prévoient dans les écoles le nombre d'heures d'enseignement de chaque type, en fonction des ressources en personnel, des prévisions de congés, mobilités et départs attendus, charges d'intérêt collectif. Une commission peut être chargée de la mise en place et du contrôle des règles d'attribution de ces services.

Enseignements littéraires, scientifiques, technologiques et artistiques :

- agrégés : 15 heures ;
- non agrégés : 18 heures.

Ces maxima de service hebdomadaires prévus sont :

- majorés d'une heure pour les professeurs qui enseignent à des classes dont l'effectif est inférieur à vingt élèves [à partir de 8 heures données à des classes de moins de vingt élèves] ;
- réduits d'une heure pour les professeurs qui enseignent à des classes dont l'effectif est compris entre trente-six et quarante élèves (à partir de 8 heures données à ces classes).

Toutefois, le nombre d'heures d'enseignement donnant droit à la réduction est de six heures seulement si ces heures sont données dans les classes préparatoires, selon les dispositions du décret n° 2007-1295 du 31 août 2007 (B). Le cas échéant, les majorations et les réductions de service se compensent. Les réductions de service ne sont pas cumulables.

Techniciens de laboratoires : 36 heures.

Professeurs techniques : 30 heures.

Surveillance par des adjoints d'enseignement : 36 heures.

Pour déterminer le maximum de service applicable, l'effectif à considérer est celui des élèves présents au 15 novembre de l'année en cours.

Les maxima de service prévus ci-dessus sont diminués le cas échéant d'une heure pour les professeurs de 1^{re} chaire.

Toutes réductions des maxima de service autres que celles prévues par la réglementation sont interdites.

Les fonctionnaires qui ne peuvent assurer leur maximum de service dans l'école ou le centre de formation dans lequel ils sont principalement affectés peuvent, sur ordre du commandant de l'école, être appelés à le compléter dans un autre centre de formation à condition qu'il se situe dans la même communauté urbaine.

Le maximum de service des professeurs appelés à enseigner dans trois établissements différents est diminué d'une heure.

Les professeurs qui n'ont pas leur maximum de service dans l'enseignement de leurs spécialités et qui ne peuvent le compléter dans un autre établissement de la marine situé dans la même agglomération peuvent être tenus, si les besoins du service l'exigent, à participer à un enseignement différent. Toutefois, les heures disponibles doivent, autant qu'il est possible, être utilisées de la manière la plus conforme à leur compétence et leurs goûts.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà des maxima de service sont rémunérées selon les conditions prévues par la réglementation. Dans l'intérêt du service, tout professeur peut être tenu, sauf empêchement motivé par des raisons de santé, de faire en sus de son maximum de service, une heure supplémentaire donnant droit à rétribution spéciale au taux réglementaire.

Les activités liées aux fonctions de professeur principal ainsi que les activités dirigées donnent lieu à rétribution spéciale et n'entrent pas en compte dans le temps de service normal d'enseignement.

4. CAS PARTICULIERS.

4.1. **Détachement d'enseignants chercheurs de l'enseignement supérieur.**

Une convention cadre entre le ministère de l'enseignement supérieur et le ministère de la défense détermine les conditions générales de détachement des maîtres de conférences et professeurs des universités au sein des écoles d'enseignement supérieur de la marine. Des conventions particulières sont prises au titre de cette convention cadre entre les universités concernées et la DPMM pour les écoles de la marine.

Pendant leur détachement, les enseignants chercheurs, maîtres de conférences et professeurs détachés continuent de relever du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (C) modifié [réf. f)] fixant les dispositions applicables à leur statut.

4.2. **Enseignants mis à disposition.**

La mise à disposition est la situation d'un enseignant qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

Elle ne peut avoir lieu qu'avec l'accord de l'enseignant et doit être prévue par une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil.

Le fonctionnaire peut être mis à disposition auprès d'un ou de plusieurs organismes pour y effectuer tout ou partie de son service. La mise à disposition donne lieu à remboursement. Il peut être dérogé à cette règle. Toutefois, cette dérogation ne peut durer plus d'un an et ne peut porter que sur la moitié au plus de la dépense de personnel afférente.

4.3. **Enseignants sous contrat.**

Les emplois d'enseignants (et leur remplacement en cas de vacance d'emploi), dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires.

4.3.1. **Remplacement temporaire d'un enseignant.**

Toutefois, des agents non titulaires peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental, etc. ou pour faire face temporairement, et pour une durée maximale d'un an, à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu. Dans ce cas, une publication du poste sur le site de la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) doit avoir été effectuée.

Si, à l'issue du contrat et après une nouvelle publication régulière, le poste n'a pu être pourvu par un personnel titulaire, le contrat initial de l'agent peut être prolongé dans la limite d'une durée de deux ans, tous avenants inclus.

4.3.2. **Emplois occasionnels, saisonniers et vacataires.**

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être effectuée par des fonctionnaires.

Les fonctions qui ne correspondent pas un service à temps complet peuvent également être assurées par des agents contractuels.

4.3.3. Les assistants de recherche.

Par dérogation au principe posé à l'article 3. du titre premier. du statut général [cf. référence b)] des emplois permanents à temps complet d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche peuvent être occupés par des personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire.

Les doctorants peuvent bénéficier d'un contrat à durée déterminée qui ne saurait dépasser la durée de réalisation de leur thèse au sein d'une unité d'enseignement et de recherche relevant d'une école de la marine. Les agents recrutés dans le cadre d'une formation doctorale ne peuvent bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.

4.3.4. Enseignants disposant d'une spécialité rare.

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3. du titre premier. du statut général [cf. référence b)], des agents contractuels peuvent être recrutés lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, pour les seuls emplois du niveau de la catégorie A.

Les offres d'emplois correspondant à ces postes sont publiées à la BIEP dans les mêmes conditions légales que pour le personnel titulaire.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats à durée déterminée, d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse de l'administration.

La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans (trois ans si l'agent est âgé d'au moins cinquante-cinq ans). À l'issue de cette période maximale, un contrat ne peut être reconduit que pour une durée indéterminée.

4.3.5. Changement de personnalité morale de la personne publique.

Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif, cette personne publique propose à ces agents un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires, le contrat reprenant les clauses substantielles du contrat initial, en particulier celles qui concernent la rémunération. Les services accomplis au sein de la personne publique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil. En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique qui reprend l'activité applique les dispositions relatives aux agents licenciés.

La réglementation précise les dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État. Elle comprend notamment, compte tenu de la spécificité des conditions d'emploi des agents non titulaires, des règles de protection sociale équivalentes à celles dont bénéficient les fonctionnaires à l'exception des régimes d'assurance maladie et d'assurance vieillesse.

Les contrats établis sont rédigés par la DRH-MD (DGMRHC/4/agents non titulaires) après transmission du dossier de recrutement par EMM/PC.

5. RESPONSABILITÉS ET OBLIGATIONS PARTICULIÈRES DES ENSEIGNANTS EN FONCTION DANS LES ÉCOLES DE LA MARINE.

Les enseignants exerçant dans les écoles de la marine consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées.

Ils peuvent néanmoins exercer à titre accessoire une activité extérieure d'enseignement conformément aux dispositions de l'instruction n° 0-395-2012/DEF/DPMM/FORM du 5 janvier 2012. Les membres du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement (comme les personnes pratiquant des activités à caractère artistique) peuvent exercer une profession libérale qui découle de la nature de leurs fonctions.

Ils sont tenus statutairement au secret professionnel et doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions. En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent. Dans le respect de ce cadre, ils doivent satisfaire aux demandes d'information du public.

Les agents sur contrat sont tenus à la même discrétion professionnelle qui leur est imposée par leur contrat.

L'enseignant détaché, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Il n'est déchargé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Toute faute commise par un fonctionnaire détaché dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire. Le pouvoir disciplinaire demeure à l'autorité investie du pouvoir de nomination (ministère d'origine). En cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur peut être suspendu de ses fonctions par son ministère. Toutefois, le pouvoir de prononcer les sanctions du premier et du deuxième groupe peut être délégué au ministère d'accueil.

6. DISPOSITIONS DIVERSES.

L'instruction n° 453/DEF/DPMM/FORM du 21 juillet 2006 ⁽¹⁾ relative à la gestion des enseignants détachés dans les écoles de la direction du personnel militaire de la marine est abrogée.

La présente instruction sera publiée au *Bulletin officiel des armées*.

Pour le ministre de la défense et par délégation :

*Le vice-amiral d'escadre,
directeur du personnel militaire de la marine,*

Olivier LAJOUS.

(A) n.i. BO ; JO n° 62 du 13 mars 2012, p. 4498 ; texte n° 4.

(B) n.i. BO ; JO n° 202 du 1er septembre 2007, p. 14483 ; texte n° 36.

(C) n.i. BO ; JO du 8 juin 1984, p. 1784.

(1) n.i. BO.