
ANNEXE 4 - LIGNES DIRECTRICES DE GESTION MINISTÉRIELLES RELATIVES À LA MOBILITÉ DES PERSONNELS TECHNIQUES ET PÉDAGOGIQUES (PTP)[1] DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Le **droit à la mobilité** a été consacré par la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 qui a ajouté un article 14 bis à la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Pour les agents nommés dans les corps des professeurs de sport, des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse ou des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS) suite à :

- la réussite d'un concours ;
- une promotion au choix par la voie de la liste d'aptitude.

Une durée minimale d'occupation des emplois de deux ans est prévue sauf pour les emplois de conseillers techniques sportifs.

Pour tous les emplois à l'exception de ceux pour lesquels une durée minimale d'occupation est prévue par arrêté, le ministère **préconise une stabilité sur poste de trois ans** ; les situations particulières doivent néanmoins faire l'objet d'un examen attentif, en particulier lorsqu'elles relèvent de priorités légales

Par ailleurs, les procédures de mobilité sont encadrées par les dispositions des articles 60 et 61 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, et du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018[2] pris pour l'application de l'article 61, qui dispose que **les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel toutes les vacances d'emplois**.

1. LES CAMPAGNES ANNUELLES DE MUTATIONS

1.1 Cadre de gestion des demandes

Parmi les différentes opérations relatives à la mobilité, **les campagnes annuelles de mutations** des PTP titulaires (secteur sport et secteur jeunesse) demeurent prépondérantes, le ministère veillant toutefois au respect d'un équilibre entre les différentes procédures (campagnes annuelles, fil de l'eau, détachement).

Les postes publiés dans le cadre de la campagne annuelle de mutations ne peuvent pas dans le même temps faire l'objet d'une publication à la PEP. Cette dernière ne peut intervenir qu'entre deux campagnes annuelles de mutations pour pourvoir au fil de l'eau des postes devenus vacants.

Les établissements publics du sport[3] peuvent proposer des postes dans le cadre de la campagne annuelle de mutation. La publication de postes à la PEP, pour procéder à des recrutements hors campagne annuelle de mutation, est assurée directement par les établissements, après accord du service ministériel chargé de la tutelle des établissements.

Les emplois de directeur technique national (DTN) et d'entraîneur national (EN) sont publiés à la PEP, y compris pendant la campagne annuelle de mutation.

Les postes offerts dans le cadre la campagne annuelle de mutation sont mis en ligne sur le site du ministère.

Ces postes sont de trois types :

- des postes à profil : postes spécifiques correspondant à des fonctions et un lieu d'affectation particuliers qui font l'objet d'une fiche de poste et pour lesquels l'entretien avec le recruteur est obligatoire :
 - les postes de formateurs (FOR) dans les établissements publics (entretien avec le chef d'établissement) ;
 - certains postes de conseillers techniques sportifs (CTS) (entretien avec le directeur technique national (DTN) de la discipline) ;
 - les postes de conseillers jeunesse et d'éducation populaire (JEP) et de conseillers d'animation sportive (CAS) (entretien avec le chef du service).

Les postes à profil peuvent être vacants ou susceptibles d'être vacants.

- des postes fléchés : postes vacants caractérisés par leur localisation et le métier : conseiller d'animation sportive (CAS), conseiller jeunesse et d'éducation populaire (JEP) avec la spécialité.
- des postes génériques : postes de conseiller jeunesse et d'éducation populaire (JEP) et de conseiller d'animation sportive (CAS) caractérisés par leur localisation et susceptibles d'être rendus vacants pendant la campagne de mutation. Ils permettent aux agents de postuler sur tout poste qui pourrait soit être déclaré vacant pendant la campagne de mutation, soit se libérer dans le cadre du mouvement. L'agent candidatant sur un poste générique JEP ou CAS sera considéré comme ayant fait acte de candidature sur tous les postes du service considéré.

S'agissant plus particulièrement des postes du secteur jeunesse et éducation populaire (postes à profil et

postes fléchés), les fiches de poste précisent la spécialité du poste. Les agents peuvent candidater sur tout poste, indépendamment de leur spécialité de recrutement, de la spécialité de leur poste actuel et, le cas échéant, de l'absence de spécialité de leur poste actuel. Dans le cas d'une mutation entraînant un changement de spécialité, l'agent peut bénéficier d'un accompagnement et/ou d'une formation sur le nouveau poste, si cela s'avère nécessaire.

Tout candidat à mutation doit veiller au respect des règles suivantes :

- il peut formuler plusieurs vœux, six vœux au maximum ;
- une demande de mutation engage la responsabilité de son auteur pour les postes demandés, quel qu'en soit le rang, l'agent ne pouvant, sauf cas de force majeure, renoncer à être affecté sur un poste demandé.

Les éventuels avis défavorables formulés par les autorités hiérarchiques (service d'origine) devront être motivés.

1.1.1 Situations des candidats à mutation

Pour s'inscrire aux opérations de mutations, les agents doivent compléter un dossier de candidature.

Le dossier de candidature doit comporter l'avis obligatoire et motivé du chef de service actuel de l'agent.

Pour les postes à profil, le bureau C2-4 de la DGRH se chargera de demander l'avis du chef de service d'accueil.

1.1.2 Demandes tardives, modification de demande de mutation et demande d'annulation

Après clôture de la période de candidature, seules sont examinées les demandes tardives de participation au mouvement, modificatives ou d'annulation justifiées par un motif exceptionnel accepté par l'administration.

1.2 Mise en œuvre des règles de départage

Sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, des besoins du service, ou de tout autre motif d'intérêt général, l'administration doit définir les modalités de prise en compte des priorités légales de mutation[4] et, le cas échéant, de mise en œuvre de critères supplémentaires prévus respectivement au II et au IV de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, permettant d'examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité.

1.2.1 Focus sur les priorités légales

Un agent candidat à mutation peut relever d'une seule ou de plusieurs priorités légales.

— Le rapprochement de conjoints ou de partenaires liés par un Pacs

Le rapprochement est considéré comme réalisé dès lors que la mutation est effectuée dans le département où est située l'adresse professionnelle du conjoint ou du partenaire ou dans un département limitrophe pour les agents dont le conjoint ou le partenaire exerce sa profession dans un pays frontalier.

La séparation des agents mariés ou pacsés donne lieu à priorité lorsqu'elle **résulte de raisons professionnelles** : ainsi, ne relèvent pas de la priorité légale, les agents dont le conjoint ou le partenaire n'exerce pas d'activité professionnelle (ex : chômage, retraite, formation non rémunérée) ou exerce une activité insuffisamment caractérisée dans le temps (ex : contrat saisonnier).

Pour les agents liés par un Pacs, les obligations déclaratives en matière fiscale sont similaires à celles des couples mariés ; cependant, les droits sociaux attachés à l'article 60 supposent qu'ils produisent la preuve qu'ils se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts. L'agent devra, ainsi, produire un avis d'imposition commune.

Il est précisé, par ailleurs, que le mariage ou la conclusion du Pacs s'apprécient au 1er septembre de l'année d'ouverture des opérations de mutation.

Les demandes de rapprochement de concubins ou de rapprochement familial avec un proche (enfant ou descendant) ne relèvent pas de l'article 60 ; cependant, conformément à ce même article, de manière générale, et dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées devront tenir compte de la situation de famille des intéressés.

— La prise en compte du handicap

Les agents qui sollicitent une mutation au titre du handicap doivent déposer **un dossier auprès du médecin de prévention de l'académie dont ils relèvent qui donnera un avis sur l'impact éventuel de la mutation sur l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'agent**. Cet avis sera un des éléments pris en compte lors de l'examen des situations individuelles en cas de candidatures concurrentes relevant des différentes priorités légales.

Le plan pluriannuel d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap prévoit la prise en compte du handicap du conjoint ou de l'enfant handicapé d'un fonctionnaire effectuant une demande de mutation. Cette prise en considération du handicap du conjoint ou de l'enfant handicapé dans les campagnes annuelles de mutation des PTP ne revient pas pour autant à accorder une priorité au titre du handicap au fonctionnaire effectuant une demande de mutation.

— La prise en compte du centre des intérêts matériels et moraux

La priorité légale au titre du **centre de leurs intérêts matériels et moraux (Cimm)** est accordée aux agents justifiant de la présence de ce Cimm dans l'académie ou la collectivité demandée, en fonction de **critères dégagés par la jurisprudence et précisés dans la circulaire DGAEP n° 02129 du 3 janvier 2007**. Ces critères d'appréciation sont les suivants :

- le domicile des père et mère ou à défaut des parents les plus proches de l'agent (leur lien de parenté avec l'agent, leur âge, leur activité et, le cas échéant, leur état de santé seront précisés) ;
- les biens fonciers situés sur le lieu de résidence habituelle déclarée dont l'agent est propriétaire ou locataire ;
- le domicile avant l'entrée dans l'administration ;
- le lieu de naissance de l'agent ;
- le bénéfice antérieur d'un congé bonifié ;
- le lieu où l'agent est titulaire de comptes bancaires, d'épargne ou postaux ;
- la commune où l'agent paye ses impôts, en particulier l'impôt sur le revenu ;
- les affectations professionnelles ou administratives qui ont précédé son affectation actuelle ;
- le lieu de naissance des enfants ;
- le lieu d'inscription de l'agent sur les listes électorales ;
- les études effectuées sur le territoire par l'agent et/ou ses enfants ;
- la fréquence des demandes de mutation vers le territoire considéré ;
- la fréquence et durée des séjours dans le territoire considéré.

Ces critères ne sont ni exhaustifs ni nécessairement cumulatifs. Ils peuvent être complétés le cas échéant par tout élément d'appréciation pouvant être utile à l'administration. Plusieurs de ces critères, qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, peuvent se combiner.

1.2.2 Les critères supplémentaires à caractère subsidiaire

- Les critères supplémentaires prévus au IV de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 sont pour le ministère établis dans l'ordre suivant :
 1. pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : la durée de séparation des conjoints ;
 2. pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints : le nombre d'enfants mineurs ;
 3. pour les demandes de mutation des agents en position de détachement, de congé parental et de disponibilité dont la réintégration s'effectuerait dans leur académie d'origine et entraînerait de fait une

- séparation de leur conjoint ou partenaire : la durée de détachement, de congé parental ou de disponibilité ;
- 4. pour l'ensemble des demandes de mutation : l'exercice de l'autorité parentale conjointe (garde alternée, garde partagée, droit de visite) ;
 - 5. pour les personnels exerçant à Mayotte^[5] : l'affectation dans un service ou un établissement situé à Mayotte dès 5 ans d'exercice ;
 - 6. pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de poste ;
 - 7. pour l'ensemble des demandes de mutation : l'ancienneté de corps ;
 - 8. pour l'ensemble des demandes de mutation : le grade puis l'échelon détenu.

— Précisions sur les critères supplémentaires à caractère subsidiaire :

La phase de départage entre chaque critère supplémentaire à caractère subsidiaire, pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté ci-dessus, est favorable à la candidature présentant la valeur la plus haute du critère supplémentaire à caractère subsidiaire concerné.

a) Situation des agents en situation de rapprochement de conjoint

Ne sont pas considérées comme des périodes de séparation :

- les périodes de disponibilité ;
- les périodes de position de non activité ;
- les congés de longue durée et de longue maladie ;
- le congé pour formation professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles le conjoint est inscrit à Pôle emploi ou sans employeur.

Ces situations sont suspensives, mais non interruptives, du décompte des années de séparation.

b) Ancienneté dans le poste :

- pour les agents relevant de la priorité légale politique de la ville, l'ancienneté de poste est déjà un des critères constitutifs de la priorité légale, aussi l'ancienneté de poste prise en compte dans les critères supplémentaires à caractère subsidiaire sera celle dépassant le seuil ayant permis l'attribution de cette priorité légale politique de la ville ;
- pour les agents détachés, l'ancienneté dans le poste correspond à celle du dernier poste occupé

- durant le détachement ;
- pour les agents affectés dans une COM, l'ancienneté de poste correspond à la durée des services effectifs dans la COM et dans le même corps ;
- pour les agents réintégrés après congé parental, ou CLM, l'ancienneté de poste correspond à celle du dernier poste occupé ;
- pour les agents réintégrés après disponibilité, aucune ancienneté de poste n'est retenue. Toutefois, pour les agents placés en disponibilité d'office^[6], l'ancienneté de poste retenue sera celle du dernier poste occupé.

c) *Date d'observation des critères supplémentaires à caractère subsidiaire*

Il est précisé que la durée de détachement, de congé parental et de disponibilité, les cinq ans d'exercice dans un service ou établissement situé à Mayotte, le grade puis l'échelon s'apprécient au 1er septembre N-1 pour une mutation au 1er septembre N.

L'ancienneté de poste, l'ancienneté de corps s'apprécient au 1er septembre N pour une mutation au 1er septembre N.

S'agissant de la durée de séparation pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoints, elle s'apprécie au 1er septembre N.

Pour les demandes de mutation au titre du rapprochement de conjoint ou les demandes de mutation présentant l'exercice d'une autorité parentale conjointe (garde alternée ou garde partagée ou droit de visite), afin de faire valoir le caractère mineur de l'enfant, l'âge de l'enfant s'apprécie au 1er septembre N (jour de la mutation).

1.2.3 La procédure de départage

Les modalités d'examen sur les postes **non profilés** sont établies comme suit :

- candidature unique pour un poste donné : lorsque le poste proposé fait l'objet d'une seule candidature, aucune procédure de départage n'est mise en œuvre ;

L'affectation demandée est alors, dans toute la mesure compatible avec l'intérêt du service, prononcée.

- candidatures concurrentes pour un poste donné ;

Lorsque le poste est demandé par plusieurs candidats, la procédure de départage est mise en œuvre dans l'ordre suivant :

1) Pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales et de convenances personnelles, le

départage est favorable aux demandes relevant de priorités légales.

2) Pour les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage entre les priorités légales est favorable aux agents réunissant le plus de priorités légales.

3) Dans le cas où la règle de départage prévue au B) ne permet pas de départager les candidatures concurrentes relevant de priorités légales, le départage s'effectue en prenant en compte les critères subsidiaires.

Dans ce cas, le départage s'effectue sur la base des critères subsidiaires pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté au 3). En effet si le premier critère subsidiaire ne permet pas de départager les candidatures concurrentes, le critère subsidiaire suivant est pris en compte pour réaliser le départage.

4) Dans le cas où les candidatures concurrentes relèvent uniquement de convenances personnelles, la règle de départage prenant en compte les critères subsidiaires prévue au 3) est appliquée.

Dans ce cas, le départage s'effectue sur la base des critères subsidiaires pris l'un après l'autre et dans l'ordre présenté au 3).

Cette procédure de départage des demandes de mutation ne se substitue pas à l'examen de la situation individuelle des agents liée en particulier à leur santé ou celle de leurs enfants par exemple.

1.3 Situations particulières liées à la mobilité

- Situation des agents en fin en fin de mission de conseiller technique national (CTN) ou de conseiller technique régional (CTR)

Un attention particulière sera portée à la situation des agents dont la mission s'est achevée ou s'achèvera. Le CTS conduit à ne plus pouvoir exercer ses missions est maintenu sur son lieu d'affectation jusqu'à ce qu'il obtienne une nouvelle affectation dans le cadre de la campagne annuelle de mutation des membres du corps auquel il appartient.

Il doit ainsi candidater dans le cadre du mouvement correspondant. En l'absence de candidature ou s'il n'obtient pas la mutation sur l'un de ses vœux, l'administration l'affecte sur un poste vacant correspondant au grade dont il est titulaire et non pourvu dans le cadre de la campagne annuelle de mutations en prenant en compte les souhaits de l'agent dans toute la mesure du possible.

- Agents en situation de réintégration après congé parental

Les agents réintégrés à l'expiration de leur congé parental sont affectés dans les conditions prévues par l'article 54 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

— Agents en situation de réintégration après disponibilité, congé de longue durée ou détachement

Il est rappelé que la réintégration à l'issue d'une période de détachement, de disponibilité ou de congé de longue durée ne constitue pas une mutation, mais un acte de gestion qui précède les opérations de mutation *stricto sensu*. La réintégration des agents titulaires est prioritaire sur tout emploi, y compris sur les emplois occupés par des agents non-titulaires.

Les agents placés dans l'une de ces positions qui souhaitent être réintégrés le sont dans leur dernière académie d'affectation.

Toutefois, si les personnels PTP souhaitent être réintégrés dans une académie différente de leur académie d'origine, ils doivent formuler une demande dans le cadre de la campagne de mutations des PTP (voir ci-dessus).

Précisions relatives aux :

- réintégrations après un congé de longue durée (CLD) : il est rappelé que l'avis favorable du comité médical compétent est requis.

- réintégrations après disponibilité : il est exigé un certificat médical d'aptitude physique, établi par un médecin agréé, attestant de l'aptitude physique de l'agent à exercer ses fonctions, en application des dispositions de l'article 49 du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié.

- réintégrations après détachement : comme rappelé plus haut, les agents réintègrent l'académie ou l'établissement dans lequel ils exerçaient avant leur détachement initial quelle que soit la durée de ce dernier. Les agents candidats à une mutation doivent joindre à leur demande de mutation une copie de leur demande de réintégration à la date du premier septembre de l'année des opérations de mutations.

— Situation des stagiaires

Les agents stagiaires ne peuvent **pas participer aux campagnes annuelles de mutations**, réservées aux seuls titulaires du corps. Pour autant, ce principe ne doit pas faire obstacle à l'examen ponctuel de situations individuelles particulières dans l'intérêt du service ou pour tenir compte de la situation personnelle ou familiale de l'agent.

2. LES MUTATIONS AU FIL DE L'EAU SUR DES POSTES À PROFIL

Les agents peuvent être amenés à effectuer au sein du MENJS une demande de mutation en candidatant sur des postes publiés sur le site place de l'emploi public (PEP). En effet, les particularités de certains postes nécessitent des procédures spécifiques de sélection des personnels afin de favoriser la bonne

adéquation entre les exigences du poste et les compétences du candidat. En outre, entre deux campagnes annuelles de mutation, il peut s'avérer nécessaire de procéder à des recrutements ponctuels.

Dans ce cadre, les recruteurs doivent néanmoins veiller au respect des priorités légales et, le cas échéant, des critères subsidiaires supplémentaires ci-dessus évoqués.

Pour la mise en œuvre de ces procédures, il est demandé aux services :

- d'accuser réception de l'ensemble des candidatures reçues ;
- de conduire des entretiens de manière collégiale ;
- de recevoir de manière systématique les agents qui bénéficient d'une priorité légale ;
- à profil égal, de retenir le candidat bénéficiant d'une telle priorité ;
- de compléter une fiche de suivi permettant notamment d'objectiver le choix du candidat retenu ;
- d'adresser un courrier de réponse à l'ensemble des candidats.

Les recruteurs prennent en compte la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le choix des personnels retenus sur les postes à profil et se conforment aux bonnes pratiques recensée dans le guide recruter, accueillir et intégrer dans discriminer.

3. FOCUS SUR LA MOBILITÉ DES CONSEILLERS TECHNIQUES SPORTIFS (CTS)

La mobilité des CTS peut s'effectuer :

- soit dans le cadre de la campagne annuelle de mutation (poste à profil pour les CTR/CTN) ;
- soit au fil de l'eau entre deux campagnes annuelles pour les postes de CTR/CTN ou tout au long de l'année pour les postes de DTN/EN.

3.1 Règles générales

La mobilité des CTS relève de la compétence de la direction des sports.

En complément, il convient de rappeler le rôle central du directeur technique national dans l'ensemble du processus de recrutement, d'animation des conseillers techniques sportifs à l'évaluation desquels il contribue. Il exerce notamment l'autorité fonctionnelle sur les CTS (décret n° 2017-374 du 22 mars 2017 relatif aux agents publics exerçant les missions de directeur technique national auprès des fédérations sportives) et est en capacité de favoriser au mieux la bonne adéquation entre les exigences du poste et les compétences du candidat, qu'il soit titulaire ou contractuel.

Enfin, conformément à son rôle dans la gouvernance du sport et à sa convention constitutive, l'agence nationale du sport (ANS) est associée au dispositif de recrutement des CTS et en particulier le manager général de la haute performance qui, dans le cadre de ses attributions, donne un avis concernant l'affectation et la durée des missions des CTS, (article 17 de la convention constitutive du GIP ANS).

3.2 Mobilité des CTR/CTN

Les DTN adressent à la direction des sports leur demande de recrutement ou de changement d'affectation au moyen d'un dossier type qui comprend la fiche de poste, la date prévisionnelle du recrutement et le support budgétaire utilisé (poste de CTR ou de CTN). La direction des sports prend l'attache de l'agence nationale du sport pour avis sur cette demande.

Dès validation de cette demande de recrutement, le directeur des sports transmet la fiche de poste à la DGRH afin qu'elle soit publiée dans la campagne annuelle de mutation ou publie la fiche de poste sur la Place de l'emploi public (PEP) lorsqu'il s'agit d'un recrutement réalisé au fil de l'eau entre deux campagnes annuelles de mutation. La publicité de cette vacance de poste est également faite via les différents outils de communication mis en place par la direction des sports (flashes infos, CTS Web). Le DTN peut également assurer une publicité de la vacance du poste dans ses propres réseaux, y compris à l'international.

Le recteur concerné est informé de la publication des postes de CTR/CTN dans le cadre de la campagne annuelle ou sur la Place de l'emploi public.

Pour les postes publiés dans le cadre de la campagne annuelle de mutation, les dispositions prévues au 1 s'appliquent.

Pour les postes publiés au fil de l'eau, les dossiers de candidature doivent être adressés uniquement en format dématérialisé à la direction des sports (ds.cgocts@sports.gouv.fr) qui en accuse réception. Le candidat doit explicitement mentionner dans son dossier de candidature s'il bénéficie d'une priorité légale au titre de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée et produire les pièces justificatives demandées.

À la clôture de la période de candidature au mouvement annuel ou au terme du délai légal de publication du poste sur la Place de l'emploi public, le directeur des sports transmet à chaque DTN la liste complète des candidatures et l'ensemble des dossiers.

Le DTN conduit la procédure de recrutement en veillant à respecter les règles suivantes :

- conduire les entretiens de manière collégiale ;
- recevoir de manière systématique les agents qui bénéficien d'une priorité légale ;
- à profil égal, retenir le candidat bénéficiant d'une telle priorité ;

- compléter une fiche de suivi permettant notamment d'objectiver le choix du candidat retenu.

Le DTN transmet à la direction des sports le compte rendu des entretiens, le classement des candidats qu'il estime apte à remplir les fonctions de CTR ou CTN, et toute pièce administrative utile pour leur recrutement ainsi que la date souhaitée de prise de fonction.

Le directeur des sports recueille l'avis du manager de la haute performance de l'ANS, conformément à ses attributions en ce qui concerne l'affectation et la durée des missions du CTS, puis transmet la proposition à la DGRH qui s'assure du respect de la procédure, procède aux vérifications préalables à la nomination dans un emploi public et prend l'arrêté d'affectation.

En dehors de la campagne annuelle de mutation pour laquelle l'affectation a lieu le 1er septembre, la date de prise de fonction est arrêtée sur proposition du DTN en accord avec l'agent et le service de départ de l'agent s'il s'agit d'une mutation.

Pour les postes publiés sur la Place de l'emploi public, le directeur des ports informe l'ensemble des candidats du résultat de la procédure de recrutement.

3.3 Recrutement sur contrat de préparation olympique et contrat de haut niveau

Le directeur des sports publie les fiches de poste de directeur technique national (DTN) et d'entraîneur national (EN) sur la Place de l'emploi public dans les conditions définies au 2 et au 3.1 ci-dessus.

[1] Professeurs de sport, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ), conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS).

[2] Décret n° 2018-1351 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques.

[3] Creps, Insep, ENVSN, ENSM, IFCE, musée national du sport.

[4] Rapprochement de conjoint, situation de handicap, exercice dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles, Cimm, fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté sur un emploi correspondant à son grade dans son service.

[5] Article 9 du décret relatif aux LDG prévoit que les LDG peuvent notamment prévoir au titre des critères supplémentaires une priorité établie à titre subsidiaire, applicable au fonctionnaire ayant exercé ses fonctions pendant une durée minimale dans une zone géographique connaissant des difficultés particulières de recrutement.

[6] Article 51 de la loi 84-16 : « La disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office

à l'expiration des congés prévus aux 2°, 3° et 4° de l'article 34 » (CMO/CLM/CLD).