

Annexe 4 – Mobilité des personnels techniques et pédagogiques (PTP) des ministères de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports

Le droit à la mobilité a été consacré par les articles L. 511-3 et L. 511-4 du Code général de la fonction publique (CGFP).

Pour tous les emplois, 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 L. 311-2, L. 512-18, L. 512-19, L. 512-21 et L. 512-22 du CGFP et du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 modifié relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques (Choisir le service public – CSP). Pris pour l'application de l'article L. 311-2, ce décret dispose que **les autorités compétentes sont tenues de faire connaître au personnel toutes les vacances d'emplois**.

Les mobilités des PTP peuvent intervenir dans le cadre de la campagne annuelle et/ou en cours d'année au fil de l'eau.

Dans le cadre du Livre III – Recrutement du Code général de la fonction publique, il est rappelé que tout emploi permanent, au sens de l'article L. 311-1, vacant doit apparaître dans les opérations de mouvement à date, dans les conditions définies par la présente annexe.

I. Les campagnes annuelles de mutations

A. Cadre de gestion des demandes

Parmi les différentes opérations relatives à la mobilité, les campagnes annuelles de mutations des personnels techniques et pédagogiques (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 sur CSP. 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 (centres de ressources, d'expertise et de performance sportives [Creps], Institut national du sport, de l'expertise et de la performance [Insep], École nationale de voile et de sports nautiques [ENVSN], École nationale supérieure maritime [ENSM], Institut français du cheval et de l'équitation [IFCE], musée national du Sport) peuvent proposer des postes dans le cadre de la campagne annuelle de mutation. La publication de postes sur CSP, 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 sur CSP, y compris pendant la campagne annuelle de mutation.

Les postes offerts dans le cadre de la campagne annuelle de mutations sont mis en ligne sur le site du ministère. Le groupe de fonctions de l'IFSE auquel se rattache le poste publié est affiché.

Ces postes sont de trois types :

- 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 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 formateur dans les établissements publics (entretien avec le chef d'établissement) ;
 - certains postes de conseiller technique sportif (CTS) (entretien avec le directeur technique national de la discipline) ;

- certains postes de conseiller jeunesse et d'éducation populaire et de conseiller d'animation sportive (entretien avec le chef du service) ;
Les postes à profil peuvent être vacants ou susceptibles d'être vacants.
- des postes génériques : postes de conseiller jeunesse et d'éducation populaire et de conseiller d'animation sportive caractérisés par leur localisation et susceptibles d'être rendus vacants pendant la campagne de mutations. Ils permettent aux agents de postuler sur tout poste qui pourrait soit être déclaré vacant pendant la campagne de mutations, 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.

Les candidats à une mutation peuvent demander tout poste de leur choix même s'il ne figure pas sur la liste publiée.

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. Situations des candidats à mutation

Les candidats doivent saisir sur l'application Amia les éléments relatifs à leur situation au regard de leur demande de mobilité, notamment ceux les rendant prioritaires légalement.

Une demande peut ainsi être présentée à plusieurs titres :

- rapprochement de conjoint ;
- travailleur en situation de handicap (bénéficiaire de l'obligation d'emploi) ;
- reconnaissance du centre des intérêts matériels et moraux (Cimm) dans un département ou une collectivité d'outre-mer (DOM ou COM) ;
- politique de la ville ;
- suppression de poste ;
- convenance personnelle.

Les agents en position de congé parental, en disponibilité ou en détachement qui souhaitent réintégrer le ministère devront également se connecter sur l'application Amia.

2. Confirmation des demandes de mutation et transmission des pièces justificatives

À l'issue de la période de formulation des vœux de mobilité, tout agent sollicitant une mutation doit à nouveau se connecter sur le site dédié pour imprimer sa confirmation de demande de mutation, conformément au calendrier des opérations de mobilité spécifique à chaque corps et fixé chaque année.

La confirmation de demande de mutation ainsi que les pièces justificatives nécessaires à son instruction doivent parvenir par voie hiérarchique dans les délais indiqués sur la confirmation, faute de quoi la demande de mutation est annulée. Seule la confirmation signée, avec éventuellement des modifications de vœux, fait foi.

3. Demande tardive, modification de demande de mutation et demande d'annulation

Après la fermeture des serveurs, seules sont examinées les demandes tardives de participation au mouvement, modificatives ou d'annulation, répondant à la double condition suivante :

- être parvenues dans un délai fixé annuellement par les services compétents ;
- être justifiées par un motif exceptionnel déterminé par l'administration.

B. 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 précisées à l'article L. 512-19 du CGFP (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) et, le cas échéant, de mise en œuvre de critères supplémentaires prévus respectivement à l'article L. 512-21 du CGFP permettant d'examiner et de départager les demandes individuelles de mobilité.

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 L. 512-19 du CGFP 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'apprécie au 1^{er} 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 ascendant) ne relèvent pas de l'article L. 512-19 du CGFP. 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 en situation de handicap d'un fonctionnaire effectuant une demande de mutation. Cette prise en considération du handicap du conjoint ou de l'enfant 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, selon des modalités précisées dans la circulaire du ministre de la Transformation et de la Fonction publiques du 2 août 2023 référencée NOR : TFFP2320324C et dans la circulaire du ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse référencée NOR : MENH2331262N du 24 novembre 2023.

La localisation du Cimm s'apprécie selon un faisceau d'indices et de critères dont six sont considérés « irréversibles ». Les Cimm reconnus sur la base de trois critères irréversibles sont accordés pour une durée illimitée. Les Cimm reconnus sur la base de critères pouvant fluctuer dans le temps et « réversibles » sont valables six ans. Au sein de la fonction publique d'État, le Cimm est portable entre services.

2. Les critères supplémentaires à caractère subsidiaire

- **Les critères supplémentaires prévus à l'article L. 512-21 du CGFP sont pour le ministère établis dans l'ordre suivant :**
 - 1) Pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoint : la durée de séparation des conjoints ;
 - 2) Pour les demandes de mutation au titre de la priorité légale de rapprochement de conjoint : 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 : l'affectation dans un service ou un établissement situé à Mayotte dès cinq 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 considérés 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 France Travail 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 réintégré après un congé parental, ou un congé longue maladie, l'ancienneté de poste correspond à celle du dernier poste occupé ;
- Pour les agents réintégré après disponibilité, aucune ancienneté de poste n'est retenue. Toutefois, pour les agents placés en disponibilité d'office¹, l'ancienneté de poste retenue sera celle du dernier poste occupé.

¹ 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).

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 1^{er} septembre de l'année N – 1 pour une mutation au 1^{er} septembre de l'année N.

L'ancienneté de poste, l'ancienneté de corps s'apprécient au 1^{er} septembre de l'année N pour une mutation au 1^{er} septembre de l'année 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 1^{er} septembre de l'année 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 1^{er} septembre de l'année N (jour de la mutation).

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 à celle de leurs enfants, par exemple.

C. Situations particulières liées à la mobilité

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

Une 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 mutations 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 réintégré à l'expiration de leur congé parental sont affectés dans les conditions prévues par l'article L. 515-10 du CGFP.

- **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 réintégré le sont dans leur dernière académie d'affectation.

Toutefois, si les personnels PTP souhaitent être réintégré 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 : 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 1^{er} 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.

II. Les mutations au fil de l'eau sur des postes à profil

Les agents peuvent être amenés à effectuer au sein du ministère de l'Éducation nationale une demande de mutation en candidatant sur des postes publiés sur Choisir le service public. 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 évoqués ci-dessus.

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 recensées dans le guide *Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer*.

III. 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 mutations (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.

A. 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 groupement d'intérêt public ANS).

B. 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 direction générale des ressources humaines (DGRH) afin qu'elle soit publiée dans la campagne annuelle de mutations ou publie la fiche de poste sur Choisir le service public lorsqu'il s'agit d'un recrutement réalisé au fil de l'eau entre deux campagnes annuelles de mutations. 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 Choisir le service public.

Pour les postes publiés dans le cadre de la campagne annuelle de mutations, les dispositions prévues au I. 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 L. 512-19 du CGFP 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 Choisir le service 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 bénéficient 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 aptes à remplir les fonctions de CTR ou de 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 mutations, pour laquelle l'affectation a lieu le 1^{er} 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 Choisir le service public, le directeur des sports informe l'ensemble des candidats du résultat de la procédure de recrutement.

C. Recrutement sur contrat de préparation olympique et contrat de haut niveau

Le directeur des sports publie les fiches de poste de directeur technique national et d'entraîneur national sur Choisir le service public dans les conditions définies au II. et au III.A. ci-dessus.