

## Décision du Tribunal administratif n° 2500319 du 03 mars 2026

Tribunal administratif de Polynésie française

1ère Chambre

Vu la procédure suivante :

Par une requête et des mémoires enregistrés les 8 juillet, 6 et 7 octobre et 10 décembre 2025, Mme C... I..., représentée par Me Eftimie-Spitz, demande au tribunal, dans le dernier état de ses écritures :

1°) d'annuler l'arrêté n° 900 MFT du 5 février 2025 portant établissement de la liste d'aptitude à la promotion interne au grade d'attachée d'administration, ensemble le rejet de son recours hiérarchique ;

2°) d'enjoindre à la Polynésie française de reprendre la procédure au stade de l'examen de l'admission des candidats ;

3°) d'enjoindre à la Polynésie française de produire aux débats l'intégralité des grilles de notation afférentes ;

4°) de mettre à la charge de la Polynésie française la somme de 200 000 F CFP au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

les critères d'admission n'ont pas été transparents, ce qui laisse planer un doute sérieux sur l'impartialité de la procédure ;

la tenue de l'entretien individuel est irrégulière ; son entretien, le 20 décembre 2024, a été interrompu pour raison médicale et elle a été reconvoquée, le 26 décembre suivant, sans avoir eu le choix de cette nouvelle date et en état de convalescence, non rétablie et sous stress ; elle est en conflit d'intérêts avec un membre de la CAP, M. K... avec qui elle justifie d'un « lourd contentieux » au sein de la DGAE, siégeant au titre du personnel et qui est l'ancien chef de cellule qu'elle a remplacé ; ce membre s'étant abstenu, la parité entre représentants de l'administration et du personnel n'était plus assurée ; la composition du jury d'entretien a différé selon les candidats, l'a privant du respect du principe de parité devant de ladite commission, ce qui est formellement interdit et contraire au principe d'égalité entre les candidats ; son éviction de la promotion interne en litige procède bien d'une mesure de rétorsion personnelle de la part de M. K..., qui n'a pas manqué de tirer profit de sa position d'évaluateur pour manifester son animosité de manière ostensible, influençant également les autres membres du jury ; il n'est pas exclu que cette personne ait organisé une « apparence de neutralité » lors des interrogations, même s'il n'a pas posé de questions ;

eu égard à ses fonctions et missions et à sa notation, l'arrêté qu'elle conteste est entaché d'une erreur manifeste d'appréciation et méconnaît les principes d'égalité et d'objectivité ; alors que 29,2 postes

étaient budgétairement ouverts à la promotion interne pour l'exercice 2024, seuls trois agents ont été promus sans justification objective, ce qui renforce l'arbitraire de sa propre éviction malgré son dossier professionnel de qualité et alors qu'elle assure des fonctions à haute technicité, qu'elle dispose de compétences managériales, de capacités d'analyse et qu'elle remplit tous les critères attachés à l'exercice des fonctions d'un agent « cadre A » ;

l'arrêté en litige méconnaît le principe d'égalité entre les agents au regard du profil des candidats promus dont les fonctions, pour deux d'entre eux relèvent de la « sphère politique et de la confiance personnelle » ; pour ce même motif, l'arrêté en litige est entaché d'un détournement manifeste de procédure et de pouvoir, certains candidats ayant été favorisés en raison de leurs attaches familiales ou politiques dans le but de régulariser une nomination fonctionnelle déjà arrêtée dans les faits ;

les critères d'évaluation imposés par l'examen n'ont pas été respectés ; elle a été soumise à des questions qui sont étrangères aux buts fixés par l'annexe concernée de l'arrêté portant organisation du concours ; il est matériellement impossible de vérifier si la note sévère qui lui a été infligée procède d'une analyse cohérente avec celle appliquée aux autres candidats ;

s'agissant de l'erreur dans sa notation d'admissibilité, il résulte du relevé de notes détaillé de l'entretien individuel qu'il manque 1 point à sa notation dès lors qu'elle disposait de 33 ans d'ancienneté dans l'administration, et non de 26 ans, soit 10 au lieu de 9 points pour un total de 86 points ; l'écart inexplicable entre la phase d'admissibilité (85/100) et la phase d'admission (28,6/50) ainsi que l'absence de toute pièce justificative produite par l'administration « n'est pas sans interpeler sur le caractère arbitraire et discrétionnaire de l'évaluation » subie ;

ce refus de promotion entraîne pour elle un préjudice consistant en une perte d'accès à l'échelon 7 de la catégorie A, un gel de carrière en catégorie B, une perte de revenus à court et long terme ainsi qu'une dévalorisation professionnelle après plus de 30 ans de service.

Par des mémoires en défense, enregistrés les 26 août, 19 septembre, 5 novembre 2025 et 12 janvier 2026, la Polynésie française conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir que les moyens présentés par Mme I... sont infondés tant en fait qu'en droit et qu'elle n'a commis aucune illégalité fautive.

Par un mémoire enregistré le 17 décembre 2025, M. F... A... conclut au rejet de la requête.

Il fait valoir que les propos de la requérante consistant à suggérer un conflit d'intérêts « manifeste » apparaissent dépourvus de fondement factuel et juridique et que sa promotion interne au grade d'attaché d'administration est intervenue dans le strict respect des règles statutaires en vigueur.

Par un mémoire enregistré le 18 décembre 2025, Mme B... G... conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir que, contrairement à ce que soutient la requérante s'agissant d'allégations personnelles étrangères au litige, le maire de Rurutu n'est pas son père, lequel est décédé en France il y a quelques mois.

Par un mémoire enregistré le 28 décembre 2025, Mme J... H..., épouse E..., conclut au rejet de la requête.

Elle fait valoir que la promotion interne dont elle a bénéficié s'est déroulée dans le strict respect des dispositions statutaires et réglementaires et ne saurait être assimilée à une régularisation ou à un détournement de procédure, qu'elle est désormais titularisée dans le cadre d'emplois des attachés d'administration après accomplissement de la période réglementaire de stage et que sa nomination en qualité de cheffe de service à l'issue de son stage est parfaitement conforme aux dispositions en vigueur.

Par lettre du 31 janvier 2026, les parties ont été informées, en application de l'article R. 611-7 du code de justice administrative, que le tribunal est susceptible de relever d'office le moyen d'ordre public tiré de l'irrecevabilité des conclusions à fin d'injonction tendant à ce qu'il soit produit « aux débats l'intégralité des grilles de notation afférente », cette mesure relevant du pouvoir d'instruction qui est un pouvoir propre du juge et dans l'exercice duquel il n'appartient pas aux parties de s'immiscer.

Par une ordonnance du 12 janvier 2026, la clôture de l'instruction a été fixée à la date du 29 janvier 2026.

Vu les autres pièces du dossier.

Vu :

- la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 ;
- la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 ;
- la délibération n° 95-216 AT du 14 décembre 1995 ;
- le code de justice administrative ;

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

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Graboy-Grobescio,
- les conclusions de M. Boumendjel, rapporteur public,

- les observations de Me Eftimie-Spitz pour Mme I..., celles de M. D... pour la Polynésie française et celles de Mme L....

Une note en délibéré, enregistrée le 11 février 2026, a été produite pour Mme I....

Considérant ce qui suit :

Mme I... a la qualité d'agent de la fonction publique territoriale depuis le mois d'août 1991. Elle a exercé jusqu'en 2004 en qualité de comptable au sein de la direction des finances et de la comptabilité et a intégré le service des affaires administratives en tant que chargée de dossiers à compter du 21 janvier 2004. Le 1er août 2011, elle a été affectée auprès de la direction générale des affaires économiques (DGAE) et a accédé au grade de rédacteur chef depuis le 7 août 2016. Depuis le mois de février 2021, elle occupe le poste de responsable de la cellule des activités et professions réglementées au sein de la DGAE. A l'occasion de la promotion interne 2024 pour l'accès au cadre d'emplois des attachés d'administration de catégorie A relevant de la fonction publique de la Polynésie française, une liste finale des « conditionnants » faisant figurer 47 agents rédacteurs-chefs a été établie, le 15 juillet 2024. Après analyse des dossiers, six agents ont été convoqués à l'entretien individuel du 20 décembre 2024. A l'issue des entretiens, celui de Mme I... ayant été reporté au 26 décembre 2024, la commission administrative paritaire compétente a proposé l'inscription sur la liste d'aptitude des trois agents suivants : Mme J... H..., épouse E..., Mme B... G... et M. F... A.... Cette proposition a fait l'objet de l'arrêté n° 900 MFT du 5 février 2025 dont Mme I... demande l'annulation.

Sur les conclusions aux fins d'annulation et d'injonction :

Aux termes de l'article 57 de la délibération du 14 décembre 1995 portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française : « En vue de favoriser la promotion interne, les statuts particuliers fixent une proportion des postes susceptibles d'être proposés aux personnes appartenant déjà à l'administration de la Polynésie française, soit par voie de concours interne selon les modalités définies au 2° de l'article 53 ci-dessus, soit par voie de nomination après un examen professionnel qui consiste en une évaluation de la carrière de l'agent par la commission administrative paritaire compétente pour le cadre d'emplois d'accueil. Cette évaluation se fonde sur une grille d'évaluation portant sur la carrière de l'agent, les formations et diplômes, les fonctions et responsabilités exercés et la valeur professionnelle de l'agent. / En cas d'admissibilité, l'agent admissible passe un entretien individuel devant ladite commission qui évalue l'attitude du candidat, la perception de sa carrière et les compétences techniques et managériales. / A l'issue de l'entretien individuel, la commission fixe la liste d'aptitude des candidats susceptibles d'être promus. / Les modalités d'application du présent article sont fixées par un arrêté pris en conseil des ministres. ».

L'article 1er de l'arrêté du 24 janvier 2024 fixant les modalités de mise en œuvre de la promotion interne par voie de nomination prévue par l'article 57 de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 susmentionnée énonce que : « Les fonctionnaires titulaires qui répondent aux conditions de la promotion interne fixées par un statut particulier sont inscrits sur la liste des candidats à la promotion interne sans inscription préalable de leur part. Les agents conditionnants qui ne souhaitent pas bénéficier de ce dispositif doivent en informer par écrit la direction générale des ressources humaines de la Polynésie française (DGRH). / La liste des conditionnants est publiée sur des espaces numériques dédiés à cet effet et également diffusée auprès de chaque service administratif, établissement public à caractère administratif et autorité administrative indépendante. / Les fonctionnaires qui ne sont pas inscrits sur la liste des conditionnants et qui pensent répondre aux conditions requises à la promotion interne exigées par un statut particulier, se manifestent également auprès de cette autorité. ». Aux termes de l'article 2 de cet arrêté : « Pour chacun des fonctionnaires conditionnants, un dossier de promotion interne est constitué par la direction générale des ressources humaines en collaboration avec les entités d'affectation de ces agents. Le dossier comporte l'ensemble des éléments retraçant la carrière, les formations et diplômes, les fonctions et responsabilités exercées et la valeur professionnelle de l'agent selon les critères définis en annexe I du présent arrêté. / Les fonctionnaires concernés sont invités à vérifier et le cas échéant à compléter les éléments constituant leur dossier auprès de la direction générale des ressources humaines dans le délai imparti fixé par elle. ». L'article 3 de l'arrêté précité dispose que « L'évaluation de la carrière professionnelle des fonctionnaires par la commission administrative paritaire compétente pour le cadre d'emplois d'accueil comprend une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission. a) L'épreuve d'admissibilité consiste en une analyse des éléments constituant le dossier de promotion interne du fonctionnaire, sur la base d'une grille d'évaluation telle que fixée en annexe I du présent arrêté. / La grille d'évaluation comporte 100 points. Le seuil d'admissibilité pour l'entretien individuel est fixé à 75 points. / A l'issue de cette analyse, la commission administrative paritaire établit dans l'ordre alphabétique la liste des agents admissibles ; b) L'épreuve d'admission consiste en un entretien individuel devant la commission administrative paritaire compétente pour le cadre d'emplois d'accueil. L'entretien vise à s'assurer de la cohérence du parcours du fonctionnaire et d'objectiver les éléments contenus dans son dossier de promotion interne. / L'épreuve est notée sur un total de 50 points et dure 20 minutes. Elle est déclinée comme suit : - 5 minutes durant lesquelles le fonctionnaire concerné décrit son parcours professionnel, ses missions actuelles et son projet professionnel (20 points) ; - 15 minutes consacrées à un échange visant à apprécier sa motivation et son aptitude à exercer des responsabilités, des missions ou des tâches de niveau plus élevé (30 points). / La grille d'évaluation de l'épreuve d'admission est fixée en annexe II du présent arrêté. ».

Il est constant que, lors de l'entretien d'admission initialement prévu le 20 décembre 2024, Mme I... a été victime d'un malaise nécessitant son transfert au centre hospitalier de la Polynésie française. Son

entretien s'est finalement tenu le 26 décembre 2024 à 8 h 30. Cette seule circonstance justifiée par un motif médical n'est pas de nature, à elle seule, à vicier la procédure. Contrairement à ce que soutient la requérante, il ne ressort pas des pièces du dossier, alors même qu'une seule date de report de son entretien lui a été proposée, que celle-ci n'ait pas été en mesure de répondre à la nouvelle convocation en pleine possession de ses moyens.

Même en l'absence de texte, lorsqu'un membre d'une commission administrative à caractère consultatif est en situation de devoir s'abstenir de siéger pour l'examen d'une question, il est de bonne pratique qu'il quitte la salle où se tient la séance pendant la durée de cet examen. Toutefois, la circonstance que l'intéressé soit resté dans la salle n'entraîne l'irrégularité de l'avis rendu par la commission que si, en raison notamment de son rôle dans celle-ci, de l'autorité hiérarchique, scientifique ou morale qui est la sienne ou de la nature de ses liens d'intérêt, sa simple présence pendant les délibérations a pu influencer les positions prises par d'autres membres de l'instance.

En l'espèce, il n'est pas contesté que M. K..., représentant du personnel et ancien supérieur hiérarchique de Mme I... au sein de la DGAE, a siégé lors de l'entretien de celle-ci. Toutefois, alors qu'ainsi que la requérante le reconnaît elle-même, M. K... s'est abstenu d'intervenir durant son entretien, il ne ressort pas des pièces du dossier que la présence de ce représentant avec lequel elle aurait eu des relations conflictuelles ait privé cette dernière des garanties d'impartialité auxquelles tout candidat est en droit de prétendre et ait ainsi vicié les résultats de la promotion interne en litige. Les pièces versées aux débats ne permettent pas davantage d'établir que l'intéressé aurait fait preuve d'animosité ostensible ou de manque d'impartialité lors de l'épreuve d'admission à l'égard de la requérante ou encore que M. K... aurait tiré profit de sa position d'évaluateur dans le but de lui nuire personnellement. En ce sens, cette dernière ne peut sérieusement, sans aucun élément probant à l'appui, faire valoir qu'« il n'est pas exclu » que ce représentant « ait convenu avec d'autres membres du jury que ses questions soient posées par un autre membre pour permettre de garantir une certaine apparence de neutralité ».

Aux termes de l'article 22 de la délibération du 14 décembre 1995 portant organisation et fonctionnement des organismes consultatifs dans la fonction publique du territoire de la Polynésie française : « Les commissions administratives paritaires comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. ».

Il n'est pas contesté que huit membres ont été présents au sein de la commission administrative paritaire ayant auditionné la requérante, soit quatre représentants de l'administration et quatre représentants du personnel. Si le fait que M. K... ait eu un lien de subordination professionnelle avec Mme I..., ainsi qu'il a été dit, impliquait que celui-ci s'abstienne de participer aux interrogations lors de l'entretien litigieux, cette circonstance, d'une part, n'imposait pas nécessairement son remplacement au sein de ladite commission et, d'autre part, ne saurait être regardée comme ayant eu une d'incidence

sur la régularité de la composition paritaire de cette même instance. Pour le même motif, la requérante n'est pas fondée à soutenir que le principe d'égalité entre les candidats a été méconnu en raison de ce que la composition du jury d'entretien aurait différé selon les candidats, la privant du respect du principe de parité devant de ladite commission.

Il est constant que les critères de sélection pour l'ensemble des épreuves conduisant à la promotion interne par voie de nomination sont fixés aux annexes 1 et 2 de l'arrêté n° 67 CM du 24 janvier 2024 fixant les modalités de mise en œuvre de la promotion interne par voie de nomination prévue par l'article 57 de la délibération susmentionnée du 14 décembre 1995. En se bornant à faire valoir que les critères d'admission n'ont pas été transparents, « ce qui laisse planer un doute sérieux sur l'impartialité de la procédure », la requérante n'établit aucun manquement au dispositif de promotion en litige.

S'il n'appartient pas au juge administratif de contrôler les appréciations portées sur la valeur d'un candidat par un jury d'examen ou de concours, le juge contrôle si ces appréciations ne se fondent ni sur une erreur de droit ni sur des faits matériellement inexacts.

Il ressort des pièces du dossier que les résultats obtenus par Mme I..., soit la note totale de 113,6 / 150 sont inférieurs à ceux des trois candidats retenus par la commission précitée. Il ressort des fiches de notation versées aux débats que l'intéressé, sans que sa valeur professionnelle ne soit contestée, « gagnerait à prendre davantage confiance en elle » et qu'elle ne doit « pas hésiter à faire part à la direction des difficultés qu'elle pourrait rencontrer dans l'instruction des dossiers de sa cellule ». Dans ces conditions, le fait pour la requérante de se borner à présenter ses propres mérites, consistant notamment à assurer des fonctions à haute technicité, à disposer de compétences managériales ou encore de capacités d'analyse ne suffit pas à établir une erreur manifeste d'appréciation. Si les fiches de notation dont elle a fait l'objet ont mentionné que celle-ci possédait « toutes les qualités pour occuper un poste de catégorie A », les qualités et mérites des trois agents promus ne sont toutefois pas sérieusement remis en question par celle-ci. Par ailleurs, la circonstance que 29,2 postes auraient été initialement ouverts à la promotion interne pour l'exercice 2024 est sans incidence sur la légalité de l'arrêté contesté dès lors que la détermination par l'administration du nombre de postes ouverts n'est pas de nature, en elle-même, à créer un droit à être nécessairement inscrit sur la liste d'aptitude finale, le jury disposant d'un pouvoir d'appréciation pour procéder à la sélection des seuls candidats qu'il estime présenter les aptitudes professionnelles attendues pour accéder à un cadre d'emplois de catégorie A. En conséquence, la requérante n'est pas fondée à soutenir que l'arrêté en litige est entaché d'une erreur manifeste d'appréciation et qu'il méconnaît les principes d'égalité et d'objectivité.

En se bornant à faire valoir qu'il manquerait 1 point à sa notation totale d'admissibilité dès lors qu'elle disposait de 33 ans d'ancienneté dans l'administration, et non de 26 ans, soit 10 au lieu de 9 points pour un total de 86 points, Mme I... n'établit pas que l'administration aurait effectué un décompte erroné de

son ancienneté conformément à l'annexe 1 de l'arrêté n° 67/CM du 24 janvier 2024 au titre de l'expérience acquise dans la fonction publique y compris en qualité d'agent contractuel. Aucun grief ni élément versé au dossier ne permet de démontrer que l'administration n'aurait pas fait une exacte application du barème applicable de 1 point pour 3 ans et du calcul des périodes éventuelles d'interruption de carrière en application de l'annexe réglementaire susmentionnée.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que l'intéressée a été soumise à des questions étrangères aux buts fixés par l'annexe concernée de l'arrêté portant organisation du concours en litige et, plus largement, que les critères d'évaluation imposés par l'examen n'auraient pas été respectés la concernant. Par ailleurs, en se bornant à soutenir qu'il est matériellement impossible de vérifier si la « note sévère » qui lui a été infligée procède d'une analyse cohérente avec celle appliquée aux autres candidats et que « l'écart inexplicable » entre la phase d'admissibilité (85/100) et la phase d'admission (28,6/50) ainsi que l'absence de toute pièce justificative produite par l'administration « n'est pas sans interpeler sur le caractère arbitraire et discrétionnaire de l'évaluation » subie, la requérante n'expose aucun grief ou élément sérieux permettant de remettre en question la régularité de la procédure de sélection qu'elle conteste.

En rappelant, d'ailleurs de manière erronée pour certains, les liens familiaux ou professionnels et politiques avec certaines autorités administratives au sein de la Polynésie française, la requérante, qui ne conteste pas sérieusement les mérites des candidats promus, n'apporte aucun élément permettant de relever en l'espèce un détournement de pouvoir ou de procédure commis par l'administration de la Polynésie française.

Si Mme I..., assistée d'un conseil, fait valoir que le refus de promotion entraîne, pour elle, un préjudice consistant en une perte d'accès à l'échelon 7 de la catégorie A, un gel de carrière en catégorie B, une perte de revenus à court et long terme ainsi qu'une dévalorisation professionnelle après plus de 30 ans de service, elle ne formule toutefois aucune demande en ce sens au tribunal.

L'exécution du présent jugement n'implique aucune mesure d'exécution. Dès lors, les conclusions de la requête aux fins d'injonction tendant à la reprise de la procédure au stade de l'examen de l'admission des candidats et à la production aux débats de l'intégralité des grilles de notation, lesquelles sont au demeurant irrecevables dès lors que cette mesure relève du pouvoir d'instruction du juge administratif qui lui appartient en propre de mettre en œuvre, doivent être rejetées.

Il résulte de tout ce qui précède que la requête de Mme I... doit être rejetée en ce comprises les conclusions formulées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

**D E C I D E :**

Article 1er : La requête de Mme I... est rejetée.

Article 2 : Le présent jugement sera notifié à Mme C... I..., à M. F... A..., à Mme B... G..., à Mme J... H..., épouse E... et à la Polynésie française.

Délibéré après l'audience du 10 février 2026, à laquelle siégeaient :

M. Devillers, président,  
Mme Busidan, première conseillère,  
M. Graboy-Grobescos, premier conseiller.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 3 mars 2026.

Le rapporteur,

Graboy-Grobescos  
Le président,

P. DevillersLa greffière,

D. Oliva-Germain

La République mande et ordonne au haut-commissaire de la République en Polynésie française en ce qui le concerne ou à tous huissiers de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.

Pour expédition,  
Un greffier,