

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 1800146

M. X.

M. Quillévére
Président-rapporteur

M. Schnoering
Rapporteur public

Audience du 4 octobre 2018
Lecture du 15 octobre 2018

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 22 mai 2018 et des mémoires enregistrés les 25 mai, 3 août 2018, 25 septembre 2018 et 28 septembre 2018, M. X. demande au tribunal d'annuler le compte rendu d'entretien professionnel réalisé au titre de l'année 2017 et qui lui a été notifié le 21 mars 2018.

M. X. soutient que :

- il n'a pas reçu notification de son compte rendu d'entretien professionnel (CREP) pour l'année 2016 ;
- la procédure mise en œuvre à l'occasion de son entretien professionnel est irrégulière ; en effet, le commissaire en chef Y., directeur adjoint de la DICOM-GSBdD, n'aurait pas dû participer à l'entretien litigieux dès lors qu'il n'est pas son supérieur hiérarchique et que le service dont il dépend est directement rattaché au directeur et non au directeur adjoint ; le fait pour Mme Buffeteau d'avoir sollicité l'assistance de M. Y. est contraire à la réglementation ; M. Y. ne pouvait pas signer le compte rendu d'entretien et y porter de brèves observations sans entacher la procédure d'irrégularité ;
- la jurisprudence Danthony (CE assemblée 23 décembre 2011) est applicable à son affaire ;
- le délai entre sa convocation à l'entretien et la date à laquelle il s'est tenu doit être au minimum de huit jours ; ce délai n'a pas été respecté ;
- le compte rendu d'entretien est entaché d'erreur de droit ; il conteste les éléments figurant sur le compte rendu professionnel et notamment les mentions qui concernent le poste occupé, le bilan de l'année écoulée, les compétences mises en œuvre par l'agent sur le poste et l'appréciation générale sur sa valeur professionnelle ;
- ce même compte rendu est aussi entaché d'une erreur manifeste d'appréciation ;
- il est victime de la part de sa hiérarchie de faits caractérisant un harcèlement moral ;
- le compte rendu d'entretien est entaché d'un détournement de pouvoir ;

- les résultats insuffisants retenus sur le CREP de 2017 découlent des carences de l'administration ; ses demandes de formation ont été refusées ; il n'a cessé d'alerter sa hiérarchie sur son manque de qualification ;
- les directives 2017 du centre d'analyse et de contrôle interne (CACI) et les recommandations du rapport d'audit de l'inspection du commissariat des armées (ICA) du 20 avril 2018 fondent ses demandes de moyens ;
- plusieurs facteurs expliquent le fait que les objectifs pour 2017 n'aient pas été atteints tels que l'absence de désignation formelle des pilotes de processus en 2017, le refus de sa hiérarchie de lui donner l'accès aux logiciels utilisés dans le cadre de la démarche pilotage interne qui contribuent à l'analyse des risques comptables ; plusieurs pré-requis à la mise en place du contrôle interne n'ont pas été respectés par le directeur du GSBdD NC, certains documents nécessaires à la conduite de sa mission ne lui ont pas été fournis ;
- les échéances mentionnées dans la fiche « objectifs 2017 » ont été respectées mais certaines étaient irréalisables ; les objectifs, n° 1 et n° 2 ont été remplis ; sa supérieure hiérarchique chef du bureau de pilotage n'a pas la formation ou l'expérience professionnelle pour se prononcer sur ses travaux ;
- les résultats insuffisants du CREP de 2017 sont consécutifs à la dégradation de ses conditions de travail ; sa hiérarchie n'a pas suivi les préconisations du médecin de prévention ;
- il a contesté l'appréciation portée par sa supérieure hiérarchique pour le domaine technique « Qualité » car il estime que le domaine qui aurait dû être évalué compte tenu de sa fiche de poste intitulée « assistant contrôle interne » est celui du « contrôle interne » pour lequel il n'a pas de formation ;
- son déclassement dans l'organigramme a été publié sur le site national du Service du Commissariat des armées ; l'instruction prévoit précisément l'emploi, le rôle et la place des personnels civils et précise que les fonctionnaires et agents de catégorie B doivent être placés sous les ordres d'un officier ou d'un fonctionnaire de catégorie A ;
- le logiciel PXY4 est un outil servant à décrire les organigrammes d'activités dans le cadre de la démarche contrôle interne ; le tableur Excel ne garantit pas les critères de fiabilité et de sécurité des écritures financières et comptables ;
- son changement de bureau a été effectué dans des conditions vexatoires relevant d'une sanction déguisée ;
- il a toujours participé lorsqu'il y était convié aux ateliers de travail ;
- son chef de bureau précédent lui avait donné les moyens de prouver sa compétence ; sa manière de servir était alors appréciée et la qualité de son travail reconnue ; Mme Buffeteau ne lui a jamais donné l'occasion de prouver ses compétences.

Un mémoire a été enregistré le 3 août 2018 présenté par le haut commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie qui conclut au rejet de la requête.

Le haut commissaire de la République fait valoir que :

- le compte rendu d'entretien professionnel (CREP) pour l'année 2016 a été régulièrement notifié à M. X. ;
- le compte rendu d'entretien de l'année 2017 n'est pas entaché d'une erreur manifeste d'appréciation ;
- ce même compte rendu d'entretien n'est entaché ni d'erreur de droit, ni d'erreur manifeste d'appréciation ni d'un détournement de pouvoir ;
- les faits dont se prévaut M. X. ne permettent pas de caractériser un harcèlement moral ; le requérant n'établit pas que la multiplication de ses arrêts maladie soient la conséquence d'une quelconque dégradation de ses conditions de travail.

Vu les 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 ;
- le décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelles 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,
- les conclusions de M. Schnoering, rapporteur public,
- et les observations de M. Latouche, représentant le haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie.

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 au titre de l'année 2017 et notifié le 21 mars 2018.

Sur la légalité externe de la décision attaquée :

2. Aux termes de l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée : « *Par dérogation à l'article 17 du titre 1^{er} du statut général, 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 susvisé relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelles des fonctionnaires de l'Etat : « *Le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnels qui donne lieu à compte rendu. / Cet entretien est conduit par le supérieur hiérarchique direct* ».

3. M. X., secrétaire administratif de classe supérieure du ministère de la défense, soutient que le commissaire en chef de 2^{ème} classe Alexandre Y., directeur adjoint de la DICOM-GSBdB NC, ne pouvait légalement participer à son entretien professionnel pour l'année 2017 en tant qu'autorité hiérarchique dès lors que le service dont dépend le requérant est directement rattaché au directeur. Toutefois, il ressort des pièces du dossier que l'entretien professionnel de M. X. a été conduit par Mme Buffeteau supérieure hiérarchique directe de M. X. et responsable du bureau Pilotage/contrôle interne. Si M. Y., directeur adjoint et supérieur hiérarchique de Mme Buffeteau s'est tenu au pas de la porte de la salle dans laquelle était conduit l'entretien

professionnel de M. X., cette circonstance n'a pas privé ce dernier d'une garantie de nature à entacher d'illégalité son compte rendu professionnel. En outre, à supposer même que M. Y., directeur adjoint de la DICOM-GSBdD NC soit intervenu brièvement au cours de l'entretien d'évaluation, il ne ressort pas des pièces du dossier que cette intervention ait été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens du compte rendu professionnel de M. X. pour l'année 2017 et l'ait privé d'une garantie. Par suite, le moyen tiré de ce que le compte-rendu contesté, établi et notifié le 21 mars 2018, est entaché d'un vice de procédure doit être écarté.

4. En vertu de l'article 2 du décret susvisé du 28 juillet 2010, le délai entre la convocation et la date de l'entretien doit être au minimum de huit jours francs. En vertu des dispositions de l'arrêté ministériel 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 précisant les modalités d'application du décret du 28 juillet 2010 aux fonctionnaires civils du ministère des Armées, l'agent doit être avisé par écrit, sous quelque forme que ce soit, y compris par messagerie électronique, de la date, de l'heure et du lieu de l'entretien professionnel huit jours francs à l'avance et recevoir les documents nécessaires à la réalisation de cet entretien.

5. M. X. soutient que le compte rendu est entaché d'un vice de procédure au motif que le délai de convocation à l'entretien professionnel n'a pas été respecté. Il ressort des pièces du dossier que par un courriel en date du 31 janvier 2018 M. X. a été convoqué à son entretien professionnel pour 2017 prévu le 9 février 2018. Le requérant ne s'est pas présenté à cette date à son entretien professionnel qui a été reporté et dont la date a été fixée au premier jour ouvré suivant sa reprise d'activité, le 25 février 2018. Ainsi, c'est sans entacher le compte rendu d'entretien attaqué de vice de procédure que l'entretien a pu se tenir le 26 février 2018 sans que M. X. ait fait l'objet d'une nouvelle convocation à cet entretien dans un délai de huit jours avant que l'entretien ne se tienne. Par suite, le moyen tiré de ce que le compte-rendu contesté, établi et notifié le 21 mars 2018, est entaché d'un vice de procédure au motif que le délai de convocation n'a pas été respecté doit être écarté.

6. M. X. soutient aussi que ce même compte rendu d'entretien est entaché d'un vice de procédure dès lors que M. Y., directeur adjoint de la DICOM-GSBdC NC a porté des observations négatives sur sa manière de servir dans le compte rendu d'entretien et a signé ce compte rendu. Toutefois, il n'est pas contesté que le compte rendu d'entretien réalisé au titre de l'année 2017 a été rédigé et signé par Mme Buffeteau, Ingénieur d'Etudes et de fabrications (IEF), supérieure hiérarchique directe de M. X. et qui a conduit l'entretien de notation de ce dernier. Le directeur adjoint de la DICOM-GSBdD NC et supérieur hiérarchique de Mme Buffeteau a pu à ce titre postérieurement à la tenue de l'entretien porter de brèves observations sur le compte rendu d'entretien professionnel de M. X. pour l'année 2017 sans entacher ledit compte rendu pour l'année 2017 d'un vice de procédure.

7. Si M. X. soutient ne pas avoir reçu son compte rendu professionnel (CREP) réalisé au titre de l'année 2016, il ressort des pièces au dossier que ce compte rendu d'entretien professionnel a été communiqué par lettre recommandée du 24 février 2017 à M. X.. Par suite, le moyen manque en fait.

Sur la légalité interne :

8. M. X. soutient que le compte-rendu contesté, établi et notifié le 21 mars 2018, est entaché d'une erreur de fait et d'erreur de droit. Toutefois, le requérant n'assortit aucun de ses deux moyens de précisions suffisantes pour permettre d'en apprécier le bien fondé. Les moyens tirés de l'erreur de fait et de l'erreur de droit doivent être écartés.

9. M. X. soutient que le compte-rendu contesté, établi et notifié le 21 mars 2018, est entaché d'une erreur manifeste d'appréciation.

10. Aux termes de l'article 3 de 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'entretien professionnel porte principalement sur : 1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent au regard des objectifs qui lui ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ; 2° Les objectifs assignés à l'agent 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° Sa manière de servir ; 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° Ses besoins de formation 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.* ».

11. En premier lieu, M. X. dont les allégations sont contredites en défense fait valoir que l'évaluation est entachée d'erreur manifeste d'appréciation en raison de la contradiction entre le compte rendu professionnel de l'année 2017 et le compte rendu professionnel de l'année 2015. Toutefois, les notations d'un fonctionnaire obtenues d'une année sur l'autre qui constituent une évaluation des qualités de l'agent au cours d'une période déterminée sont sans lien entre elles, le fonctionnaire n'ayant pas de droits acquis au maintien de ces notes. Dès lors, M. X. ne peut utilement se prévaloir pour contester le compte rendu de notation de l'année 2017 de la circonstance que ses notations antérieures étaient meilleures dès lors qu'il lui aurait alors été donné les moyens de prouver ses compétences.

12. En deuxième lieu, M. X. fait valoir que les observations qu'il a formulées sur le compte rendu d'évaluation litigieux rappellent que sa fiche de poste pour l'année 2017 et ses missions pour les années 2017 et 2018 sont en inadéquation avec ses compétences, sa formation et ses expériences professionnelles. Il fait valoir à l'appui de son moyen qu'il n'occupe plus le poste de référent du système de management intégré (SMI) de la DIRCOM-GSBdD de la Nouvelle-Calédonie depuis 2016 et qu'il n'a d'ailleurs pas les compétences, la formation et l'expérience professionnelle pour exercer cette fonction. Toutefois, il ressort des pièces au dossier, notamment des mentions portées sur le compte rendu d'entretien litigieux et de la fiche de poste de M. X. mise à jour au mois d'août 2017 que les objectifs qui lui ont été fixés sont en adéquation avec sa fiche de poste pour l'année 2017. La fiche de poste de M. X. mentionne que le requérant exerce les fonctions d'assistant de l'officier Pilotage/contrôle interne, qu'il est chargé notamment de participer à la conception puis à l'amélioration du système de management intégré (SMI) et d'évaluer le respect des objectifs fixés pour le déploiement et l'amélioration continue de ce SMI. En outre, le bilan d'étape pour la période qui a couru du 1^{er} janvier 2015 au 10 août 2015 souligne qu'en qualité de référent SMI, M. X. a obtenu des résultats conformes aux objectifs fixés et exercé avec succès la compétence de référent SMI en tant qu'assistant du responsable du bureau Pilotage/contrôle interne.

13. En troisième lieu, si M. X. soutient que son domaine technique d'activité a été incorrectement désigné, cette seule circonstance pour regrettable qu'elle soit n'est pas de nature à lui avoir porté préjudice dès lors que l'appréciation portée sur sa manière de servir dans son domaine d'activité technique fût-ce sous un intitulé de domaine technique erroné « Qualité » est « excellent ».

14. En quatrième lieu, il ne ressort pas davantage des pièces du dossier que les appréciations globales du supérieur hiérarchique de M. X. portées à l'occasion de son entretien professionnel pour l'année 2017 sont incohérentes avec l'appréciation portée sur la réalisation des objectifs, jugés atteints ou partiellement atteints ou seraient fondées sur des faits matériellement inexacts ou étrangers à la manière de servir du requérant.

15. En cinquième lieu, l'ordre permanent n° 1 du 4 mars 2016 fixe les missions et l'organisation de la DICOM-GSBdD NC et en particulier définit clairement le rôle et les missions du bureau pilotage dans son paragraphe 2.2. Le moyen tiré de l'absence de note d'organisation notamment du bureau pilotage/CI manque donc en fait.

16. En sixième lieu, il ressort des pièces du dossier que M. X. n'a adressé aucune demande de mise à disposition du logiciel PXY4 servant à décrire les organigrammes d'activité soit à sa chef de bureau pilotage, soit à ses collègues à supposer qu'ils aient eu l'accès à cet outil depuis le mois de juin 2016. M. X. n'établit pas davantage qu'il ne pouvait conduire en tout ou partie la mission qui lui avait été confiée sans le recours au logiciel PXY4 et ne peut donc soutenir qu'il aurait été privé depuis 2016 des logiciels de pilotage et de contrôle interne pour expliquer ses difficultés à satisfaire ses objectifs.

17. En septième lieu si M. X. soutient qu'il a droit à être formé tout au long de sa carrière afin de mieux assurer ses fonctions, il ressort des pièces du dossier et notamment du compte rendu d'entretien professionnel de M. X. pour 2017 qu'à titre principal il a été reproché à M. X. un comportement inadapté vis à vis de sa hiérarchie, un refus de tout dialogue avec son chef de bureau et une absence d'implication dans son travail qui ne peuvent s'expliquer en tout état de cause ni par un manque de formation ni par une absence d'informations données par sa hiérarchie sur la conduite de ses missions. Il ressort des pièces du dossier et des écritures mêmes de M. X. qu'une précédente demande de formation au contrôle interne avait été retenue en 2015, n'a pu être budgétée en 2016 mais sera arbitrée en fonction du budget de l'année 2018. Il ressort aussi des pièces au dossier que le bilan d'étape établi pour la période allant du 1^{er} janvier 2015 au 10 août 2015 atteste de qualités relationnelles de M. X. et de sa capacité prendre des initiatives et à travailler en équipe. Ainsi, M. X. qui a su en 2015 satisfaire à des besoins et réaliser des objectifs proches de ceux qui lui étaient demandés en 2017 ne peut utilement soutenir que les objectifs qui lui étaient fixés pour l'année 2017 étaient pour l'essentiel irréalisables alors même que les objectifs assignés à M. X. respectent les critères exigés par l'administration et sont mesurables et quantifiables.

18. En huitième lieu, M. X. ne peut pas davantage justifier les reproches qui lui sont adressés dans l'appréciation littérale de son supérieur hiérarchique en se bornant à faire valoir que les directives de 2017 du centre d'analyse et de contrôle interne (CACI) et les recommandations du rapport d'audit de l'inspection du commissariat des armées (ICA) du 20 avril 2018 fondent ses demandes de moyens. Enfin, en se prévalant de l'absence de désignation formelle des pilotes de processus en 2017, du refus de sa hiérarchie de lui donner accès aux logiciels utilisés dans le cadre de la démarche Pilotage contrôle interne qui contribuent à l'analyse des risques notamment comptables, de l'absence de pré-requis à la mise en place du contrôle interne (CI) conformément aux directives 2017 du centre d'analyse et de contrôle

interne (CACI) à les supposer établis, M. X. ne démontre pas que sa hiérarchie serait responsable des carences et manques qui lui ont été reprochés à l'occasion de son entretien de notation professionnel réalisé au titre de l'année 2017 ni qu'il aurait toujours affiché une volonté d'assurer les tâches qui lui avaient été confiées.

19. Il résulte de qui a été dit aux points 10 à 18 que si M. X. conteste le bien fondé des mentions portées sur son compte rendu d'entretien professionnel réalisé au titre de l'année 2017, il n'établit pas les illégalités dont il se prévaut. Par suite, le moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation doit être écarté.

20. Si M. X. soutient que le compte rendu 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.

21. 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 (...)* ».

22. 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.

23. Il ressort des pièces du dossier qu'en cas d'absence du chef de bureau, l'adjudant chef Destouesse, sous officier participe aux différentes réunions et répond aux sollicitations des services et organismes. Ces fonctions ont été confiées à l'adjudant chef compte tenu de l'absence d'implication de M. X. dans l'exercice de ses fonctions. Surtout, à le supposer établi le déclassement allégué de M. X. dans l'organigramme du service pour l'année 2017-2018 né de ce qu'il serait placé à l'occasion des absences de sa supérieure hiérarchique sous l'autorité de l'adjudant-chef Destouesse n'est pas à lui seul de nature à le placer dans une situation dégradante et humiliante.

24. M. X. dont les allégations sont contredites en défense, fait valoir que le compte rendu d'entretien professionnel qui lui a été notifié le 21 mars 2018 est intervenu dans un contexte de harcèlement moral. Toutefois, la position hiérarchique de M. X., secrétaire administratif de classe supérieure (SACS) du ministère de la Défense qui occupe le poste

d'assistant de l'officier pilotage-contrôle interne ne révèle pas un acharnement de sa hiérarchie qui serait consécutif à la dégradation de ses conditions de travail depuis 2016 en méconnaissance de l'instruction n° 35/DEF/SGA dont aucun élément ne concerne le classement des agents placés au même niveau d'emploi que M. X.. En outre, le changement de bureau de M. X. intervenu en novembre 2016 sans que le requérant ait donné suite aux propositions qui lui avaient été faites après avoir été reçu par son chef de bureau le 6 juillet 2016 s'est inscrit dans un processus global de réorganisation des services validé par le CHSCT dont M. X. n'a pas demandé le procès verbal de réunion et ne présente en conséquence pas le caractère d'une sanction déguisée. Par ailleurs et en l'état de l'instruction, M. X. n'établit pas que la multiplication de ses arrêts de maladie soit la conséquence directe d'une dégradation de ses conditions de travail. Enfin, s'il ressort des pièces du dossier que si M. X. entretient une relation conflictuelle avec sa supérieure hiérarchique, aucun des éléments du dossier ne permet de présumer l'existence d'un harcèlement moral dont M. X. serait victime de la part sa supérieure hiérarchique. Ainsi, il résulte de ce qui précède qu'aucune des allégations de M. X. n'est de nature à caractériser des faits de harcèlement moral. Par suite, le moyen sera écarté.

25. Il résulte de tout ce qui précède que les conclusions de la requête de M. X. doivent être rejetées.

D E C I D E :

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