



En Nouvelle-Aquitaine, le 18 juillet 2025

**Monsieur le Président
Région Nouvelle-Aquitaine**

Monsieur le Président,

Nous sommes régulièrement interpellé-es par des collègues inscrit-es sur liste d'aptitude par la Collectivité au fil du temps, qui n'arrivent pas à concrétiser cette promotion interne. En effet, après avoir passé le premier barrage, qui permet à la Région d'acter qu'elle les considère capables d'exercer les missions du grade supérieur, ils et elles doivent ensuite remplir une autre condition : une mobilité obligatoire. Cela constitue aujourd'hui un second barrage presque aussi insurmontable que le premier.

Nos collègues, pourtant, se mobilisent et postulent dans l'espoir de trouver un poste qui leur permettrait d'être nommé-es dans leur nouveau grade mais bien peu y parviennent. Ces démarches sont particulièrement difficiles pour les collègues proches de la retraite : les services recruteurs sont souvent réticents – et cela peut s'entendre – à s'investir dans l'accompagnement d'une nouvelle personne qui partira dans peu de temps.

Nous espérons ouvrir bientôt une discussion plus globale sur les mobilités et le déroulement de carrière, mais pour beaucoup de nos collègues le temps presse et l'enjeu est grand : un passage de C en B à plus de 6 mois de la retraite représenterait environ 70 € de pension supplémentaire mensuelle, et 100 € pour un passage de B en A. Avec les niveaux de retraite que nous constatons aujourd'hui, et qui vont encore se dégrader dans les prochaines années, ces montants constituent des possibilités de gains de niveau de vie importants. Nous avons une préoccupation particulière pour nos collègues femmes qui partent en moyenne avec des pensions bien inférieures et sont nombreuses à être concernées par cette attente.

Nous vous demandons donc d'instaurer une exception à la règle de mobilité obligatoire et d'autoriser la transformation des postes des collègues concerné-es dans la catégorie visée, entre 6 mois et 1 an avant leur départ à la retraite – 6 mois suffisent en toute rigueur mais il y a un vrai enjeu de fiabilité des calendriers. Les « régulations » de poste, qui permettent à la Collectivité de disposer de supports de postes vides, devraient permettre de réaliser ces transferts à l'aide de « prêts », ce qui limiterait considérablement les formalités administratives et en garantirait que le poste retrouve sa configuration initiale au moment du départ de l'agent-e. Nous connaissons la situation financière de la Région, mais nous estimons que le coût par agent-e devrait avoisiner les 1 000 à 2 000 € bruts. Les quotas de promotion ne laissent pas supposer qu'un nombre important de collègues puissent être éligibles à une telle mesure, ce qui limiterait l'impact budgétaire global pour la Collectivité.

Cela s'assimilerait à une politique sociale de la Région qui s'inscrirait pleinement dans l'esprit des projets portés par vos services actuellement sur une meilleure considération des collègues en fin de carrière.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations respectueuses.