

d'employeur et les responsabilités qui l'accompagnent. Exercer correctement un mandat au CA du Réseau "Sortir du nucléaire" demande un investissement et un engagement importants pour des militants bénévoles.

Pour autant, il n'est pas acceptable que les dirigeants bénévoles de l'association privilégient des considérations d'ordre politique par rapport à la simple protection des salariés, en laissant se produire pendant des mois des faits de harcèlement moral, sans réagir aux interpellations des salariés et en légitimant ces faits de diverses manières. De plus, aucun salarié ne devrait avoir à subir de traitement discriminatoire (appel à la démission, placardisation ou autres mesures vexatoires) sur la base des orientations politiques qu'on lui prête – et qui relèvent bien plus souvent du fantasme ou de la fabrication délibérée que de la réalité.

Travailler au Réseau "Sortir du nucléaire" est en soi un choix militant. Mais comme les autres salariés, ceux du Réseau devraient bénéficier des protections prévues par le Code du travail contre le harcèlement moral.

Il est inadmissible et tragique qu'une structure comme le Réseau "Sortir du nucléaire", qui s'est construite sur une vision collective d'un projet tourné vers l'intérêt général et le refus des violences de l'industrie nucléaire, en vienne à tolérer dans la durée le harcèlement moral et le dénigrement à l'encontre de ses salariés.

Les salariés sont une richesse, pas un poids

Que ce soit dans une entreprise capitaliste ou au sein d'une association comme le Réseau "Sortir du nucléaire", nous dénonçons les discours visant à faire passer des salariés pour un poids dont il faudrait se débarrasser.

Les salariés du Réseau "Sortir du nucléaire", par les compétences dont ils disposent, leur connaissance de la structure et leur important investissement, constituent une richesse.

Si des salariés ont été embauchés à un moment donné, c'est bien parce qu'un besoin se faisait ressentir et qu'il n'était pas possible de trouver des bé-

névoles à la fois dotés des compétences nécessaires et prêts à effectuer dans la durée ce travail au quotidien, à plein temps et sans être payés. Outre que cela s'apparenterait à de l'exploitation, on peut douter de la pertinence d'engloutir des énergies militantes déjà trop rares dans la prise en charge de tâches auparavant dévolues aux salariés.

Il est d'ailleurs révélateur que même les administrateurs souhaitant réduire le nombre de salariés et en déléguer les missions à des bénévoles reconnaissent qu'il leur est difficile de faire face aux tâches de leur propre mandat.

Le Réseau de demain : une association éthique, un employeur alternatif ?

S'il est un lieu où la pratique démocratique est généralement exclue, c'est bien le monde du travail. Nous plaçons pour qu'il en soit autrement au Réseau, non seulement pendant le congrès, mais aussi dans le fonctionnement courant de l'association. Dans une logique de transformation sociale, tous les acteurs qui font le Réseau pourraient s'accorder pour en faire un véritable "employeur alternatif". En se tournant par exemple vers ce qui se fait dans certains secteurs de l'économie sociale et solidaire. Les salariés y ont un rôle et une place bien définis, une « voix au chapitre » comme les autres acteurs, dans les décisions qui concernent la structure.

L'employeur s'y fait le garant de la définition claire et du respect des statuts et de la juste répartition des rôles et prérogatives de chacun. Il considère les compétences et connaissances des salarié-e-s comme des richesses et non comme une quête de « pouvoir » et applique le droit du travail dans sa dimension de protection salariale.

Le Réseau a connu ces dernières années bien trop de tensions. Le congrès doit lui permettre d'apprendre de ses erreurs et de sortir de ce passage difficile par le haut. Il doit être le lieu où est actée une approche écologique et éthique des relations entre tous les membres de l'association. Il est plus que temps de faire vivre les valeurs du Réseau "Sortir du nucléaire" dans son fonctionnement quotidien.



Dégradation de la situation sociale au Réseau "Sortir du nucléaire" En 2015, une « sortie de crise »... à l'envers !

Lors de l'AG de février 2015, avait été votée la motion « Sortie de crise et réhabilitation », dont la dernière phrase stipulait « L'AG mandate le CA pour mettre en place un climat de travail serein afin de respecter l'obligation de l'employeur de préserver la santé physique et mentale des salariés ».

Alors que s'ouvre une nouvelle AG, nous voulons témoigner que ce que nous avons vécu cette année n'a rien à voir avec un « climat de travail serein ». Désintérêt d'une partie du CA pour notre travail quotidien, dysfonctionnements récurrents, suspicions, tentatives de mettre en cause certains d'entre nous, complaisance vis-à-vis du harcèlement moral : affectés à des degrés divers mais tous concernés, nous dénonçons aujourd'hui une situation sociale dégradée que nous subissons au quotidien.

De nombreux dysfonctionnements organisationnels

Dès son élection en février 2015, le Conseil d'administration a décidé de **ne plus associer les salariés** à ses réunions, ou seulement à la marge, réunions lors desquelles les projets étaient auparavant élaborés conjointement. Il n'a proposé aucun autre espace opérationnel de discussion commune, ce qui a provoqué de grandes difficultés de communication entre CA et salariés, et eu des conséquences importantes sur l'action du Réseau. À plusieurs reprises, des choix ont été effectués en ignorant totalement les informations que nous apportons sur nos domaines de compétences respectifs (communication, gestion financière, etc).

Cette mise à l'écart a notamment eu des conséquences dans l'organisation de l'AG et du congrès. Le CA a ignoré nos préconisations sur l'organisation et la logistique. En conséquence, les informations nécessaires n'ont été transmises aux groupes que très tardivement, le déroulement, l'organisation et les aspects légaux du congrès demeurent extrêmement flous. Un tel manque d'anticipation pour la préparation d'un temps fort de la vie de l'association est une première. En outre, certains membres du CA, choisissant de

se concentrer uniquement sur des questions de politique interne (signature des protocoles, congrès), ont laissé en souffrance tant la gestion quotidienne de l'association que la réflexion stratégique ou la conduite des projets menés par l'association. Alors que cette année était lourde d'enjeux et que la nouvelle majorité du CA affirmait vouloir « reprendre en main » la direction politique de l'association, les administrateurs qui ont participé activement et de façon constructive aux comités et à la mise en place des campagnes n'ont été qu'une minorité.

Une restructuration qui exclue les salariés de la réflexion

L'équipe salariée **n'a jamais été associée à la démarche de refonte/régionalisation du Réseau**, le Conseil d'administration n'ayant pas jugé nécessaire de procéder à un état des lieux de l'existant avant d'entamer le processus de congrès. Nous ne nous sommes jamais opposés à ce processus, mais avant de vouloir rénover structurellement une association, il aurait été essentiel de savoir d'où on partait. Or, aucun audit, entretien ou phase d'observation n'a eu lieu (que ce soit sur le fonctionnement interne, les finances, etc). Ainsi, nous craignons que soient décidés des changements déconnectés de notre réalité de travail,

témoignant d'une vision parcellaire de la réalité de terrain et d'une méconnaissance du fonctionnement réel de l'association.

Il nous semble crucial de prendre le temps d'interroger les besoins réels des groupes et militants de la fédération, au niveau local bien sûr, mais aussi à l'échelle nationale en terme d'organisation de l'association et de suivi des différentes thématiques nucléaire afin de confirmer la nécessité ou pas de décentraliser des postes.

Nous ne comprenons pas que des administrateurs qui revendiquent une démarche militante, qui co-signent des tribunes avec des travailleurs du nucléaire pour affirmer qu'ils travailleront main dans la main à l'évolution de leur industrie, ne prennent pas la peine de nous associer authentiquement aux restructurations de l'association qui affecteront nos conditions de travail, ni de prendre en compte nos observations.

La plupart des textes publiés dans le journal "Atomes Crochus" (support préparatoire au congrès) évoquent les salariés sans connaître véritablement la réalité concrète de nos missions et de notre travail, ni les modalités de fonctionnement de l'association. Pour les auteurs de ces textes, « les salariés » semblent être l'incarnation d'une prétendue impuissance politique et/ou un poids mort financier dont il faudrait se débarrasser. Un discours dont ne rougiraient pas certains ultralibéraux !

Le CA a laissé libre cours au harcèlement contre les salariés

La signature de protocoles de « sortie de crise » était censée mettre fin aux conflits qui minent le Réseau. Nous avons demandé au CA que ces protocoles incluent des clauses de « non-agression » et notamment que soient fermés les sites et pages web haineux et diffamatoires, sur lesquels l'ancien porte-parole salarié du Réseau attaque nommément certains d'entre nous, régulièrement visés en outre par des messages insultants sur les listes électroniques de discussion de l'association.

Mais, alors même que se multipliaient les e-mails appelant à « finir le travail » et à licencier les salariés présents en 2010, aucune garantie ou contre-

partie n'a été intégrée. **Loin de mettre fin au conflit, ces protocoles n'ont fait que décomplexer les auteurs d'attaques injurieuses**, laissant libre court, sur des listes de discussion où sont inscrits des centaines de militants, à un flot de mails calomnieux envers l'ensemble de l'équipe salariée et envers certains d'entre eux en particulier (exemples parmi tant d'autres : « *Parasites grassement payés* », « *PUTSCHISTES accrochés à leurs salaires indécents, moins militants que jamais* »)

Alors qu'il nous était demandé de ne pas réagir à ces messages diffamatoires « pour ne pas jeter de l'huile sur le feu », les administrateurs ont mis fin, au nom de la « liberté d'expression et de débat », à la modération des listes de discussion... sauf quand eux-mêmes étaient visés ! Les « modérateurs » n'ont jamais répondu aux mails des salariés leur demandant d'agir. Quelques administrateurs (y compris parmi les signataires des protocoles) ont dénoncé individuellement certaines des attaques permanentes que nous subissons ; cependant, malgré nos sollicitations répétées, **le CA en tant qu'employeur n'a absolument pas joué son rôle de protection des salariés** contre ce harcèlement moral qui, à des niveaux divers, est subi par toute l'équipe.

Au lieu de nous protéger contre le harcèlement moral, plusieurs administrateurs y ont ajouté une couche : accusations et procès d'intention infondés, absence aux réunions de comités, absence de réponse à nos questions, affirmations erronées au regard du droit du travail, mesures vexatoires, menaces à peine voilées, tentatives de nous diviser...

Le rapport moral du CA reflète le niveau de sa défiance envers l'équipe salariée : « multiples tracasseries posées par les salariés », « résistance passive », etc. Nous sommes choqués par ces accusations d'obstruction : le CA a supprimé lui-même les principaux espaces de travail collectif ; nous n'avons fait qu'interpeller le CA sur sa fonction d'employeur et son devoir de protection des salariés, et le solliciter pour obtenir avec les plus grandes difficultés les réponses aux nombreuses questions liées à la mise en œuvre de ses décisions et des actions du Réseau.

En laissant se dégrader le climat de travail pendant de long mois, en ouvrant une véritable tribune libre aux attaques calomnieuses, en cherchant à nous

prendre en faute, certains administrateurs ne cherchent-ils pas à pousser vers la sortie, en les faisant craquer, des salariés qui « déplaisent » ?

La médecine du travail tire la sonnette d'alarme

Malgré des demandes répétées de prendre des mesures face à une situation très délabrée, le CA n'a pas assuré ses fonctions d'employeur, ce qui a amené la médecine du travail à alerter le CA par écrit sur « **l'émergence d'un risque psychosocial de niveau élevé** » (septembre 2015), puis sur son aggravation (janvier 2016). L'inspection du travail, quant à elle, a adressé 4 courriers au CA. C'est une première dans l'histoire du Réseau "Sortir du nucléaire".

Plusieurs d'entre nous ont créé une section syndicale ASSO (syndicat affilié à Solidaires et spécialisé dans la défense des travailleurs associatifs). Les délégués du personnel ont également exercé leur droit d'alerte ; si le CA n'a pour l'instant rien fait pour s'associer (comme il le doit) à l'enquête que cette alerte déclenche automatiquement, les délégués, eux, ont compilé quelque **140 pages d'e-mails comportant des insultes** et autres

Les salariés associatifs sont des travailleurs comme les autres

Soutenus par Solidaires Rhône et par ASSO (Action des Salariés du Secteur associatif, syndicat dédié à la défense des travailleurs du secteur associatif), nous souhaitons dans ce texte prendre de la hauteur sur certains aspects des conflits qui traversent le Réseau : de telles tensions ne sont ni exceptionnelles, ni irrémédiables.

Les conflits salariés/employeurs bénévoles sont récurrents dans le secteur associatif

Les difficultés que le Réseau connaît depuis plusieurs années n'en font pas une exception dans le monde associatif, qui est le lieu de conflits fréquents et souvent intenses. Ce constat est régulièrement dressé par les syndicats. C'est notamment pour répondre à cette problématique spécifique que le syndicat ASSO a été créé.

Puisque ces difficultés ne sont pas une particularité du Réseau, toute réflexion à propos de la place et du rôle des salariés devrait donc prendre du recul par rapport aux visions divergentes des tenants et

calomnies à l'encontre des salariés, et alerté sur les conséquences néfastes sur plusieurs postes de travail des dysfonctionnements organisationnels.

À ce jour, nous n'avons pas obtenu de réponse satisfaisante du CA à nos alertes. Le CA s'est contenté de remettre (enfin) en œuvre une modération intermittente des listes de discussion, et continue à présenter la création d'un CHSCT comme unique solution. Pourtant, comme l'a rappelé l'inspection du travail, les délégués du personnel ont déjà, de droit, les prérogatives d'un CHSCT dans toute structure de moins de 50 salariés. Et pire, certains administrateurs se sont défaits en essayant de rendre le coordinateur général responsable de la situation, ce dernier étant pourtant lui-même victime de harcèlement.

Aucun enjeu de politique interne ne peut excuser ou justifier le harcèlement moral, ni la complaisance dont il bénéficie dans l'association. La lutte antinucléaire n'a rien à gagner au dénigrement et à la défiance envers des salariés qui contribuent au quotidien, par leur travail, à la vie et à la mise en œuvre des actions du Réseau !

aboutissants spécifiques à notre association. La crise structurelle que nous connaissons met en lumière une tension récurrente dans le monde associatif : le plus souvent les dirigeants bénévoles n'assument que partiellement ou avec réticence leurs responsabilités d'employeur vis-à-vis des salarié-e-s, même lorsqu'ils y sont en partie formés. C'est la situation qu'avait vécue la majorité de l'équipe salariée fin 2009-début 2010.

Être un dirigeant bénévole ne dispense pas de lutter contre le harcèlement

Certes il ne va pas de soi, pour un administrateur bénévole, de reconnaître et d'endosser son statut