

Comité de Médiation du Réseau Sortir du Nucléaire

Rapport d'activités en 2011

Introduction

Lors de l'AG 2011, nous avons lancé un appel aux candidatures pour renforcer le Comité de Médiation : cet appel n'a rencontré aucun écho. Cela nous inquiète parce que, par delà les engagements très forts de nombre de militants au sein du Réseau nous avons de la peine de croire que c'est pour de simples questions de disponibilité, que personne ne s'est manifesté. Nous en concluons provisoirement que le sens de cette démarche n'a pas été compris.

C'est pourquoi nous avons dernièrement relancé un appel à candidature suite à la démission de Monique Guittenit (ses motivations ont été diffusées à tous les groupes)¹. Nous aurions bien apprécié qu'elle puisse continuer dans cette aventure et nous tenons à la remercier pour toute l'énergie qu'elle a consacré aux travaux du Comité et notamment dans la rédaction de ses rapports, d'autant qu'elle était la seule au sein de notre trio, avec un tel niveau d'implication dans le Réseau.

Nous voudrions insister sur le fait que c'est parce qu'il y a urgence de renforcer le Réseau dans sa résistance au nucléaire, qu'il faut participer à concentrer ses énergies sur cette résistance au lieu de prendre le risque de les disperser dans des controverses et blessures stériles.

Pour mémoire, le Comité de médiation est 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 dispose également d'un droit d'alerte.

(cf. <http://groupes.sortirdunucleaire.org/comite-de-mediation>).

Dès-lors que nous aurons renforcé notre équipe, nous proposerons une formation à la médiation, ouverte aux autres membres du Réseau qui pourraient avoir envie de s'y investir par la suite, comme nous l'avions demandé dans nos recommandations à l'AG de 2011.

Ce qui a été accompli

1) Après l'AG nous avons poursuivi des entretiens commencés à l'automne pour permettre à tel ou telle de mieux cerner ses difficultés dans l'exercice de ses responsabilités. 2) Nous sommes aussi intervenu lors de la diffusion de mails outranciers pour manifester notre désapprobation sur la forme et rappeler à un dialogue plus constructif. 3) Courant juin, nous avons consacré du temps à aider les salariés à se protéger des mails injurieux et à prendre contact avec leur émetteur.

4) Puis nous avons mis du temps à produire un document qui fasse état de nos observations sur le fonctionnement de l'AG de 2011. Nos conclusions ont été discutées avec le CA début octobre au siège du Réseau et modifiées par nous sur des questions de forme. Ces observations et recommandations ont été publiées sur le site.

5) Pour cette même rencontre avec le CA, nous avons aussi préparé une liste de critères qui doivent permettre d'identifier des manifestations de souffrance afin de permettre aux responsables d'intervenir le plus tôt possible. Ces critères peuvent être assimilés par tous les salariés, les administrateurs, les membres des groupes locaux.

6) Dès le mois d'août nous avons été sollicité par Jacques Caclin et avons animé un processus de médiation entre Jacques et ses plus proches collaborateurs, puis avec la coordination et le CA d'astreinte en nous déplaçant 2 fois au siège. Un compte-rendu a été formulé sous notre responsabilité et amendé par les protagonistes, avec des constats, des recommandations et des demandes. Le CA s'est prononcé sur ces dernières. Malgré un climat d'écoute et de respect mutuel,

1 Deux réponses viennent d'arriver suite à notre relance récente : elles sont à l'étude.

d'accueil des incompréhensions et des blessures, qui ont permis un certain apaisement dans la communication, il semble que la médiation n'a pas pu aboutir à satisfaire toutes les parties. Le Comité de médiation a estimé qu'il ne pouvait prolonger son intervention sans être saisi à nouveau par l'une des deux parties.

7) Enfin, nous avons animé une réunion téléphonique, à la demande des salariés, entre eux et les administrateurs disponibles pour faire le point sur les appréciations et mal vécus des uns et des autres. Cet échange qui s'est déroulé dans un climat de très grande écoute, a été très riche de notre point de vue et devrait permettre de travailler à des ajustements du fonctionnement en profondeur, qui renvoient à des aspects que nous avons déjà relevés dans notre rapport pour l'AG de 2011.

Nous relevons notamment :

- les difficultés de « positionnement » (rôle, attentes, pouvoir de décision, etc) de plusieurs salariés et administrateurs pour arriver à un fonctionnement réactif et démocratique ;
- des questions de marge de délégation, de responsabilités pour les salariés et pour les administrateurs et donc de champ de pouvoir dans les prises de décision ;
- des interpellations à propos du surcroît de travail des salariés auquel il semble difficile de mesurer l'urgence des réponses à apporter.
- des formes de réunionite et d'efficacité incertaine dans la prise de décisions d'orientation ;
- des remarques sur le statut des salariés, leur militance, de la mise en cause de leurs droits, qui ont blessé ;

Tout cela renvoie de notre point de vue à la nécessité de clarifier :

- des statuts, des modes de délégation de responsabilités pour tous, salariés et administrateurs ;
- des questions de fond sur l'organisation même du Réseau : il manque une vision claire de ce qu'implique un fonctionnement en réseau et peut-être y a-t-il des résistances profondes à aborder cette question ;
-

Lors de notre intervention orale à l'AG de 2011 nous avons dit ceci :

« Depuis la rédaction de notre rapport pour cette AG, et après avoir entendu un certain nombre d'acteurs du réseau, il nous apparaît que ce conflit a révélé d'évidentes divergences de perspectives et même des incompatibilités de fonctionnement sur ce que devrait être ce réseau : un réseau horizontal au service de groupes engagés dans des résistances locales ou spécifiques coordonnés régionalement, ou une organisation centralisée de professionnels qui impulse des actions et a besoins de donateurs pour les financer... ou tout cela à la fois. Pourquoi pas ! Mais quels sont alors les procédures mises en œuvre pour garantir un fonctionnement démocratique, l'équilibre des pouvoirs en lien avec les différents statuts (groupes-salariés-bénévoles) et le respect des personnes ? Nous constatons avec étonnement que la charte du réseau reste muette sur les valeurs et les méthodes d'action et de fonctionnement à mettre en œuvre par ses membres. » Il nous semble donc que nos questions restent pertinentes. Comment sont-elles traitées ?

Conclusions provisoires

Le temps de travail consacré à toutes ses interventions depuis l'AG à représenté entre 100 et 110 h pour les 3 membres du Comité de Médiation (*)

Nous terminons ce bref rapport en insistant à nouveau sur l'importance d'élargir le Comité de médiation à 5 personnes, comme cela a été décidé lors de la précédente AG, afin d'être disponible vis-à-vis des sollicitations et de pouvoir également exercer notre « droit d'alerte » ; ce que nous n'avons pas réussi à faire cette année, alors que cela aurait pu être nécessaire, notamment vis-à-vis de certaines décisions de l'AG non mises en œuvre comme par exemple la poursuite du travail du comité de refondation

Patrice Bouveret, Monique Guittenit (démissionnaire), Hervé Ott