

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALEDONIE**

N° 1800146

M. X.

M. Quillévé
Président-rapporteur

M. Schnoering
Rapporteur public

Audience du 13 décembre 2018
Lecture du 17 janvier 2019

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Le tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie

Vu la procédure suivante :

I- Par une requête enregistrée sous le n° 1800146 le 22 mai 2018 et des mémoires enregistrés les 25 mai, 3 août, 25 septembre 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 Z., 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 Y. d'avoir sollicité l'assistance de M. Z. est contraire à la réglementation ; M. Z. 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 Y. 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.

Une note en délibéré enregistrée le 11 octobre 2018 a été communiquée au haut-commissaire de la République dans laquelle M. X. soutient que :

- le colonel Z. se trouvait dans la pièce dans laquelle s'est tenu l'entretien de notation professionnel pour 2017 ; le principe de confidentialité de l'entretien n'a pas été respecté ; il a donc été privé de garanties ;
- conformément aux notes d'organisation de l'ensemble des services et aux organigrammes de la Dircom-GSBdD NC son supérieur hiérarchique est le commissaire en chef de 1^{ère} classe A. et non le commissaire en chef de 2^{ème} classe Z. ;
- son arrêt de maladie du 27 février au 18 mars 2018 est directement lié au choc émotionnel postérieur à l'entretien professionnel du 26 février 2018 ;
- l'acharnement de sa supérieure hiérarchique ressort des pièces au dossier ;
- le poste d'assistant de contrôle interne pour lequel il a été évalué n'est pas adapté à ses compétences ;
- plusieurs événements ne lui ont pas permis d'atteindre ses objectifs ; l'absence de désignation formelle des pilotes de processus ; la non attribution depuis 2016 de l'accès aux documents partagés ; la non attribution par sa hiérarchie de l'accès aux logiciels utilisés dans le cadre de la démarche pilotage contrôle interne ; le pré requis nécessaire de l'accès aux logiciels utilisés dans le cadre de la démarche pilotage ;
- le défaut de données relatives à l'organisation des services ;
- le CREP 2016 ne lui a pas été communiqué en méconnaissance du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat ; la procédure est viciée de ce fait ;
- la pièce n° 3 ter du dossier dénote clairement un acharnement de sa supérieure hiérarchique directe à son égard ;
- la note d'organisation globale des services de la DICOM-GSBdD NC du 4 mars 2016 ne comporte aucune désignation nominative des pilotes de processus, aucune répartition nominative des rôles, aucune précision sur les responsabilités et missions particulières de chaque agent au sein desdits services ; cette situation rend irréalisables les objectifs 2017 et 2018 qui lui ont été fixés ; l'organigramme fonctionnel du service doit être nominatif ;
- la non attribution par sa hiérarchie de l'accès aux logiciels qui sont utilisés dans le cadre de la démarche de pilotage contrôle interne est inéquitable au regard de cette même attribution d'accès à ses collègues ;
- les missions et objectifs pour l'année 2017 ont été fixés par Mme Y. sans qu'elle lui donne les moyens de les atteindre ;
- la dégradation de son état de santé est lié à son travail ; sa hiérarchie ne respecte pas les prescriptions du médecin du travail en dépit d'un rappel écrit de celui-ci ;
- sa fiche de poste en 2017 est celle d'un assistant contrôle interne qui a été créée par Mme Y. et est en inadéquation avec ses compétences ;
- le contrôle de gestion, la qualité ISO 9001 et le contrôle interne sont trois outils complémentaires de management qui disposent chacun de formations spécifiques ;
- sa fiche de poste n'est pas conforme au référentiel organe répertoire en vigueur des postes du personnel civil de la défense ;
- le détournement de pouvoir est établi ;
- le harcèlement moral dont il est victime est établi.

Un mémoire présenté par M. X. a été enregistré le 10 décembre 2018.

II- Par une requête n° 1800303 enregistrée le 10 septembre 2018 et des mémoires enregistrés les 11 et 12 septembre et le 3 décembre 2018, M. X. demande au tribunal l'annulation de la décision du 5 juillet 2018 lui refusant le versement du complément indemnitaire annuel (CIA) au titre de l'année 2018.

M. X. soutient que :

- sa requête est recevable ; il a soulevé des moyens de droit et de fait ;
- il n'a pas reçu notification de son compte rendu d'entretien professionnel (CREP) pour l'année 2016 ;
- il conteste la décision fondée sur le CREP 2017 du directeur de la DICOM-GSBdD NC lui refusant l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) en contradiction avec la réalité des faits ; cette décision est entachée d'erreur de fait et d'erreur manifeste d'appréciation ;
- les circonstances de droit et de fait qu'il a fait valoir à l'appui de son recours tendant à l'annulation de la décision du 5 juillet 2018 ne sont pas inopérants ;
- il n'a eu de cesse de demander à sa hiérarchie les moyens de remplir ses objectifs notamment en suivant des formations ;
- la procédure mise en œuvre à l'occasion de son entretien professionnel est irrégulière ; en effet, le commissaire en chef Z., 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 Y. d'avoir sollicité l'assistance de M. Z. est contraire à la réglementation ; M. Z. ne pouvait pas signer le compte rendu d'entretien et y porter de brèves observations sans entacher la procédure d'irrégularité ;
- il a été victime des agissements relevant du harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique directe et dès lors l'évaluation litigieuse est entachée de partialité et de détournement de pouvoir ;
- son évaluation est fondée sur des faits matériellement inexacts ;
- cette même évaluation est entachée d'erreur manifeste d'appréciation ;
- la décision du directeur de la DICOM-GSBdD de ne pas lui attribuer le complément indemnitaire annuel (CIA) est en contradiction avec la réalité des faits et encourage les agissements dont il est l'objet ;
- l'incohérence de sa notation 2017 est constatée en la rapprochant des notations pour les années 2013, 2014 et 2015.
- il conteste sa fiche de poste pour l'année 2017 ; il conteste les mentions portées par sa supérieure hiérarchique relatives à la réalisation des objectifs fixés au titre de l'année 2017 ;
- sur l'évaluation du domaine technique il constate que la croix portée en « excellent » pour la qualité ne correspond pas à une rubrique de notation pertinente ; il conteste la croix portée en ce qui concerne la rubrique « savoir faire » ; il conteste l'évaluation du « savoir être » dont il a fait l'objet ; il conteste l'appréciation globale de l'évaluateur sur ses résultats au regard des objectifs fixés.

Un mémoire a été enregistré le 13 novembre 2018 présenté par le haut commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie qui s'approprie les écritures de la ministre des armées et conclut au rejet de la requête.

Le haut commissaire de la République fait valoir que :

- la requête est irrecevable faute de comporter des moyens d'annulation dirigés en propre contre la décision du 5 juillet 2018 ;
- M. X. ne peut plus régulariser sa requête faute d'avoir produit aucun mémoire motivé dans le délai de recours contentieux ;

- l'ensemble des circonstances de fait et de droit invoquées par le requérant sont dirigées contre son compte rendu d'entretien professionnel (Crep) 2017 et non contre la décision du 5 juillet 2018 ;

- la décision du 5 juillet 2018 est fondée compte tenu de l'absence d'implication de M. X. dans ses fonctions, de son attitude hostile à sa hiérarchie et de sa trop faible présence à son poste de travail.

Vu :

- le compte rendu professionnel (CREP) réalisé au titre de l'année 2017 et notifié le 21 mars 2018 ;

- la décision du 5 juillet 2018 refusant à M. X. le versement du complément indemnitaire annuel (CIA) au titre de l'année 2018 ;

- les autres pièces des dossiers.

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 ;

- le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

- 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 ;

- l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

- 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.

Une note en délibéré présentée par M. X. a été enregistrée le 21 décembre 2018.

Considérant ce qui suit :

1. Les requêtes enregistrées sous les n°s 1800146 et 1800303, présentées par M. X. présentent à juger des questions connexes et ont fait l'objet d'une instruction commune. Il y a lieu de les joindre pour statuer par un même jugement.

Sur la requête n° 1800146 :

2. Par une requête enregistrée au greffe du tribunal administratif de la Nouvelle-Calédonie, sous le n° 1800146 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 :

3. 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* ».

4. Si M. X. soutient que conformément à l'organigramme de l'année 2017 de la direction du commissariat d'outre-mer et du groupement de soutien de la base de défense de Nouvelle-Calédonie, l'autorité hiérarchique compétente pour procéder avec sa supérieure hiérarchique directe, Mme Y., à son évaluation pour l'année 2017, était le commissaire en chef de 1^{ère} classe A. et non le commissaire en chef de 2^{ème} classe, Alexandre Z., il ressort toutefois des pièces du dossier et notamment de la note du 4 décembre 2017 prise pour l'évaluation des fonctionnaires affectés au GSBdD-NC en 2017 et du tableau qui y est annexé que le commissaire en chef A., directeur du commissariat d'outre-mer et chef du groupement de soutien de la base de défense de Nouvelle-Calédonie a, dans le cadre du pouvoir réglementaire d'organisation de son service, désigné le commissaire en chef Z. comme autorité hiérarchique de M. X. pour l'évaluation au titre de l'année 2017. Par suite, le moyen tiré de ce que le commissaire en chef Z. n'était pas l'autorité hiérarchique de M. X. compétente pour participer à son évaluation professionnelle de l'année 2017 doit être écarté.

5. M. X., secrétaire administratif de classe supérieure du ministère de la défense, soutient que le commissaire en chef de 2^{ème} classe Z., 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, le commissaire en chef A.. Toutefois, il ressort des pièces du dossier que l'entretien professionnel de M. X. a été conduit par Mme Y. supérieure hiérarchique directe de M. X. et responsable du bureau pilotage/contrôle interne conformément aux termes de l'article 2 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010. Si M. Z., directeur adjoint de la Dicom-GSBdD et autorité

hiérarchique régulièrement désignée pour participer à l'évaluation professionnelle de M. X. pour 2017 s'est tenu au pas de la porte ou quelques minutes dans le bureau dans lequel était conduit par Mme Y. l'entretien professionnel de M. X., ces circonstances n'ont pas privé ce dernier d'une garantie de nature à entacher d'illégalité son compte rendu professionnel. En outre, à supposer même que M. Z., 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 conduit et établi pas sa supérieure hiérarchique 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.

6. 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.

7. M. X. soutient que le compte rendu litigieux 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 de vice de procédure le compte rendu d'entretien attaqué que l'entretien de notation pour l'année 2017 de M. X. a pu se tenir le 26 février 2018 sans qu'il ait été nécessaire de lui faire parvenir une nouvelle convocation à cet entretien dans un délai de huit jours. Par suite, le moyen tiré de ce que le compte-rendu contesté, établi et notifié le 21 mars 2018, serait entaché d'un vice de procédure au motif que le délai de convocation n'a pas été respecté doit être écarté.

8. Aux termes de l'article 4 du décret du 28 juillet 2010 susvisé relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat : « *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.* ».

9. M. X. soutient aussi que le compte rendu d'entretien de l'année 2017 est entaché d'un vice de procédure dès lors que M. Z., directeur adjoint de la DICOM-GSBdC NC a porté des observations négatives sur sa manière de servir dans ledit compte rendu d'entretien et l'a signé. 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 Y., 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, autorité hiérarchique régulièrement désignée par le commissaire en chef de 1^{ère} classe A., directeur du commissariat d'outre-mer et chef du

groupement de soutien de la base de défense de Nouvelle-Calédonie comme il a été dit au point 4 dans le cadre de l'évaluation de M. X. a régulièrement pu en sa qualité d'autorité hiérarchique, 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.

10. M. X. soutient en outre que le compte rendu professionnel (CREP) au titre de l'année 2016 qu'il a complété avec ses observations et signé le lundi 27 février 2017 ne lui a pas été notifié en méconnaissance des dispositions du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 rappelées ci-dessus au point 6. Il ressort toutefois des pièces du dossier que le compte rendu réalisé au titre de l'année 2016 visé par l'autorité hiérarchique a été communiqué à l'intéressé et porte la signature de M. X. en date du 27 février 2017 et différentes observations qu'il a formulées. M. X. a renvoyé le compte rendu d'entretien professionnel revêtu de ses observations à sa supérieure hiérarchique, Mme Y., le 27 février 2017. Compte tenu de l'indisponibilité de M. X. durant la période des entretiens professionnels qui s'est tenue du 13 février au 4 mars 2017, M. X. a été reçu le 13 mars 2017 par sa supérieure hiérarchique afin que soient fixés les objectifs de M. X. pour l'année 2017 et identifiés ses besoins en formation. Il n'est pas contesté qu'à l'issue de cet entretien, Mme Y. supérieure hiérarchique de M. X., lui a transmis par courriel une copie du CREP 2016. Ainsi, M. X. ne peut utilement soutenir ne pas avoir pris connaissance de son compte rendu d'entretien pour l'année 2016 et en conséquence soutenir qu'il n'a pas été informé des objectifs qui lui étaient assignés pour l'année 2017. Par suite, les dispositions de l'article 4 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 rappelées ci-dessus n'ont pas été méconnues par l'administration.

11. Du fait de l'indisponibilité de M. X. durant la période des entretiens professionnels qui s'est tenue du 13 février au 4 mars 2017, la Dicom-GsbdD a pu sans méconnaître les dispositions de l'article 4 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 rappelées ci-dessus, notifier à M. X. son compte rendu d'entretien professionnel pour l'année 2016 par courriel postérieurement à l'entretien de M. X. avec sa supérieure hiérarchique du 13 mars 2017 au cours duquel ont été évalués les besoins en formation de M. X. et fixés les objectifs de l'année 2017.

12. Si M. X. soutient que Mme Y. lui a adressé une version du compte rendu d'entretien professionnel de l'année 2016 qui ne correspond pas à celle qu'il indique avoir signée et renvoyée par la poste le 27 février 2017, il ne l'établit pas. Au demeurant, M. X. ne précise pas en quoi le compte rendu de l'entretien professionnel de l'année 2016 transmis par courriel par sa supérieure hiérarchique à l'issue de l'entretien du 13 mars 2017 serait différent de la version de ce même compte rendu d'entretien professionnel de l'année 2016 qu'il indique avoir signée et renvoyée par la poste à sa supérieure hiérarchique le 27 février 2017. Surtout, à supposer même que la notification du compte rendu d'entretien professionnel de M. X. pour l'année 2016 n'ait pas été régulière, le requérant n'établit pas en quoi cette irrégularité entache d'illégalité le compte rendu d'entretien professionnel de l'année 2017 dont il demande l'annulation et cela alors même qu'il n'est pas contesté par M. X. qu'il a pu prendre connaissance de l'appréciation générale exprimée par sa supérieure hiérarchique sur sa valeur professionnelle pour l'année 2016 et connaître, notamment à l'issue de l'entretien du 13 mars 2017, les objectifs qui lui étaient assignés pour l'année 2017 et qui sont mentionnés dans le compte rendu d'entretien professionnel de l'année 2016.

Sur la légalité interne :

13. 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.

14. De 2013 à 2016, M. X. a occupé le poste de référent du « système de management intégré » (SMI) au sein du bureau « pilotage synthèse » 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). Au sein de ce même bureau il occupait le poste d'assistant de l'officier pilotage-contrôle interne à la date de son entretien au titre de l'année 2017. M. X. soutient que le compte-rendu contesté, établi et notifié le 21 mars 2018, est entaché d'une erreur manifeste d'appréciation.

15. 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.* ».

16. 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.

17. 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.

18. 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 ».

19. 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.

20. 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.

21. Si M. X. fait valoir que la note globale d'organisation des services de la DICOM-GSBdD NC n° 706/DEF/SCA/DICOM-GSBdD NC/DIR /NP du 4 mars 2016 ne porte pas, contrairement aux recommandations formulées par l'inspection du commissariat aux armées dans un rapport n° 1801 du 20 avril 2018 et des directives du centre de contrôle et d'analyse interne (CACI), de désignation formelle des pilotes de processus, il ne ressort toutefois pas des pièces du dossier que les responsabilités des agents du bureau pilotage synthèse auquel appartenait M. X. en 2017 n'aient pas été définies par le chef de bureau et que le manque d'organisation du service l'aurait placé dans une situation ne lui permettant pas de satisfaire les objectifs qui lui avaient été fixés et cela alors même que les recommandations et directives auxquelles se réfère M. X. sont dépourvues de valeur réglementaire.

22. 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.

23. 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.

24. 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.

25. Il résulte de qui a été dit aux points 13 à 24 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.

26. 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.

27. 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 (...)* ».

28. 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.

29. M. X. soutient que la décision attaquée porte atteinte à sa dignité, caractérise la volonté de sa supérieure hiérarchique de lui nuire en portant atteinte sa situation professionnelle et révèle un harcèlement moral.

30. Il ressort des pièces du dossier qu'en cas d'absence du chef de bureau, l'adjudant-chef B., 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 B. n'est pas à lui seul de nature à le placer dans une situation dégradante et humiliante.

31. 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 M. X. entretient une relation conflictuelle avec sa supérieure hiérarchique, aucun des éléments du dossier ne permet de présumer l'existence de faits constitutifs de harcèlement moral dont M. X. aurait été victime de la part sa supérieure hiérarchique et qui auraient contribué à une dégradation de son état de santé. 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.

32. Il résulte de ce qui précède que les conclusions de la requête n° 1800146 présentée par M. X. doivent être rejetées.

Sur la requête n° 1800303 :

33. Par une requête n° 18303 M. X. demande au tribunal d'annuler la décision du 5 juillet 2018 par laquelle le directeur du commissariat d'outre-mer et chef du groupement de soutien de la base de défense de Nouvelle-Calédonie a refusé de lui verser pour l'année 2018 le complément indemnitaire annuel (CIA).

Sur les conclusions à fin d'annulation :

34. L'article 1^{er} du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dispose que : « *Les fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 susvisée peuvent bénéficier [...] d'un complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, dans les conditions fixées par le présent décret.* ». Aux termes de l'article 4 du même décret : « *Les fonctionnaires mentionnés à l'article 1^{er} peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée dans les conditions fixées en application de l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée./ Il est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de fonctions fixé par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre intéressé.[...].* ». En vertu de l'article 1^{er} de l'arrêté du 19 mars 2015, entré en vigueur le 1^{er} avril 2015 : « *Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux corps des secrétaires administratifs régis par le décret du 19 mars 2010 susvisé et dont la liste figure en annexe.* ». L'annexe de l'arrêté du 19 mars 2015 reprend notamment le corps des secrétaires administratifs de la défense. L'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 dispose que : « *[...] 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 16 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 : « *Lorsque des régimes indemnitaires prévoient une modulation en fonction des résultats individuels ou de la manière de servir, ces critères sont appréciés par le chef de service au vu du compte rendu de l'entretien professionnel.* ».

35. Il résulte de la combinaison des dispositions précitées que le complément indemnitaire annuel est versé à titre facultatif et qu'il est, le cas échéant, modulé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent concerné au vu de son compte-rendu d'entretien professionnel au titre de l'année concernée.

36. M. X. soutient que son compte-rendu d'entretien professionnel établi au titre de l'année 2017 est entaché de vices de procédure, d'erreur de fait, d'erreur de droit, de détournement de pouvoir et d'une erreur manifeste d'appréciation. Il soutient en outre à l'appui de sa contestation de la légalité du compte rendu professionnel de l'année 2017 avoir été victime de harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique et ne pas avoir reçu son compte rendu professionnel (CREP) réalisé au titre de l'année 2016.

37. L'ensemble des conclusions et moyens soulevés par M. X. dans le cadre de la requête n° 1800303 dirigés contre la légalité de son compte rendu de notation (CREP) pour 2017 qui viennent d'être rappelés ont été écartés aux points 2 à 30 du présent jugement. Pour les mêmes motifs que ceux du jugement n° 1800146 du tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie du 15 octobre 2018 se prononçant sur la légalité du compte rendu d'entretien professionnel du requérant pour l'année 2017, l'ensemble des moyens soulevés par M. X. dans l'instance n° 1800303 et dirigés contre le compte rendu professionnel (CREP) de M. X. pour l'année 2017 doivent être écartés.

38. Ainsi, qu'il a été dit aux points 2 à 31 du présent jugement, le compte rendu professionnel d'évaluation de M. X. pour l'année 2017 n'est entaché d'aucune illégalité. L'administration dont il ne ressort pas des pièces au dossier qu'elle ait refusé à M. X. le bénéfice de l'article 22 de la loi n° 83-634 susvisée qui reconnaît à tous les fonctionnaires un droit à la formation professionnelle tout au long de la carrière a donc pu, sans entacher sa décision du 5 juillet 2018 d'une erreur de fait, de droit ou d'une erreur manifeste d'appréciation, refuser le versement du complément indemnitaire annuel à M. X. au motif qu'il n'a pas rempli pour l'année 2017 les objectifs qui lui avaient été assignés et n'a pas fourni le travail qui était attendu

de lui au sein de la DICOM GSBdD Nouvelle-Calédonie. Par suite, M. X. n'est pas fondé à demander l'annulation de la décision lui refusant l'octroi d'un complément indemnitaire au titre de l'année 2018.

39. Il résulte de ce qui précède et sans qu'il soit besoin d'examiner les fins de non recevoir opposées par le haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie à la requête n° 1800303 que les conclusions de M. X. aux fins d'annulation de la décision du 5 juillet 2018 lui refusant le versement du complément indemnitaire annuel (CIA) au titre de l'année 2018 ne peuvent qu'être rejetées.

40. Il résulte de tout ce qui précède que les requêtes n°s 1800146 et 1800303 ne peuvent qu'être rejetées.

D E C I D E :

Article 1^{er} : Les requêtes n° 1800146 et n° 1800303 susvisées de M. X. sont rejetées.