

Saint-Pierre de La Réunion, le 15 décembre 2023

**Madame La Présidente,
Mesdames, Messieurs les membres du
Conseil consultatif des Terres Australes
et Antarctiques Françaises**

Copie :

- *Madame la Préfète, administratrice supérieure des Terres Australes et Antarctiques Françaises*
- *Monsieur le directeur de cabinet du ministre de l'Intérieur*
- *Monsieur le directeur général des Outre-mer*
- *Monsieur le directeur de cabinet du ministre délégué chargé des Outre-mer*
- *Madame la directrice des ressources humaines du ministère de l'Intérieur*
- *Monsieur le Président de la délégation aux Outre-mer à l'Assemblée nationale*
- *Madame la Présidente de la délégation sénatoriale aux Outre-mer*
- *Mesdames, Messieurs les membres du groupe d'études sur « les Pôles, les TAAF et les Grands fonds océaniques »*

Objet : Alerte sur la situation managériale et la gestion des ressources humaines au sein du siège des Terres australes et antarctiques françaises

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les membres du Conseil consultatif des Terres australes et antarctiques françaises,

Par cette lettre ouverte, nous, agents et anciens agents du territoire, souhaitons vous informer à la fois de la situation managériale et de la gestion des ressources humaines au sein du siège de l'administration des TAAF.

La politique suivie en matière de gestion des ressources humaines, marquée par un manque de transparence et d'information, et faisant, dans bien des circonstances, peu de cas des droits des agents (cf. Annexe 2), entraîne une forte démobilitation des équipes. Ont été relevées des positions fermées, voir dogmatiques, en interne et envers nos partenaires, ainsi que des postures managériales globalement peu bienveillantes, voire humiliantes.

La fluctuation du périmètre de certains postes, services ou directions sans considération des expertises métier et en méconnaissance des dispositions réglementaires arrêtant l'organisation des services centraux des TAAF, a conduit en outre des agents à se voir écartés de l'exercice de missions pour lesquelles ils ont été recrutés.

De cette opacité des procédures de gestion managériale et des situations RH naît un fonctionnement autocratique aux TAAF. L'autorité décide des orientations à suivre, sans concertation préalable, ni même information aux concernés, laissant parfois les agents experts de côté ; notamment si ceux-ci ont pu exprimer d'autres opinions. L'absence de contre-pouvoirs et d'un réel contrôle externe favorisent ces abus. Rappelons que ces problématiques ont déjà été soulignées par la Cour des Comptes en 2021, et qu'elles ont de nouveau été soulevées par la dernière inspection IGESR/IGA de septembre 2023.

Au-delà de ces problématiques « RH », touchant notamment les personnels sous contrat, il convient de souligner, au cours de cette dernière année, le manque de continuité politique dans la mise en œuvre de la feuille de route des TAAF.

Ces dysfonctionnements sont la cause d'un profond mal-être pour de nombreux agents, et entraînent un taux de départ très élevé (cf. Annexe 1). Ce turn-over important, véritable « fuite de compétences » sur des postes souvent clés (en termes de missions, de management, d'expertise technique, d'historique des dossiers ou encore de pilotage et de planification de projets) nous paraît inquiétant. D'autant plus que rares sont les départs précédés d'une période de passation.

Comme vous le savez, le territoire, de par son originalité géographique et son organisation institutionnelle, est déjà marqué par une rotation très importante des effectifs à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique, et notamment dans les districts. Aussi, le siège de l'administration, pour contrer ce phénomène, devrait mener une politique de consolidation et de pérennisation des moyens humains et organisationnels internes. Cela permettrait d'assurer la continuité des missions et du pilotage des projets structurants, ainsi que le maintien du niveau de compétence des équipes. Force est de constater, malheureusement, que la politique menée ne suit pas cette orientation.

De façon plus globale, ces difficultés managériales contribuent à ternir l'image des TAAF et à jeter un lourd discrédit sur la capacité du territoire à porter les projets ambitieux sur lesquels il est attendu, sur les scènes nationales et internationales.

Les TAAF n'ayant toujours pas d'instance de dialogue interne organisée pour son personnel, ni de représentation syndicale structurée, il ne nous est pas possible de faire remonter ces problématiques en-dehors de l'enceinte de l'administration, qui est réfractaire à tout dialogue sur le sujet. C'est pourquoi il nous semble important de porter cette situation à la connaissance du Conseil consultatif et des tutelles. La plupart des signataires de ce courrier a aujourd'hui quitté la structure, mais il est à noter que de nombreux autres collègues, toujours en poste, partagent ce constat. Ils n'ont pas souhaité, par crainte de représailles, apporter leur signature au présent courrier.

Notre volonté est que cette souffrance au travail cesse immédiatement et durablement ; que les agents puissent renouer le dialogue avec les instances décisionnaires et retrouver une ambiance de travail digne, sereine et bienveillante ; que le territoire retrouve une belle dynamique collective de projets qui lui permettra de relever les grands défis qui l'attendent.

Nous espérons que cette lettre soit prise au sérieux et que des actions concrètes et rapides puissent être engagées.

Bien respectueusement,

Annexe 2 – Quelques faits que nous souhaitons porter à la connaissance du conseil consultatif

- Vaste effort mené début 2023 par la direction visant à contraindre certains agents contractuels (18 agents) à diminuer leur rémunération, en totale contradiction avec le droit applicable, puis pressions exercées sur les agents réticents ;
- Non-respect systématique du délai de prévenance fixé par l'art. 46 du décret n°86-83. Les agents en fin de contrat sont en effet très souvent laissés dans l'incertitude quant à leur avenir jusqu'au terme de leur contrat, ceci dans l'optique à peine masquée de ne laisser aucune place à la discussion sur les modalités d'un nouveau contrat ou de fin de contrat ;
- Gestion des contrats approximative au moment des prises de poste et des renouvellements avec une transmission du contrat pour signature, pour certains, après la prise d'effet de ce-dernier. Il y a donc méconnaissance des conditions exactes du contrat (durée, salaire, ...) pour l'agent et aucune place possible pour une éventuelle négociation ;
- Absence totale de cohérence, lisibilité et transparence au niveau des salaires des contractuels (non diffusion de la grille salariale aux agents);
- Flou et évolutions persistantes de l'arrêté d'organisation des services (missions / affectation de certains agents peu claires) / situations de « mise au placard » générant frustration et incompréhension ;
- Absence d'anticipation / planification des demandes de participation des agents aux opérations logistiques du Marion Dufresne. L'arbitrage tombe souvent quelques semaines / jours avant le départ du navire (quand la mission n'est tout simplement pas annulée à la dernière minute). Constat de situations de « chantage / pression » à la validation d'OP. Cette absence d'anticipation laisse les agents sans visibilité ;
- Gestion opaque et discriminatoire de l'octroi des primes d'éloignement pour les agents du siège se rendant en mission dans les districts ;
- Manque de continuité politique dans certains projets structurants de la feuille de route des TAAF, sous prétexte d'une gestion déraisonnable des finances du territoire. Faible portage et manque d'appropriation des outils de planification, de pilotage, de gestion, et de management (Plan Pluriannuel d'Investissement / Plan Pluriannuel de Fonctionnement / Document Unique d'Organisation et de Gestion / Système de Management par la Qualité / Plan Climat Air Energie Territorial).