

### Un agent de catégorie C peut-il candidater sur un poste vacant de catégorie B, sans être catégorie B ?

#### Candidature sur une catégorie supérieure : une question stratégique pour les DRH territoriaux

Dans les collectivités territoriales, la publication d'un poste vacant soulève régulièrement une interrogation sensible : un agent relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure peut-il candidater sur un emploi relevant d'une catégorie supérieure ?

La situation la plus fréquente concerne un agent de catégorie C souhaitant postuler sur un emploi de catégorie B, par exemple au sein du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux

La réponse mérite d'être clarifiée d'un point de vue juridique et opérationnel. Pour sécuriser vos pratiques, il convient d'examiner successivement le principe de liberté de candidater, les conditions statutaires d'accès au cadre d'emplois supérieur, la marge d'appréciation de la collectivité dans le choix du candidat et, enfin, les enjeux stratégiques de gestion des carrières qui en découlent. Contrairement à certaines idées reçues, **il n'existe aucune interdiction de principe** empêchant un agent de catégorie C de déposer sa candidature sur un poste de catégorie B. Toutefois, cette possibilité doit être analysée à la lumière des règles statutaires applicables et du pouvoir d'appréciation de l'autorité territoriale

#### Le principe juridique : aucune interdiction de candidater

Dans la fonction publique territoriale, les emplois relèvent de cadres d'emplois structurés en catégories A, B et C, conformément au Code général de la fonction publique.

Aucun texte ne réserve la faculté de candidater à un poste aux seuls agents appartenant déjà à la catégorie correspondante. Autrement dit, la catégorie d'origine de l'agent ne constitue pas, en elle-même, un obstacle juridique au dépôt d'une candidature.

En pratique, un agent de catégorie C peut donc parfaitement présenter sa candidature sur un emploi de catégorie B si la procédure de recrutement ouverte par la collectivité le permet.

Il convient néanmoins de distinguer clairement la liberté de candidater de la possibilité effective d'être nommé sur le poste

#### La condition essentielle : remplir les conditions statutaires d'accès au cadre d'emplois supérieur au regard du Code général de la fonction publique et des mécanismes de liste d'aptitude

Si la candidature est libre, la nomination ne l'est pas. L'agent doit impérativement remplir les conditions statutaires d'accès au cadre d'emplois correspondant.

S'agissant, par exemple, du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, l'accès peut intervenir par concours, par examen professionnel, par promotion interne ou, dans certaines hypothèses, par détachement.

Lorsque l'agent de catégorie C a réussi un examen professionnel ou qu'il remplit les conditions d'ancienneté et de valeur professionnelle permettant une inscription sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne, sa candidature sur un poste de catégorie B est juridiquement cohérente. Elle s'inscrit alors dans une logique normale d'évolution professionnelle.

En revanche, si aucune condition d'accès au cadre d'emplois supérieur n'est remplie, la candidature, bien que recevable formellement, ne pourra déboucher sur une nomination régulière. La collectivité doit alors veiller à sécuriser la procédure afin d'éviter toute décision irrégulière.

## **Le pouvoir d'appréciation de la collectivité : l'intérêt du service comme boussole**

Même lorsque l'agent remplit les conditions statutaires pour accéder à la catégorie B, la collectivité conserve une large marge d'appréciation dans le choix du candidat retenu.

Le principe de libre administration des collectivités territoriales et le pouvoir de nomination de l'autorité territoriale permettent de sélectionner le profil jugé le plus adapté aux besoins du service.

À titre d'illustration, imaginons un poste de rédacteur territorial au sein d'un service finances. Deux candidatures internes sont examinées : celle d'un agent de catégorie C inscrit sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne, disposant d'une solide expérience administrative, et celle d'un agent déjà titulaire du grade de rédacteur, ayant exercé plusieurs années en exécution budgétaire et en préparation du compte administratif. La collectivité pourra légitimement retenir le second profil si elle estime que la technicité immédiate requise pour le poste justifie ce choix, sans que cela ne constitue une remise en cause du droit à candidater du premier agent.

Il est donc juridiquement possible de retenir un agent déjà positionné en catégorie B plutôt qu'un agent promouvable de catégorie C, notamment pour des raisons d'expérience, de maîtrise immédiate des responsabilités liées au grade ou de continuité du service.

Cette priorisation demeure légale dès lors qu'elle repose sur des critères objectifs, transparents et liés à l'intérêt du service, et qu'elle ne révèle aucune discrimination ni erreur manifeste d'appréciation.

L'absence d'interdiction de candidater ne crée donc pas un droit automatique à nomination.

Même lorsque l'agent remplit les conditions statutaires pour accéder à la catégorie B, la collectivité conserve une large marge d'appréciation dans le choix du candidat retenu.

Le principe de libre administration des collectivités territoriales et le pouvoir de nomination de l'autorité territoriale permettent de sélectionner le profil jugé le plus adapté aux besoins du service.

Il est donc juridiquement possible de retenir un agent déjà positionné en catégorie B plutôt qu'un agent promouvable de catégorie C, notamment pour des raisons d'expérience, de maîtrise immédiate des responsabilités liées au grade ou de continuité du service.

Cette priorisation demeure légale dès lors qu'elle repose sur des critères objectifs, transparents et liés à l'intérêt du service, et qu'elle ne révèle aucune discrimination ni erreur manifeste d'appréciation.

L'absence d'interdiction de candidater ne crée donc pas un droit automatique à nomination.

## **Un enjeu de gestion des carrières et d'attractivité interne**

Au-delà du cadre juridique, la question relève d'un véritable choix de politique RH.

Écarter par principe les candidatures d'agents de catégorie C sur des postes de catégorie B peut freiner la mobilité interne et affaiblir la dynamique d'engagement. À l'inverse, ouvrir ces perspectives lorsque les conditions statutaires sont réunies constitue un levier efficace de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La promotion interne vers le grade de rédacteur territorial devient alors un outil structurant de valorisation des parcours, à condition d'anticiper les contraintes statutaires, notamment les règles de liste d'aptitude, et d'inscrire chaque décision dans une stratégie RH cohérente.

## **Sécuriser la procédure de recrutement : bonnes pratiques pour les directions RH**

La sécurité juridique du recrutement repose d'abord sur une fiche de poste cohérente avec le cadre d'emplois visé et exempte de conditions restrictives illégales.

L'analyse des candidatures doit s'appuyer sur des critères objectifs, traçables et directement liés aux compétences attendues.

Lorsque la candidature d'un agent de catégorie C remplissant les conditions statutaires n'est pas retenue, la décision doit pouvoir être justifiée par des éléments précis relatifs à l'intérêt du service, et non par une exclusion de principe fondée sur la catégorie d'origine.

En cas de contentieux, le juge administratif exercera un contrôle sur l'absence d'erreur manifeste d'appréciation et sur le respect du principe d'égalité de traitement.

### **Conclusion : une ouverture encadrée, au service d'une gestion RH maîtrisée dans un contexte de tensions de recrutement et d'évolution de la fonction publique territoriale**

Il n'est pas interdit à un agent de catégorie C de candidater sur un poste de catégorie B dans la fonction publique territoriale.

Si l'agent remplit les conditions statutaires d'accès au cadre d'emplois supérieur, notamment par examen professionnel ou par promotion interne vers le grade de rédacteur territorial, aucun obstacle juridique ne s'oppose à sa candidature.

La collectivité demeure toutefois libre de retenir un autre candidat, y compris un agent déjà positionné en catégorie B, à condition que son choix repose sur des considérations objectives liées à l'intérêt du service.

Pour les directions des ressources humaines, l'enjeu consiste à concilier sécurité juridique, équité de traitement et stratégie de développement des compétences.

Dans un contexte d'attractivité et de transformation des métiers territoriaux, la capacité à organiser des passerelles ascendantes sécurisées constitue un facteur déterminant de performance publique et de fidélisation des talents.