

Document n°10

**Assemblée générale du Réseau "Sortir du nucléaire"
19 et 20 mars 2011**

Comité de médiation

Rapport du Comité de médiation (p.1-7)

Cadrage du fonctionnement du Comité de médiation (p.8-9)

Présentations des candidats au Comité de médiation (p.10-11)

Rapport du Comité de médiation

Introduction

À la suite de notre invitation, le Comité de médiation a reçu plusieurs messages :

- deux qui nous encourageaient à intervenir sur la crise
- d'autres qui nous demandaient un arbitrage concernant la réponse du procureur — qui a été publiée au moment où on était interpellé —, la liste des membres des listes — demande qui ne rentrait pas dans ses attributions —, plusieurs sur le ton des échanges par courrier Internet — qui ont suscité quelques interventions, qui continuent à l'heure où nous envoyons notre rapport.

Il a pris l'initiative d'établir un contact avec des personnes particulières : les membres du CA qui se sont sentis désavoués par l'AG de février 2010 (dont plusieurs ont répondu à notre courrier), le porte-parole qui n'a pas donné suite à notre invitation et des salariés volontaires (nous nous sommes déplacés au siège du Réseau pour les rencontrer). Nous espérons d'ici l'AG pouvoir provoquer d'autres rencontres. Car même si le Comité de médiation a été mis en place pour aider à transformer les conflits dans l'avenir, il lui a semblé inconcevable de faire comme si rien ne s'était passé : les blessures évoquées par tous, la publication régulière de communiqués attaquant des personnes, est la preuve que le conflit est loin d'être apaisé.

Ces échanges nous permettent aujourd'hui de faire une synthèse de ce que nous avons entendu, perçu et de ce qui en ressort d'incompréhensions diverses quant au sens d'un processus de médiation.

Première partie : **réponse à plusieurs remarques sur le comité**

1) Incompréhensions sur le sens de la démarche du Comité de médiation

Notre démarche a été comprise comme une volonté de « réconcilier » les personnes en conflit, d'« œuvrer pour réunifier la grande famille des antinucléaires sous l'aile du Réseau ». Or il a été affirmé que « le désir de rassemblement, d'unification est illusoire. Il est illusoire de vouloir mettre tout le monde dans le même moule. »

Plutôt que d'entretenir cette illusion nous avons d'abord cherché à apaiser les tensions pour permettre au Réseau de consacrer toute son énergie à son objectif principal : sortir du nucléaire !

Notre souci étant **d'écouter les souffrances vécues**, il nous a aussi été renvoyé que nous confondions médiation et thérapie « blessures personnelles et « pollution » du travail antinucléaire ».

Ces réactions prouvent qu'il y a beaucoup de méconnaissance sur l'origine des conflits de ce type. Il peut y avoir des divergences idéologiques après tout respectables, mais elles peuvent aussi masquer de vraies souffrances niées et refoulées. L'écoute réciproque des incompréhensions, des frustrations, des blessures subies, des peurs vécues, des sentiments d'impuissance et de culpabilité qui en découlent, permet généralement, par la mise en mots, de dépasser les injures, les accusations et les procès d'intentions et de déconstruire même les théories du complot. Lorsqu'il ne peut être établi qu'il y a transgression de règles (arbitrage) ou de lois (jugement), alors la médiation reste un recours pour dépasser les situations conflictuelles.

La fonction même du Comité de médiation a été contestée : le Réseau aurait eu besoin d'un comité d'« arbitrage des conflits » avec un pouvoir indépendant du CA. Par ailleurs, le fait de « négocier un accord » (ce que toute médiation cherche à faciliter) relèverait d'une conception « marchande » et pour accepter une médiation, cela nécessiterait que le Comité accepte comme préalable de « constater le coup de force ». La création d'un « comité de sages » avait été demandée par Didier Anger et Monique Guittenit et le CA de 2007. Sa conception a évolué (une partie du CA 2009 souhaitait un comité « arbitrage des conflits ») et un désaccord a porté sur le caractère décisionnaire d'un tel comité qui a été refusé autant par certains salariés que par une majorité du CA !

Un processus de médiation vise donc à reconstruire la confiance nécessaire à une négociation entre personnes ou groupes en profond désaccord qu'aucun recours au tribunal ne pourrait véritablement régler. La médiation est différente d'une conciliation, voire d'un arbitrage, puisque la cause du désaccord s'enracine beaucoup plus dans des incompréhensions et des blessures que dans la transgression de règles explicites. Cette démarche peut aboutir à condition que les deux parties aient le désir de dépasser leur désaccord « par le haut », par un accord gagnant-gagnant. Il s'agit réellement de sortir de la « guerre des tranchées entre ennemis », pour revenir à des rapports où même les adversaires politiques peuvent se respecter dans leurs différences idéologiques et œuvrer à un but commun (ici « comment sortir du nucléaire »). Il se peut aussi que ce processus échoue : les protagonistes doivent alors choisir d'avoir recours aux tribunaux compétents ou de renoncer à ce que justice leur soit rendue si elles se considèrent comme injustement traitées !

Il a été suggéré d'élargir la compétence du Comité de médiation à celle d'un Comité de conciliation. Nous sommes opposés à cette perspective, car cela reviendrait à créer une nouvelle instance de pouvoir, au-dessus du CA qui le priverait de prérogatives indispensables au fonctionnement du réseau. Cela pourrait conduire en outre à des blocages permanents. Le Comité de médiation peut intervenir pour faciliter le dialogue, la négociation, pas pour intervenir sur le fond des différends.

Un processus de médiation exige que soient définies des règles de communication, qu'elles soient rappelées chaque fois qu'elles sont transgressées afin de permettre la reconstruction d'un climat de confiance indispensable à la négociation. C'est pourquoi les médiateurs ont comme responsabilité première de nommer les transgressions (à partir des lois en vigueur et des règles définies et acceptées au début de la médiation). Leur neutralité est garantie par le fait qu'ils se refusent à prendre parti sur le fond du conflit : ils s'attachent à être garants des modalités de sa transformation.

Notre proposition

Le Comité de médiation propose à l'AG de mars 2011 d'ajouter à la définition de son **rôle** le paragraphe suivant :

« Le Comité de médiation peut entreprendre des démarches d'interpellation de telle instance ou telles personnes responsables au sein du Réseau sur des sujets précis dès lors qu'il verrait lui-même (ou par saisie) la nécessité de faciliter la communication et d'aider à lever certains blocages de fonctionnement en encourageant à des négociations. Mais en aucun cas il ne peut arbitrer sur le fond des différends ou se substituer aux instances responsables et désignées à cet effet. Cette légitimité à interpellé lui permet d'intervenir en amont de divergences ou dysfonctionnements qui pourraient devenir conflictuels et destructeurs. »

2) Notre indépendance et notre intervention trop tardive ont été mises en cause, comme le fait que nous n'avions pas été élus.

Le Comité a même été comparé au Haut Comité pour la transparence sur le nucléaire.

- **La contestation quant à sa composition** est plus recevable. Mais il nous faut rappeler certains faits. Il n'y a pas eu de temps lors de l'AG de juin pour élire les membres de ce comité, alors que sa création et la nécessité d'un travail de médiation y ont été plusieurs fois actés. Monique Guittenit s'est proposée et a lancé un appel aux bonnes volontés. Seul Patrice Bouveret et Pierre Rosenzweig y ont répondu. Le nom de Hervé Ott avait été suggéré par des intervenants à l'AG dont Tchernoblaye. Il a accepté et Pierre Rosenzweig a souhaité laisser sa place. Ces trois personnes ont prévu dès le début de leur mission de soumettre la poursuite de leur travail à l'accord de l'AG de 2011.

- **Ce Comité arriverait trop tard.**

Il y a eu différentes tentatives de médiation ou de conciliation avant l'AG de février 2010, avec recours à un organisme extérieur : une professionnelle extérieure au réseau aurait été refusée pour une autre dont les recommandations n'auraient pas été suivies. D'autres interventions auraient été demandées sans pouvoir aboutir. On peut accuser tel ou tel d'avoir voulu saboter le processus : ce qui compte, c'est de comprendre d'abord quels étaient les freins à cette démarche et au choix de tel/le ou tel/le professionnel/le. La cassure était probablement déjà telle que chaque « camp » refusait de pouvoir envisager d'écouter plus profondément l'(es) autre(s) (par risque de se laisser convaincre ?), de faire des concessions, de prendre en compte d'autres points de vue. C'est vrai, qu'il aurait été préférable que le Comité de médiation puisse agir à ce moment-là.

La mise en route de ce Comité-ci, acté à l'AG de juin 2010, a mis effectivement du temps (de juillet à novembre) pour se mettre en route. Il a fallu, entre autre, apporter au CA des clarifications, lesquelles portaient essentiellement sur l'incompréhension liée au processus de médiation lui-même : il n'était pas concevable d'accepter une mission qui ne soit conforme aux principes même de la médiation telle qu'elle est définie officiellement¹. Dans la médiation, le médiateur garantit le cadre des échanges (écoute, respect) sans intervenir sur le fond : il s'agit de rétablir un minimum de confiance entre les protagonistes pour qu'une négociation puisse être relancée. À cause de la dégradation de la confiance en méfiance, il n'y avait plus de « négociation » possible.

Il a fallu encore quelques échanges avec le CA et les salariés actuels, via 2 délégués, pour faire admettre que le rôle du Comité de médiation ne pouvait se limiter aux futurs conflits car la situation était suffisamment dégradée pour devoir reconnaître que rien ne pourrait se faire sans tenter de « purger » un tant soit peu le passif. C'est pourquoi nous avons — en dehors de toute « légitimité populaire » — tenté de faire un travail d'écoute. Aurait-il été préférable de ne rien tenter ?

¹ La chambre professionnelle de la médiation et de la négociation définit la médiation comme une discipline à part entière rigoureuse et dotée d'un processus structuré et identifie cette manière de résoudre les conflits comme la seule à même d'entretenir la liberté relationnelle et contractuelle, par delà les aléas conflictuels. Ils dissocient ainsi la médiation de l'arbitrage et de la conciliation, en démontrant que ces deux modes consistent dans l'intervention d'un tiers qui impose une solution ou la suggère en faisant un rappel à la morale ou à la loi.

...La médiation est le seul moyen assisté par un tiers qui promeut la liberté de décision des protagonistes d'un conflit ». <http://fr.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9diation>

Cette définition est paradoxalement différente de celle qui est définie par le droit du travail. Ce que le droit du travail définit comme « médiation » est en fait ce que les médiateurs indépendants appellent une « conciliation », processus par lequel une personne est désignée — souvent par l'État — pour « concilier », rapprocher les points de vue divergents entre patrons et ouvriers par exemple.

• **Ce Comité serait à la solde du CA !**

Il a su négocier sa totale indépendance en défendant et faisant reconnaître sa mission spécifique par le CA en expliquant les enjeux de certains mots et de certaines garanties déontologiques : il a maintenu son désir d'avoir une adresse électronique indépendante du Réseau pour éviter toute ambiguïté ; il a demandé que le CA et les salariés délèguent chacun une personne pour avoir des vis-à-vis réactifs et il a pu négocier un budget pour que soient pris en charge par le Réseau des frais de déplacements liés à sa mission.

Deuxième partie :
pour aller plus loin, quelques constats

D'après la somme des informations et des analyses collectées nous nous risquons à faire des constats.

Par souci de lisibilité et de compréhension, le Comité publiera sur la page du site du Réseau les éléments qui l'ont amené à ces constats et il proposera ses conclusions lors de l'AG, de façon à pouvoir prendre encore du temps pour rencontrer certaines personnes.

1) Le premier constat : un CA divisé, donc plus d'instance arbitrale, et des règles pas assez explicites

Dés lors que le CA était profondément divisé et qu'il était dans l'incapacité de prendre des décisions consensuelles qui tiennent compte de toutes les dimensions personnelles, politiques et idéologiques du conflit, il n'y avait plus de fonctionnement « démocratique », c'est-à-dire de représentation de « tout le peuple » du Réseau. Il n'y avait plus d'instance « arbitrale » qui garantisse la représentation équilibrée de tous, condition première d'un fonctionnement « démocratique ». Et il n'y avait probablement pas de règles suffisamment explicites pour être appliquées par cette instance. Ces règles doivent garantir la démocratie par le respect de la liberté d'expression, des débats contradictoires et la recherche de l'unité. Le souci de la diversité des opinions doit être au service de l'Unité (du peuple !) et non d'une tendance, fût-elle juste « majoritaire ».

Tout le monde croyait que le fonctionnement était démocratique (parce que copié sur le modèle de l'État) : on pouvait « se rentrer dedans », prendre des décisions à la majorité acceptées par la minorité, parce que les exigences de la lutte collective, parce que l'opposition au nucléaire, servait de ciment ultime. Mais, dès lors que la souffrance des uns était relativisée ou niée au nom des exigences de la lutte et de ses enjeux idéologiques, ce ciment avait perdu son efficacité.

Il faut mentionner aussi le rôle joué par des oppositions politiques sans aucun doute réelles (et légitimes) mais présentées comme irréductibles sur tel ou tel enjeux, à cause de transgressions déjà sanctionnées mais renouvelées.

À la base des rivalités de « pouvoir », il y a un manque de clarification des limites attachées à l'exercice des responsabilités au service du groupe (statut et contrat) et du pouvoir d'arbitrage et de sanction confié à des instances reconnues.

Dans une association, cette instance d'arbitrage est par définition le CA et en dernier recours l'AG. Pourtant lorsque l'AG a arbitré dans les conditions que l'on sait, cela a été interprété soit comme une légitimation de ses propres revendications soit comme un « coup force » des autres, selon qu'on était en accord ou désaccord avec ses décisions. La confiance indispensable au fonctionnement démocratique étant brisée, elle a ouvert la porte à un affrontement de clans !

Nous développons sur le site ce vers quoi devrait tendre un fonctionnement démocratique pour réguler l'exercice du pouvoir dans une organisation qui rassemble autant de diversité dans les pratiques.

2) Le deuxième constat : un Réseau en forte croissance sans réflexion sur un fonctionnement à adapter

Dès lors que le fonctionnement démocratique était mal assuré, la confiance s'est dégradée avec les salariés notamment à cause de la perception d'un risque de « bureaucratisation » et de « prise de pouvoir des salariés ». Il faut ici reconnaître que c'est un risque dans toutes les organisations et qu'il est très difficile de résister à cette tendance, pour cause entre autres d'exigences de communication, d'expertise crédible etc. Mais il faut aussi reconnaître que les AG ont toujours voté quantités de motions, charge aux salariés de les mettre en œuvre, sans leur avoir demandé leur avis. Faut-il s'étonner qu'il ait fallu embaucher de plus en plus de monde pour répondre à ces exigences ?

Est-ce l'esprit d'entreprise qui l'a emporté ou la logique des rapports de force à construire pour devenir un lobby puissant ?

Comment cette question du développement, de la croissance du Réseau, de son rôle d'employeur et des obligations liées, a-t-elle été abordée par les CA et AG successifs ?

« En refusant inconsciemment (et peut être aussi par idéologie ?) la nécessité de formaliser l'organisation, le partage des pouvoirs (qui peut/ doit décider quoi), on en est devenu aveugle (ou laxiste) sur des formes de domination informelle et inconsciente. Ces dénis et refus permettent d'expliquer en grande partie la dynamique des conflits de pouvoir, les cristallisations idéologiques. »

3) Le troisième constat : un déni de la violence de certains comportements

Toutes ces différentes facettes du conflit révèlent un aspect très important et sous-estimé dans les milieux militants : il y a eu un déni massif de la violence de certains comportements et formes de communication (notamment dans les messages électroniques) et une impunité manifeste, doublée d'une incapacité à entendre et accueillir la souffrance qui en est résultée. Cette impunité et ce déni de souffrance, enracinés probablement en partie dans une culture militante de la lutte, sont liés à un manque de compétence dans l'accueil et le respect de la souffrance des adversaires, par manque de cadres précis qui permettent de rester dans l'empathie tout en garantissant le respect des règles et des lois. C'est pourtant là le b.a. ba de l'action non-violente ! Mais en laissant se développer une permissivité et une impunité de fond, la référence à la « non-violence » a été transformée en machine à produire de la passivité et de l'impuissance ! Il faut aussi rappeler qu'une des affirmations centrales de la résistance « non-violente » est la recherche d'une cohérence entre la fin poursuivie et les moyens mis en œuvre.

Les valeurs qui sous-tendent la résistance au nucléaire doivent nécessairement être assumées en interne pour pouvoir être mises en œuvre dans la construction d'une société sans nucléaire.

4) Le quatrième constat : des clans à dépasser

Tout cela a fini par cristalliser la formation de deux clans totalement partisans. Ce phénomène est dramatiquement banal dans les organisations qui se sont polarisées elles-mêmes de façon partisane sur l'adversaire et en ont oublié de prendre soin des relations et de la régulation (démocratique) des pouvoirs et des intérêts divergents en leur sein. Il est normal que des visions idéologiques s'affrontent, ça fait partie du débat démocratique, mais il est aussi fréquent que ces oppositions servent à masquer des dysfonctionnements de fond mal traités, voir évités ou niés, à cause de la masse des défis à relever dans l'urgence des impératifs de la résistance. Il est tout aussi dramatiquement banal que chaque clan se soit identifié à un leader, chacun étant convaincu que c'est exclusivement l'autre qui est en tort.

Cette analyse devrait aider à relativiser les accusations à l'emporte-pièce, à reconnaître que la responsabilité dans la dégradation des rapports de pouvoir est partagée, et contribuer à prendre un peu de recul pour considérer les responsabilités respectives : il y a une responsabilité collective à avoir succombé à ces phénomènes de clans partisans, probablement due aussi à une confusion dramatique entre responsabilité et culpabilité. Différentes sources de culpabilité refoulée à cause de l'impuissance à faire face à toutes sortes de difficultés. Gandhi rappelait qu'il nous faut sans cesse « choisir entre punir et guérir » : on a consacré beaucoup d'énergie à punir, mais pas encore cherché à guérir !

D'après la somme des informations et des analyses collectées **nous nous risquons à dire ceci**

Conclusion provisoire

Si nous nous autorisons à porter un « diagnostic » sur les événements, contrairement à ce qui se fait dans un processus de médiation où ce sont les protagonistes qui l'élaborent entre eux, c'est parce que dans l'état actuel des choses personne, ou presque, n'a souhaité rencontrer les gens d'en face. Nous nous trouvons donc à la croisée des interprétations et souffrances exprimées par les un/e-s et les autres. Et nous espérons de la sorte lancer des débats fructueux !

Nous maintenons expressément notre refus de nous poser en arbitre, ce qui supposerait un pouvoir de sanction (donc une analyse de la culpabilité au regard de règles floues ou inexistantes, de « qui est coupable de quoi ») . Mais fidèles à ce que nous avons déjà dit et qui est visiblement difficile à (faire) entendre, nous restons convaincu et gardons à l'esprit que tous les acteurs de ce conflit sans exception portent une part de responsabilité dans les événements.

Si les propositions indiquées dans la première partie sont validées, le Comité de médiation demande que sa composition passe à 5 personnes et que soit pris en charge par le Réseau une formation de 3 jours (ouverte à d'autres personnes du Réseau) pour leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à leur fonction.

Monique Guittenit, Patrice Bouveret, Hervé Ott

Contact : comitemediation@yahoo.fr

Cadrage du Comité de médiation – Ajout au règlement intérieur

La création d'un Comité de médiation a été votée par l'Assemblée Générale des 19-20 juin 2010. Ce comité est défini depuis le 23 septembre 2010 dans ses missions et dans les modalités de réalisation par un cadrage précis, concerté entre le CA et les membres actuels du comité.

1 – Ajout d'un article au règlement intérieur

Article 36 – Comité de médiation

36.1 – Définition :

Il est 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. Dès lors qu'il donne son accord, il définit les modalités de faisabilité de la médiation. Il revient alors au CA du Réseau d'accepter ou non ces modalités (prise en charge des frais de médiation notamment) dans un délai de 15 jours.

36.2 – Rôle :

Une fois que le Comité de médiation a donné son accord, 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. En toute circonstance, le-s médiateur-s doit-vent obtenir la confiance des médies pour intervenir.

Le Comité de médiation n'est pas chargé de rendre des arbitrages, c'est de la responsabilité du Conseil d'administration ou d'autres instances compétentes. Le Comité de médiation dispose également d'un droit d'alerte pour situation potentiellement dangereuse auprès des personnes ou instances concernées. Mais il ne pourra intervenir sur le fond qu'avec l'accord des parties en conflit.

36.3 - Composition :

Le premier comité de médiation est composé de 3 membres, désignés par l'Assemblée générale à une forte majorité. Les futurs membres de cette instance seront sollicités par le comité sortant en fonction de leurs compétences avérées dans la transformation des conflits (ils ne sont pas candidats de leur propre initiative).

Aucun administrateur en cours de mandat ni aucun salarié sous contrat ne peut être membre du Comité de médiation. Un ancien salarié ou administrateur doit avoir quitté ses fonctions depuis une durée au moins égale à un mandat plein d'administrateur (c'est-à-dire 3 ans) avant de pouvoir être sollicité..

Les 3 membres du comité de médiation sont désignés au scrutin proportionnel intégral avec un minimum de 70 % du nombre de votants. Au cours de son activité, le Comité de médiation peut s'adjoindre le conseil de toute personne de son choix, au cas par cas.

La fonction de membre du Comité de médiation n'est pas rétribuée. Seuls sont possibles les remboursements de frais sur présentation de justificatifs.

36.4 – Durée du mandat :

Le Comité de médiation est désigné pour une durée de 3 ans, à partir de l'AG de 2011.

36.5 – Saisine :

Le Comité de médiation est une instance indépendante du Conseil d'administration.

À ce titre, tout bénévole, salarié, administrateur ou groupe membre du Réseau peut déposer une demande de saisine directe du comité de médiation sur un e-mail spécifique et confidentiel mis en place par lui-même. Il appartient au Comité de médiation de se saisir ou non de la demande déposée.

36.6 – Fonctionnement :

Le Comité de médiation dispose de la plus grande liberté pour organiser son action.

Il peut notamment interpellier les parties en conflit (séparément ou non), demander des conseils ou expertises, etc. À la suite de son acceptation d'une saisine, le Comité de médiation dispose d'un mois pour mettre en oeuvre une médiation, selon les règles et la déontologie définies par les professionnels de la médiation.

Il est habilité à faire des propositions de transformation aux instances concernées s'il s'agit de dysfonctionnements structurels générateurs de conflits.

Le CA désigne un membre du CA référent, en plus du référent salarié, comme interlocuteur du Comité de Médiation.

Le Comité de médiation présente chaque année un compte-rendu de son activité à l'Assemblée générale, et il peut également formuler des propositions.

2 – Vote de l'Assemblée générale

Êtes-vous pour ou contre l'ajout au règlement intérieur du nouvel article 36 "Comité de médiation" ?

Si cet article est adopté, il entre immédiatement en vigueur, et l'élection des membres du Comité de médiation se fera au cours de la présente Assemblée générale (19-20 mars 2011) conformément à cet article.

Présentations des candidats au Comité de médiation par ordre alphabétique

Patrice Bouveret (membre du comité de médiation constitué suite à l'AG de juin 2010) :

Lyonnais, après avoir été investi dans la lutte contre le surgénérateur Superphénix au sein du Comité Malville et puis des Européens contre Superphénix, j'ai participé à la mise en place du Réseau « Sortir du nucléaire » en assumant durant quelques années le poste de trésorier au sein du CA. Depuis, j'ai continué à apporter des coups de main ponctuels comme personnes ressources sur les questions militaires, la rédaction d'articles pour la revue...

Je suis plus particulièrement investi sur la lutte contre le nucléaire militaire depuis pas mal d'années et tout particulièrement contre les essais nucléaires et leurs conséquences.

Co-fondateur en 1984 de l'Observatoire des armements / CDRPC (Centre de documentation et de recherche sur la paix et les conflits), j'en assume actuellement l'animation comme directeur.

Je reste convaincu de la nécessité et de l'importance du développement d'outil, tel que le Réseau « Sortir du nucléaire », tout en étant bien conscient également des contradictions, des difficultés que cela représente en terme d'équilibre des pouvoirs, notamment entre groupes/individus, permanents salariés/militants, etc.

Comme au fil des années de pratiques associatives, j'ai pu mesurer l'importance du tiers dans la gestion des conflits inévitables au sein de toute collectivité humaine, et n'étant plus directement impliqué dans la gestion directe du Réseau, si je peux apporter une contribution au travers du Comité de médiation, je suis partant...

Monique Guittenit (membre du comité de médiation constitué suite à l'AG de juin 2010) :

63 ans et engagée dans les luttes écolos grâce à la "Gueule Ouverte" et Pierre Fournier au début des années 70. Dans les manifs antinucléaires depuis Braud St Louis (Blayais) puis Malville, puis SOS Golfech à l'époque devenu VSDNG (Vivre sans le nucléaire de Golfech). Avec cette asso, Stop Nogent et d'autres nous avons essayé de créer une coordination antinucléaire nationale qui a marché 4 ans environ (effondrée suite à des dettes après une manif) ; nous avons aussi depuis le départ mené des luttes autour de Golfech, participé à et animé une coordination sud-ouest. Puis naturellement VSDNG a été une des assos qui créèrent le Réseau « Sortir du nucléaire ». Au CA pendant quelques années nous avons proposé en 2007 un "comité des sages" pour faciliter la résolution des crises. Il a été long à émerger et a muté en comité de médiation (voir rapport de celui-ci). C'est pour cela que j'ai essayé depuis le début de la crise de 2009 de faire en sorte que tout le monde soit écouté et que le Réseau se réforme vigoureusement. Par ailleurs, je suis engagée dans des associations liées aux Droits de l'Homme, à la solidarité.

Hervé Ott (membre du comité de médiation constitué suite à l'AG de juin 2010) :

Je suis formateur en approche et transformation constructives des conflits et médiateur. J'accompagne des personnes et des équipes en conflit. J'anime, entre autres, une formation professionnelle longue de formateur-consultant. J'interviens auprès de nombreux professionnels et militants dans des ONG et des services publics. J'ai participé à la création et au développement du Cun du Larzac et suis intervenu comme formateur dans des luttes de libération, pour la défense des droits des humains dans différentes parties du monde.

C'est en raison de toute mon expérience dans les conflits de toutes natures que j'ai accepté d'accompagner le réseau dans le Comité de Médiation afin de faciliter la transformation des conflits qui le traversent. Il s'agit pour moi d'aider à recréer les conditions de la communication là où pour de multiples raisons elle a été brouillée : cela doit permettre de rendre possibles les négociations nécessaires à tous les conflits d'intérêts inévitables en société.