

Didier ANGER

Administrateur titulaire

de 2004 à 2009

Administrateur suppléant

2009-2010

Aux administrateurs, anciens administrateurs, salariés du Réseau Sortir du Nucléaire.

Bien que je ne sois pas à l'AG du Réseau,

Bien que le CRILAN n'y soit pas directement représenté,

Bien que j'aie souhaité déjà depuis un an passer le relais

Bien que je ne me représente pas au Conseil d'administration,

Je souhaite, après avoir pris quelque distance du fait même de mon rôle de suppléant, vous apporter nos réflexions et notre ressenti.¹ dans ce conflit pour nous **in-imaginable (au sens où il a dépasse notre entendement)**.

Inimaginable : Jusqu'à ce qu'éclate ce conflit, nous pensions que ce qui nous rassemblait avant tout, **que l'on soit bénévoles ou salariés était un même combat, pour un monde sans nucléaire mais aussi contre une société militarisée, hiérarchisée, centralisée. Que l'on soit salarié ou administrateur bénévole au Réseau, c'est pour nous une évidence qu'il s'agit là d'un même engagement individuel et collectif basé sur une réflexion politique qui a mené chacun de nous à la place qu'il avait choisie d'occuper au moment de ce conflit.** A partir de ce début décembre 2009, nous n'avons plus eu à faire à des **individus, antinucléaires**, mais à des blocs figés se réfugiant derrière leur statut soit de salarié , soit d'administrateur-employeur ; Quid de l'engagement individuel...

C'est une évidence que le Réseau doive se donner des règles de fonctionnement dans le **cadre de la loi de 1901 et du droit du travail** : c'est ce qu'il a fait à travers statuts et règlement intérieur, maintes et maintes fois remaniés.

In-imaginable : à travers le conflit, nous avons découvert que ces règles générales de fonctionnement reprenaient dans ces aspects **les plus contestables, l'organisation entrepreneuriale.**²

Pour des causes multiples(professionnalisme des salariés, manque de temps, hétérogénéité inévitable du CA...) le poids de Lyon s'est accru en même temps **que l'esprit d'entreprise l'a emporté peu à peu sur l'esprit associatif, y compris dans l'utilisation du Droit.** Entre l'association du début avec des rapports amicaux ,égalitaires entre ses membres(*On s'engueule souvent entre militants sans que cela prêche à conséquence*) et la grosse ONG pourvue d'un staff de salariés compétents sous l'autorité hiérarchique d'un DRH, il y a un monde. Le Conseil d'Administration est, lui, incapable d'homogénéité du fait même de son élection par un mouvement réel, divers, de terrain . La rotation annuelle des administrateurs et la stabilité du pôle salarié centralisé à Lyon compliquent encore les choses.

1° Le moment où cette crise a éclaté est pour nous signifiant : une fin d'année démentielle sur le plan militant entre Colmar et Copenhague et les fêtes de fin d'année , à quelques semaines de l'Assemblée générale. Ce timing a été complètement imposé au CA. Y-avait-il une telle urgence à régler ce conflit présenté d'abord comme un conflit entre salariés et qui a dérapé en opposition salariés/ Majorité du CA ?

¹ notre, parce que ma compagne, a travaillé pour le Réseau tout autant que moi durant toutes ces années.

² Qu'un salarié se prévale de la caution d'un contrôleur de l'Urssaf pour expliquer que Stéphane joue en fait le rôle d'un administrateur et met ainsi de fait la structure en danger est hallucinant : comment ce contrôleur peut-il être juge dans cette affaire si on ne l'a pas informé?

- cf. termes " d'autorité hiérarchique bafouée du DRH (Directeur des ressources humaines) Lettre du 9 janvier recommandée /AC au CA

Nous sommes de plus en plus nombreux à reconnaître, salariés³ comme administrateurs que ce conflit est révélateur **d'une divergence stratégique de fond donc politique** en particulier dans notre positionnement par rapport aux autres ONG ainsi que l'a montré le débat interne sur la signature par le Réseau de l'Ultimatum Climatique. **La recherche de l'unité ne dispense pas de la réflexion et de la critique constructive. Elle devrait au contraire s'en nourrir.**

Aujourd'hui, nous sommes à la croisée des chemins : au nom d'un certain réalisme(*Le nucléaire est là, il faut bien le "gérer"*), **des antinucléaires associatifs ou politiques, consciemment ou inconsciemment privilégient la lutte contre l'effet de serre** . Cela les mène parfois dans les institutions jusqu'à envisager la cogestion.(Nous avons par exemple de bons amis, antinucléaires, qui travaillent à réfléchir, au nom de" la "real politique" à la gestion post-accidentelle...) Ceci est parfaitement leur droit et nous n'aurions qu'à le constater ou à le déplorer si cela n'avait pas d'impact sur notre combat contre le nucléaire, **ce qui est le but du Réseau. Et ceci le lobby l'a parfaitement compris (Cf la déclaration d'Anne Lauvergeon au Parlement).**

Une AG devra débattre et trancher entre ces positionnements.

2° C'est dans ce contexte qu'il faut replacer le conflit entre Stéphane et les autres salariés: Pour qui s'attache plus à la forme qu'au fond, nous admettons que la communication de Stéphane, très directe, parfois très "rentre-dedans" soit de nature à avoir pu blesser certains de ses collègues et qu'ils aient des difficultés à le supporter. **Mais qui peut honnêtement dire quelle est réellement la part du fond et de la forme dans ces difficultés ? Est-ce qu'à travers la forme, ce n'est pas inconsciemment le fond qui est remis en cause⁴**

Je reconnais et connais les outrances verbales de Stéphane dont je me suis déjà entretenu avec lui **bien que personnellement , comme beaucoup d'entre vous, je n'aie jamais eu à m'en plaindre.**

Mais je reconnais également **son rôle de lanceur d'alerte dans le Réseau, son flair et sa réactivité indispensables à la lutte.** (Dossiers CORE, Secret défense etc...), **rôle que je ne vois jouer par aucun autre, administrateur comme salarié dans le Réseau.**

C'est pourquoi, nous est apparue inimaginable la demande de Philippe, que le CA puisse lui déléguer le pouvoir de sanctionner Stéphane, sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Un licenciement qui revenait dans un tel contexte à imposer le positionnement stratégique du Réseau sans discussion de fond.

Tout aussi inimaginable, dans ce cadre, la grève des salariés.

Très longtemps militants syndicalistes, ayant appartenu à une tendance très anti-hiérarchique, " l'école émancipée", très souvent grévistes, il ne nous avait jamais encore été donné de voir des salariés réclamer non seulement des sanctions allant jusqu'au licenciement d'un des leurs, mais demander la réintégration de ce dernier au même titre que tous ses collègues, sous l'autorité hiérarchique du directeur et DRH.

On peut prendre acte de leurs revendications sans dire que les salariés ont raison par nature⁵ .

3° IL est maintenant impératif de dépasser ces constats au plus vite : il en va de notre lutte commune. La situation va être (et est déjà) connue non seulement des militants du Réseau, ce qui est normal, mais également de nos adversaires qui s'en réjouissent.

Des pistes non exhaustives pour en sortir :

³ Nous avons apprécié que des salariés le reconnaissent: " *La crise ne vient pas d'un problème de relations personnelles entre 2 salariés (qui ont collaboré de longues années), mais bien d'un choix de politique vis à vis de l'extérieur.*" -Mail de Jacques Caclin du 27 janvier CA-Salariés

⁴ D'autant que certains salariés n'ont jamais eu à échanger avec Stéphane et n'ont pris position que par solidarité avec le DRH .

⁵ Certains n'ont-ils pas outrepassé leur rôle en incitant dès le début de la grève, en dépit du devoir de réserve à candidater au CA, pour y amener du sang neuf ?

- Introduire le débat sur le fond du positionnement stratégique lors de L'AG , avec poursuite dans les groupes et le trancher par une autre AG (extraordinaire)
- Mettre en place un chantier limité dans le temps sur le fonctionnement du Réseau , son avenir, sur la place respective des salariés et du CA .(Veut-on un Réseau à l'image d'autres ONG, reposant davantage sur lobbying et professionnalisme? Quelle place et quel pouvoir réel donné aux militants des groupes etc...)
- Constituer au plus vite une Commission des conflits(qui ne sont pas forcément entre CA et salariés) ,comme dans tout syndicat et parti important et comme dans toute structure démocratique.(Séparation des pouvoirs entre le Conseil d'Administration et les salariés), structure à pouvoir décisionnel élue en Assemblée générale . (ET A.G extraordinaire, s'il le faut).

La responsabilité du Conseil d'Administration dans son ensemble a été de n'avoir pas compris assez vite que ces chantiers auraient déjà dû être ouverts. Cela aurait peut-être été de nature à éviter la situation que nous connaissons aujourd'hui .

Cette dernière est aussi douloureuse pour les salariés (y compris Stéphane) que pour les administrateurs ; Nous avons fort à faire pour animer le CRILAN, “ petite” association de terrain, mais qui se bat sur des objectifs nationaux et internationaux (CSM, Arsenal de Cherbourg, EPR, réacteurs de Flamanville, fabrique de Pu...).

Nous ne regrettons pas notre participation au Réseau depuis 2004. Nous avons entretenu avec les salariés des relations cordiales et toujours reconnu leur engagement dans leur travail. Nous avons conscience que sans le Réseau et l'aide logistique (et personnelle de Jocelyn dont nous avons apprécié l'efficacité), les rassemblements de Cherbourg et de Rennes n'auraient pu connaître une telle ampleur. Mais, sans les associations locales et régionales de terrain, c'eût été également une impossibilité. C'est pourquoi nous ne nous reconnaitrions pas dans un Réseau qui glisserait à l'avenir vers un cartel d'organisations nationales, plus porté vers des activités d'expertise, de lobbying, même exercées par des professionnels de la communication, au détriment des actions de masse et du travail de terrain.

Paradoxalement, cette crise nous a permis de nous connaître davantage en un mois qu'en 6 ans de présence au CA. Quoi qu'on ait pu dire ou écrire à propos de “l'irresponsabilité” de ce dernier, ses administrateurs s'y sont impliqués. Je fais toute confiance , notamment à Chantal, qui de suppléante a bien voulu s'engager comme titulaire et avec laquelle j'ai travaillé régulièrement tous ces derniers mois.

Une fois les objectifs définis, il en va maintenant de la responsabilité personnelle de chacun de mettre fin à ce conflit autodestructeur . Nous sommes, nous aussi, comme d'autres en d'autres temps, “condamnés à réussir”...

Bon courage à tous,

Le 1 février 2010,
Didier et Paulette ANGER