

Le directeur du service culturel disparaît de l'organigramme de la commune de Petite-Forêt. Il serait dispensé de service jusqu'en septembre 2011, au motif qu'il a un travail d'étude à effectuer !

Mr le Maire refuse d'en dire plus au C.T.P. Mr le Maire n'informe même pas le conseil municipal !

Cela ferait suite à une nouvelle rumeur selon laquelle une stagiaire aurait été agressée sexuellement toujours dans le même service.

Il est avancé qu'en septembre le directeur du service culturel pourrait revenir comme directeur de la médiathèque après 3 mois d'absence.

De deux choses l'une :

➡ *soit, le directeur du service culturel est en disponibilité dans le cadre du Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.*

➡ *Soit, Mr le Maire a pris une sanction disciplinaire du 3^{ème} groupe avec exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans.*

Dans les deux cas, il n'y a aucune rémunération.

Je demande à nos élus d'interroger Mr le Maire sur la situation statutaire du directeur du service culturel. Il est difficile de ne pas relier cette situation avec la rumeur qui en la circonstance ne serait plus une rumeur avec la sortie de l'organigramme du directeur du service culturel !

Rappel des faits :

La voix du nord du 3 décembre 2009 (Pièce N°8) relatait dans son article la mise en examen du directeur du service culturel pour harcèlement moral et sexuel pour des faits remontants au début de l'année 2009. Le directeur du service culturel a nié les faits et a été remis en liberté.

Il doit être convoqué devant le tribunal correctionnel. Cela fait plus de deux ans que les faits se sont produits. A-t-il été convoqué pour comparaître en correctionnel ?

La réponse est peut-être dans l'article de VDN. Il y est dit que Mr le Procureur de la République, Mr Vincent Lesclous, préfère parler d'une affaire privée interne à la mairie de Petite-Forêt, tout en confirmant la convocation future du directeur du service culturel en correctionnel.

Mr le Maire Marc Bury dans ce même article dit au journaliste avoir lu une lettre d'une ancienne collègue du directeur du service culturel qui confirmerait l'hypothèse du harcè-

lement sexuel et ce serait pour ses motifs qu'il aurait démissionné de son précédent employeur.

Le Maire avait connaissance des travers du directeur du service culturel puisqu'il avoue à la VDN avoir lu une lettre d'une ancienne collègue qui confirmerait cette hypothèse.

Je n'ai plus la date en tête, de l'arrivée dans la commune, au poste de directeur de l'espace culturel de ce Monsieur. Mais peu importe ! Quelque temps après (j'étais adjoint au service du personnel à l'époque), j'ai appris la démission de l'adjointe de Mr le directeur du service culturel (voir la page 8 de la pièce n° 6) suite aux harcèlements sexuels répétés du directeur du service culturel. Le Maire n'a pas soutenu l'adjointe de celui-ci qui aurait envisagé de porter plainte. N'étant pas soutenue par Mr le Maire celle-ci a préféré démissionner !

Mr le Maire savait très bien dès cette récurrence que ce Monsieur n'était plus dans un simple moment d'égarement.

1. Il démissionne pour venir à Petite-Forêt suite à des accusations de harcèlement sexuelles.
2. La collaboratrice de ce Monsieur, dans des circonstances difficiles pour elle préfère démissionner.
C'est quand j'ai demandé, en tant qu'adjoint au personnel de la commune, les raisons de la démission de l'adjointe de ce Monsieur que j'ai appris les raisons de sa démission de la bouche de Mr le Maire.
 - ➡ Il la poursuivait, partout, il n'est maître de sa !
 - ➡ A la question posée : As-tu donné un avertissement ? La réponse fut non !
Ce qui pour moi était une autorisation à recommencer !
 - Même pas un avertissement !

Résultat :

Début 2009 nouveaux harcèlements avec 3 dépôts de plaintes révélés dans la VDN.

A ce niveau il est intéressant de voir comment Mr le Maire a géré la situation

Le Maire protège Mr le directeur du service culturel

1. Mr le Maire dit avoir une lettre d'une ancienne collègue du directeur du service culturel l'accusant de harcèlement sexuel d'où il a démissionné pour venir sur Petite-Forêt !
2. Mr le Maire est saisi par l'adjointe du directeur du service culturel pour harcèlement sexuel. Que fait Mr le Maire ? Rien ! Même pas un avertissement.
3. Mr Gérard Quinet lors du conseil municipal du 27 février 2009 (pièce N°1) pose la question du comportement du directeur du service culturel
Mr le Maire envoie dans les roses Mr Quinet, purement et simplement.
 - ↳ En avril 2009 un tract de la C.G.T (pièce N°2) indique qu'ils ont rencontré le 3 mars Mr le Maire en l'informant
 - ➡ Que ce n'était pas la 1^{ère} fois que le directeur du service culturel harcelait son personnel
 - ➡ Que des attestations de 3 anciens salariés en contrat déterminé ont confirmé les comportements du directeur du service culturel
 - ➡ Mr le Maire a indiqué, qu'il n'y aurait aucune incidence sur l'emploi de la salariée qui a porté plainte et qu'elle passerait stagiaire au 1^{er} avril 2009.

↳ Le 1^{er} avril, la C.G.T a de nouveau rencontré Mr le Maire pour constater que Mr le Maire fait volte-face et sanctionne la plaignante en ne la titularisant pas en lui faisant signer un contrat de 3 mois renouvelables. Aux dires de Mr le Maire il indique qu'il ne peut rien faire face à de tels agissements.

➡ Avec Mr Huniak il a su quoi faire ! Et j'ai été assez con pour le suivre. J'ai compris ensuite les vrais motifs qui ne sont rien avec ceux reprochés au directeur du service culturel.

Le comportement, à cette époque, de Mr le Maire, est une autorisation pour le directeur du service culturel à continuer son harcèlement.

Le 16 avril 2009 (pièce N° 3) je fais un courrier à Mr Quinet qui analyse la situation ou j'y déclare que le Maire est un vrai danger pour la santé morale, physique et psychique pour le personnel communal. A lire !

4. Le 16 avril 2009, la C.G.T dénonce dans un tract (Pièce N°4) le fait que la salariée victime de harcèlement s'est vue refusée un rendez-vous avec le médecin du travail. Ce comportement est grave de la part de la collectivité !

En agissant de la sorte, Mr le Maire se rend coupable d'un manquement grave à ses obligations envers les salariés

5. En juillet 2009 les employés municipaux manifestent leur colère. La C.G.T déclare à la presse (pièce N° 5), concernant le directeur du service culturel, que c'est un cadre et le Maire refuse d'y toucher ce à quoi Mr Marc Bury rétorque :

➡ La justice fait son travail dans un état de droit.

Du droit nous allons en parler en conclusion.

6. VDN du 3 décembre 2009 le Procureur de la République préfère parler d'une affaire à caractère privé interne à la mairie de Petite-Forêt. En confirmant la garde à vue et la convocation future.

7. En mai juin 2011, une nouvelle rumeur d'agression sexuelle. Rappelons la VDN du 3 décembre 2009, Mr le maire précise : le directeur du service culturel reste à son poste en attendant la décision de justice. Mr le Maire ajoute :

➡ Mais bien entendu, si les faits qui lui sont reprochés s'avèrent fondés :

➡ Je prendrais les dispositions nécessaires.

Conclusions.

Mr le Maire en 2009 nous dit de laisser faire la justice. Résultat, une nouvelle supposée récidive en 2011. Si cela est avéré, le Maire est responsable pour ne pas avoir pris des sanctions à l'encontre de l'accusé !

Démision Mr le maire !

Mr le Maire aurait-il enfin pris ses responsabilités en écartant du service Mr le directeur du service culturel. S'il l'a fait, c'est sans en informer le conseil municipal.

Et les élus nous disent quoi ? Rien ! Pourtant la mise à l'écart conforte la thèse des plaignantes !

Le président de L'U.A.D.E.P.F

B. Morel

Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

Article 21

Modifié par Décret n°2006-1022 du 21 août 2006 - art. 4 JORF 22 août 2006

La mise en disponibilité sur demande de l'intéressé peut être accordée, sous réserve des nécessités du service, dans les cas suivants :

- a) Etudes ou recherches présentant un intérêt général : la durée de la disponibilité ne peut, en ce cas, excéder trois années, mais est renouvelable une fois pour une durée égale
- b) Pour convenances personnelles : la durée de la disponibilité ne peut dans ce cas excéder trois années ; elle est renouvelable, mais la durée de la disponibilité ne peut excéder au total dix années pour l'ensemble de la carrière.