# Évolutions organisationnelles apportées au Réseau "Sortir du nucléaire" depuis la crise interne de 2009-2010

Ce document a été validé le 3 novembre 2014 par le Conseil d'administration du Réseau "Sortir du nucléaire".

L'AG de janvier 2014 a adopté la motion suivante concernant la réhabilitation des militants exclus en février 2010 :

"L'AG 2014 du Réseau "Sortir du nucléaire" constate que 4 ans après le licenciement de Stéphane Lhomme et la révocation de membres du CA un climat préjudiciable à l'action même du Réseau "Sortir du nucléaire" se poursuit. Dans une optique de réconciliation et de dépassement de nos conflits internes, et vu la difficulté de notre combat, qui nécessite le rassemblement de toutes nos forces dans leurs diversités, l'AG considère qu'il est indispensable de sortir de cette impasse. L'AG vote pour la réhabilitation des militants exclus en février 2010."

Pour appliquer cette motion, le CA du Réseau a engagé une démarche de médiation avec 2 médiateurs professionnels du Comité de médiation qui ont sollicité les délégués du personnel lors de l'été 2014 pour que soit envisagée la rédaction d'un état des lieux des évolutions organisationnelles apportées au Réseau "Sortir du nucléaire" depuis la crise interne de 2009-2010. Cet état des lieux a été rédigé par les salariés en charge de la coordination générale, en concertation avec l'ensemble du CA et de l'équipe salariée.

Au-delà de la médiation en cours, ce document pourra également servir d'information sur l'évolution de la structure dans la perspective d'un possible congrès du Réseau "Sortir du nucléaire" en 2015.

Voici une présentation des nombreuses évolutions organisationnelles apportées au Réseau "Sortir du nucléaire" depuis la crise interne de 2009-2010 qui ont eu pour but de résoudre ou corriger des problèmes de fonctionnement, de circulation d'information, des flous dans la gouvernance... Cette liste, non exhaustive a pour but de mettre en lumière les efforts fournis depuis quelques années au sein de la structure et qui auraient pu passer inaperçus :

## 1/ Concernant la fédération :

- => Vis-à-vis des évolutions structurelles de l'association :
- Mise en place d'une Commission refondation, indépendante du CA :

Pendant près de 3 ans 1/2, à partir de l'AG extraordinaire de juin 2010, elle a eu pour but de réfléchir sur le fonctionnement interne de la fédération et faire des propositions d'évolutions à l'AG. La Commission a été à l'initiative de la réforme des statuts et du règlement intérieur adoptés par l'AG 2011. Elle a proposé une nouvelle rédaction de la Charte amendée et adoptée à l'AG 2013. Elle a proposé des scénarios de réorganisation interne lors de l'AG 2014.

## • Une clarification des missions du Réseau :

Les 3 rôles majeurs du Réseau, dont la formulation a été réfléchie et élaborée par la Commission refondation et validés par l'AG de 2011 dans le cadre d'une modification des statuts :

- lutter contre les pollutions et les risques pour l'environnement et la santé que représentent l'industrie nucléaire et les activités et projets d'aménagement qui y sont liés (création ou extension d'installations nucléaires de base, construction de lignes à haute tension, programmes de recherche et de développement, etc.)
- informer le public et susciter la participation des citoyens à cette lutte
- faire œuvre d'éducation populaire, et notamment contribuer à la gestion équilibrée et durable des ressources énergétiques par une éducation à l'environnement (utilisation rationnelle de l'énergie, information sur les énergies renouvelables...)

#### => Vis-à-vis de tous ses membres :

## • Une plus grande transparence financière :

À travers son rapport financier annuel, désormais publié sur son site internet mais également par sa communication auprès des militants et sympathisants, le Réseau "Sortir du nucléaire" a mis en place des démarches permettant une meilleure accessibilité et une compréhension facilitée des informations financières.

## • Une meilleure gestion de nos nombreux contacts mails et postaux :

Un travail approfondi a été mis en œuvre pour une communication plus ciblée et plus pertinente à nos différents contacts. Une régulation des pratiques et des procédures est mise en place pour les envois de mails sur de larges listes de diffusion avec des responsables identifiés. Un calendrier visible par toute l'équipe permet de planifier et coordonner les différents envois mail et courriers.

## • La mise en place d'un comité de médiation :

À partir de 2011, il a été créé au sein du Réseau "Sortir du nucléaire" un Comité de médiation, chargé de tenter de transformer les conflits ouverts ou potentiels avant que ceux-ci ne puissent mettre en péril l'intégrité ou les missions fondatrices du Réseau. Le Comité de médiation a un rôle consultatif concernant la possibilité de faire évoluer telle ou telle situation.

Il prend en charge la médiation de conflits à dimension interpersonnelle au sein du Réseau :

- conflits impliquant des salariés et/ou des administrateurs et/ou des bénévoles du Réseau
- conflits impliquant un/des groupe(s) membre(s) du Réseau et des salariés et/ou des administrateurs et/ou des bénévoles du Réseau.

Sur demande formelle et à titre exceptionnel, le Comité de médiation peut également intervenir dans le cadre de conflits au sein de groupes membres du Réseau.

Concrètement, le Comité de médiation a été sollicité à plusieurs reprises dans le cadre de ses missions. Il publie un rapport annuel et des notes d'informations qui sont directement accessibles publiquement sur le site internet du Réseau :

http://www.sortirdunucleaire.org/comite-de-mediation

# => Vis-à-vis de ses groupes :

## • Une élaboration stratégique en lien avec les groupes :

A partir de 2011, une meilleure concertation a été mise en œuvre avec les groupes pour l'élaboration de la stratégie, qui s'est traduite par l'organisation de journées stratégie, la mise en place de sondages sur certaines mobilisations nationales, par la création de groupes de travail ad hoc composés de représentants de groupes locaux sur les différentes campagnes.

#### • Un document d'orientation stratégique :

Pour la première fois en 2014, un document d'orientation stratégique élaboré par le CA est proposé à la réflexion des groupes en vue de préparer l'AG 2015 par une analyse de la situation politique et par une mise en perspective des décisions d'AG pour une durée d'action de trois ans.

#### • Une meilleure information interne au sein de la fédération :

À partir de janvier 2011, une lettre d'information régulière a été mise en place pour donner aux groupes (ainsi qu'aux militants intéressés) des nouvelles de la vie interne du Réseau (liste de diffusion [vie interne]).

Les relevés des décisions des réunions du CA sont consultables librement par tout représentant d'un groupe adhérent du Réseau "Sortir du nucléaire", sur une page internet à accès restreint aux seuls groupes adhérents du Réseau.

## • Une communication plus horizontale entre les groupes :

En 2011, il a été créé une liste de discussion [discu-groupes], à laquelle peuvent participer tous les groupes du Réseau (et eux seulement), par défaut avec un seul mail (celui du représentant désigné du groupe), et sur demande avec les adresses de plusieurs membres du groupe si c'est ce que souhaite celui-ci.

#### • Une règle claire en cas de violation des statuts par un groupe membre :

Pour éviter toute dérive, une règle claire a été adoptée par l'AG en 2013 pour prévoir et encadrer les modalités de radiation d'un groupe membre, qui peut être demandée par le CA, en cas de violation des statuts ou du règlement intérieur, attestée par des faits.

## => Vis-à-vis de ses partenaires

#### • Une meilleure concertation avec les organisations nationales partenaires :

À partir de 2010, une plus grande concertation est mise en œuvre avec des organisations partenaires nationales et internationales pour une meilleure approche collective des enjeux et pour des actions concertées. Par ailleurs, le Réseau "Sortir du nucléaire" a renforcé son partenariat comme membre de quatorze collectifs nationaux et internationaux comme par exemple, le réseau mondial Abolition 2000, le collectif national d'associations Armes nucléaires STOP, la Coalition Internationale pour l'Interdiction des Armes à l'Uranium appauvri (International Coalition to Ban Uranium Weapons - ICBUW), le Réseau Action Climat, la Coordination française de la campagne internationale pour l'abolition de l'arme nucléaire (ICAN), Énergie partagée (Fonds citoyen pour les énergies renouvelables) ou encore la Charte de Bruxelles pour la création d'un Tribunal Pénal Européen et d'une Cour Pénale Internationale de l'Environnement et de la Santé

# 2/ Concernant l'Assemblée générale

## • Une réforme en profondeur des statuts et du règlement intérieur :

La réforme des statuts et du règlement intérieur adoptée en 2011 incluait une clarification des pouvoirs de l'AG et une réforme des votes de celle-ci.

La clarification des motions (orientation politique / campagnes-actions) et la priorisation donnent davantage de lisiblité et de poids aux décisions de l'AG et les points d'étape aux groupes sont là pour attester de leur mise en œuvre effective.

## • Une priorisation des motions :

L'AG 2014 a adopté de façon temporaire des règles de priorisation des motions et campagnes afin de donner une ligne claire au CA et aux salariés pour la mise en oeuvre des motions d'orientations et de campagnes au cours de l'année, voire dans le cadre d'un plan pluriannuel. L'AG 2015 aura à

s'exprimer sur le fait d'entériner ou pas ces règles de façon définitive mais il s'agit déjà d'une grande avancée dont nous avons pu constater la pertinence en pratique.

## • Des points d'étapes sur la mise en œuvre des motions :

À partir de 2013, des points d'étapes sont réalisés au cours de l'année pour informer les groupes de l'avancée du travail sur les différentes campagnes et actions qui ont été votées lors de l'AG.

#### 3/ Concernant le Conseil d'administration :

## => Par rapport au rôle du Conseil d'administration et à son organisation :

#### • Des rôles mieux définis :

Lors de l'AG de 2011 et suite au gros travail de la Commission refondation, il a été précisé les pouvoirs du CA et les règles de son élection dans les statuts et le règlement intérieur, afin de marquer sans aucune ambiguïté ses prérogatives par rapport aux salariés et les responsabilités liées à son mandat, dans le respect des pouvoirs réservés à l'AG.

Des modifications des statuts et du règlement intérieur ont été adoptées et mises en œuvre :

- pour préciser et améliorer les dispositions statutaires qui concernent le Conseil d'administration et son élection;
- pour prévoir la consultation des groupes membres en cas de blocage au sein du CA sur une position politique nouvelle;

Les objectifs des modifications de statuts proposées ont été :

- préciser de façon détaillée les pouvoirs du Conseil d'administration (qui n'étaient pas du tout explicités dans les statuts) ;
- clarifier et compléter la rédaction des pouvoirs réservés à l'AG;
- introduire un nombre minimum obligatoire de 5 administrateurs ;
- introduire une limitation à 2 du nombre de mandats consécutifs en tant qu'administrateur titulaire ;
- remplacer la règle ambiguë de non-éligibilité des représentants de parti politique par une règle de non-cumul des mandats ;
- expliciter le statut et le rôle des administrateurs suppléants ;
- marquer la séparation des rôles entre salariés d'une part, bénévoles (adhérents et administrateurs) d'autre part :
- supprimer la possibilité pour un salarié de porter le droit de vote d'un groupe adhérent en AG;
- encadrer les possibilités de passer du statut de salarié à celui d'administrateur et vice-versa ;
- expliciter l'exigence d'un porte-parolat multiple ;
- expliciter le principe de présidence collégiale du Réseau
- expliciter le principe de non-rétribution des fonctions d'administrateur ;
- affirmer comme objectif souhaitable la parité hommes/femmes au sein du CA.

Les objectifs des modifications du règlement intérieur adoptée ont été :

- prévoir la consultation des groupes membres en cas de blocage au sein du CA sur une position politique nouvelle
- expliciter les modalités de déroulement et de dépouillement de l'élection du CA.

## • Des commissions de travail pour une meilleure répartition des rôles :

Il a été créé des comités et des groupes de réflexion avec un cadre clair par une validation préalable de chaque commission par le CA et la désignation de référents administrateur et salarié par le CA pour chacune des commissions.

## => Par rapport à la communication médiatique :

## • Une séparation entre positions politiques/stratégiques et communication médias :

A été introduite la séparation systématique entre l'élaboration des positions politiques et stratégiques du Réseau d'une part, qui sont du ressort du CA, et l'élaboration des communiqués de presse d'autre part qui doivent être validés au moins par trois administrateurs sur proposition de la chargée de communication en lien avec un référent administrateur.

## • Un porte-parolat partagé :

Dès 2008, il était indiqué dans le règlement intérieur que tous les administrateurs ou salariés mandatés étaient porte-parole de l'association et qu'ils pouvaient donc représenter le Réseau pour toute démarche de relation publique (réunions, conférences de presse, manifestations...) et que des porte-parole extérieurs pouvaient être désignés ponctuellement par le CA pour s'exprimer au nom du Réseau. Dans la pratique, après 2010, cette disposition a été mise en œuvre de façon beaucoup plus rigoureuse.

## • Un refus de la personnification

Le porte-parolat exercé exclusivement par un salarié pouvant mener à une personnification exacerbée de la communication médiatique qui entre en contradiction avec l'esprit associatif luimême, des mesures ont été prises pour éviter ce phénomène. Alors qu'auparavant seules figuraient sur les communiqués de presse les coordonnées du chargé des relations extérieures – et ce en contradiction d'ailleurs avec ce que stipulait le règlement intérieur - depuis 2010, chaque communiqué comporte quasi-systématiquement les coordonnées d'au moins un administrateur comme contact presse. Par ailleurs, les salariés pouvant exercer le rôle de porte-parole auprès des médias se concertent de manière à se répartir les interventions.

#### => Un Conseil d'administration renforcé et avec des règles plus claires

## • Plus de légitimité pour les administrateurs :

À partir de l'AG de 2013, le seuil d'élection des administrateurs a été relevé de 25 à au moins 40 % du nombre de votants pour une plus grande légitimité des administrateurs.

# • Tendre vers une parité homme-femme :

Depuis l'AG de 2011 et les modifications des statuts, la parité hommes-femmes au sein du Conseil d'administration est encouragée.

## • Limitation de la durée de mandat :

Depuis l'AG de 2011 et les modifications des statuts, une même personne ne peut plus exercer les fonctions d'administrateur titulaire plus de 6 années consécutives (équivalant à 2 mandats pleins consécutifs).

Une fois cette limite atteinte:

- la personne concernée devient inéligible en tant qu'administrateur titulaire au Conseil d'administration pendant une période d'un an ; elle reste toutefois éligible en tant qu'administrateur suppléant.
- la personne concernée est automatiquement déclarée démissionnaire si son mandat est en cours.

#### • Un non-cumul des mandats :

Le non cumul des mandats a été précisé lors de l'AG de 2011 dans la modification des statuts. Toute personne exerçant un mandat d'élu de la République est inéligible au Conseil d'administration. Tout administrateur titulaire ou suppléant venant à exercer un mandat d'élu de la République est automatiquement déclaré démissionnaire du Conseil d'administration.

Le seul fait d'être candidat à une élection de la République n'est pas une condition d'inéligibilité. Toutefois, un administrateur également candidat à une élection de la République ne peut pas siéger au Conseil d'administration.

Il conserve son mandat d'administrateur mais doit se faire remplacer par son suppléant tant que sa candidature à une élection de la République est effective.

Cette règle de non-cumul des mandats ne s'applique pas aux élus des communes comptant moins de 3 500 habitants.

## => Des réunions plus participatives et plus d'implication du CA

## • Une co-animation des réunions :

À partir de 2013, les réunions physiques puis téléphoniques sont co-animées par un binôme administrateur bénévole/coordinateur salarié. Les administrateurs s'impliquent également désormais dans la facilitation des réunions et la rédaction des comptes-rendus de réunions. Lors des réunions, il a également été expérimenté un travail en petits groupes pour laisser la possibilité à chacun de mieux s'exprimer et arriver à de meilleures synthèses collectives en réunion plénière. En 2014, des jeux coopératifs ont même été expérimentés pendant les pauses pour renforcer l'esprit de groupe.

#### • Une prise en compte de la parole des administrateurs suppléants :

Contrairement à ce qui se passait avant 2010, ils peuvent désormais librement participer aux réunions et s'exprimer.

## • Des réunions préparées plus en amont et en concertation :

Depuis ces dernières années, un ordre du jour avec une durée prévisionnelle pour chaque point est accessible dans l'intranet en amont et fait l'objet d'une consultation de l'ensemble du CA avec des modifications successives qui y sont apportées.

#### • Des réunions du CA seul :

Lors des réunions physiques, le CA se réunit en réunion du CA seul chaque dimanche matin pour faire le point en dehors de la présence de tout salarié.

#### • Un tour de table des ressentis à la fin des réunions du CA :

Ce principe a été mis en place à partir de 2013 en fin de réunions du CA pour permettre, pour ceux et celles qui le souhaitent, d'exprimer leur sentiment sur le déroulement de la réunion, l'ambiance...

# • Des repas végétaliens/végétariens lors des réunions :

Depuis 2010, les repas pendant les réunions physiques du CA sont désormais végétariens/végétaliens pour des questions de cohérence écologique, ainsi que ceux proposés en AG.

#### => Sans oublier l'indispensable respect mutuel

## • Vers plus de respect mutuel :

Dans le règlement intérieur, il a été rajouté que tous les administrateurs sont tenus à un respect mutuel. En cas de manquement grave à cette règle, le Conseil d'administration peut être saisi pour discuter des mesures éventuelles à prendre. Malheureusement, cette disposition au règlement intérieur n'est pas toujours suivie des faits dans la pratique et une vigilance du groupe est nécessaire pour tendre vers cet objectif souhaitable.

## 4/ Concernant les salariés :

## => Des règles de fonctionnement plus claires :

## • Un règlement intérieur des salariés

En juin 2013, un règlement intérieur des salariés a été acté entre le Conseil d'administration et les représentants des salariés comme accord d'association apportant des précisions sur la durée du temps de travail, les récupérations, l'amplitude horaire journalière, les congés payés, les forfaits journaliers, les déplacements, le télétravail, les temps partiels, les tickets restaurant, la santé et la sécurité des salariés, le harcèlement, la participation des salariés aux réunions. Le principe de la mise en place de ce document a été validé lors de l'AG de 2014 et a fait l'objet d'un avenant au contrat de travail de chaque salarié.

Cet accord a fait suite aux trois précédents accords qui ont été signés entre l'employeur et les représentants du personnel sur les sujets suivants :

- le 17 décembre 2001 : accord d'association sur les 35 heures dans le cadre d'une réduction du temps (RTT).
- le 13 mai 2011 : accord d'association sur le Compte Epargne Temps (CET).
- le 21 juin 2011 : accord d'association sur les Forfaits Journaliers.

#### • Vers une meilleure compréhension du travail des salariés :

Pour l'AG de 2011, le CA a demandé aux salariés de décrire leur travail respectif dans un document écrit transmis à tous les groupes pour permettre aux groupes membres de se faire une idée relativement claire de ce que font dans l'ensemble les salariés du Réseau et de ce que représente leur travail, au-delà des seuls intitulés de poste. Chaque année les salariés viennent à l'AG, pour rencontrer les groupes afin d'être identifiés plus clairement et d'échanger sur leur travail ou répondre aux questions sur leur travail.

## • Vers une meilleure adaptation des postes salariés aux besoins de l'association :

Pour mieux répondre aux besoins de l'association, certains profils de poste ont été révisés, et d'autres postes ont été créés, notamment celui de coordinateur général adjoint, de coordinatrice des questions juridiques et de responsable des bases de données et des outils informatiques. Les fiches de poste des salariés ont été rendues accessibles à toute l'équipe CA-salariés sur l'intranet.

#### • Des recrutements ouverts et transparents :

Pour tout remplacement de poste ou pour toute nouvelle création de poste, une procédure ouverte est mise en place systématiquement en concertation avec le CA avec élaboration d'une offre d'emploi validée par le CA contenant un profil de poste précisant les missions, les compétences et les qualités requises, diffusée à travers différents réseaux militants et plus officiels. À cette occasion, un comité de recrutement composé d'administrateurs et des coordinateurs salariés est mis en place et validé par le CA, et une procédure cadrée est mise en place pour choisir en toute transparence le meilleur ou la meilleure candidat-e.

#### => Une meilleure coordination du travail et un suivi plus précis :

## • Un point hebdomadaire avec toute l'équipe :

Une réunion a lieu chaque semaine depuis 2011 pour permettre à chacun-e d'avoir une vision globale du travail en cours, de soulever certaines difficultés, de lancer des réunions sur des sujets spécifiques...

#### • Plus de concertation au sein de l'équipe salariée :

Des réunions de concertation ont lieu régulièrement au sein des différents pôles fonctionnels pour un partage des informations, un meilleur ciblage des priorités communes...

#### • Un meilleur suivi du travail des salariés :

La coordination assure régulièrement un travail de suivi avec chaque salarié et/ou avec chaque pôle fonctionnel. Ce suivi permet de définir ensemble des priorités de travail, de discuter des difficultés rencontrées et des solutions à y apporter.

Chaque salarié remplit régulièrement dans un espace web partagé ses heures travaillées au jour le jour par un découpage des tâches effectuées. Les heures sont ensuite compilées dans un tableau mensuel qui est alors co-signé par la coordination et le salarié concerné. Ce tableau de bord des heures travaillées est l'occasion de faire le point régulièrement sur la charge ou la surcharge de travail et de réfléchir aux moyens d'y remédier ou de mieux répartir le travail.

L'ampleur du travail oblige souvent à prioriser et donc à ne pas faire certaines choses par manque de temps. Après avoir connu une dérive importante des heures de travail dans le passé, une attention particulière est désormais portée sur une meilleure maîtrise du temps de travail pour permettre à chacun de prendre le temps de repos qui lui est dû en vertu du code du travail, même s'il y a de toute façon toujours beaucoup à faire en termes de lutte antinucléaire. La lutte antinucléaire est un combat intense et il est important de ménager les forces vives !

En dehors de ce suivi régulier, des entretiens annuels approfondis des salariés sont organisés une fois par an en présence d'un administrateur et des salariés chargés de la coordination pour permettre un temps de dialogue significatif dans une confiance mutuelle, sans jugement et en toute confidentialité dans le but d'établir un bilan partagé, et de préciser les perspectives.

#### • Un agenda partagé :

Depuis environ un an, un logiciel de travail collaboratif permet aux salariés de disposer d'un calendrier partagé qui permet de visualiser les absences, les déplacements et les réunions des salariés par une mise à jour quotidienne et en toute autonomie par chaque salarié. Les administrateurs ont également accès à cette information.

#### • Un temps régulier d'expression et d'écoute entre salariés :

A partir de septembre 2013, il a été mis en place un temps de discussion et d'échanges sur les ressentis des salariés, organisé tous les deux mois et animé par un bénévole. C'est un outil d'apaisement et de prévention des tensions et conflits au sein de l'équipe salariée. C'est l'opportunité de dépasser les non-dits et d'essayer de dire les choses honnêtement.

# • Des contacts plus réguliers entre salariés à Lyon et en dehors de Lyon :

Les salariés basés à l'extérieur de Lyon sont tenus de venir régulièrement travailler au local lyonnais afin de maintenir un contact avec l'ensemble de l'équipe et de favoriser une bonne cohésion d'équipe.

## => Des améliorations sensibles des conditions de travail

#### • Des salariés en télétravail :

Au cours de ces dernières années, plusieurs salariés travaillent en télétravail une partie de la semaine depuis leur domicile, ce qui est formalisé par des conventions de télétravail. Depuis l'été 2014, deux salariées travaillent désormais à Paris pour que le Réseau puisse être plus réactif auprès des médias nationaux, des instances nationales et des autres associations nationales.

#### • Des locaux doublés pour plus d'espace et de confort :

Pour faire face à l'accroissement de ses activités et afin de consacrer un espace suffisant au stockage du matériel militant et de la boutique, le Réseau loue depuis 2011 un second local, rue du Pavillon de 50 m2 environ, à proximité de celui de la Rue Dumenge, qui sert de bureau et qui permet aussi d'accueillir des bénévoles (lors des réunions du Conseil d'administration par exemple) ou salariés de passage pour un couchage ponctuel grâce à la présence d'une douche et d'une mezzanine équipée de matelas. Même si l'espace est restreint dans ces deux locaux et ne permet pas d'espace de réunion insonorisé, la répartition de l'équipe sur ces deux lieux de travail constitue un gain de place et de confort permettant également d'accueillir ponctuellement des stagiaires.

#### • Un meilleur éclairage :

Pour un meilleur confort visuel et de meilleures conditions de travail, un éclairage plus économe et plus performant a été posé dans tous les bureaux.

#### => Une meilleure information du CA sur le travail des salariés

#### • Une meilleure interaction entre coordination et CA:

Deux administrateurs d'astreinte, renouvelés par moitié lors de chaque réunion physique trimestrielle du CA, se réunissent avec la coordination (coordinateur général et coordinatrice générale adjointe) chaque semaine, pour faire un point régulier sur les questions courantes. Un rouage essentiel pour aborder le travail en cours et les sujets les plus épineux afin de permettre une interaction la plus rapide possible et saisir le CA de certaines questions ou retransmettre aux salariés des points précis, ce qui évite souvent des malentendus!

#### • Une meilleure visualisation du travail en cours :

Suite à l'AG de 2014, un nouveau processus de planification globale a été mis en place au sein de l'équipe CA-salariée avec beaucoup plus de concertation, et de visualisation des projets dans le cadre de plannings.

## • Des outils de travail plus efficaces :

Pour travailler en synergie avec le CA, l'équipe dispose d'un intranet, outil que nous avons largement amélioré depuis 2011 :

- des espaces de discussion et de vote du CA sur les décisions politiques et les communiqués de presse,
- des archives des comptes rendus de réunions,
- une présentation des profils de poste des salariés
- une présentation de la composition des comités internes
- des plannings des réunions internes, des actions du Réseau et externes au Réseau
- un calendrier des envois importants et évènements à venir entre CA et salariés
- un suivi des heures travaillées pour les salariés permettant un décompte individuel du temps de travail avec un découpage par grandes activités
- un planning partagé des absences, des déplacements et du travail à domicile
- un planning partagé des réunions internes

# 5) Concernant une utilisation plus efficiente de l'argent des militants

## • Une plus grande transparence financière :

Des documents plus complets et plus pédagogiques sont fournis à chaque AG. Depuis l'AG de 2014, l'expert comptable et le Commissaire aux comptes sont tous les deux présents devant l'assemblée pour apporter les explications utiles sur le plan financier et répondre aux questions en toute transparence.

- L'ensemble des rapports financiers annuels sont désormais accessibles sur le site web du Réseau.

## • Un souci constant de limiter les dépenses de fonctionnement

Pour limiter les frais liés aux réunions physiques du CA à Lyon, nous avons constitué un réseau d'hébergements bénévoles dans le quartier de la Croix-Rousse et nous avons limité la présence des salariés aux réunions physiques du CA afin de réduire les heures supplémentaires correspondantes. Plus globalement, il a été mis en œuvre une meilleure maîtrise des dépenses des frais des administrateurs et des salariés qui sont suivies de plus près.

- Nous avons engagé une évolution lourde dans la mise en place progressive de méthodes et outils de ciblage des différentes communication du Réseau, notamment pour les courriers papier (tant les documents de campagne que les appels à dons), permettant des économies très importantes dans les frais d'impression, de routage et d'affranchissement postal. La politique de diffusion de la revue a ainsi été clarifiée, en particulier concernant les anciens abonnés n'ayant pas renouvelé leur abonnement dans les temps.

C'est dans cette même démarche que nous avons réduit la pagination de la revue de 52 à 36 pages. Cette réduction de la pagination représente non seulement une économie en frais d'impression et en frais d'affranchissement (poids moindre à acheminer), mais aussi en temps de travail pour l'élaboration et le maquettage de la revue. L'impression en couleur a été conservée car l'économie très modeste que représenterait le passage en noir et blanc est complètement disproportionnée par rapport à la perte en termes de lisibilité et d'attractivité de la revue en tant qu'outil de sensibilisation que les militants et les groupes utilisent sur le terrain, et en tant que support d'information pour les sympathisants peu ou pas engagés sur le terrain.

Corrélativement, nous avons amélioré la démarche de sollicitation de dons par e-mail, beaucoup moins coûteuse que les courriers papier.

Ce document n'est pas exhaustif mais permet de donner à voir aux représentants de groupes les efforts constants fournis depuis quelques années pour un meilleur fonctionnement de l'association.

L'équipe du Réseau « Sortir du nucléaire » (Octobre 2014)