

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

N° 1600232

M. X.

**M. Schnoering
Rapporteur**

**M. Arruebo-Mannier
Rapporteur public**

**Audience du 26 janvier 2017
Lecture du 16 février 2017**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**Le Tribunal administratif
de Nouvelle-Calédonie**

Vu la procédure suivante :

Par une requête enregistrée le 21 juin 2016 et des mémoires complémentaires enregistrés les 13 juillet et 19 décembre 2016, M. X. demande au tribunal d'annuler le compte-rendu d'entretien professionnel réalisé au titre de l'année 2011.

Il soutient que :

- le compte-rendu d'entretien professionnel attaqué est entaché d'erreur de faits et d'erreur manifeste d'appréciation ;
- le harcèlement moral dont il a été victime n'a pas été reconnu ;
- les rapports d'enquête ne sont pas impartiaux ;
- la mutation d'office a été prononcée en considération de sa personne ;
- les droits de la défense n'ont pas été respectés ;
- le harcèlement moral n'a pas été reconnu ;
- les préjudices subis sont multiples.

Par un mémoire enregistré le 19 septembre 2016, le haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie, s'appropriant les écritures du ministre de la défense, conclut au rejet de la requête.

Il soutient qu'aucun des moyens soulevés n'est fondé.

Une note en délibéré produite par M. X. a été enregistrée le 26 janvier 2017.

Vu :

- la décision attaquée ;
- les autres pièces du dossier.

Vu :

- 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 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 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. Schnoering, rapporteur,
- les conclusions de M. Arruebo-Mannier, rapporteur public,
- et les observations de M. X., requérant, et de M. Latouche, représentant le haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie.

Considérant ce qui suit :

1. M. Soane-Michel X., secrétaire administratif de classe supérieure, a été affecté au service transit militaire interarmées en Nouvelle Calédonie (STMI-NC) au sein du commandement supérieur des forces armées de la Nouvelle-Calédonie (COMSUP NC), à compter du 26 janvier 2009, en qualité d'adjoint au chef de service. Il est affecté depuis le 15 février 2012 sur le poste d'assistant de l'officier « pilotage-contrôle interne » au sein du groupement de soutien de la base de défense (GSBdD) de Nouvelle-Calédonie.

2. L'entretien professionnel réalisé au titre de l'année 2011 s'est tenu le 6 juillet 2012. M. X. a demandé l'annulation du compte-rendu de cet entretien auprès du tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie. Par ordonnance du 12 novembre 2012, cette requête, considérée comme irrecevable, a été rejetée. Le Conseil d'Etat, par une décision en date du 6 mai 2015 a annulé l'ordonnance susdite et renvoyé l'affaire au tribunal administratif de Nouvelle-Calédonie.

3. Par un jugement en date du 7 décembre 2015, le tribunal a annulé le compte-rendu de cet entretien réalisé au titre de l'année 2011 au motif que M. X. n'avait pas été régulièrement convoqué huit jours avant la date de l'entretien. En exécution de ce jugement, le compte rendu d'entretien professionnel (CREP) établi au titre de l'année 2011 a, de nouveau, été notifié à l'intéressé le 22 avril 2016, huit jours francs après la convocation à l'entretien.

4. M. X. soutient que le CREP établi au titre de l'année 2011 et notifié le 22 avril 2016 est entaché d'erreur de faits et d'erreur manifeste d'appréciation. Le requérant conteste le bien fondé du bilan relatif à la réalisation des objectifs de l'année 2011, la détermination des objectifs fixés pour l'année 2012, les appréciations générales portées sur sa valeur

professionnelle, les évaluations des acquis en 2011 ainsi que l'appréciation littérale portée sur sa manière de servir en 2011 par son supérieur hiérarchique direct.

5. En ce qui concerne la réalisation des objectifs de l'année 2011, le requérant se borne à reprendre, pour chaque objectif la même formule : « Je conteste le niveau constaté ». Sa critique de l'appréciation portée par son supérieur hiérarchique relative à l'atteinte des différents objectifs fixés au titre de 2011 : « partiellement atteint » pour l'objectif n° 1 correspondant à sa mission d'assistance et de conseil sur le plan technique du chef du service dans le domaine de la réglementation des transports et des douanes, « non atteint » pour l'objectif n° 2 relatif à sa mission de suppléance en cas d'absence du chef de service, ainsi que pour l'objectif n° 3 correspondant à la mission de gestion du budget de fonctionnement du service et de participation à son élaboration n'est étayée par aucun argument.

6. M. X. remet en cause également le bien-fondé de l'appréciation globale de l'évaluateur sur son activité et la réalisation de ses objectifs au cours de l'année écoulée par la formule encore plus brève : « Je conteste ».

7. Il ressort, toutefois, des pièces du dossier que les appréciations relatives à la réalisation des objectifs ont mis en évidence les difficultés de M. X. à prendre la mesure de son nouveau poste, à assumer son rôle et ses responsabilités. Elles font état d'un comportement fébrile et oppressant de l'intéressé vis-à-vis de ses subordonnés et de relations dégradées avec son supérieur direct. Les appréciations contestées ont aussi fait mention d'un manque de rigueur dans le respect des délais assignés. Ces appréciations, fondées sur des éléments objectifs, font ressortir la grande difficulté de l'intéressé à accomplir correctement et sereinement les fonctions qui lui ont été confiées.

8. Le rapport de l'inspection du travail dans le Pacifique en date du 4 juillet 2012 souligne, dans ses conclusions, que l'employeur a traité, avec une juste mesure, les dysfonctionnements constatés, dans l'intérêt de l'agent et du fonctionnement du service.

9. M. X. conteste aussi la détermination des objectifs fixés pour l'année 2012, les appréciations générales portées sur sa valeur professionnelle et les évaluations des acquis en 2011. Mais il n'assortit pas ses critiques de précisions permettant d'en apprécier le bien-fondé.

10. M. X. conteste, enfin, l'appréciation littérale portée sur sa manière de servir en 2011. Il résulte de l'instruction que le requérant a bénéficié d'excellentes appréciations portées sur sa manière de servir en 2010 qui lui ont notamment valu d'être considéré comme apte à accéder au corps des attachés d'administration. Mais le supérieur hiérarchique direct du requérant a relevé un changement d'attitude profond de M. X. à partir d'août 2011. Il a notamment noté de la part de l'intéressé une absence de dialogue et une indiscipline qui ont nui au service et qui justifient les critiques faites sur la manière de servir du requérant.

11. Les notations obtenues d'une année sur l'autre, qui constituent une évaluation des qualités de l'agent au cours d'une période déterminée, étant sans lien entre elles, un fonctionnaire, qui n'a pas de droits acquis au maintien de ses notes, ne peut utilement se prévaloir, pour contester sa notation, de la circonstance que ses notations antérieures étaient supérieures.

12. Par ailleurs, M. X., n'apporte aucun élément probant de nature à établir que l'appréciation littérale portée sur sa manière de servir serait erronée en fait. Il ne démontre pas davantage qu'il aurait fait l'objet, comme il le soutient, d'une volonté de nuire, de le calomnier ou de le mettre à l'écart, qu'il serait victime d'une sanction déguisée.

13. Il y a lieu d'observer encore, ainsi que le rapport de l'inspection du travail dans le Pacifique l'a relevé, que l'abaissement de la notation du requérant au titre de l'année 2011 ne révèle pas un harcèlement moral de la part de l'administration.

14. Par ailleurs, force est de constater que, contrairement à ce que soutient le requérant, toutes les pièces nécessaires au respect du principe du contradictoire ont été communiquées au requérant. C'est ainsi que figurent notamment au dossier le rapport de l'enquête de commandement et le rapport d'analyse de l'inspection du travail dans le Pacifique. Le moyen tiré de la méconnaissance du principe du contradictoire, doit, par suite, être écarté.

15. Enfin, les conclusions de M. X. relatives à son changement d'affectation qui ne serait pas une mesure d'ordre intérieur mais s'assimilerait à une mutation d'office ainsi qu'au harcèlement moral dont il se dit victime depuis plusieurs années se rattachent à des litiges distincts et ne sont pas recevables.

16. Il résulte de tout ce qui précède que M. X. n'est pas fondé à soutenir que le compte-rendu d'entretien professionnel attaqué est entaché d'erreurs de faits et d'erreur manifeste d'appréciation ou procéderait d'une animosité de ses supérieurs et d'une volonté de harcèlement à son encontre. Il suit de là que la requête de M. X. tendant à l'annulation du compte-rendu d'entretien professionnel réalisé au titre de l'année 2011 doit être rejetée en toutes ses conclusions.

D E C I D E :

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