

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 1900205

M. X.

M. Quillévé
Président-rapporteur

Mme Peuvrel
Rapporteur public

Audience du 16 janvier 2020
Lecture du 13 février 2020

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 30 avril 2019 et des mémoires enregistrés les 4 novembre et 9 décembre 2019, M. X., demande au tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie d'annuler son compte-rendu d'entretien professionnel (Crep) réalisé au titre de l'année 2018.

M. X. soutient que :

- le Crep réalisé au titre de l'année 2018 est entaché d'erreur de droit, l'acte édicté n'étant pas conforme à la loi ;
- le Crep est entaché d'erreur de fait ; les faits mentionnés dans l'évaluation sont matériellement inexacts ; l'inexactitude des faits révèle l'existence d'une situation de harcèlement ;
- le Crep est entaché d'une erreur manifeste d'appréciation, l'administration s'étant trompée de manière grossière dans l'appréciation des faits qui ont motivé sa décision ; il n'a pas disposé des moyens lui permettant de satisfaire les objectifs qui lui ont été fixés ni de la formation adéquate alors d'ailleurs que sa fiche de poste ne correspond pas à son profil professionnel ;
- le Crep est entaché de détournement de pouvoir, l'administration ayant utilisé de son pouvoir de notation dans un but autre que celui pour lequel il lui a été confié.

Un mémoire a été enregistré le 10 octobre 2019 présenté par le haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie qui s'approprie les termes et moyens des écritures jointes au mémoire de la ministre des armées et conclut au rejet de la requête.

Le haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie fait valoir qu'aucun des moyens soulevés par M. X. n'est fondé.

Vu :

- le compte rendu d'entretien professionnel réalisé au titre de l'année 2018 ;
- les autres pièces du dossier.

Vu ;

- la loi organique n° 99-209 et la loi n° 99-210 du 19 mars 1999, relatives à la Nouvelle-Calédonie ;
- la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- le décret n° 2010-302 du 19 mars 2010 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat et à certains corps analogues relevant du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat ;
- le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ;
- l'arrêté du 7 décembre 2010 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des secrétaires administratifs du ministère de la défense ;
- l'arrêté du 10 septembre 2012 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires et de certains agents non titulaires civils du ministère de la défense
- le code de justice administrative dans sa version applicable en Nouvelle-Calédonie.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Quillévéré, président-rapporteur,
- et les conclusions de Mme Peuvrel, rapporteur public.

Considérant ce qui suit :

1. Par une requête enregistrée au greffe du tribunal administratif de la Nouvelle-Calédonie, M. X., personnel civil de la défense, demande au tribunal d'annuler le compte rendu professionnel (CREP) réalisé pour l'année 2018 et notifié le 6 mars 2019.

2. M. X. a été intégré dans le corps des secrétaires administratifs du ministère de la défense à compter du 1^{er} novembre 2003. Il a occupé successivement les fonctions de chef du bureau finances au commissariat de l'armée de terre jusqu'en 2004 puis, chef de la cellule pilotage/contrôle de gestion/qualité au centre de doctrine et d'emploi des forces (CDEF) entre 2004 et 2009. M. X. a exercé à compter de son arrivée en Nouvelle-Calédonie, le 26 janvier 2009, les fonctions d'adjoint au chef du service transit militaire interarmées de Nouvelle-Calédonie (SMTI-NC) au sein du commandement supérieur des forces de Nouvelle-Calédonie (Comsup NC) jusqu'au 15 février 2012. Il a ensuite été affecté auprès de la délégation à l'information et à la communication du groupement de soutien de la base de défense de la Nouvelle-Calédonie (Dicom-GSBdD NC) pour y exercer les fonctions d'assistant de l'officier « pilotage-contrôle interne ». De 2013 à 2016, le requérant a occupé le poste de référent du « système de management intégré » (SMI) au sein du bureau « Pilotage/contrôle interne/Synthèse

» de la délégation à l'information et à la communication du Groupement de soutien de la base de défense de Nouvelle-Calédonie (DICOM-GSBdD NC). Au mois de février 2019, date à laquelle le compte rendu d'entretien professionnel au titre de l'année 2018 de M. X. lui a été notifié, il occupait au sein du même bureau un poste d'assistant de l'officier pilotage - contrôle interne qui a fait postérieurement l'objet d'un aménagement pour prendre en compte sa situation.

3. Aux termes de l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 : « (...) *l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct* ». Aux termes de l'article 2 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 : « *Le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu. / Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct. La date de cet entretien est fixée par le supérieur hiérarchique direct et communiquée au fonctionnaire au moins huit jours à l'avance.* ». Aux termes de l'article 4 du même décret : « *Le compte rendu de l'entretien professionnel est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de ce dernier. / Il est communiqué au fonctionnaire qui le complète, le cas échéant, de ses observations. / Il est visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. / Le compte rendu est notifié au fonctionnaire qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.* ». Il résulte de ces dispositions qu'il appartient au seul supérieur hiérarchique direct de l'agent de conduire l'entretien professionnel de celui-ci et d'établir et de signer le compte rendu s'y rapportant. Il appartient ensuite à l'autorité hiérarchique, qui est nécessairement une personne différente du supérieur hiérarchique direct, de viser ce compte rendu, et si elle l'estime utile, de formuler ses observations, avant notification définitive du compte-rendu d'entretien professionnel au fonctionnaire intéressé.

4. M. X. soutient que M. Y. (N+2) a entaché le Crep 2018 d'erreur de droit en se substituant à Mme Z. (N+1) dès lors qu'il a non seulement visé mais signé le Crep litigieux. L'article 4 du décret de 2010 rappelé ci-dessus prévoit que le compte rendu de l'entretien professionnel est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire et que l'autorité hiérarchique « vise » ledit compte rendu. Il ressort des pièces du dossier et notamment du Crep litigieux que l'encadré intitulé « visa et observations éventuelles de l'autorité hiérarchique » comporte une rubrique « signature ». Surtout, M. Y. en signant dans le cadre prévu à cet effet le Crep 2018 ne s'est, d'une part, pas substitué à l'évaluateur, Mme Z., et, d'autre part, n'a privé M. X. d'aucune garantie. La circonstance que M. Y. en qualité d'autorité hiérarchique a signé le Crep 2018 de M. X. alors que les dispositions rappelées au point 4 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 prévoient que l'autorité hiérarchique doit seulement viser le compte rendu d'entretien professionnel n'a pas eu pour effet d'entacher ledit compte rendu d'entretien d'une erreur de droit.

5. M. X., soutient aussi que les dispositions de l'article 4 du décret de 2010 ont été méconnues au motif que les observations écrites portées sur le Crep litigieux par M. Y. ont excédé le champ de l'évaluation. En vertu des dispositions précitées de l'article 4 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010, l'autorité hiérarchique peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations. Il ressort des termes du compte-rendu d'entretien professionnel établi pour 2018 que M. Y., N+2, a notamment répondu aux observations formées dans la case « observations éventuelles de l'agent » par M. X. sur son Crep, « *au vu des vérifications extérieures et conclusions des recours les termes harcèlement et iniquité sont à mon sens abusifs. J'estime le SHD dans son rôle et l'esprit des objectifs 2019 pertinents avec la volonté de réactualiser les compétences de M. X. pour l'aider à reprendre le pilotage du dispositif SMI/contrôle interne. Vous avez ma confiance pour réaliser cette année de remise à niveau de*

vos compétences et relancer l'activité SMI dans les services. ». Les observations qui viennent d'être rappelées portées par M. Y. ne révèlent pas qu'il se serait substitué à Mme Z. en charge de l'évaluation de M. X. et n'excèdent pas les observations que l'autorité hiérarchique est en droit de porter à l'occasion de l'établissement du compte rendu d'entretien professionnel. Par suite, le moyen tiré de l'erreur de droit en sa seconde branche doit être écarté.

7. Il ressort des pièces du dossier et notamment de la partie VI du Crep que sous la rubrique « *évaluation globale des résultats* » la case « *Agent dont les résultats sont insuffisants par rapports aux objectifs fixés* » a été cochée et que l'appréciation littérale de Mme Z., supérieure hiérarchique directe de M. X. précise que « *M. X. ignore son supérieur hiérarchique et ne répond pas aux sollicitations professionnelles. Il ne démontre aucune implication dans son travail et refuse de collaborer avec le reste du bureau de pilotage. Son attitude inacceptable a pesé sur l'ambiance et la productivité du bureau.* ». Pour établir l'inexactitude matérielle des faits M. X. relève que son évaluateur ne mentionne pas les demandes répétées de moyens supplémentaires qu'il a adressées à sa hiérarchie et les refus opposés à ses demandes de formation et produit pour l'établir des extraits de mails sollicitant des moyens ou une formation adressés à sa supérieure hiérarchique directe ou à l'autorité hiérarchique. Toutefois, les éléments avancés par M. X. ne permettent pas d'établir que le Crep pour l'année 2018 serait entaché d'inexactitude matérielle des faits.

8. M. X. soutient encore que les faits matériellement inexacts dont il fait état sont constitutifs d'une situation de harcèlement.

9. Aux termes de l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans ses dispositions applicables en l'espèce : « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. / Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : 1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ; 2° Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ; 3° Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés (...)* ».

10. Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de discrimination de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement ou d'une telle discrimination. Il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement ou que les décisions dont a fait l'objet l'intéressé reposent sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis et si les décisions contestées ont été ou non prises pour des motifs entachés de discrimination, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

11. Les éléments avancés par M. X. et notamment l'absence de réponse aux mails par lesquels il a sollicité de sa hiérarchie des moyens et une formation pour lui permettre de satisfaire aux objectifs qui lui ont été fixés ne révèlent pas une situation de harcèlement alors au demeurant que l'administration soutient sans être utilement contredite que M. X. bénéficiait de

moyens suffisants en 2018 et d'une expérience professionnelle acquise dans des fonctions proches de celles qu'il occupait en 2018 pour remplir les objectifs qui lui avaient été fixés pour l'année 2018.

12. Si M. X. soutient que le compte rendu d'entretien professionnel attaqué est entaché d'un détournement de pouvoir, il n'assortit son moyen d'aucune précision suffisante. Par suite, ce moyen ne peut qu'être écarté.

13. Trois objectifs ont été assignés à M. X. pour l'année 2018, l'objectif n° 2 étant devenu non pertinent. L'objectif n° 1 avait pour objet l'élaboration, la rédaction et la mise à jour des organigrammes fonctionnels du déploiement du système de management intégré (SMI) et l'objectif n° 3 imposait à M. X. d'animer le réseau des correspondants SMI avec a minima la rédaction d'un article par trimestre afin de promouvoir le SMI au sein de la DICOM du GSBDD de Nouvelle-Calédonie. M. X. soutient que son compte rendu d'entretien pour l'année 2018 est entaché d'une erreur manifeste d'appréciation, dès lors qu'il n'a pas été mis à même de remplir les objectifs qui lui avaient été assignés pour l'année 2018.

14. Si M. X. soutient qu'il n'a pas bénéficié d'une documentation suffisante, de notes de service adaptées et de directives claires ainsi que d'une formation nécessaire à la conduite de ses missions, il n'établit pas que le compte rendu d'entretien professionnel pour l'année 2018 serait entaché d'une erreur manifeste d'appréciation alors que le haut commissaire fait valoir sans être utilement contredit que M. X. a acquis entre 2013 et 2016 une expérience professionnelle lui permettant de satisfaire les objectifs qui lui ont été assignés pour l'année 2018 et alors au demeurant que disposant de moyens suffisants pour conduire les missions qui lui incombaient, il n'a produit au titre de l'objectif n° 1 qu'un projet de note au cours de l'année 2018 et n'a formé aucune proposition au titre de l'objectif n° 3. Par suite, le moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation dont serait entaché le compte rendu d'entretien établi pour l'année 2018 doit être écarté.

15. Il résulte de tout ce qui précède que la requête de M. X. doit être rejetée en toutes ses conclusions.

D E C I D E :

Article 1^{er} : La requête de M. X. est rejetée.