


# **A**ssociation **A**ngevine pour l'**E**xtension des **C**ommunications


**A. A. E. C.**



## **LIVRET D'ACCUEIL**

Siret 328 060 710 00048 - Code NAF : 6010 Z

 3 rue de la Rame - 49100 Angers

 02 41 60 47 47

 [prog@radio-g.fr](mailto:prog@radio-g.fr)

## **INDEX**

↳ Historique Radio G !	➤ page 3
↳ Organigramme Radio G !	➤ page 4
↳ Projet Associatif	➤ page 5
↳ Charte relationnelle	➤ page 8
↳ Charte de sécurité	➤ page 10
↳ Règlement intérieur	➤ page 11
↳ Charte associative	➤ page 14

## ***RADIO G ! - Qui sommes-nous ?***

L'Association Angevine pour l'Extension des Communications (A.A.E.C.) a pour principale activité la gestion et l'administration de Radio G! C'est une association de type loi 1901, à but non lucratif, gérée par des bénévoles.

Elle a été créée officiellement en 1981, dès l'avènement des radios libres, sous le nom de Radio Gribouille, puis en 2000, elle devient Radio G! Son objet est de donner la parole à tous les angevin.es, en privilégiant les moins représenté.es sur les ondes.

Sa zone d'émission sur le 101.5 de la bande FM, s'étend jusqu'à 40 kms autour d'Angers et grâce au flux streaming disponible sur son site Internet [Radio G !] elle peut être écoutée dans le monde entier.

Sa grille de programmes regroupe une soixantaine d'émissions et de chroniques, offrant une tribune à des représentants de communautés d'idées très diverses. Certains programmes s'adressent à des publics plus ciblés, tels que les communautés antillaise, africaine, homosexuelle, mais aussi les férus de cinéma, les amateurs de BD, les accros à la poésie et à la littérature, au sport, sans oublier l'environnement, le commerce équitable, etc.

Un grand nombre d'émissions musicales spécialisées complètent la grille (jazz, funk, soul, reggae, rock, musique française, classique, etc.).

Dans la convention qui la lie avec le CSA, Radio G! s'engage à réaliser quotidiennement un minimum de 4 heures de Programme d'Intérêt Local [P.I.L.] entre 6H et 22H. Une partie de ce P.I.L. est réalisée pendant les tranches de programmation musicale via la diffusion de morceaux d'artistes locaux. Pour le reste, il est réalisé par les animateurs au travers de leurs émissions.

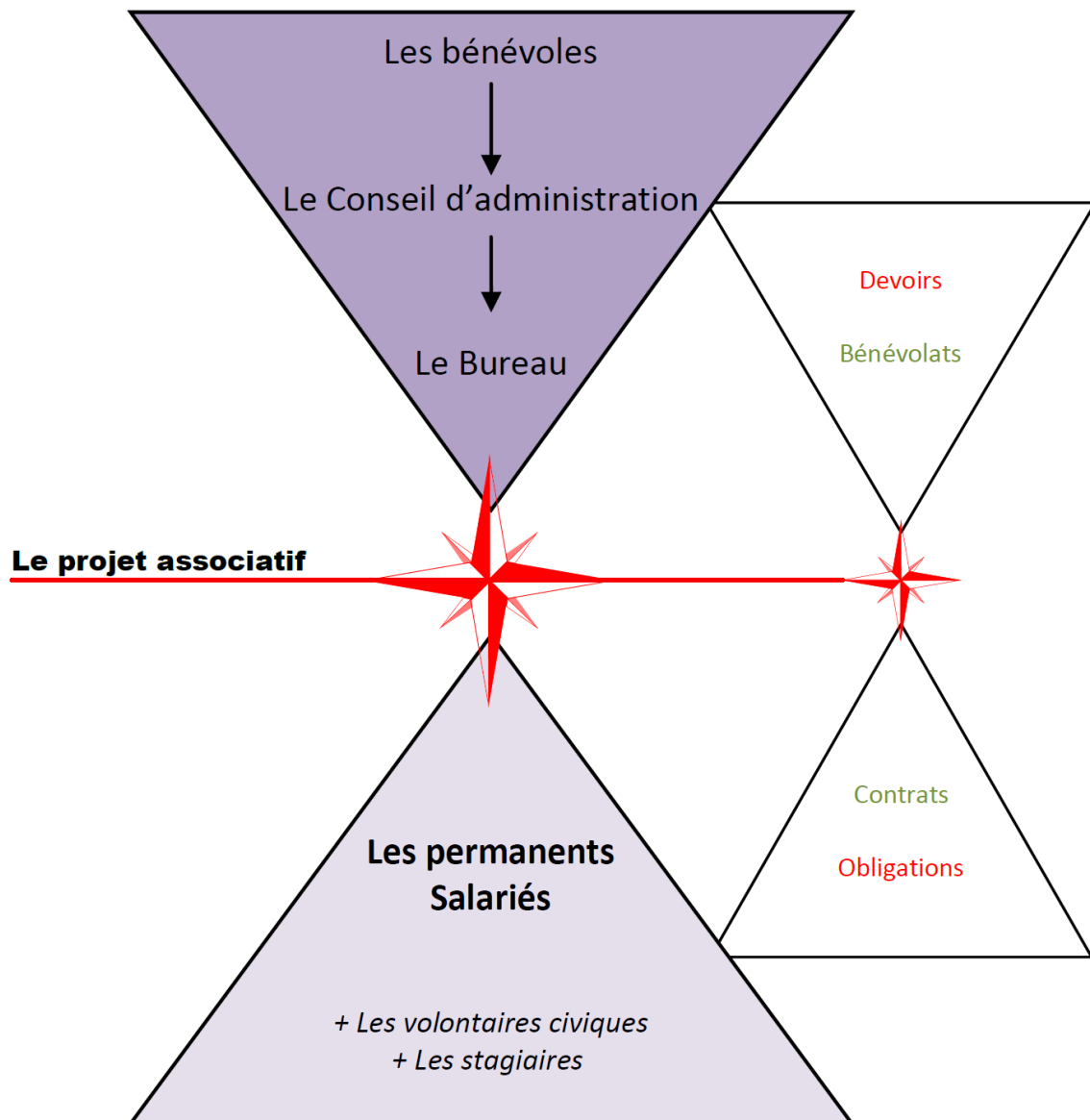
L'A.A.E.C. est également impliquée dans de nombreux projets avec les acteurs d'actions sociales tels que les Maisons de Quartier, l'Espace Jeunesse, les Centres Socio-culturels, et parfois la Maison d'Arrêt. Radio G! met à la disposition de ces structures, son matériel et ses moyens humains (salariés, bénévoles) dans le cadre d'ateliers radio, journalisme et création musicale.

Radio G! est également présente sur des événements locaux, en direct ou en podcast.

Nos slogans sont :

- Radio G ! ... Un point c'est tout !
- Radio G ! ... Le grand free son
- Radio G ! ... Savourez nos différences !
- Radio G ! ... La Radio à parta-G!

## Organigramme



## *Le Projet Associatif*

### *Pourquoi ?*

RADIO G! est née en 1981, à l'époque de la libéralisation des ondes, qui avait pour but de contrebalancer l'hégémonie des grandes radios, toutes nationales, qui détenaient le monopole de l'espace radiophonique.

Si cette libéralisation a eu des effets bénéfiques par l'apparition d'une multitude de radios, toutes plus différentes les unes que les autres, il faut constater que, depuis plusieurs années, par le jeu des concentrations et de la puissance de l'argent, on est revenu à une forme d'hégémonie du média radiophonique qui se traduit par l'existence de quelques grands réseaux nationaux, conséquence d'une massification encore plus grande de la société de consommation, d'une domination de la culture anglo-saxonne et de l'affaiblissement de l'engagement citoyen.

L'arrivée dans les prochains mois de la RNT, va bouleverser l'échiquier. La concurrence avec d'autres radios va s'intensifier, y compris sur Angers, et le privilège de l'antériorité ne résistera pas.

RADIO G! s'inscrit donc dans la nécessité de l'existence de médias de proximité, ancrés sur leur territoire, donnant la parole aux habitants, donnant la possibilité à chacun de s'exprimer dans un cadre organisé, permettant à la population de comprendre les enjeux de société.

Ce projet a pour but de réaffirmer les intentions de RADIO G! en matière d'éducation populaire, de promotion de l'expression et d'usage du média radiophonique comme moyen d'émancipation.

### *RADIO G ! ... c'est quoi ?*

RADIO G ! est une radio ALTERNATIVE, un média associatif d'éducation populaire, libre, inscrit dans le territoire et dans la dynamique locale. Elle se veut un portail ouvert sur le monde et son actualité, en direction d'un auditoire multiculturel. Elle s'attache à proposer des contenus de qualité et veut favoriser l'éducation aux médias.

Le respect des individus est une de ses priorités. Elle ne peut donc supporter aucune discrimination, de quelque forme qu'elle soit : raciste, sexiste, homophobe, xénophobe... Elle s'impose des règles de déontologie dans le respect des lois et de la laïcité.

Actrice du territoire, elle s'inscrit dans le respect de la charte de la vie associative mise en place par la Ville d'Angers.

### *RADIO G ! ... une radio inscrite dans le territoire*

En tant que média radiophonique, RADIO G! veut être engagée et active dans la vie locale à part entière, avec le concours de ses adhérents et de ses salariés mais aussi avec l'ensemble des acteurs de son territoire de diffusion et tout particulièrement la population.

Elle veut aussi développer des projets avec les acteurs de l'économie sociale et solidaire, et construire des partenariats avec d'autres radios associatives, avec les collectivités locales, le Département, la Région.

### *RADIO G ! ... une radio inscrite dans des réseaux*

La force du réseau est essentielle pour garantir à RADIO G! une forme de pérennité et d'indépendance, c'est pourquoi elle adhère aux groupes fédérant l'activité radiophonique : la FRAP et le SNRL.

### ***RADIO G ! ... une organisation***

RADIO G! est constituée en association de type loi 1901. Son Conseil d'Administration est structuré autour de pôles thématiques dont le but est de promouvoir le projet associatif.

RADIO G! s'appuie sur une équipe de professionnels qui s'articule elle aussi autour de deux pôles :

- le pôle rédactionnel avec pour attribution de favoriser l'information locale ainsi que l'expression des porteurs de projets d'émissions,
- le pôle programmation avec pour mission de favoriser la diversité musicale et la promotion des artistes locaux.

### ***RADIO G ! ... des moyens techniques***

Pour réaliser son projet, RADIO G! est équipée des outils techniques professionnels :

- les moyens pour garantir une diffusion analogique et numérique sur le territoire,
- un studio professionnel,
- un parc de matériels [enregistreurs, micros, ordinateur, studio portable] complet et régulièrement modernisé.

### ***RADIO G ! ... des outils de communications***

Être un média inscrit dans son temps impose à RADIO G! d'utiliser tous les outils périphériques pour assurer sa communication :

- un site Internet avec ses publications autour des émissions et de leurs podcasts,
- une présence sur les réseaux sociaux,
- une newsletter « partenaires »,
- une newsletter « bénévoles ».

### ***RADIO G ! ... des actions***

Au-delà de son activité principale, RADIO G! ne peut pas se concevoir sans la mise en place d'actions complémentaires qu'elle estime nécessaire à la consolidation de son projet :

- être un acteur du territoire en étant présent sur des événements locaux,
- donner la parole aux habitants et acteurs du territoire, en langue française, dans le respect de la déontologie de RADIO G!,
- permettre de confronter les idées dans des débats contradictoires. Être le reflet des débats et de la diversité de la société,
- rendre accessible l'expression radiophonique et permettre aux minorités, ou aux individus (non professionnels de la communication), de s'exprimer sur des sujets qui les passionnent,
- garantir la diffusion des messages d'intérêt général (socioculturels, sanitaires, crises, etc.) auprès de la population locale.

### ***RADIO G ! ... des formations***

Association d'éducation populaire, RADIO G! ne peut pas concevoir son activité sans que celle-ci intègre le volet de la formation, interne ou externe. C'est pour cela qu'elle est agréée organisme de formation [Education aux Médias] dans le cadre de la convention signée entre le SNRL et l'Education Nationale. Les actions peuvent se traduire :

- par la mise en place d'ateliers radio,

- en étant un interlocuteur pour favoriser la construction des projets professionnels (volontaires en service civique, stagiaires ...),
- par la mise en place de formations ciblées pour les animateurs de la radio, de façon à développer un projet radiophonique le plus exigeant possible,
- en favorisant la formation professionnelle pour développer les compétences de ses salariés.

### ***RADIO G ! ... des moyens***

Média associatif d'éducation populaire, RADIO G! doit disposer de moyens financiers adaptés. En ce sens, elle ne se prive d'aucune possibilité de ressources.

Des ressources propres :

- cotisations de ses adhérents,
- ateliers radio et d'éducation aux médias,
- prestations diverses (visites Radio G!, animations, plateaux extérieurs, etc.),
- messages promotionnels.

Des financements publics :

- Subvention du FSER,
- Subvention de fonctionnement et de projet(s).

Des financements privés :

- Sponsors, Mécénat et dons.

\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*

## *Charte relationnelle*

### PRÉAMBULE

Composée de nos règles fondamentales, cette charte présente les exigences de l'Association vis-à-vis de son équipe salariale, de son équipe de gouvernance, de ses bénévoles, de ses partenaires et de ses auditeurs / auditrices.

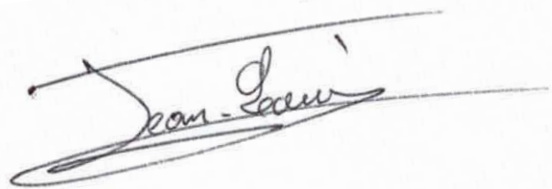
Ces règles reposent sur les valeurs et les engagements éthiques tels que formulés dans les statuts de l'Association ainsi que dans les règlements intérieurs, documents qui régissent la vie des adhérents, bénévoles, salariés et autres intervenants, dans leur activité pour l'Association.

Loin d'être exhaustive, la charte relationnelle a pour vocation de permettre à toutes les personnes énoncées précédemment, de disposer de règles et de principes clairs, pour une collaboration sereine et saine, tout en respectant les fonctions et différences de chacun ainsi que les relations internes et externes à l'Association.

Ce code de « bonne conduite » s'impose à chacune des personnes énoncées précédemment, dans l'ensemble de l'Association, et en quelque endroit qu'elles se trouvent, à savoir :

- dans les locaux de l'association,
- sur le parking du bâtiment,
- à l'antenne,
- dans les outils de communication (courriel, site, réseaux sociaux, etc...)
- lors des formations, interviews, interventions extérieures, ateliers, réunions avec partenaires,
- etc...

Pour le Conseil d'Administration  
Son Président, Jean-Charles JEAN-LOUIS





## **Charte Relationnelle**

### **Règles d'éthique fondamentale**

- Adopter une attitude de bienveillance, de soutien, d'aide et d'accompagnement envers les salariés, les services civiques, les stagiaires, les partenaires, les auditeurs, les bénévoles, les membres du conseil d'administration .... toutes personnes avec lesquelles vous êtes en interaction pour et au nom de Radio G!
- Dire bonjour avec amabilité, même dans les mauvais jours ; « je ne décharge pas ma mauvaise humeur sur les autres ». Savoir dire « *Bonjour* », « *Merci* », « *S'il vous plaît* » est une base fondamentale du respect.
- Accueillir respectueusement les invités, les partenaires, les bénévoles et tous les visiteurs.
- Respecter le règlement intérieur de l'association dans son intégralité.
- Mettre en place, le respect et la vie du projet associatif.

### **Dans les locaux**

- Avoir une attitude correcte et une tenue vestimentaire professionnelle pendant son temps de travail.
- Etre ponctuel, assidu et respecter les horaires dédiés à son poste de travail.
- Etre engagé à l'image des valeurs portées par l'association, ainsi que du projet associatif.
- Les salariés, services civiques et stagiaires, se doivent d'être transparents sur leur travail quotidien, sur leurs choix et décisions, sans restriction.

### **Sur le terrain:**

- Représenter dignement le média et en parler de manière positive, tout en gardant pour soi certains aspects et informations internes et/ou confidentiels.
- Garder une attitude digne, positive et professionnelle qui transmet l'image du média.
- Avoir une tenue vestimentaire et un comportement irréprochable et professionnel.
- Remonter tous les contacts extérieurs intéressants pour l'association.

### **En règle générale .....**

- Les salariés, les services civiques ou les stagiaires, doivent respecter les administrateurs dans leur travail bénévole et dans leurs valeurs.
- Les bénévoles doivent respecter les salariés, services civiques et stagiaires dans leurs missions.
- Les salariés, les services civiques, les stagiaires et les bénévoles, se doivent mutuellement de respecter les différences de chacun et autres manières de penser.

## **Charte de Sécurité** **des données et du système informatique**

### **Pourquoi ?**

Ce document a pour but de définir :

- les règles de protection des données et des informations,
- les règles d'utilisation des technologies et des ressources informatiques,
- les règles de diffusion des informations au sein de l'association et vers l'extérieur, dans leur globalité.

Ce document tient compte de la législation et la réglementation française en matière de travail, de sécurité, d'éthique, de corruption, de fraude, de confidentialité.

### **Pour qui ?**

Ce document s'adresse à :

- tous les salariés de l'association [qu'ils soient à temps plein ou partiel, permanents, intérimaires],
- aux services civiques,
- aux stagiaires,
- à toute personne qui exécute une mission de toute nature pour le compte de l'Association,
- aux membres du Conseil d'Administration.

### **Confidentialité**

Toute personne agissant pour et/ou au nom de Radio G ! se doit de respecter scrupuleusement la confidentialité intégrale :

- de toutes données informatiques et décisionnelles,
- de toutes les coordonnées des adhérents et des partenaires.

### **Sécurité informatique et technique**

- ♦ Tout le matériel informatique mis à disposition par l'employeur, reste sa propriété, et ne peut pas être sorti des locaux sans son autorisation.
- ♦ Tout utilisateur est responsable de l'usage des ressources informatiques auxquelles il a accès. Il est formellement interdit d'ajouter, de retrancher ou de modifier quelques composants matériels. Il est interdit d'installer des logiciels sans accord préalable des administrateurs.
- ♦ Les boîtes mails sont la propriété exclusive de l'association, en aucun cas elles ne peuvent être utilisées pour un usage personnel.
- ♦ Dès que l'utilisateur quitte son poste de travail, il doit se déconnecter et verrouiller sa session afin de rendre les ressources ou services inaccessibles.
- ♦ Les codes d'accès et mots de passe professionnels devront être à disposition de l'employeur pour garantir la continuité de l'activité en cas d'absence des salariés [Cass. soc. 11-7-12, n°11-22972].
- ♦ Les fichiers de sauvegarde doivent rester clairement accessibles et exploitables par les Administrateurs.
- ♦ Toutes personnes agissant pour et au nom de Radio G!, a le droit à la déconnection informatique selon les textes de loi en vigueur [article L. 2242-17 du Code du Travail].

## **Règlement Intérieur**

### **Le présent Règlement Intérieur a pour objet de définir :**

- Les principales mesures en matière d'hygiène et de sécurité dans les locaux de l'entreprise.
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline.
- Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés.
- Le présent Règlement Intérieur s'applique à l'ensemble des salariés, stagiaires, apprentis et services civiques, sans restriction ni réserve.

### **ARTICLE 1 – DISCIPLINE GENERALE**

- La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Les salariés sont astreints à l'horaire arrêté par l'employeur, tel qu'affiché sur les lieux de travail et communiqués à l'Inspection du Travail (en 2 exemplaires).
- Les salariés doivent se soumettre aux mesures de contrôle des entrées et des sorties qui pourraient être mises en application, par l'employeur.
- Le Personnel doit se trouver à son poste de travail à l'heure fixée pour le début du travail et à celle prévue pour la fin de celui-ci.
- Toute absence doit, sauf cas de force majeure, faire l'objet d'une autorisation préalable de l'employeur. L'absence non autorisée constitue une absence irrégulière.
- Toute indisponibilité consécutive à la maladie doit, sauf cas de force majeure, être justifiée auprès de l'employeur dans les 48 heures qui suivent l'arrêt.

### **IL EST INTERDIT :**

- De quitter son poste de travail sans autorisation de l'employeur. Cette interdiction est limitée par les dispositions concernant le droit de quitter son poste en cas de danger grave et imminent signalé à l'employeur,
- D'introduire et de diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts, des pétitions, de procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical,
- De séjourner dans l'entreprise en dehors des heures de travail,
- D'emporter sans autorisation écrite, des objets appartenant à l'entreprise,
- De se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail,
- De se faire adresser de la correspondance ou des colis personnels, à l'adresse de l'entreprise ainsi que des communications téléphoniques privées,
- D'utiliser pour son compte personnel les réseaux d'information de l'entreprise, notamment les Réseaux Sociaux, ainsi que les fichiers adhérents et partenaires,
- D'introduire dans les locaux de l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour le compte personnel du ou des salariés,
- De se livrer à des collectes et souscriptions autres que celles destinées à l'entreprise et décidées par l'employeur,
- De divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations commerciales, confidentielles dont le personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions,
- De transmettre à des personnes n'appartenant pas à l'entreprise, les codes d'accès à ses locaux ainsi que tous les codes informatiques,
- De quitter son travail sans motif valable et sérieux,
- De signer des pièces ou des lettres au nom de l'employeur sans y être expressément autorisé,
- De refuser un travail commandé sauf en cas de grève officiellement déclarée,

- De conserver des fonds appartenant à l'entreprise,
- De frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail,
- De conserver les clés des locaux, et du matériel de l'entreprise, lorsque se termine le contrat de travail,
- Toute action et attitude contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail.

## **ARTICLE 2 – HYGIENE ET SECURITE**

Le personnel est tenu d'observer les mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les prescriptions de la Médecine du Travail qui résultent de la réglementation en vigueur ; ceci s'applique dans les locaux de l'entreprise et dans tous les endroits extérieurs où les personnes interviendront pour le compte de l'entreprise dans le cadre de leurs fonctions.

### **IL EST FORMELLEMENT INTERDIT :**

- De pénétrer et de séjourner dans les locaux de l'entreprise en état d'ébriété ou sous l'emprise de stupéfiants,
- De consommer dans l'entreprise des boissons alcoolisées [article L. 4121-1 du code du travail],
- De prendre ses repas sur son espace de travail,
- De fumer dans les locaux de l'entreprise [articles L. 3512-8 et R. 3512-2 du Code de la santé publique],
- De détourner le matériel de sécurité de son utilisation normale ou d'en rendre l'accès difficile.

## **ARTICLE 3 – ECHELLE ET NATURE DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES**

Constitue une sanction, toute mesure autre que les observations verbales, prise par l'entreprise, à la suite d'un agissement d'un salarié considéré comme fautif.

Les sanctions susceptibles d'être prises suivant le degré de gravité de la faute sont les suivantes :

- Avertissement écrit,
- Mise à pied de un jour à une semaine,
- Licenciement pour faute grave,
- Licenciement pour faute lourde.

## **ARTICLE 4 – DROITS DE LA DEFENSE DES SALARIES**

### **Procédure disciplinaire :**

- Aucune faute ne peut être invoquée au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'entreprise en a eu connaissance, à moins que des poursuites pénales n'aient été exercées dans ce même délai.
- Aucune sanction antérieure, de plus de 3 ans, à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.
- Toute sanction disciplinaire notifiée doit comporter l'énonciation des griefs qui la motive.
- Toute sanction disciplinaire est précédée d'une convocation du salarié. Le salarié peut se faire assister d'un autre salarié de l'entreprise lors de l'entretien. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois, après le jour fixé pour l'entretien.

## **ARTICLE 5 – RESPECT DE LA DIGNITE DU SALARIE**

### **Harcèlement sexuel** [article 222-33 du code pénal définit et sanctionne le harcèlement sexuel]

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une sanction pour avoir subi ou refusé les agissements de harcèlement d'une personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, et imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

En revanche, est passible d'une sanction disciplinaire, toute personne qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

### **Harcèlement moral** [article L. 1152-2 du code du travail]

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou de compromettre son avenir professionnel. Aucun salarié ne peut être

sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. En, revanche, est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié qui aura procédé à de tels agissements.

**Agissement sexiste** [article L. 1142-2-1 du code du travail]

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'un agissement lié à son genre, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En ce qui concerne le harcèlement moral et/ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes, les coordonnées des autorités et services compétents sont sur la liste qui figure à l'article D. 1151-1 du code du travail.

**ARTICLE 6 – FORMALITES ET DEPOT**

Le présent Règlement a été :

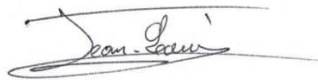
- Communiqué à l'Inspecteur du Travail (en deux exemplaires) le 16/07/2021,
- Déposé au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes d'Angers le 16/07/2021.
- Affiché dans les locaux de l'entreprise sur le panneau réservé à cet effet le 18/08/2021.

Il entrera en vigueur le 18 août 2021.

Un exemplaire est remis à chaque salarié, en particulier lors de l'embauche.

Date : 15 juillet 2021

Signature et cachet de l'entreprise :



## **Charte Associative**

**L'adhésion à l'association entraîne, pour l'adhérent, l'acceptation pleine et entière de la présente charte associative.**

### **Radio G !**

**ARTICLE 1 :** met à disposition de ses adhérents, deux studios équipés. Celui du direct est utilisable aux jours et heures précisés par l'association. Pour les enregistrements, il est nécessaire de réserver auprès de l'administration.

**ARTICLE 2 :** en cas de problème technique, les adhérents peuvent appeler les personnes « référents » de journée dont les noms sont notés sur la fiche d'antenne mise dans le studio (y compris le week-end).

### **Les adhérents peuvent :**

**ARTICLE 3 :** bénéficier à leur demande ou à l'initiative de la commission de programmation, d'une formation à la manipulation technique ainsi qu'aux techniques d'expression et d'animation radiophoniques. D'accréditations pour la couverture de diverses manifestations (dans la mesure du possible).

**ARTICLE 4 :** emprunter du matériel de reportage pour effectuer toutes interviews (enregistreur = caution de 100 €). Les interviews réalisées demeureront propriété de la radio.

**ARTICLE 5 :** utiliser les interviews, reportages, témoignages et les émissions réalisées par les membres de l'association.

### **Les adhérents s'engagent à :**

**ARTICLE 6 :** à prévenir la radio en cas d'absence 48H avant minimum (sauf force majeure dûment justifiée) afin que les dispositions soient prises pour assurer la continuité d'antenne. Aucune émission ne peut avoir lieu en dehors de son créneau initial, sans l'accord préalable du bureau.

**ARTICLE 7 :** remplir la fiche d'antenne quotidienne (mise dans le studio de direct) avec le plus grand soin, y noter les problèmes ou dysfonctionnements rencontrés quels qu'ils soient, et la signer à l'issue de l'émission. **Ne pas oublier** d'y signaler le passage occasionnel dans les locaux ou à l'antenne, de toute personne étrangère à la radio (invités divers).

**ARTICLE 8 :** proscrire tout accord ou convention entre les animateurs (en leur nom propre) et des partenaires extérieurs. Seule Radio G ! peut signer de tels contrats.

**ARTICLE 9 :** respecter le caractère strictement non commercial de la radio. Toutes transactions (vente ou échange d'argent de quelque nature que ce soit) sont interdites dans les locaux de la radio, mais aussi à l'extérieur si elles se font au nom de la radio ou d'une de ses émissions.

**ARTICLE 10 :** utiliser le matériel avec soin (studios, enregistreurs, casques, etc.) et le rendre en aussi bon état. **Ranger et nettoyer** le studio, si besoin, après l'émission. **Veiller** à ne pas détériorer les

locaux de quelque façon que ce soit, et à ne pas y pratiquer d'affichage sauvage.

## **Il est interdit de**

**ARTICLE 11 :** consommer des boissons ou de la nourriture **dans le studio de direct**, de fumer et de consommer des stupéfiants dans l'ensemble des locaux de l'association.

**ARTICLE 12 :** diffuser **obligatoirement** les bandes annonces si précisé sur la fiche d'antenne. Participer aux divers partenariats institués à l'antenne sous les formes qu'ils peuvent revêtir et ce selon les règles en vigueur dans le cadre de la programmation et du fonctionnement de l'antenne.

**ARTICLE 13 :** céder son créneau d'antenne, ponctuellement, en cas de direct exceptionnel et/ou de manifestation spéciale de la Radio.

**ARTICLE 14 :** avoir à l'antenne un comportement conforme aux orientations de la radio et aux directives définies dans la convention CSA /AAEC (voir conventions et statuts). **Ne pas tenir à l'antenne de propos tombant sous le coup de la loi** notamment discriminatoires (racistes, sexistes, homophobes, etc.) ou incitants à la violence.

**ARTICLE 15 :** demander à leurs invités, ou à fournir eux-mêmes, une ou plusieurs attestations demandées par le C.A. dans le but d'enrichir notre dossier de demande de subvention FSER [subvention principale et de fonctionnement].

## **Par ailleurs :**

**ARTICLE 16 :** pour une bonne entente avec le voisinage, il est indispensable de respecter la législation en vigueur en ce qui concerne le tapage diurne ou nocturne.

**ARTICLE 17 :** la responsabilité de la radio ne sera aucunement engagée en cas de vol d'objets appartenant aux adhérents (ou leurs invités) dans les locaux de la radio. Tout prêt de matériel à un animateur, par des personnes extérieures, n'engage que la responsabilité dudit animateur.

**ARTICLE 18 :** pour être adhérent animateur à Radio G !, il faut d'une part payer une adhésion annuelle de 15 € valable du 1er septembre au 31 août de l'année suivante, et d'autre part une cotisation annuelle définie par le CA de Radio G! **L'adhésion et la cotisation sont à verser en début d'année, à la date fixée et annoncée au préalable par le CA. Les émissions ne pourront pas commencer tant que celles-ci n'auront pas été payées. Il est possible de régler en 3 fois.**

**ARTICLE 19 :** pour les adhérents mineurs, les parents ou responsables légaux doivent cosigner le bulletin d'adhésion. Ils en assurent pleinement la responsabilité légale.

**ARTICLE 20 :** en cas de manquement ou de non-respect à un ou plusieurs articles de la présente charte, des sanctions pourront être prises par le Conseil d'Administration ; les émissions pourront être suspendues, voire supprimées, et les adhérents exclus de l'association.

## Exemplaire destiné au salarié, ou au stagiaire, ou au volontaire en service civique

### Formulaire de Remise

Document remis ce jour en mains propres à :

Prénom et Nom : .....

Fonction chez Radio G ! .....

Fait à Angers, le .....

Pour servir et valoir ce que de droit.

### Signature des deux parties

Représentant Radio G !  
+ cachet association

Intéressé.e

**N.B.** → Cette page est éditée en deux exemplaires dont un est remis au salarié (ou stagiaire ou volontaire en service civique) et l'autre est conservé par Radio G !



## Exemplaire pour RADIO G !

### Formulaire de Remise

Document remis ce jour en mains propres à :

Prénom et Nom : .....

Fonction chez Radio G ! .....

Fait à Angers, le .....

Pour servir et valoir ce que de droit.

### Signature des deux parties

Représentant Radio G !  
+ cachet association

Intéressé.e

**N.B.** → Cette page est éditée en deux exemplaires dont un est remis au salarié (ou stagiaire ou volontaire en service civique) et l'autre est conservé par Radio G !