

ACCORD RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE RADIO FRANCE 2023-2027

Entre la société Radio France, dont le siège social est situé au, 116 avenue du Président Kennedy 75220 Paris Cedex 16
d'une part,

Et les organisations syndicales représentatives signataires
d'autre part,

PREAMBULE

Suite au renouvellement des instances représentatives du personnel au sein de Radio France, les parties conviennent de négocier et de conclure le présent accord afin de :

- définir les moyens et les modalités de fonctionnement des instances représentatives du personnel ;
- ainsi que le cadre d'exercice du droit syndical à Radio France.

Les parties réaffirment leur engagement réciproque à respecter et appliquer les principes fondamentaux en matière de relations sociales.

La direction s'engage à faire respecter la liberté de s'associer pour l'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels, et à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion.

Tout salarié a le droit d'adhérer librement à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix constituée conformément à la loi.

Les dispositions du présent accord bénéficient à tous les salariés de Radio France dans le respect des textes en vigueur.

PARTIE I - MOYENS ET FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL À RADIO FRANCE	5
TITRE I - LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT (CSE D'ETABLISSEMENT)	5
CHAPITRE I : FONCTIONNEMENT DES CSE D'ETABLISSEMENT	5
1. PRESIDENCE ET BUREAUX DES CSE D'ETABLISSEMENT	5
2. COMPOSITION DES CSE D'ETABLISSEMENT	5
3. CREDIT D'HEURES ET TEMPS DE REUNIONS	6
4. REUNIONS DES CSE D'ETABLISSEMENT	7
CHAPITRE II : ATTRIBUTIONS DES CSE D'ETABLISSEMENT	10
TITRE II : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSE CENTRAL)	10
CHAPITRE I : COMPOSITION ET MEMBRES DU CSE CENTRAL	10
5. NOMBRE DE MEMBRES ET REMPLACEMENT	10
CHAPITRE II : FONCTIONNEMENT DU CSE CENTRAL	12
6. PRESIDENCE ET BUREAU DU CSE CENTRAL	12
7. REUNIONS DU CSE CENTRAL	13
CHAPITRE III : ATTRIBUTIONS DU CSE CENTRAL	15
8. CONSULTATIONS RECURRENTES	15
9. CONSULTATIONS PONCTUELLES	16
TITRE III : LES COMMISSIONS SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) D'ETABLISSEMENT ET LA CSSCT CENTRALE	16
CHAPITRE I - LES CSSCT DES CSE D'ETABLISSEMENT	16
10. NOMBRE DE MEMBRES ET FREQUENCE DES REUNIONS	16
11. CREDITS D'HEURES	17
12. MODE DE DESIGNATION	17
13. PRESIDENCE DES CSSCT D'ETABLISSEMENT	17
14. ATTRIBUTIONS DES CSSCT D'ETABLISSEMENT	17
15. FONCTIONNEMENT	17
CHAPITRE II - LA CSSCT CENTRALE	18
16. COMPOSITION	18
17. PRESIDENCE	18
18. REUNIONS	18
19. FONCTIONNEMENT	18
20. ATTRIBUTIONS DE LA CSSCT CENTRALE	18
TITRE IV - LES AUTRES COMMISSIONS DES CSE D'ETABLISSEMENT ET DU CSE CENTRAL	19
CHAPITRE I - LES COMMISSIONS DU CSE CENTRAL	19
21. COMMISSIONS OBLIGATOIRES	19
22. COMMISSION FACULTATIVE	21
CHAPITRE II - LES COMMISSIONS OBLIGATOIRES DES CSE D'ETABLISSEMENT	21

CHAPITRE III LES COMMISSIONS FACULTATIVES DES CSE D'ETABLISSEMENT	22
23. LES COMMISSIONS FACULTATIVES DU CSE PARIS.....	22
24. LES COMMISSIONS FACULTATIVES DU CSE FRANCE BLEU.....	23
TITRE V – LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE (RDP)	23
25. NOMBRE, MODALITES DE DESIGNATION ET MANDAT	23
26. ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE	25
27. CREDITS D'HEURES	25
28. REUNIONS.....	26
29. FORMATION DES PARTIES PRENANTES.....	26
30. PROTECTION DES ELUS DE PROXIMITE	26
TITRE VI LES BUDGETS DES CSE	27
CHAPITRE I : SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT DES CSE D'ETABLISSEMENT	27
31. MONTANT DU VERSEMENT.....	27
32. DEDUCTION DES PRESTATIONS EN NATURE DONT BENEFICIENT LES CSE	27
33. DATE ET MODALITES DE VERSEMENT	27
CHAPITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES AU CSE CENTRAL	27
CHAPITRE III – LES BUDGETS ACTIVITE SOCIALES ET CULTURELLES DES CSE	28
TITRE VII LES MOYENS DES CSE ET DU CSE CENTRAL	28
CHAPITRE I - BUREAUTIQUE	28
CHAPITRE II - LIGNES TELEPHONIQUES	29
CHAPITRE III - LOCAUX	29
CHAPITRE IV – LES FORMATIONS LEGALES	29
CHAPITRE V – MOYENS HUMAINS POUR LA MANDATURE EN COURS	30
PARTIE II – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL À RADIO FRANCE	31
TITRE I - LES MOYENS EN TEMPS DES ORGANISATIONS SYNDICALES	31
CHAPITRE I - LES DIFFERENTS ACTEURS DE L'ACTION SYNDICALE	31
CHAPITRE II - LE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL ET LE DELEGUE SYNDICAL D'ETABLISSEMENT	31
34. LE ROLE DES DELEGUES SYNDICAUX	31
35. LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX	32
36. LES DELEGUES SYNDICAUX D'ETABLISSEMENT	32
CHAPITRE III - LE REPRESENTANT DE SECTION SYNDICALE	33
CHAPITRE IV - LES CREDITS D'HEURES	33
CHAPITRE V - LES REUNIONS DE NEGOCIATION COLLECTIVE	33
37. LA COMPOSITION DES DELEGATIONS SYNDICALES A LA NEGOCIATION	33
38. L'ISSUE DES NEGOCIATIONS.....	34
CHAPITRE VI - LES REUNIONS DE FONCTIONNEMENT DES SYNDICATS DE RADIO FRANCE	34
CHAPITRE VII - LES REUNIONS D'ORGANISMES PARITAIRES	35

CHAPITRE VIII - LES TEMPS DE REUNIONS ET DE TRANSPORT	35
39. LES TEMPS DE REUNION CONSIDERES COMME DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF.....	35
40. LES TEMPS DE TRANSPORT POUR SE RENDRE AUX NEGOCIATIONS.....	35
CHAPITRE IX - DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES PERMANENTS SYNDICAUX	36
41. NOMBRE DE PERSONNES DETACHEES PAR ORGANISATION SYNDICALE REPRESENTATIVE .	36
42. MODALITES DU DETACHEMENT	36
43. DISPOSITIONS POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES QUI OPTENT POUR UN NON- RECOURS AUX PERMANENTS	37
TITRE II - LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES	37
CHAPITRE I - MOYENS DE COMMUNICATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES.....	37
44. AFFICHAGE PAPIER	37
45. COMMUNICATION VIA LE RESEAU RADIO FRANCE.....	37
CHAPITRE II - LA COLLECTE DES COTISATIONS SYNDICALES.....	38
CHAPITRE III -L'ORGANISATION DE REUNIONS AVEC DES PERSONNALITES EXTERIEURES.....	38
CHAPITRE IV - BUREAUTIQUE	38
CHAPITRE V - LIGNES TELEPHONIQUES ET FRAIS AFFERENTS	39
CHAPITRE VI - COPIEURS	39
CHAPITRE VII - LOCAUX ET PARKING	39
CHAPITRE VIII - FRAIS DE TRANSPORT ET DE MISSION	40
CHAPITRE IX - OBLIGATION DE DISCRETION	41
TITRE III - PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES ...	41
CHAPITRE I - LA PRISE DE MANDAT	41
46. INFORMATION ET COMMUNICATION A LA PRISE DE MANDAT.....	41
47. ENTRETIEN DE PRISE DE MANDAT	42
CHAPITRE II - ACCOMPAGNEMENT DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL PENDANT L'EXERCICE DE LEUR MANDAT	42
48. FORMATION PROFESSIONNELLE	42
49. AUTRES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DU PARCOURS PROFESSIONNEL	42
50. DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PERMANENTS.....	43
CHAPITRE III - EVOLUTION SALARIALE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	43
CHAPITRE IV - DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES FINS DE MANDATS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	44
51. ENTRETIEN DE FIN DE MANDAT	44
52. BILAN DE COMPETENCES	45
PARTIE III - DISPOSITIONS GENERALES	45
53. DUREE ET EFFET DE L'ACCORD	45
54. REVISION DE L'ACCORD	45
55. PUBLICITE	45

PARTIE I - MOYENS ET FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL À RADIO FRANCE

TITRE I - LES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT (CSE D'ETABLISSEMENT)

CHAPITRE I : FONCTIONNEMENT DES CSE D'ETABLISSEMENT

1. PRESIDENCE ET BUREAUX DES CSE D'ETABLISSEMENT

1.1 - Présidence des CSE d'établissement

Les CSE d'établissement sont présidés par un représentant de la Direction dûment mandaté, identique pour la durée du mandat (sauf en cas de départ de l'entreprise, de changement de fonction au sein de l'entreprise ou de tout autre évènement exceptionnel), assisté en tant que de besoin de tout responsable en charge notamment d'un sujet inscrit à l'ordre du jour dans le but d'apporter une réponse en séance.

1.2 - Bureau des CSE d'établissement

Chaque CSE d'établissement doit désigner un Secrétaire et un Trésorier parmi ses membres titulaires.

Les membres du bureau sont élus poste par poste à la majorité des membres présents. En cas d'égalité des voix entre plusieurs candidats, le siège est attribué au candidat le plus âgé.

Chaque Secrétaire de CSE est détaché en équivalent temps plein pour la totalité de son temps de travail auprès de cette instance. Ce détachement est pris en charge par Radio France. Les heures de délégation auxquelles le Secrétaire détaché peut prétendre au titre de ses mandats, s'imputent intégralement sur son temps de mise à disposition.

En cas d'absence du Secrétaire pendant une durée égale ou supérieure à un mois, et jusqu'à son retour, le Secrétaire adjoint devient Secrétaire, et dispose des heures de mise à disposition du Secrétaire absent.

Le Trésorier du CSE dispose de 7h de délégation par mois (ou une journée), annualisable.

2. COMPOSITION DES CSE D'ETABLISSEMENT

2.1 Titulaires, suppléants, et RS au CSE d'établissement

Le nombre de membres titulaires et suppléants de chaque CSE d'établissement est déterminé en fonction des dispositions prévues à l'article R. 2314-1 du Code du travail et du protocole d'accord préélectoral, soit :

- CSE France Bleu : 20 sièges titulaires, 20 sièges suppléants
- CSE Paris : 25 sièges titulaires, 25 sièges suppléants

Conformément à l'article L. 2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement peut désigner un représentant syndical au Comité.

Il assiste aux séances avec voix consultative.

Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L. 2314-19 du Code du travail.

2.2 Référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Chaque CSE désigne, parmi ses membres et à la majorité des membres présents, un référent salarié en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, chargé de recueillir les alertes des salariés dans ce domaine.

En cas d'égalité des voix entre plusieurs candidats, le siège est attribué au candidat le plus âgé. Chaque référent est rattaché au périmètre de son CSE.

Un référent est également désigné au sein du CSE central.

3. CREDIT D'HEURES ET TEMPS DE REUNIONS

Le crédit d'heures des membres titulaires des CSE d'établissement est défini par le protocole d'accord pré-électoral (c'est-à-dire 26 heures par mois)

Les représentants syndicaux aux CSE d'établissement bénéficient de 21 heures de délégation par mois, transposable en demi-journées et journées, avec possibilité d'annualisation, à raison de 72 demi-journées ou 36 journées par an.

Ne sont pas déduits du crédit d'heures, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du CSE d'établissement :

- aux réunions du Comité concerné, et des commissions obligatoires et facultatives dans la limite du nombre de réunions prévues dans cet accord ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave.

Les modalités d'utilisation des heures de délégation sur une durée supérieure à un mois et les conditions dans lesquelles les membres titulaires du CSE peuvent répartir entre eux et avec les suppléants du CSE le crédit d'heures dont ils disposent, sont régies conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

S'agissant du crédit d'heures légal dont bénéficient les salariés en contrat à durée déterminée d'usage, titulaires d'un ou plusieurs mandats désignatifs, celui-ci est rémunéré sur la base du tarif horaire du contrat en cours, ou du dernier contrat connu sur les 12 derniers mois glissants (et à défaut, d'un plancher de 13,80 euros bruts par heure effectivement passée en délégation).

Les bons de délégation et de transfert des heures de délégation mis en place dans l'entreprise devront être dûment remplis et remis au gestionnaire RH lors de l'utilisation d'heures de délégation (en amont ou si urgence, après). Un mail contenant les informations peut aussi être adressé au gestionnaire RH et la hiérarchie, il fait office de bon de délégation. La délégation aux IRP reçoit par la suite un récapitulatif mensuel par le gestionnaire RH des heures utilisées par le titulaire des heures.

4. REUNIONS DES CSE D'ETABLISSEMENT

4.1 - Nombre et fréquence des réunions

Les CSE d'établissement se réunissent tous les mois.

Des réunions extraordinaires peuvent en outre être organisées :

- à l'initiative du Président ;
- ou de la majorité des membres du CSE d'établissement concerné.

Au moins 4 réunions des CSE d'établissement portent annuellement en tout ou partie sur leurs attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

En outre, les CSE d'établissement sont réunis :

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.
- ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Les réunions peuvent se tenir en visioconférence, en cas de circonstances exceptionnelles. Le présentiel en réunion reste la norme.

4.2 - Participants aux réunions (membres de droit)

Participent aux réunions les représentants du personnel titulaires et les représentants syndicaux au CSE.

Les élus suppléants n'assistent aux réunions qu'en remplacement de leur titulaire.

Lorsque les CSE d'établissement se réunissent dans le cadre de leurs attributions relatives à la santé, sécurité et conditions de travail, sont invités à cette réunion :

- la médecine du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail ;
- le délégué à la prévention des risques ;
- le délégué à la sécurité incendie.

Sont également invitées à cette réunion :

- les personnalités extérieures (agents de contrôle de l'inspection du travail, agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale), dans le cadre de leur périmètre, conformément aux dispositions de l'article L. 2314-3 du Code du travail.

4.3 - Intervention d'autres personnes, dits « experts », à titre occasionnel

Le CSE d'établissement concerné peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée (« experts » détachés en séance).

Le Secrétaire est responsable de la transmission de l'identité et du nombre d'experts pour chaque point à la Direction, le plus en amont possible, afin de permettre une bonne organisation de la séance et des détachements.

6 experts au maximum par séance peuvent participer en présentiel à la réunion. Les experts supplémentaires sont présents par Teams.

Les experts sont détachés uniquement pour la durée du point de l'ordre du jour sur lequel leur expertise est attendue.

Si des frais de déplacement sont engendrés, il est précisé que seuls ces 6 experts seront pris en charge par la direction.

Pour le CSE France Bleu, 4 représentants de proximité maximum peuvent participer à la séance via teams, le Secrétaire organisant leur rotation, afin de permettre une participation des représentants des différentes locales.

4.4 - Fixation et communication de l'ordre du jour

Etablissement de l'ordre du jour

Le Président, ou son représentant, et le Secrétaire du CSE se réunissent pour arrêter conjointement l'ordre du jour, au cours d'une réunion se tenant au plus tard à J-10 de la séance. Le Secrétaire peut être accompagné d'un membre du bureau ou d'un autre élu du CSE, et le Président accompagné d'un membre de la DRH, et de la délégation aux IRP.

Conformément à l'article L. 2315-29 du Code du travail, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

Le respect du périmètre de compétence de chaque instance ou commission doit présider à l'établissement de l'ordre du jour.

A titre exceptionnel, en accord entre le Président et le Secrétaire, un point urgent supplémentaire peut être ajouté à l'ordre du jour jusqu'à l'ouverture de la séance.

Délai de transmission

La convocation aux réunions, accompagnée de l'ordre du jour est transmise par messagerie électronique par la Direction :

- pour les séances ordinaires : au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion prévue, sauf circonstances exceptionnelles ;
- Pour les séances extraordinaires : au plus tôt avant la réunion.

La Direction communiquera notamment via la BDESE, concomitamment à l'ordre du jour, les documents nécessaires pour ladite réunion.

Questions diverses

Les éventuelles questions diverses relevant de la compétence du CSE sont uniquement portées par les élus, via le Secrétaire de cette instance.

Sauf situation d'urgence, elles doivent être connues au moment de l'établissement de l'ordre du jour (au moins 10 jours avant la séance), afin de pouvoir être abordées lors de la séance du CSE (puis envoyées par écrit).

A défaut de transmission lors du rendez-vous d'élaboration de l'ordre du jour, les questions diverses transmises plus tardivement n'appellent pas nécessairement de réponse en séance et peuvent faire l'objet d'une réponse écrite ultérieure, et au plus tard au prochain CSE.

4.5 - Règles de remplacement des titulaires

Les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires.

Lorsqu'un point prévu à l'ordre du jour d'une réunion des CSE d'établissement est relatif à un sujet relevant de la prérogative d'une commission et est traité au sein de celle-ci, un membre de ladite commission désigné par elle peut participer à la réunion du CSE pendant l'examen de ce point.

Lorsqu'un titulaire ne peut participer à l'une des réunions du Comité, il informe le suppléant qui le remplace en respectant les règles légales de remplacement en vigueur.

Il en informe également le secrétaire du CSE d'établissement concerné et la Direction des Ressources Humaines en indiquant le nom de son remplaçant avant la tenue de la réunion, le plus en amont possible afin de permettre le détachement.

Il est précisé que, dans le cas où un titulaire absent n'aurait pu être remplacé par un suppléant lors d'une réunion des CSE d'établissement, les votes et délibérations réalisés par l'instance à la majorité des membres présents sont valides.

4.6 – Réunions préparatoires

Une réunion préparatoire d'une demi-journée est prévue avant chaque CSE (la veille après-midi ou le matin de la réunion) pour les membres titulaires, ou les suppléants remplaçant un titulaire absent, et les représentants syndicaux au CSE.

Cette réunion est considérée comme du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

4.7- Procès-verbal des réunions

Un procès-verbal de la réunion est établi sous la responsabilité du secrétaire du Comité et doit être communiqué dans les délais légaux en vigueur, ou, à défaut, au plus tard dans les 4 semaines suivant ladite réunion, à l'employeur et aux membres du Comité.

Une fois adopté, le procès-verbal peut être diffusé auprès des salariés de l'Établissement via le site intranet du CSE d'établissement. En cas de données nominatives personnelles, ou d'informations considérées comme confidentielles et présentées comme telles par l'entreprise, d'un commun accord avec le secrétaire, celles-ci seront retirées du procès-verbal pour sa version accessible à des personnes extérieures au CSE d'établissement.

Les frais de rédaction des procès-verbaux des séances ordinaires du CSE, et de la CSSCT (si choix de recourir à une société de sténotypie), établis par une société extérieure, sont pris en charge par le CSE ; et par la Direction pour les procès-verbaux des séances extraordinaires à l'initiative de la Direction.

CHAPITRE II : ATTRIBUTIONS DES CSE D'ETABLISSEMENT

Les attributions des CSE d'établissement sont définies conformément aux dispositions légales et à l'article L. 2312-8 du Code du travail.

Les questions qui relèvent de réclamations ou de cas individuels peuvent être traitées par les représentants de proximité.

En application de l'article R.2312-6 du Code du travail, le Comité Social et Economique est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations.

En cas d'intervention d'un expert, ce délai est porté à deux mois.

Ce délai est porté à trois mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du Comité Social et Économique Central et d'un ou deux Comités sociaux économiques d'établissement.

Les consultations récurrentes obligatoires sont menées au niveau du CSE Central.

La consultation sur la politique sociale peut être à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements.

TITRE II : LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSE CENTRAL)

CHAPITRE I : COMPOSITION ET MEMBRES DU CSE CENTRAL

5. NOMBRE DE MEMBRES ET REMPLACEMENT

Pour rappel, conformément au protocole d'accord préélectoral, le Comité social et économique central comprend 20 membres titulaires désignés parmi les membres titulaires des comités sociaux et économiques d'établissement et 20 membres suppléants désignés parmi les membres titulaires ou suppléants des deux Comités sociaux et économiques d'établissement.

La répartition de la désignation des membres élus titulaires et suppléants s'effectue comme suit, en fonction de l'importance numérique des effectifs :

	Sièges Titulaires	Sièges Suppléants
CSE « PARIS »	13	13
CSE « FRANCE BLEU»	7	7

5.1 Règles de suppléance et remplacement au CSE Central

Remplacement en cas d'absence temporaire d'un membre au CSE central

Lorsqu'un membre titulaire du CSE central est absent momentanément de la réunion du CSE central, il est remplacé par un suppléant du CSE central :

- du même établissement, de la même organisation syndicale, du même collègue (et si possible, de la même catégorie professionnelle),

A défaut par

- un membre élu suppléant, du même établissement, de la même organisation syndicale, mais d'un autre collègue,

A défaut,

- par un membre élu suppléant du même établissement, d'une autre organisation syndicale et d'un autre collègue.

Le membre suppléant acquiert ainsi voix délibérative et devient le temps de la réunion membre titulaire et dispose en lieu et place du titulaire du droit de vote.

Remplacement en cas d'absence définitive d'un membre titulaire au CSE central

Lorsqu'un membre titulaire du CSE central cesse ses fonctions, il est remplacé par un suppléant du CSE central :

- du même établissement, de la même organisation syndicale, du même collègue, et de la même catégorie professionnelle (à défaut, d'une autre catégorie professionnelle),

A défaut par

- un membre élu suppléant, du même établissement, de la même organisation syndicale, mais d'un autre collègue.

Le membre suppléant acquiert ainsi voix délibérative et devient donc membre titulaire et dispose en lieu et place du titulaire du droit de vote.

Remplacement des suppléants

Dans l'hypothèse où un siège suppléant devient définitivement vacant pour quel que motif que ce soit (remplacement d'un titulaire ou cas de perte de mandat dans les cas visés à l'article L2314-33 du code du travail) il sera pourvu par une désignation, dans le mois qui suit, au cours d'une réunion du CSE d'établissement concerné.

5.2 Représentants syndicaux au Comité Social et Economique Central

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant syndical au CSE Central. Il est choisi librement parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité fixées à l'article L. 2314-19 du Code du travail.

Le représentant syndical au CSE Central assiste aux séances du CSE Central avec voix consultative.

Le représentant syndical au CSE central dispose de 4 heures de délégation par mois, transposable en demi-journées et journées, avec possibilité d'annualisation, à raison de 12 demi-journées ou 6 journées par an.

5.3 - Représentants du CSE Central au Conseil d'administration

Le CSE Central désigne parmi ses élus titulaires, 4 représentants au conseil d'administration, dont le Secrétaire du CSE central, qui est membre de droit.

Les 3 autres membres sont désignés au cours de la première séance du CSE, à la majorité des membres présents.

En cas d'égalité des voix entre plusieurs candidats, le siège est attribué au candidat le plus âgé.

CHAPITRE II : FONCTIONNEMENT DU CSE CENTRAL**6. PRESIDENCE ET BUREAU DU CSE CENTRAL****6.1 - Présidence du CSE Central**

Le CSE Central est présidé par le Président Directeur Général, ou par un représentant de la Direction dûment mandaté, assisté en tant que de besoin de tout responsable en charge notamment d'un sujet inscrit à l'ordre du jour.

6.2 - Bureau du CSE Central

Le CSE Central désigne un Secrétaire, un Secrétaire adjoint et un Trésorier, ainsi qu'un Trésorier adjoint le cas échéant.

Le Secrétaire, le Secrétaire adjoint et le Trésorier sont obligatoirement désignés parmi les membres titulaires du CSE Central.

Le Secrétaire du CSE central, s'il n'est pas déjà Secrétaire de l'un des CSE d'établissement, dispose d'un crédit d'heures de délégation de 7h par mois, transposable en demi-journées et journées, avec possibilité d'annualisation, à raison de 24 demi-journées ou 12 journées par an.

En cas d'absence du Secrétaire pendant une durée égale ou supérieure à un mois, et jusqu'à son retour, le Secrétaire adjoint devient Secrétaire, et dispose des heures du Secrétaire absent.

7. REUNIONS DU CSE CENTRAL

7.1 - Nombre et fréquence des réunions de l'instance

Le CSE Central tient 4 réunions ordinaires annuelles.

Il peut tenir des réunions extraordinaires, soit à la demande de la majorité des membres du CSE Central, soit à l'initiative de l'employeur. Certaines de ces réunions peuvent se tenir en visioconférence, en cas de circonstances exceptionnelles. Le présentiel en réunion reste la norme.

Etablissement de l'ordre du jour

Le Président, ou son représentant, et le Secrétaire du CSE se réunissent pour arrêter conjointement l'ordre du jour, au cours d'une réunion se tenant au plus tard à J-10 de la séance. Le Secrétaire peut être accompagné d'un membre du bureau ou d'un autre élu du CSE, et le Président accompagné d'un membre de la DRH, et de la délégation aux IRP.

Conformément à l'article L. 2315-29 du Code du travail, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

Le respect du périmètre de compétence de chaque instance ou commission doit présider à l'établissement de l'ordre du jour.

A titre exceptionnel, en accord entre le Président et le Secrétaire, un point urgent supplémentaire peut être ajouté à l'ordre du jour jusqu'à l'ouverture de la séance.

Délai de transmission

La convocation aux réunions, accompagnée de l'ordre du jour est transmise par messagerie électronique par la Direction :

- Pour les séances ordinaires : au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion prévue, sauf circonstances exceptionnelles ;
- Pour les séances extraordinaires : au plus tôt avant la réunion.

La Direction communiquera notamment via la BDESE, concomitamment à l'ordre du jour, les documents nécessaires pour ladite réunion.

Questions diverses

Les éventuelles questions diverses relevant de la compétence du CSE central sont portées via le Secrétaire, uniquement par les élus de cette instance.

Sauf situation d'urgence, elles doivent être connues au moment de l'établissement de l'ordre du jour (au moins 10 jours avant la séance), afin de pouvoir être abordées lors de la séance du CSE central (puis envoyées par écrit).

A défaut de transmission lors du rendez-vous d'élaboration de l'ordre du jour, les questions diverses transmises plus tardivement n'appellent pas nécessairement de réponse en séance et peuvent faire l'objet d'une réponse écrite ultérieure, ou au plus tard au prochain CSE central.

7.2 - Rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants

Les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence des titulaires.

En cas d'absence des titulaires, afin de pouvoir participer aux réunions, les suppléants ont accès aux mêmes informations que les titulaires et reçoivent les convocations ainsi que les documents qui y sont associés.

Lorsqu'un titulaire ne peut participer à l'une des réunions du Comité, il informe le suppléant qui le remplace en respectant les règles légales de remplacement en vigueur.

Il en informe également le secrétaire du CSE central, ainsi que la Direction des Ressources Humaines en indiquant le nom de son remplaçant, le plus en amont possible avant la tenue de la réunion.

Le titulaire absent est remplacé par le suppléant pour toute la durée de la réunion.

Il est précisé que, dans le cas où un titulaire absent n'aurait pu être remplacé par un suppléant lors d'une réunion du CSE central, les votes et délibérations réalisés par l'instance à la majorité des membres présents sont valides.

7.3 –Participants aux réunions

Participants aux réunions (membres de droit)

Participent aux réunions les représentants du personnel titulaires et les représentants syndicaux au CSE Central.

Intervention d'autres personnes, dits « experts », à titre occasionnel

Le CSE central concerné peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée (« experts » détachés en séance).

Le Secrétaire est responsable de la transmission de l'identité et du nombre d'experts pour chaque point à la Direction, le plus en amont possible, afin de permettre une bonne organisation des détachements et de la séance.

6 experts au maximum par séance peuvent participer en présentiel à la réunion. Les experts supplémentaires sont présents par Teams.

Les experts sont détachés uniquement pour la durée du point de l'ordre du jour sur lequel leur expertise est attendue.

Si des frais de déplacement sont engendrés, il est précisé que seuls ces 6 experts seront pris en charge par la direction.

7.4 – Réunions préparatoires

Une réunion préparatoire d'une demi-journée est prévue avant chaque CSE (la veille après-midi ou le matin de la réunion) pour les membres titulaires, ou les suppléants remplaçant un titulaire absent, et les représentants syndicaux au CSE central.

Cette réunion est considérée comme du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

7.5- Procès-verbal des réunions

Un procès-verbal de la réunion est établi sous la responsabilité du secrétaire du Comité et doit être communiqué dans les délais légaux en vigueur, ou, à défaut, au plus tard dans les 4 semaines suivant ladite réunion, à l'employeur et aux membres du Comité.

Une fois adopté, le procès-verbal peut être diffusé auprès des salariés de l'entreprise via le site intranet du CSE central. En cas de données nominatives personnelles, ou d'informations considérées comme confidentielles et présentées comme telles par l'entreprise, d'un commun accord avec le secrétaire, celles-ci seront retirées du procès-verbal pour sa version accessible à des personnes extérieures au CSE.

Lorsqu'un point prévu à l'ordre du jour d'une réunion des CSE d'établissement est relatif à un sujet relevant de la prérogative d'une commission et est traité au sein de celle-ci, un membre de ladite commission désigné par elle peut participer à la réunion du CSE pendant l'examen de ce point.

Les frais de rédaction des procès-verbaux des séances ordinaires du CSE central, et de la CSSCT centrale (si choix de recourir à une société de sténotypie), établis par une société extérieure, sont pris en charge par le CSE ; et par la Direction pour les procès-verbaux des séances extraordinaires à l'initiative de la Direction.

CHAPITRE III : ATTRIBUTIONS DU CSE CENTRAL

8. CONSULTATIONS RECURRENTES

Les consultations récurrentes se tiennent au niveau du CSE central. Celui-ci est consulté :

- Tous les ans sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- Tous les ans sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi dans l'entreprise ;
- Tous les ans sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

9. CONSULTATIONS PONCTUELLES

Conformément à l'article L. 2316-1 alinéa 1 du Code du travail, le Comité Social et Economique Central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est plus particulièrement compétent sur les questions portant sur la stratégie de l'entreprise et tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise.

Le CSE Central est seul consulté sur :

- Les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux Comités sociaux et économiques d'établissement ;
- Les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies ;
- Les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements concernant les projets d'introduction de nouvelles technologies, ou pour tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE Central et un ou plusieurs CSE, l'avis de chaque CSE est rendu et transmis au CSE Central au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. A défaut, l'avis du CSE réputé négatif.

TITRE III : LES COMMISSIONS SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) D'ETABLISSEMENT ET LA CSSCT CENTRALE

CHAPITRE I - LES CSSCT DES CSE D'ETABLISSEMENT

10. NOMBRE DE MEMBRES ET FREQUENCE DES REUNIONS

Les parties conviennent de mettre en place :

- Pour la CSSCT du CSE France Bleu : 12 membres, assurant une représentation des différents territoires France Bleu ;
- Pour la CSSCT du CSE Paris : 12 membres.

Les CSSCT se réunissent une fois tous les deux mois. Des réunions extraordinaires sont possibles à l'initiative de la direction ou de celle de la majorité de ses membres.

La réunion se tient à distance (deux semaines si possible) de la réunion du CSE suivante.

11. CREDITS D'HEURES

Les membres des CSSCT bénéficient pour l'exercice de leurs missions d'un crédit d'heures de délégation de 14 heures par mois, transposable en demi-journées et journées, avec possibilité d'annualisation, à raison de 48 demi-journées ou 24 journées par an.

Ces heures ne sont pas mutualisables avec un autre représentant du personnel.

Pour rappel, le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur est considéré et rémunéré comme temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

12. MODE DE DESIGNATION

Les membres de chaque CSSCT sont désignés par chaque CSE d'établissement parmi leurs membres à la majorité des membres présents.

Le CSE désigne, parmi ses membres titulaires, à la majorité des membres présents, un secrétaire de la CSSCT.

13. PRESIDENCE DES CSSCT D'ETABLISSEMENT

Conformément à l'article L. 2315-39 du Code du travail, chaque commission est présidée par l'employeur ou par un représentant dûment mandaté, assisté en tant que de besoin de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

14. ATTRIBUTIONS DES CSSCT D'ETABLISSEMENT

La CSSCT dispose de prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Elle est par exemple associée à la procédure afin de préparer la délibération du CSE dans les cas suivants :

- Examen du Document unique d'évaluation des risques ;
- Examen du Programme annuel de prévention des risques ;
- Conséquences sur les conditions de travail des projets de réorganisation ;
- Aménagement des espaces de travail.

Pour rappel, le recours à un expert et les attributions consultatives ne peuvent être délégués à la CSSCT et restent exercés par le CSE.

15. FONCTIONNEMENT

L'ordre du jour, l'établissement des PV, la tenue des réunions, les participants et la présence d'experts se déroulent conformément aux dispositions légales et aux dispositions applicables à l'article 4 relatif aux réunions des CSE d'établissement.

Il est précisé que la CSSCT France Bleu peut faire appel à des représentants de proximité (RDP), en tant qu'experts, si des sujets locaux le nécessitent, en accord avec le Président (à défaut d'accord, le teams est privilégié).

CHAPITRE II - LA CSSCT CENTRALE

16.COMPOSITION

La CSSCT centrale est composée de 6 membres, désignés parmi les membres du CSE central ou des CSSCT d'établissement + un Secrétaire, désigné lors de la 1^{ère} réunion du CSE central, à la majorité des membres présents.

En plus de ces membres, les deux Secrétaires des CSSCT d'établissement en sont également membres de droit (soit 9 membres au maximum).

17.PRESIDENCE

Elle est présidée par un représentant de la Direction dûment mandaté, assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux interrogations des membres de la commission.

18.REUNIONS

La CSSCT Centrale tient quatre réunions ordinaires par an, et en cas de besoin sur des sujets santé, sécurité et conditions de travail, des réunions extraordinaires, à l'initiative du Président ou de la majorité des membres de la CSSCT Centrale.

19.FONCTIONNEMENT

L'ordre du jour, l'établissement des PV, la tenue des réunions, les participants et la présence d'experts se déroulent conformément aux dispositions légales et aux dispositions applicables à l'article 7 relatif aux réunions du CSE central.

20.ATTRIBUTIONS DE LA CSSCT CENTRALE

La CSSCT centrale dispose de prérogatives en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Elle est, par exemple, associée à la procédure afin de préparer la délibération du CSE dans les cas suivants :

- Examen du Document unique d'évaluation des risques Radio France ;
- Examen du Programme annuel de prévention des risques Radio France ;
- Conséquences sur les conditions de travail des projets de réorganisation qui concernent l'intégralité de l'entreprise.

Pour rappel, le recours à un expert et les attributions consultatives ne peuvent être délégués à la CSSCT Centrale et restent exercés par le CSE Central.

TITRE IV - LES AUTRES COMMISSIONS DES CSE D'ETABLISSEMENT ET DU CSE CENTRAL

Les membres des commissions sont désignés par le CSE concerné, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée identique à celle du mandat des membres du CSE.

En cas d'égalité des voix, lors de la désignation, le candidat en départage le plus âgé est désigné.

Le temps passé aux réunions de ces commissions est considéré comme du temps de travail effectif, dans la limite du nombre de réunions prévues au présent accord.

CHAPITRE I - LES COMMISSIONS DU CSE CENTRAL

21.COMMISSIONS OBLIGATOIRES

21.1 - La commission économique

La commission économique est chargée notamment :

- d'étudier les documents économiques et financiers présentés au CSE Central ;
- de préparer les délibérations du CSE Central relatives aux consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise et à la situation économique et financière de l'entreprise.

Elle est composée de 6 membres, dont au moins un représentant des cadres, désignés par le CSE Central parmi ses membres.

Parmi les 6 membres, le secrétaire du CSE Central est automatiquement membre de droit et secrétaire de la commission économique.

Elle est présidée par un représentant de la Direction assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Elle se réunit 2 fois par an (demi-journées), préalablement aux réunions ordinaires du CSE Central portant sur les sujets relevant de sa compétence.

Les frais de rédaction du procès-verbal de la commission (si choix de recourir à une société de sténotypie), établis par une société extérieure, sont pris en charge par le CSE.

21.2 - La commission formation professionnelle

La commission formation professionnelle est chargée de

- préparer les délibérations du CSE Central en matière de formation ;
- étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Elle n'a pas voix délibérative.

Elle est composée de 10 membres.

Elle est présidée par un de ses membres. Un représentant de la Direction y est présent, assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Elle se réunit 2 fois par an (demi-journées), préalablement aux réunions ordinaires du CSE Central portant sur les sujets relevant de sa compétence.

21.3 - La commission égalité professionnelle

La commission égalité professionnelle est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE Central prévue au 3° de l'article L. 2312-17 du Code du travail et d'assister le Comité dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle.

Elle n'a pas voix délibérative.

Elle est composée de 10 membres.

Elle est présidée par un de ses membres. Un représentant de la Direction y est présent, assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Elle se réunit 2 fois par an (demi-journées), préalablement aux réunions ordinaires du CSE Central portant sur les sujets relevant de sa compétence.

21.4 - La commission d'information et d'aide au logement

La commission d'information et d'aide au logement a en charge l'examen des mesures permettant de faciliter le logement, l'aide à l'accession à la propriété et à la location.

Elle est composée de 7 membres.

Elle est présidée par un de ses membres. Un représentant de la Direction y est présent, assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Elle se réunit une fois par an (demi-journée), préalablement à la réunion ordinaire au cours de laquelle le bilan logement est présenté.

21.5 – Commission supplémentaire conventionnelle : La commission « cas individuels d'inaptitude »

Une commission tripartite est constituée afin d'étudier les hypothèses de reclassement envisagées à la suite d'avis d'inaptitude de salariés à l'exercice de leur emploi.

Elle est composée de 5 membres de la DRH, de 5 membres (titulaires + suppléants) représentant le personnel désigné par le CSE Central et du médecin du travail de Radio France à Paris.

Elle se réunit autant que de besoin.

22.COMMISSION FACULTATIVE

21.6 Commission supplémentaire conventionnelle : La commission RSE et impact environnemental de l'entreprise

Une commission RSE et impact environnemental de l'entreprise est créée au sein du CSE Central. Elle est chargée d'étudier les sujets RSE et environnementaux au sein de Radio France. Elle se substitue au Comité RSE qui existait précédemment.

Elle n'a pas voix délibérative.

Elle est composée de 12 membres. Elle se réunit 4 fois par an (demi-journées).

Elle est présidée par un de ses membres. Un représentant de la Direction y est présent, assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

CHAPITRE II - LES COMMISSIONS OBLIGATOIRES DES CSE D'ETABLISSEMENT

Conformément aux dispositions légales, une commission des marchés est obligatoirement créée au sein du CSE Paris.

Elle est composée de 6 membres choisis parmi les membres titulaires du CSE, dont le Secrétaire du CSE, qui est de droit Secrétaire de cette commission.

Elle est Présidée par un représentant de l'employeur assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission.

Elle se réunit obligatoirement 2 fois par an, à l'initiative du Président ou du Secrétaire.

Pour tout marché d'un montant supérieur à 30 000 €, la commission a pour mission de :

- proposer au Comité Social et Economique, qui doit les arrêter, des critères pour le choix de ses fournisseurs et de ses prestataires ainsi que pour la conduite de la procédure d'achat de fournitures, services ou travaux ;
- choisir les fournisseurs et les prestataires du Comité.

Une fois par an, la commission rend compte de ses choix au CSE et établit un rapport d'activité. Il est joint au rapport annuel d'activité du CSE et présenté lors de la réunion annuelle d'approbation des comptes du CSE.

CHAPITRE III LES COMMISSIONS FACULTATIVES DES CSE D'ETABLISSEMENT

Les membres des commissions facultatives sont désignés par le CSE concerné, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée identique à celle du mandat des membres du CSE concerné.

En cas d'égalité des voix, lors de la désignation, le candidat le plus âgé est désigné.

Les détachements pour ces commissions se font dans la limite du nombre de réunion ci-après défini.

23. LES COMMISSIONS FACULTATIVES DU CSE PARIS

23.1 - La commission activités sociales et culturelles

La commission « activités sociales et culturelles » examine les questions d'ordre social et culturel relatives aux loisirs.

Le CSE peut déléguer à cette commission un pouvoir de décision en matière d'activités sociales et culturelles.

Elle est composée de 20 membres maximum, n'appartenant pas obligatoirement aux membres du CSE.

Elle est présidée par un de ses membres.

Elle se réunit 8 fois par an (demi-journées).

23.2 - La commission restauration

La commission « restauration » examine les questions relatives aux budgets de la restauration, à l'entretien du matériel, aux demandes et à la satisfaction des usagers ainsi qu'à la qualité de la restauration.

Elle est composée de 8 membres maximum, et présidée par un de ses membres.

Elle se réunit 4 fois par an (demi-journées).

23.3 - La commission prêt et entraide

La commission « prêt et entraide » intervient en cas de difficultés de salariés au niveau financier et peut intervenir après examen des dossiers par les assistants sociaux mis à disposition auprès de Radio France.

Elle est composée de 4 membres maximum, dont le secrétaire du CSE.

Elle est présidée par le secrétaire du CSE.

Elle se réunit 6 fois par an (demi-journées).

23.4 - La commission « contrôle de gestion »

La commission « contrôle de gestion » examine les comptes du CSE.
Elle est composée de 6 membres maximum. Elle est présidée par le secrétaire du CSE.

Elle se réunit 1 fois par an (demi-journée).

24. LES COMMISSIONS FACULTATIVES DU CSE FRANCE BLEU**La commission activités sociales et culturelles**

La commission « activités sociales et culturelles » examine les questions d'ordre social et culturel relatif aux loisirs dans le périmètre de l'établissement auquel elle est rattachée.

Le CSE peut déléguer à cette commission un pouvoir de décision en matière d'activités sociales et culturelles.

Elle est composée de 10 membres maximum, n'appartenant pas obligatoirement aux membres du CSE d'établissement concerné.

Elle est présidée par un de ses membres.

Elle se réunit 4 fois par an (demi-journées).

Les frais de déplacement pour assister à cette réunion sont à la charge du CSE.

TITRE V – LES REPRESENTANTS DE PROXIMITÉ (RDP)

Afin de garantir une représentation de proximité, les parties conviennent de mettre en place des représentants de proximité.

25. NOMBRE, MODALITES DE DESIGNATION ET MANDAT**25.1 - Nombre de représentants de proximité**

3 représentants de proximité sont mis en place dans chaque Radio Locale en régions et les sites qui leurs sont rattachés.

	Station	Nombre de RDP
1	France Bleu Alsace	3
2	France Bleu Armorique	3
3	France Bleu Auxerre	3
4	France Bleu Azur	3
5	France Bleu Béarn	3
6	France Bleu Belfort	3

7	France Bleu Berry	3
8	France Bleu Besançon	3
9	France Bleu Bourgogne	3
10	France Bleu Breizh Izel	3
11	France Bleu Champagne	3
12	France Bleu Cotentin	3
13	France Bleu Creuse	3
14	France Bleu Drôme Ardèche	3
15	France Bleu Gard Lozère	3
16	France Bleu Gascogne	3
17	France Bleu Gironde	3
18	France Bleu Hérault	3
19	France Bleu Isère	3
20	France Bleu La Rochelle	3
21	France Bleu Limousin	3
22	France Bleu Loire océan	3
23	France Bleu Lorraine nord	3
24	France Bleu Mayenne	3
25	France Bleu Maine	3
26	France Bleu Nord	3
27	France Bleu Normandie Caen	3
28	France Bleu Normandie Rouen	3
29	France Bleu Orléans	3
30	France Bleu Pays basque	3
31	France Bleu Pays d'auvergne	3
32	France Bleu Pays de Savoie	3
33	France Bleu Périgord	3
34	France Bleu Picardie	3
35	France Bleu Poitou	3
36	France Bleu Provence	3
37	France Bleu Radio Corse Frequenza Mora	3
38	France Bleu Roussillon	3
39	France Bleu Saint Etienne Loire	3
40	France Bleu Sud Lorraine	3

41	France Bleu Toulouse	3
42	France Bleu Touraine	3
43	France Bleu Vaucluse	3
44	France Bleu Paris/Réseau	3
	Total Stations	132

25.2 - Modalités d'élection des membres

Une élection locale, par station, par vote électronique, au sein d'un collège unique sera organisée.

Les modalités pratiques de cette élection seront définies au sein d'un protocole d'organisation conclu ultérieurement.

Sauf en cas de perte de mandat, les mandats des représentants de proximité sont calés sur la durée des mandats d'élus CSE.

26. ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS DE PROXIMITE

Les représentants de proximité ont pour mission la présentation des réclamations individuelles ou collectives relatives aux conditions d'exercice du travail, sur le lieu de travail.

Ils jouent un rôle de relai privilégié des collaborateurs pour toute réclamation individuelle.

Ils sont également un relai de la CSSCT et du CSE.

27. CREDITS D'HEURES

Les représentants de proximité bénéficient pour l'exercice de leurs missions d'un crédit d'heures de délégation de 7h par mois (transposables en 2 demi-journées ou 1 journée par mois).

Le temps passé en réunion sur convocation de l'employeur est payé comme temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

S'agissant du crédit d'heures légal dont bénéficient les salariés en contrat à durée déterminée d'usage, titulaires d'un ou plusieurs mandats désignatifs, celui-ci est rémunéré sur la base du tarif horaire du contrat en cours, ou du dernier contrat connu sur les 12 derniers mois glissants (et à défaut, d'un plancher de 13,80 euros bruts par heure effectivement passée en délégation).

28.REUNIONS

28.1 Tenue des réunions

Les représentants de proximité sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant une fois tous les mois.

Les réclamations individuelles et collectives de proximité posées collectivement par les représentants de proximité sont envoyées au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion et sont traitées par la Direction lors des réunions.

28.2 Compte-rendu des réunions

Un compte-rendu est établi à la suite de la séance par l'un des représentants de proximité, comportant les réponses écrites de la Direction aux réclamations individuelles et collectives, ainsi qu'un résumé des échanges qui se sont tenus.

Ce compte-rendu, contre signé par le représentant de l'employeur, est transmis à l'ensemble des participants à la réunion par l'un des représentants de proximité (représentants de proximité et représentant de l'employeur), dans un délai de 8 jours calendaires après la réunion.

Il est ensuite mis à disposition de l'ensemble du personnel de la station, par tout moyen (mail, affichage, sharepoint...), et envoyé aux élus de la CSSCT d'établissement, et au DRHG de secteur.

Un compte-rendu qui ne serait pas contresigné peut être assorti de réserves écrites, jointes à l'envoi du compte-rendu. Le RRH de proximité ou le DRH de France Bleu en sont alertés.

29.FORMATION DES PARTIES PRENANTES

Les représentants de proximité bénéficient après leur élection d'une formation sur le fonctionnement des instances et les compétences relatives aux représentants de proximité. Il en va de même des représentants de la direction.

30.PROTECTION DES ELUS DE PROXIMITE

Les représentants de proximités bénéficient de la protection définie à l'article L. 2411-1 4° du Code du Travail.

TITRE VI LES BUDGETS DES CSE

CHAPITRE I : SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT DES CSE D'ETABLISSEMENT

31.MONTANT DU VERSEMENT

En application de l'article L. 2315-61 du Code du travail, Radio France verse une subvention de fonctionnement à chaque CSE d'établissement, correspondant à 0,22% de la masse salariale brute annuelle de chaque établissement.

La masse salariale brute retenue étant celle qui est définie à l'article L.2315-61 al. 5 du Code du travail.

32.DEDUCTION DES PRESTATIONS EN NATURE DONT BENEFICIENT LES CSE

Conformément aux dispositions légales, sont déduites du montant de la subvention de fonctionnement, toutes les prestations en nature dont bénéficie le CSE.

A titre d'exemple, il peut s'agir des sommes suivantes, le CSE gardant toute autonomie pour choisir son organisation :

- frais de rédaction des procès-verbaux des séances du CSE d'établissement, et le cas échéant des CSSCT d'établissement (dans le cas où est fait le choix de recourir à une société de sténotypie), établis par une société extérieure, à l'exception des frais de rédaction des procès-verbaux des séances extraordinaires à l'initiative de la Direction ;
- frais courant de fonctionnement : fournitures de bureau, frais d'affranchissement et de reprographie...

33.DATE ET MODALITES DE VERSEMENT

Le versement de la subvention de fonctionnement aux CSE est réalisé en 2 acomptes :

- le 1^{er} au 31 janvier de l'année N,
- le 2nd au 30 juin de l'année N,

Correspondant à 90% de 0.22% de la masse salariale brute de l'année N-2.

Le solde de la subvention est versé au plus tard le 15 juillet de l'année suivante, calculé sur le montant de la masse salariale définitive de l'exercice considéré.

CHAPITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES AU CSE CENTRAL

Conformément aux dispositions légales, le budget de fonctionnement du Comité Social et Economique Central est déterminé dans un accord spécifique conclu entre le CSE Central et les CSE d'établissement.

CHAPITRE III – LES BUDGETS ACTIVITE SOCIALES ET CULTURELLES DES CSE

Les CSE disposent chacun d'un budget activités sociales et culturelles, conformément aux dispositions légales.

A date, les montants sont les suivants :

- 0,35 % de la masse salariale brute de l'établissement correspondant au CSE Paris (à laquelle s'ajoute le montant de la subvention restauration) ;
- 0,8 % de la masse salariale brute de l'établissement correspondant au CSE France Bleu.

La masse salariale brute retenue est celle qui est définie à l'article L.2312-83 du Code du travail.

Un acompte égal à 90% du montant de la subvention est versé au plus tard le 31 janvier de l'année en cours, calculé sur le montant de la masse salariale N-2.
Le solde de la subvention est versé au plus tard le 15 juillet de l'année suivante, calculé sur le montant de la masse salariale définitive de l'exercice considéré.

Un accord spécifique peut être conclu entre les CSE d'établissement afin d'organiser les rétrocessions de budget nécessaires à l'organisation des activités sociales et culturelles, et de la restauration.

TITRE VII LES MOYENS DES CSE ET DU CSE CENTRAL

CHAPITRE I - BUREAUTIQUE

Sont attribués :

- Pour chacun des Comité Sociaux et Economiques d'établissement :
 - 1 station d'accueil et un ordinateur portable ou tablette pour le secrétariat administratif dudit Comité ;
 - 1 ordinateur portable ou tablette pour le secrétaire dudit Comité, s'il n'en disposait pas déjà au titre de son activité professionnelle ;
 - 1 ordinateur portable ou tablette pour chaque élu titulaire du CSE, s'il n'en disposait pas déjà au titre de son activité professionnelle.
- Pour le Comité Social et Economique Central :
 - 1 station d'accueil ainsi qu'un ordinateur portable ou tablette.

Pour des raisons de sécurité du réseau, il ne pourra pas être autorisé l'utilisation d'autre matériel que celui mis exclusivement à disposition par Radio France.

Le matériel attribué par Radio France en application du présent accord est sous l'entière responsabilité des instances représentatives du personnel. Toute disparition du matériel ou détérioration fera l'objet d'un remplacement à l'identique à la charge des instances

représentatives du personnel sauf lorsque la responsabilité de l'instance en cause n'est pas engagée (exemple : cas de vol ayant donné lieu à dépôt de plainte auprès des autorités compétentes). L'entretien courant, la maintenance du matériel fourni seront assurés par Radio France. En cas de remplacement ou de remise en l'état, celui-ci se fera dans le cadre de la configuration initiale ; le remplacement du matériel fera alors l'objet d'une restitution de l'ancien.

Les instances représentatives du personnel ont la possibilité de demander de rajouter des périphériques (hors périphériques de connexion), à leur charge exclusive à la condition que ces matériels soient connus, autorisés et installés exclusivement par Radio France.

Les CSE implantés au siège de l'entreprise sont dotés d'un copieur individuel doté d'un scanner et faisant office également d'imprimante et ont accès à un copieur « haut débit » en libre-service.

CHAPITRE II - LIGNES TELEPHONIQUES

Sont attribués :

- Pour chaque Comité Social et Economique d'établissement :
 - 1 ligne téléphonique mise à disposition du CSE ainsi qu'1 ligne téléphonique mise à disposition du secrétaire élu ;
 - 1 téléphone portable pour le secrétaire du CSE, s'il n'en disposait pas déjà au titre de son activité professionnelle ;
 - 1 téléphone portable pour les élus titulaires du CSE, s'il n'en disposait pas déjà au titre de son activité professionnelle.

- Pour le Comité Social et Economique Central :
 - 1 ligne téléphonique pour le CSE Central ;
 - ainsi qu'1 ligne téléphonique et 1 téléphone portable mis à disposition du secrétaire élu du CSE Central, s'il n'en disposait pas déjà au titre de son activité professionnelle.

CHAPITRE III - LOCAUX

Les CSE d'établissement et le CSE central bénéficient chacun d'un local.

CHAPITRE IV – LES FORMATIONS LEGALES

Conformément aux dispositions légales, les membres titulaires du CSE bénéficient d'une formation économique dans le cadre de l'article L. 2315-63 du Code du travail.

Les membres des CSE, titulaires et suppléant, et le référent salarié en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, bénéficient également de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé et sécurité prise en charge par l'employeur, dans le cadre de l'article L. 2315-18 du Code du travail.

Le temps consacré aux formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégations.

CHAPITRE V – MOYENS HUMAINS POUR LA MANDATURE EN COURS

La Société Radio France détache auprès du CSE Central, pour assurer son secrétariat administratif, un collaborateur à mi-temps. Les modalités de cette mise à disposition seront définies dans une convention quadripartite, conformément à l'accord sur le droit syndical.

La Société Radio France détache auprès du CSE Paris, pour assurer son secrétariat administratif, un collaborateur à temps plein, dont le salaire et les charges sont déduits du montant de la subvention de fonctionnement.

Pour les assistantes administratives du CSE France Bleu, les engagements pour départ à la retraite vis-à-vis des assistantes administratives devront être calculés chaque année et constatés en engagements hors bilan ; leurs montants devront être communiqués à la Direction de Radio France. Elles seront financées au réel par Radio France au moment du départ des salariés.

PARTIE II – EXERCICE DU DROIT SYNDICAL À RADIO FRANCE

TITRE I - LES MOYENS EN TEMPS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

CHAPITRE I - LES DIFFERENTS ACTEURS DE L'ACTION SYNDICALE

Il y a lieu de distinguer :

- Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ;
- Les organisations syndicales représentatives au niveau d'un établissement ;
- Les organisations syndicales non représentatives au niveau d'un établissement et/ou au niveau de l'entreprise.

Les représentants désignés par les organisations syndicales représentatives dans leur zone d'influence géographique sont :

- Le délégué syndical central au niveau de l'entreprise ;
- Le délégué syndical d'établissement au niveau de l'établissement ;
- Le représentant syndical au Comité social et économique d'établissement (CSE d'établissement), au Comité social et économique Central (CSE Central) ;
- Les organisations syndicales non représentatives dans leur établissement ont la faculté de désigner un représentant de section syndicale d'établissement, dans les conditions posées par les articles L. 2142-1-1 et suivants du Code du Travail.

CHAPITRE II - LE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL ET LE DELEGUE SYNDICAL D'ETABLISSEMENT

34. LE ROLE DES DELEGUES SYNDICAUX

Les délégués syndicaux ont pour mission principale de présenter à l'employeur les revendications que leur syndicat veut faire aboutir par la voie de la négociation et portant sur la défense des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des salariés visés par leur statut.

- Le délégué syndical central est le représentant de son organisation syndicale auprès de la direction générale de l'entreprise. Le mandat du délégué central d'entreprise est une clé essentielle à la qualité de la négociation collective. Il participe aux négociations qui concernent l'ensemble de l'entreprise et est le seul habilité à signer des accords collectifs d'entreprise ainsi que les préavis de grève.
- Le délégué syndical d'établissement est le représentant de son organisation syndicale au sein du périmètre géographique auquel il est rattaché. Il peut bénéficier d'une

Radio France

délégation de signature du délégué syndical central pour signer les accords collectifs d'entreprise et les préavis de grève.

35. LES DELEGUES SYNDICAUX CENTRAUX

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, dès lors qu'elle remplit les conditions légales nécessaires, a la possibilité de désigner un délégué syndical central, distinct des délégués syndicaux d'établissement, dans les conditions prévues à l'article L. 2143-5 du Code du travail en vigueur à la date de signature du présent accord « Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises. ».

Il y a un délégué syndical central par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

36. LES DELEGUES SYNDICAUX D'ETABLISSEMENT

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement, dès lors qu'elle remplit les conditions légales nécessaires, a la possibilité de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux d'établissement dans les conditions prévues à l'article L. 2143-3 du Code du travail en vigueur à la date de signature du présent accord : « Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur. ».

La désignation des délégués syndicaux d'établissement se fait au même niveau que celui du périmètre des CSE d'établissement de Radio France.

Les désignations des délégués syndicaux centraux et d'établissement doivent être portées par l'organisation syndicale représentative qui les réalise, à la connaissance :

- De la direction de Radio France, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre récépissé auprès du Directeur des Ressources Humaines, soit par courriel ;
- Du personnel de Radio France, par voie d'affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales ou sur l'intranet mis à disposition de chaque organisation syndicale ;
- De l'inspecteur du travail.

Le nombre de délégués syndicaux d'établissement est le suivant :

- pour l'établissement correspondant au périmètre CSE Paris : 3 délégués syndicaux par organisation syndicale représentative dans l'établissement ;
- pour l'établissement correspondant au périmètre CSE France Bleu : 5 délégués syndicaux par organisation syndicale représentative dans l'établissement.

Les organisations syndicales qui remplissent les conditions ont, en plus, la faculté de désigner un délégué syndical supplémentaire conformément aux dispositions de l'article L. 2143-4 du Code du travail.

CHAPITRE III - LE REPRESENTANT DE SECTION SYNDICALE

Le représentant de section syndicale représente le syndicat non représentatif au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Il a pour mission d'animer la section syndicale afin que son syndicat atteigne le seuil défini par la loi pour être représentatif. Il dispose des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier et de conclure des accords collectifs.

Il dispose d'un crédit d'heures de 7 heures par mois, transposable en demi-journées et journées, avec possibilité d'annualisation, à raison de 24 demi-journées ou 12 journées par an.

CHAPITRE IV - LES CREDITS D'HEURES

Le nombre d'heures de délégation mensuelles des délégués syndicaux centraux et délégués syndicaux d'établissement est de 24h par mois, transposable en demi-journées et journées, avec possibilité d'annualisation, à raison de 72 demi-journées ou 36 journées par an (en cas de cumul de mandats de DS et DS central, les 24h ne se cumulent pas).

S'agissant du crédit d'heures légal dont bénéficient les salariés en contrat à durée déterminée d'usage, titulaires d'un ou plusieurs mandats désignatifs, celui-ci est rémunéré sur la base du tarif horaire du contrat en cours, ou du dernier contrat connu sur les 12 derniers mois glissants (et à défaut, d'un plancher de 13,80 euros bruts par heure effectivement passée en délégation).

Les bons de délégation et de transfert des heures de délégation mis en place dans l'entreprise devront être dûment remplis et remis au gestionnaire RH lors de l'utilisation d'heures de délégation (en amont ou si urgence, après). Un mail contenant les informations peut aussi être adressé au gestionnaire RH et la hiérarchie, il fait office de bon de délégation. La délégation aux IRP reçoit par la suite un récapitulatif mensuel par le gestionnaire RH des heures utilisées par le titulaire des heures.

CHAPITRE V - LES REUNIONS DE NEGOCIATION COLLECTIVE

37. LA COMPOSITION DES DELEGATIONS SYNDICALES A LA NEGOCIATION

Les signataires conviennent que la composition d'une délégation syndicale ne peut excéder 6 personnes par organisation syndicale représentative. Cette délégation inclue au moins un délégué syndical central ou un délégué syndical d'établissement.

Radio France

Concernant les experts, si des frais de déplacement sont engendrés, ils sont pris en charge par la direction dans la limite de deux experts par organisation syndicale. Les experts supplémentaires sont présents par Teams.

Un calendrier social, réalisé par la Direction de Radio France, est communiqué chaque semaine avec une projection figée sur 3 semaines, sauf situation exceptionnelle, la programmation de 4^{ème} semaine étant susceptible d'évoluer. Cet envoi fait office de convocation.

Au moins 10 jours avant la négociation, les organisations syndicales doivent communiquer à la direction la composition de leur délégation de négociation, à fin de détachement, afin que la hiérarchie du salarié soit consultée en temps utile et puisse assurer autant que possible ce détachement et le remplacement des salariés, tenant compte des nécessités de service.

Si une modification intervenait à l'initiative de la direction moins de 7 jours calendaires avant la réunion, les conséquences financières et organisationnelles (titres de transport, coût du remplaçant éventuel) seraient prises en charge par Radio France.

38. L'ISSUE DES NEGOCIATIONS

Le texte négocié dans sa dernière version est soumis par la direction à la signature des organisations syndicales représentatives. Ces dernières disposent alors d'un délai de réflexion raisonnable, fixé par la direction, pour apposer ou non leur signature par un représentant dûment habilité.

Les accords collectifs signés, sont notifiés à l'ensemble des organisations syndicales par Radio France. Les parties conviennent que la notification est faite par mail, ou à la demande, par une remise en mains propres d'un exemplaire signé, contre récépissé. La direction publiera le texte sur l'intranet et informera l'ensemble des salariés.

CHAPITRE VI - LES REUNIONS DE FONCTIONNEMENT DES SYNDICATS DE RADIO FRANCE

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise a la faculté de demander à Radio France des détachements de ses adhérents afin de participer à des réunions relatives à l'organisation de la vie de la section syndicale, ou à la préparation des négociations.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise bénéficie d'un maximum global de 150 jours par an calculés en équivalent personnes/ jours pour lesquelles elle peut demander ces détachements (exemple : 25 adhérents participants à une réunion équivaut à 25 jours). Au-delà, toute demande de détachement sera refusée.

Afin d'assurer le bon fonctionnement des services, les organisations syndicales au niveau de l'entreprise devront transmettre leur demande de détachement le plus tôt possible dès qu'elles ont connaissance de la date de réunion, et au plus tard dans un délai de 10 jours calendaires précédant la réunion.

Radio France

Dans le respect de ce délai, le détachement sera accepté, sauf nécessités de service. La direction s'efforcera de rechercher une solution de remplacement.

Les frais de transport, repas et éventuels frais d'hébergement pour se rendre à ces réunions sont à la charge exclusive des organisations syndicales.

Il est précisé que les réunions relatives à la vie du syndicat organisées à l'extérieur de l'entreprise n'entravent pas la continuité de la vie de l'entreprise.

CHAPITRE VII - LES REUNIONS D'ORGANISMES PARITAIRES

Les salariés de Radio France qui sont convoqués pour siéger dans les réunions paritaires :

- de l'AFDAS,
- de l'organisme de prévoyance,
- de l'OPCO et OPACIF de référence du secteur,
- de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation de l'Audiovisuel (CPNEF AV),
- des Sociétés de perception et de répartition des droits d'auteur,
- de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP),
- de négociation en cas de révision ou de dénonciation de la CCNTJ,
- de négociation du secteur de l'audiovisuel.

sont détachés pour siéger à ces réunions.

CHAPITRE VIII - LES TEMPS DE REUNIONS ET DE TRANSPORT

39. LES TEMPS DE REUNION CONSIDERES COMME DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Conformément aux dispositions légales, il s'agit des réunions de négociation convoquées par l'employeur.

S'agissant du temps passé aux réunions à l'initiative de la direction par les salariés en contrat à durée déterminée d'usage, titulaires d'un ou plusieurs mandats désignatifs, celui-ci est rémunéré sur la base du tarif horaire du contrat en cours, ou du dernier contrat connu sur les 12 derniers mois glissants (et à défaut, d'un plancher de 13,80 euros bruts par heure effectivement passée en délégation).

40. LES TEMPS DE TRANSPORT POUR SE RENDRE AUX NEGOCIATIONS

Le temps de trajet entre le lieu habituel de travail et le lieu de la réunion de négociation est considéré comme temps de travail effectif pour les membres participants aux réunions citées ci-dessus, et il n'est pas déduit des crédits d'heures.

CHAPITRE IX - DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES PERMANENTS SYNDICAUX

41. NOMBRE DE PERSONNES DETACHEES PAR ORGANISATION SYNDICALE REPRESENTATIVE

Afin de permettre aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise de fonctionner, des personnes appartenant au personnel de l'entreprise pourront être détachées auprès de ces organisations syndicales représentatives, afin d'y assurer des missions de représentation syndicale et/ou de secrétariat administratif.

Compte tenu de la diversité du paysage syndical à Radio France, le détachement se fera selon les règles suivantes : 3 ETP, dont les salaires et charges sociales seront intégralement pris en charge par Radio France.

Tout salarié détaché auprès d'une organisation syndicale représentative fait l'objet d'une convention de mise à disposition tripartite (ou quadripartite en cas de mi-temps) avec Radio France. Pendant toute la durée du détachement, la première convention fixe les rapports entre Radio France et l'organisation syndicale et précise, en outre, le statut du permanent. La seconde convention fixe les rapports entre le salarié détaché et Radio France pour toute la période du détachement.

42. MODALITES DU DETACHEMENT

Le salarié qui est détaché l'est par principe à temps plein, pour se dédier à la représentation syndicale et du personnel. Par conséquent, les heures de délégation auxquelles il peut prétendre au titre de ses différents mandats de représentant du personnel, ainsi que le temps passé en réunion s'imputent intégralement sur son temps de mise à disposition.

Si toutefois un détachement à mi-temps est demandé, il s'agit alors d'un mi-temps à 50% dont l'organisation est déterminée au sein de la convention de détachement.

Les heures de délégation auxquelles le salarié détaché à mi-temps peut prétendre au titre de ses éventuels mandats, s'imputent pour moitié intégralement sur son temps de mise à disposition (sauf dispositions particulières définies dans la convention quadripartite).

La moitié des heures de délégation syndicale de ce salarié peuvent être reversées chaque mois à d'autres salariés porteurs d'un mandat identique (DS / DSC, RS, RSS) de l'organisation syndicale considérée, à titre de compensation.

Les remboursements de frais des personnes détachées sont définis dans les modalités accompagnant la convention de détachement, la norme étant de 2 découchés/nuitées/repas et d'un aller-retour par semaine (avec possibilité d'annualisation soit 92 découchés/nuitées/repas et de 46 allers-retours par an).

Dans le mois qui suit l'acceptation du détachement, la convention de mise à disposition, ses modalités et l'avenant au contrat de travail sont mis à la signature du salarié concerné.

43.DISPOSITIONS POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES QUI OPTENT POUR UN NON-RECOURS AUX PERMANENTS

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, qui choisit de ne recourir à aucun permanent, ou de recourir à un seul permanent, bénéficiera d'un maximum de 100 jours (personnes/jours) de réunions par an - hors réunions de négociation à l'initiative de l'employeur pour lesquelles elle peut demander des détachements (exemple : 25 adhérents participants à une réunion équivaut à 25 jours).

TITRE II - LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES

CHAPITRE I - MOYENS DE COMMUNICATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

44.AFFICHAGE PAPIER

Des panneaux d'affichage sont mis à la disposition des organisations syndicales. Simultanément à l'affichage de tracts (soit par papier, soit sur intranet), les organisations syndicales en transmettront un exemplaire à la DRH.

Les tracts et communications syndicales (journaux et autres documents) peuvent être distribués, conformément à la loi, aux accès de chaque site de Radio France. La diffusion de tracts ne peut pas se faire par le courrier interne de Radio France.

Le contenu de ces tracts, journaux et autres documents de nature syndicale est librement déterminé par les organisations syndicales dans le respect de la législation en vigueur. Il reste sous la responsabilité exclusive des organisations syndicales.

45.COMMUNICATION VIA LE RESEAU RADIO FRANCE

Chaque organisation syndicale dispose d'un espace réservé sur l'intranet de Radio France.

Les parties conviennent que tous les éléments figurant sur le site intranet respecteront la charte informatique en vigueur de Radio France.

Il est, par ailleurs, rappelé que conformément au code du travail, Radio France demande la transmission simultanée des tracts syndicaux mis en ligne sur les pages Intranet par les organisations syndicales à la DRH.

Il est rappelé que conformément à l'article II-8 de la charte informatique, afin de permettre aux organisations syndicales de communiquer avec l'ensemble du personnel, les organisations syndicales de Radio France ont la faculté, concernant les communications faisant l'objet

jusqu'à présent d'un affichage dans les conditions de l'article L.2142-3 et suivants du Code du travail, d'adresser au personnel de Radio France un message informatique neutre sous forme d'e-mail, informant les salariés de la mise en ligne d'un document sur le site intranet de l'organisation syndicale considérée.

Concernant les échanges avec un ou plusieurs collaborateurs et les organisations syndicales de Radio France, la messagerie professionnelle est utilisable dans les conditions de la charte informatique de Radio France citée ci-dessus.

Dans l'hypothèse d'une utilisation non-conforme ou de non-respect des règles exposées ci-dessus ou plus globalement des textes en vigueur, Radio France demandera aux organisations syndicales en cause, l'arrêt immédiat de ces pratiques.

A défaut, Radio France suspendra l'accès à la messagerie d'entreprise et/ou gèlera le site intranet concerné pendant un délai d'un mois.

CHAPITRE II - LA COLLECTE DES COTISATIONS SYNDICALES

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, sous réserve de ne pas apporter une gêne importante dans le travail.

CHAPITRE III -L'ORGANISATION DE REUNIONS AVEC DES PERSONNALITES EXTERIEURES

Conformément à l'article L. 2142-10 du Code du travail « *Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition en application de l'article L. 2142-8, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition. Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, avec l'accord de l'employeur.* »

L'accord de l'employeur s'entend comme un accord préalable de la DRH.

Ces différentes réunions se tiennent en dehors du temps de travail de ceux qui y participent, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

CHAPITRE IV - BUREAUTIQUE

Radio France met à la disposition de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise :

- 3 stations d'accueil ;
- 1 ordinateur portable ou tablette par permanent et par délégué syndical / délégué syndical central dès lors qu'ils n'en ont pas à titre professionnel.

Radio France met à la disposition des organisations syndicales non représentatives :

- 1 ordinateur portable ou une tablette pour le représentant de section syndicale, dès lors qu'il n'en dispose pas à titre professionnel.

Pour des raisons de sécurité du réseau, il ne pourra pas être autorisé l'utilisation d'autre matériel que celui mis exclusivement à disposition par Radio France.

Le matériel attribué par Radio France en application du présent accord est sous l'entière responsabilité des organisations syndicales.

Toute disparition du matériel ou détérioration fera l'objet d'un remplacement à l'identique à la charge des organisations syndicales sauf lorsque leur responsabilité n'est pas engagée (exemple : cas de vol ayant donné lieu à dépôt de plainte auprès des autorités compétentes). L'entretien courant et la maintenance du matériel fourni seront assurés par Radio France. En cas de remplacement ou de remise en l'état, celui-ci se fera dans le cadre de la configuration initiale ; le remplacement du matériel fera alors l'objet d'une restitution de l'ancien.

Les organisations syndicales ont la possibilité de demander de rajouter des périphériques (hors périphériques de connexion), à leur charge exclusive à la condition que ces matériels soient connus, autorisés et installés exclusivement par Radio France.

Par ailleurs, un système de haut-parleurs (type Jabra) permettant la tenue de réunions à distance sera fourni à chaque organisation syndicale représentative qui en fera la demande.

CHAPITRE V - LIGNES TELEPHONIQUES ET FRAIS AFFERENTS

Sont attribuées :

Par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise :

- 3 lignes téléphoniques fixes équipées d'une messagerie ;
- 1 téléphone portable pour chaque délégué syndical / délégué syndical central dès lors qu'il n'en bénéficie pas déjà à titre professionnel.

CHAPITRE VI - COPIEURS

Chaque organisation syndicale représentative implantée au siège de l'entreprise est dotée d'un copieur individuel avec un scanner et faisant office également d'imprimante. Elle a également accès à un copieur « haut débit » en libre-service à proximité de ses locaux.

En région, les organisations syndicales représentatives au sein de l'établissement bénéficient de l'accès aux copieurs de chaque station locale.

CHAPITRE VII - LOCAUX ET PARKING

L'employeur met à la disposition de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local aménagé et doté du matériel nécessaire à son

fonctionnement. A la Maison de la Radio, chaque organisation syndicale représentative bénéficie d'un local de superficie équivalente.

En cas de pluralité d'organisations syndicales non représentatives, un local commun leur est attribué.

Par ailleurs, à la Maison de la Radio et de la Musique, chaque organisation syndicale bénéficie d'un badge électronique donnant accès au parking.

CHAPITRE VIII - FRAIS DE TRANSPORT ET DE MISSION

Les représentants des organisations syndicales exercent une mission relevant de l'intérêt général de l'entreprise, à ce titre, ils doivent être remboursés des frais de déplacement engagés dans le cadre des règles conventionnelles applicables et celles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements.

C'est pourquoi les parties conviennent des dispositions suivantes :

- Concernant les frais de déplacement générés par la tenue de réunions de négociation : ils sont pris en charge par Radio France.
En revanche, les réunions préparatoires à ces négociations, étant laissées à l'initiative des organisations syndicales, ne donneront lieu à aucune prise en charge par Radio France.
- Il est fréquent qu'afin de limiter leur temps de déplacement, les représentants des organisations syndicales organisent des réunions de travail et/ou de concertation, la veille ou le lendemain de la tenue d'une réunion à l'initiative de Radio France.
En conséquence, les parties signataires conviennent de la prise en charge concertée de l'ensemble des frais de déplacement selon les règles suivantes :
 - Frais de transport aller/retour : à charge de Radio France selon les règles en vigueur dans l'entreprise
 - Frais de décoller : à charge de l'organisation syndicale sauf impossibilité dûment constatée pour le salarié d'effectuer le déplacement le jour de la réunion dans le respect des règles sur le temps de transport et le temps de travail.
 - Forfaits repas pour le dîner : à charge de Radio France dans la mesure où les horaires de la mission s'inscrivent dans la tranche horaire correspondante.Dans ce cadre, il est rappelé que, les salariés participant aux réunions à Paris bénéficient d'un accès au restaurant d'entreprise de Radio France et ne disposent donc pas de prise en charge de frais complémentaire pour le déjeuner (notamment tickets restaurant).

Dans le cas d'entretiens convoqués par l'employeur pour lesquels les salariés peuvent être assistés notamment par un représentant du personnel, Radio France prend en charge les frais de déplacement éventuellement engendrés.

Les autres réunions ne font pas l'objet de remboursement de frais de déplacement par Radio France.

CHAPITRE IX - OBLIGATION DE DISCRETION

Les parties conviennent que les membres des délégations de négociation sont soumis à la même obligation de discrétion que les membres du CSE.

Conformément à l'article L. 2315-3 du Code du travail, il est rappelé que les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2312-36 du Code du travail, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, du comité social et économique central d'entreprise et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

TITRE III - PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Radio France s'engage à respecter les principes d'équité et de non-discrimination dans le parcours professionnel (notamment en termes d'évolution professionnelle et salariale, formation).

CHAPITRE I - LA PRISE DE MANDAT

46. INFORMATION ET COMMUNICATION A LA PRISE DE MANDAT

La DRH assure la coordination des informations lors de la proclamation des résultats selon les modalités reprises ci-après :

Elle communique à chaque interlocuteur en charge des ressources humaines ayant dans sa Direction des représentants du personnel nouvellement élus ou désignés, ou dont les mandats ont été renouvelés à l'occasion des élections professionnelles, une information spécifique précisant, pour chaque salarié concerné :

- La nature du ou des mandats ;
- Les crédits d'heures ;
- Les principales informations relatives aux missions exercées dans le cadre du ou des mandats.

Pour assurer une articulation efficace entre la vie professionnelle et l'engagement syndical, et construire un mode opératoire qui tiendra compte des enjeux et des contraintes du titulaire de mandat, de son responsable hiérarchique et de son équipe, il est important que le rôle des institutions représentatives du personnel soit connu et compris par l'encadrement.

47. ENTRETIEN DE PRISE DE MANDAT

En début de mandat, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical pourra bénéficier, s'il en fait la demande, d'un entretien individuel avec son interlocuteur en charge des ressources humaines dit de « prise de mandat » qui portera sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.

Le représentant du personnel pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise et dans ce cas, en informe préalablement son interlocuteur.

Cet entretien devra être organisé dans un délai de deux mois maximum, sauf circonstances exceptionnelles, suivant l'élection ou la désignation du représentant du personnel.

Il est rappelé que cet entretien de prise de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel inclus dans l'entretien annuel organisé au sein de l'entreprise (entretien de bilan et développement ou entretien d'objectifs).

CHAPITRE II - ACCOMPAGNEMENT DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL PENDANT L'EXERCICE DE LEUR MANDAT

48. FORMATION PROFESSIONNELLE

Les représentants du personnel ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés de Radio France.

Les représentants du personnel peuvent donc être accompagnés tout au long de leur vie professionnelle par des dispositifs de formation ou d'acculturation dédiés.

Il est précisé que, conformément aux dispositions des articles L.2145-5 et suivants du Code du travail, les salariés peuvent bénéficier de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, pour participer à des stages dans les conditions et limites fixées par la loi et les règlements.

Le bénéficiaire se voit maintenir sa rémunération durant le congé (article L. 2145-6 du Code du travail).

49. AUTRES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Les représentants du personnel ont également accès à l'ensemble des dispositifs d'accompagnement du parcours professionnel des salariés à Radio France, notamment :

- les entretiens de carrière : dispositif permettant d'avoir un moment de dialogue privilégié avec un responsable des Ressources Humaines afin de permettre un échange notamment sur les besoins et attentes dans le parcours professionnel, sur le développement des compétences et sur les perspectives éventuelles d'évolutions professionnelles en lien avec les besoins de l'entreprise,
- le Parcours Individualisé de Développement des Compétences (PIDC) : dispositif qui a pour objet d'offrir aux salariés un parcours dédié permettant une évolution de son orientation professionnelle en lien avec les besoins de l'entreprise (besoins cibles en termes d'emplois et de compétences)

Par ailleurs, ils ont accès aux ressources de l'Intranet RH, en particulier : les documents sur les évolutions d'emplois possibles, les compétences attendues sur un certain nombre d'emplois, les proximités de compétences entre emplois en permettant de se projeter dans des évolutions professionnelles au sein de Radio France.

Pour mémoire, il est rappelé qu'ils ont accès aux dispositifs suivants dans les conditions légales : la validation des acquis de l'expérience (VAE), le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP).

50.DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PERMANENTS

Compte-tenu de leur situation particulière, une revue annuelle de situation des permanents syndicaux (ou permanents au titre du mandat de secrétaire de CSE) est effectuée par la DRH, à l'occasion de la campagne des entretiens bilan et développement (EBD). Elle permet d'aborder au cours d'un entretien les sujets relatifs à la carrière, la formation, la rémunération, le bien-être au travail.

CHAPITRE III - EVOLUTION SALARIALE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Conformément à l'article L. 2141-5-1 du Code du travail en vigueur au jour de la signature du présent accord, les représentants du personnel dont l'activité globale au titre de leur mandat (heures de délégation, réunions de négociation, instances...) dépasse sur l'année 30 % de leur durée du travail, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, d'une évolution de leur rémunération aux :

- augmentations générales et moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable au sein de l'entreprise
- ou, à défaut de tels salariés,
- augmentations générales et moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

CHAPITRE IV - DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES FINS DE MANDATS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

La reprise d'activité professionnelle, partielle ou totale, à l'issue de l'exercice de mandats, constitue une étape importante pour le représentant du personnel.

La communication anticipée, à la DRH, de l'information relative à la fin de mandat ou de détachement, peut faciliter la mise en place d'un dispositif d'accompagnement adapté à la situation du représentant du personnel.

Ainsi, le salarié souhaitant se voir attribuer une nouvelle affectation à la fin de son détachement ou de son mandat de représentant du personnel doit en informer la DRH en s'efforçant de respecter un délai de prévenance d'au moins 3 mois.

Une attention et une anticipation particulière est portée à la fin de mandat des salariés détachés permanents, ou des salariés titulaires de mandat dont le volume d'heures annuel consacré au mandat dépasse 30% du temps de travail.

Il est rappelé que le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositifs d'accompagnement du parcours professionnel et de l'accès à la formation professionnelle.

51. ENTRETIEN DE FIN DE MANDAT

L'intéressé sera reçu par un interlocuteur RH de proximité ou de la DRH Centrale afin d'étudier ses attentes ainsi que les possibilités d'affectation.

Cet entretien permet notamment de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise, conformément à l'article L.2141-5 du Code du travail.

Il permettra également d'évoquer l'évolution professionnelle du salarié, notamment les points suivants :

- identification du ou des postes de reprise d'activité professionnelle en fonction des compétences et connaissances acquises et des postes disponibles au sein de l'entreprise ;
- examen des besoins en formation éventuels pour faciliter la reprise d'activité.

A l'issue de cette procédure, il devra se voir attribuer une nouvelle affectation dans l'entreprise. Ainsi, la fonction RH recherche d'un nouveau poste prenant en compte les besoins de l'entreprise, les compétences acquises lors de l'activité de représentation du personnel ainsi que les souhaits de l'intéressé.

En cas d'impossibilité, le salarié réintègrera le poste qu'il occupait avant son détachement ou un poste de nature équivalente dans son site d'origine, la fonction RH s'engageant à poursuivre ses recherches relatives au poste souhaité.

52. BILAN DE COMPETENCES

Radio France peut, à l'issue du mandat du salarié permanent syndical demandeur lui financer un bilan de compétences.

PARTIE III - DISPOSITIONS GENERALES

53. DUREE ET EFFET DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée correspondant à la durée de la mandature en cours.

Il entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Il peut faire l'objet ou d'une demande de révision, dans les conditions ci-après définies.

54. REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord peut être révisé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du Code du Travail, à la demande de la Direction ou des organisations syndicales représentatives.

Toute demande de révision doit être motivée et adressée à la partie employeur et aux organisations syndicales représentatives par tout moyen conférant date certaine (main propre contre décharge, mail avec AR, recommandé avec AR...).

La demande de révision est accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à la révision. Les négociations commenceront au plus tard 1 mois après la date de réception de la demande de révision.

A défaut de conclusion d'un avenant modificatif dans les 3 mois du début des négociations, la demande de révision est réputée caduque.

55. PUBLICITE

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de télé procédure du ministère du travail et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Fait à Paris, le 24 oct 2023

Pour la direction :

Pour les organisations syndicales :

CFDT		SNJ	
CGT		SUD	
FO		UNSA	

Annexe I : PERIMETRE DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES

- **1. CSE « France Bleu »**
 - France Bleu Alsace
 - France Bleu Armorique
 - France Bleu Auxerre
 - France Bleu Azur
 - France Bleu Béarn
 - France Bleu Belfort-Montbéliard
 - France Bleu Berry
 - France Bleu Breiz Izel
 - France Bleu Besançon
 - France Bleu Bourgogne
 - France Bleu Champagne Ardenne
 - France Bleu Cotentin
 - France Bleu Creuse
 - France Bleu Drôme Ardèche
 - France Bleu Gard Lozère
 - France Bleu Gascogne
 - France Bleu Gironde
 - France Bleu Hérault
 - France Bleu Isère
 - France Bleu La Rochelle
 - France Bleu Limousin
 - France Bleu Loire Océan
 - France Bleu Lorraine Nord
 - France Bleu Maine
 - France Bleu Mayenne
 - France Bleu Nord
 - France Bleu Normandie – Caen
 - France Bleu Normandie – Rouen
 - France Bleu Sud Lorraine
 - France Bleu Occitanie
 - France Bleu Orléans
 - France Bleu Paris
 - France Bleu Pays Basque
 - France Bleu Pays d’Auvergne
 - France Bleu Pays de Savoie
 - France Bleu Périgord
 - France Bleu Picardie
 - France Bleu Poitou

- France Bleu Provence
 - France Bleu Radio Corse Frequenza Mora
 - France Bleu Roussillon
 - France Bleu Saint Etienne Loire
 - France Bleu Touraine
 - France Bleu Vaucluse
 - France Bleu Réseau
 - Les Ateliers de création radiophoniques décentralisés (ACRD)
- **2. CSE « Paris »**
- Entités Parisiennes (Siège de Radio France, Cité FMR, base vie, Campus et Maîtrise de Radio France La Fontaine, Maîtrise de Radio France à Bondy)
 - Calberson (Direction de l'Établissement)
 - Services Techniques Régionaux (STR)
 - Bureaux d'information (Direction de l'information)
 - Délégation Maintenance immobilière à Lyon (Direction de l'établissement)
 - Personnels décentralisés rattachés aux Directions parisiennes de Radio France (DPA, FIP, Campus, DASE, Direction des Marques et du Développement)