

Lettre du directeur du Réseau « Sortir du nucléaire » aux participants à l'assemblée générale 2010.

Bonjour,

Nous œuvrons tous depuis maintenant 12 ans pour améliorer sans cesse notre réseau d'associations, fabuleux outil que nous envient de nombreux partenaires et militants sur le plan national et international.

A la fois source d'actions, d'échanges, de diffusion d'informations, cette fabuleuse dynamique traduit en actes les grandes décisions votées lors de l'assemblée générale annuelle grâce à l'action et au soutien de nombreux bénévoles et donateurs à travers toute la France. Dans ce cadre, les administrateurs jouent un rôle prépondérant en définissant les grandes lignes politiques appuyées par le formidable travail des salariés, chargés de les mettre en œuvre et capables de gérer les lourdes tâches d'organisation et de logistique, avec un grand sens du dévouement.

La crise interne vécue actuellement au sein du Réseau est la plus grave que nous n'ayons jamais connue et pourrait remettre en question la pérennité de cette structure. Il me semble que tous les représentants et membres des associations ou groupes adhérents doivent avoir à cœur de protéger cet outil, indispensable, me semble-t-il, à tous ceux qui veulent s'opposer à l'absurdité du nucléaire et faire connaître les alternatives énergétiques.

Vous êtes cependant en droit d'avoir tous les renseignements utiles avant que ne commence notre assemblée générale. Je vous dois toute transparence.

Voici les faits

Le 26 novembre 2009, j'ai été destinataire d'une lettre collective de **12 salariés du Réseau « Sortir du nucléaire » dénonçant les comportements inacceptables d'un collègue salarié** et me demandant de **réagir rapidement**. J'ai également été moi-même confronté à des comportements similaires de la part de ce salarié (insultes, menaces, insubordination...)

En ma qualité de directeur des ressources humaines, j'ai donc envoyé le 30 novembre 2009, une lettre de convocation à ce salarié pour un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire pouvant conduire à un éventuel licenciement étant donné que ce salarié a été **rappelé maintes fois à l'ordre au cours des précédentes années sans aucun effet sur ses agissements**.

Le comportement de ce salarié avait déjà fait l'objet de sanctions préalables :

- un rappel à l'ordre le 27 novembre 2007 avec « vacances obligatoires de deux semaines avec interdiction d'apparition médiatique » qui a été décidé par le Conseil d'administration.
- un premier avertissement le 24 novembre 2008 suivi d'un second avertissement, deux mois plus tard, le 21 janvier 2009 suite à des menaces incroyables au directeur. Avertissements qui ont été discuté et décidé par le conseil d'administration.
- Dans le courrier d'avertissement, il a été précisé que l'attitude de ce salarié ne pouvant perdurer, un manquement ultérieur serait sanctionné plus fermement avec la mention explicite suivante : « *A l'avenir, tout non respect de nos règles, nous amènerait à remettre en cause votre activité salariée au sein du Réseau "Sortir du nucléaire" »*
- En novembre 2009, dans le cadre de débats internes sur la question nucléaire et effet de serre, j'ai eu l'occasion de lancer plusieurs alertes aux membres du conseil d'administration actuel sur la dégradation des conditions de travail au sein de l'équipe salariée du fait de l'attitude d'un seul employé empêchant tout échange constructif, dans le respect des avis exprimés et du travail de groupe.

- Le 8 décembre 2009, ce salarié a refusé de se déplacer à un entretien contradictoire à Lyon qui aurait pourtant permis une discussion ouverte.
- Le 3 janvier 2010, le CA a émis un avis défavorable au licenciement de ce salarié par 5 voix contre 4 en faisant un simple rappel à l'ordre (ce n'est pas une sanction au sens légal, les sanctions commencent à partir d'un avertissement).
- Dans un mail du 12 janvier 2010 envoyé aux salariés grévistes, le CA avait assuré, que ce rappel à l'ordre ferait l'objet d'un courrier en recommandé avec accusé de réception au salarié avec comme objet "*Rappel à l'ordre avant réévaluation de votre place au sein de l'équipe salariée du Réseau "Sortir du Nucléaire" avec obligation de se conformer strictement à notre règlement intérieur et au respect mutuel des personnes*". Au 1^{er} février 2010, ce courrier n'a toujours pas pu être envoyé par impossibilité des membres du CA de se mettre d'accord sur son contenu.
- Dans un mail envoyé le 22 janvier 2010, le CA a précisé aux salariés grévistes qu'ils envisageaient de modérer les messages de ce salarié (qui consistait à faire valider systématiquement par un ou deux administrateur(s) chaque mail avant que les autres salariés ne les reçoivent). Cette mesure n'a jamais été mise en œuvre par le CA suite à une contestation de cette mesure par ledit salarié.

Certains administrateurs ne semblent pas avoir pris conscience de l'importance de ce conflit dû aux comportements inadmissibles de ce salarié. Face à cette division et à la gravité de la situation, j'ai donc pris mes responsabilités. Après les mises en garde préalables légales restées sans effet, en tant que Directeur des Ressources Humaines, j'ai engagé une procédure disciplinaire à l'encontre de ce salarié. Les membres du CA ont été informé en toute transparence de l'ensemble des éléments de la procédure au fur et à mesure du déroulement de celle-ci.

Afin de m'assurer du respect du cadre légal autant pour le salarié que pour l'employeur, j'ai soumis l'ensemble du dossier à un avocat spécialisé en droit du travail sur la procédure à suivre. Au vu des faits évoqués, mon conseil m'a confirmé que le licenciement pour fautes graves était très clairement qualifié.

Ce salarié a fait preuve de dénigrement vis-à-vis du travail de ses collègues en remettant en cause à plusieurs reprises leur engagement antinucléaire. Il n'a pas hésité à tenir **des propos diffamatoires et insultants à répétition qui se comptent en dizaines de mails**. Au fil des années, cet employé a instauré un fonctionnement malsain où la **violence verbale ou écrite** a pris le pas sur la modération. Le 5 janvier dernier, excédés par ses agissements et les prises de position d'une courte majorité du CA, ses collègues signataires se sont **mis en grève** afin de faire entendre leurs légitimes revendications.

Malgré toute cette procédure engagée, je tiens à préciser que ce salarié n'a fait **aucun effort pour changer de comportement**. Au contraire, ces dernières semaines, l'ensemble de l'équipe salariée et moi même a dû supporter des insultes, des menaces et un harcèlement moral répété... Une tyrannie quasi quotidienne, énergétivore, qui perturbe une bonne partie de l'équipe du Réseau **au détriment des tâches essentielles pour la lutte contre le nucléaire**.

Des décisions ubuesques du CA

Selon l'avenant à mon contrat de travail datant de 2002, mes fonctions de directeur administratif et des ressources humaines ne font l'objet d'aucune limitation de la part du conseil d'administration. Ces fonctions m'engagent, comme pour les DRH de n'importe quelle association ou entreprise, dans la gestion quotidienne du Réseau, à mettre en œuvre les procédures qui s'avèreraient nécessaires à l'égard de chacun des salariés. Sont notamment concernées les procédures disciplinaires, parmi lesquelles toute procédure de licenciement.

En l'espèce, ma qualité de cadre directeur m'oblige, conformément aux dispositions du Code du Travail auquel est soumis le Réseau, **à veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs**, et notamment des **salariés se plaignant de l'attitude menaçante** de l'un de leurs collègues.

La déclaration du CA qui a été votée le 3 janvier (5 POUR, 4 CONTRE) constituait une remise en cause illégale de ma fonction de directeur du Réseau. En outre, cette position contredit mon autorité hiérarchique à l'égard de ce salarié qui se trouve, de fait, placé dans une situation hallucinante et inéquitable à l'égard des autres salariés.

Plus grave encore, les propos inadmissibles tenus par ce salarié se trouvent paradoxalement justifiés et légitimés par les décisions arbitraires du CA.

Cette prise de position de certains membres du CA constitue une modification unilatérale de mon contrat de travail décidée dans des conditions particulièrement graves et abusives. En effet, le contrat de travail d'un salarié ne peut être modifié sans son accord, ce qui m'autoriserait de solliciter du Conseil des prud'hommes une rupture de mon contrat de travail aux torts exclusifs de l'association comme je l'ai signifié à tous les administrateurs et suppléants dans mon courrier du 9 janvier 2010.

Ce qui était au départ un problème de gestion du personnel a - par la suite - été présenté par certains comme un « conflit de personnes » ou pire encore comme un « complot politique du directeur et des salariés destiné à faire licencier un collègue, qui serait un véritable bouc émissaire ». Étonnant retournement de situation par une instrumentalisation de la crise lorsque l'on sait que ce salarié se comporte comme un « directeur politique », gardien du temple de la lutte antinucléaire.

Nous devons sortir de cette crise afin de pouvoir nous consacrer entièrement à notre cause.

Nous sommes aujourd'hui confronté à une très **grave crise interne de confiance** autant :

- au sein du conseil d'administration devenu totalement divisé et donc inopérant,
- entre certains administrateurs et le directeur,
- entre les salariés et un seul salarié.

L'Assemblée générale souveraine devra réfléchir à poser de nouvelles bases afin d'assurer l'avenir de la lutte antinucléaire en France. Sans occulter nos difficultés actuelles génératrices de nombreuses souffrances humaines, nous avons le devoir – au nom des 864 associations et des 20 000 individus qui agissent à nos côtés et qui nous soutiennent - de dépasser nos divisions internes et nos problèmes de fonctionnement, en trouvant une solution. Notre responsabilité est énorme.

Le travail qu'il reste à accomplir contre le nucléaire est considérable et toute division ne fera que desservir notre lutte commune. Nous pourrons y parvenir seulement avec une équipe CA-salariés tout à la fois soudée et riche de ses différences dans le cadre d'un **respect mutuel clairement réaffirmé et respecté par chacun**.

Tous ensemble, nous devons ouvrir un chantier de refondation qui nous permette d'atteindre des objectifs ambitieux - sans compromission - dans un esprit d'ouverture, de détermination et de respect des pluralités au sein de NOTRE réseau antinucléaire (*).

Je suis à votre disposition avant, pendant et après l'AG pour répondre à toutes vos questions et pour lever toute éventuelle ambiguïté.

Veillez croire à mes profonds regrets d'une telle situation et à mon engagement indéfectible contre le nucléaire.

Philippe Brousse
philippe.brousse@sortirdunucleaire.fr
04 78 28 29 22

(*) C'est le sens de la motion n°1 « Pluralisme et refondation » pour laquelle je vous invite à voter massivement.

Mise au point concernant une grave accusation à mon encontre

Pour tenter de discréditer ma démarche et me mettre « dos à dos » avec Stéphane, l'élément essentiel à charge qui m'est opposé de la part d'une partie du CA et de Stéphane Lhomme est de reprendre un mail que j'avais envoyé fin novembre au CA dont l'objet était :

« Le Réseau porte voix des négationnistes climatiques ? »

Contrairement à ce qu'écrit S. Lhomme dans sa contribution ci-jointe, je ne l'ai jamais accusé d'être un « négationniste climatique ».

Mon mail - sous forme d'interrogation - était en réaction à la diffusion d'un mail de S. Lhomme sur la liste publique [rezo-actu] d'un texte controversé publié dans la presse s'interrogeant sur la responsabilité des activités humaines dans le réchauffement climatique.

Ces 7 administrateurs sont ainsi allés jusqu'à écrire dans leur contribution ci-jointe à l'AG :

« cette accusation de « négationniste » réservée comme l'on sait à la shoah »

Cette déformation de mes propos est particulièrement grave lorsque l'on sait que la Shoah – (mot hébreu signifiant "catastrophe") désigne spécifiquement l'organisation par l'Etat, par le régime nazi et ses collaborateurs, de la persécution et de l'extermination systématique, et bureaucratique, d'environ six millions de Juifs.

Pourtant, dans un mail que j'avais envoyé au CA le 25 novembre 2009, je précisais bien que le sens que j'avais donné au mot "négationnistes" (suivant l'explication de l'encyclopédie « Wikipedia ») était le suivant :

"La démarche négationniste a ceci de particulier qu'elle use d'une méthodologie partielle et malhonnête, opérant la sélection, la dissimulation, le détournement ou la destruction d'informations corroborant l'existence du crime (voire la création de fausses preuves « impliquant » l'inexistence des événements passés). On peut légitimement parler de négationnisme lorsque de telles méthodes sont employées, lorsque les motivations ne sont pas exclusivement la recherche de la factualité historique et lorsque les faits contestés ont été indubitablement établis."

Source :

http://fr.wikipedia.org/wiki/N%C3%A9gationnisme#Motivations_des_n.C3.A9gationnistes

Cette déformation de mes propos de la part d'une partie des administrateurs (*) et de S. Lhomme est particulièrement choquante et diffamatoire.

(*) Frédéric Boutet, Chantal Cuisnier, Stéphane Mainbourg, Véronique Marchandier, Pierre Péguin, Alain Rivat, Isabelle Taitt.