

1. LES MESURES DISCIPLINAIRES

Le conseil de discipline : 4 représentants de la collectivité (des élus qui ont le pouvoir et... des préjugés sur Mme DURET) face à 4 représentants du personnel (des employés sous pression face à leurs supérieurs...) : la décision fut-elle IMPARTIALE ?

De plus, l'avis du juge a été conditionné par un dossier disciplinaire de 152 pages (nous l'avons lu) complètement orienté, vide et obscur... Ce dossier a été créé par les services proches de M. BOURDOULEIX.

Le référé refusé : La procédure a été simplement reconnue légale mais le fond du dossier n'a pas été examiné...

Cohérence des sanctions ? : A Cholet : 2 personnes âgées Alzheimer oubliées aux Sables d'Olonnes à 100Km d'ici = 0 sanction ; à Trémentines : dossier disciplinaire flou et pas de motif concret = 6 mois de mise à pied ! Cherchez l'erreur...

Avertissement retiré : Mensonge par omission, la CAC parle d'une sanction qu'elle savait injuste puisqu'elle l'a retirée...

1 sanction injustifiée : Lorsque Mme DURET propose une amélioration de fonctionnement à la CAC, cela devient une insulte, une trahison etc... pour les élus. Elle se fait sanctionnée (3 jours de mise à pied !).

Harcèlement ? : La pression continue : un article sur une animation dans le journal, un soi-disant mauvais accueil des élus lors d'un anniversaire et la CAC met en garde 2 fois Mme DURET !

2. LES RELATIONS DE MME DURET AVEC SA HIERARCHIE

Appréciation du terrain : 25 ans d'expérience en collaboration avec une centaine d'intervenants de terrain = satisfaction totale. La CAC arrive avec 4 supérieurs hiérarchiques supplémentaires, tout se dérègle...

Revirement en 2010 : 31 ans de notations excellentes puis tout se dégrade bizarrement avec la CAC.

Conciliations ? : Les menaces de M.CREN sur Mme DURET pendant une réunion de « conciliation (selon la CAC) » : « **vous allez apprendre à avoir peur** » !

Quel reproche ? : La sanction est au final complètement incompréhensible au regard de la très grande qualité de travail de Mme DURET.

3. DIFFAMATIONS ET MENSONGES...

Avant la CAC : La CAC dit qu'il y avait des difficultés avant 2003 avec Mme DURET ; et pourtant la CAC fait appel à elle en 2004 pour ... **gérer une 2^{ème} maison de retraite** !

Contradiction : Mme DURET est critiquée de toute part par les élus et félicitée dans des discours (par ces mêmes élus !) ou dans des palmarès officiels de maisons de retraite...

Mensonge : Selon la CAC, Mme DURET « *mènerait une action de sape* » dans la maison de retraite !! 23 salariés ont pourtant signé en sa faveur...

Propos détournés : La CAC transforme les propos décalés d'une interview de Mme DURET : « *je ne suis pas une fonctionnaire qui fonctionne* » devient avec la CAC : « *je suis une fonctionnaire qui refuse de fonctionner* »... Quelle élégance, quelle honnêteté de la part de la CAC !

4. LES DIPLOMES DE MME DURET ET DE SA HIERARCHIE

Ingérence ? : Les multiples supérieurs hiérarchiques de Mme DURET ont-ils suffisamment de compétences en gérontologie ?

Reconnaissance : Mme DURET est reconnue par tous les professionnels du secteur gérontologique (70 attestations).

Bases solides en gérontologie : Mme DURET a une expérience solide et variée dans le secteur gérontologique.

5. DES STRUCTURES ADMINISTRATIVES LOURDES

Structures lourdes pour un EHPAD : Avant la CAC : 1 supérieur hiérarchique et tout se passe bien ; avec la CAC, 5 supérieurs hiérarchiques, et tout se dérègle (qualité, efficacité, réactivité...).

6. LES RENCONTRES DU COLLECTIF AVEC DES ELUS

Le maire de Trémentines : Le maire déclare : « *les torts sont partagés... la sanction est sévère...* ».

Le maire de la Tessoualle : Le maire déclare : Mme DURET est une paranoïaque et il s'énerve lorsque le collectif parle de la faute grave de l'EHPAD de la « Cormetière » de Cholet qui n'a pas été sanctionnée (2 résidents fragilisés par la maladie oubliés à 100 km de Cholet...).

7. LES CONCLUSIONS DU COLLECTIF

ALERTE santé ! : Mme DURET souffre à cause de cette sanction injuste et il y a de plus en plus d'arrêts de travail à la maison de retraite car les équipes sont déstabilisées par son absence.

Management brutal (2 exemples):

Ex 1 : la directrice du CIAS refuse le droit à Mme DURET de dire au revoir par écrit aux résidents.

Ex 2 : guet-apens ! 3 supérieurs hiérarchiques qui n'ont jamais été bienveillants avec Mme DURET **l'attendent à 8h30 dans son bureau et sans la prévenir ; ils savent pourtant qu'elle revient juste de sa sanction de 3 mois et qu'elle est donc fragilisée**... Elle fera un malaise sérieux et cette situation déclenchera un arrêt maladie.

Gaspillages : Les superpositions hiérarchiques dont l'utilité est parfois discutable représentent un coût énorme pour le contribuable (15 milliard d'économie à faire au niveau national sur les collectivités territoriales selon certaines estimations = montant du déficit de la sécurité sociale) !

QUE FAIRE ? : Permettre aux salariés de s'exprimer, tolérer des points de vue différents, faire confiance aux gens de terrain, créer une commission sur la souffrance au travail (Risques Psycho-Sociaux : RPS) et créer un CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail).