

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE CALEDONIE**

N° 1600342

M. X.

M. Gueguein
Rapporteur

M. Arruebo-Mannier
Rapporteur public

Audience du 30 mars 2017
Lecture du 27 avril 2017

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 19 septembre 2016, M. X. demande au tribunal :

1°) d'annuler son compte rendu d'évaluation professionnelle pour 2015 en date du 14 mars 2016 ;

2°) de mettre la somme de 10 000 francs CFP à la charge de l'Etat au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

M. X. soutient que :

- ce compte rendu d'évaluation professionnelle est erroné en ce qu'il l'évalue sur des fonctions distinctes de celles qu'il est sensé occuper ; recruté en tant qu'adjoint administratif, agent de catégorie C, sur un poste de secrétaire il a été évalué sur des fonctions d'adjoint relevant de la catégorie B ; l'évolution de sa fiche de poste en qualité d'adjoint n'a été officialisée qu'en janvier 2016 ; les critères d'évaluation sont donc inadéquats pour des fonctions administratives de simple secrétaire ;

- son supérieur immédiat ne le valorise pas et le harcèle sur les résultats ; sa situation personnelle s'en est ressentie ; il a signalé être en situation de risque psychosocial ;

- l'évaluation de réalisation des objectifs est erronée ; tous ses objectifs ont été réalisés ;
- il a subi des diminutions de compétences injustifiées ; la confusion entre les fonctions au titre desquelles il devait être évalué est telle que les compétences évaluées ont évolué entre la version initiale du compte rendu d'évaluation professionnelle et la version critiquée du 14 mars 2016 ;

- le notateur procède à une appréciation déplacée quant à sa capacité à évoluer dans un domaine professionnel spécialisé ;

- ce compte rendu d'évaluation professionnelle lui est préjudiciable pour la suite de sa carrière et notamment pour l'accès au grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe.

Par un mémoire en défense, enregistré le 13 février 2017, le haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie conclut au rejet de la requête.

Il soutient que les moyens ne sont pas fondés.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 modifiée relative à la Nouvelle-Calédonie ;
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;
- la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ;
- le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 ;
- 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. Gueguein, rapporteur,
- les conclusions de M. Arruebo-Mannier, rapporteur public,
- et les observations de M. Latouche, représentant le haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie.

Considérant ce qui suit :

1. M. X., adjoint administratif, demande l'annulation du compte rendu d'évaluation professionnelle pour 2015.

Sur le fond :

2. 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 (...)* ».

3. Aux termes de l'article 2 du décret du 28 juillet 2010 susvisé : « *Le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu. / Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct...* ». Aux termes de l'article 3 de ce décret : « *L'entretien professionnel porte principalement sur : 1° Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ; 2° Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des perspectives d'évolution des conditions d'organisation et de fonctionnement du service ; 3° La manière de servir du fonctionnaire ; 4° Les acquis de son expérience professionnelle ; 5° Le cas échéant, la manière dont il exerce les fonctions d'encadrement qui lui ont été confiées ; 6° Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ; 7° Ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité. Les arrêtés ou les décisions mentionnés à l'article 5 des ministres intéressés ou des autorités investies du pouvoir de gestion des corps concernés, pris après avis des comités techniques paritaires compétents, fixent, le cas échéant, les autres thèmes sur lesquels peut porter l'entretien professionnel, en fonction de la nature des tâches confiées aux fonctionnaires et du niveau*

4. M. X. soutient que son supérieur hiérarchique ne le valorise pas et a adopté à son égard une attitude de harcèlement le plaçant en situation de risque psycho-social.

5. Il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement. 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. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile. Pour être qualifiés de harcèlement moral, les agissements en cause doivent excéder les limites de l'exercice normal du pouvoir hiérarchique. Dès lors qu'elle n'excède pas ces limites, une simple diminution des attributions justifiée par l'intérêt du service, en raison d'une manière de servir inadéquate ou de difficultés relationnelles, n'est pas constitutive de harcèlement moral.

6. M. X. soutient que son supérieur hiérarchique le harcèle sur ses résultats et que son caractère et ses méthodes de management ne lui ont pas permis de s'impliquer totalement dans ses nouvelles missions et l'ont placé dans un contexte de risque psycho-social qu'il a signalé auprès de son deuxième notateur, du président de commission des risques psycho-sociaux, de son médecin traitant et de l'assistance sociale du service. Toutefois, en l'absence d'éléments concrets produits au dossier permettant de faire présumer l'existence d'un harcèlement subi par M. X., il y a lieu de rejeter ce moyen.

7. M. X. soutient ensuite que l'administration a commis une erreur en procédant à son évaluation en qualité d'adjoint du coordinateur interarmées de prévention, d'un niveau de responsabilité de catégorie B, alors qu'il a été recruté sur un poste de secrétaire, d'un niveau de responsabilité de catégorie C, et que l'évolution de ses fonctions n'a été officialisée, par le biais de la modification de sa fiche de poste, qu'en janvier 2016.

8. Toutefois, l'administration est fondée à soutenir que lors de sa prise de poste, l'intéressé a accepté l'opportunité qui lui était offerte de faire évoluer ses fonctions pour devenir

adjoint du coordinateur interarmées de prévention. Il a ainsi pu bénéficier de deux formations dont une destinée aux futurs chargés de prévention. Les lignes de compétences nouvelles ainsi évaluées sont la conséquence de l'évolution des fonctions qui ont été effectivement confiées à M. X. dans le courant de l'année 2015 et ce, nonobstant la circonstance que la modification de sa fiche de poste n'ait été officiellement actée qu'en janvier 2016. Ces circonstances justifient la diminution de certaines appréciations de ses compétences compte tenu de l'accroissement des attentes de sa hiérarchie corrélatives à la modification de ses fonctions. Il en va ainsi pour ce qui concerne la réactivité, l'implication personnelle et l'expression écrite. De plus, son supérieur hiérarchique justifie, par des carences notamment du requérant à effectuer la mise en forme de courriers ou la préparation de courriers simples, par des difficultés à respecter des échéances si elles ne lui étaient pas rappelées et par un certain manque d'autonomie la diminution des trois compétences précitées. Les moyens tirés de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'erreur de droit doivent donc être rejetés.

9. M. X. soutient sans l'établir que deux des trois objectifs considérés comme partiellement atteints étaient en fait totalement réalisés.

10. Enfin M. X. soutient que son notateur procède à une appréciation littérale inappropriée quant à sa capacité à évoluer dans un domaine professionnel spécialisé et que ce compte rendu d'évaluation professionnelle lui est préjudiciable pour la suite de sa carrière et notamment pour l'accès au grade d'adjoint administratif principal de 1ère classe. Toutefois, l'appréciation en litige résulte directement de l'évaluation de l'exercice des fonctions de l'intéressé dans un contexte où il a sollicité une nouvelle affectation et ne paraît pas déplacée. De même, la circonstance que le compte rendu d'évaluation professionnelle 2015 ne lui soit pas favorable dans le cadre de l'accès au grade d'adjoint administratif principal de 1ère classe est inopérante.

11. Il résulte de tout ce qui précède que M. X. n'est pas fondé à demander l'annulation du compte rendu d'évaluation professionnelle pour 2015 qui lui a été notifié le 16 mars 2016.

Sur les conclusions tendant à l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

12. L'Etat n'étant pas la partie perdante à la présente instance, les conclusions susvisées de M. X. doivent être rejetées.

D E C I D E :

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